6. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik"

01-03 Ekim 2026

Çukurova Üniversitesi Mithat Özsan Amfisi, Adana

BİLDİRİLER

www.yoneticihemsirelerkongresi.com

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: 978-625-91168-1-5

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

ÖNSÖZ

Değerli Kongre Katılımcılarımız ve Kongremize Konuşmalarıyla Katkı Sağlayan Bilim İnsanları,

Yönetici Hemşireler Derneği ve Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü iş birliğinde düzenlenen 6. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongremize Hoş Geldiniz diyoruz.

Bu yıl derneğimizin kuruluşunun 15. yılı olması nedeniyle ayrı bir önem taşıyan kongremizin ana temasını ve programını belirlerken, bu duyarlılıkla hareket etmeye çalıştık. Yönetici Hemşireler Derneğinin tüzüğünde de belirtildiği gibi geleneksel hale gelmeye başlayan kongremizle, yönetici hemşirelerin mesleki gelişimlerini desteklemeye çalışmaktayız. 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 yaygınlaştırabilmeyi 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, mümkün oldukça da ülkemizin farklı şehirlerinde düzenleyerek farklı bölgelerdeki meslektaşlarımızla buluşmaya çalışıyoruz. Bu bağlamda, 6. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'ni Adana'da Çukurova Üniversitesi ile işbirliği içinde "Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik" ana teması altında yapmaya karar verdik.

Bu kongremizde de üç günde 3 konferans ve 3 panelde toplam 12 konuşmacımız görüşlerini bizimle paylaşacaklar. Kongrede sunulan bildiriler, her yıl olduğu gibi bu yıl da bilimsel kuruldaki akademisyenler tarafından çift kör hakem değerlendirilmesinden geçecek ve en başarılı üç bildiriye (birinci, ikinci ve üçüncü olarak) ödül verilecektir. Ayrıca derneğimizin kurucu başkanı olan Prof. Dr. Sevgi Oktay anısına da "Prof. Dr. Sevgi Oktay Özel Bildiri Ödülü" alana önemli katkı sağlayan bir bildiriye verilecektir.

Altıncısını düzenlediğimiz bu kongremize ev sahipliği yapan Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Yönetimine ve Hemşirelik Bölümüne çok teşekkür etmek istiyoruz. Ayrıca Kongremize destek veren sponsorlarımız; Medicana Sağlık Grubuna, Medical Park Sağlık Grubuna, Oplist Firmasına, Molnlycke Healthcare Firmasına çok teşekkür ediyoruz. Son olarak üç yıldır kongrelerimizi düzenlememize yardımcı olan Figür Organizasyona da teşekkür ediyoruz. En büyük teşekkürü de katılım sağlayarak destek verdiğiniz, görüş ve önerilerinizle önemli katkılar sağladığınız için siz tüm katılımcılarımıza ediyoruz.

Kongremizin 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 dileyerek, gelecek yıl düzenleyeceğimiz kongrelerimizde bir arada olmayı umut ediyoruz.

Saygılarımızla,

Kongre Başkanı
Prof. Dr. Ülkü Baykal
Yönetici Hemşireler Derneği
Yönetim Kurulu Başkanı

Kongre Başkanı
Doç. Dr. Serap Torun
Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

İÇİNDEKİLER

DÜZENLEME KURULU **6**

KONGRE BİLİMSEL KURULU **7**

KONGRE BİLİMSEL PROGRAMI **9**

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI **13**

KONFERANSLAR **22**

KONFERANS-1: **23**

Bir Yolculuk: Hemşirelikte Güçlü Önderlik İçin Değerlerden Amaca Farkındalık Yolculuğu
Prof. Dr. Funda SİVRİKAYA ŞERİFOĞLU

KONFERANS-2 ..... **24**

Baskı ve Değişim Ortamında Kendimizi Nasıl Güçlendiririz?
Fatih Mustafa ÇELEBİ

KONFERANS-3 ..... **25**

İnsanlığın Bilgeliği, Geleceğin Eli: Hemşirelikte Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik Anlamlı Yaşamın Mesleği
Dr. Yılmaz ARGÜDEN

PANELLER **33**

PANEL 1: Güçlü Takımların Oluşturulmasında Yönetici Hemşirelerin Rolü

Panel 1.1: Liderin Yeni Dili: Yönetici Hemşirelerde Dönüştürücü Rol 34
Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARAN AÇIL

Panel 1.2: Güçlü Takımların Oluşturulması 36
Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN

Panel 1.3: Bakımın Yönetiminde Dijitalleşme 37
Dr. Nuran AYDIN

İÇİNDEKİLER

PANEL 2: İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişen Değerler

Panel 2.1: Kuşaklar Arası Değer Farklılıkları: İş Yaşamında Değerlerin Dönüşümü ve Liderliğin Yeni Rolü.....41
Merve YÜKSEL ELÇİ

Panel 2.2: Zor İnsan mı, Zor Yönetilen İletişim mi? Klinik Liderlikte Hemşire Yöneticisinin Rolü ve Kanıta Dayalı İletişim Stratejileri.....43
Uzm. Ayça ÖCAL

Panel 2.3: İnsan Yönetmede Etik İlke ve Değerler.....44
Dr. Öğr. Üyesi Güzin AYAN

PANEL- 3: Gelecek Kapıda: Uyum mu, Direniş mi?

Panel 3.1: Geleceğin Toplumsal Değer Yargıları Üzerine Bir Değerlendirme.....46
Prof. Dr. Aylin GÖRGÜN BARAN

Panel 3.2: Geleceğin Sağlık Örgütlerinde Yönetim, İnovasyon ve Hemşirelikte Dönüşüm.....48
Prof. Dr. Haydar SUR

Panel 3.3: Sağlık Hizmetlerinde Kalitenin Geleceği: Dönüşüme Uyum ve Direnişte Pusulamız Değerler mi?.....51
Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU

KURULLAR

ONURSAL BAŞKAN

Prof. Dr. Hamit Emrah BERİŞ
Çukurova Üniversitesi Rektörü

KONGRE BAŞKANLARI

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı

Doç. Dr. Serap TORUN
Çukurova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi

DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Ülkü BAYKAL
Yönetici Hemşireler Derneği

Doç. Dr. Handan ALAN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa,
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa,
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Serap TORUN
Çukurova Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa,
Florence Nightingale Hemşrelik Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Berra YILMAZ KUŞAKLI
İstanbul Aydın Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Öğr. Gör. Dr. Osman BİLGİN
Çukurova Üniversitesi,
Sağlık Bilimleri Fakültesi

Araş. Gör. Dr. Serkan GÜNGÖR
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa,
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Uzm. Hem. Beyhan BUDAK
Yönetici Hemşireler Derneği

Uzm. Hem. Furkan Cihat ARICI
Vehbi Koç Vakfı Sağlık Kuruluşları Koç Üniversitesi Hastanesi,
Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

Uzm. Hem. Birsen CİVİL SUBAŞ
Anadolu Sağlık Merkezi,
Hasta Bakım ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

(Akademik ünvana ve soyada göre sıralanmıştır)

SEKRETERYA

Uzm. Hem. Beyhan BUDAK

hemsirelikteyonetimkongresi@gmail.com

KONGRE BİLİMSEL KURULU

Prof. Dr. Serap Altuntaş
Bandırma Onyedi 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. Betül Sönmez
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

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. Cennet Çiriş Yıldız
İstanbul Aydın Üniversitesi

Doç. Dr. Oya Çelebi Çakıroğlu
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Serpil Çelik Durmuş
Kırıkkale Üniversitesi

Doç. Dr. Hava Gökdere Çinar
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. Tuğba Öztürk Yıldırım
Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Doç. Dr. Merve Tarhan
İstanbul Medipol Üniversitesi

Doç. Dr. Gülcan Taşkıran Eskici
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Hanife Tiryaki Şen
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Doç. Dr. Serap Torun
Çukurova Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun Türe
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Doç. Dr. Fadime Ulupınar
Erzurum Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. Fahriye Vatan
Ege Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gizem Açıkgöz
İstanbul Kent Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Miray Aksu
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Burcu Alaçam
Atatürk Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Güzin Ayan
Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi

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

Dr. Öğr. Üyesi Tangül Aytur Özen
Süleyman Demirel Üniversitesi

KONGRE BİLİMSEL KURULU

Dr. Öğr. Üyesi Nimet Ateş
Bezmialem Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seher Başaran Açıl
Hacettepe 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 Tuba Çatak
İstanbul Gedik 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 Fatma Er
İnönü Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Gülşen
Balıkesir Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Güngör
Karabük Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İşci
Iğdır Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Karadaş
Balıkesir Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı
Gaziantep Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nagihan Köroğlu Kaba
Bayburt Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Mert Emiroğlu
Ardahan Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin
Karabük Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik
Marmara Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Kadriye Özkol Kılınç
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Dilek Sakallı
Harran Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Seda Sarıköse Parlak
Koç Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şeyda Saydamlı
İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Şehriban Serbest
Acıbadem Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serap Sökmen
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Torun Kılıç
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Tosun
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Gamze Tunçer Ünver
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Nermin Uyurdağ
Dicle Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Begüm Yalçın
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa

Dr. Öğr. Üyesi Hande Yeşilbaş
Kocaeli Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Berra Yılmaz Kuşaklı
İstanbul Aydın Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Osman Bilgin
Çukurova Üniversitesi

Öğr. Gör. Dr. Ayşe Yıldız Keskin
Mersin Üniversitesi

Dr. Yasemin Ergün
Emekli Öğretim Üyesi

Dr. Gülşah Ünsal Jafarov
Qarabağ Üniversitesi

6. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik"

01-03 Ekim 2026

Çukurova Üniversitesi Mithat Özsan Amfisi, Adana

01 EKİM 2026, PERŞEMBE — A Salonu

09.30-10.30	**KAYIT**
10.30-11.00	**AÇILIŞ**
11.00-12.00	**KONFERANS 1** **Bir Yolculuk: Değerlerimizde Farkındalık Geliştirme**
	Oturum Başkanları: *Prof. Dr. Emine Türkmen, Prof. Dr. M. Erkan Kozanoğlu*
	Konuşmacı: *Prof. Dr. Funda Sivrikaya Şerifoğlu*
	Tartışma
12.00-13.00	**YEMEK ARASI**
13.00-14.30	**PANEL 1: Güçlü Takımların Oluşturulmasında Yönetici Hemşirelerin Rolü**
	Oturum Başkanları: *Prof. Dr. Havva Öztürk, Doç. Dr. Fahriye Vatan*
	Liderin Yeni Dili: Yönetici Hemşirelerde Dönüştürücü Rol — ***Dr. Öğr. Üyesi Seher Başaran Açıl***
	Güçlü Takımların Oluşturulması — ***Dr. Öğr. Üyesi Begüm Yalçın***
	Bakımın Yönetiminde Dijitalleşme — ***Dr. Öğr. Üyesi Nuran Aydın***
	Tartışma
14.30-15.00	**ÇAY ARASI**
15.00-16.30	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU** — **A Salonu**
	Oturum Başkanları: *Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Torun Kılıç, Uzm. Hemş. H. Ebru Dönmez Kanatlı*
15.00-16.30	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU** — **B Salonu**
	Oturum Başkanları: *Dr. Öğr. Üyesi Esengül Elibol, Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı*
19.00	**GALA YEMEĞİ**

6. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

"Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik"

01-03 Ekim 2026

Çukurova Üniversitesi Mithat Özsan Amfisi, Adana

02 EKİM 2026, CUMA — A Salonu

09.30-10.30	**KONFERANS 2** **Kendimizi Nasıl Güçlendirebiliriz**	
	Oturum Başkanları: *Prof. Dr. Şeyda Seren İntepeler, Doç. Dr. Nilgün Göktepe*	
	Konuşmacı: *Fatih Mustafa Çelebi*	
	Tartışma	
10.30-11.00	**ÇAY ARASI**	
11.00-12.30	**PANEL 2: İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişen Değerler**	
	Oturum Başkanları: *Prof. Dr. Filiz Kantek, Doç. Dr. Ebru Özen Bekar*	
	Kuşaklar Arası Değer Farklılıkları	***İK. Md. Merve Yüksel Elçi***
	Zor Çalışanlarla Başa Çıkma Stratejileri	***Uzm. Ayça Öcal***
	İnsan Yönetmede Etik İlke ve Değerler	***Dr. Öğr. Üyesi Güzin Ayan***
	Tartışma	
12.30-13.15	**YEMEK ARASI**	
13:15-13:45	**UYDU SEMPOZYUMU** **Hemşirelik Yöneticisinin Görünmeyen Mesaisi: Optimizasyonla Adil ve Mevzuata Uyumlu Çizelgeleme**	
	Konuşmacı: *Ömür Yanıkömeroğlu*	Oplist

02 EKİM 2026, CUMA — A Salonu

13.45-15.00	**PANEL 3: Gelecek Kapıda: Uyum mu, Direniş mi?**	
	Oturum Başkanları: *Prof. Dr. Betül Sönmez, Doç. Dr. Havva Yürümezoğlu*	
	Geleceğin Toplumsal Değer Yargıları	***Prof. Dr. Aylin Görgün Baran***
	Geleceğin Sağlık Örgütlerinde Yönetim Anlayışı Nasıl Değişecek	***Prof. Dr. Haydar Sur***
	Sağlık Hizmetlerinde Kalitenin Geleceği, Dönüşüme Uyum ve Direnişte: Pusulamız Değerler mi?	***Doç. Dr. Ali Arslanoğlu***
	Tartışma	
15.00-15.30	**ÇAY ARASI**	
15.00-16.30	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU**	**A Salonu**
	Oturum Başkanları: *Doç. Dr. Hilal Kuşcu, Dr. Öğr. Üyesi Hande Yeşilbaş*	
15.00-16.30	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU**	**B Salonu**
	Oturum Başkanları: *Doç. Dr. Serap Torun, Uzm. Hem. Zeynep Yazıcı*	
16:40-18:00	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU**	**A Salonu**
	Oturum Başkanları: *Dr. Öğr. Üyesi Seda Sarıköse, Dr. Öğr. Üyesi Esra Çaylak Altun*	
16:40-18:00	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU**	**B Salonu**
	Oturum Başkanı: *Doç. Dr. Cennet Çiriş Yıldız, Dr. Öğr. Üyesi Canberk Akdeniz*	

03 EKİM 2026, CUMARTESİ

09.00-10.30	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU**	**A Salonu**
	Oturum Başkanları: *Doç. Dr. Nurhan Çingöl, Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuba Baykara Mat*	
09.00-10.30	**SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU**	**B Salonu**
	Oturum Başkanı: *Doç. Dr. Aysun Ünal, Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik*	
10.30-11.00	**ÇAY ARASI**	
11.00-12.00	**KONFERANS 3** **İnsanlığın Bilgeliği, Geleceğin Eli: Hemşirelikte Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik**	**A Salonu**
	Oturum Başkanı: *Prof. Dr. Ülkü Baykal, Doç. Dr. Fatma Er*	
	Konuşmacı: *Dr. Yılmaz Argüden*	
	Tartışma	
12.00-12.30	**DEĞERLENDİRME ve KAPANIŞ**	

KONGRE BİLDİRİ PROGRAMI

01 EKİM 2026 PERŞEMBE

15.00-16.30 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU A Salonu

Oturum Başkanları: Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Torun Kılıç, Uzm. Hem. H. Ebru Dönmez Kanatlı

1.	B-100	Hemşirelik Hizmetleri Denetim Kültürü ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	Hande Kaya, Ebru Özen Bekar
2.	B-115	Hemşirelere Göre Nöbetli Çalışma Düzeninin Aile ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri	Utkucan Çakır, Serap Torun,
3.	B-117	Kadın Akademisyenlerde Yengeç Sepeti Sendromu ile Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki: Tanımlayıcı ve İlişki Arayıcı Bir Araştırma	Esra Çaylak Altun, Bahtışen Kartal, Gizem Çıtak
4.	B-187	Hemşirelerin Dijital Yorgunluk Düzeyinin Mental Sağlık Durumu Üzerine Yordayıcı Etkisi	Şeyda Seren İntepeler, Buse Tuna
5.	B-122	Görünmeyen Çekilme: Hemşirelikte Sessiz İstifa, Sessiz İşten Çıkarma, İstemsiz Erteleme ve Karar Verme Becerisi	Burcu Genç Köse, Ayşe Gümüşler Başaran, Bahar Kefeli Çol
6.	B-161	Sürdürülebilir Liderlik ve Bilişim Liderliğin Hemşirelerin Mutluluk Düzeylerine Etkisi	Burcu Genç Köse, Ayşe Gümüşler Başaran, Bahar Kefeli Çol
7.	B-131	Yönetici Hemşirelerde Özyeterlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracılık Rolünün Sobel Testi İle Değerlendirilmesi	Aydolu Algın Toros
8.	B-210	Covıd-19 Salgınında Hemşirelerin Örgütsel Destek Algıları, Kriz Yönetimi Uygulamaları, İş Doyumu ile İşe Bağlanmaları Arasındaki İlişki	Nilgün Göktepe, Begüm Yalçın, Emine Türkmen, Saliha Koç Aslan, Zübeyde Özel
9.	B-144	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini ve Hemşirelik Çalışma Ortamı Arasındaki İlişki	Senem Kuşeli Dost, Zeynep Banu Özgöl
10.	B-179	360 Derecelik Değerlendirme ile Bir Hemşire Güven Ölçeği Geliştirilmesi	Elif Kılıç Güner, Havva Öztürk
11.	B-148	Hemşirelerde İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin Yordayıcıları: Psikolojik Sermaye ve Çalışma Yaşamına İlişkin Faktörler	Esra Altıntaş, Gülcan Taşkıran Eskici
12.	BD-153	Üst Düzey Yöneticiler Arasında Yatay Mobbing: Nedenleri, Sonuçları ve Önleme Yaklaşımlarına İlişkin Narratif Derleme	Hilal Seda Bereket, Satı Birbudak

01 EKİM 2026, PERŞEMBE

15.00-16.30 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU B Salonu

Oturum Başkanları: Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik, Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı

1.	B-111	Hemşirelerde Dijital Liderliğin Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalığına Etkisi: Çalışma Ortamının Aracılık Rolü	Tuğba Öztürk Yıldırım, Özlem Karatana Çalış
2.	B-116	Sağlık Kurumlarında Açık Yönetişim Ölçeğinin Geliştirilmesi: Metodolojik Bir Çalışma	Nagihan Köroğlu Kaba, Kadriye Özkol Kılınç, Havva Öztürk
3.	B-124	Otantik Liderliğin Hemşire İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisinde Yaratıcı Takım İkliminin Aracı Rolü	Nilgün Göktepe, Buğra Bala
4.	B-129	Hess Profesyonel Hemşirelik Yönetişimi İndeksi Türkçe Versiyonunun Psikometrik Özellikleri	Melek Karatuzla, Betül Sönmez
5.	B-130	Güçlendirici ve Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Karşılaştırmalı Etkisi: İş Biçimlendirmenin Aracılık Rolü	Dilara Çelik, Betül Sönmez
6.	B-139	Acil Servis Hemşirelerinde Takım Çalışması ve Bireysel Uyum Performansı Arasındaki İlişki	Alkan Aktürk, Betül Sönmez
7.	B-164	Yönetici Hemşirelerde Sağlık Teknolojilerine Yönelik Tutum, Dijital Liderlik Düzeyleri ve Dijital Dönüşüme Bakış Açısı Arasındaki İlişki	Hatice Kübra Özçelik, Beyza Demirkale, Merve Tarhan
8.	B-168	Ekip Lideri, Sorumlu ve Süpervizör Hemşirelerde Dönüşümcü Liderlik: Öz Değerlendirme Ve Gözlemci Uyumu	Furkan Cihat Arıcı, Arzu Kader Harmancı Seren, Ezgi Atlı
9.	B-170	Yönetici ve Özel Dal Hemşirelerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Belirlenmesi	Nazife Utlu Tan, İpek Değer Karaman
10.	B-176	Yönetici Hemşirelerin Karar Verme Stilleri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi	Berra Yılmaz Kuşaklı, Betül Sönmez
11.	B-197	Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulamaya Yönelik Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma	Esengül Elibol, Emre Koca, Elifnaz Sarıkaya, Senanur Palut
12.	B-154	Aktif Savaş Ülkelerinden Gelen Uluslararası Hemşirelik Öğrencilerinin Deneyimleri ve Eğitim Süreçlerine Yansımaları: Nitel Bir Araştırma	Bahar Kuleyin
13.	B-132	Yönetici Hemşirelerde Sabır Düzeyi ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	İpek Mancar, Tuğba Güngör

02 EKİM 2026, CUMA

15.00-16.30 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU A Salonu

Oturum Başkanları: Doç. Dr. Serap Torun, Uzm. Hem. Zeynep Yazıcı

1.	B-188	Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Klinik Uygulamada Kriz Liderliği Deneyimleri: Fotoses Yöntemiyle Yapılan Kalitatif Bir Çalışma	Çiğdem Torun Kılıç, Nagihan Köroğlu Kaba
2.	B-189	Yoğun Bakım Hemşirelerinde Güçlendirici Liderlik, Olumlu Çalışma Ortamı ve Klinik Yeterlilik	Bahar Yurdakul, Handan Alan
3.	B-190	Hemşirelerde Değer Temelli Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi	Sibel Meler, Fadime Ulupınar
4.	B-198	Değerlerin İzinde Hemşireliğin Önderleri: Christiane Reimann Ödülü Sahiplerinin Mesleki Katkılarının Profesyonel Değerler Açısından İncelenmesi	Hasan Fehmi Dirik, Büşra Zorlu
5.	B-113	Türkiye'de Hemşirelerin İş Doyumundaki Değişim: Bir Zamansal Meta-Analiz Çalışması	Merve Özlü, Filiz Kantek
6.	B-202	Dönüşümcü Liderliğin Hemşirelerin Duygusal Emek ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi	Nurten Sütcü Çiçek, Begüm Yalçın
7.	B-157	Hemşirelik Öğrencilerinin Öz-Liderlik ve Liderlik Yönelimi Düzeyleri ile Lider Rol Modeli Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Emine Çeribaş, Şenay Şermet Kaya
8.	B-184	Sorumlu Hemşirelerin Yönetsel Becerilerinin Hemşirelerin İş Doyumuna Etkisi: Kesitsel Bir Çalışma	Kadriye Özkol Kılınç, Çiğdem Torun Kılıç, Elif Kılıç Güner, Havva Öztürk
9.	BD-158	Hemşireliğe Yön Vermiş Uluslararası Hemşire Liderlerin Liderlik Stilleri	Hasan Fehmi Dirik, Menevşe Samur, Şeyda Seren İntepeler
10.	BD-160	Yüksek Riskli Birimlerde Psikolojik Güvenlik Kültürünün Oluşturulmasında Hemşire Liderliğinin Rolü	Ceyda Canbey Baydilli, Ayşe Doğruyol
11.	BD-145	Özellikli Birimde Çalışan Hemşirelerde Aidiyet Duygusu ve Kurumsal Bağlılığın Güçlendirilmesinde Sorumlu Hemşirenin Liderlik Rolü	Zeynep Uğurlu, Ayşe Doğruyol, Merve Karaca
12.	BD-191	Hemşirelikte Güçlendirici Liderlik: Temel Boyutlar, Örgütsel ve Bireysel Sonuçlar	Bahar Yurdakul, Handan Alan

02 EKİM 2026, CUMA

15.00-16.30 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU B Salonu

Oturum Başkanları: Doç. Dr. Hilal Kuşçu Karatepe, Dr. Öğr. Üyesi Hande Yeşilbaş

1.	B-118	Hemşirelik Öğrencilerinde Başarı Tutkusu ile Eğitim Stresi Arasındaki İlişkide Kariyer Yetkinliğinin Aracı Rolü	Gülden Küçükakça Çelik, Kadir Küçükakça, Nurhan Çingöl
2.	B-126	Hemşirelerde Farklılıkların Yönetimine Yönelik Tutumların Kalite Sorumluluğu Gösterme Düzeyine Etkisinde Takım Çalışması Algısının Aracı Rolü	Hilal Tellioğlu, Merve Tarhan
3.	B-128	Hemşirelikte Yönetim Dersi Uygulamasında Klinik ve Akademik Mentorlük Algısı ile Öğrenme Çıktıları Arasındaki İlişki	Nermin Uyurdağ, Seyhen Çerçi, Esma Başaran, Fuat Kahraman
4.	B-146	Yeni Mezun Hemşireler İçin Mesleki Yaşama Geçiş Başarısı Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Sena Öykü Şen, Merve Tarhan
5.	B-147	Dikkat Simülasyonu ile Hemşirelerin Hasta Güvenliği Risklerini Fark Etme Düzeyinin İzlenmesi: Tekrarlı Ölçümlere Dayalı Bir Çalışma	Meryem Dikmen, Canan Sarı
6.	B-155	Yönetici Hemşire Becerilerini Değerlendirme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirilme Çalışması	Gülcan Çiftçioğlu Yalçın
7.	B-166	İşe Uyum Sürecinde Kullanılan Yapılandırılmış Mentörlük Programının Değerlendirilmesi	Banu Sarıtaş, Ayşegül Şafak, Nazife Utlu Tan, Esra Bayrak Akan, İpek Değer Karaman, Arzu Özkahraman Çakmak, Fatma Çıtrak, Mukaddes Nüseybe Söylemez, Emel Akyüz, Gürkan Çamok, Birsen Civil Subaş
8.	B-105	Hemşirelerde Yapısal Güçlendirme ve Hasta Güvenliği: Bir Meta-Analiz Çalışması	Hande Yeşilbaş, Filiz Kantek
9.	B-173	Alt Kademe Yönetici Hemşireler İçin Yönetsel Yetkinlik Kriterleri Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması	Öznur Güvendi Oruç, Aytolan Yıldırım
10.	B-181	Hemşirelik Hizmetlerinde Mesleki İstekliliği Etkileyen Faktörler: Yönetici Hemşirelerin Görüşleri	İrem Boylu, Hava Gökdere Çinar

11.	B-206	İstanbul Kamu Hastanelerinde Periferik İntravenöz Kateter İlişkili Flebit Riskinin Değerlendirilmesi: Saha Değerlendirme Sonuçları	Nuran Reyhanoğlu, Zeynep Yazıcı, Funda Kosovalı Deşat, Selma Dağcı, Habip Yılmaz
11.	B-207	Hemşirelik Bakımının Sahadaki Görünürlüğü: Saha Değerlendirme Sonuçlarının Değerlendirilmesi	Zeynep Yazıcı, Nuran Reyhanoğlu, Funda Kosovalı Deşat, Selma Dağcı, Habip Yılmaz
12.	BD-211	Bermuda Üçgeninden Hemşirelikte Yönetim Dengesine: Hemşirelikte Etkililik, Etkinlik ve Verimlilik	Duygu Güngör, Yasemin Ayhan Öncü
13.	BD-136	Hemşirelikte Akademik Kültürün Geliştirilmesinde Sorumlu Hemşirenin Rolü	Merve Karaca, Ayşe Doğruyol, Sibel Aşuk
14.	BD-137	Yalın Hastane Dönüşümünde Hemşirelik Liderliğinin Kritik Rolü	Aybüke Gündengüne, Sibel Aşuk, Ayşe Doğruyol, Dilek Aydın
15.	BD-192	Gizli Risk, Açık Sorumluluk: Madde Bağımlılığı Olan Hemşireler ve Yönetici Hemşire Yaklaşımı	Yeliz Biçer

2 EKİM 2026, CUMA

16.40-18.00 Sözel Bildiri Oturumu A Salonu

Oturum Başkanları: Doç. Dr Feride Eşkin Bacaksız Dr. Öğr. Üyesi Esra Çaylak Altun

1.	B-101	Hemşirelerin Mesleki ve Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Görüşleri ve Katılım Deneyimleri: Fenomenolojik Bir Araştırma	İbrahim Kavaslar, Handan Alan
2.	B-102	Hemşirelik Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ile Kariyer Gelecekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Berra Yılmaz Kuşaklı, Volkan Karakoç, Talha Kaya Elevlioğlu
3.	B-110	Hemşirelerde Yoksulluğa İlişkin Nedensel Atıflar ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma	Erkan Can, Ülkü Baykal, Seyhan Çerçi
4.	B-114	Türkiye'de Hemşire ve Ebe İş Gücünün İllere Göre Coğrafi Dağılım Eşitsizliği ve Mekânsal Kümelenmesi: Ekolojik Bir Çalışma	Ali Kaplan
5.	B-127	Metaforlar Aracılığıyla Hemşirelik Politikalarını Anlamak: Hemşirelik Öğrencilerinin Algıları	Nermin Uyurdağ, Seyhan Çerçi, Ayşegül Bulut
6.	B-119	Mesleki Uyum Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma	Tuba Çatak, Doğa Taşcan, Melike Kelsoy
7.	B-142	Zonguldak İlinde Kamu Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Genel Politik Etkinliğinin Değerlendirilmesi	Pakize Gülçin Türkmen, Fahriye Vatan
8.	B-169	Hastaların Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi	Ayşe Yıldız Keskin, Satı Birbudak, Gamze Arıkan
9.	B-159	Hemşirelerin Emekliliğe İlişkin Görüşleri ve Emekliliğe Hazır Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi	Melek Altun, Ülkü Baykal
10.	B-121	Hemşirelerde Yeşil Örgütsel Davranış ile Yeşil Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil İçsel Motivasyon Arasındaki İlişki	Selahattin Yaman, Tangül Aytur Özen
11.	BD-149	Sürdürülebilir Sağlık Hizmetlerine Geçiş: Türkiye'deki Leadership İn Energy And Environmental Design Sertifikalı Yeşil Hastaneler	Nihal Altun, Saadet Cin, Hanife Çakır
12.	BD-141	Hemşirelikte Dijital Liderlik: Küresel Araştırma Eğilimlerinin Bibliyometrik Analizi	Pakize Gülçin Türkmen, Filiz Kantek

02 EKİM 2026, CUMA

16.40-18.00 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU SALON B

Oturum Başkanları: Doç. Dr. Cennet Çiriş Yıldız, Dr. Öğr. Üyesi Canberk Akdeniz

1.	B-179	360 Derecelik Değerlendirme ile Bir Hemşire Güven Ölçeği Geliştirilmesi: Bir Metodolojik Çalışma	Elif Kılıç Güner, Havva Öztürk
2.	B-123	Kemoterapi Uygulayan Onkoloji Hemşirelerinin Psikolojik Dayanıklılıklarının ve İş Stresi Algılarının Belirlenmesi	Dilek Yıldırım, Cennet Çiriş Yıldız, Kader Çalışkan, Esra Bayrak
3.	B-133	Hemşirelerin Bakım Verdikleri Hastaların Hasta Güvenliği Uygulamalarına Katılım Durumlarının Belirlenmesi: Tanımlayıcı Bir Çalışma	Öznur İspir Demir
4.	B-134	Hemşirelerde Sessiz İstifa, Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı ve İlişkili Faktörler	Hayriye Doğan, Gülcan Taşkıran Eskici
5.	B-140	Yeni Mezun Hemşirelerde Üst Bilişsel İnançların İlaç Güvenliği Yeterliliği Üzerine Etkisi: Hasta Güvenliği Kültürü Algısının Aracı Rolü	Merve Tarhan, Toyhan İbrahim Yamak, Seher Rana Alsaç, Dila Eslem Ünal
6.	B-152	Hemşirelik Öğrencilerinin Tıbbi Hatalara Karşı Tutumları	Nihal Altun, Özlem Metreş, İbrahim Talha Dündar
7.	B-143	Hemşirelerin Hasta Güvenliğine İlişkin Tutumları ve İş Stresi Düzeyleri Arasındaki İlişki	Ali Rıza Yeşil, Ülkü Baykal, Seyhan Çerçi
8.	B-150	Bir Şehir Hastanesinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Afet Risk Algısı ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi	Burcu Özkan, Feyza Çetinkaya Kutun, Eren Altuntaş, Esra Eren
9.	B-199	Hemşirelerin Sağlıkta Kalite Okuryazarlığı ile Sağlıkta Kalite Algısı Arasındaki İlişki	Seher Doğan, Serap Sökmen
10.	BD-125	Hemşirelerde İletişim Doyumu ve Örgütsel Aidiyet: Bağı Kuran Mekanizmalar	Berna Kahveci Ceylan, Cennet Çiriş Yıldız
11.	BD-151	İnfüzyondan İnovasyona Yeni Bir Kavram Periferik Vasküler Erişim Ekibi Oluşturma	Burcu Özkan, Feyza Çetinkaya Kutun, Türkan Özdaş, Esra Eren, Eren Altuntaş
12.	BD-156	Hemşirelerin Klinik Uygulamada Karşılaştıkları Etik Sorunlar	Gülşah Ünsal Jafarov, Fatma Er
13.	BD-182	Perroca Hasta Sınıflandırma Sisteminin Hasta Bağımlılık Düzeyleri ve Hemşire İş Gücü Planlamasına Etkisi: Sistematik Bir Derleme	Ayşe Önal, Şeyda Seren İntepeler

03 EKİM 2026, CUMARTESİ

09.00-10.30 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU A Salonu

Oturum Başkanları: Doç. Dr. Nurhan Çingöl, Dr. Öğr. Üyesi Seda Tuba Baykara Mat

1.	B-163	Sağlık Çalışanlarında Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi	Ayşe Yıldız Keskin, Emine Kaplan Serin, Tuba Güner Emül
2.	B-171	Hasta Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi 2023–2026 Kurum Verileri ile Ahrq Ulusal Verileri Karşılaştırması	Nazife Utlu Tan, Ahmet Kolip
3.	B-167	Hemşirelerde İnsan Odaklı Ortamın Psikolojik Güvenliğe Etkisi: Hemşirelik Çalışma Ortamının Aracı Rolü	Furkan Cihat Arıcı, Yasin Yıldırım, Begüm Yalçın
4.	B-177	Hemşirelerin Değişime Karşı Tutumları ile Kalite Çalışmalarına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki	Cansu Asatekin, Ülkü Baykal, Seyhan Çerçi
5.	B-120	Sağlık Çalışanlarında Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sonuçları: Tematik Senteze Dayalı Sistematik Derleme	Beyzanur Avcı, Seda Tuğba Baykara Mat
6.	B-193	Hemşirelerin Klinik Akıl Yürütme Yeterliliklerinin Kaliteli Hemşirelik Bakımına Etkisi	Gizem Kaya, Anita Karaca, Azime Karakoç Kumsar, Gülşah Doğan
7.	B-195	Hemşirelerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Gaslighting Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma	Gülşah Doğan, Fatma İlknur Uzun, Tuba Çatak
8.	B-135	Sağlık Çalışanlarının Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi	Merve Yorum, Nurhan Çingöl
9.	B-201	Hemşirelerin Teknostres ve Dijital Yetkinlik Düzeyleri: Karşılaştırmalı Bir Analiz	Orhan Tayfur, Feride Eşkin Bacaksız
10.	B-203	Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Alarm Yorgunluğu ile Uykusuzluk Şiddeti Arasındaki İlişki	Osman Bilgin, Zülfiye Tekin Taparlı, Serap Torun, Mevlüde Hicran Yılmaz
11.	BD-162	Hemşirelik Yönetiminde Etik Karar Verme Modelleri: MORAL ve DECIDE Modelleri	Utkucan Çakır, Serap Torun, Osman Bilgin
12.	BD-174	Hemşirelikte Profesyonel Uygulama Modelleri: Temel Bileşenlerin Literatür Temelli İncelenmesi ve Kurumsal Bir Modelin Değerlendirilmesi	Birsen Civil Subaş
13.	BD-138	Hasta Güvenliği Kültürünün Güçlendirilmesinde Dijital İlaç Güvenliği Uygulamaları: Yönetici Hemşirenin Stratejik Liderlik Rolü	Sibel Aşuk, Ayşe Doğruyol, Merve Karaca, Aybüke Gündengüne
14.	BD-186	Bakım Verenler Perkütan Endoskopik Gastrostomiden İlaç Uygulama Hatalarını Önlemede Nasıl Çözümün Bir Parçası Olabilir?	Gülizar Duman, Şeyda Seren İntepeler

03 EKİM 2026, CUMARTESİ

09.00-10.30 SÖZEL BİLDİRİ OTURUMU B Salonu

Oturum Başkanları: Dr. Öğr. Üyesi Esengül Elibol, Uzm. Hemşire Beyhan Budak

1.	B-172	Hemşirelerde Psikolojik Esneklik ile Flourishing (İyi Oluş) Arasındaki İlişki: Hemşirelik Yönetimi Perspektifinden Bir Kamu Hastanesi Örneği	Feyza Çetinkaya Kutun, Güneş Feyizoğlu, Eren Altuntaş
3.	B-183	Çalışan Sessizliği Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi	Şeyda Seren İntepeler, Yasemin Turan Ece, Buse Tuna
4.	B-185	Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişliğiyle İlgili Çalışmaların Bibliyometrik Analiz İle İncelenmesi	Ayşegül Yılmaz, Havva Öztürk
5.	B-165	Hemşirelerin Hasta Transferi Sırasında İletişim Algıları Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi	Neriman Turan Mantar, Şeyda Seren İntepeler
6.	B-194	Yeni Hemşirelerde Nezaketsizlik Düzeyi ve Geçiş Şokunun İş Memnuniyeti ve Ayrılma Niyetleri İle İlişkisi	Damla Gökalp, Havva Arslan Yürümezoğlu, Merve Işık, Özgül Vupa Çilengiroğlu, Gülçin Güleşen, Sinem Özmen
7.	B-175	Hemşirelerin Algıladığı Değer Temelli Yönetim Anlayışı ile Sağlık Bakımında Kalite Sorumluluğu Arasındaki İlişki: Karma Yöntem Çalışması	Merve Tarhan, Aygül Acar, Esra Acar, Nazmiye Uçan
8.	B-108	Hemşirelerde Tükenmişlikten Sessiz İstifaya: Presenteeismin Aracı ve Yaşın Düzenleyici Rolü	Bahar Türkmenoğlu, Mehtap Budak, Ayşe Sarı, Yalçın Kanbay
9.	B-205	Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek, Ahlaki Dayanıklılık, ve İş Doyumu İlişkisi: Kesitsel Bir Çalışma	Selda Arı, Eda Türe, Yaşar Demir
10.	B-208	Hastane Acil Birimi İçin Gerekli Hemşire İnsan Gücünün Planlaması: Bir Kamu Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği	Derya Topçu, Ülkü Baykal, Emine Türkmen
11.	B-209	Yönetici Hemşire İş Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi: Bir Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Serkan Güngör, Ülkü Baykal
12.	BD-107	Türkiye'de Hemşirelik Alanında Liderlik Konulu Doktora Tezlerinin İncelenmesi: Bir Doküman Analizi	Mehtap Budak, Bahar Türkmenoğlu
13.	BD-103	Hemşirelerde Psikolojik Sermaye: Bibliyometrik Bir Analiz	Gülcan Taşkıran Eskici, Esra Altıntaş
14.	BD-104	Hemşirelerde Sessiz İstifa; Bibliyometrik ve İçerik Analizi	Gülcan Taşkıran Eskici, Hayriye Doğan
15.	B-196	Klinik Ortamda Hasta ve Hasta Yakını Katılımına Dayalı Girişimlerin Sağlık Çalışanlarının El Hijyeni Uyumuna Etkisi: Sistematik Derleme ve Meta-Analiz	Meltem Dursun Engin, Şeyda Seren İntepeler, Murat Bektaş

KONFERANSLAR

KONFERANS 1:

Bir Yolculuk: Hemşirelikte Güçlü Önderlik İçin Değerlerden Amaca Farkındalık Yolculuğu

Konuşmacı: Prof. Dr. Funda Sivrikaya Şerifoğlu

Hemşirelikte güçlü önderlik; yalnızca mesleki bilgi ve yönetsel becerilerle değil, bireyin kendi değerlerini, güçlü yönlerini ve yaşam amacını fark etmesi ve bunları liderlik davranışlarına yansıtabilmesiyle gelişen bir süreçtir. "Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik" temasıyla doğrudan ilişkili olarak tasarlanan bu farkındalık çalışmasının amacı, hemşirelerin kişisel değerleri ile mesleki amaçları arasındaki bağı keşfetmelerine ve kendi liderlik yolculuklarını yapılandırmalarına alan açmaktır.

Prof. Dr. Funda Sivrikaya Şerifoğlu tarafından geliştirilmiş ve aynı adlı kitapta yayınlanmış olan Bir Yolculuk Farkındalık Programı, katılımcının kendisine yöneltilen yapılandırılmış sorular aracılığıyla düşünmesini ve içgörü geliştirmesini temel alan etkileşimli bir çalışmadır. Katılımcılardan yaşamlarında ve mesleki uygulamalarında kendileri için anlam taşıyan değerleri belirlemeleri; ardından sahip oldukları güçlü yönleri ve bu güçlü yönleri hangi durumlarda etkili biçimde kullandıklarını fark etmeleri beklenmektedir. Bir sonraki aşamada sorular aracılığıyla yaşam ve mesleki amaçlarını keşfetmeleri desteklenmektedir.

Amaç belirlendikten sonra katılımcılar, bu amaca ulaşmaya yönelik gerçekleştirebilecekleri projeleri ve somut adımları düşünmektedir. Yolculuğun sürdürülebilirliği açısından "Bu yolda kimlerden destek alabilirim?", "Kimlerle iş birliği yapabilirim?", "Karşılaşabileceğim engeller neler olabilir?" ve "Bu engeller ortaya çıkmadan önce hangi önlemleri alabilirim?" soruları üzerinde çalışılmaktadır. Böylece bireysel farkındalığın, eyleme ve iş birliğine dönüşmesi hedeflenmektedir.

Bu yaklaşım, hemşirelik liderliğini yalnızca bir pozisyon veya yönetim sorumluluğu olarak değil; değerlerden beslenen, güçlü yönlerin kullanıldığı, amaç doğrultusunda eyleme geçirilen ve başkalarıyla iş birliği içinde sürdürülen kişisel bir liderlik yolculuğu olarak ele almaktadır. Soru temelli yapı sayesinde katılımcıların kendi yanıtlarını üretmeleri, sorumluluk almaları ve mesleki yaşamlarına ilişkin daha bilinçli seçimler yapmaları desteklenmektedir.

Sonuç olarak, değerlerini tanıyan, güçlü yönlerinin farkında olan ve amacını eyleme dönüştürebilen hemşirelerin, kendi liderlik potansiyellerini daha bilinçli biçimde ortaya koyabilecekleri düşünülmektedir. Bir Yolculuk Farkındalık Programı tam da bunu sağlamaya yönelik uygulanabilir bir yaklaşım sunmaktadır.

Çünkü güçlü liderlik, başkalarına yol göstermeden önce kendi yolunu fark etmekle başlar. Bir yolculuk, içsel farkındalığı somut eyleme; kişisel amacı ise başkalarına değer yaratan bir liderlik anlayışına dönüştürmeyi amaçlamaktadır.

KONFERANS 2:

Baskı ve Değişim Ortamında Kendimizi Nasıl Güçlendiririz?

Konuşmacı: Fatih Mustafa Çelebi

Meditopia, Kurucu Ortak & CEO

Baskı altında çalışan, kronik hastalık riski taşıyan ve buna rağmen performansını sürekli artırması beklenen bir iş gücüyle karşı karşıyayız. Bu tablo artık tek tek kurumların sorunu olmaktan çıkıp bir toplum sağlığı sorununa dönüşüyor. Türkiye, Avrupa'nın en hareketsiz ülkelerinden biri: 15 yaş üstü bireylerin %63,3'ü fiziksel aktiviteye ya da boş zaman etkinliklerine vakit ayırmıyor. İşe alınan her 4 gençten 1'i diyabet, hipertansiyon ve obeziteden en az biri açısından risk taşıyor. Türkiye, 9,6 milyon diyabetli bireyle Avrupa'da ilk sırada. Fiziksel hareketsizliğin ülkemize yıllık maliyetinin 2030'da 50 milyar TL'ye ulaşması bekleniyor. Bu konuşmada; 275 şirketten 20 bin katılımcının verisine dayanan Meditopia 2026 İlk Yarı Çalışan Wellbeing Raporu'nun bulgularını, sağlık çalışanlarına ilişkin güncel verilerle birlikte ele alacağım.

İş Hayatının Bugünü: Pandemi geride kaldı ancak mesleki yük sürüyor. AB'de hemşire ve ebelerin %61'i orta veya yüksek düzeyde iş gerginliği yaşıyor; tüm meslekler genelinde ise bu oran %30. Türkiye'de hemşirelerin %42,6'sı duygusal tükenme yaşadığını belirtiyor. Bu tablo, hem iş yükünün ağırlaşması hem de sistemsel sorunların derinleşmesiyle ortaya çıkıyor.

Stres ve Kaygının Kaynağı: Çalışanların %65'i için en büyük stres kaynağı iş hayatı. İş hayatını en çok zorlayan etkenler sırasıyla; iş yükü (%19), performans kaygısı (%16), motivasyon düşüklüğü (%11), toksik ortam ve mobbing (%10). Bunları yönetici baskısı, adaletsiz uygulamalar ve takdir görmemek izliyor.

Organizasyonel değişimlerin yarattığı "değişim yorgunluğu" ve yapay zekânın getirdiği belirsizlik de bu yüke ekleniyor: Çalışanların %42'si, yapay zekânın işinde yaratacağı değişiklikler nedeniyle kaygılı. Buna hareketsizlik de eşlik ediyor. Çalışanların yarısı hiç egzersiz yapmıyor, 10 kişiden yalnızca 1'i yeterli düzeyde hareket ediyor. Hareketsizlik ile olumsuz duygu durumu birbirini besleyen yıkıcı bir döngü oluşturuyor.

Güç Nereden Gelir?: Dört temel güç kaynağı tanımlıyoruz: beden (hareket ve uyku), zihin (stres ve kaygı yönetimi), bağ (ilişkiler ve aidiyet) ve ortam (iş yükü, adalet ve takdir). İlk üçünü bireysel olarak besleyebiliriz; dördüncüsü ise büyük ölçüde yöneticilerin sorumluluğunda. Düzenli fiziksel aktivite stresi ve kortizol düzeyini düşürür, bilişsel esnekliği artırır, uykuyu düzenler ve kronik hastalık riskini azaltır. Çalışanların %61,5'i, iş yerindeki destekleyici ilişkilerin yoğun baskı altında bile duygusal dayanıklılıklarını korumalarına yardımcı olduğunu söylüyor. Buna karşın her 5 kişiden 1'i kendini yalnız hissediyor.

Yöneticinin Elindeki Beş Kaldıraç**:** Dengeli iş yükü, şeffaf iletişim, takdir ve adalet, harekete alan açmak, bağ ve destek. Bu kaldıraçların hiçbiri büyük bütçe gerektirmiyor. Hepsi gündelik adımlarla harekete geçirilebilir: vardiya planındaki yük dağılımını ekiple birlikte gözden geçirmek, değişiklikleri gerekçeleriyle birlikte önceden paylaşmak, haftalık toplantıda somut bir katkı için teşekkür etmek, ekipçe kısa bir yürüyüş planlamak ya da zor bir vardiyanın ardından kısa bir ekip sohbeti yapmak.

Anahtar Kelimeler: Çalışan esenliği, fiziksel sağlık, mental sağlık, tükenmişlik, fiziksel aktivite

KONFERANS 3:

İnsanlığın Bilgeliği, Geleceğin Eli: Hemşirelikte Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik Anlamlı Yaşamın Mesleği

Konuşmacı: Dr. Yılmaz Argüden

Değerli Hemşire Liderler, Kıymetli Hocalar ve Konuklar,

Konuşmama kariyerimin başlarında birlikte çalışma onurunu bulduğum rahmetli Vehbi Koç'un bir söylemi ile başlamak isterim. Bir babanın çocuklarına şu şekilde bir öğüdü vardır: Onlara önlerine beyaz bir kâğıt koymalarını ve en başına, kalemi bastırarak kocaman bir "1" yazmalarını söyler. Sonra devam eder: İlkokulu bitirdin, yanına bir sıfır koy. Ortaokul, lise, üniversite; her biri için birer sıfır daha. Çalışma hayatına atıldın; elde ettiğin her başarı için bir sıfır daha ekle. Kıymetli dostluklar edindin; onlar içinde birer sıfır koy. Ortaya çıkan sayı senin değerini gösterir. Ve baba sözünü şöyle bağlar: "İşte o 1 var ya, o "1" sizin sağlığınızdır. Eğitim, dostluk, zenginlik, itibar; her biri yaşamın değerini on kat artırır. Ancak, sağlık olmadığında hiç birisinin kıymeti kalmaz.

Peki o "1"i kim korur? Bir hastanede gece saat üçte monitörün sesi değiştiğinde, bunu ilk kim fark eder? Yaşlı bir hasta taburcu olurken ilaçlarını nasıl kullanacağını ona kim sabırla anlatır? Bir anneye bebeğini ilk kez kim uzatır? İşte o "1"i her gün, her nöbette, çoğu zaman kimse görmeden koruyan insanlar hemşirelerdir, sizsiniz.

Bir başka hikaye ile devam edelim: 1963 yılının sonbaharında bir gazete şu başlığı attı: "***İlk Hemşire Kadın, Hastanede Hemşiresiz Kaldı.***" Haberin konusu Safiye Hüseyin Elbi'ydi. Balkan Savaşı'nda yaralı askerlerin yarasını saran; Çanakkale'de ağır yaralıları İstanbul'a taşıyan ve içinde ameliyatların yapıldığı Reşit Paşa Hastane Gemisi'nde, yabancı hemşireler arasında tek Türk hemşire, sonra başhemşire olarak görev yapan; 1925'te açılan Kızılay Hemşire Okulu'nun kurucuları arasında biri olan bir kadın. Ömrünü başkalarının "1"ini korumaya adamış bu öncü insan, hayatının sonunda kendi "1"ini koruyacak bir hemşire bulamamıştı.

Bu iki hikâye, bugünkü konuşmamın iki ana fikrini taşıyor. Birincisi: Hemşirelik, insan hayatındaki en değerli o "1" rakamını koruyan meslektir ve bu yüzden anlamlı bir hayatın belki de en saf biçimidir. İkincisi: O "1'i koruyanların kendi "1"i korunmadan, hiçbir sağlık sistemi ayakta kalamaz.

Uluslararası Hemşireler Konseyi'nin, yani ICN'in bu yılki teması da tam olarak bunu söylüyor: "***Hemşirelerimiz. Geleceğimiz. Güçlendirilmiş Hemşireler Hayat Kurtarır.***" ICN'e göre bu güçlendirmenin anlamı açık: güvenli ve adil çalışma ortamı, mesleğin tam kapsamıyla uygulanabilmesi, karar süreçlerinde etki ve liderlik. Bugün size bu temanın, anlamlı bir yaşamın da tarifi olduğunu anlatmak istiyorum.

Anlamlı Yaşam Nedir?

Anlam arayışı insanlığın en eski sorusudur.

Aristo, insanın nihai amacının "***eudaimonia***" olduğunu söyler. Bu kelime genellikle "mutluluk" diye çevrilir, ama tam karşılığı bu değildir. Eudaimonia anlık bir haz değil; insanın kendi potansiyelini erdemle gerçekleştirmesinden doğan derin bir doyum, yani "iyi yaşanmış bir hayat"tır. Aristo'ya göre buna tek başına değil, toplum içinde, başkalarıyla birlikte ulaşılır.

Aynı düşünceyi bin yıl önce bu coğrafyada Fârâbî geliştirdi. "*Erdemli Şehir*" adlı eserinde, insanın "***saadet***"e, yani gerçek mutluluğa, ancak yardımlaşan bir toplulukta ulaşabileceğini anlattı. Ona göre erdemli şehir,

organları birbirini tamamlayan sağlıklı bir bedene benzer. Dikkat edin: Fârâbî ideal toplumu anlatırken sağlıklı bir beden benzetmesi kullanıyor. Sağlık, bin yıl önce de iyi bir toplumun metaforuydu.

Viyanalı psikiyatrist Viktor Frankl, İkinci Dünya Savaşı'nda Auschwitz dahil dört toplama kampında yaklaşık üç yıl geçirdi. Annesini, babasını, kardeşini ve eşini kaybetti. Kurtulduktan sonra yazdığı "*İnsanın Anlam Arayışı*" kitabında şunu gözlemledi: En ağır koşullarda ayakta kalma ihtimali en yüksek olanlar, bedenen en güçlü olanlar değil, yaşamak için bir nedeni olanlardı. Frankl bu gözlemi Fredreich Nietzsche'nin bir cümlesiyle özetler: ***Yaşamak için bir "neden"i olan, hemen her "nasıl"a katlanabilir***

Bu cümleyi bir yoğun bakım hemşiresinin on iki saatlik nöbetine uygulayın. Ya da pandeminin en ağır günlerine. "Nasıl" çoğu zaman ağırdır: Personel azdır, hasta çoktur, kaynak kısıtlıdır. Bizi ayakta tutan şey "neden"dir.

Şimdi Doğu'nun öbür ucuna, Japonya'ya gidelim. Japonlar anlamlı yaşama "***ikigai***" der; kabaca "yaşama sebebi" ya da "sabah kalkma nedeni." Bu kavram bugün genellikle dört sorunun kesişimi olarak anlatılır: Neyi seviyorum? Neyi iyi yapıyorum? Dünyanın neye ihtiyacı var? Ve bunun karşılığında geçimimi sağlayabiliyor muyum?

Bu dört soruyu hemşireliğe uygulayalım:

Dünyanın neye ihtiyacı var? Dünya Sağlık Örgütü'ne göre dünyada milyonlarca hemşire açığı var; dünyanın size ihtiyacı tartışmasız.

Neyi iyi yapıyorsunuz? Yıllarca bilimle ve pratikle eğitilmiş bir yetkinliği.

Neyi seviyorsunuz? Çoğunuz bu mesleği bir insana dokunma arzusuyla seçtiniz.

Ve geçiminizi hakkıyla sağlayabiliyor musunuz? İşte burada hepimizin yapacak işi var; birazdan döneceğim. Ama şunu söyleyebilirim: Bu dört dairenin bu kadar doğal biçimde kesiştiği meslek sayısı çok azdır.

Bizim kendi geleneğimizin anlamlı yaşam sorusuna cevabı ise çok yalındır:
"***İnsanların hayırlısı, insanlara faydalı olandır.***"

Benim mutluluk tanımım ise "***Huzurla yatıp, amaçla kalkmaktır."***

Yıllar önce "*Yaşamak Demek, Çalışmak Demektir*" başlıklı bir yazımda şunu savunmuştum: Canlılar fayda yarattıkları sürece yaşarlar. Meyve vermeyen ağaç kurur. Üretmeyen insan da mutsuz olur, sağlıksız olur. Ürettiği fayda kendi yaşam süresini aşanlar ise ölümsüzleşir. Mevlânâ, Yunus Emre, Mimar Sinan, Leonardo da Vinci ve Atatürk eserleriyle hâlâ yaşamıyorlar mı? Aynı yazıda bir halk bilgeliğini de aktarmıştım: İnsanın iyilikleri ömrünü üç yoldan aşar; diktiği ağaçla, yetiştirdiği çocuklarla ve bıraktığı eserlerle.

Bir hemşire bu üçünü de her gün yapar. Bir hayatı kurtardığında, o insanın önünde yıllar uzanır; bu, dikilmiş bir ağaçtır. Genç bir meslektaşına mesleği öğrettiğinde, bu yetiştirilmiş bir evlattır. Ve kurduğu iyi bir sistem, bir uygulama, kendisi gittikten sonra da çalışmaya devam ettiğinde, bu bir eserdir.

Modern bilim de aynı sonuca varıyor. Harvard Üniversitesi'nin 1938'den bu yana sürdürdüğü, dünyanın en uzun soluklu yetişkin yaşamı araştırması olan Harvard Yetişkin Gelişimi Çalışmasının en net bulgusu şudur: İnsanları uzun vadede hem daha mutlu hem daha sağlıklı tutan şey zenginlik ya da şöhret değil, iyi ilişkilerdir. Yani anlam, ilişkide doğar. Sizin mesleğiniz ise insanlık tarihinin en yoğun ilişki mesleklerinden biridir.

Sosyal psikologlar, insan için en büyük mutluluğun "***fark yaratabildiğini hissetmek***" olduğunu söyler. Hemşirelik, yarattığınız farkı her gün, somut olarak, bir insanın yüzünde görebildiğiniz nadir mesleklerden biridir.

Hemşirelik: Anlamın ve Yüzün Mesleği

Size bir insan yüzünün gücünü gösteren bir araştırmadan bahsetmek istiyorum.

2008 yılında Kudüs'teki Shaare Zedek Tıp Merkezi'nde genç bir radyoloji asistanı, Dr. Yehonatan Turner, kendinde ilginç bir şey fark etti: Hastayla yüz yüze yaptığı ultrason incelemelerini, hastayı hiç görmeden ekrandan okuduğu tomografi incelemelerinden farklı yapıyordu. Bunu test etmeye karar verdi. 318 hastanın tomografi dosyasına, dosya açıldığında otomatik olarak görünen bir vesikalık fotoğraf eklendi. 15 radyolog bu dosyaları raporladı.

Fotoğraflı dosyalarda radyologlar, 81 incelemede "tesadüfi bulgu" raporladı; yani hastanın asıl şikâyetiyle ilgili olmayan ama sağlığı için önemli olabilecek, aranmadan bulunan anormallikler. Üç ay sonra aynı görüntüler aynı radyologlara, bu kez fotoğrafsız gösterildi. Sonuç çarpıcıydı: Daha önce raporlanan tesadüfi bulguların yaklaşık yüzde 80'i bu kez raporlanmadı. ***Aynı görüntü. Aynı uzman. Aynı bilgi. Tek fark: bir insan yüzü.***

Radyologlar fotoğrafı görünce hastaya karşı daha fazla empati duyduklarını söylediler. Fotoğraf incelemeyi uzatmamış, ama daha titiz hâle getirmişti.

Florence Nightingale'e Kırım'da "***Lambalı Kadın***" denmesi de bundandı. Gece herkes uyuduğunda elinde bir lambayla koğuşları dolaşır, yaralı askerlerin yüzüne tek tek bakardı. O lamba, bir anlamda tarihin ilk "hasta fotoğrafı"ydı: Karanlıkta kaybolabilecek her yüzü görünür kılıyordu.

Şimdi düşünün: Radyologlar o yüzü bir fotoğrafta görüyor. Siz o yüzü her gün, her saat, canlı olarak görüyorsunuz; korkusuyla, umuduyla, acısıyla. Hemşireliğin gücü, sağlık sisteminin hastaya en yakın noktasında durmasıdır. ICN bu yılki raporunda buna "yakınlığın gücü" diyor.

ICN'in 2026 raporu hemşireliğin yedi gücünü tanımlıyor: güvenin gücü, profesyonelliğin gücü, sayıların gücü, uygulamanın gücü, bakımın gücü, yakınlığın gücü ve barışın gücü. Rapor çok net bir mesaj veriyor: **Hemşirelik, yönetilmesi gereken bir maliyet değil; hayat kurtaran ve sağlık sistemlerini güvence altına alan, getirisi yüksek bir yatırımdır.**

Ancak, insanın gücü de zafiyetleri de insanın insana dokunduğu yerde ortaya çıkar.

Anadolu'nun büyük şairi Yunus Emre, yedi yüz yıl önce bunu en sert biçimde söylemişti: ***Bir kez gönül yıktın ise / Bu kıldığın namaz değil.***

Yunus'a göre bir insanın kalbini kırmak, en büyük ibadeti bile anlamsız kılar. Bunu bugünün diline çevirelim: Bir hastanın onurunu incittiğimiz anda, en kusursuz klinik protokol bile eksik kalır. Bakım, yalnızca doğru işlemi yapmak değil, onu doğru biçimde yapmaktır.

Ama anlam, yalnızca mesleğin doğasında hazır bulunan bir kavram değildir; aynı zamanda inşa edilmesi gerekir. Yale Üniversitesi'nden Amy Wrzesniewski ve meslektaşları, bir hastanenin temizlik personeliyle yaptıkları görüşmelerde dikkat çekici bir detay buldular. Aynı görev tanımına sahip çalışanların bir kısmı işlerini yalnızca "temizlik" olarak tarif ediyordu. Diğerleri ise kendilerini hastaların iyileşme sürecinin bir parçası olarak görüyordu: Hastalarla sohbet ediyor, ziyaretçilere yol gösteriyor, hangi temizlik maddesinin hangi hastayı rahatsız etmeyeceğini düşünüyorlardı. Araştırmacılar buna "iş biçimlendirme", İngilizcesiyle "job crafting" adını verdi: İnsanın kendi işinin sınırlarını ve anlamını kendi eliyle yeniden çizmesi.

Bu, bir lider için çok önemli bir mesajdır. Ekibinizin işini anlamlı bulması, yalnızca mesleğin kutsallığına bırakılamaz. Anlam, liderin her gün beslediği, görünür kıldığı, hatırlattığı bir anlayıştır. Bir hastanın teşekkür

mektubunu ekibinize okumak, bir başarıyı paylaşmak, kurtarılmış bir hayatın hikâyesini anlatmak; bunlar yönetimin lüksü değil, yönetimin aracıdır.

Safiye Hüseyin Elbi'nin, Çanakkale'ye gitmek için izin isterken söylediği aktarılan bir söz var: "***İyileştirdiğim her yara benim için küçük bir madalya olacak.***" İşte bu, anlamın kişinin kendisine verdiği madalyadır. Liderler olarak bizim görevimiz ise o madalyaları yalnızca hemşirenin kendi kalbinde bırakmamak; kurumun, toplumun ve karar vericilerin de görmesini sağlamaktır.

Değişen Değerlerin İzinde: Dünya Liderlerden Ne Bekliyor?

Dünya Sağlık Örgütü'nün 2025 raporuna göre dünyada yaklaşık 30 milyon hemşire var, ama küresel açık hâlâ 5,8 milyon. Hemşirelerin yüzde 85'i kadın. Ve en düşündürücü veri: Ülkelerin yalnızca yüzde 42'si hemşirelerine ruh sağlığı desteği sunuyor. Safiye Hüseyin'in 1963'teki hikâyesi, ne yazık ki bugün hâlâ bir istatistik olarak yaşıyor.

ICN de bu yılki temayı açıklarken, küresel sağlığın iş gücü açığı, artan bakım talebi, çatışmalar ve iklim değişikliğinin etkileri gibi eşi görülmemiş baskılarla karşı karşıya olduğunu vurguluyor. Buna yaşlanan nüfusu ve yapay zekânın bakımın her aşamasına girişini eklediğimizde, liderliğin oyun kurallarının değiştiğini görüyoruz. Bu değişimi, değerlerdeki dört boyutta özetleyebiliriz:

Birincisi, kontrolden güvene. Dünün lideri her şeyi bilen ve her şeyi onaylayan kişiydi. Bugünün dünyası o kadar hızlı ve karmaşık ki, hiçbir lider her kararı tek başına veremez. Liderin işi artık her şeyi kontrol etmek değil, güvenilir bir sistem kurmak ve güvenilir insanlar yetiştirmektir.

İkincisi, hiyerarşiden ağa. Bilgi artık yalnızca tepeden aşağı akmıyor; her yöne akıyor. Yıllar önce "*Bilgi ve Sevgi Paylaştıkça Artar*" başlıklı bir yazımda, birçok kaynağın aksine bilginin ve sevginin paylaşıldıkça çoğaldığını yazmıştım. Para paylaştıkça azalır; bilgi paylaştıkça artar. Bunun bir sağlık kurumu için anlamı şudur: Bilgisini paylaşmayan bir lider, ekibinin gelişimini kendi bilgisiyle sınırlar. Aynı yazıda bir öneri daha yapmıştım: Farklı kurumlarda çalışan ama aynı konuda benzer bilgi düzeyindeki uzmanların bir araya gelerek oluşturduğu "**uzmanlık loncaları**." Bu salondaki sizler, aslında böyle bir loncanın üyelerisiniz. Bu fikrin kökü de Anadolu'dadır. Ahilik geleneğinde bir meslek yalnızca beceriyle değil, ahlakla birlikte, ustadan çırağa aktarılırdı. Usta, çırağına yalnızca işi değil, işin ahlakını da öğretirdi. Bugün buna mentorluk diyoruz.

Bilginin paylaştıkça artmasının belki de en çarpıcı örneği İbn Sînâ'dır. Bin yıl önce Orta Asya'da yazdığı "***El-Kanun fi't***-Tıb" yani "***Tıbbın Kanunu***," Latinceye çevrildi. Avrupa üniversitelerinde yüzyıllar boyunca temel tıp kitabı olarak okutuldu. Bir hekimin bilgisi, paylaşıldığı için, kendi ömrünü yüzyıllarla aştı. Bilgiyi saklayan kaybolur; paylaşan ölümsüzleşir.

Üçüncüsü, pozisyondan amaca. Yeni kuşakların bir kuruma yalnızca maaş için değil, giderek daha fazla anlam için bağlandığını görüyoruz. "Neden burada çalışıyorum?" sorusuna cevap veremeyen kurumlar, genç hemşireyi tutmakta zorlanacaktır.

Dördüncüsü, yalnızca verimlilikten dayanıklılığa. Pandemi bize şunu gösterdi: Kâğıt üzerinde en verimli görünen sistem, çoğu zaman yedeği ve esnekliği olmayan sistemdir ve ilk krizde kırılır. Bugünün lideri

yalnızca "Daha az kaynakla nasıl daha çok yaparız?" diye değil, "Bir sonraki krizde bizi ayakta ne tutacak?" diye de sormak zorundadır.

Peki bu değişen dünya liderlerden ne bekliyor? Üç şey görüyorum. Güven: Söylediğiyle yaptığı tutarlı olan lider. Anlam: İnsanlara neden burada olduklarını hatırlatan lider. Kapasite: Kendisi olmadığında da çalışan bir sistem kuran lider. Çünkü kurumlar, kişilerden daha kalıcı olmalıdır.

Çinli bilge Lao Tzu, yaklaşık iki bin beş yüz yıl önce "***Tao Te Ching***"de liderliği dört basamakta anlatır. En kötü lider, halkın küçümsediği liderdir. Ondan iyisi, halkın korktuğu liderdir. Daha da iyisi, halkın sevdiği ve övdüğü liderdir. Ama en iyi lider, varlığı neredeyse hissedilmeyen liderdir; iş bittiğinde insanlar "***Bunu biz başardık***" der. Bu, yetkelendirmenin/güçlendirmenin (empowerment) bilinen en eski tanımlarından biridir.

Anadolu'da Hacı Bektaş-ı Veli'ye atfedilen öğüt ise liderin karakterini üç kelimeyle özetler: "Eline, diline, beline sahip ol." Bunu bugünün yönetim diline çevirirsek: Kaynakları dürüst kullan, sözünü doğru ve yapıcı kullan, gücünü kötüye kullanma. Dürüstlük, iletişim ve etik. Yüzyıllar sonra bile geçerli olan yalın bir liderlik yetkinlik modeli.

Yetkelendirilmiş Hemşireler Hayat Kurtarır

ICN'in bu yılki teması bir slogan değil, kanıtlanmış bir gerçek. Bu konuda üç kanıt sunmak isterim.

Birinci kanıt sayılardan geliyor. Pennsylvania Üniversitesi'nden Linda Aiken ve ekibi, 2002 yılında 168 hastanede 230 binden fazla cerrahi hastanın verilerini inceledi. Bulgu, sağlık politikası literatürünün en çok alıntılanan bulgularından biri oldu: Bir hemşirenin sorumlu olduğu hasta sayısına eklenen her bir hasta, ameliyat sonrası 30 gün içinde ölüm riskini yaklaşık yüzde 7 artırıyordu. Yani hemşire başına düşen hasta sayısı bir verimlilik göstergesi değil, bir hayatta kalma göstergesidir. ICN'in "sayıların gücü" dediği şey budur.

İkinci kanıt yetkelendirmekten geliyor. 2000'li yılların ortasında ABD'nin Michigan eyaletinde 103 yoğun bakım ünitesi, merkezi kateterlere bağlı kan dolaşımı enfeksiyonlarını azaltmak için beş maddelik basit bir kontrol listesi uyguladı. Ama başarının sırrı liste değildi; hemşirelerin yetkelendirilmesiydi. Kurala uyulmadığını gördüklerinde, acil olmayan durumlarda işlemi durdurabilme yetkisi; hiyerarşinin en tepesindeki hekim karşısında bile. Sonuç: Enfeksiyonlar yaklaşık üçte iki oranında azaldı ve bu kazanım 18 ay boyunca korundu.

Üçüncü kanıt güvenden geliyor. 2007'de Hollanda'da Jos de Blok adında bir hemşire, bürokrasiden yorulmuş meslektaşlarıyla birlikte Buurtzorg adında bir evde bakım kuruluşu kurdu. Model basitti: 10–12 hemşireden oluşan, kendi kendini yöneten mahalle ekipleri. Yönetici yok, koç var. Birkaç yıl içinde binlerce hemşireye ulaşan bu modelde genel gider payı sektör ortalamasının yaklaşık üçte biri düzeyinde kaldı; hasta memnuniyeti ülkenin en yükseklerinden biri oldu. Sloganları neydi, biliyor musunuz? "***Bürokrasi yerine insanlık***."

Başarılı örnek kadar başarısız örnekten de öğrenmeliyiz. Dünya Sağlık Örgütü'nün Güvenli Cerrahi Kontrol Listesi, Seattle'dan Yeni Delhi'ye, Amman'dan Tanzanya'ya sekiz şehirde denendiğinde, ameliyat sonrası ölüm oranı yüzde 1,5'ten yüzde 0,8'e düştü. Ancak aynı liste Kanada'nın Ontario eyaletinde zorunlu hâle getirildiğinde anlamlı bir iyileşme görülmedi. Aynı liste, farklı sonuç. Fark nerede? Sahiplenmede ve kültürde. Kuralın biçimi tek başına hayat kurtarmaz; kuralın amacını benimseyen, yetkelendirilmiş insanlar hayat kurtarır.

Bu örnekler bize yetkelendirmenin iki boyutu olduğunu gösteriyor. Yapısal güçlendirme: yetkiye, kaynağa, bilgiye ve yeterli personele erişim. Psikolojik güçlendirme: hemşirenin kendi işinin anlamlı olduğuna, kendisinin yetkin ve etkili olduğuna inanması. Birincisi olmadan ikincisi hayal kırıklığına; ikincisi olmadan birincisi kullanılmayan bir yetkiye dönüşür.

Bir uyarıyı da paylaşmalıyım: Yetkelendirme kontrolsüzlük değildir. Michigan'da hemşirelerin "dur" deme yetkisi net bir kontrol listesine dayanıyordu. Buurtzorg'da özerklik, açık standartlar ve hesap verebilirlikle birlikte geliyordu. Aradığımız sınırsız özgürlük değil; sınırları belli, güvenle desteklenmiş bir özerkliktir. Bir de şu noktayı vergulamak isterim: Aynı model her yerde aynı sonucu vermez. Buurtzorg'u başka ülkelere taşımaya çalışanlar aynı başarıyı her zaman yakalayamadı. Kopyalanması gereken model değil, ilkedir.

Yetkelendirme bir güven zinciridir. Üst yönetim orta kademeye güvenmezse, orta kademe sahadaki hemşireye güvenmez. Sahadaki hemşire güvenilmediğini hissederse, hastaya tam güven veremez. O hâlde yetkelendirme/güçlendirme, bu salondaki her birinizle başlar.

Yarının Yetkinlikleri: Neye Hazır Olmalıyız?

Peki önümüzdeki on yılda bir hemşire liderin hangi yetkinliklere ihtiyacı olacak?

Dünya Ekonomik Forumu'nun 2025 İşlerin Geleceği Raporu, işverenlerin en önemli gördüğü becerinin analitik düşünme olduğunu gösteriyor. En hızlı önem kazanan beceriler ise yapay zekâ ve büyük veri, teknoloji okuryazarlığı, yaratıcı düşünme ile dayanıklılık, esneklik ve çeviklik.

Bu verileri ve bugüne kadar konuştuklarımızı birleştirdiğimizde altı yetkinlik öne çıkıyor.

1. Anlam liderliği. Wrzesniewski'nin araştırmasında gördük: Anlam inşa edilebilir. Geleceğin *hemşire lideri, ekibine önce **"ne" yapacağını değil, "neden" yaptığını** anlatabilen liderdir*. Çünkü değişime gösterilen direnç çoğu zaman değişime karşı olmak değil, anlam kaybına karşı verilen bir tepkidir.

2. Veri ve kanıt okuryazarlığı. Florence Nightingale 1858'de Londra İstatistik Derneği'nin ilk kadın üyesi oldu. Kırım Savaşı'nda askerlerin büyük çoğunluğunun savaş yaralarından değil, önlenebilir hastalıklardan öldüğünü tek bir grafikle gösterdi ve bir ülkenin sağlık politikasını değiştirdi. Aynı gerçeği görüş olarak söylerseniz tartışılır; veriyle gösterirseniz karar alınır.

3. Dijital ve yapay zekâ yönetişimi. Burada "yönetişim" kelimesini bilinçli olarak seçiyorum: Yalnızca teknolojiyi kullanmak değil, onun nasıl, ne zaman ve hangi sınırlar içinde kullanılacağına karar verebilmek. Yıllar önce sağlık politikaları üzerine yazarken, kurumlar arası bilgi paylaşımının potansiyel faydasının kurum içi uygulamalardan çok daha büyük olduğunu; hastanın rızasıyla farklı kurumların erişebildiği ortak kayıt sistemlerinin kaliteyi ve verimi büyük ölçüde artıracağını savunmuştum. Bugün bu gerçekleşiyor. Ama yeni bir soru doğuyor: Yapay zekâ rutin işleri üstlendikçe, genç hemşire klinik muhakemeyi nerede öğrenecek? Deneyimli bir hemşireyi deneyimli yapan, yıllarca yaptığı o rutin gözlemlerdir. O basamaklar ortadan kalkarsa, on yıl sonra muhakemesi yeterince gelişmemiş bir kuşakla karşılaşabiliriz. Yarının muhakemesini bugünden bilinçli olarak tasarlamak, yani mentorluk, vaka tartışması ve gözetim altında karar deneyimi, bugünün liderinin görevidir.

4. İnsan ve ekip liderliği; duygusal emeğin yönetimi. Korkan bir hastaya sakinlik vermek, kötü haberin ağırlığını taşımak, kendi yorgunluğunu bastırıp şefkat göstermek. Bu "duygusal emek", doğal bir fedakârlık

değil; öğrenilen, geliştirilen ve yönetilmesi gereken profesyonel bir yetkinliktir. Ve ekibin iyi oluşu doğrudan bir hasta güvenliği konusudur. Tükenmiş bir ekip ne şefkat gösterebilir ne de güvenlik sağlayabilir. Bu yetkinliğin başlangıç noktası ise Sokrates'in iki bin beş yüz yıllık öğüdüdür: "Kendini bil." Kendi yorgunluğunu, kendi endişelerini, kendi ön yargısını tanımayan bir lider, başkasının duygusunu yönetemez.

5. Dayanıklılık ve onarma becerisi. Japonların "***kintsugi***" adını verdiği bir sanatı var: Kırılan bir porselen kâse, altın tozuyla karıştırılmış bir macunla onarılır. Kırık gizlenmez; tam tersine, onarılan yer kâsenin en değerli yeri hâline gelir. Hemşirelik bir anlamda kintsugi mesleğidir: Kırılmış bedenleri ve ruhları onarırsınız. Ama aynı felsefe liderlere de bir mesaj verir: Hata ve kriz, gizlenecek bir utanç değil, öğrenme fırsatıdır. Kariyer üzerine bir yazımda söylediğim gibi, olumlu düşünmek hataları reddetmek değil, onların bir dahaki sefere nasıl önleneceğini düşünmek ve bunun için plan yapmaktır. Hatanın korkusuzca raporlanabildiği kurumlar, daha güvenli kurumlardır.

6. Karar masasında ses: politika ve savunuculuk. Karar masasında yer almayan bir meslek, o masada verilen kararların yalnızca konusu olur. ICN bu yıl karar vericilere çok güçlü bir rakam sundu: Hemşire ve sağlık iş gücü açığını kapatmak, 190 milyon yıllık yaşam kazandırabilir ve küresel ekonomiye 1,1 trilyon dolar ekleyebilir. Bu, karar vericilerin anladığı dildir. Hikâyeyi rakamla, duyguyu veriyle birleştiren hemşire lider, o masada dinlenir.

Ancak unutmamız gereken bu altı yetkinliğin hiçbirinin tek başına yeterli olmadığıdır.
Veri olmadan anlam duygusallaşır; anlam olmadan veri ruhsuzlaşır.

Bugünü Nasıl Kullanmalıyız?

Peki yarın sabah ne yapacağız?

Önce zamana bakalım. Kariyer üzerine yazdığım yazıda şunu söylemiştim: Zaman, insanlar arasında en demokratik biçimde dağıtılmış kaynaktır; herkesin bir günde 24 saati vardır. Geri döndürülemez, depolanamaz, durdurulamaz. Bir insanı ve geleceğini en iyi tanımlayan, zamanını nasıl kullandığıdır. Ve zaman yönetiminde önemli olan günün işlerini önceliklendirmek değil, öncelikleri günlük programın içine yerleştirebilmektir. Hemşire liderler bunu herkesten iyi bilir; çünkü sizin gününüz, acil ama önemli olmayan işlerle dolmaya en açık günlerdir.

Vehbi Koç da zaman konusunda çok titizdi; zaman israfından hiç hoşlanmadığını, zamanı kötü kullananlara ve kaybolan zamana çok acıdığını anlatırdı.

Stoacı düşünür Seneca da öğrencisi Lucilius'a yazdığı ilk mektuba benzer bir uyarıyla başlar:
Her şey başkasınındır, Lucilius; yalnızca zaman bizimdir.

O hâlde, yarından itibaren takviminize yerleştirebileceğiniz beş adım öneriyorum.

Birincisi: Kendi "1"inizi koruyun. Konuşmama başladığım rakama dönüyorum. Başkalarının sağlığını koruyanın kendi sağlığı korunmazsa, bütün sıfırlar silinir. Kendi dinlenmenizi ve ekibinizin dinlenmesini bir lüks değil, bir güvenlik önlemi olarak planlayın. Vehbi Koç, İsmet İnönü'nün öğüdüyle öğlenleri yarım saat dinlenmeyi hiç ihmal etmediğini anlatır. Belki hepimiz bunu yapamayız; ama nöbet çizelgelerimizi, molalarımızı ve psikolojik destek imkânlarımızı aynı ciddiyetle ele alabiliriz.

İkincisi: Ekibinize yüzü hatırlatın. Radyologların fotoğraf deneyini hatırlayın. Ekip toplantılarınızın ilk beş dakikasını bir hastanın hikâyesine, bir teşekküre, kurtarılmış bir hayata ayırın. Anlamı görünür kılın.

Üçüncüsü: "Dur" diyebilme kültürünü kurun. Ekibinizdeki herkesin, en gencinin bile, güvensiz bir uygulamayı cezalandırılma korkusu olmadan durdurabildiği bir ortam yaratın. Michigan'da hayat kurtaran buydu.

Dördüncüsü: Bilgiyi paylaşın, loncanızı kurun. Bu konferansta tanıştığınız meslektaşlarınızla bağı koparmayın. Kurumlar arası bir öğrenme ağı kurun, en iyi uygulamaları paylaşın. Bir Ahi ustası gibi, her biriniz en az bir genç meslektaşınızın mentoru olun.

Beşincisi: Sesinizi veriyle karar masasına taşıyın. Kendi biriminizden tek bir gösterge seçin: hemşire başına hasta sayısı, düşme oranı, enfeksiyon oranı ya da personel devir hızı. Onu düzenli olarak ölçün, raporlayın ve karar vericilerle paylaşın. Tıpkı Nightingale'in yaptığı gibi.

Konuşmama bir 1 ve birkaç sıfırla başladım. Onunla bitirmek istiyorum. Vehbi Koç'un hikâyesinde 1, bireyin sağlığıydı. Ama bir toplumun da bir 1'i vardır: toplumun sağlığı. Eğitim, ekonomi, kültür, refah; bir ülkenin bütün kazanımları o 1'in yanındaki sıfırlardır. Kişi de toplum da sağlıklı olmalıdır.

Siz, o "1"i koruyan insanlarsınız. Ama dahası var: Siz yalnızca "1"i korumuyorsunuz; o "1"in yanına sıfırlar da ekliyorsunuz. Kurtardığınız her hayat, bir ailenin geleceğine eklenen bir değerdir. Yetiştirdiğiniz her genç hemşire, mesleğin geleceğine eklenen bir değerdir. Kurduğunuz her iyi sistem, sizden sonra da çalışmaya devam eden bir değerdir.

Frankl, anlamın onu doğrudan arayarak değil, kendimizi bir amaca ya da bir başka insana adayarak bulunduğunu söyler. Bu salondakiler için anlamlı bir hayat, aranacak uzak bir hedef değil. Sizler her sabah onun içine uyanıyorsunuz.

Safiye Hüseyin Elbi, iyileştirdiği her yarayı bir madalya saydı. Ama hayatının sonunda kendisine bakacak bir hemşire bulamadı. Bugünün ve geleceğin hemşire liderleri olarak görevimiz, o hikâyenin bir daha yaşanmamasını sağlamaktır: Hayatı koruyanları koruyan, güçlendirenleri güçlendiren, anlamı yaşatanları yaşatan bir sistem kurmak.

Özetle:

1. **Mesleğinizin "neden"ini hiç unutmayın; zor "nasıl"ları o taşır.**
2. **Karşınızdaki yüzü görün; en kusursuz protokol bile insan yüzü olmadan eksiktir.**
3. **Güveni tepeden başlatın; yetkelenmiş hemşire, güçlendiren liderle doğar.**
4. **Bilgiyi paylaşın; çünkü bilgi, paylaştıkça artar.**
5. **Veriyle konuşun; hikâyenizi rakamla güçlendirin.**
6. **Hatayı saklamayın, onarın; kırık yerden altın çıkar.**
7. **Ve kendi 1'inizi koruyun; çünkü siz sağlıklı olmazsanız, ardından gelen sıfırların hiçbiri anlam taşımaz.**

Teşekkür ederim.

PANELLER

PANEL 1: Güçlü Takımların Oluşturulmasında Yönetici Hemşirelerin Rolü

Liderin Yeni Dili: Yönetici Hemşirelerde Dönüştürücü Rol

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARAN AÇIL

Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Sağlık sisteminde yaşanan karmaşıklık, dijital dönüşüm, artan bakım gereksinimleri, kalite ve hasta güvenliği beklentileri ve sürdürülebilirlik gereksinimleri, yönetici hemşirelerden beklenen rol ve yetkinlikleri yeniden şekillendirmektedir. Günümüzde yönetici hemşirenin yalnızca planlayan, organize eden, koordine eden ve performansı değerlendiren bir yönetici olması yeterli değildir. Yönetici hemşire; insanları geliştiren, ekipleri güçlendiren, değişime yön veren, hemşireliğin katkısını görünür kılan ve klinik uygulama ile yönetim ve politika arasında köprü kuran dönüştürücü bir lider olarak konumlanmalıdır.

Bu dönüşümün önemli araçlarından biri liderlik dilidir. Liderin dili yalnızca iletişim biçimini değil; çalışan davranışlarını, ekip kültürünü, örgütsel iklimi ve dolayısıyla hasta bakım sonuçlarını etkileyebilen bir mekanizmadır. Dönüştürücü liderlik yaklaşımının yol gösterme, ortak bir vizyon oluşturma, süreci sorgulama, gelişim konusunda cesaretlendirme boyutları yönetici hemşirenin günlük iletişiminde somut karşılık bulmalıdır. "Kurallara uyun" yerine "Bu standardı uygulayarak size örnek olacağım"; "Prosedür böyle" yerine "Bu süreci daha güvenli nasıl tasarlayabiliriz?" gibi ifadeler, talimat ve kontrol merkezli yönetimden anlam, güven, güçlendirme ve katılım merkezli liderliğe geçişi temsil etmektedir.

Dönüştürücü liderlik dilinin bir diğer önemli etkisi psikolojik güvenliğin ve öğrenen sistemlerin desteklenmesi ve birlikte çalıştıkları hemşirelerin seslerini duymalarıdır. Yönetici hemşirelerin "Bana itiraz edebilirsin", "Farklı düşünüyorsan söyle" ve "Bir hata gördüğünde bildirmen değerli" gibi ifadeler kullanması, ekip üyelerinin seslendirme davranışını sergileyebilmelerini ve sorunları görünür kılmalarını kolaylaştırabilir. Hata karşısında "Kim yaptı?" sorusundan "Ne oldu, neden oldu, sistemde neyi değiştirmeliyiz ve ne öğrendik?" yaklaşımına geçmek ise bireysel hesap verebilirliği korurken öğrenme ve hasta güvenliği kültürünü güçlendirmeyi amaçlar.

Yeni liderlik dili aynı zamanda hemşireliğin faaliyetlerini değil, oluşturduğu değeri görünür kılmayı gerektirir. "Yardım ettim", "destek oldum" veya "katıldım" gibi ifadeler yerine "yönettim, tasarladım, koordine ettim, iyileştirdim ve önledim" gibi aktif ifadeler kullanılmalı; gerçekleştirilen faaliyetler hasta, çalışan, kurum ve sistem düzeyindeki ölçülebilir sonuçlarla ilişkilendirilmelidir. Böylece "Ne yaptım?" sorusu "Neyi değiştirdim?" sorusuna dönüşmektedir.

Dijital dönüşüm de bu yeni liderlik dilinin önemli bir parçasıdır. Yönetici hemşirenin teknolojiyi yalnızca kullanması değil, teknolojik değişime liderlik etmesi; veri ve dijital okuryazarlık, sağlık bilişimi ve stratejik liderlik becerilerini geliştirmesi ve veriye dayalı karar almayı benimsemesi beklenmektedir.

Sonuç olarak yönetici hemşirenin yeni rolü değişim ajanı, koç, güçlendirici, köprü kurucu, anlam oluşturucu, veri ve dijital lider ve değer savunucusu olmayı içermektedir. Bu roller, sunumda önerilen 5D modeli—Değer, Değişim, Diyalog, Destek ve Delil— ile bütünleşmektedir. Yeni liderlik dili daha çok konuşmak değil; insanların, ekiplerin ve sistemlerin dönüşmesini sağlayacak şekilde konuşmaktır. Bu nedenle liderlikte gerçek dönüşüm, "Ben"den "Biz"e, "faaliyetten" "değere", "emretmekten" "anlamlandırmaya" ve "sorun bulmaktan" "öğrenmeye" geçişle mümkün olacaktır.

Kaynaklar

Abou Hashish, E., Alsayed, S., Alqarni, B. H. M., Alammari, N. M., & Alsulami, R. O. (2025). Nurse managers' perspectives on digital transformation and informatics competencies in e-leadership: A qualitative study. Journal of Nursing Management, 2025(1), 8178924.

Alanazi, N. H., Alshamlani, Y., & Baker, O. G. (2023). The association between nurse managers' transformational leadership and quality of patient care: A systematic review. International Nursing Review, 70(2), 175–184.

Alruwaili, A. N. (2026). Between policy and practice: Nurse managers' relational influence on nurses' adaptation, job embeddedness, and psychological capital during healthcare transformation. BMC Nursing.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage.

Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

Gonzalez-Garcia, A., Marques-Sanchez, P., Pinto-Carral, A., Leiros-Rodriguez, R., Perez-Rivera, J., & Perez-González, S. (2025). Characterizing the decision-making competency of nurse managers: A scoping review. Journal of Nursing Management, 2771210.

Mohr, L. D., Rothenberger, C., Schallom, M., Dresser, S. C., Peterson, J. K., Pullium, C. L., Modic, M., Campbell, T., Bagwell, G. A., & Matays, J. (2026). Leadership language: Articulating the value of nursing's contributions to healthcare. JONA: The Journal of Nursing Administration, 56(9), 471–477.

Perez-Gonzalez, S., Marques-Sanchez, P., Pinto-Carral, A., Gonzalez-Garcia, A., Liebana-Presa, C., & Benavides, C. (2024). Characteristics of leadership competency in nurse managers: A scoping review. Journal of Nursing Management, (1), 5594154.

Sutton, T. (2025). Technology's impact on nurse manager practices. Nursing Administration Quarterly, 49(4), 248.

World Health Organization. (2025). State of the world's nursing 2025: Investing in education, jobs, leadership and service delivery. WHO.

American Organization of Nurse Executives. (2015). AONE Nurse Manager Competencies. Chicago, IL: Author.

American Organization of Nurse Executives. (2015). AONE Nurse Executive Competencies. Chicago, IL: Author.

PANEL 1: Güçlü Takımların Oluşturulmasında Yönetici Hemşirelerin Rolü

Güçlü Takımların Oluşturulması

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Begüm YALÇIN

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Sağlık hizmetlerinin karmaşık, dinamik ve yüksek risk içeren yapısı, nitelikli hasta bakımının ve hasta güvenliğinin bireysel çabalardan ziyade etkin bir ekip çalışmasıyla sağlanabileceğini açıkça ortaya koymaktadır. Ekip ya da takım; belirli becerilere sahip, ortak bir amaca kilitlenmiş, birbirine karşı sorumluluk taşıyan ve uyumlu bir şekilde hareket eden bireyler topluluğu olarak tanımlanmaktadır. Bireysel odaklı ve sınırlı bilgi paylaşımına dayanan grupların aksine, güçlü ekipler açık iletişim, pozitif sinerji, tamamlayıcı beceriler ve karşılıklı sorumluluk bilinci üzerine kurulur.

Takım çalışması tesadüfi bir uyum veya kendiliğinden gelişen bir süreç değil, 40 yılı aşkın süredir yapılan klinik ve operasyonel araştırmalarla desteklenen bilimsel bir disiplindir. İlk olarak havacılık sektöründe ölümcül kazaları önlemek amacıyla geliştirilen Ekip Kaynak Yönetimi (CRM) prensipleri, sağlık disiplininde TeamSTEPPS protokollerine evrilerek sistemik hataların önüne geçmede temel bir standart haline gelmiştir. Takımların yüksek performansa ulaşması; oluşum (forming), türbülans (storming), kurallaşma (norming), zirve (performing) ve kapanış (adjourning) aşamalarından oluşan öngörülebilir bir gelişim sürecini takip eder. Bu süreçte rol karmaşalarının ve çatışmaların yapıcı bir şekilde yönetilmesi, ekibin olgunlaşması için kritik bir zorunluluktur.

Sağlık hizmetlerinde meydana gelen tıbbi hataların yaklaşık %70'inin iletişim yetersizliklerinden ve etkisiz ekip çalışmasından kaynaklandığı bilinmektedir. Bu yetersizlikler hastalar açısından mortalite oranlarının artmasına, çalışanlar açısından ise tükenmişlik ve memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Ekiplerin kriz anlarında saniyelerle yarışırken konuşmadan anlaşabilmelerini ve eylemleri önceden öngörebilmelerini sağlayan en temel mekanizma "Paylaşılmış Zihin Modeli"dir. Görev modeli, takım modeli ve çevresel ipuçlarının izlendiği durum farkındalığının bütünleşmesiyle oluşan bu zihinsel senkronizasyon, ekibin tıbbi duruma ve sürece dair ortak bir anlayış geliştirmesini mümkün kılar. Eduardo Salas tarafından geliştirilen Büyük Beşli (B5T) Modeli doğrultusunda; etkili liderlik, takım yönelimi, karşılıklı izleme, destek davranışı ve adaptasyon becerileri, kapalı döngü iletişim ve karşılıklı güven zeminiyle birleştiğinde yüksek güvenilirlikli bir organizasyon yapısı elde edilir.

Bu yetkinliklerin sahaya kazandırılması yalnızca teorik anlatımlarla değil; vaka çalışmaları, simülasyonlar ve özellikle hataların açıkça tartışıldığı yansıtıcı değerlendirme (debriefing) oturumlarıyla gerçekleştirilmelidir. Ancak SBAR gibi en gelişmiş iletişim araçları ve simülasyon eğitimleri dahi, ortamda "Psikolojik Güvenlik" sağlanmadığı sürece yetersiz kalır. Çalışanların aşağılanma, dışlanma veya cezalandırılma korkusu duymadan soru sorabildiği, risk alabildiği ve hataları sistemik bir öğrenme fırsatı olarak dile getirebildiği bir kurum kültürü, tıbbi hataların erken tespit edilmesinin en güçlü teminatıdır.

Klinik liderlerin sahadaki günlük yönetim başarısı ise TEEAMS yaklaşımıyla somutlaşır. Liderlerin ekiplerine nitelikli zaman ayırması (Time), yetki devriyle çalışanları güçlendirmesi (Empowerment), ilham verici bir coşku sunması (Enthusiasm), bireysel ve kolektif katkıları takdir etmesi (Appreciation), beklentileri ve kaynakları net bir şekilde yönetmesi (Management) ve her koşulda ekibine destek olması (Support), takım ruhunun sürdürülebilirliğini sağlar. Sonuç olarak sağlık yönetiminde temel amaç, münferit kahramanlıklar yaratmak değil; psikolojik güvenlik zeminine oturan, standardize edilmiş iletişim araçlarını kullanan ve paylaşılmış zihin modelleriyle çalışan sarsılmaz sistemler kurarak kusursuz hasta çıktılarına ulaşmaktır.

PANEL 1: Güçlü Takımların Oluşturulmasında Yönetici Hemşirelerin Rolü

Bakımın Yönetiminde Dijitalleşme

Konuşmacı: Dr. Nuran AYDIN

Hemşirelikte Bilişim Derneği Başkanı

Özet

Demografik dönüşüm, kronik hastalık yükü ve sağlık harcamalarındaki artış, geleneksel hastane merkezli reaktif bakım modelini sürdürülemez hale getirmektedir. Yapay zeka (YZ) nın sisteme girmesi ile artışı hızlanan teknolojideki gelişmeler, sağlık hizmetlerinin büyük bölümünü ev merkezli, kesintisiz ve proaktif bir ekosisteme dönüştürerek gelecek için önemli çözümler sunmaktadır. Bu makalede YZ nın bakım yönetimini nasıl yeniden yapılandırdığı ve hemşirelik bakım yönetimini nasıl etkilediği, hemşirenin yeni konumu ve rollerinin neler olduğu ele alınmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bakım Yönetimi, Dijital Sağlık, Yapay Zekâ, Dijital İkiz, Uzaktan Hasta İzleme, Hemşirelik Bilişimi.

1. Giriş ve Paradigma Değişimi: Reaktiften Proaktife Bakım

Florence Nightingale'in istatistiksel veri toplama yöntemleriyle temellerinin atıldığını söyleyebileceğimiz hemşirelik bilişimi; mekanik monitörizasyon, HBYS (Hastane Bilgi Yönetimi Sistemeleri) /EHR (Electronik Health Record) entegrasyonu aşamalarından geçerek Nesnelerin İnterneti (IoT) ve büyük verinin bir arada kullanıldığı YZ çağına ulaşmıştır. Geleneksel sağlık sistemi; semptomların ortaya çıkması, hastaneye başvuru ve akut kriz sonrası müdahaleyi içeren reaktif, kesintili ve standartlaştırılmış protokollere dayanmaktadır. Ancak semptonlar ortaya çıktıktan sonra müdahaleye dayanan bu sistem, artan yaşlı nüfus ve eşlik eden kronik hastalıklar gibi pek çok nedenden mevcut yapısal kaynakları zorlamaktadır. YZ ile yeni bir ivme kazanan sağlık hizmetleri bu sorunu çözmeye adaydır. Dünya Sağlık Örgütü'nün benimsediği yeni dijital sağlık vizyonu doğrultusunda bakımın odağı; semptom oluştuktan sonra tedavi etmek yerine, hastalık oluşmadan riskleri öngörüp engelleyen proaktif modele temellendirilmiştir. Sağlık hizmeti hastanenin fiziksel duvarlarını aşarak daha lokal ve ev merkezli bir yapıya evrilmekte; hastane, salt akut kriz ve karmaşık cerrahilerin yürütüldüğü bir koordinasyon ağına dönüşmektedir. Bu dönüşümde amaç, bakım kalitesini düşürmeden tekrar yatışları azaltan ve hasta otonomisini destekleyen değer bazlı sağlık ekonomisini tesis etmektir.

2. Sürekli İzleme Mimarisi: Biyosensörler, Wearables ve Remote Patient Monitoring

Kesintisiz bakım yönetiminin ilk basamağını; sürekli ölçüm yapan glikoz monitörleri (CGM), akıllı saatler ve biyosensör içeren bantlar oluşturmaktadır. Hastadan laboratuvar düzeyinde anlık hayati bulgularıve diğer bulgularının veri akışı sağlanarak dinamik fizyolojik izlem gerçekleştirilmektedir. Kalp yetersizliği, KOAH ve diyabet gibi kronik patolojilerde uzaktan hasta izleme RPM (Remote Patient Monitoring) modellerinin kullanımı, hastaneye plansız tekrar yatış oranlarını %30'un üzerinde azaltmaktadır

Giyilebilir cihazlardan gelen ham veri yığınları, YZ makine öğrenmesi motorları ile analiz edilerek anlamlı örüntülere dönüştürülmektedir. Anormallikler klinik bir acil durum oluşmadan önce erken uyarı skorlamaları tetiklenmekte ve hemşireye yönlendirilmektedir Böylelikle reaktif alarm kirliliği önlenmekte; fizyolojik kötüleşme saatler öncesinden saptanarak erken hemşirelik müdahalesi devreye girmektedir.

3. Kişiselleştirilmiş Bakımda Yeni Ufuk: Hasta Dijital İkizi ve "What If?" Yaklaşımı

Dijital ikiz fiziksel hastanın EHR kayıtları, genomik yapısı, yaşam tarzı ve anlık biyosensör verileriyle kesintisiz beslenen dinamik sanal simülasyon modelidir Statik klinik protokollerin aksine dijital ikiz, hastanın güncel durumuna göre evrilen yaşayan bir modelleme sunar

Bu teknoloji, kişiselleştirilmiş tıp ve bakım planlamasında "What If?" (Eğer olursa ne olur?) simülasyonlarına olanak tanımaktadır. Bir ilaç kombinasyonu veya hemşirelik girişimi gerçek hastaya uygulanmadan önce dijital ikiz üzerinde test edilerek olası yan etkiler ve terapötik yanıtlar önceden simüle edilir. Ayrıca hasta düzeyinin ötesinde; acil servis yoğunluğu, enfeksiyon yayılım dinamikleri ve dinamik vardiya optimizasyonu için hastanenin kurumsal dijital ikizleri de modellenmektedir

4. Gelişmiş Yapay Zekâ, Ortam Zekâsı ve Sıfır Dokümantasyon

Modern sağlık bilişiminde Elektronik Sağlık Kayıtları (EHR/HBYS), pasif arşiv depolarından klinik iş akışını yöneten canlı dijital omurgalara dönüşmektedir Bu omurga üzerinde çalışan klinik karar destek sistemleri (KKDS); doğru bilgiyi, doğru kişiye, doğru formatta, doğru kanaldan ve doğru anda ulaştırma prensibiyle hasta güvenliğini ve düşme/sepsis risk vb, yönetimini optimize etmektedir

Büyük dil modelleri (LLM) ve üretici yapay zekâ (GenAI), hemşirelerin mesai süresinin önemli kısmını alan dokümantasyon yükünü hafifletmektedir. Doğal dil işleme sayesinde sesli konsültasyonlardan ve vizitlerden hemşirelik tanıları, nöbet devir ve taburculuk özetleri otomatik üretilmektedir Radyoloji görüntüleri, genomik profiller, laboratuvar parametreleri ve hemşire ses kayıtlarını tek raporda birleştiren çok modlu YZ sistemleri, klinik karar verme derinliğini artırmaktadır Odaya gizlenen kameralar ve akustik alıcılarla çalışan Ortam Zekâsı (Ambient Intelligence) ise sıfır ekran yükü yaratarak hemşireyi klavye bağımlılığından kurtarmakta ve doğrudan hasta yatağına döndürme fırsatı yaratmaktadır.

5. Döngüsel Bakım Mimarisi

Tüm bu ileri teknolojilerin klinik pratikte koordine edilmesi, altı adımlı döngüsel bakım yönetimi modeliyle kurumsallaştırılabilir:

- *Risk Taraması:* Algoritmik analizlerle erken risk skorlaması ve kırılgan hastaların belirlenmesi.
- *Değerlendirme:* Biyopsikososyal dinamiklerin ve sağlığın sosyal belirleyicilerinin analizi.
- *Bakım Planlama:* Hasta dijital ikizi üzerinde olası girişimlerin simüle edilmesi.
- *Koordinasyon*: Hemşirenin liderliğinde multidisipliner klinik bakım yönetimi.
- *Sürekli İzleme:* Biyosensörler ve RPM ile kesintisiz anomali takibi.
- *Sonuç Yönetimi:* Tekrar yatışların düşürülmesi, yaşam kalitesinin ve fonksiyonelliğin artırılması.

Bu modelde hemşire, ekosistemin "Klinik Orkestra Şefi"dir. Yapay zekâ klinik sezgiyi ve insani şefkati ikame edemez. YZ, hemşirenin bilişsel yükünü azaltan bir analitik yardımcı katmandır Hemşireler, büyük veriyi yapılandıran birincil profesyoneller olarak YZ mimarisinin kalbinde yer alır.

6. Stratejik Yol Haritası ve Paydaş Eylem Planları

Dijital bakım dönüşümünün başarısı, entegre bir eylem planına dayanır:

- *Yöneticiler:* Form yükünü sadeleştirmeli, klinik hemşirelerinden oluşan "Hemşire Bilişimi Komiteleri" kurmalı ve reaktif alarmlardan proaktif öngörü sistemlerine geçmelidir.
- *Eğitimciler:* Müfredata YZ ve büyük veri derslerini dahil etmeli, simülasyon laboratuvarlarını sanal gerçeklikle donatmalı ve algoritmik önyargıları sorgulayan eleştirel düşünceyi öğretmelidir.

- *Sağlık Otoriteleri:* Tele-hemşirelik yasal mevzuatını ve geri ödeme kodlarını oluşturmalı; FHIR/HL7 ve NANDA/NIC vb. tanılama sistemleri ile uyumlu hemşire dostu veri standartlarını zorunlu kılmalıdır.

Sonuç

Dijitalleşme bir yazılım güncellemesi değil, bakım felsefesinin kökten değişmesidir. Teknolojinin bir kaldıraç olarak kullanıldığı "High Tech, High Touch" yaklaşımıyla insani dokunuş ve dijital öngörü birleştiğinde; klinik hatalar asgariye inecek, iş gücü tükenmişliği azalacak ve toplum sağlığı sürdürülebilir bir güvenceye kavuşacaktır.

Kaynakça

Adler-Milstein, J., Aggarwal, N., Ahmed, M., Castner, J., Evans, B. J., Gonzalez, A. A., ... & Lee, P. (2024). Next-generation EHRs: Usability, interoperability, and AI integration. Journal of the American Medical Informatics Association, 31(2), 340-348. https://doi.org/10.1093/jamia/ocad235

Akkaya, M., & Brennan, P. F. (2025). Ambient intelligence in clinical environments. Computers in Human Behavior, 162, 108110. https://doi.org/10.1016/j.chb.2024.108110

Armeni, P., Polat, I., De Rossi, L. M., & Diaferia, L. (2025). The economics and clinical potential of patient digital twins. Health Policy and Technology, 14(1), 100812. https://doi.org/10.1016/j.hlpt.2024.100812

Dykes, P. C., Duckworth, M., Cunningham, S., Bogaisky, M., Carter, E., Jalali, A., ... & Scanlan, M. (2024). Evaluation of an AI-powered fall prevention toolkit integrated into the EHR. JAMA Network Open, 7(5), e2410234. https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.10234

Katsoulakis, E., Wang, Q., Wu, H., Corbett, V. P., Zou, L., Deng, J., ... & Seneviratne, M. G. (2024). Digital twins for health: A scoping review. npj Digital Medicine, 7(1), 77. https://doi.org/10.1038/s41746-024-01073-0

Kawamoto, K., Kukhareva, P. V., Weir, C., Flynn, M. C., Nanjo, C. A., Del Fiol, G., ... & Shields, D. (2024). Impact of advanced clinical decision support on patient safety. Journal of Biomedical Informatics, 150, 104592. https://doi.org/10.1016/j.jbi.2024.104592

Khan, M. S., Rahman, A., Hossain, M. A., & Alam, M. S. (2024). Integrating IoT biosensors and digital twins for personalized healthcare analytics. IEEE Access, 12, 45120-45135. https://doi.org/10.1109/ACCESS.2024.3381290

Lee, T., Park, H., & Choi, J. (2025). Generative AI and LLMs in nursing documentation: A practical evaluation. CIN: Computers, Informatics, Nursing, 43(2), 85-92. https://doi.org/10.1097/CIN.0000000000001120

Malasinghe, L. P., Ramzan, N., & Dahal, K. (2024). Machine learning based early warning systems using wearable sensors. IEEE Journal of Biomedical and Health Informatics, 28(4), 1980-1991. https://doi.org/10.1109/JBHI.2023.3341201

Manta, C., Patrick-Lake, B., & Goldsack, J. C. (2024). Digital biomarkers and wearables in clinical nursing. npj Digital Medicine, 7(1), 42. https://doi.org/10.1038/s41746-024-01035-6

Ricciardi, W., Cascini, F., & Hoxha, I. (2024). Hospital digital twins: Operational efficiency and patient pathway management. European Journal of Public Health, 34(2), 210-217. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckad215

Ronquillo, C. E., Peltonen, L. M., Pruinelli, L., Chu, C. H., Bakken, S., Beduschi, A., ... & Welton, J. (2024). Artificial intelligence in nursing: Priorities and future directions. International Nursing Review, 71(1), 12-21. https://doi.org/10.1111/inr.12890

Taylor, L. A., Cowie, M. R., & Neubeck, L. (2025). Remote patient monitoring in heart failure care: A systematic review. European Journal of Cardiovascular Nursing, 24(1), 15-26. https://doi.org/10.1093/eurjcn/zvae012

Topaz, M., Cato, K., & Bowles, K. H. (2024). Nursing documentation as the fuel for predictive analytics. International Journal of Medical Informatics, 182, 105310. https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2023.105310

Topol, E. J. (2025). Multimodal artificial intelligence in clinical medicine. Nature Medicine, 31(1), 22-35. https://doi.org/10.1038/s41591-024-03310-9

World Health Organization. (2021). Global strategy on digital health 2020-2025. World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240020924

PANEL 2: İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişen Değerler

Kuşaklar Arası Değer Farklılıkları: İş Yaşamında Değerlerin Dönüşümü ve Liderliğin Yeni Rolü

Konuşmacı: Merve YÜKSEL ELÇİ

Koç Üniversitesi Hastanesi, İnsan Kaynakları Müdürü

Sağlık hizmetleri, farklı yaş, kıdem ve yaşam evrelerindeki çalışanların aynı ekipte, aynı vardiyada ve aynı bakım sorumluluğu etrafında buluştuğu özgün çalışma ortamlarıdır. Bu çeşitlilik çoğu zaman Baby Boomer, X, Y ve Z kuşağı gibi doğum yılına dayalı sınıflandırmalarla açıklanmaktadır. Kuşak kategorileri çalışma yaşamındaki farklılıkları görünür kılan kullanışlı bir harita sunsa da bireysel beklentileri tek başına açıklamakta yetersiz kalabilir. Kuşak araştırmalarında yaş, içinde bulunulan dönem ve doğum kohortu etkilerinin birbirinden ayrıştırılmasının güç olması, kuşaklara atfedilen özelliklerin dikkatle yorumlanmasını gerektirmektedir (National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine [NASEM], 2020; Rudolph ve ark., 2021).

Bu çalışma, iş yaşamındaki değer dönüşümünü sadakat, kariyer ve anlam eksenlerinde ele almakta; kuşak etiketlerinin ötesinde üç belirleyici alana odaklanmaktadır: hayat evresi, yönetici ve çalışan deneyimi. Aynı serviste çalışan yeni mezun bir hemşirenin öğrenme ve mentorluk; deneyimli bir hemşirenin uzmanlığının görülmesi ve takdir; bakım sorumluluğu bulunan bir çalışanın esneklik; kariyerinin ileri evresindeki bir çalışanın ise bilgi aktarımı ve anlam arayışı öne çıkabilir. Dolayısıyla etkili yönetim, "Bu çalışan hangi kuşakta?" sorusundan önce "Hangi yaşam ve kariyer evresinde, hangi koşullar içinde ve neye ihtiyaç duyuyor?" sorusunu gerektirir.

İşe başlangıç dönemi bu yaklaşımın önemini somutlaştırmaktadır. NSI'nin 2026 raporu, 527 hastanenin katılımıyla hemşire devir hızı, elde tutma, açık pozisyonlar ve işe alım göstergelerini incelemektedir (NSI Nursing Solutions, 2026). Çalışan deneyimi ise yalnızca işe alım ya da memnuniyet araştırmasından ibaret değildir; oryantasyon ve ilk 90 gün, sürekli geri bildirim, gelişim, takdir, esenlik, psikolojik güvenlik, adalet ve kapsayıcı liderlik gibi birbirini tamamlayan temas noktalarından oluşur. Gallup'un 2026 bulgularında küresel çalışan bağlılığının 2025'te %20'ye gerilemesi ve yönetici bağlılığındaki düşüşün genel gerilemede etkili olması, yöneticinin çalışan deneyimindeki kritik konumunu göstermektedir (Gallup, 2026).

Sağlıkta insan odaklı bakım anlayışının liderliğe taşınması bu nedenle stratejik önem taşır. İnsan odaklı lider; potansiyeli harekete geçirir, güvene dayalı bağ kurar ve standardı korurken insana sahip çıkar. Kurum gelişim, kariyer, takdir ve esenlik sistemlerini tasarlayabilir; ancak çalışan bu sistemleri büyük ölçüde yöneticisinin günlük davranışları üzerinden deneyimler (Leclerc, Kennedy ve Campis, 2020). Gelecekte yapay zekâ, esnek kariyer ağları ve yaşam deneyimi odaklı uygulamalar daha görünür hale gelirken, genç çalışanların hızlı terfiden çok sürdürülebilir gelişim, beceri kazanımı ve iyi oluşu önceleyen kariyer tercihleri de güçlenmektedir (Deloitte, 2026). Sonuç olarak geleceğin hemşire liderliği, kuşakları ezberlemekten çok değişen insan ihtiyaçlarını okuyabilme ve farklılıkları güvenli bakım ile ortak amaç etrafında birleştirebilme yetkinliğine dayanacaktır.

Anahtar Kelimeler: Kuşaklar, hayat evresi, çalışan deneyimi, hemşirelik yönetimi, insan odaklı liderlik, çalışan bağlılığı.

Kaynakça:

Deloitte Global. (2026). *2026 Gen Z and Millennial Survey*.

Gallup. (2026). *State of the Global Workplace 2026*.

Leclerc, L., Kennedy, K., & Campis, S. (2020). Human-centered leadership in health care: An idea that's time has come. *Nursing Administration Quarterly, 44*(2), 117–126.

National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. (2020). *Are generational categories meaningful distinctions for workforce management?* The National Academies Press.

NSI Nursing Solutions, Inc. (2026). *2026 NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report*.

Rudolph, C. W., Rauvola, R. S., Costanza, D. P., & Zacher, H. (2021). Generations and generational differences: Debunking myths in organizational science and practice and paving new paths forward. *Journal of Business and Psychology, 36*(6), 945–967.

PANEL 2: İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişen Değerler

Zor İnsan mı, Zor Yönetilen İletişim mi? Klinik Liderlikte Hemşire Yöneticisinin Rolü ve Kanıta Dayalı İletişim Stratejileri

Konuşmacı: Uzm. Ayça ÖCAL

Medicana Sağlık Grubu, Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

Sağlık kurumlarında ekip içi iletişim sorunları, çatışmalar ve zorlayıcı çalışan davranışları, çalışma ortamının niteliğini, ekip iş birliğini ve hasta güvenliğini etkileyen önemli yönetim sorunlarıdır. Hemşirelerin yoğun iş yükü, vardiyalı çalışma düzeni, tükenmişlik, kuşaklar arası farklılıklar ve hasta ve hasta yakınlarından kaynaklanan baskılar altında çalışması, iletişim süreçlerini daha karmaşık hale getirebilmektedir. Bu bağlamda, çalışanları kişilik özellikleri üzerinden etiketlemek yerine davranışların altında yatan bireysel ve örgütsel etmenleri anlamak ve yönetmek önem taşımaktadır. Bu sunumun amacı, klinik ortamlarda zorlayıcı çalışan davranışlarının olası nedenlerini açıklamak, bu davranışların hasta güvenliği ve hemşirelerin işte kalma niyetiyle ilişkisini ele almak ve hemşire yöneticilerine kanıta dayalı iletişim ve çatışma yönetimi stratejileri sunmaktır.

Zorlayıcı çalışan davranışları; sürekli şikâyet etme, pasif direnç gösterme, agresif tutum sergileme, sorumluluktan kaçınma ve ekip motivasyonunu olumsuz etkileme gibi farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Bu davranışların altında tükenmişlik, değersizlik ve görülmeme hissi, kontrol kaybı, adaletsizlik algısı, iletişim eksikliği ve psikolojik güvenliğin yetersizliği gibi etmenler bulunabilmektedir. Sunum kapsamında ele alınan sistematik derleme ve meta-analiz bulguları, iş yeri nezaketsizliğinin ekip çalışması, açık iletişim ve güvenlik olayı bildirimleriyle olumsuz ilişkisine dikkat çekmektedir. Ayrıca destekleyici, kapsayıcı, etik ve dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının hemşirelerin işten ayrılma niyetinin azaltılmasındaki rolü vurgulanmaktadır. Hemşirelerin kurumdan ayrılma kararlarında iş yükü ve ücretin yanı sıra yöneticileri tarafından dinlenme, desteklenme ve adil muamele görme algılarının da önemli olduğu belirtilmektedir.

Klinik liderlikte etkili iletişim ve çatışma yönetimi için öncelikle çalışanların fikirlerini, endişelerini ve hatalarını cezalandırılma veya dışlanma korkusu yaşamadan dile getirebildikleri psikolojik güvenli bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır. Bu doğrultuda, hataların suçlama aracı olarak değil öğrenme fırsatı olarak değerlendirilmesi ve çalışanların görüşlerini paylaşmaya teşvik edilmesi önemlidir. Yapılandırılmış geri bildirim için Durum-Davranış-Etki (SBI) modeli, çatışmaların çözümü ve profesyonel sınırların belirlenmesi için ise DESC modeli kullanılabilir. Empati, aktif dinleme, açık uçlu sorular, koçluk yaklaşımı ve şiddetsiz iletişim de ekip içi anlaşmazlıkların yapıcı biçimde ele alınmasına katkı sağlayan yaklaşımlardır. Örneğin, kıdemli bir hemşirenin genç çalışanlara yönelik sert tutumu ele alınırken kişiliği yargılamak yerine gözlemlenen davranışın ekip iletişimi ve hasta güvenliği üzerindeki etkisi açıklanmalı, beklenen davranış açıkça belirtilmeli ve süreç izlenmelidir. İletişim becerilerinin geliştirilmesinde eğitimlerin yanı sıra rol canlandırma, simülasyon, bilişsel prova ve düzenli geri bildirim uygulamalarının kullanılması önerilmektedir.

Sonuç olarak, zorlayıcı çalışan davranışlarının etkili yönetimi, yalnızca bireysel davranışlara müdahale etmeyi değil, bu davranışların ortaya çıkmasına katkıda bulunan örgütsel koşulları da değerlendirmeyi gerektirmektedir. Hemşire yöneticilerinin kişilik yerine gözlemlenebilir davranışlara odaklanması, zamanında ve kanıta dayalı geri bildirim vermesi, açık beklentiler belirlemesi ve psikolojik güvenliği desteklemesi; ekip içi iletişimin güçlendirilmesi, hasta güvenliğinin korunması ve hemşirelerin kurumda tutulması açısından önem taşımaktadır. Bu nedenle iletişim ve çatışma yönetimi uygulamalarının süreklilik gösteren, izlenebilir ve kurum kültürüyle bütünleşik bir liderlik yaklaşımı olarak benimsenmesi gerekmektedir.

PANEL 2: İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişen Değerler

İnsan Yönetmede Etik İlke ve Değerler

Konuşmacı: Dr. Öğr. Üyesi Güzin Ayan

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

Sağlık hizmetlerinde insan kaynakları yönetimi, yalnızca personelin planlanması ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesi ile sınırlı olmayıp çalışan haklarının korunmasını, adil uygulamaların geliştirilmesini ve etik bir çalışma ortamının oluşturulmasını da kapsamaktadır. Etik ilkeler, hemşirelik mesleğinin temel değerlerini yansıtarak mesleki uygulamalara ve yönetsel kararlara rehberlik etmektedir. Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) hemşireler için etik kuralları, hemşirelerin kişisel tercihlerden ve kurumsal baskılardan bağımsız olarak yerine getirmeleri gereken temel etik sorumluluklar olarak tanımlamaktadır (ICN, 2021). Bu ilkeler, özellikle kaynak yetersizliği, kriz, çatışma ve çelişen talepler gibi karar vermenin zor olduğu koşullarda hemşirelerin mesleki sorumluluklarını sürdürmelerine ve etik kararlar almalarına rehberlik etmektedir (ICN, 2026). Bu sebeple etik ilkeler, yalnızca bireysel mesleki davranışların değil, insan kaynakları yönetiminin ve örgütsel karar süreçlerinin de temelini oluşturmaktadır.

Etik ilke ve değerler, ulusal ve uluslararası belirlenmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün belirlediği etik ilkeler dürüstlük, sorumluluk, bağımsızlık ve tarafsızlık, saygı ve profesyonel bağlılıktır (WHO, 2023). Avrupa Hemşire Yöneticiler Derneği ise ahlaki ve etik değerlere bağlılık, sorumluluk, eşitlik, insan onuruna saygı, adalet, özgürlük, iyilik yapma ve zarar vermeme ilkelerini hemşirelik yönetiminin temel değerleri arasında değerlendirmektedir (ENDA, 2019). Türkiye'de hemşirelik hizmetleri yönetimine özgü etik ilkeler Ayan ve Baykal (2024) tarafından eşitlik, adalet, doğruluk-dürüstlük, tarafsızlık, sorumluluk, gizlilik, saydamlık ve hümanizm yönetsel etik ilkeler olarak belirlenmiştir. Bu ilkeler; çalışanların haklarının korunması, kaynakların adil dağıtılması, karar süreçlerinde tarafsızlığın sağlanması, bilgilerin gizliliğinin korunması ve insan onuruna saygılı bir çalışma ortamının oluşturulması açısından hemşire yöneticilere yol göstermektedir.

Etik ilkelerin yönetsel uygulamalara aktarılmasında hemşire liderlerin rolü önemlidir. Amerikan Hemşirelik Liderliği Örgütü'nün temel yetkinlikleri doğrultusunda hemşire yöneticilerin, etik ikilemlerle karşılaştıklarında farklı bakış açılarını ve geri bildirimleri dikkate almaları; görüş ayrılıklarının yapıcı, açık ve çözüm odaklı bir diyalogla ele alınmasını teşvik etmeleri beklenmektedir. Ayrıca etik ilkelere bağlılıkları ve dürüst davranışlarıyla rol model olmaları, ekiplerini kalite, güvenlik ve kurumsal hedefleri destekleyen değer temelli kararlar almaya yönlendirmeleri ve kurum genelinde etik sorumluluk, hesap verebilirlik ve şeffaflığı güçlendiren bir kültürün gelişmesine liderlik etmeleri önem taşımaktadır (AONL, 2017). Bununla birlikte günümüzde etik yönetim, krizlere hazırlık kapsamında etik farkındalık, hukuki bilgi ve doğru karar verme yetkinliğini; yapay zekâ ve dijital teknolojilerin etik kullanımını; sağlığın sosyal belirleyicilerini dikkate alan, savunmasız hastaların haklarını koruyan bütüncül ve kişi merkezli bakımın desteklenmesini de gerektirmektedir (WHO, 2024). Sonuç olarak, hemşirelik hizmetleri yönetiminde etik ilkelerin benimsenmesi ve yönetsel davranışlara dönüştürülmesi; adil, güvenli, katılımcı ve insan onuruna saygılı çalışma ortamlarının oluşturulması açısından temel bir gerekliliktir.

Kaynakça

American Organization for Nursing Leadership. (2026). AONL nurse leader core competencies.

Ayan, G., & Baykal, Ü. (2024). Managerial ethical principles and behaviors for nurse managers: A Delphi study. Nursing Ethics, 31(7), 1330–1348.

European Nurse Directors Association. (2019). The European nurse directors' proto-code of ethics and conduct. https://enda-europe.com/wp-content/uploads/2019/04/enda-proto-code-of-ethics.pdf

International Council of Nurses. (2021). The ICN code of ethics for nurses.

International Council of Nurses. (2026). Our nurses. Our future. Empowered nurses save lives: International Nurses Day 2026 report.

World Health Organization. (2023). WHO code of ethics.

World Health Organization. (2024). Ethics and governance of artificial intelligence for health: Guidance on large multi-modal models. https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/375579/9789240084759-eng.pdf

PANEL 3: Gelecek Kapıda: Uyum mu, Direniş mi?

Geleceğin Toplumsal Değer Yargıları Üzerine Bir Değerlendirme

Konuşmacı: Prof. Dr. Aylin Görgün Baran

Hacettepe Üniversitesi/Sosyoloji Bölümü

Toplumların devamlılığını sağlayan temel mekanizmalardan biri, üreme yoluyla bireyin topluma katılması iken, diğeri toplumsal norm ve değerler kapsamında kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasıdır. Aile, eğitim, din, çalışma hayatı ve diğer toplumsal kurumlar aracılığıyla bireyler toplumsal davranış biçimlerini öğrenirken öte taraftan neyin doğru veya yanlış, değerli veya değersiz, meşru veya gayrimeşru, arzu edilir veya kaçınılması gereken olduğuna ilişkin değerlendirme ölçütlerini de öğrenerek kazanırlar. Dolayısıyla değerler, toplumsal düzenin normatif temellerinden birini oluşturur. Ancak kuşaklararası değer aktarımı hiçbir zaman mekanik bir yeniden üretim süreci şeklinde değildir. Her kuşak, kendisinden önceki kuşaktan devraldığı değerleri içinde yaşadığı tarihsel, ekonomik, kültürel ve teknolojik koşullar içerisinde yeniden yorumlar. Bu nedenle kuşaklararası farklılıkların yalnızca yaş farklılıkları olarak değil, bireylerin farklı tarihsel, toplumsal ve yapısal oluşumların etkisiyle toplumsallaştığı ve deneyimlerinin farklı olduğu gerekçesiyle farklı değer yargıları üretebildikleridir.

Yöntem olarak literatür değerlendirmesine dayanan bu bildirinin temel sorusu, *akışkan modernite, risk ve ağ toplumu kapsamında geç modern toplumlarda değer yargılarının değişimine etki eden temel parametreler nelerdir ve değişimin nasıl dönüşmektedir,* sorusu oluşturmaktadır. Küreselleşme, dijital iletişim teknolojileri, sosyal medya, eğitim düzeylerinin yükselmesi, çalışma hayatındaki esnekleşme, ekonomik krizler, iklim değişikliği, salgınlar, ulusötesi göçler ve toplumsal belirsizlik kuşakların yaşam deneyimlerini farklılaştırmaktadır. Bu nedenle farklılaşma toplumsal yaşamda daha görünür hâle gelirken, bu bildiri farklı yaşam deneyimlerinden kaynaklanan değer yargılarındaki dönüşümü tespit etme amacını taşımaktadır. Zira gençler yalnızca ailelerinin ve yakın çevrelerinin değer sistemleri içerisinde sosyalleşmemekte; dijital ağlar aracılığıyla küresel ölçekte farklı yaşam tarzları ve değer sistemleriyle karşı karşıya kalmaktadır.

Bu kapsamda toplumsal değerler, bireylerin ve toplumsal grupların neyin iyi, doğru, önemli, meşru ve arzu edilir olduğuna ilişkin değerlendirme ölçütlerini oluşturur. Değer yargısı ise, bireyin veya toplumsal grubun sahip olduğu değerlerden hareket ederek insanlar, davranışlar, olaylar ve yaşam biçimleri hakkında yaptığı değerlendirmedir. Başka bir ifadeyle değer, genel bir ilke; değer yargısı ise bu ilkenin somut durumlara uygulanmasıdır. Örneğin. Bireysel özgürlük bir değer iken "birey kendi yaşam tarzını ailesinin beklentilerinden bağımsız olarak seçebilmelidir" ifadesi bir değer yargısını temsil eder. Dolayısıyla kuşaklararası çatışmalar çoğu zaman değerlerin tamamen farklılaşmasından değil, **aynı değere farklı anlamlar yüklenmesinden** kaynaklanabilir. Genç ve yetişkin kuşakların her ikisi de aileyi önemli görebilir; ancak yetişkin kuşak aileyi bağlılık ve sorumluluk üzerinden, genç kuşak ise duygusal yakınlık ile bireysel özerkliğin birlikte var olabileceği bir ilişki biçimi üzerinden değerlendirebilir. Değer yargılarının farklılaşmasının yalnızca kültürel tercihlerden değil her kuşağın farklı tarihsel ve toplumsal koşullarda toplumsallaşmasından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla yetişkin kuşakların yaşam deneyimleri görece daha fazla **süreklilik, kurumsal bağlılık, kolektif sorumluluk ve güvenlik** ekseninde şekillenebilirken genç kuşakların deneyimleri daha çok **esneklik, bireysel özerklik, seçim, kendini gerçekleştirme ve belirsizlik** üzerinden inşa edilmektedir.

Bu kuramsal değerlendirme, kuşaklararası toplumsal değer değişimini Zygmunt Bauman'ın akışkan modernite, Ulrich Beck'in risk toplumu ve bireyselleşme, Manuel Castells'in ağ/toplumu ve dijital süreçler Shalom H.

Schwartz'ın temel insani değerler yaklaşımlarını bütünleştiren bir çerçevede incelemektedir. Türkiye bağlamında Çiğdem Kağıtçıbaşı'nın özerk-ilişkisel benlik modeli, dönüşümün kolektivizmden bireyciliğe doğrusal bir geçiş olarak yorumlanmasını engelleyen tamamlayıcılık esasında kullanılmaktadır. Sonuç olarak, gençler ve yetişkinler arasındaki değer farklılaşmasının "geleneksel-modern" ya da "kolektivist-bireyci" gibi ikiliklerle açıklanması yeterli değildir. Aile, otorite, çalışma, din, toplumsal cinsiyet, dijitalleşme ve gelecek algısı alanlarında değerler; yok olmanın ötesinde öncelik ve öneminin değişebileceği dikkate alınarak yeniden sıralanmakta, yeniden yorumlanmakta ve farklı meşruiyet kaynaklarına bağlanmaktadır.

PANEL 3: Gelecek Kapıda: Uyum mu, Direniş mi?

Geleceğin Sağlık Örgütlerinde Yönetim, İnovasyon ve Hemşirelikte Dönüşüm:

Konuşmacı: Prof. Dr. Haydar SUR

Üsküdar Üniversitesi Öğretim Üyesi

Sağlık sistemleri; teknolojik gelişmeler, dijital sağlık uygulamaları, yapay zekâ entegrasyonu, demografik dönüşüm, yaşlanan nüfus ve kronik hastalıkların artışı gibi faktörler nedeniyle hızlı bir değişim sürecindedir. Bu çalışma; geleceğin sağlık örgütlerinde yönetim anlayışındaki dönüşümü, yönetici hemşirelerin yeni rol ve sorumluluklarını ve hemşirelerin teknolojik yeniliklere uyum sağlama süreçlerini bütüncül ve bilimsel bir çerçevede ele almaktadır.

Sağlık Örgütlerinde Yönetim Dönüşümü

Geleceğin sağlık kuruluşlarında yönetim yapısı; geleneksel, hiyerarşik ve merkeziyetçi anlayıştan; katılımcı, paylaşılan yönetişimi benimseyen, esnek, veri odaklı ve öğrenen örgüt modellerine doğru dönüşüm geçirmektedir. Karar alma süreçlerinde sezgisel yaklaşımlar yerini elektronik sağlık kayıtları ve istatistiksel kalite göstergelerine dayalı veriye bırakmaktadır. Yönetimsel süreçlerde personel planlaması, hasta yoğunluğu tahmini ve risk analizi gibi alanlarda yapay zekâ destekli algoritmik sistemler yaygınlaşmaktadır. Ancak bu teknolojilerin entegrasyonunda insan özerkliği, etik ilkeler, şeffaflık, hesap verebilirlik ve veri güvenliği temel kriterler olarak öne çıkmaktadır.

Geleceğin Yönetici Hemşiresinin Rolü

Süreç içerisinde yönetici hemşire profili; yalnızca rutin iş akışlarını düzenleyen "idari yönetici" rolünden sıyrılarak değişim lideri, dijital lider, veri odaklı karar verici ve insan kaynağını güçlendiren koç/mentor kimliğine dönüşmektedir. Yönetici hemşirelerin temel sorumlulukları arasında;

- Bakım kalitesini ve hasta güvenliğini geliştirmek,
- Klinik verilere ve bilimsel kanıtlara dayalı kararlar almak,
- Katılımcı yönetim anlayışıyla çalışanları karar süreçlerine dâhil etmek,
- Çalışanların ruh sağlığı, iyilik hali ve tükenmişlik sorunlarını gözeterek psikolojik olarak güvenli bir ortam oluşturmak,
- Afet ve kriz durumlarında etkin koordinasyonu sağlamak yer almaktadır.

Hemşirelerin Yeniliklere Uyum Süreci ve Temel Yetkinlikler

Hemşirelerin yeniliklere uyumu; sadece bir teknolojiyi kullanabilmek değil, eleştirel düşünme, bilimsel kanıtı değerlendirme, etik karar verme ve hasta merkezli bakımı sürdürebilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Öne çıkan temel yetkinlik alanları şunlardır:

- Sürekli Mesleki Gelişim ve Yaşam Boyu Öğrenme: Mesleki bilginin güncelliği için bilimsel literatürün takibi, lisansüstü eğitim ve sürekli eğitim zorunludur.
- Dijital ve Yapay Zekâ Okuryazarlığı: Hemşirelerin yapay zekâ çıktılarını doğrudan kabul etmek yerine, algoritmik sonuçları klinik bilgi ve hastanın tercihleriyle birleştiren bir eleştirel değerlendirme yapması gerekmektedir.
- Kanıta Dayalı Uygulama: Yeni yöntemlerin benimsenmesinde yöntemin yeniliğinden ziyade bilimsel kanıt düzeyi, güvenliği ve klinik uygunluğu esas alınmalıdır.

- Simülasyon ve Sanal Gerçeklik: Senaryo temelli simülasyon ve sanal gerçeklik uygulamaları, hastaya zarar verme riski olmaksızın klinik becerilerin ve özgüvenin geliştirilmesinde kritik bir eğitim aracıdır.

Engeller, Örgütsel Destek

Yeniliklerin benimsenmesinde bireysel kaygıların yanı sıra; yoğun iş yükü, personel yetersizliği, teknik altyapı eksikliği ve bilimsel kaynaklara erişim güçlüğü gibi örgütsel engeller bulunmaktadır. Kurumların düzenli uygulamalı eğitimler sunması, veri tabanlarına erişim sağlaması ve hemşireleri karar süreçlerine katması hayati önem taşır.

Sonuç

Geleceğin hemşiresi yalnızca bakımı sunan bir uygulayıcı değil; veriyi yorumlayan, teknolojiyi eleştirel değerlendiren, değişime liderlik eden ve insani bakım ile teknolojik araçları dengeli biçimde bütünleştiren profesyoneldir.

Kaynaklar

Alharbi, A., Nurfianti, A., Mullen, R. F., McClure, J. D., & Miller, W. H. (2024). The effectiveness of simulation-based learning on students' knowledge and skills in nursing programs: A systematic review. BMC Medical Education, 24, Article 1099. https://doi.org/10.1186/s12909-024-06080-z

Cho, M. K., & Kim, M. Y. (2024). Enhancing nursing competency through virtual reality simulation among nursing students: A systematic review and meta-analysis. Frontiers in Medicine, 11, Article 1351300. https://doi.org/10.3389/fmed.2024.1351300

Crawford, C. L., et al. (2023). Barriers and facilitators influencing EBP readiness: Building organizational and nurse capacity. Worldviews on Evidence-Based Nursing, 20(5), 448–457. https://doi.org/10.1111/wvn.12618

Glette, M. K., Ludlow, K., Wiig, S., Bates, D. W., & Austin, E. E. (2023). Resilience perspective on healthcare professionals' adaptations to changes and challenges resulting from the COVID-19 pandemic: A meta-synthesis. BMJ Open, 13(9), Article e071828. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2023-071828

Huai, P., Li, Y., Wang, X., Zhang, L., Liu, N., & Yang, H. (2024). The effectiveness of virtual reality technology in student nurse education: A systematic review and meta-analysis. Nurse Education Today, 138, Article 106189. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106189

International Council of Nurses. (2021). The ICN code of ethics for nurses. International Council of Nurses.

Kleib, M., et al. (2021). Approaches for defining and assessing nursing informatics competencies: A scoping review. JBI Evidence Synthesis, 19(4), 794–841. https://doi.org/10.11124/JBIES-20-00100

Pitsillidou, M., Noula, M., Roupa, Z., & Farmakas, A. (2023). Barriers to the adoption of evidence based practice in nursing: A focus group study. Acta Informatica Medica, 31(4), 306–311. https://doi.org/10.5455/aim.2023.31.306-311

Ruksakulpiwat, S., et al. (2024). A systematic review of the application of artificial intelligence in nursing care: Where are we, and what's next? Journal of Multidisciplinary Healthcare, 17, 1603–1616. https://doi.org/10.2147/JMDH.S459946

Saragih, I. D., Tarihoran, D. E. T. A. U., Lin, W.-T., & Lee, B.-I. (2024). Outcomes of scenario-based simulation courses in nursing education: A systematic review and meta-analysis. Nurse Education Today, 136, Article 106145. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2024.106145

Schlitt, L., et al. (2024). Digital technologies in nursing: An umbrella review. International Journal of Nursing Studies, 159, Article 104950. https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2024.104950

World Health Organization. (2021a). Global strategic directions for nursing and midwifery 2021–2025. World Health Organization.

World Health Organization. (2021b). Global strategy on digital health 2020–2025. World Health Organization.

World Health Organization. (2025). State of the world's nursing report 2025: Investing in education, jobs, leadership and service delivery. World Health Organization.

PANEL 3: Gelecek Kapıda: Uyum mu, Direniş mi?

Sağlık Hizmetlerinde Kalitenin Geleceği: Dönüşüme Uyum ve Direnişte Pusulamız Değerler mi?

Konuşmacı: Doç. Dr. Ali ARSLANOĞLU

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

Sağlık hizmetlerinde kalite anlayışı; bilimsel ve teknolojik gelişmeler, dijital dönüşüm, yapay zekâ uygulamaları, değişen hasta beklentileri ve sağlık çalışanlarının deneyimleri doğrultusunda önemli bir dönüşüm geçirmektedir. Geleceğin sağlık hizmetlerinde kalite, yalnızca belirlenmiş standartların karşılanması ve ölçülebilir göstergelerin iyileştirilmesiyle sınırlı kalmayacak; hasta güvenliği, hasta ve çalışan deneyimi, etik, mahremiyet, adalet, sürdürülebilirlik ve insan odaklı bakım gibi boyutları da kapsayan bütüncül bir anlayışa ihtiyaç duyacaktır. Bu dönüşüm, sağlık yöneticileri ve özellikle hemşire yöneticiler açısından değişime uyum ile değişime direnç arasındaki dengeyi önemli bir yönetim sorunu hâline getirmektedir.

Teknolojik gelişmeler sağlık hizmetlerinin kalitesinin geliştirilmesi açısından önemli fırsatlar sunmaktadır. Yapay zekâ ve veri analitiği; risklerin öngörülmesi, karar süreçlerinin desteklenmesi, süreçlerin izlenmesi, kaynakların etkin kullanılması ve kalite göstergelerinin değerlendirilmesinde yöneticilere yeni olanaklar sağlamaktadır. Bununla birlikte teknoloji, sağlık hizmetlerinin temelini oluşturan insan ilişkilerinin, etik sorumluluğun ve mesleki muhakemenin yerine geçen bir unsur olarak değerlendirilmemelidir. Veriler ne olduğunu gösterebilir; ancak sağlık hizmetlerinde "ne yapılması gerektiği" sorusu çoğu zaman etik ilkeler, mesleki sorumluluk, insan onuru ve toplumsal değerler çerçevesinde yanıtlanmaktadır.

Değişime direnç ise çoğunlukla olumsuz bir davranış olarak değerlendirilmesine rağmen, sağlık hizmetlerinde her direnç kalite açısından zararlı değildir. Çalışanların hasta güvenliği, etik, mahremiyet veya hasta yararı temelinde ortaya koyduğu sorgulayıcı tutum, bazı durumlarda değişimin yeniden değerlendirilmesine ve öngörülemeyen risklerin fark edilmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle geleceğin sağlık yöneticileri için temel soru yalnızca "Uyum mu, direniş mi?" olmamalı; "Neye uyum sağlamalı, neye direnmeliyiz?" sorusu üzerinden ele alınmalıdır.

Bu doğrultuda bilimsel gelişmelere, teknolojik yeniliklere, dijital dönüşüme ve sürekli öğrenmeye uyum sağlanması; buna karşılık insan onurunun zedelenmesine, adaletsizliğe, mahremiyet ihlaline, korku kültürüne, çalışanların değersizleştirilmesine ve teknolojinin insan ilişkilerinin yerine konulmasına karşı eleştirel bir duruş geliştirilmesi önem taşımaktadır. Geleceğin kalite anlayışı, değişimi bütünüyle kabul etmek veya reddetmek yerine, değişimin amacını, sonuçlarını ve insan üzerindeki etkilerini değerlendirebilen eleştirel bir liderlik yaklaşımını gerektirmektedir.

Sonuç olarak geleceğin sağlık hizmetlerinde kalite; bilim, teknoloji, insan ve değerlerin birlikte ele alındığı bir anlayış üzerine inşa edilmelidir. Geleceğin hemşire yöneticileri yalnızca teknolojiyi kullanan ve kalite göstergelerini izleyen yöneticiler değil; değişimi yöneten, çalışanları sürece dâhil eden, etik sınırları koruyan, hasta ve çalışan güvenliğini gözeten ve insan merkezli sağlık hizmetini savunan liderler olmalıdır. Teknoloji yolu gösterebilir; ancak değerler yönü göstermeye devam edecektir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık hizmetlerinde kalite, dijital dönüşüm, yapay zekâ, değişime uyum, değişime direnç, etik, hemşire yöneticiler, sağlık hizmetleri.

BİLDİRİLER

B-100. Hemşirelik Hizmetleri Denetim Kültürü ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Hande KAYA[1], Ebru ÖZEN BEKAR[2]

[1] ORCID ID: 0009-0005-6683-8783, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Programı, Düzce

[2] ORCID ID: 0000-0002-6214-1541, Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim AD, Düzce

Giriş ve Amaç: Denetim, hemşirelik hizmetlerinin etkinliği ve sürdürülebilirliği açısından temel bir yönetim sürecidir. Literatürde, hemşirelerin denetim algısı ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bu konunun araştırılmasını gerekli kılmaktadır. Araştırma, klinik hemşirelerinin hemşirelik hizmetleri denetim kültürü ile hemşire iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Çalışma kesitsel ilişki arayıcı tasarımdadır. Haziran 2024-Aralık 2024 tarihleri arasında Düzce ilinde bulunan iki hastanenin kliniklerinde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden hemşireler örneklemi oluşturmuştur (n:284). Veri toplamada Kişisel ve Mesleki Bilgiler Formu, Hemşirelik Hizmetlerinde Denetim Kültürü Ölçeği Hemşire İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Çalışma verileri toplanmadan önce kurum izinleri ve etik kurul izni (11.12.2023 tarihli ve 2023/404 sayılı) alınmıştır.

Bulgular: Çalışmaya katılan klinik hemşirelerinin denetim kültürü ölçeği puan ortalaması 64,24±13,61 olarak belirlenmiştir. Alt boyutlarına göre ölçek puanları; denetim sürecinin amaçları alt boyutunda 18,39±4,49, denetim sürecinin işleyişi alt boyutunda 18,31±4,39 ve denetim sürecinin etkileri alt boyutunda ise 27,54±7,18 bulunmuştur. Hemşire iş doyum ölçeği puan ortalaması 3,49±0,49'dur. Ölçeğin alt boyutlarında; işle ilgili olumlu duygular için 3,56±0,67, üstlerden uygun destek için 3,46±0,89, işyerinde algılanan önem için 3,90±0,49 ve keyifli çalışma ortamı için 2,78±0,76 olarak belirlenmiştir. Hemşirelik hizmetlerinde denetim kültürü ölçeği ve hemşire iş doyum ölçeği toplam puanları arasında pozitif yönlü orta düzeyde korelasyon bulunmuştur ($r=0,528$; $p<0,001$). Yapılan ileri analizlerle, hemşirelik hizmetleri denetim kültürünün hemşirelerin iş doyumunu %27.9 etkilediği saptanmıştır. Ayrıca kullanılan ölçeklerin cronbach alfa güvenirlik katsayısı sırası ile 0,94 ve için 0,86 olarak saptanmıştır.

Sonuç: Bu çalışma hemşirelerin denetim sürecini amaçlarına uygun, sistematik ve destekleyici bir yapı olarak algılamalarının, iş doyumlarını artırdığını belirlenmiştir. Ayrıca denetim kültürünün, hemşirelerin iş doyumunun önemli bir bölümünü açıkladığı görülmüştür. Bu doğrultuda, yönetici hemşirelerin denetim süreçlerini yalnızca kontrol odaklı bir yaklaşım yerine, rehberlik edici, katılımcı ve geri bildirim temelli bir anlayışla yürütmeleri önerilmektedir. Denetim sürecinde hemşirelerin görüşlerinin alınması, açık iletişimin sağlanması ve mesleki gelişimi destekleyici uygulamaların benimsenmesi, iş doyumunun artırılmasına katkı sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Denetim, hemşire, iş doyumu.

Dipnot: *"Bu çalışma 2025 yılında Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir"*

The Relationship Between Nursing Services Control Culture and Job Satisfaction

Introduction and Aim: Control is a fundamental management process for the effectiveness and sustainability of nursing services. The limited number of studies examining the relationship between nurses' perception of control and job satisfaction necessitates research on this topic. This study aimed to determine the relationship between clinical nurses' nursing service control culture and nursing job satisfaction.

Method: The study employed a cross-sectional, exploratory design. The sample consisted of nurses working in the clinics of two hospitals in Duzce province between June 2024 and December 2024 who agreed to participate (n=284). The Personal and Professional Information Form, the Nursing Services Control Culture Scale, and the Nurse Job Satisfaction Scale were used for data collection. Institutional permissions and ethical committee approval (dated 11.12.2023 and numbered 2023/404) were obtained before data collection.

Results: The mean score on the control culture scale for clinical nurses participating in the study was 64.24±13.61. Scale scores according to subdimensions were 18.39±4.49 for the subdimension of control process objectives, 18.31±4.39 for the subdimension of control process operation, and 27.54±7.18 for the subdimension of control process effects. The average score on the nurse job satisfaction scale was 3.49±0.49. The subdimensions were as follows: positive feelings about work, 3.56±0.67; appropriate support from superiors, 3.46±0.89; perceived importance at work, 3.90±0.49; and pleasant working environment, 2.78±0.76. A positive, moderate correlation was found between the total scores of the nursing services control culture scale and the nursing job satisfaction scale ($r=0.528$; $p<0.001$). Advanced analyses revealed that the nursing services control culture affects nurses' job satisfaction by 27.9%. Furthermore, Cronbach's alpha reliability coefficients for the scales used were 0.94 and 0.86, respectively.

Conclusion: This study determined that nurses' perception of the control process as purposeful, systematic, and supportive increased their job satisfaction. Furthermore, the study found that control culture explained a significant portion of nurses' job satisfaction. Accordingly, it is recommended that nurse managers conduct control processes with a guidance-oriented, participatory, and feedback-based approach rather than a control-focused approach. Incorporating nurses' opinions in the control process, ensuring open communication, and adopting practices that support professional development will help increase job satisfaction.

Keywords: Supervision, nurse, job satisfaction.

Footnote: *"This study was derived from a master's thesis completed in 2025 at Düzce University, Institute of Graduate Education, Nursing Program."*

B-101. Hemşirelerin Mesleki ve Sendikal Örgütlenmeye Yönelik Görüşleri ve Katılım Deneyimleri: Fenomenolojik Bir Araştırma

İbrahim KAVASLAR[1], Handan ALAN[2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-6172-3067, Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Düzce. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-7414-2288, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana bilim Dalı, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşireler sağlık sisteminin en geniş meslek grubunu oluşturmasına rağmen mesleki ve sendikal örgütlenmeye katılımın sınırlı olduğu görülmektedir. Örgütlenme düzeyinin düşüklüğü mesleki hakların savunulması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve profesyonel kimliğin güçlendirilmesi açısından önemli bir sorun oluşturmaktadır. Bu araştırma hemşirelerin örgütlenmeye yönelik bakış açılarını belirlemek, örgütlenme deneyimlerini incelemek ve örgütlenmeyi etkileyen faktörleri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma fenomenolojik nitel araştırma deseninde yürütülmüştür. Çalışma grubunu üniversite hastaneleri, devlet hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri, özel hastaneler ve birinci basamak sağlık kuruluşlarında görev yapan 35 hemşire oluşturmuştur. Katılımcılar farklı kurum deneyimlerini yansıtmak amacıyla maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak çevrimiçi ortamda (Zoom) toplanmış, görüşmeler ortalama 30–45 dakika sürmüş ve ses kaydı alınarak yazılı metne dönüştürülmüştür. Veriler satır satır kodlanarak kategoriler ve temalar oluşturulmuş ve içerik analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma için Düzce Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulundan (2022/509) etik izin alınmıştır.

Bulgular: Analiz sonucunda dört ana tema belirlenmiştir: Örgütlenmenin önündeki engeller, Örgütlenme motivasyonları, Mesleki örgütlenmeye ilişkin algı ve beklentiler ile Sendikal örgütlenmeye ilişkin algı ve deneyimler. Hemşirelerin örgütlenmeyi gerekli gördükleri ancak aktif katılım göstermedikleri belirlenmiştir. Katılımı sınırlayan başlıca etkenler mesleki hak bilgisi eksikliği, bireysel çıkarların öncelenmesi, örgütlere güvensizlik, yönetsel baskı algısı, iş yükü ve tükenmişliktir. Buna karşın örgütlenmenin hak elde etme, birlik oluşturma, güç kazanma ve mesleki farkındalık sağlama açısından önemli olduğu ifade edilmiştir. Mesleki örgütler gerekli görülmekle birlikte sahada yeterince görünür ve etkili bulunmamış; sendikalar ise destek beklentisine rağmen siyasallaşma algısı nedeniyle sınırlı güvenle değerlendirilmiştir.

Sonuç: Araştırma bulguları hemşirelerin örgütlenmeye karşı olumsuz bir tutuma sahip olmadığını, ancak çeşitli yapısal ve örgütsel engeller nedeniyle örgütlenme davranışının ortaya çıkmadığını göstermektedir. Mesleki haklara ilişkin bilgi eksikliği, örgütlere duyulan güvensizlik, yönetsel baskı algısı ve yoğun iş yükü örgütlenmenin önündeki temel bariyerlerdir. Bu nedenle mesleki örgütlerin yalnızca temsil edici değil, sahada destekleyici ve görünür yapılar haline gelmesi örgütlenme katılımını artırmada belirleyici olabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, mesleki örgütlenme, sendika, profesyonel kimlik, sağlık çalışanları.

Dipnot: *Bu bildiri, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora Programında yürütülmekte olan doktora tezinden üretilmiştir.*

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

Nurses' Views and Participation Experiences Regarding Professional and Union Organization: A Phenomenological Study

Introduction and Aim: Although nurses constitute the largest professional group in the healthcare system, participation in professional and union organizations remains limited. Low levels of organization create significant problems in defending professional rights, improving working conditions, and strengthening professional identity. This study aimed to determine nurses' perspectives on organization, examine their experiences, and identify the factors affecting participation in professional and union organizations.

Method: This study used a phenomenological qualitative research design. The study group consisted of 35 nurses working in university hospitals, state hospitals, training and research hospitals, private hospitals, and primary healthcare institutions. Participants were selected using maximum variation sampling to reflect different institutional experiences. Data were collected through semi-structured interviews conducted online (Zoom). Interviews lasted approximately 30–45 minutes and were audio-recorded and transcribed verbatim. The data were analyzed using content analysis by coding line by line and organizing codes into categories and themes. Ethical approval was obtained from the Düzce University Scientific Research Ethics Committee (2022/509).

Results: Four main themes were identified: Barriers to organization, Motivations for organization, Perceptions and expectations regarding professional organizations, and Perceptions and experiences regarding unions. Nurses considered organization necessary but did not actively participate. Major barriers included a lack of knowledge about professional rights, prioritizing individual interests, distrust in organizations, perceived managerial pressure, heavy workload, and burnout. Nurses viewed organizations as important for obtaining rights, building solidarity, strengthening professional power, and increasing professional awareness. Professional organizations were considered necessary but insufficiently visible and effective in the field, whereas unions were evaluated with limited trust due to perceived politicization.

Conclusion: The findings indicate that nurses do not hold negative attitudes toward organizations; however, organizational participation does not occur due to structural and institutional barriers. Lack of knowledge about professional rights, distrust of organizations, perceived managerial pressure, and heavy workload constitute the primary barriers to participation. Therefore, professional organizations need to function not only as representative bodies but also as visible, supportive structures in the field to enhance nurses' participation in organizational activities.

Keywords: Nurse, professional organization, union, professional identity, healthcare workers.

Footnote: *This paper is derived from a doctoral dissertations being conducted within the Nursing Management program at the Istanbul University-Cerrahpaşa Graduate School of Education.*

This paper was supported under the TÜBİTAK 2224-B Support Program for Participation in National Scientific Events

B-102 Hemşirelik Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumları ile Kariyer Gelecekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Berra YILMAZ KUŞAKLI[1], Volkan KARAKOÇ[2], Talha Kaya ELEVLİOĞLU[3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-5612-9554, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye

[2] ORCID ID: 0009-0007-2250-660×, Hemşire, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0009-4222-3644, Hemşire, İstanbul

Giriş ve Amaç: Lisans eğitimi, mesleki becerilerin yanı sıra kariyer yönetimi yetkinliklerinin kazandırıldığı kritik bir süreçtir. Günümüzde düşük ve orta gelirli ülkelerdeki nitelikli iş gücünün daha iyi yaşam koşulları arayışıyla gerçekleştirdiği beyin göçü, küresel bir sağlık sorunu haline gelmiştir. Türkiye'de hemşirelik öğrencileri arasında gözlenen artan göç eğilimi, sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliği açısından risk teşkil etmektedir. Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer planlamaları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Çalışma tanımlayıcı, ilişki arayıcı türde, kesitsel bir araştırmadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bir vakıf üniversitesi hemşirelik bölümünde 2024-2025 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Dönemi'nde öğrenim gören 559 öğrenci oluşturdu. Çalışma, 30.06.2025-14.07.2025 tarihleri arasında yürütülmüştür. Veriler "Demografik Bilgi Formu", "Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği-BGYTÖ" ve "Kariyer Geleceği Ölçeği-KGÖ" kullanılarak dijital ortamda toplanmıştır. Ölçeklerin Cronbach α katsayıları sırasıyla 0,846 ve 0,870'dir. Araştırmanın yürütülebilmesi amacıyla İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Kurulu'ndan etik onay (Tarih: 19.06.2025, Karar No: 127/2025) ve araştırmanın gerçekleştirileceği ilgili fakülte dekanlığından yazılı kurum izni alınmıştır. Veri analizleri IBM SPSS 22.0 yazılımı ile gerçekleştirilmiş; bu kapsamda tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyonu ve regresyon analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %87,36'sı mezuniyet sonrası mesleğini sürdürmeyi hedeflerken, %48,66'sı yurt dışında çalışmak istediğini belirtmiştir. Ancak koşulların eşitliği durumunda bu oran %33,81'e gerilemektedir. BGYTÖ çekici alt boyut puanı 31,11±7,03, itici alt boyut 8,71±3,30, KGÖ toplam puanı ise 82,47±12,24 olarak bulunmuştur. Analizler sonucunda, "Kariyer İyimserliği" ile "Çekici Beyin Göçü" arasında güçlü ve negatif yönlü bir ilişki ($r = -0,679$; $p < 0,05$) tespit edilmiştir. Kariyer iyimserliği arttıkça, yurt dışı imkanlarına yönelik çekicilik algısının azaldığı görülmüştür. Ayrıca "Kariyer Uyumluluğu" ile "Kariyer Geleceği" arasında pozitif yönlü, çok güçlü bir korelasyon ($r = 0,893$; $p < 0,01$) belirlenmiştir.

Sonuç: Araştırma verileri, öğrencilerin kariyerlerine yönelik olumlu beklentilerinin ve uyum yeteneklerinin, beyin göçü niyetini sınırlayabilecek anahtar faktörler olduğunu göstermektedir. Hemşirelik eğitiminde ve sağlık yönetiminde, genç profesyonellerin kariyer iyimserliğini destekleyecek stratejilerin geliştirilmesi, nitelikli iş gücü kaybının önlenmesinde etkin bir rol oynayabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hemşirelik öğrencileri, beyin göçü, kariyer, kariyer planlama.

Dipnot: *Bu bildiri, TÜBİTAK 2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılım Desteği kapsamında desteklenmiştir*

Investigation of the Relationship Between Nursing Students' Attitudes Toward Brain Drain and Their Career Futures

Introduction and Aim: Undergraduate education is a critical process in which students acquire career management competencies alongside professional skills. Today, brain drain-the migration of skilled labor from low- and middle-income countries in search of better living conditions-has become a global health issue. The increasing tendency toward migration observed among nursing students in Turkey poses a risk to the sustainability of healthcare services. This study was conducted to determine the relationship between nursing students' attitudes toward brain drain and their career planning.

Method: This study is a descriptive, correlational, and cross-sectional study. The sample consisted of 559 students studying in the nursing department of a foundation university in Istanbul during the Spring Semester of the 2024-2025 Academic Year. The study was conducted between June 30, 2025, and July 14, 2025. Data were collected digitally using a "Demographic Information Form," the "Attitude Scale Toward Brain Drain in Nursing Students-ASBDNS," and the "Career Future Inventory-CFI." The Cronbach's alpha coefficients of the scales were 0.846 and 0.870, respectively. The study received ethical approval from the Istanbul Aydın University Ethics Committee and written institutional permission from the relevant faculty. Data analysis was conducted using IBM SPSS 22.0, using descriptive statistics, Pearson correlation, and regression analysis.

Results: While 87.36% of the participants aimed to practice their profession after graduation, 48.66% expressed a desire to work abroad. However, this rate decreased to 33.81% under equal-opportunity conditions. The ASBDNS pull factor sub-dimension score was 31.11±7.03, the push factor sub-dimension was 8.71±3.30, and the total CFI score was 82.47 ±12.24. Analysis revealed a strong negative correlation between "Career Optimism" and "Pull Factors of Brain Drain" ($r = -0.679$; $p < 0.05$). As career optimism increased, the perception of the attractiveness of opportunities abroad decreased. Additionally, we found a very strong positive correlation between "Career Adaptability" and "Career Future" ($r=0.893$; $p<0.01$).

Conclusion: The research data indicate that students' positive career expectations and adaptability are key factors that may limit intentions to engage in brain drain. Developing strategies in nursing education and healthcare management to support young professionals' career optimism may play an effective role in preventing the loss of qualified workforce.

Keywords: Nursing, nursing students, brain drain, career, career planning.

Footnote: *This paper was supported under the TÜBİTAK 2224-B Support Program for Participation in National Scientific Events.*

BD-103. Hemşirelerde Psikolojik Sermaye: Bibliyometrik Bir Analiz

Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ [1], Esra ALTINTAŞ [2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

[2] ORCID ID: 0009-0002-5568-0085, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun

Giriş ve Amaç: Zorlu çalışma koşullarında psikolojik sermaye, hemşirelerin stresle başa çıkma, iş doyumu, mesleki performans ve örgütsel bağlılık gibi alanlarda olumlu etkiler yaratan önemli bir kaynaktır. Bu çalışma, hemşirelikte psikolojik sermaye konusundaki literatürü bibliyometrik analiz yöntemiyle kapsamlı bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Nisan-Mayıs 2025 tarihleri arasında Scopus veri tabanında "psychological capital" ve "nurse" anahtar kelimelerinin farklı kombinasyonları kullanılarak bir tarama yapılmıştır. Toplamda 469 sonuç elde edilmiş, bunlardan 2020–2025 yılları arasında yayımlanmış 283 çalışma bulunmuştur. Dahil edilme kriterlerini karşılayan 120 çalışma üzerinde bibliyometrik analiz gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: En fazla makale 2024 yılında (n=30), İngilizce dilinde (n=99), nicel yöntemlerle (n=109) yayınlanmıştır. Makalelerin örneklem büyüklüğünün çoğunlukla 1–200 arasında (n=39) olduğu saptanmıştır. En fazla yayın ve atıf sayısına sahip ülkeler Çin ve Güney Kore olarak tespit edilmiştir. En sık kullanılan veri toplama yöntemi anketler olurken, psikolojik sermaye ölçümünde en çok PCQ-24 ölçeği kullanılmıştır. Ortak kelime analizine göre psikolojik sermaye en çok tükenmişlik ve işe adanmışlık kavramlarıyla ilişkilendirilmiştir.

Sonuç: Son yıllarda hemşirelikte psikolojik sermaye üzerine yapılan çalışmaların artması, bu alanın giderek önem kazandığını ortaya koymaktadır. Ancak, psikolojik sermayenin bakım kalitesi, iş becerikliliği ve sessiz istifa gibi nispeten az çalışılmış kavramlarla ilişkisini inceleyen araştırmalara ihtiyaç vardır. Ayrıca, kavramın daha derinlemesine anlaşılabilmesi için daha fazla nitel araştırma yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, bibliyometrik analiz; psikolojik sermaye.

Psychological Capital in Nurses: A Bibliometric Analysis

Introduction and Aim: Under challenging working conditions, psychological capital is an important resource that generates positive effects for nurses in areas such as coping with stress, job satisfaction, professional performance, and organizational commitment. This study aims to comprehensively examine the literature on psychological capital in nursing using bibliometric analysis.

Method: A search was conducted in the Scopus database between April and May 2025 using different combinations of the keywords "psychological capital" and "nurse." A total of 469 records were retrieved, of which 283 studies were published between 2020 and 2025. Bibliometric analysis was performed on 120 studies that met the inclusion criteria.

Results: Most articles were published in 2024 (n = 30), in English (n = 99), and employed quantitative methods (n = 109). Study sample sizes ranged predominantly from 1 to 200 participants (n = 39). China and South Korea had the highest number of publications and citations. Surveys were the most frequently used data collection method, and the PCQ-24 scale was the most commonly used instrument to measure psychological capital. According to the co-word analysis, psychological capital was most frequently associated with burnout and work engagement.

Conclusion: The increasing number of studies on psychological capital in nursing in recent years indicates that this field is gaining attention. However, further research is needed to explore the relationship between psychological capital and relatively underexplored concepts such as quality of care, job crafting, and quiet quitting. In addition, more qualitative studies are recommended to deepen the understanding of the concept.

Keywords: Nurses, bibliometric analysis; psychological capital

BD-104. Hemşirelerde Sessiz İstifa; Bibliyometrik ve İçerik Analizi

Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ[1], Hayriye DOĞAN [2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

[2] ORCID ID: 0009-0002-1871-8128, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun

Giriş ve Amaç: COVID-19 pandemisi, profesyonel yaşam dinamiklerini önemli ölçüde değiştirerek bireyleri iş-yaşam dengelerini yeniden değerlendirmeye yöneltmiştir. Bu dönüşüm, gönüllü istifalarda artışa ve çalışanların yalnızca görev tanımlarında belirtilen minimum sorumlulukları yerine getirdiği bir davranış biçimi olan "sessiz istifa" olgusunun ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu çalışma, hemşirelik mesleğinde sessiz istifa konusundaki literatürü bibliyometrik ve içerik analizi yöntemleriyle inceleyerek alandaki eğilimleri, tematik odakları ve araştırma boşluklarını belirlemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Nisan-Mayıs 2025 tarihleri arasında, Scopus, Web of Science ve Google Scholar veri tabanlarında "Quiet Quitting" ve "nurse" anahtar kelimeleri kullanılarak kapsamlı bir literatür taraması gerçekleştirilmiştir. Dahil edilme kriterleri: (1) 2020 ile Mayıs 2025 tarihleri arasında yayımlanmış olmak ve (2) hemşire örneklemiyle gerçekleştirilmiş çalışmalar olmak şeklinde belirlenmiştir. Anahtar kelime aramaları sonucunda 68 çalışma tespit edilmiş, kriterler doğrultusunda 21 çalışma analiz için seçilmiştir. Bibliyometrik analiz sonucunda, en fazla yayının 2024 yılında yapıldığı (n=13) görülmüştür. Çalışmaların çoğu nicel yöntemlerle gerçekleştirilmiştir (n=15), İngilizce yayımlanmıştır (n=17), uluslararası dergilerde yer almıştır (n=17) ve genellikle iki ya da üç yazarlı olarak yayımlanmıştır (n =4). Coğrafi dağılım açısından, son beş yılda en fazla çalışma Yunanistan (n=9) ve Türkiye (n=9) kökenlidir. En çok yayına sahip dergi ise *Nursing Reports* olmuştur (n=4).

Bulgular: İçerik analizi, sessiz istifa davranışlarının hemşireler arasında giderek yaygınlaştığını ve bu durumun bireysel (örneğin tükenmişlik, iş doyumsuzluğu), örgütsel (örneğin yönetici desteği eksikliği, düşük ücret, takdir eksikliği) ve yapısal (örneğin COVID-19 sonrası artan iş yükü, sağlıkta şiddet) birçok faktörden etkilendiğini ortaya koymuştur. Özellikle genç nesil hemşirelerin, yetersiz iş-yaşam dengesi ve düşük ücretler nedeniyle sessiz istifaya daha yatkın olduğu gözlemlenmiştir. Sessiz istifa yalnızca işyerine olan bağlılığın azalmasını değil, aynı zamanda bakım kalitesinin düşmesi ve işten ayrılma niyetinin artması gibi sonuçları da beraberinde getirmektedir. Buna karşın, duygusal zekâ, algılanan örgütsel destek, yeniliğe açıklık ve yüksek kaliteli çalışma ortamı gibi koruyucu faktörlerin, sessiz istifa eğilimlerini azaltabileceği belirlenmiştir.

Sonuç: Sessiz istifa kavramı, hemşirelik literatüründe giderek daha fazla ilgi görmektedir ve özellikle tükenmişlik, örgütsel adalet algısı ve işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle ilişkilendirilmektedir. Örgütsel faktörler ve çalışma koşulları, bu davranışın ortaya çıkmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu doğrultuda, sessiz istifanın hasta bakımı ve güvenliği üzerindeki etkilerini irdeleyen ulusal düzeyde nitel araştırmalara olan ihtiyaç dikkat çekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sessiz istifa, hemşireler, bibliyometrik analiz, içerik analizi.

Quiet quitting in nurses: A bibliometric and content analysis

Introduction and Aim: The COVID-19 pandemic has profoundly altered professional life, prompting individuals to re-evaluate their work-life balance. This shift has led to an increase in voluntary resignations. At the same time, those unable to resign have adopted a "quiet quitting" approach, characterized by meeting only the minimum requirements of their job roles. This study aims to conduct a bibliometric and content analysis of the existing literature on quiet quitting within the nursing profession to evaluate trends, thematic foci, and research gaps in the field.

Method: Between April and May 2025, a comprehensive literature search was conducted using the keywords "Quiet Quitting" AND "nurse" across three major databases: Scopus, Web of Science, and Google Scholar. Inclusion criteria were: (1) studies published between 2020 and May 2025, and (2) studies conducted with a sample of nurses. Keyword searches identified 68 studies. After applying the inclusion criteria, 21 studies were selected for analysis. The bibliometric analysis revealed that the highest number of publications occurred in 2024 (n = 13). Most studies employed quantitative methods (n = 15), were published in English (n = 17), appeared in international journals (n = 17), and had two or three authors (n = 4). Geographically, Greece (n = 9) and Turkey (n = 9) produced the most studies in the last five years. The journal *Nursing Reports* featured the most publications (n = 4).

Results: Content analysis indicated that quiet quitting is increasingly prevalent among nurses and is influenced by a range of factors, including individual (e.g., burnout, job dissatisfaction), organizational (e.g., lack of managerial support, low wages, lack of recognition), and structural factors (e.g., increased workload post-COVID-19, workplace violence in healthcare). Notably, younger nurses appear more susceptible to quiet quitting due to poor work-life balance and inadequate compensation. Quiet quitting not only reflects a withdrawal from workplace engagement but is also associated with decreased care quality and increased turnover intention. Conversely, protective factors such as emotional intelligence, perceived organizational support, innovation support, and a high-quality work environment have been identified as potential buffers against quiet quitting.

Conclusion: Findings suggest that the concept of "quiet quitting" has gained increasing attention in nursing literature, with a notable rise in related publications. The phenomenon is frequently associated with variables such as burnout, perceptions of organizational justice, and intent to leave. The content analysis underscores the critical role of organizational factors and working conditions in driving quiet quitting behaviors among nurses. Accordingly, national-level qualitative studies are urgently needed to explore the impact of quiet quitting on patient care and safety.

Keywords: Quiet quitting, nurses, bibliometric analysis, content analysis.

B-105. Hemşirelerde Yapısal Güçlendirme ve Hasta Güvenliği: Bir Meta-Analiz Çalışması

Hande YEŞİLBAŞ[1], Filiz KANTEK[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-1388-221X, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Kocaeli

[2] ORCID ID: 0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Antalya

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde hasta güvenliği, bakım kalitesinin temel belirleyicilerinden biri olup, hemşireler bu sürecin sağlanmasında kritik bir role sahiptir. Hemşirelikte yapısal güçlendirme, hemşirelerin güvenli ve kaliteli bakım sunabilmeleri için gerekli olan bilgiye, klinik kaynaklara, yönetsel desteğe ve mesleki gelişim olanaklarına erişimlerini sağlayan örgütsel yapı ve süreçleri kapsamaktadır. Bu nedenle, hemşirelerin yapısal olarak güçlendirilmesinin hasta güvenliği üzerindeki etkisinin anlaşılması önem taşımaktadır. Bu çalışmada, hemşirelerde yapısal güçlendirme ile hasta güvenliği arasındaki ilişkinin meta-analiz yöntemi kullanılarak incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Scopus, MEDLINE, Web of Science, ScienceDirect, EBSCO, SpringerLink ve Cochrane Library veri tabanlarında gerçekleştirilen taramalar sonucunda toplam 2134 çalışmaya ulaşılmıştır. İlgili değişkenler arasındaki ilişkiyi inceleyen korelasyonel çalışmalar meta-analize dahil edilmiştir. Dahil edilen çalışmaların seçimi ve kalite değerlendirmesi araştırmacılar tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmaların metodolojik kalitesi, Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies kullanılarak değerlendirilmiş; veriler Jamovi (Version 2.3.28) programı ile analiz edilmiştir. Çalışmalar arasındaki heterojenlik I^2 istatistiği ile değerlendirilirken, yayın yanlılığı Begg sıra korelasyon testi ve Egger testi kullanılarak incelenmiştir. Çalışma PRISMA 2020 bildirgesine uygun olarak raporlanmış ve PROSPERO veri tabanına kaydedilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın dahil edilme kriterlerine uygun olan 2006-2026 yılları arasında yayımlanmış yedi çalışma (N=2172) meta-analize dahil edildi. Rastgele etkiler modeline göre, genel etki büyüklüğü yapısal güçlendirme ile hasta güvenliği arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu göstermiştir ($r = 0,70$, %95 GA: 0,59–0.80, $p < .001$, $I^2 = \%77,65$).

Sonuç: Hasta güvenliği ile örgütsel yapı ve yönetim anlayışı güçlü pozitif ilişkilidir. Hemşire çalışma ortamlarının yapısal güçlendirilmesi hasta güvenliğini artırmaya olumlu katkı sağlayabilir. Bu nedenle hasta güvenliğini artırmaya yönelik stratejilerde, hemşirelerin çalıştıkları örgütsel ortamın güçlendirici özelliklerinin dikkate alınması faydalı olacaktır. Yönetici hemşirelerin güçlendirme temelli örgütsel iklim oluşturmaya yönelik müdahaleler planlaması ve bu müdahalelerin hasta güvenliği üzerindeki etkisini izleyen deneysel çalışmaların yürütülmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hasta güvenliği, hemşire, meta-analiz, yapısal güçlendirme.

Dipnot: *Bu bildiri, TÜBİTAK 2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılım Desteği kapsamında desteklenmiştir*

Structural Empowerment and Patient Safety among Nurses: A Meta-Analysis

Introduction and Aim: Patient safety is one of the fundamental determinants of quality of care in healthcare services, and nurses play a critical role in ensuring this process. Structural empowerment in nursing encompasses organizational structures and processes that enable nurses to access the information, clinical resources, managerial support, and professional development opportunities needed to provide safe, high-quality care. Therefore, understanding the impact of nurses' structural empowerment on patient safety is essential. This study aimed to examine the relationship between structural empowerment and patient safety among nurses using a meta-analysis method.

Method: A total of 2,134 studies were identified through searches conducted in the Scopus, MEDLINE, Web of Science, ScienceDirect, EBSCO, SpringerLink, and Cochrane Library databases. The meta-analysis included correlational studies examining the relationship between the relevant variables. The researchers independently performed the selection and quality assessment of the included studies. The methodological quality of the studies was evaluated using the Quality Assessment and Validity Tool for Correlational Studies, and the data were analyzed using Jamovi (Version 2.3.28). Study heterogeneity was assessed using the I^2 statistic, while publication bias was evaluated through Begg's rank correlation test and Egger's test. The study was reported in accordance with the PRISMA 2020 statement and registered in the PROSPERO database.

Results: Seven studies (N=2,172) published between 2006 and 2026 that met the inclusion criteria were included in the meta-analysis. According to the random-effects model, the overall effect size showed a strong positive relationship between structural empowerment and patient safety ($r = 0.70$, 95% CI: 0.59–0.80, $p < .001$, $I^2 = 77.65\%$).

Conclusion: Patient safety is strongly and positively associated with organizational structure and management approach. Structurally empowering nursing work environments may positively contribute to improving patient safety. Therefore, it would be beneficial to consider the empowering characteristics of the organizational environment in which nurses work when developing strategies to improve patient safety. Nurse managers should plan interventions to create an empowerment-based organizational climate and conduct experimental studies to monitor the effects of these interventions on patient safety.

Keywords: Patient safety, nurse, meta-analysis, structural empowerment.

Footnote: *This paper was supported under the TÜBİTAK 2224-B Support Program for Participation in National Scientific Events.*

B-107. Türkiye'de Hemşirelik Alanında Liderlik Konulu Doktora Tezlerinin İncelenmesi: Bir Doküman Analizi

Mehtap BUDAK[1], Bahar TÜRKMENOĞLU[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-3106-3701, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Erzincan, Türkiye

[2] ORCID ID: 0000-0001-5631-3215, Hafik Kamer Örnek Sağlık Meslek Lisesi, Çocuk Gelişimi Bölümü, Sivas, Türkiye

Giriş ve Amaç: Hemşirelikte liderlik, bakım kalitesi, çalışan memnuniyeti ve örgütsel verimlilik üzerinde belirleyici bir rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de hemşirelik alanında liderlik konulu doktora tezlerinin yıllara göre dağılımını, yöntemsel özelliklerini, örneklem yapılarını ve temel bulgularını bütüncül olarak incelemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve geriye dönük nitelikte tasarlanan bu çalışma, Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi veri tabanı üzerinden yürütülmüştür. Tarama ve inceleme süreci 01 Ocak 2026 ile 31 Ocak 2026 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. "Liderlik", "hemşirelikte liderlik" ve "nursing leadership" anahtar kelimeleri kullanılarak erişilen tezler arasından dahil edilme ölçütlerini karşılayan ve tam metnine ulaşılabilen toplam 7 doktora tezi örnekleme alınmıştır. Veriler yıl, kurum, anabilim dalı, araştırma deseni, örneklem özellikleri ve temel bulgular açısından sınıflandırılarak sayı ve yüzde ile özetlenmiştir.

Bulgular: Tezlerin büyük bölümünün 2020–2025 yılları arasında tamamlandığı belirlenmiştir. Araştırma türleri incelendiğinde tezlerin yüzde 28,57'sinin müdahale/deneysel, yüzde 28,57'sinin meta-analiz, yüzde 14,29'unun metodolojik, yüzde 14,29'unun karma yöntem ve yüzde 14,29'unun metodolojik + yarı deneysel olduğu belirlenmiştir. Çalışmaların büyük kısmı hemşireler ve yönetici hemşirelerle yürütülürken, bir çalışmada hemşirelik öğrencileri örnekleme alınmıştır. Tezlerde en sık dönüşümcü liderlik, liderlik eğitimi, duygusal zekâ ve örgütsel davranış konularının ele alındığı görülmüştür. Liderlik yaklaşımlarının hemşirelerin iş doyumu, performansı ve örgütsel davranışlarıyla ilişkili olduğu; destekleyici ve dönüşümcü liderlik yaklaşımlarının olumlu, pasif ve kaçınmacı liderlik yaklaşımlarının ise olumsuz sonuçlarla ilişkili olduğu belirlenmiştir. Müdahale/deneysel çalışmalar, yapılandırılmış liderlik eğitimlerinin liderlik davranışlarını geliştirdiğini göstermektedir.

Sonuç: Hemşirelikte liderlik konulu doktora tezlerinin farklı yöntemlerle ele alındığı, ancak bütüncül değerlendirmelerin sınırlı olduğu görülmektedir. Liderliğin hemşirelik hizmetlerinin kalitesi üzerinde önemli bir belirleyici olduğu göz önüne alındığında, liderlik becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve müdahale temelli çalışmaların artırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, hemşirelik, doktora tezleri, doküman analizi

Examination of Doctoral Theses on Leadership in Nursing in Türkiye: A Document Analysis

Introduction and Aim: Leadership in nursing plays a critical role in care quality, employee satisfaction, and organizational efficiency. This study examines doctoral theses on leadership in nursing in Türkiye by year of publication, methodological characteristics, sample structure, and main findings.

Method: This descriptive, retrospective study used the National Thesis Center database of the Council of Higher Education. The screening and review process was carried out between January 01, 2026, and January 31, 2026. Among the theses identified using the keywords "leadership," "leadership in nursing," and "nursing leadership," a total of 7 doctoral theses that met the inclusion criteria and were accessible in full text were included in the sample. The data were classified according to year, institution, department, research design, sample characteristics, and main findings, and summarized using numbers and percentages.

Results: Most of the examined theses were completed between 2020 and 2025. In terms of research type, 28.57 percent of the theses were intervention/experimental studies, 28.57 percent were meta-analyses, 14.29 percent were methodological studies, 14.29 percent were mixed-methods studies, and 14.29 percent were methodological - quasi-experimental studies. Most studies involved nurses and nurse managers, while one study included nursing students. The most frequently studied topics were transformational leadership, leadership training, emotional intelligence, and organizational behavior. Leadership approaches were associated with nurses' job satisfaction, performance, and organizational behaviors. Supportive and transformational leadership approaches were associated with positive outcomes, whereas passive and avoidant leadership approaches were associated with negative outcomes. Intervention/experimental studies demonstrated that structured leadership training improved leadership behaviors.

Conclusion: Doctoral theses on leadership in nursing have used different research methods; however, comprehensive evaluations remain limited. Given the critical role of leadership in the quality of nursing services, it is recommended to expand training programs to develop leadership skills and increase intervention-based studies.

Keywords: leadership, nursing, doctoral theses, document analysis

B-108. Hemşirelerde Tükenmişlikten Sessiz İstifaya: Presenteeismin Aracı ve Yaşın Düzenleyici Rolü

Bahar TÜRKMENOĞLU[1], Mehtap BUDAK[2] Ayşe SARI[3], Yalçın KANBAY[4]

[1] ORCID ID: 0000-0001-5631-3215, Hafik Kamer Örnek Vocational High School, Child Development Department, Sivas

[2] ORCID ID: 0000-0003-3106-3701, Erzincan Binali Yıldırım University, Mengücek Gazi Training and Research Hospital, Erzincan

[3] ORCID ID: 0000-0003-0621-4838, Sivas Cumhuriyet University Hospital, Oncology Center, Sivas

[4] ORCID ID: 0000-0002-8025-9877, Artvin Çoruh University, Faculty of Health Sciences, Department of Nursing, Artvin

Giriş ve Amaç: Hemşireler; yoğun iş yükü, vardiyalı çalışma ve artan mesleki sorumluluklar nedeniyle tükenmişlik açısından yüksek risk altındadır. Tükenmişlik, çalışanların sağlık sorunlarına rağmen işe devam etmeleri ve iş performanslarının azalmasıyla karakterize edilen presenteeismi artırabilir; bu durum zamanla sessiz istifa tutumuyla ilişkili olabilir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerde tükenmişlik ile sessiz istifa arasındaki ilişkide presenteeismin aracı rolünü ve yaşın tükenmişlik–presenteeism ilişkisindeki düzenleyici rolünü incelemektir.
Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel türdeki araştırma, 1 Şubat–1 Nisan 2026 tarihleri arasında Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde gerçekleştirilmiştir. G*Power 3.1.9.7 programıyla yapılan güç analizinde gerekli minimum örneklem büyüklüğü 240 olarak hesaplanmış ve basit rastgele örnekleme yöntemiyle seçilen 251 hemşire araştırmaya katılmıştır. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Stanford Presenteeism Ölçeği-Kısa Formu ve Sessiz İstifa Tutum Ölçeği kullanılarak yüz yüze toplanmıştır. Araştırma için etik kurul onayı alınmıştır (Karar No: 2025-11/13; Tarih: 20.11.2025). Verilerin analizinde SPSS 26.0 ve LISREL 8.0 programları kullanılmış; doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve Hayes PROCESS Macro Model 7 aracılığıyla koşullu süreç analizi uygulanmıştır.
Bulgular: Tükenmişliğin presenteeism üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur ($B = 0.8107$, $t = 12.013$, $p < .001$). Presenteeism de sessiz istifa üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahiptir ($B = 0.2820$, $t = 5.572$, $p < .001$). Tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki doğrudan etkisi ise anlamlı değildir ($B = −0.0459$, $t = −0.822$, $p = .412$). Tükenmişliğin sessiz istifa üzerindeki koşullu dolaylı etkisi düşük, ortalama ve yüksek yaş düzeylerinde anlamlı bulunmuştur. Yaş, tükenmişlik ile presenteeism arasındaki ilişkiyi pozitif yönde düzenlemiştir ($B = 0.0137$, $t = 1.975$, $p = .049$). Moderasyonlu aracılık indeksi de anlamlıdır (indeks = 0.0039, BootSE = 0.0022, %95 GA [0.0002, 0.0090]). Buna göre yaş arttıkça tükenmişliğin presenteeism üzerindeki etkisi ve presenteeism aracılığıyla sessiz istifayla olan dolaylı ilişkisi güçlenmektedir.
Sonuç: Araştırma bulguları, hemşirelerde tükenmişlik ile sessiz istifa arasındaki ilişkinin presenteeism aracılığıyla gerçekleştiğini ve bu dolaylı ilişkinin yaşa göre farklılaştığını göstermektedir. Özellikle ileri yaştaki hemşirelerde tükenmişlik ve presenteeismin erken dönemde belirlenmesi önem taşımaktadır. Sağlık kurumlarında iş yükünün dengelenmesi, çalışan sağlığının desteklenmesi ve presenteeismin azaltılmasına yönelik yaşa duyarlı örgütsel uygulamaların geliştirilmesi önerilmektedir.
Anahtar Kelimeler: Hemşireler, moderasyonlu aracılık, presenteeism, sessiz istifa, tükenmişlik

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

From Burnout to Quiet Quitting Among Nurses: The Mediating Role of Presenteeism and the Moderating Role of Age

Introduction and Aim: Nurses are at high risk of burnout due to heavy workloads, shift work, and increasing professional responsibilities. Burnout may increase presenteeism, which is characterized by employees continuing to work despite health problems and experiencing reduced work performance; over time, this may be associated with quiet quitting attitudes. This study aimed to examine the mediating role of presenteeism in the relationship between burnout and quiet quitting among nurses and the moderating role of age in the burnout–presenteeism relationship.

Methods: This descriptive and cross-sectional study was conducted at Sivas Cumhuriyet University Faculty of Medicine Research and Application Hospital between February 1 and April 1, 2026. A power analysis performed using G*Power 3.1.9.7 indicated that the minimum required sample size was 240, and 251 nurses selected through simple random sampling participated in the study. Data were collected face-to-face using a Personal Information Form, the Maslach Burnout Inventory, the Stanford Presenteeism Scale–Short Form, and the Quiet Quitting Attitude Scale. Ethical approval was obtained for the study (Decision No: 2025-11/13; Date: November 20, 2025). Data were analyzed using SPSS 26.0 and LISREL 8.0; confirmatory factor analysis, correlation analysis, and conditional process analysis using Hayes' PROCESS Macro Model 7 were performed.

Results: Burnout had a positive and significant effect on presenteeism ($B = 0.8107$, $t = 12.013$, $p < .001$). Presenteeism also positively and significantly affected quiet quitting ($B = 0.2820$, $t = 5.572$, $p < .001$). However, burnout did not directly affect quiet quitting ($B = -0.0459$, $t = -0.822$, $p = .412$). The conditional indirect effect of burnout on quiet quitting was significant at low, mean, and high levels of age. Age positively moderated the relationship between burnout and presenteeism ($B = 0.0137$, $t = 1.975$, $p = .049$). The index of moderated mediation was also significant (index = 0.0039, BootSE = 0.0022, 95% CI [0.0002, 0.0090]). Accordingly, as age increased, the effect of burnout on presenteeism and its indirect relationship with quiet quitting through presenteeism became stronger.

Conclusion: The findings indicate that the relationship between burnout and quiet quitting among nurses operates through presenteeism and that this indirect relationship varies according to age. Early identification of burnout and presenteeism is particularly important among older nurses. Healthcare institutions should develop age-sensitive organizational practices to balance workloads, support employee health, and reduce presenteeism.

Keywords: Nurses, moderated mediation, presenteeism, quiet quitting, burnout.

Footnote: *This paper was supported under the TÜBİTAK 2224-B Support Program for Participation in National Scientific Events.*

B-110. Hemşirelerde Yoksulluğa İlişkin Nedensel Atıflar ve Bireysel İş Performansı Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma

Erkan CAN[1], Ülkü BAYKAL [2], Seyhan ÇERÇİ[3]

[1] ORCID ID: 0009-0005-6192-1203, SBÜ Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi

[3] ORCID ID: 0000-0002-1370-9604, SBÜ Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yoksulluk, bireylerin yaşam koşullarını ve çalışma yaşamına ilişkin değerlendirmelerini etkileyebilen önemli bir sosyoekonomik olgudur. Bu çalışma, hemşirelerin yoksulluğa ilişkin nedensel atıfları ile bireysel iş performansı arasındaki ilişkiyi incelemek ve bireysel iş performansının yordayıcılarını belirlemek amacıyla yapıldı.

Yöntem: Araştırma kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımda yürütüldü. Araştırmanın evrenini, beş farklı hastanede görev yapan 2339 hemşire oluşturdu. Tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenen minimum örneklem büyüklüğü 334 olarak hesaplandı, araştırma 460 hemşire ile tamamlandı. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Yoksulluğa İlişkin Nedensel Atıflar Ölçeği ve Bireysel İş Performansı Ölçeği ile toplandı. Araştırma için etik kurul onayı İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan alındı (09.08.2024 tarih, 2024/16 sayılı karar, Karar No: 05). Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Araştırma Arel Üniversitesi'nde Bap Projesi olarak yürütülmüştür.

Bulgular: Hemşirelerin yoksulluğa ilişkin nedensel atıf puan ortalaması 3,30±0,66, bireysel iş performansı puan ortalaması ise 2,94±0,43 olarak belirlendi. Yoksulluğa ilişkin nedensel atıflar ile bireysel iş performansı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişki bulundu ($r=0,11$; $p<0,05$). Yapısal atıflar ile bireysel iş performansı ($r=0,17$; $p<0,01$), görev performansı ($r=0,15$; $p<0,01$) ve bağlamsal performans ($r=0,20$; $p<0,01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler saptandı. Ancak regresyon analizlerinde yoksulluğa ilişkin nedensel atıfların bireysel iş performansı ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir yordayıcı olmadığı belirlendi ($p>0,05$). Bu çalışmada Yoksulluğa İlişkin Nedensel Atıflar Ölçeği ve Bireysel İş Performansı Ölçeğinin Cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,95 ve 0,81 olarak bulundu.

Sonuç: Hemşirelerin yoksulluğa ilişkin nedensel atıflarının orta düzeyde, bireysel iş performanslarının ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlendi. Yoksulluğa ilişkin nedensel atıflar ile bireysel iş performansı arasında düşük düzeyde anlamlı ilişkiler bulunmuş; ancak bu atıfların bireysel iş performansını anlamlı düzeyde yordamadığı saptandı. Bu bulgu, hemşirelerin iş performansının yoksulluğa ilişkin algılardan çok çalışma koşulları, örgütsel destek ve mesleki deneyim gibi faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir. Hemşirelerin ekonomik koşullara ilişkin algıları ile iş performansları arasındaki ilişkinin boylamsal çalışmalarla ve örgütsel değişkenler de modele dâhil edilerek incelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, iş performansı, nedensel atıf, sağlık çalışanları, yoksulluk algısı.

The Relationship Between Perceived Causes of Poverty and Individual Job Performance Among Nurses: A Cross-Sectional Study

Introduction and Aim: Poverty is a significant socioeconomic phenomenon that can influence individuals' living conditions and their perceptions of their work lives. This study examined the relationship between nurses' attributions regarding poverty and their individual job performance, and identified predictors of individual job performance.

Method: The study used a cross-sectional, exploratory design. The study population consisted of 2,339 nurses working at five different hospitals. The minimum sample size, determined using stratified sampling, was calculated as 334, and the study included 460 nurses. Data were collected using the Personal Information Form, the Scale of Attributions Regarding Poverty, and the Individual Job Performance Scale. Ethical approval was obtained from the Istanbul Arel University Ethics Committee (dated August 9, 2024, Decision No. 2024/16, Decision No. 05). Descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression were used for data analysis. The study was conducted as a BAP Project at Arel University.

Results: The study used a cross-sectional, exploratory design. The study population consisted of 2,339 nurses working at five different hospitals. The minimum sample size, determined using stratified sampling, was calculated as 334, and the study included 460 nurses. Data Personal Information: The mean score for nurses' causal attributions regarding poverty was 3.30 ± 0.66, while the mean score for individual job performance was 2.94 ± 0.43. A low-level significant relationship was found between causal attributions regarding poverty and individual job performance ($r = 0.11$; $p < 0.05$). Structural attributions were positively and significantly correlated with individual job performance ($r=0.17$; $p<0.01$), task performance ($r=0.15$; $p<0.01$), and contextual performance ($r=0.20$; $p<0.01$). However, regression analyses revealed that causal attributions regarding poverty were not significant predictors of individual job performance and its sub-dimensions ($p > 0.05$). In this study, Cronbach's alpha coefficients for the Attributions of Poverty Scale and the Individual Job Performance Scale were 0.95 and 0.81, respectively.

Conclusion: The study used a cross-sectional, exploratory design. The study population consisted of 2,339 nurses working at five different hospitals. The minimum sample size, determined using stratified sampling, was calculated as 334, and the study included 460 nurses. Data Personal Information: The mean score for nurses' causal attributions regarding poverty was 3.30 ± 0.66, while the mean score for individual job performance was 2.94 ± 0.43. A low-level significant relationship was found between causal attributions regarding poverty and individual job performance ($r = 0.11$; $p < 0.05$). Structural attributions were positively and significantly correlated with individual job performance ($r=0.17$; $p<0.01$), task performance ($r=0.15$; $p<0.01$), and contextual performance ($r=0.20$; $p<0.01$). However, regression analyses revealed that causal attributions regarding poverty were not significant predictors of individual job performance and its sub-dimensions ($p > 0.05$). In this study, Cronbach's alpha coefficients for the Attributions of Poverty Scale and the Individual Job Performance Scale were 0.95 and 0.81, respectively.

Keywords: Nurse, job performance, causal attribution, healthcare workers, perception of poverty.

B-111. Hemşirelerde Dijital Liderliğin Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalığına Etkisi: Çalışma Ortamının Aracılık Rolü

Tuğba ÖZTÜRK YILDIRIM[1], Özlem KARATANA ÇALIŞ[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-6853-8996, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim, İstanbul.

[2] ORCID ID: 0000-0002-1985-8256, Yalova Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği, Yalova.

Giriş ve Amaç: Birleşmiş Milletlerin 2030 yılına kadar ulaşmayı hedeflediği 17 Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinden üçüncüsü İyi Sağlık ve Refahtır. Bu hedefe ulaşmada sağlık iş gücü içinde çoğunluğu oluşturan hemşireler, mikro ve makro düzeydeki etkisi ile kilit rol oynamaktadır. Diğer yandan sağlık hizmetlerinde her geçen gün artan dijitalleşme, hemşirelerin dijital sağlık teknolojilerini benimsemesinde hemşirelerin dijital liderlik becerilerini geliştirmelerini önemli hale getirmiştir. Bu ortamda hemşire çalışma ortamının rolüne ilişkin araştırmalar sınırlıdır. Bu çalışma hemşirelerde dijital liderliğin sürdürülebilir kalkınma farkındalığına etkisinde çalışma ortamının aracılık rolünü araştırmayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılan bu araştırma, Nisan-Mayıs 2024 tarihleri arasında Google anket kullanılarak gerçekleştirildi. Olasılıksız gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılan araştırmaya gönüllü 471 hemşire katıldı. Veriler, Katılımcı Bilgi Formu, Dijital Liderlik Ölçeği, Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalığı Ölçeği ve Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve PROCESS Macro (Model 4) ile yapılan aracılık analizleri kullanıldı. Çalışma öncesinde etik kurul onayı (Tarih: 05.04.2024, Sayı: 60859), ölçek yazarlarından e-posta ile kullanım izni ve katılımcılardan google ankette yer alan ve onayladıkları ifade aracılığı ile onamları alındı.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin Dijital Liderlik toplam puan ortalaması (3,27±1,21;α=0,968) orta düzey, Sürdürülebilir Kalkınma Farkındalığı toplam puan ortalaması (3,84±1,23;α=0,959) yüksek düzey ve Hemşire Çalışma Ortamı toplam puan ortalaması (2,34±0,66;α=0,948) düşük düzey olarak belirlendi**.** Sürdürülebilir kalkınma farkındalığı üzerinde dijital liderlik (β: ,375) ve çalışma ortamının (β: ,324) anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu, açıklanan varyans değerinin ise R^2 ,410 olduğu belirlendi. Hemşire çalışma ortamının aracılığında dijital liderliğin sürdürülebilir kalkınma farkındalığı üzerindeki doğrudan (β: ,375) ve dolaylı (β: ,218) etkisi anlamlı bulundu.

Sonuç: Dijital liderlik, hemşirelerin sürdürülebilir kalkınma farkındalığını artıran önemli bir faktör olup, bu ilişkide hemşire çalışma ortamı anlamlı bir aracılık rolü oynamaktadır. Çalışma sonuçları, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin sağlık hizmetlerine entegrasyonunda dijital liderlik ile destekleyici çalışma ortamlarının birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Bu bağlamda çalışma sonuçları, sağlık kurumları yöneticilerine, hemşire yöneticilere ve politika yapıcılara stratejiler geliştirmede katkı sunabilir.

Anahtar Kelimeler: Dijital teknoloji, hemşirelik, hemşire çalışma ortamı, liderlik, sürdürülebilir kalkınma.

The Impact of Digital Leadership on Nurses' Sustainable Development Awareness: Mediating Role of the Work Environment

Introduction and Aim: The third of the 17 Sustainable Development Goals that the United Nations aims to achieve by 2030 is Good Health and Well-being. Nurses, who make up the majority of the healthcare workforce, play a key role in achieving this goal through their impact at both the micro and macro levels. Meanwhile, the ever-increasing digitalization of healthcare services has made it essential for nurses to develop digital leadership skills to embrace digital health technologies. In this context, research into the role of the nursing work environment is limited. This study aims to investigate the mediating role of the work environment in the impact of digital leadership on nurses' awareness of sustainable development.

Method: This descriptive, cross-sectional study used a Google survey conducted between April and May 2024. A total of 471 volunteer nurses participated in the study, which employed a non-probability random sampling method. Data were collected using the Participant Information Form, the Digital Leadership Scale, the Sustainable Development Awareness Scale, and the Nursing Job Index-Nursing Work Environment Assessment Scale. Descriptive statistics and mediation analyses were performed using the PROCESS Macro (Model 4). Before the study, the ethics committee approved the study (Date: April 5, 2024, No. 60859), permission to use the scale was obtained via email from the scale authors, and participants provided informed consent through the statement included in the Google Form, which they agreed to.

Results: The mean total score for Digital Leadership among the nurses participating in the study (3.27 ± 1.21; α = 0.968) was at a moderate level, while the mean total score for Awareness of Sustainable Development (3.84 ± 1.23; α=0.959) was high, and the mean total score for the Nursing Work Environment (2.34±0.66; α=0.948) was low. Digital Leadership (β: ,375) and the Nursing Work Environment (β = .324) had a significant, positive effect on Awareness of Sustainable Development, and the explained variance was R^2 = .410. Digital Leadership had a significant direct (β = .375) and indirect (β = .218) effect on Awareness of Sustainable Development, mediated by the Nursing Work Environment.

Conclusion: Digital leadership is a key factor in increasing nurses' awareness of sustainable development, and the nursing work environment plays a significant mediating role in this relationship. The study's findings indicate that digital leadership and supportive work environments must be addressed together to integrate sustainable development goals into health care services. In this context, the findings of this study can inform healthcare administrators, nursing administrators, and policymakers as they develop strategies.

Keywords: Digital technology, nursing, nursing work environment, leadership, sustainable development.

B-113. Türkiye'de Hemşirelerin İş Doyumundaki Değişim: Bir Zamansal Meta-Analiz Çalışması

Merve YILMAZ[1], Filiz KANTEK[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-2988-5845, Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu, Afyonkarahisar
[2] ORCID ID: 0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya.

Giriş ve Amaç: Türkiye'de hemşirelerin iş doyumundaki uzun vadeli eğilimleri bütüncül olarak inceleyen çalışmaların sınırlı olması, literatürde önemli bir boşluk yaratmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de hemşirelerin genel, içsel ve dışsal iş doyumu düzeylerindeki zamansal değişimi cross-temporal meta-analiz yöntemiyle incelemek ve pandemi dönemi ile hastane türünün bu değişim üzerindeki moderatör rolünü değerlendirmektir.

Yöntem: Cross-temporal meta-analiz desenindeki araştırmada sistematik tarama; Web of Science, Scopus, EBSCO-Medline, Akdeniz Üniversitesi EDS, Google Scholar, ULAKBİM TR Dizin ve YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanlarında gerçekleştirilmiştir. Literatür taraması 9-10 Mart 2026'da yapılmış; 2000 yılı ve sonrasında Türkiye'de yayımlanan, sadece hemşirelerden oluşan ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılan ve etik standartlara uygun olarak yürütüldüğü (etik kurul/kurum onayı bulunduğu) teyit edilen 130 araştırma dahil edilmiştir. Çalışmalardan örneklem büyüklüğü, veri toplama yılı ve iş doyumu (genel, içsel, dışsal) puanları çekilmiştir. R yazılımında rastgele etkiler modeliyle yapılan analizlerde zamansal değişimler meta-regresyonla incelenmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin genel iş doyumu 3.09 (%95 Güven Aralığı [GA] = 3.04–3.15), içsel doyumu 3,29 (%95 GA = 3,22–3,35) ve dışsal doyumu 2,90 (%95 GA = 2,82–2,97) bulunmuştur. İçsel doyum dışsal doyumdan yüksektir. Analizlerde çalışmalar arası yüksek heterojenite tespit edilmiş olup [I^2= %99,09 - %99,19], huni grafiği ve Egger testi sonuçlarına göre yayın yanlılığı saptanmamıştır [p = 0,827]. Genel ve dışsal doyumda yıllara göre anlamlı değişim görülmezken, içsel doyumda anlamlı negatif eğilim saptanmıştır (β = -0,020, p = 0,002). Pandemi döneminde iş doyumunun tüm boyutları pandemi öncesine göre anlamlı şekilde düşmüştür (p < 0,01). Moderatör analizlerinde özel hastane hemşirelerinin içsel (β = 0,352, p = 0,003) ve dışsal (β = 0,428, p = 0,001) iş doyum düzeyleri devlet hastanesindekilere göre yüksek bulunmuştur.

Sonuç: Bulgular Türkiye'de iş doyumundaki düşüş eğiliminin gelecekte de süreceğine işaret etmektedir. İçsel doyumdaki anlamlı negatif eğilimin dışsal ve genel doyumda gözlemlenmemesi çalışmanın dikkat çekici bir bulgusudur. Dışsal doyumun içselden düşük olması; ücret, çalışma koşulları, kariyer ve örgütsel destek gibi dışsal faktörlerin kritik rolünü gösterir. Pandemideki düşüş, kriz dönemlerinde çalışan refahını koruyacak mekanizmalara ihtiyacı vurgular. Krizlerde dışsal koşullardaki kötüleşme mesleki bağlılık kaynaklı içsel doyumla telafi edilmeye çalışılsa da tükenmişliği önlemek adına uzun vadede dışsal faktörleri iyileştirecek politikalar geliştirilmelidir. Ayrıca, özel hastanelerdeki yüksek doyum oranları dikkate alındığında, devlet hastanelerindeki örgütsel çalışma ortamlarının da benzer şekilde iyileştirilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, iş doyumu, zamansal (cross-temporal) meta-analiz, minnesota iş doyumu ölçeği, Türkiye.

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

Changes in Job Satisfaction among Nurses in Turkey: A Cross-Temporal Meta-Analysis

Introduction and Aim: The limited number of studies holistically examining long-term trends in nurses' job satisfaction in Turkiye creates a gap in the literature. This study aimed to examine temporal changes in nurses' overall, intrinsic, and extrinsic job satisfaction levels in Türkiye using a cross-temporal meta-analysis, evaluating the moderating roles of the pandemic and hospital type.

Method: A cross-temporal meta-analysis design was utilized. Systematic searches were conducted in Web of Science, Scopus, EBSCO-Medline, Akdeniz University EDS, Google Scholar, ULAKBİM TR, and National Thesis Center databases. The search on March 9-10, 2026, included 130 studies published in Turkiye since 2000 that sampled nurses, used the Minnesota Satisfaction Questionnaire, and adhered to ethical standards (e.g., obtaining ethics committee approval). Sample size, data collection year, and job satisfaction scores were extracted. Random-effects models in R software were used for analyses. Temporal changes were examined via meta-regression.

Results: Pooled overall job satisfaction was 3.09 (95% CI=3.04–3.15), intrinsic was 3.29 (95% CI=3.22–3.35), and extrinsic was 2.90 (95% CI=2.82–2.97). Intrinsic satisfaction was higher than extrinsic. Heterogeneity among studies was observed [I^2= %99,09 - %99,19], and no publication bias was detected according to funnel plots and Egger's test [p= 0.827]. parameters. Intrinsic satisfaction was higher than extrinsic. Meta-regression revealed no significant change in overall and extrinsic satisfaction over the years. Conversely, intrinsic satisfaction showed a significant negative trend (β = -0.020, p = 0.002). All job satisfaction dimensions dropped significantly during the pandemic compared with pre-pandemic levels ($p < 0.01$). Moderator analyses showed that private hospital nurses reported higher intrinsic ($\beta = 0.352$, $p = 0.003$) and extrinsic ($\beta = 0.428$, $p = 0.001$) satisfaction than state hospital nurses.

Conclusion: The declining trend in job satisfaction in Turkiye may continue. Notably, the significant negative trend observed in intrinsic satisfaction was not present in extrinsic and overall satisfaction. Extrinsic satisfaction being lower than intrinsic indicates that factors like salary, working conditions, career opportunities, and organizational support critically determine satisfaction. The pandemic decline highlights the need for health systems to have mechanisms that protect employee well-being during crises. While deteriorating extrinsic conditions during crises are offset by intrinsic satisfaction from professional commitment, long-term policies that improve extrinsic factors are essential to prevent burnout. Furthermore, given the higher satisfaction rates in private hospitals, organizational working environments in state hospitals should be improved similarly.

Keywords: Nursing, job satisfaction, cross-temporal, minnesota satisfaction questionnaire, Turkey.

Footnote: *This paper was supported under the TÜBİTAK 2224-B Support Program for Participation in National Scientific Events.*

B-114. Türkiye'de Hemşire ve Ebe İş Gücünün İllere Göre Coğrafi Dağılım Eşitsizliği ve Mekânsal Kümelenmesi: Ekolojik Bir Çalışma

Ali KAPLAN

ORCID ID: 0000-0002-6019-6178, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Araştırma Dekanlığı, Çanakkale.

Giriş ve Amaç: Sağlık insan gücünün coğrafi dağılımı, hizmete erişimde eşitliğin yapısal bir belirleyicisidir. Sağlık İstatistikleri Yıllığında her il düzeyinde sağlık işgücü göstergeleri yayımlansa da, hemşire-ebe dağılımının eşitsizliğini ulusal düzeyde nicelleyip mekânsal kümelenmesini sınayan bir çalışmaya literatürde rast gelinmemiştir. Bu çalışma, hemşire-ebe işgücünün iller düzeyindeki dağılım eşitsizliğini ölçmeyi ve mekânsal örüntüsünü betimlemeyi amaçlamıştır.

Yöntem: Ekolojik kesitsel tasarımda 81 il düzeyinde ve ulusal düzeyde karşılaştırma yapıldı. Veriler kamuya açık 2024 Sağlık İstatistikleri Yıllığından elde edildi. Verilere Haziran 2026'da erişildi. Her il için 100.000 kişiye düşen hemşire ve ebe sayısı hesaplandı ve tüm meslekler için nüfus ağırlıklı özdeş bir prosedür uygulandı. Eşitsizlik Gini, Theil ve değişkenlik katsayısıyla ölçüldü. Gini için %95 güven aralığı hesaplandı; eşitsizlik, bölgeler arası ve bölge içi olarak ayrıştırıldı. Mekânsal otokorelasyon, satır-standardize queen komşuluğuyla global Moran I ve yerel Moran ile 9999 permütasyonla değerlendirildi. Yerel sonuçlara Benjamini-Hochberg yanlış keşif oranı düzeltmesi uygulandı.

Bulgular: Ortalama nüfus ağırlıklı yoğunluk 381, Aralık 221–597 olarak bulundu (değişkenlik katsayısı 0,190). Gini 0,095 (%95 güven aralığı 0,071–0,113), Theil 0,015 bulundu. Hemşire-ebe işgücü, hekimden (Gini 0,178) ve diş hekiminden (0,190) daha eşit biçimde dağıldı. Toplam eşitsizliğin %43'ü bölgeler arasıydı. Global Moran I 0,328 ile anlamlı pozitif kümelenme gösterdi ($p<0,001$). Düzeltme sonrası anlamlı il sayısı belirgin şekilde azaldı. Yerel analizde Güneydoğu Anadolu'da düşük (Şırnak, Hakkari, Mardin, Batman, Van) ve İç-Doğu Anadolu'da yüksek (Erzincan, Sivas, Elazığ) keşfedici kümeler görüldü. Ayrı çözümlemede ebelik (Gini 0,154) hemşirelikten (0,096) daha eşitsizdi.

Sonuç: Hemşire-ebe işgücü diğer mesleklerden daha dengeli dağılsa da bölgeler arasında önemli bir eşitsizlik göze çarpmakta ve özellikle Güneydoğu Anadolu'da düşük yoğunlukta toplanmaktadır. Araştırmanın bulguları eşit dağılımı (equality) göstermekte olup, gereksinime göre adilliği (equity) göstermemektedir.Bu nedenle bölgesel eşitsizliği azaltmaya yönelik zorunlu hizmet rotasyonu, bölgesel teşvik ödemeleri ve tutundurma stratejileri gibi hedefli yönetsel kaldıraçların ulusal sağlık politikaları arasında yer alması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık insan gücü, hemşire, ebelik, mekânsal analiz, sağlıkta eşitsizlikler.

Dipnot: *Bu bildiri, TÜBİTAK 2224-B Yurt İçi Bilimsel Etkinliklere Katılım Desteği kapsamında desteklenmiştir*

Geographic Distribution Inequality and Spatial Clustering of the Nursing and Midwifery Workforce across Provinces in Turkey: An Ecological Study

Introduction and Aim: The geographic distribution of the health workforce is a structural determinant of equity in access to care. Although the Health Statistics Yearbook publishes health workforce indicators for every province, no study in the literature has quantified national inequality in nurse and midwife distribution or tested its spatial clustering. This study aimed to measure provincial inequality in the distribution of the nursing and midwifery workforce and describe its spatial pattern.

Method: In this ecological, cross-sectional design, the analysis was conducted across the 81 provinces with a national-level comparison. Data were obtained from the publicly available 2024 Health Statistics Yearbook and were accessed in June 2026. The number of nurses and midwives per 100,000 population was calculated for each province, and an identical, population-weighted procedure was applied to all professions. Inequality was measured with the Gini coefficient, the Theil index, and the coefficient of variation. A 95% confidence interval was computed for the Gini, and the inequality was decomposed into between-region and within-region components. Spatial autocorrelation was assessed with the global Moran I and local Moran I using a row-standardized queen contiguity matrix with 9999 permutations. A Benjamini-Hochberg false discovery rate correction was applied to the local results.

Results: The mean population-weighted density was 381, with a range of 221 to 597 (coefficient of variation: 0.190). The Gini coefficient was 0.095 (95% confidence interval: 0.071- 0.113), and the Theil index was 0.015. The nursing and midwifery workforce was distributed more evenly than physicians (Gini 0.178) and dentists (0.190). Forty-three percent of total inequality was between regions. The global Moran I was 0.328, indicating significant positive clustering ($p<0.001$). Local analysis showed exploratory clusters, low in the southeast (Sirnak, Hakkari, Mardin, Batman, Van) and high in east-central Anatolia (Erzincan, Sivas, Elazig); after correction, the number of significant provinces dropped markedly. In a separate analysis, midwifery (Gini 0.154) was more unequal than nursing (0.096).

Conclusion: Although the nursing and midwifery workforce is distributed more equitably than in other professions, a substantial part of the inequality lies between regions and is concentrated in low-density areas in the southeast. The findings reflect equality of distribution rather than need-based equity. Therefore, targeted managerial levers such as compulsory service rotation, regional incentive payments, and retention strategies are recommended for inclusion in national health policies to reduce regional inequality.

Keywords: Health workforce, nurses, midwifery, spatial analysis, healthcare disparities.

Footnote: *This paper was supported under the TÜBİTAK 2224-B Support Program for Participation in National Scientific Events*

B-115. Hemşirelere Göre Nöbetli Çalışma Düzeninin Aile ve Sosyal Yaşam Üzerindeki Etkileri

Utkucan ÇAKIR[1], Serap TORUN[2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-5633-7663, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana

[2] ORCID ID: 0000-0002-1651-2735, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adana

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinin kesintisiz sürdürülmesini sağlayan nöbetli çalışma düzeni, hemşirelerin mesleki yaşamının yanı sıra sosyal yaşantısını, aile içi rollerini ve günlük yaşam düzenini etkileyebilmektedir. Bu araştırmada, nöbetli çalışmanın hemşirelerin sosyal yaşantıları ve aile dinamikleri üzerindeki etkilerine ilişkin deneyimlerinin derinlemesine incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Nitel araştırma yöntemlerinden olgubilim deseni ile yapılan araştırmanın örneklemini, bir kamu hastanesinde nöbetli çalışan ve amaçlı örnekleme yöntemiyle belirlenen 11 hemşire oluşturmuştur. Veriler 06.06.2026- 21.06.2026 tarihinde 12 soruluk katılımcı bilgi formu ve nöbetli çalışmanın aile ve sosyal yaşamla ilişkisini değerlendiren 14 soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze görüşülerek ve ses kaydı alınarak toplanmıştır. Araştırmada Çukurova Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul'undan (05.06.2026 tarih ve 167/50 sayılı) etik onay alınmıştır. Ayrıca katılımcılardan onam alınmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler tematik olarak analiz edilmiş ve 5 tema, 12 alt tema belirlenmiştir.

Bulgular: Araştırmada hemşirelerin nöbetli çalışmaya ilişkin deneyimlerinin; aile yaşamının etkilenmesi, sosyal ilişkilerin kısıtlanması, fiziksel ve duygusal yorgunluk, günlük yaşam rutinlerinde aksama ve nöbetli çalışmaya uyum geliştirme olmak üzere beş tema altında toplandığı belirlenmiştir. Katılımcılar, nöbet sonrasında yaşanan yorgunluk ve uyku düzensizliği nedeniyle ailelerine yeterli zaman ayıramadıklarını, ev içi sorumlulukları sürdürmekte zorlandıklarını ve sosyal etkinliklere katılımlarının azaldığını ifade etmiştir. Katılımcılar, nöbetli çalışmanın aile ve sosyal yaşam üzerindeki etkilerini azaltabilmek için uyku ve dinlenme sürelerinden feragat ettiklerini, günlük yaşamlarını nöbet düzenine göre yeniden planlamaya çalıştıklarını belirtmiştir.

Sonuç: Nöbetli çalışma düzeni; hemşirelerin iş dışı gündelik yaşamlarında aile bireyleri ve sosyal çevreleri ile ilişkilerini sağlıklı sürdürmedelerinde sorunlar ortaya çıkarabilmektedir. Bunu engellemek için kendi bireysel ihtiyaçlarına yönelik (dinlenme, öz bakım, eğlence vs.) zamandan ve eylemlerden feragat etmektedirler. Yöneticilerin; çalışanların aile dinamiklerini gözeten öngörülebilir ve sürdürülebilir nöbet çizelgeleri oluşturması ve kurumsal destek mekanizmalarını hayata geçirmesi, tükenmişliği önlemek ve nitelikli bakımı sürdürebilmek için kritik önemdedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, nöbetli çalışma, sosyal yaşam, aile yaşamı.

Nurses' Perspectives on the Effects of Shift Work Schedules on Family and Social Life

Introduction and Aim: Shift work, which ensures the uninterrupted delivery of healthcare services, may affect not only nurses' professional lives but also their social lives, family roles, and daily life routines. This study aimed to explore in depth nurses' experiences regarding the effects of shift work on their social lives and family dynamics.

Method: This study used a phenomenological design, a qualitative research method. The sample consisted of 11 nurses working shifts in a public hospital, who were selected through purposive sampling. Data were collected between 06.06.2026 and 21.06.2026 through face-to-face interviews using a 12-item participant information form and a 14-item semi-structured interview form designed to explore the relationship between shift work and family and social life. The interviews were audio-recorded. The Çukurova University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee approved the study (dated 05.06.2026, decision no. 167/50). In addition, informed consent was obtained from the participants. The interview data were analyzed using thematic analysis, resulting in the identification of five themes and twelve subthemes.

Results: Nurses' experiences with shift work were grouped into five themes: effects on family life, restricted social relationships, physical and emotional fatigue, disruption of daily life routines, and adaptation to shift work. Participants stated that due to fatigue and sleep irregularities after shifts, they could not allocate sufficient time to their families, had difficulty maintaining household responsibilities, and experienced reduced participation in social activities. Participants also reported that, to reduce the effects of shift work on family and social life, they sacrificed sleep and rest periods. They tried to reorganize their daily lives around their shift schedule.

Conclusion: Shift work schedules may make it challenging for nurses to maintain healthy relationships with family members and social circles outside of work. To cope with these challenges, nurses often sacrifice time and activities dedicated to their own personal needs, such as rest, self-care, and leisure. Managers must develop predictable, sustainable shift schedules that account for employees' family dynamics and implement institutional support mechanisms to prevent burnout and maintain high-quality patient care.

Keywords: Nursing, shift work, social life, family life.

B-116. Sağlık Kurumlarında Açık Yönetim Ölçeğinin Geliştirilmesi: Metodolojik Bir Çalışma

Nagihan KÖROĞLU KABA[1], Kadriye ÖZKOL KILINÇ [2], Havva ÖZTÜRK [3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-1355-4315, Bayburt Üniversitesi, Bayburt

[2] ORCID ID: 0000-0003-4227-7422, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

[3] ORCID ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

Giriş ve Amaç: Açık yönetim, çalışan sesini destekleyen, bilgi paylaşımını güçlendiren, katılımcı karar alma süreçlerini teşvik eden ve ekipler arası iş birliğini görünür kılan değer temelli bir yönetim yaklaşımıdır. Hemşirelik yönetiminde bu yaklaşım, güçlü önderliğin açıklık, katılım ve iş birliği değerleri üzerinden değerlendirilmesine katkı sağlayabilir. Bu çalışma, sağlık çalışanlarının bakış açısından sağlık kurumlarında açık yönetim düzeyini değerlendirmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamıştır.

Yöntem: Bu çalışma metodolojik olarak yürütülmüştür. Ölçeğin görünüş geçerliği, kapsam geçerliği, yapı geçerliği ve güvenirliği değerlendirilmiştir. Veriler 22 Kasım 2024 ile 12 Eylül 2025 tarihleri arasında Türkiye'nin Doğu Karadeniz Bölgesi'ndeki bir ilde çalışan 647 sağlık çalışanından elde edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi bir üniversite hastanesindeki 369, doğrulayıcı faktör analizi ise aynı ildeki üç kamu hastanesindeki 278 sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma için Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay alınmıştır (Onay No: E-13562490-050.01.04-507997; Tarih: 7 Mayıs 2024).

Bulgular: Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin 18 maddeden ve 3 alt boyuttan (katılım, şeffaflık, iş birliği) oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansın %66,27'sini açıkladığı ve faktör yüklerinin 0,632 ile 0,964 arasında değiştiği saptanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü yapı doğrulanmış ve uyum indekslerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu belirlenmiştir: $X^2/df = 2,01$, GFI = 0,90, CFI = 0,94, RMSEA = 0,06, ve TLI = 0,94. Yakınsak ve ayırt edici geçerlik değerleri önerilen eşik değerleri karşılamıştır. Güvenirlik analizlerinde Cronbach alfa değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Test-tekrar test analizi ölçeğin zaman içinde kararlı ölçümler verdiğini göstermiştir.

Sonuç: Sağlık Kurumlarında Açık Yönetim Ölçeği, sağlık kurumlarında açık yönetim uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetsel gelişim alanlarının belirlenmesi ve gelecekte yapılacak araştırmalar için kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir araç sunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Açık yönetim, çalışan katılımı, sağlık personeli, sağlık hizmetleri yönetimi, hastaneler, hemşirelik, ölçek geliştirme, ölçekler.

Development of the Open Governance Scale in Healthcare Institutions: A Methodological Study

Introduction and Aim: Open governance is a value-based managerial approach that fosters employee voice, facilitates information sharing, promotes participatory decision-making, and strengthens interprofessional collaboration. In nursing management, this approach provides a relevant framework for evaluating strong leadership through the core values of openness, participation, and collaboration. This study aimed to develop a valid and reliable instrument to assess open governance in healthcare institutions from the perspective of healthcare professionals.

Method: This methodological study evaluated the psychometric properties of the Open Governance Scale in Healthcare Institutions through face validity, content validity, construct validity, and reliability analyses. Data were collected from 647 healthcare professionals working in a province in the Eastern Black Sea Region of Türkiye between November 22, 2024, and September 12, 2025. Exploratory factor analysis (EFA) was conducted with 369 healthcare professionals from a university hospital. In contrast, confirmatory factor analysis (CFA) was conducted with an independent sample of 278 healthcare professionals from three public hospitals in the same province. Ethical approval was obtained from the Karadeniz Technical University Health Sciences Scientific Research Ethics Committee (Approval No: E-13562490-050.01.04-507997; Date: May 7, 2024).

Results: Exploratory factor analysis revealed an 18-item structure with three subdimensions: participation, transparency, and collaboration. The scale explained 66.27% of the total variance, with factor loadings ranging from 0.632 to 0.964. Confirmatory factor analysis supported the three-factor structure and demonstrated acceptable model fit indices: $X^2/df = 2.01$, GFI = 0.90, CFI = 0.94, RMSEA = 0.06, and TLI = 0.94. Convergent and discriminant validity indicators met the recommended criteria. Reliability analysis yielded a Cronbach's alpha coefficient of 0.95. Test–retest analysis indicated temporal stability.

Conclusion: The Open Governance Scale in Healthcare Institutions is a valid and reliable instrument for evaluating open governance practices in healthcare institutions, identifying areas for managerial development, and supporting future research.

Keywords: Open governance, employee participation, health personnel, health services administration, hospitals, nursing, scale development, scales.

B-117. Kadın Akademisyenlerde Yengeç Sepeti Sendromu ile Kariyer Engelleri Arasındaki İlişki: Tanımlayıcı ve İlişki Arayıcı Bir Araştırma

Esra ÇAYLAK ALTUN[1], Bahtışen KARTAL[2], Gizem ÇITAK[3]

[1] ORCID ID: 0000-0003-4333-4484, TOGÜ, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Tokat

[2] ORCID ID: 0000-0002-2168-6844, TOGÜ, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Tokat

[3] ORCID ID: 0000-0002-5484-2233, TOGÜ, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Tokat

Giriş ve Amaç: Kadın akademisyenler, çoklu rol ve sorumlulukları nedeniyle yoğun zaman baskısı yaşamakta ve akademik kariyerlerinde çeşitli engellerle karşılaşabilmektedir. Bireyin kendi başarısızlık korkusuyla başkalarının başarısını engellemeye yönelik davranışlarını ifade eden yengeç sepeti (crab-bucket) sendromu, örgütsel güveni, iş birliğini ve kurumsal işleyişi olumsuz etkileyebilen önemli bir örgütsel davranış olgusudur. Bu araştırma, kadın akademisyenlerde yengeç sepeti sendromu ile kariyer engelleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu araştırmanın evrenini bir üniversitede görev yapan 623 kadın akademisyen oluşturmuştur. Araştırma, 30 Nisan–30 Aralık 2023 tarihleri arasında çevrimiçi anket yöntemiyle gönüllü olarak katılan 239 kadın akademisyen ile gerçekleştirilmiştir. Veriler; Kişisel Bilgi Formu, Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği ve Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Bekâr ve çocuk sahibi kadın akademisyenlerin yengeç sepeti sendromu puanları anlamlı düzeyde daha düşük bulunmuştur ($p<0,05$). Otuz dört–otuz dokuz yaş grubundaki kadın akademisyenlerin çoklu rol üstlenme boyutunda kariyer engeli algıları daha yüksektir ($p<0,05$). Profesörlerin kariyer engeli puanları diğer akademik unvanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük bulunurken, idari görevi olmayan akademisyenlerin kariyer engeli algıları daha yüksektir ($p<0,05$). Yengeç sepeti sendromu ile kariyer engelleri arasında güçlü ve negatif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiş ($r=-0,691$; $p<0,001$), yengeç sepeti sendromunun kariyer engellerindeki varyansın %47'sini açıkladığı saptanmıştır ($\beta=-0,691$).

Sonuç: Yengeç Sepeti Sendromu Ölçeğinin puanlama yapısı dikkate alındığında, örgütte yengeç sepeti davranışlarının arttığı durumlarda kadın akademisyenlerin kariyer engeli algılarının da arttığı görülmektedir. Bulgular, özellikle erken kariyer dönemindeki ve idari görevi bulunmayan kadın akademisyenlere yönelik mentorluk uygulamalarının, destekleyici örgüt kültürünün ve kurumsal kariyer geliştirme stratejilerinin güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın akademisyen, kariyer engelleri, yengeç sepeti sendromu, akademik kariyer, yükseköğretim.

The Relationship Between Crab-Bucket Syndrome and Career Barriers Among Female Academics: A Descriptive and Correlational Study

Introduction and Aim: Female academics frequently experience substantial time pressure due to multiple professional and personal responsibilities, which may hinder their academic career advancement. Crab-bucket syndrome, defined as behaviors intended to hinder others' success because of one's own fear of failure, is recognized as an important organizational behavior phenomenon that undermines organizational trust, collaboration, and institutional functioning. This study examined the relationship between crab-bucket syndrome and perceived career barriers among female academics.

Methods: This descriptive and correlational study included 239 female academics who voluntarily participated in an online survey conducted between April 30 and December 30, 2023, from a population of 623 female academics employed at a public university. Data were collected using a Personal Information Form, the Career Barriers of Female Academics Scale, and the Crab in the Barrel Syndrome Scale. Data were analyzed using the independent-samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Pearson correlation analysis, and linear regression analysis.

Results: Female academics who were single and had children demonstrated significantly lower scores on the Crab in the Barrel Syndrome Scale ($p<0.05$). Participants aged 34–39 years reported significantly higher perceived career barriers in the multiple-role dimension than the other age groups ($p<0.05$). Professors had significantly lower career barrier scores than academics holding other academic titles ($p<0.05$), whereas participants without administrative responsibilities reported significantly higher perceptions of career barriers ($p<0.05$). A strong, negative, and statistically significant correlation was identified between crab-bucket syndrome and perceived career barriers ($r=-0.691$, $p<0.001$). Regression analysis demonstrated that crab-bucket syndrome explained 47% of the variance in perceived career barriers ($\beta=-0.691$).

Conclusion: Considering the scoring direction of the Crab-in-the-Barrel Syndrome Scale, the findings indicate that greater crab-bucket behaviors within academic organizations are associated with higher perceived career barriers among female academics. Institutional initiatives, including mentoring programs, supportive organizational cultures, and structured career development strategies, should particularly target early-career female academics and those without administrative responsibilities.

Keywords: Female academics; career barriers; crab-bucket syndrome; academic career; higher education.

B-118. Hemşirelik Öğrencilerinde Başarı Tutkusu ile Eğitim Stresi Arasındaki İlişkide Kariyer Yetkinliğinin Aracı Rolü

Gülden KÜÇÜKAKÇA ÇELİK[1], Kadir KÜÇÜKAKÇA[2], Nurhan ÇİNGÖL[3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-8325-3198, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Semra ve Vefa Küçük Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Nevşehir

[2] ORCID ID: 0009-0001-7685-5377, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Bolu

[3] ORCID ID: 0000-0003-1398-7943, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Bolu

Giriş ve Amaç: Hemşirelik öğrencilerinin kariyer geliştirme planlarına ve başarı tutkularına verilen önem giderek artmakta ve çağdaş dijital devrim çağında eğitim stresi ile başa çıkabilmeleri için kariyer yetkinliklerinin desteklenmesi gerekliliğinin altı çizilmektedir. Bu araştırma, hemşirelik lisans öğrencilerinde başarı tutkusunun hemşirelik eğitim stresi üzerindeki etkisini araştırmayı ve bu ilişkide kariyer yetkinliğinin aracı rolünü incelemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Kesitsel ve ilişki arayıcı türdeki araştırmanın örneklemini, bir devlet üniversitesinin ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıflarında öğrenim gören 294 hemşirelik öğrencisi oluşturdu. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip, araştırmayı kabul eden ve bilgilendirlmiş onam formunu imzalayan tüm öğrenciler çalışmaya dahil edildi. Araştırmaya başlamadan önce etik kurul izni (Karar no: 2026.01.01; Tarih: 06.02.2026) ve kurum izni alındı (Karar no: E-51301242-100-2600025783; Tarih: 11 Mart 2026). Veriler; Tanıtıcı Bilgi Formu, Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği, Tutku Ölçeği ve Hemşirelik Eğitimi Stres Ölçeği kullanılarak yüz yüze, 15 Mart- 14 Mayıs 2026 tarihleri arasında toplandı. Veriler tanımlayıcı istatistikler ve korelasyon analizi ile değerlendirildi. Aracılık analizi JAMOVI 2.7.35 yazılımında mediation eklentisi kullanılarak gerçekleştirildi. Araştırmanın raporlama sürecinde STROBE kesitsel çalışmalar kontrol listesi esas alındı.

Bulgular: Çoğunluğu (%79,9) kadın olan öğrencilerin %85,4'ü mezuniyet sonrası mesleğini yapmak istediğini belirtti. Başarı tutkusu ile akademik stres arasındaki ilişkide kariyer yetkinliği-iş keşfinin anlamlı aracı rolü olduğu (β=-0,663, p=0,027) ve aracılığın %72,4'ü dolaylı yoldan gerçekleştiği belirlendi. Ayrıca başarı tutkusu ile uygulama stresi arasındaki ilişkide kariyer yetkinliği-sosyal ağın anlamlı bir aracı rolü olduğu (β= -0,561, p=0,025) ve aracılığın %46,9'unun dolaylı yoldan gerçekleştiği belirlendi. Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach's alfa katsayılarının iyi düzeyde iç tutarlılık gösterdiği belirlendi (Kariyer Yetkinlikleri Ölçeği=0,954; Tutku Ölçeği=0,880).; Hemşirelik Eğitimi Stres Ölçeği=0,950).

Sonuç: Başarı tutkusunun akademik ve uygulama stresi üzerindeki etkisinin doğrudan değil, büyük ölçüde kariyer yetkinliği temelli değişkenler aracılığıyla gerçekleştiği sonucuna ulaşıldı.

Anahtar Kelimeler: Tutku, kariyer yetkinliği, hemşirelik eğitimi stresi, hemşirelik öğrencisi, aracılık analizi.

The Mediating Role of Career Competence in the Relationship Between Achievement Passion and Educational Stress in Nursing Students

Introduction and Aim: The importance of career development plans and aspirations for success among nursing students is increasing, and the need to support their career competencies to cope with educational stress in the contemporary digital revolution is underscored. This research aims to investigate the effect of aspirations for success on nursing education stress in undergraduate nursing students and to examine the mediating role of career competence in this relationship.

Method: The sample for this cross-sectional, correlational study consisted of 294 nursing students in the second, third, and fourth years at a state university. No sampling method was used; all students who agreed to participate and signed the informed consent form were included. Before starting the research, the researchers obtained ethical committee approval (Decision No: 2026.01.01; Date: 06.02.2026) and institutional permission (Decision No: E-51301242-100-2600025783; Date: 11.03.2026). Data were collected face-to-face between March 15 and May 14, 2026, using the Demographic Information Form, Career Competencies Scale, Passion Scale, and Nursing Education Stress Scale. Descriptive statistics and correlation analysis were used to analyze the data. Mediation analysis was performed using the mediation plugin in JAMOVI 2.7.35 software. The STROBE cross-sectional studies checklist guided the reporting process.

Results: 85.4% of students, most of whom were female (79.9%), stated that they wanted to pursue their profession after graduation. Career competence-job exploration was found to have a significant mediating role (β=-0.663, p=0.027) in the relationship between achievement passion and academic stress, with 72.4% of the mediation occurring indirectly. Furthermore, career competence-social networking was found to have a significant mediating role (β = -0.561, p = 0.025) in the relationship between achievement passion and practice stress, with 46.9% of the mediation occurring indirectly. The Cronbach's alpha coefficients of the scales used in the study showed good internal consistency (Career Competencies Scale = 0.954; Passion Scale = 0.880; Nursing Education Stress Scale = 0.950).

Conclusion: The effect of passion for achievement on academic and practice stress occurs not directly, but largely through career competency-based variables.

Keywords: Passion, career competency, nursing education stress, nursing student, mediation analysis.

B-119. Mesleki Uyum Düzeyi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Hemşireler Üzerinde Bir Araştırma

Tuba ÇATAK[1], Doğa TAŞCAN[2], Melike KELSOY[3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-0834-4858, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[2] ORCID ID: 0009-0006-9391-9498, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0008-5879-4356, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelikte mesleki uyum, hemşirelerin mesleğe bağlılığını, iş doyumunu ve sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğini etkileyen önemli bir faktördür. Bu araştırma, hemşirelerin mesleki uyum düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı kesitsel tipte yürütülen araştırmanın örneklemini Türkiye'nin farklı illerindeki devlet hastaneleri, özel hastaneler, üniversite hastaneleri, eğitim ve araştırma hastaneleri ile aile sağlığı merkezlerinde çalışan 294 hemşire oluşturmuştur. Veriler Aralık 2024-Nisan 2025 tarihleri arasında, Tanıtıcı Bilgi Formu, Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılarak çevrim içi olarak toplanmıştır. Örneklem büyüklüğü, Pearson korelasyon analizi için G*Power 3.1.9.4 programında, α=0,05; %90 test gücü ve r=0,20 etki büyüklüğü esas alınarak hesaplanmış ve minimum örneklem büyüklüğü 258 olarak belirlenmiştir. Araştırmada kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Raporlama STROBE kesitsel çalışmalar kontrol listesi doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırma için İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurul İzni (Tarih: 03.12.2024, Karar No: E-56365223-050.04-2024.137548.234) ve katılımcılardan çevrim içi aydınlatılmış onam alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin mesleki uyum toplam puan ortalaması 4,37±0,65 (α=0,988), işten ayrılma niyeti puan ortalaması ise 2,18±1,05 (α=,870) olarak belirlenmiştir. Mesleki uyum toplam puanı ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönlü, anlamlı ve zayıf düzeyde bir ilişki saptanmıştır (r=-0,229; p<0,001). Mesleğini isteyerek seçme ve kurumsal kararlara katılım, daha yüksek mesleki uyum ve daha düşük işten ayrılma niyetiyle ilişkili bulunmuştur (t=2,19; p=0,030; t=5,21; p<0,001; t=-2,15, p=0,032; t=-2,86; p=0,005). Kariyer gelişimi memnuniyeti mesleki uyum ve işten ayrılma niyetiyle (F=4,75; p=0,009; F=11,74; p<0,001), fiziksel çalışma koşulları memnuniyeti ise işten ayrılma niyetiyle ilişkili bulunmuştur (F=6,44; p=0,002).

Sonuç: Hemşirelerin mesleki uyum düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetleri azalmaktadır. Mesleki uyumu destekleyen ve çalışma koşullarını iyileştiren kurumsal uygulamaların güçlendirilmesi, hemşirelerin meslekte kalma eğilimlerini artırmada önemli olabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, mesleki uyum, işten ayrılma niyeti, kişi-meslek uyumu.

The Relationship Between Professional Fit Level and Turnover Intention: A Study on Nurses

Introduction and Aim: Professional fit in nursing is an important factor affecting nurses' professional commitment, job satisfaction, and the sustainability of healthcare services. This study examined the relationship between nurses' professional fit levels and their turnover intentions.

Method: This descriptive, correlational, cross-sectional study included 294 nurses working in state hospitals, private hospitals, university hospitals, training and research hospitals, and family health centers in different provinces of Türkiye. Data were collected online between December 2024 and April 2025 using a Descriptive Information Form, the Professional Fit Scale in Nursing, and the Turnover Intention Scale. The sample size was calculated using G*Power 3.1.9.4 for Pearson correlation analysis, based on α=0.05, 90% power, and an effect size of r=0.20, yielding a minimum required sample size of 258. Convenience and snowball sampling methods were used. Data were analyzed using descriptive statistics, independent-samples t-tests, one-way analysis of variance, and Pearson correlation analysis. The study was reported in accordance with the STROBE checklist for cross-sectional studies. The Istanbul Gedik University Human Research Ethics Committee approved the study (Date: 03.12.2024, Decision No: E-56365223-050.04-2024.137548.234), and participants provided online informed consent.

Results: The mean total professional fit score of the nurses was 4.37±0.65 (α = 0.988), while the mean turnover intention score was 2.18±1.05 (α = 0.870). A significant, weak negative correlation was found between total professional fit and turnover intention ($r = -0.229$, $p < 0.001$). Nurses who willingly chose the profession and participated in institutional decision-making had higher professional fit and lower turnover intention scores ($t=2.19$, $p=0.030$; $t=5.21$, $p<0.001$; $t=-2.15$, $p=0.032$; $t=-2.86$, $p=0.005$). Satisfaction with career development was significantly associated with both professional fit and turnover intention ($F=4.75$, $p=0.009$; $F=11.74$, $p<0.001$), while satisfaction with physical working conditions was significantly associated with turnover intention ($F=6.44$, $p=0.002$).

Conclusion: As nurses' professional fit levels increase, their turnover intentions decrease. Therefore, strengthening institutional practices that support professional fit and improve working conditions may help increase nurses' intention to remain in the profession.

Keywords: Nursing, professional fit, turnover intention, person-profession fit.

B-120. Sağlık Çalışanlarında Yengeç Sepeti Sendromu ve Örgütsel Sonuçları: Tematik Analize Dayalı Bir Derleme

Beyzanur Avcı[1], Seda Tuğba Baykara Mat[2]

[1] ORCID ID: 0009-0000-6579-1841, İstanbul Beykent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

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

Giriş ve Amaç: Yengeç sepeti sendromu, çalışanların meslektaşlarının ilerlemesini desteklemek yerine başarılarını engelleyici ve rekabetçi davranışlar göstermesiyle açıklanan kişilerarası ve örgütsel bir olgudur. Ekip çalışması ve güvenin büyük önem taşıdığı sağlık hizmetlerinde bu davranışlar çalışanların iyi oluşlarını, mesleki gelişimini ve örgütsel işleyişi olumsuz etkileyebilir. Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarında yengeç sepeti sendromunu inceleyen araştırmaları tematik analiz yoluyla değerlendirmek ve ilişkili bireysel, mesleki ve örgütsel sonuçları ortaya koymaktır.

Yöntem: PubMed, Google Scholar ve DergiPark veri tabanları 23 Şubat–15 Haziran 2026 tarihleri arasında, yayın yılı sınırlaması uygulanmadan taranmıştır. "Yengeç sepeti sendromu", "crab basket syndrome", "crab mentality", "crab barrel syndrome", "hemşire" ve "sağlık çalışanı" terimleri AND ve OR operatörleriyle kullanılmıştır. Ulaşılan 32 kayıttan dört yinelenen kayıt çıkarılmış, 28 kaydın başlık ve özetleri incelenmiştir. Konuyla doğrudan ilişkili olmayan 14 yayın ile tam metin değerlendirmesinde ölçütleri karşılamayan altı çalışma dışlanmıştır. Üç tanımlayıcı nicel, üç ilişkisel nicel ve iki nitel olmak üzere sekiz çalışma değerlendirilmiştir. Çalışma özellikleri standart bir veri çıkarma formuna kaydedilmiştir. Bulgular iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak kodlanmış, benzer kodlar birleştirilmiş ve görüş ayrılıkları tartışılarak uzlaşıyla çözülmüştür. Araştırma yayımlanmış verilere dayandığından etik kurul izni gerektirmemektedir.

Bulgular: Kariyer engelleri ve mesleki rekabet (5), örgütsel iklim ve yönetim (6), meslektaş ilişkileri ve sosyal etkileşimler (6), psikolojik ve bireysel faktörler (8) ile mesleki ve örgütsel sonuçlar (7) olmak üzere beş tema belirlenmiştir. Yetersiz yönetici desteği, örgütsel adaletsizlik, kısıtlı bilgi paylaşımı, olumsuz iletişim, mantar yönetim uygulamaları ve düşük psikolojik güçlendirme öne çıkan faktörlerdir. Sendromun kariyer gelişimini zorlaştırdığı; motivasyon, iş doyumu, işyeri mutluluğu ve işe adanmışlığı azaltabildiği görülmüştür.

Sonuç: Yengeç sepeti sendromu, sağlık çalışanlarının iyi oluşunu, mesleki gelişimini ve örgütsel işleyişi etkileyebilen çok boyutlu bir sorundur. Destekleyici liderlik, güvenli ekip iletişimi, açık bilgi paylaşımı ve psikolojik güçlendirme uygulamaları bu davranışların azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler; Kişilerarası İlişkiler; Örgüt Kültürü; Sağlık Çalışanları; Yengeç Sepeti Sendromu

Crab Basket Syndrome and Organizational Outcomes Among Healthcare Workers: A Review Based on Thematic Analysis

Introduction and Aim: Crab basket syndrome refers to interpersonal and organizational behaviors in which employees undermine or obstruct colleagues' progress rather than support them. In healthcare settings, where teamwork, trust, and collegial support are essential, such behaviors may negatively affect employee well-being, professional development, and organizational functioning. This review aimed to evaluate studies examining crab basket syndrome among healthcare workers through thematic analysis and to identify its individual, professional, and organizational outcomes.

Method: PubMed, Google Scholar, and DergiPark were searched between 23 February and 15 June 2026 without a publication-year restriction. Search terms included "crab basket syndrome," "crab mentality," "crab barrel syndrome," "yengeç sepeti sendromu," "nurse," and "healthcare worker," combined using AND and OR. Of 32 identified records, four duplicates were removed, and 28 titles and abstracts were screened. Fourteen publications not directly related to the topic and six full-text studies that did not meet the eligibility criteria were excluded. Eight studies—three descriptive quantitative, three correlational quantitative, and two qualitative—were included. Study characteristics and key findings were recorded using a standardized data extraction form. Two researchers independently coded the findings. The researchers combined similar codes and resolved disagreements through discussion and consensus. Ethical approval was not required because the review used previously published data.

Findings: Five themes were identified: career barriers and professional competition (5), organizational climate and management (6), colleague relationships and social interactions (6), psychological and individual factors (8), and professional and organizational outcomes (7). Insufficient managerial support, organizational injustice, restricted information sharing, ineffective communication, mushroom management practices, and low psychological empowerment emerged as prominent factors. The findings indicated that the syndrome may hinder career development and reduce motivation, job satisfaction, workplace happiness, and work engagement.

Conclusion: Crab basket syndrome is a multidimensional workplace problem that may affect healthcare workers' psychological well-being, professional development, and organizational functioning. Supportive, fair leadership; psychologically safe team communication; open information sharing; and employee empowerment may help reduce these behaviors.

Keywords: Crab Basket Syndrome; Healthcare Workers; Interpersonal Relations; Nurses; Organizational Culture

B-121. Hemşirelerde Yeşil Örgütsel Davranış ile Yeşil Dönüşümcü Liderlik ve Yeşil İçsel Motivasyon Arasındaki İlişki

Selahattin YAMAN[1], Tangül AYTUR ÖZEN[2]

[1] ORCID ID: 0009-0002-4991-6274, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Isparta

[2] ORCID ID: 0000-0002-5507-5400, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Isparta

Giriş ve Amaç: Çevresel sürdürülebilirlik sağlık kurumları için önemli bir öncelik haline gelmektedir. Bu araştırma, hemşirelerde yeşil örgütsel davranış ile yeşil dönüşümsel liderlik ve yeşil içsel motivasyon arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı bir tasarımda yürütülen bu çalışma Kasım 2025-Mart 2026 tarihleri arasında bir il merkezindeki farklı beş hastanede görev yapan 626 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler; Sosyo-Demografik Bilgi Formu, Yeşil Dönüşümsel Liderlik Ölçeği, Yeşil İçsel Motivasyon Ölçeği ve Yeşil Örgütsel Davranış Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, t-testi, ANOVA, Pearson korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırma için etik kurul (Karar No: 83/2-E.882170, Tarih: 12.11.2024), kurum izni (Karar No: E-26515734-605-901621, Tarih: 10.12.2024) ve ölçek izinleri alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin Yeşil Dönüşümsel Liderlik ($\alpha = 0,98$), Yeşil İçsel Motivasyon ($\alpha = 0,95$) ve Yeşil Örgütsel Davranış ($\alpha = 0,96$) puan ortalamaları sırasıyla 21,38±6,03; 23,41±4,75 ve 107,83±7,36 olduğu; yaş grupları, medeni durum, eğitim düzeyi, klinik birimler ve hastane türlerine göre anlamlı farklılıklar bulunduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Yeşil dönüşümsel liderlik ile yeşil içsel motivasyon ($r=0,455$; $p<0,001$) ve yeşil örgütsel davranış ($r=0,374$; $p<0,001$) arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca yeşil içsel motivasyon ile yeşil örgütsel davranış arasında pozitif yönlü ve güçlü düzeyde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir ($r=0,626$; $p<0,001$). Yeşil dönüşümsel liderliğin, yeşil içsel motivasyon aracılığıyla yeşil örgütsel davranış üzerindeki dolaylı etkisinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır ($\beta=0.754$; %95 GA [0.576, 0.976]; $p<0.001$).

Sonuç: Hemşirelerin yeşil örgütsel davranışlarının hem yeşil dönüşümsel liderlik hem de yeşil içsel motivasyondan olumlu yönde etkilendiği, yeşil içsel motivasyonun ise yeşil örgütsel davranışın en güçlü yordayıcısı olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, yeşil içsel motivasyonun, yeşil dönüşümsel liderliğin yeşil örgütsel davranış üzerindeki etkisinde anlamlı bir aracı rol üstlendiği saptanmıştır. Sağlık kurumlarında yeşil örgütsel davranışların geliştirilmesi amacıyla yönetici hemşirelerin yeşil dönüşümsel liderlik davranışlarının desteklenmesi, hemşirelerin yeşil içsel motivasyonunu güçlendirmeye yönelik eğitim ve örgütsel uygulamaların yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Yeşil dönüşümsel liderlik, yeşil örgütsel davranış, yeşil içsel motivasyon, hemşirelik yönetimi, çevresel sürdürülebilirlik.

The Relationship Between Green Organizational Behavior, Green Transformational Leadership, and Green Intrinsic Motivation Among Nurses

Introduction and Aim: Environmental sustainability has become an increasingly important priority for healthcare organizations. This study aimed to examine the relationship between green organizational behavior, green transformational leadership, and green intrinsic motivation among nurses.

Method: This descriptive, cross-sectional, correlational study was conducted between November 2025 and March 2026 with 626 nurses working in five hospitals in a provincial center. Data were collected using the Sociodemographic Information Form, the Green Transformational Leadership Scale, the Green Intrinsic Motivation Scale, and the Green Organizational Behavior Scale. Descriptive statistics, independent samples *t*-test, one-way ANOVA, Pearson correlation analysis, and multiple linear regression analysis were used for data analysis. Ethical approval (Decision No: 83/2-E.882170, Date: November 12, 2024), institutional permission (Decision No: E-26515734-605-901621, Date: December 10, 2024), and permissions for the measurement instruments were obtained before data collection.

Results: The mean scores of Green Transformational Leadership (α=0.98), Green Intrinsic Motivation (α=0.95), and Green Organizational Behavior (α=0.96) were 21.38±6.03, 23.41±4.75, and 107.83±7.36, respectively. Significant differences were observed according to age group, marital status, educational level, clinical unit, and hospital type ($p<0.01$). Green transformational leadership was positively and significantly correlated with green intrinsic motivation ($r=0.455$, $p<0.001$) and green organizational behavior ($r=0.374$, $p<0.001$). Moreover, green intrinsic motivation showed a strong positive correlation with green organizational behavior ($r=0.626$, $p<0.001$). The indirect effect of green transformational leadership on green organizational behavior, mediated by green intrinsic motivation, was statistically significant (β=0.754; %95 GA [0.576, 0.976]; $p<0.001$).

Conclusion: Green transformational leadership and green intrinsic motivation positively influenced nurses' green organizational behavior, with green intrinsic motivation emerging as the strongest predictor. Furthermore, green intrinsic motivation played a significant mediating role in the relationship between green transformational leadership and green organizational behavior. To promote green organizational behavior in healthcare organizations, nurse managers should strengthen their green transformational leadership behaviors, and educational and organizational initiatives to enhance nurses' green intrinsic motivation should be widely implemented.

Keywords: Green transformational leadership; green organizational behavior; green intrinsic motivation; nursing management; environmental sustainability.

B-122. Görünmeyen Çekilme: Hemşirelikte Sessiz İstifa, Sessiz işten Çıkarma, İstemsiz Erteleme ve Karar Verme Becerisi

Burcu GENÇ KÖSE[1], Ayşe GÜMÜŞLER BAŞARAN[2], Bahar KEFELİ ÇOL[3]

[1]ORCID ID: 0000-0002-0358-6401, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Rize

[2] ORCID ID: 0000-0002-7554-4358, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Rize

[3]ORCID ID: 0000-0002-2862-4451, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Güneysu Fizik Tedavi Rehabilitasyon Yüksekokulu, Rize

Giriş ve Amaç: Çalışmanın amacı hemşirelerin sessiz istifa, sessiz işten çıkarma, istemsiz erteleme davranışı ve hemşire karar verme düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Yöntem: Çalışma kesitsel-tanımlayıcı tiptedir. Çalışmaya katılmayı kabul eden 409 hemşire ile çalışma tamamlandı. Veriler 01-31 Aralık 2025 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yoluyla toplandı. Çalışma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan kurumsal onay alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir (14 Mayıs 2025/355). Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Sessiz İstifa ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği, İstemsiz Erteleme Ölçeği ve Hemşire Karar Verme Ölçeği kullanıldı. Veriler yüzde, ortalama, standart sapma, Student-t testi, Tek Yönlü ANOVA, Tukey post hoc testi, Pearson korelasyon ve Linear regresyon ile analiz edildi.

Bulgular: Çalışmada hemşirelerin Sessiz İstifa Ölçeği puanı 18,37±3,49 (α=0,67), Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği puanı 16,81±4,27 (α=0,84) ve İstemsiz Erteleme Ölçeği puanı 13,01±8,62 (α=0,78) olarak saptandı. Hemşire Karar Verme Ölçeği puan ortalamasının ise 95,67±4,96 (α=0,94) olduğu belirlendi. Lisans ve üstü eğitimi olanlarda sessiz istifa algısı daha yüksek (p=0,04), karar verme davranışı ise daha sezgisel bulundu (p=0,03). 11 yıl ve üzerinde çalışanlarda sessiz işten çıkarma algısı fazlaydı (p=0,02). İstemsiz Erteleme Ölçeğinin, Sessiz İstifa Ölçeği (r=0,20; p< 0,00) ve Sessiz İşten Çıkarma Ölçeği (r=0,19; p<0,00) ile arasında pozitif yönlü ilişki, Hemşire Karar Verme Ölçeği ile arasında ise negatif yönlü ilişki bulundu (r=−0,29; p<0,00). Yapılan regresyon analizine göre, katılımcıların sessiz istifa puanlarındaki 1 standart sapma artışı, istemsiz ertelemede davranışında 0,09 standart sapma artışına yol açmaktadır. Sessiz işten çıkarma puanındaki 1 standart sapma artışı, karar verme puanında -0,302 standart sapma azalmaya neden olur.

Sonuç: Hemşirelerin sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma ile istemsiz erteleme düzeylerinin orta düzeydi. Hemşirelerin karar verme davranışlarının sezgisel karar verme olduğu görüldü. Çalışma bulguları hemşirelikte sessiz istifa ve sessiz işten çıkarmanın, iş süreçlerinde ertelemeyi artıran ve hemşire karar verme davranışını zayıflatan temel öncüller olduğunu ortaya koydu. Bu doğrultuda hemşirelerin, sessiz istifa ve sessiz işten çıkarma algıları ile istemsiz erteleme davranışlarını azaltmak, böylece hemşire karar verme davranışlarını yükseltmek amacıyla, kurumsal düzenlemelerin yapılması önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hastane, sessiz istifa, erteleme, karar verme, sessizlik, sessiz işten çıkarma.

Invisible Withdrawal: Quiet Quitting, Quiet Firing, Unintentional Procrastination, and Decision-Making in Nursing

Introduction and Aim: This study aimed to determine nurses' levels of quiet quitting, quiet firing, unintentional procrastination, and decision-making, and to examine the relationships among them.

Method: This study used a cross-sectional descriptive design. The study included 409 nurses who agreed to participate. Data were collected between December 1 and December 31, 2025, through face-to-face interviews. The study was conducted after obtaining institutional approvals from the Social and Humanities Ethics Committee of Recep Tayyip Erdogan University (May 14, 2025/355). Data collection utilized a Personal Information Form, the Quiet Quitting and Quiet Firing Scales, the Unintentional Procrastination Scale, and the Nurse Decision-Making Instrument. Data were analyzed using percentages, means, standard deviations, the Student's t-test, one-way ANOVA, Tukey's post hoc test, Pearson correlation, and Linear regression.

Results: In the study, nurses' scores on the Quiet Quitting Scale were 18.37±3.49 (α=0.67), on the Quiet Firing Scale were 16.81±4.27 (α=0.84), and on the Unintentional Procrastination Scale were 13.01±8.62 (α=0.78). The mean score on the Nurses' Decision-Making Scale was 95.67±4.96 (α=0.94). Among those with a bachelor's degree or higher, the perception of quiet quitting was higher (p=0.04), and decision-making behavior was found to be more intuitive (p=0.03). Perceptions of quiet quitting were higher among those with 11 or more years of work experience (p=0.02). The Unintentional Procrastination Scale was positively correlated with both the Quiet Quitting Scale (r=0.20; p<0.00) and the Quiet Firing Scale (r=0.19; p<0.00). In contrast, a negative correlation was found with the Nurse Decision-Making Scale (r = −0.29; p < 0.001). According to the regression analysis, a 1-standard-deviation increase in participants' quiet quitting scores leads to a 0.09-standard-deviation increase in unintentional procrastination. A 1-standard-deviation increase in the quiet firing score results in a decrease of -0.30 standard deviations in the decision-making score.

Conclusion: Nurses' levels of quiet quitting, quiet firing, and unintentional procrastination were moderate. ıt was observed that nurses' decision-making behavior was intuitive. The study's findings revealed that quiet quitting and quiet firing in nursing are key precursors that increase procrastination in work processes and weaken nurses' decision-making behavior. Accordingly, organizations should implement measures to reduce nurses' perceptions of quiet quitting and quiet firing, as well as their unintentional procrastination, to enhance nurses' decision-making.

Keywords: Nurse, hospital, quiet quitting, procrastination, decision-making, quiet, quiet firing.

B-123. Kemoterapi Uygulayan Onkoloji Hemşirelerinin Psikolojik Dayanıklılıklarının ve İş Stresi Algılarının Belirlenmesi

Dilek YILDIRIM[1], Cennet ÇİRİŞ YILDIZ[2], Kader ÇALIŞKAN[3], Esra BAYRAK[4]

[1] ORCID ID: 0000-0002-6228-0007, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-1351-5439, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-3794-9290, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0000-0001-9157-8278, İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Kemoterapi tedavisi uygulayan hemşirelerin psikolojik dayanıklılıklarını ve iş stresi algılarını incelemek hem personelin tükenmişliğini azaltmak hem de sundukları bakımın kalitesini artırmak için hayati önem taşımaktadır. Bu kapsamda çalışma, kemoterapi tedavisi uygulayan hemşirelerin psikolojik dayanıklılıklarını ve iş stresi algılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Bu çalışma tanımlayıcı, kesitsel ve korelasyonel bir çalışmadır. Araştırmanın örneklemini Ocak 2024 ile Ağustos 2025 tarihleri arasında 204 onkoloji hemşiresi oluşturdu. Veriler, Katılımcı Bilgi Formu, Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 26.0 paket programı kullanılmış olup tanımlayıcı veriler sayı, yüzde ve ortalama olarak verildi. Gruplar arası farkları incelemek için ise Bağımsız Örneklem t-testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi'nden yararlanıldı; değişkenler arasındaki yordayıcı etkileri belirlemek amacıyla ise regresyon analizi uygulandı. Verilerin normallik analizi için Shapiro-Wilk testi kullanıldı. Araştırmanın yürütülmesi için, bir üniversitesinin etik kurulu'ndan (tarih: 26.05.2022; referans numarası 2022/09) alındı. Araştırma verileri, yüz yüze gerçekleştirilen görüşmeler aracılığıyla elde edilmiştir.

Bulgular: Yaş ortalaması 30,90 ± 6,44 yıl olan hemşirelerin çoğunluğu kadın (%86,8) ve bekardı (%65,7). Ayrıca hemşirelerin %28,4'ünün onkoloji kliniğinde, %19,6'sının ise ayakta tedavi kemoterapi ünitesinde çalışmaktaydı. Hemşireler, İş Stresi Ölçeği'nde (Cronbach Alfa katsayısı: 0,877) ortalama 26,13±7,03 puan, Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği'nde (Cronbach Alfa katsayısı: 0,922) ortalama 138,72±13,37 puan almıştır. Fark testleri sonucunda, eğitim durumunun iş stresi üzerinde anlamlı bir farklılık yarattığı saptandı. Psikolojik dayanıklılık düzeyi açısından ise; medeni durum, gece vardiyasında çalışma, işi gönüllü olarak seçme durumu, çalışılan birim, çalışma şekli ve çalışma koşullarını algılama değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olduğu belirlendi. Yetişkinler için Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği toplam puanı, İş Stresi Ölçeği toplam puanlarındaki varyansın %3,9'unu anlamlı düzeyde yordamaktadır ($p < 0,05$).

Sonuç: Çalışmada, kemoterapi uygulayan hemşirelerde psikolojik dayanıklılığın iş stresi üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğunu ve çeşitli sosyodemografik değişkenlerin hem iş stresi hem de psikolojik dayanıklılık düzeylerinde farklılıklar yarattığını ortaya konmuştur. Bu kapsamda çalışma sonuçları hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve dayanıklılık odaklı müdahalelerin geliştirilmesinde kritik bir veri tabanı oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, iş stresi, kemoterapi, onkoloji, psikolojik dayanıklılık.

Determination of Psychological Resilience and Job Stress Perceptions of Oncology Nurses Applying Chemotherapy

Introduction and Aim: Examining the psychological resilience and perceptions of job stress among nurses who administer chemotherapy is vital for both reducing staff burnout and improving the quality of care they provide. In this context, this study was conducted to determine the psychological resilience and perceptions of job stress among nurses who administer chemotherapy.

Method: This study was descriptive, cross-sectional, and correlational. The study sample consisted of 204 oncology nurses between January 2024 and August 2025. Data were collected using the Participant Information Form, the Psychological Resilience Scale for Adults, and the Work Stress Scale. The SPSS 26.0 software package was used to analyze the data, and descriptive statistics were presented as counts, percentages, and means. To examine differences between groups, the independent samples t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) were used; regression analysis was performed to determine the predictive effects of the variables. The Shapiro-Wilk test assessed data normality. The study received approval from a university ethics committee (date: May 26, 2022; reference number 2022/09). The researchers obtained the data through face-to-face interviews.

Results: Most nurses were women (86.8%) and single (65.7%), with an average age of 30.90 ± 6.44 years. In addition, 28.4% of the nurses worked in an oncology clinic, while 19.6% worked in an outpatient chemotherapy unit. They scored an average of 26.13 ± 7.03 on the Nurses' Job Stress Scale (Cronbach's alpha: 0.877) and an average of 138.72 ± 13.37 on the Psychological Resilience Scale for Adults (Cronbach's alpha: 0.922). The difference tests showed that educational status significantly affected job stress. For psychological resilience, statistically significant differences were found based on marital status, working the night shift, voluntarily choosing the job, the department in which one works, the type of work, and perceptions of working conditions. The total score on the Psychological Resilience Scale for Adults significantly predicted 3.9% of the variance in the total scores on the Job Stress Scale ($p < 0.05$).

Conclusion: The study found that psychological resilience significantly predicted job stress among nurses administering chemotherapy, and that sociodemographic variables were associated with differences in both job stress and psychological resilience. In this context, the findings provide a critical data foundation for improving nurses' working conditions and developing resilience-focused interventions.

Keywords: Nurse, job stress, chemotherapy, oncology, psychological resilience.

B-124. Otantik Liderliğin Hemşire İş Motivasyonu Üzerindeki Etkisinde Yaratıcı Takım İkliminin Aracı Rolü

Nilgün GÖKTEPE[1], Buğra BALA [2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ordu/ Türkiye

[2] ORCID ID: 0009-0001-7052-8551, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı, Ordu/ Türkiye

Giriş ve Amaç: Hemşire iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin belirlenerek motivasyonu artırıcı stratejilerin planlanması ve uygulanması hemşirelik hizmetleri yönetimi açısından önemli bir konudur. Bu çalışma otantik liderliğin hemşire iş motivasyonu üzerindeki etkisinde yaratıcı takım ikliminin aracı rolünü incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel çalışmada veriler yüz yüze anket toplama yöntemiyle Eylül-Kasım 2025 tarihlerinde toplanmış olup, çalışma bir devlet hastanesi ve bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 331 hemşire ile tamamlanmıştır. Veriler; dört bölümden oluşan ve kişisel bilgi formu, Otantik Liderlik Ölçeği, Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği ve Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği'nin yer aldığı veri toplama formu ile toplanmıştır. Veriler tanımlayıcı analizler, korelasyon analizi ve yapısal eşitlik modellemesi ile analiz edilmiştir. Araştırma için etik kurul izni (karar no: 2025-138) ve kurum izni alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların çoğu kadın (%80,4) ve evlidir (%75,8). Katılımcıların büyük çoğunluğu lisans mezunu (%72,2) olup, %63,1'i devlet hastanesinde çalışmaktadır. Katılımcıların %92,4'ü hemşire pozisyonunda görev yapmakta ve %65,6'sı yatan hasta birimlerinde çalışmaktadır. Katılımcılar Otantik Liderlik Ölçeği toplamından 2,64±0,83 (α=0.951) puan, Yaratıcı Takım İklimi Ölçeği toplamından 3,67±0,79 (α=0,944) ve Hemşirelerde İş Motivasyonu Ölçeği toplamından 61,47±8,35 (α=0,902) puan almışlardır. Yapısal eşitlik modellemesi sonuçlarına göre, Otantik Liderliğin Hemşire İş Motivasyonu üzerinde hem doğrudan (β=0,226; p=0,001) hem de Yaratıcı Takım İklimi aracılığıyla dolaylı (β=0,145) anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Toplam etki β=0,372 (p=0,001) olup, dolaylı etkinin toplam etki içindeki payı %39 olarak hesaplanmıştır.

Sonuç: Otantik liderliğin hemşirelerin iş motivasyonunu doğrudan etkilediği, yaratıcı takım iklimi aracılığıyla da dolaylı biçimde iş motivasyonunu etkilediği saptanmıştır. Elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin, yönetici hemşirelerin otantik liderlik davranışlarını geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlemesi, yaratıcı takım iklimini destekleyici ve güçlendirici kurumsal politikalar oluşturarak hemşire iş motivasyonu artırıcı stratejiler benimsemesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Otantik liderlik, yaratıcı takım iklimi, iş motivasyonu, hemşire.

The Mediating Role of a Creative Team Climate in the Effect of Authentic Leadership on Nurses' Job Motivation

Introduction and Aim: Identifying the factors that affect nurses' job motivation and developing and implementing strategies to enhance it are important components of nursing services management. This study examined the mediating role of a creative team climate in the effect of authentic leadership on nurses' job motivation.

Method: In this descriptive, cross-sectional study, data were collected via face-to-face surveys between September and November 2025, and the study included 331 nurses working at a public hospital and a teaching and research hospital. Data were collected using a data collection form consisting of four sections: a personal information form, the Authentic Leadership Scale, the Creative Team Climate Scale, and the Nurses' Job Motivation Scale. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, and structural equation modeling. The study received ethics committee approval (decision no. 2025-138) and institutional approval.

Results: Most participants were women (80.4%) and married (75.8%). Most participants held a bachelor's degree (72.2%), and 63.1% worked in a public hospital. 92.4% of participants held nursing positions, and 65.6% worked in inpatient units. Participants scored 2,64±0,83(α=0.951) on the Authentic Leadership Scale, 3.67 ± 0.79 (α=0.944) on the Creative Team Climate Scale, and 61.47 ± 8.35 (α=0.902) on the Nurses' Job Motivation Scale. Structural equation modeling showed that Authentic Leadership significantly affected Nurses' Job Motivation both directly (β=0.226; p=0.001) and indirectly through Creative Team Climate (β=0.145). The total effect was β=0.372 (p=0.001), and the indirect effect's share of the total effect was calculated to be 39%.

Conclusion: Authentic leadership directly affects nurses' job motivation and indirectly influences it through a creative team climate. Based on these findings, it is recommended that nursing services managers organize training programs to develop authentic leadership behaviors among nurse managers and adopt strategies to enhance nurses' job motivation by establishing organizational policies that support and strengthen a creative team climate.

Keywords: Authentic leadership, creative team climate, job motivation, nurse.

BD-125. Hemşirelerde İletişim Doyumu ve Örgütsel Aidiyet: Bağı Kuran Mekanizmalar

Berna KAHVECİ CEYLAN[1], Cennet ÇİRİŞ YILDIZ[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-7384-7224, İstanbul Aydın Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul
[2] ORCID ID: 0000-0002-1351-5439, İstanbul Aydın Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Amaç: İletişim doyumu ile örgütsel aidiyet, hemşirelik yönetiminde sıklıkla bir arada anılan; ancak aralarındaki bağın hangi mekanizmalar üzerinden kurulduğu nadiren sorgulanan iki kavramdır. Bu derlemenin amacı, söz konusu mekanizmaları görünür kılmak ve hemşirelik yönetimine doğrudan aktarılabilir çıkarımlar sunmaktır.

Genel Bilgiler: İletişim doyumu, örgüt içi iletişim süreçlerine duyulan memnuniyeti; örgütsel aidiyet ise kuruma duyulan özdeşleşme, güven ve kabul edilmişlik duygusunu ifade eder. Alanyazın, bu iki kavramın rastlantısal değil, en az beş mekanizma üzerinden birbirini beslediğini göstermektedir. Hemşirelik mesleğinin yoğun ekip çalışması, vardiyalı düzeni ve kriz anlarında hızlı karar alma gerektiren yapısı, bu mekanizmaların hemşireler arasında daha belirgin işlemesine zemin hazırlamaktadır.

İlk mekanizma bilişsel-dolaylıdır: iletişim memnuniyeti iş doyumunu, artan iş doyumu da aidiyeti güçlendirir. İkincisi güven temellidir; yöneticiyle kurulan güven, kanalların teknik açıklığının ötesine geçerek aidiyetin zeminini oluşturur. Üçüncüsü liderlik kaynaklıdır: yöneticinin açık ve dönüşümcü iletişimi, hemşirenin kendini görünür hissetmesini sağlayarak aidiyeti dolaylı besler. Dördüncüsü ekip düzeyindedir: çalışma arkadaşları arasındaki yakınlık ve güven iş birliğini artırır, çatışmayı azaltır, bağı pekiştirir. Beşincisi psikolojik güvenlik üzerinden işler: kendini güvende hisseden hemşireler daha açık iletişim kurar, bu da hem iş doyumuna hem aidiyete yansır. Bu beş mekanizma, ilişkinin tek yönlü değil karşılıklı besleyici bir döngü olduğunu göstermektedir.

Sonuç: Sürdürülebilir bir işgücü hedefleyen kurumların, iletişim doyumu ile örgütsel aidiyeti ayrı hedefler değil; güven inşası, yönetici iletişim yeterliliği, ekip yakınlığı ve psikolojik güvenlik üzerinden birbirini besleyen tek bir yönetsel öncelik olarak ele alması gerekmektedir. Nöbet sistemi ve yüksek iş yükü altındaki hemşirelerde bu mekanizmaların etkin işletilmesi, hasta bakımının sürekliliğini ve güvenliğini de doğrudan etkiler. Gelecek araştırmaların, bu mekanizmaların göreli ağırlığını Türkiye bağlamında boylamsal verilerle sınaması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, iletişim doyumu, örgütsel aidiyet.

Communication Satisfaction and Organizational Belonging in Nurses: Mechanisms That Build the Bond

Aim: Communication satisfaction and organizational belonging are two concepts frequently mentioned together in nursing management literature; however, the specific mechanisms through which this link is established are rarely questioned. This review aims to make these mechanisms visible and offer inferences directly applicable to nursing management.

Background: Communication satisfaction refers to satisfaction with organizational communication processes, while organizational belonging refers to the sense of identification, trust, and acceptance felt toward the institution. The literature shows that these two concepts do not co-occur by chance; rather, they feed one another through at least five mechanisms. The intensive teamwork, shift-based working order, and need for rapid decision-making during crises inherent to the nursing profession create a basis for these mechanisms to operate more prominently among nurses.

The first mechanism is indirect-cognitive: communication satisfaction raises overall job satisfaction, which in turn strengthens organizational belonging. The second is trust-based: trust with the manager goes beyond the technical openness of communication channels and forms the psychological ground of belonging. The third stems from leadership: the manager's message clarity and transformational communication style make the nurse feel heard and visible, thereby indirectly nurturing belonging. The fourth operates at the team level: closeness and mutual trust among colleagues increase cooperation, reduce conflict, and reinforce commitment to the institution. The fifth operates through psychological safety: nurses who feel safe communicate more openly, and this openness is reflected in both job satisfaction and institutional belonging. Together, these five mechanisms show that the relationship is not a one-way causality but a mutually reinforcing cycle.

Conclusion: Institutions aiming for a sustainable workforce and a high-quality care environment should treat communication satisfaction and organizational belonging not as two separate goals, but as a single managerial priority sustained through trust-building, managerial communication competence, team closeness, and psychological safety mechanisms. Effectively operating these mechanisms among nurses working under shift systems and high workloads directly affects both the continuity and safety of patient care. Future research should test the relative weight of these mechanisms in the Turkish context using longitudinal data.

Keywords

Nurse, communication satisfaction, organizational belonging.

B-126. Hemşirelerde Farklılıkların Yönetimine Yönelik Tutumların Kalite Sorumluluğu Gösterme Düzeyine Etkisinde Takım Çalışması Algısının Aracı Rolü

Hilal TELLİOĞLU[1], Merve TARHAN[2],

[1] ORCID ID: 0000-0002-2616-1625, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık bakım hizmetlerinde artan farklılıkların etkin yönetimi, hemşireler arasında güçlü bir takım çalışması algısı geliştirilmesini ve bunun aracılığıyla kaliteli bakım sorumluluğunun sergilenmesini desteklemektedir. Bu araştırma, hemşirelerin farklılıkların yönetimine yönelik tutumlarının kalite sorumluluğu gösterme düzeyi üzerindeki etkisinde takım çalışması algısının aracı rolünü incelemek amaçladı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişkisel tasarımda olan bu araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 450 hemşire ile Ocak-Mart 2026 tarihleri arasında İstanbul Anadolu Yakası'ndaki dört özel ve dört kamu hastanesinde yürütüldü. Bireysel ve Mesleki Özellikler Formu, Hemşireler için Farklılıkların Yönetimi Ölçeği, Örgütler için Farklılıkların Yönetimi Ölçeği, Hemşirelerin Sağlık Bakımında Kalite Sorumluluğu Ölçeği ve Takım Çalışmaları Algıları Ölçeği ile veriler toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra Pearson korelasyon analizi, basit ve çoklu regresyon ve Hayes Süreç Analizi kullanıldı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı alındı (Karar Tarihi: 13.11.2025, Sayı: 1368).

Bulgular: Hemşirelerin farklılıkların yönetimine yönelik bireysel (R^2=0,194; B=1,016; p<0,001) ve örgütsel (R^2=0,243; B=0,999; p<0,001) tutumlarının kalite sorumluluğu gösterme düzeyini yordadığı belirlendi. Bununla birlikte bireysel (R^2=0,166; B=1,125; p<0,001) ve örgütsel (R^2=0,152; B=0,944; p<0,001) tutumlar takım çalışması algılarını ve takım çalışması algıları ise kalite sorumluluğu gösterme düzeyini pozitif yönde anlamlı düzeyde yordadı (R^2=0,247; B=0,415; p<0,001). Doğrudan etkilerin anlamlılığını korumasıyla birlikte, takım çalışması algısının; bireysel (dolaylı etki B=0,358; %95 GA: 0,244–0,493) ve örgütsel (dolaylı etki B=0,284; %95 GA: 0,197–0,386) tutumlar ile kalite sorumluluğu gösterme düzeyi arasındaki ilişkide kısmi aracı rol üstlendiği belirlendi.

Sonuç: Sağlık kurumlarında farklılıkların yönetimine ilişkin tutumları geliştirmeye ve takım çalışmasını güçlendirmeye yönelik uygulamaların, hemşirelerin kalite sorumluluğu gösterme düzeyini artırmada etkili bir strateji olabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Farklılıkların yönetimi, hemşire, kalite, takım çalışması, aracılık analizi.

Teamwork Perception as a Mediator of the Relationship Between Nurses' Attitudes Toward Diversity Management and Quality Responsibility

Introduction and Aim: Effective diversity management in healthcare organizations is essential for fostering teamwork and improving quality of care. Positive attitudes toward diversity management strengthen teamwork among nurses, thereby enhancing their quality responsibility. However, the mechanisms underlying this relationship remain unclear. This study examined whether teamwork perception mediates the relationship between nurses' attitudes toward diversity management and quality responsibility.

Methods: This descriptive, correlational study was conducted between January and March 2026 with 450 nurses recruited through convenience sampling from four public and four private hospitals in Istanbul, Türkiye. Data were collected using the Personal and Professional Characteristics Form, the Diversity Management Scale for Nurses, the Diversity Management Scale for Organizations, the Nurses' Quality Responsibility in Healthcare Scale, and the Teamwork Perception Scale. Descriptive statistics, Pearson's correlation analysis, simple and multiple linear regression analyses, and Hayes' PROCESS mediation analysis were performed. Ethical approval was obtained before data collection (Approval No. 1368; November 13, 2025).

Results: Both individual ($R^2 = 0.194$, B = 1.016, $p < .001$) and organizational ($R^2 = 0.243$, B = 0.999, $p < .001$) attitudes toward diversity management significantly predicted quality responsibility. Individual ($R^2 = 0.166$, B = 1.125, $p < .001$) and organizational ($R^2 = 0.152$, B = 0.944, $p < .001$) attitudes also significantly predicted teamwork perception, which, in turn, predicted quality responsibility ($R^2 = 0.247$, B = 0.415, $p < .001$). Mediation analysis indicated that teamwork perception partially mediated the relationships between individual attitudes toward diversity management and quality responsibility (indirect effect = 0.358, 95% CI: 0.244–0.493), and between organizational attitudes and quality responsibility (indirect effect = 0.284, 95% CI: 0.197–0.386).

Conclusions: Strengthening diversity management practices and promoting teamwork may enhance nurses' quality responsibility. Developing organizational strategies that support inclusive work environments and effective teamwork may help improve the quality of nursing care.

Keywords: diversity management, nurses, quality, teamwork, mediation analysis.

B-127. Metaforlar Aracılığıyla Hemşirelik Politikalarını Anlamak: Hemşirelik Öğrencilerinin Algıları

Nermin UYURDAĞ[1], Seyhan ÇERÇİ[2], Ayşegül BULUT[3]

[1] ORCID ID: 0000-0001-5838-3057, Dicle Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, Diyarbakır

[2] ORCID ID: 0000-0002-1370-9604, İl Sağlık Müdürlüğü, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0005-5115-0839, Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Diyarbakır

Giriş ve Amaç: Profesyonel kimlik gelişimi büyük oranda eğitim sürecindeki profesyonel sosyalizasyon sonucunda olmaktadır. Öğrenciler sağlık sistemindeki değişimler ve politik süreçlere ilişkin görüş geliştirebilmekte ve bu süreçlerin mesleğe etkilerini erken dönemde değerlendirebilmektedir. Dolayısıyla öğrencilerin sağlık politikalarına yönelik farkındalıklarının eğitim sürecinde incelenmesinin, gelecekteki mesleki katılım, liderlik eğilimleri ve politika süreçlerine yönelik tutumların anlaşılması açısından kritik olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik politikalarına ilişkin algılarını metaforlar yoluyla ortaya koymaktır.

Yöntem: Bu çalışma nitel araştırma türünde ve fenomenolojik (olgubilim) deseni kullanılarak yürütülmüştür. Şubat- Mart 2025 tarihlerinde gerçekleştirilen çalışmanın evrenini bir devlet üniversitesinin 1. ve 4. Sınıfında öğrenim gören 196 hemşirelik öğrencisi oluşturmuştur. Evrenin tamamı örneklem kapsamına alınmıştır. Veriler 7 sorudan oluşan demografik veri formu ve hemşirelik politikalarına ilişkin algılarını ortaya koymaya yönelik açık uçlu "Hemşirelik politikaları … gibidir. Çünkü …" şeklinde 1 ifadenin yer aldığı soru formuyla toplanmıştır. Veriler yüz yüze toplanmış ve içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Etik onay bir devlet üniversitesinin etik kurulundan (20.12.2024/834207) alınmıştır.

Bulgular: Çalışmadan elde edilen bulgular Yol Gösterici ve Rehberlik Eden Yapı; Düzen, Kural ve Sistem Oluşturma; Birbirine Bağlı Tamamlayıcı Yapılar; Koruyucu, Güvence Sağlayan ve İyileştirici Yapı; Belirsizlik ve İşlevsel Yetersizlik Algısı; Aşırı İş Yükü, Sömürü ve Mesleki Değersizlik Algısı olmak üzere altı tema altında toplanmıştır. Öğrencilerin hemşirelik politikaları konusundaki algılarının genellikle olumlu olduğu, yol gösteren, düzenleyen, birbirini tamamlayan ve güven sağlayan gibi olumlu algıların yanında belirsizlik ve değersizlik gibi olumsuz algılarında olduğu bulunmuştur. 4.sınıf öğrencilerinin daha fazla olumsuz algı ifade ettiği belirlenmiştir.

Sonuç: Bu çalışmada öğrenci hemşirelerin hemşirelik politikalarının çoğunlukla rehberlik edici, düzen ve güven sağlayıcı yönünü algıladıkları, bunun yanında mesleğe ilişkin belirsizlik ve değersizlik hissi yaşadıklarını da bildirmişlerdir. Olumsuz algıların çoğunlukla dördüncü sınıf hemşirelik öğrencileri tarafından ifade edilmesinin nedeni bu öğrencilerin klinik uygulamalarının ve buna bağlı olarak politikaların uygulanmasını daha fazla deneyimlemeleri olarak değerlendirilmiştir. Olumlu algılarının geliştirilmesi ve olumsuz algılarının değiştirilmesi için hemşirelik eğitimi döneminde gerekli düzenlemelerin yapılması önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencileri, hemşirelik politikası; metafor analizi, politika algısı, hemşirelik eğitimi.

Understanding Nursing Policies Through Metaphors: Perceptions of Nursing Students

Introduction and Aim: Professional identity development occurs largely through professional socialization during the educational process. Nursing students can develop perspectives on changes in the healthcare system and policy processes and may evaluate their impact on the profession early in their education. Therefore, examining students' awareness and perceptions of health policies during their education is considered critical for understanding their future professional engagement, leadership tendencies, and attitudes toward policy processes. This study aimed to explore nursing students' perceptions of nursing policies through metaphors.

Methods: This qualitative study used a phenomenological design. The study was carried out between February and March 2025, and the population consisted of 196 first- and fourth-year undergraduate nursing students enrolled at a state university. The study included the entire population. Data were collected through face-to-face interviews using a demographic data form consisting of seven questions and an open-ended question form containing the prompt: "Nursing policies are like … because …" to elicit students' perceptions of nursing policies. The data were analyzed using content analysis. The Ethics Committee of a state university approved the study (December 20, 2024; No. 834207).

Results: The findings were categorized into six themes: Guiding and Orienting Structure; Establishing Order, Rules, and Systems; Interconnected and Complementary Structures; Protective, Assuring, and Remedial Structure; Perceptions of Uncertainty and Functional Inadequacy; and Perceptions of Excessive Workload, Exploitation, and Professional Devaluation. Overall, students' perceptions of nursing policies were predominantly positive. In addition to viewing nursing policies as guiding, regulating, complementary, and assuring structures, students also expressed negative perceptions related to uncertainty and professional devaluation. Fourth-year students expressed more negative perceptions than first-year students.

Conclusion: Nursing students predominantly perceived nursing policies as guiding, regulating, and providing order and security; however, they also reported perceptions of uncertainty and professional devaluation regarding the nursing profession. The greater prevalence of negative perceptions among fourth-year students was considered related to their greater exposure to clinical practice and, consequently, greater experience implementing nursing policies. Necessary educational interventions and curricular arrangements are recommended to strengthen positive perceptions and address negative perceptions of nursing policies during nursing education.

Keywords: Nursing students, nursing policy, metaphor analysis, policy perceptions, nursing education.

B-128. Hemşirelikte Yönetim Dersi Uygulamasında Klinik ve Akademik Mentorlük Algısı ile Öğrenme Çıktıları Arasındaki İlişki

Nermin UYURDAĞ[1], Seyhan ÇERÇİ[2], Esma BAŞARAN[3], Fuat KAHRAMAN[4]

[1] ORCID ID: 0000-0001-5838-3057, Dicle Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Diyarbakır

[2] ORCID ID: 0000-0002-1370-9604, SBÜ Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0001-9093-3645, Iğdır Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Iğdır

[4] ORCID ID: 0000-0003-2753-2843, Iğdır Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Iğdır

Giriş ve Amaç: Hemşirelik eğitiminde teorik bilginin klinik alanda uygulanabilirliğini sağlamak akademik eğitmen ve klinik mentorların birbirlerini destekleyici işlevleriyle mümkündür. Klinik mentorlar, teknik ve iletişim becerilerini geliştirmede, akademik eğitmenler ise teorik bilginin pratik deneyime dönüşmesine katkı sunarlar. Akademik ortamdan gelen düzenli geri bildirimlerin klinik alandan sağlanan pratik yönlendirmelerle birlikte yürütülmesi, öğrencinin kendi öğrenme sürecini yönetme kapasitesini ve eğitime yönelik memnuniyetini artırmaktadır. Bu çalışmanın amacı hemşirelik yönetim dersi uygulamasında klinik ve akademik mentorlük algısı ile öğrenme çıktıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı- kesitsel ve çok merkezli desende yürütülen bu çalışma 01/06 /2026- 31/06/2026 tarihleri arasında, iki devlet üniversitesinde, hemşirelikte yönetim dersinin uygulamasını alan 367 hemşirelik lisans öğrencisi ile gerçekleştirilmiştir. Herhangi bir örnekleme yöntemine gidilmeden evrenin tamamı örneklem kapsamına alınmış, gönüllü katılım sağlayan 316 öğrenci ile araştırma gerçekleştirilmiştir. Veriler Demografik veri formu, Mentorlük Yetkinliğini Değerlendirme Ölçeği ve Öğrencilerin Öğrenme Çıktılarından Memnuniyeti Anketi ile çevrimiçi toplanmış ve analizde sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler, Pearson Korelasyon, Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi kullanılmıştır Etik onay bir devlet üniversitesinin etik kurulundan (05/05/2026/ 1140396) alınmıştır.

Bulgular: Öğrencilerin Öğrenme Çıktılarından Memnuniyeti Anketi toplam puan ortalaması 67,66±21,72, hemşire mentorlere ilişkin puan ortalaması 117,49±41,96, akademik mentorlere ilişkin puan ortalaması ise 120,66±43,13 olarak bulunmuştur. "Etkili İletişimi Sürdürme" alt boyutunda akademik mentorlük puanlarının diğerine göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirlenmiştir (28,23±10,21; 27,03±9,69; t=-2,671; p=0,008). Öğrenme çıktıları toplam puanı ile her iki mentorlük toplam puanı arasında da pozitif yönde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır(r=0,512; p<0,001, r=0,527; p<0,001). Çoklu doğrusal regresyon analizinde modelin anlamlı olduğu bulunmuştur (F=73,646; p<0,001). Model, öğrenme çıktılarındaki varyansın %32,0'sini açıklamıştır.

Sonuç: Öğrencilerin akademik ve klinik mentorluk algılarının yüksek düzeyde olduğu, akademik mentorlukta özellikle etkili iletişimin önemli bir güçlü yön olduğu belirlenmiştir. Akademik ve klinik mentorluk algısının öğrencilerin öğrenme çıktılarıyla pozitif ilişkili olması, her iki mentorluk türünün öğrencilerin öğrenme süreçlerini destekleyen önemli unsurlar olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencisi, mentorlük, öğrenme çıktıları, hemşirelikte yönetim uygulaması.

Perceptions of Clinical and Academic Mentorship and Their Relationship with Learning Outcomes in the Clinical Practice of the Nursing Management Course

Introduction and Aim: In nursing education, academic educators and clinical mentors play complementary roles in ensuring students apply theoretical knowledge in clinical settings. Clinical mentors develop students' technical and communication skills, while academic educators help translate theoretical knowledge into practical experience. Integrating regular feedback in the academic setting with practical guidance in the clinical setting may enhance students' ability to manage their own learning and their satisfaction with education. This study aimed to determine the relationship between nursing students' perceptions of clinical and academic mentorship and their learning outcomes during the clinical practice component of the Nursing Management course.

Methods: This descriptive cross-sectional, multicenter study was conducted between June 1 and June 31, 2026, with 367 undergraduate nursing students enrolled in the clinical practice component of the Nursing Management course at two state universities. No sampling method was used, and the entire accessible population was invited to participate; the study included 316 voluntary participants. Data were collected online using a Demographic Data Form, the Mentorship Competency Assessment Scale, and the Student Satisfaction with Learning Outcomes Questionnaire. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as Pearson's correlation analysis and multiple linear regression analysis, were used for data analysis. The Ethics Committee of a state university approved the study (05/05/2026; No. 1140396).

Results: The mean total score of the Student Satisfaction with Learning Outcomes Questionnaire was 67.66 ± 21.72. The mean scores for clinical nursing mentors and academic mentors were 117.49 ± 41.96 and 120.66 ± 43.13, respectively. Academic mentorship scores were significantly higher than clinical mentorship scores in the "Maintaining Effective Communication" subscale (28.23 ± 10.21 vs. 27.03 ± 9.69; $t = -2.671$; $p = .008$). Moderate, positive, and statistically significant correlations were found between the total learning outcomes score and the total scores for both clinical mentorship ($r = .512$; $p < .001$) and academic mentorship ($r = .527$; $p < .001$). Multiple linear regression analysis indicated that the model was statistically significant ($F = 73.646$; $p < .001$) and explained 32.0% of the variance in learning outcomes.

Conclusion: Students reported high levels of perceived clinical and academic mentorship, with effective communication emerging as a particular strength of academic mentorship. The positive associations between both clinical and academic mentorship and learning outcomes indicate that both forms of mentorship play an important role in supporting students' learning processes during the clinical practice of the Nursing Management course.

Keywords: Nursing student, mentorship, learning outcomes, nursing management clinical practice.

B-129. Hess Profesyonel Hemşirelik Yönetişimi İndeksi Türkçe Versiyonunun Psikometrik Özellikleri

Melek KARATUZLA[1], Betül SÖNMEZ[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-4727-3121, İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi, İstanbul

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

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinin giderek daha karmaşık hale gelmesi, bakım kalitesinin ve örgütsel verimliliğin sürdürülebilmesinde hemşirelerin özerkliği ve profesyonel hesap verebilirliğinin önemini artırmıştır. Bu doğrultuda paylaşılan yönetişim, hemşirelerin uygulamalarını etkileyen ve kararlara aktif katılımını destekleyen temel bir yönetim modelidir. Bu çalışmanın amacı Hess Profesyonel Hemşirelik Yönetişimi İndeksini Türkçeye uyarlamak, geçerlik ve güvenirlik analizlerinin yapmak ve kurumsal değişkenlere göre hemşirelerin paylaşılan yönetişim algılarını incelemektir.

Yöntem: Araştırma İstanbul ilinde farklı hastanelerde çalışan, kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen 657 hemşireden oluşan örneklem ile metodolojik tasarım kullanılarak gerçekleştirildi. Araştırma verileri Temmuz 2023-Mayıs 2024 tarihleri aralığında toplandı. Veri toplama sürecinden önce Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler İçin Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan etik kurul izni alındı (Tarih: 28.03.2022) (Revize tarih:16.02.2023, Sayı:93634). Uyarlama süreci; çeviri, geri çeviri, uzman incelemesi ve pilot uygulama aşamalarından oluştu. Yapı geçerliliği açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi ile, güvenilirliği ise Cronbach alfa, madde-toplam korelasyonları ve test-tekrar test güvenirliği ile değerlendirildi. Ayrıca, indeks puanları hastanelerin kurumsal özelliklerine göre bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile karşılaştırıldı.

Bulgular: Doğrulayıcı faktör analizi, indeksin altı faktörlü yapısını destekledi ve kabul edilebilir model uyum indeksleri gösterdi (x^2/sd=3,34, CFI=0,93, TLI=0,91, NFI=0,90, GFI=0,89, RMSEA=0,06 (%90 GA: 0,056–0,063), RMR=0,06). Toplam ölçek için Cronbach alfa değeri 0,96, alt ölçek katsayıları ise 0,82 ile 0,94 aralığındaydı (denetleyen, etkileyen, resmi yetkili olan, katılan, bilgiye erişimi olan, yeteneğe sahip olan). Bu sonuçlara göre indeksin Türkçe versiyonunun Türkiye' de çalışan hemşirelerde kullanılmak üzere geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu doğrulandı. Hemşireler en yüksek Yeteneğe Sahip Olan alt boyutundan (2,51±0,94; α=0,869), en düşük ise Katılan alt boyutundan (1,88±0,83; α=0,929) puan ortalamasına sahiptir.

Sonuç: Hess Profesyonel Hemşirelik Yönetişimi İndeksinin Türkçe versiyonunun, sağlık kuruluşlarının yönetişim yapılarını değerlendirme, hemşirelik uygulamaları ve araştırmalarında paylaşılan yönetişimi ölçmek için geçerli ve güvenilir olduğu doğrulandı. İndeksin hemşirelerin kararlara katılımı ile kurumda uygulanan hemşirelik yönetişiminin gelişimini ve bu konuda yapılan girişimlerin etkisini değerlendirmek için kullanımı yararlı olabilir.

Anahtar Kelimeler: Paylaşılan yönetişim, hemşirelikte yönetim, psikometrik, geçerlik ve güvenirlik, kültürlerarası uyarlama.

Dipnot: *Bu bildiri, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Doktora programında tamamlanmış olan doktora tezinden üretilmiştir.*

Psychometric Properties of the Turkish Version of the Hess Professional Nursing Governance Index

Introduction and Aim: As healthcare services become increasingly complex, nurses' autonomy and professional accountability have become more important for sustaining care quality and organisational efficiency. In this context, shared governance is a key management model that shapes nursing practice and promotes nurses' active participation in decision-making processes. This study aimed to adapt the Hess Professional Nursing Governance Index into Turkish, evaluate its validity and reliability, and examine nurses' perceptions of shared governance in relation to institutional characteristics.

Methods: This methodological study used a convenience sample of 657 nurses working in various hospitals in Istanbul, Türkiye. Data were collected between July 2023 and May 2024. Before data collection, ethical approval was obtained from the Beykent University Scientific Research and Publication Ethics Committee for Social and Human Sciences (date: 28 March 2022; revised date: 16 February 2023; no. 93634). The adaptation process comprised forward translation, back-translation, expert review, and pilot testing. Construct validity was evaluated using exploratory and confirmatory factor analyses, while reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficients, item–total correlations, and test–retest reliability. In addition, index scores were compared according to the institutional characteristics of the hospitals using independent-samples t-tests and one-way analysis of variance (ANOVA).

Results: Confirmatory factor analysis supported the six-factor structure of the index and demonstrated acceptable model fit ($\chi^2/df = 3.34$, CFI = 0.93, TLI = 0.91, NFI = 0.90, GFI = 0.89, RMSEA = 0.06, 90% CI: 0.056–0.063, RMR = 0.06). The Cronbach's alpha coefficient for the total scale was 0.96, and the subscale coefficients ranged from 0.82 to 0.94 across six dimensions: Control over Practice, Influence over Resources, Formal Authority, Participation, Access to Information, and Ability to Set Goals and Resolve Conflict. These findings confirmed that the Turkish version of the index is a valid and reliable instrument for nurses working in Türkiye. Nurses had the highest mean score on the Ability to Set Goals and Resolve Conflict subscale (2.51 ± 0.94; $\alpha = 0.869$) and the lowest mean score on the Participation subscale (1.88 ± 0.83; $\alpha = 0.929$).

Conclusion: The Turkish version of the Hess Index of Professional Nursing Governance has been confirmed as a valid and reliable instrument for assessing governance structures in healthcare organisations and for measuring shared governance in nursing practice and research. The index may be useful for evaluating nurses' participation in decision-making, monitoring the development of nursing governance within organisations, and assessing the impact of initiatives aimed at strengthening shared governance.

Keywords: Shared governance, management in nursing, psychometric, validity and reliability, cross-cultural adaptation.

Footnote: *This paper is derived from a doctoral thesis completed within the Department of Nursing Management at the Istanbul University-Cerrahpaşa Institute of Graduate Studies*

B-130. Güçlendirici ve Dönüşümcü Liderliğin İş Performansına Karşılaştırmalı Etkisi: İş Biçimlendirmenin Aracılık Rolü

Dilara ÇELİK[1], Betül SÖNMEZ[2]

[1]ORCID ID: 0009-0002-0383-5401, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, İstanbul; Üsküdar Devlet Hastanesi, İstanbul

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

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin proaktif davranışlarını ve performansını artıran liderlik yaklaşımları, hemşirelik hizmetlerinin bakım kalitesinin ve yönetiminin iyileştirilmesi açısından önemlidir. Bu bağlamda, güçlendirici liderlik ve dönüşümcü liderlik, hemşirelerin iş biçimlendirme ve iş performansını etkileyebilecek liderlik yaklaşımlarındandır. Bu çalışma, güçlendirici ve dönüşümcü liderliğin hemşirelerin iş biçimlendirme ve iş performansına karşılaştırmalı etkisi belirlemek ve bu etkide iş biçimlendirmenin aracı rolünü incelemek amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Araştırmanın çalışma evrenini; İstanbul'da faaliyet gösteren iki devlet, iki eğitim ve araştırma, bir kamu üniversite hastanesinde çalışan hemşireler ile bu hemşirelerin birinci düzey hemşire yöneticileri oluşturdu. Çalışmanın örneklemini, gelişigüzel örneklem yöntemi ile ulaşılan 574 hemşire ve bu hemşirelerin birinci düzey yöneticileri olan 49 hemşire yönetici oluşturdu. Çalışmanın verileri 15.12.2024- 30.03.2025 tarihleri arasında hemşirelerden "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Güçlendirici Liderlik Ölçeği", "Dönüştürücü Liderlik Ölçeği" ve "İş Biçimlendirme Ölçeği"; hemşire yöneticilerden ise "Tanıtıcı Bilgi Formu" ve "Görev Performansı Ölçeği" kullanılarak toplandı. Çalışma için etik kurul onayı (Tarih: 11.10.2024 Karar No: 2024/391) ve katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onamları alındı. Verilerin analizi; tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, lineer regresyon analizi, yapısal eşitlik modellemesi ve Steiger'in z testi kullanılarak gerçekleştirildi.

Bulgular: Hemşirelerin güçlendirici liderlik (3,42±0,86; α=0,94), dönüşümcü liderlik (3,05±0,56; α=0,97) algıları ile iş biçimlendirme (3,47±0,56; α=0,94) toplam puan ortalaması orta düzeyde, görev performansı (5,14±1,26; α=0,95) puan ortalaması ise yüksek düzeyde saptandı. Güçlendirici ve dönüşümcü liderliğin, hemşirelerin iş biçimlendirmesi ve iş performansı üzerine doğrudan anlamlı ve pozitif etkisi görüldü. Güçlendirici (β=0,062, [0,038-0,088]) ve dönüşümcü (β=0,041, [0,017-0,063]) liderliğin iş performansı üzerindeki etkisinde iş biçimlendirmenin kısmi aracılık rolü belirlendi. Dönüşümcü liderliğin iş biçimlendirme (r=0,458) ve iş performansına (r=0,334) etkisinin, güçlendirici liderliğin iş biçimlendirme (r=0,342) ve iş performansına (r=0,228) etkisinden anlamlı düzeyde daha yüksek düzeyde olduğu saptandı (sırasıyla z=3,475, p <0,001; z=2.996, p < 0,001).

Sonuç: Dönüşümcü ve güçlendirici liderliğin iş biçimlendirme ve iş performansı üzerine anlamlı etkisinin olduğu, ancak dönüşümcü liderliğin etkisinin güçlendirici liderlikten anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu saptandı.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirici liderlik, dönüşümcü liderlik, iş performansı, iş biçimlendirme.

Dipnot: *Bu bildiri, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programında tamamlanmış olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

The Comparative Effect of Empowering and Transformational Leadership on Job Performance: The Mediating Role of Job Crafting

Introduction and Aim: Leadership approaches that enhance nurses' proactive behaviors and performance are important for improving the quality and management of nursing care services. In this context, empowering leadership and transformational leadership are among the important leadership approaches that may affect nurses' job crafting and job performance. This study aimed to determine the comparative effects of empowering and transformational leadership on nurses' job crafting and job performance and to examine the mediating role of job crafting in this effect.

Method: The study population comprised nurses employed at two public hospitals, two training and research hospitals, and one public university hospital in Istanbul, together with their first-line nurse managers. The study sample consisted of 574 nurses and their 49 first-line nurse managers, reached through convenience sampling. The data for the study were collected between 15.12.2024 and 30.03.2025 from nurses using the "Introductory Information Form", "Empowering Leadership Scale", "Transformational Leadership Scale", and "Job Crafting Scale" and from nurse managers using the "Introductory Information Form" and "Task Performance Scale". Ethics committee approval for the study (Date: 11.10.2024, Decision No: 391) and written informed consent from the participants were obtained. Data were analyzed using descriptive statistics, correlation analysis, linear regression analysis, structural equation modeling, and Steiger's z-test.

Results: The average total score for nurses' perceptions of empowering leadership (3,42±0,86; α=0,94) and transformational leadership (3,05±0,56; α=0,97), as well as their job crafting (3,47±0,56; α=0,94), was found to be at a moderate level, while the average score for job performance (5,14±1,26; α=0,95) as assessed by nurse managers was found to be at a high level. Empowering and transformational leadership had a direct, significant, and positive effect on nurses' job crafting and job performance. The partial mediating role of job crafting was determined in the effect of empowering leadership (β=0.062, [0.038–0.088]) and transformational leadership (β=0.041, [0.017–0.063]) on job performance. The effect of transformational leadership on job crafting (r=0.458) and job performance (r=0.334) was found to be significantly higher than the effect of empowering leadership on job crafting (r=0.342) and job performance (r=0.228) (z=3.475, p<0.001; z=2.996, p<0.001, respectively).

Conclusion: The study found that both empowering and transformational leadership significantly affected nurses' job crafting and job performance, but transformational leadership had a significantly stronger effect on these variables than empowering leadership.

Keywords: Empowering leadership, transformational leadership, job performance, job crafting.

Footnote: *This paper is derived from a master's thesis completed within the Master's Program of the Department of Nursing Management at the Istanbul University-Cerrahpaşa Institute of Graduate Studies.*

B-131. Yönetici Hemşirelerde Özyeterlik ile İş Doyumu Arasındaki İlişkide Yaşam Doyumunun Aracılık Rolünün Sobel Testi ile Değerlendirilmesi

Aydolu ALGIN TOROS

ORCID ID: 0000 0003 0376 114X, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Burdur - TÜRKİYE

Giriş ve Amaç: Yönetici hemşirelerin özyeterlik ve iş doyumu düzeyleri, hem bireysel çalışma deneyimlerini hem de hemşirelik hizmetlerinin etkin ve kaliteli sunumunu etkileyen önemli faktörlerdir. Yaşam doyumunun bu ilişkideki rolünün incelenmesi, yönetici hemşirelerin iş ve yaşam deneyimlerini bütüncül olarak anlamaya katkı sağlayabilir. Bu araştırma, yönetici hemşirelerde özyeterlik ile iş doyumu arasındaki ilişkide yaşam doyumunun aracılık rolünü Sobel Testi ile değerlendirmeyi ve elde edilen bulgular doğrultusunda hemşirelik yönetimi literatürüne katkı sağlamayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Araştırmanın yürütülmesi için gerekli etik kurul izni (Tarih: 30.06.2026, Sayı-33), ölçek izinleri ve katılımcı onamları alınmıştır. Kesitsel tasarıma sahip bu araştırma, Antalya, Burdur, Isparta ve Alanya'da bulunan kamu ve özel hastanelerde görev yapan yönetici hemşireler üzerinde yürütülmüş ve 02.07.2026-16.07.2026 tarihleri arasında, araştırmaya 315 yönetici hemşire katılmıştır. G*Power 3.1.9.7 programı ile gerçekleştirilen post-hoc güç analizi, örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu göstermiştir ($1-\beta = 0,88$; $\alpha = 0,05$; $f^2 = 0,04$) ve elde edilen güç değerinin önerilen 0,80 düzeyinin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Veriler Genel Özyeterlik Ölçeği, Yaşam Doyumu Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach Alfa katsayıları ile değerlendirilmiş, yapı geçerliliği Doğrulayıcı Faktör Analizi ile doğrulanmıştır. Aracılık analizinde dolaylı etkinin istatistiksel anlamlılığı Sobel testi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırmada, özyeterlik, yaşam doyumunu anlamlı ve pozitif yönde yordamıştır (Yol *a*: B = 0,418, SH = 0,053, $t = 7,887$, $p < 0,001$). Yaşam doyumu da iş doyumunu anlamlı ve pozitif yönde yordamıştır (Yol *b*: B = 0,362, SH = 0,059, $t = 6,136$, $p < 0,001$). Yaşam doyumunun modele dâhil edilmesiyle özyeterliğin iş doyumu üzerindeki doğrudan etkisi anlamlılığını korumakla birlikte azalmıştır (Yol *c′*: B = 0,344, SH = 0,051, $t = 6,745$, $p < 0,001$). Bu bulgu, yaşam doyumunun kısmi aracılık rolüne işaret etmektedir.

Sonuç: Araştırma sonucunda, yönetici hemşirelerde özyeterliğin iş doyumunu pozitif yönde etkilediği ve yaşam doyumunun bu ilişkide kısmi aracılık rolü üstlendiği belirlenmiştir. Buna göre, yönetici hemşirelerde yüksek özyeterlik düzeyinin daha yüksek iş doyumu ile ilişkili olduğu, bu ilişkide yaşam doyumunun da anlamlı bir rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sobel testi, yönetici hemşireler, özyeterlik, iş doyumu, yaşam doyumu.

Evaluation of the Mediating Role of Life Satisfaction in the Relationship Between Self-Efficacy and Job Satisfaction Among Nurse Managers Using the Sobel Test

Introduction and Aim: Self-efficacy and job satisfaction among nurse managers are important factors that influence both their work experiences and the effective, high-quality delivery of nursing services. Examining the role of life satisfaction in this relationship may contribute to a more comprehensive understanding of nurse managers' work and life experiences. This study aimed to examine the mediating role of life satisfaction in the relationship between self-efficacy and job satisfaction among nurse managers using the Sobel test and to contribute to the nursing management literature based on the findings.

Methods: Ethical approval for the study was obtained (Date: June 30, 2026; No. 33), and permission to use the measurement instruments and informed consent from the participants were obtained. This cross-sectional study was conducted among nurse managers working in public and private hospitals in Antalya, Burdur, Isparta, and Alanya, Türkiye. Data were collected between July 2 and July 16, 2026, and the study included 315 nurse managers. A post hoc power analysis conducted using G*Power version 3.1.9.7 indicated that the sample size was adequate ($1 - \beta = .88$; $\alpha = 0.05$; $f^2 = 0.04$), with the achieved statistical power exceeding the recommended threshold of .80. Data were collected using the General Self-Efficacy Scale, the Satisfaction with Life Scale, and the Job Satisfaction Scale. The internal consistency of the scales was assessed using Cronbach's alpha coefficients, and their construct validity was evaluated using confirmatory factor analysis. The statistical significance of the indirect effect in the mediation model was assessed using the Sobel test.

Results: Self-efficacy significantly and positively predicted life satisfaction (Path a: B = 0.418, SE = 0.053, t = 7.887, $p < 0.001$). Life satisfaction also significantly and positively predicted job satisfaction (Path b: B = 0.362, SE = 0.059, t = 6.136, $p < 0.001$). When life satisfaction was included in the model, the direct effect of self-efficacy on job satisfaction remained statistically significant but decreased in magnitude (Path c′: B = 0.344, SE = 0.051, t = 6.745, $p < 0.001$), indicating a partial mediating role of life satisfaction.

Conclusion: The findings indicate that self-efficacy is positively associated with job satisfaction among nurse managers and that life satisfaction partially mediates this relationship. Accordingly, higher self-efficacy is associated with higher job satisfaction, with life satisfaction playing a significant role in this association.

Keywords: Sobel test, nurse managers, self-efficacy, job satisfaction, life satisfaction.

B-132. Yönetici Hemşirelerde Sabır Düzeyi ile Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

İpek MANCAR [1], Tuğba GÜNGÖR[2]

[1] ORCID ID: 0009-0003-6347-0050, Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Bilimi, Karabük

[2] ORCID ID: 0000-0001-8978-1701, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Karabük

Giriş ve Amaç: Yönetici hemşireler çalışma ortamında birçok problemle karşılamaktadır. Bu süreçte kendilerinden daha sabırlı, şefkatli ve her türlü problemi çözmeye istekli olmaları beklenmektedir. Bu çalışma, yönetici hemşirelerin sabır düzeyleri ile problem çözme becerilerinin araştırılması, iki kavram arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla yürütüldü.

Yöntem: Evrenini Batı Karadeniz bölgesindeki 3 il merkezinde bulunan kamu hastanelerinde çalışan 200 yönetici hemşirenin oluşturduğu çalışmanın örneklem büyüklüğü G*Power 3.1 programı ile %5 hata payı, %80 güç ve literatürde rapor edilen 0,19 korelasyon katsayısı temel alınıp 169 olarak hesaplandı. Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki araştırma, Ekim 2024-Mart 2026 tarihleri arasında 170 yönetici hemşirenin katılımıyla tamamlandı. Veri toplama aşamasından önce etik kurul onayı (27.09.2024 tarih ve 2024/1920 no'lu karar) ve kurum izinleri (21.10.2024/258634424, 11.11.2024/259133348, 22.11.2024/260320316) alındı. Araştırmada veriler, "Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu" ile "Hemşirelerde Sabır Ölçeği" ve "Problem Çözme Envanteri" kullanılarak toplandı. Veriler Statistical Package for the Social Sciences 25 programı ile analiz edildi. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ile parametrik ve non-parametrik testler kullanıldı. Anlamlılık değeri $p<0,05$ olarak kabul edildi.

Bulgular: Çalışmaya katılan yönetici hemşirelerin sabır ölçeği (67,00±10,95; $\alpha=0,818$) ve problem çözme envanteri (70,64±11,18; $\alpha=0,720$) puan ortalamaları orta düzeyde bulundu, sabır düzeyi ile problem çözme becerileri arasında anlamlı ilişki bulunmadı ($r=0,006$; $p=0,942$). Cinsiyetin her iki ölçek, yaşın ise yalnızca problem çözme envanteri puan ortalamalarını anlamlı düzeyde farklılaştırdığı saptandı ($p<0,05$).

Sonuç: Yönetici hemşirelerin orta düzeydeki sabır ve problem çözme puanları arasında ilişki saptanmadı. Puan ortalamalarının cinsiyete göre her iki değişkende, yaşa göre yalnızca problem çözme envanterinde anlamlı düzeyde farklılaştığı görüldü. Sosyodemografik farklılıklar gözetilerek, sabır düzeyini desteklemek için stresle baş etme, problem çözme becerilerini geliştirmek için senaryo temelli eğitimlerin kurumsal politikalara entegre edilmesi; konunun farklı hastanelerde karşılaştırmalı incelenmesi önerilir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, sabır, problem çözme.

Dipnot: *Bu çalışma 2026 yılında Karabük Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik Bilimi programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

Bu çalışma Karabük Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından Yüksek Lisans Projesi desteği kapsamında (Proje kodu: KBÜBAP-24-YL-130) desteklenmiştir.

An Investigation of the Relationship Between Patience Levels and Problem-Solving Skills Among Nurse Managers

Introduction and Aim: Nurse managers face many workplace challenges. In this role, they are expected to be patient, compassionate, and willing to resolve any kind of problem. This study investigated the levels of patience and problem-solving skills among nurse managers and identified the relationship between these two concepts.

Method: The sample size for this study, which comprised 200 nurse managers working in public hospitals in three provincial capitals in the Western Black Sea region, was calculated using the G*Power 3.1 program to be 169, based on a 5% margin of error, 80% power, and a correlation coefficient of 0.19 reported in the literature. This descriptive, cross-sectional study was completed between October 2024 and March 2026, with the participation of 170 nurse managers. Before data collection, approval from the ethics committee (Decision No. 2024/1920 dated September 27, 2024) and institutional authorizations (October 21, 2024/258634424, November 11, 2024/259133348, November 22, 2024/260320316) were obtained. Written and verbal consent was obtained from the nurses who agreed to participate in the study. Data were collected using the "Personal and Professional Information Form," the "Patience Scale for Nurses," and the "Problem-Solving Inventory," all developed by the researchers in accordance with the literature. The data were analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences version 25. Descriptive statistics, as well as parametric and nonparametric tests, were used to analyze the data. A p-value of less than 0.05 was considered statistically significant.

Results: The mean scores of the head nurses participating in the study on the patience scale (Mean=67.00±10.95, α=0.818) and the problem-solving inventory (Mean=70.64±11.18, α=0.720) were found to be at a moderate level, and no significant relationship was found between patience levels and problem-solving skills (r=0.006, p=0.942). It was found that both measures of gender and age significantly differed in terms of average problem-solving inventory scores (p 0.05).

Conclusion: No correlation was found between the mid-level patience and problem-solving scores of nurse managers. It was found that mean scores differed significantly by gender on both variables and by age only on the problem-solving inventory. Taking sociodemographic differences into account, it is recommended that scenario-based training be integrated into institutional policies to support patience levels and develop stress management and problem-solving skills; a comparative study of this topic across different hospitals is also recommended.

Keywords: Nurse manager, patience, problem-solving.

Footnote: *This study is based on a master's thesis completed in 2026 in the Nursing Science program at the Institute of Graduate Education, Karabük University.*

This study was supported by the Scientific Research Projects Coordination Unit at Karabük University as part of its Master's Thesis Support Program (Project Code: KBÜBAP-24-YL-130).

B-133. Hemşirelerin Bakım Verdikleri Hastaların Hasta Güvenliği Uygulamalarına Katılım Durumlarının Belirlenmesi: Tanımlayıcı Bir Çalışma

Öznur İSPİR DEMİR[1]

[1] ORCID ID: 0000-0002-5491-951X, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye

Giriş ve Amaç: Hasta güvenliğinin sağlanmasında bakımın merkezinde yer alan hemşireler önemli bir role sahiptir. Bununla birlikte sağlık hizmetlerinde hasta güvenliğinin iyileştirilmesi, hastanın hemşirelik bakım sürecine aktif bir paydaş olarak katılmasıyla mümkündür. Bu çalışmada, yataklı servislerde görev yapan hemşirelerin perspektifinden, hastaların hasta güvenliği uygulamalarına katılımına ilişkin deneyimlerinin incelenmesi amaçlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı, kesitsel tipte olan bu araştırma, Akdeniz bölgesinde kamuya ait üç hastanede yataklı servislerde çalışan, gelişigüzel örnekleme yöntemiyle ulaşılan 108 hemşire ile gerçekleştirildi. Veriler; etik kurul (Tarih: 07/04/2026, Sayı: 2026/4/17) ve kurum izni alındıktan sonra; Hemşire Tanıtıcı Bilgi Formu ve Hasta Güvenliğinde Hasta Katılım Aktiviteleri Ölçeği kullanılarak 1 Haziran 2026- 31 Temmuz 2026 tarihleri arasında toplandı. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler uygulandı. Çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılık düzeyleri, Cronbach alpha katsayısı ile değerlendirildi.

Bulgular: Bu çalışmada hemşirelerin Hasta Güvenliğinde Hasta Katılım Aktiviteleri Ölçeği'ne ilişkin Deneyim bölümü puan ortalaması 2,84 ± 0,49 (α=0,90); Önem bölümü puan ortalaması ise 4.28 ± 0.40 (α=0,92) olarak belirlendi. Ölçeğin Deneyim bölümünde, hemşirelerin deneyimlediği hasta güvenliği aktivitelerinden "Hastanın tıbbi tanısı hakkında sağlık personeline soru sorması" en yüksek puan ortalamasına (3,21±0,64) sahipken; "Hastanın sağlık personeline ellerini yıkayıp yıkamadığını sorması"nın en düşük puan ortalamasına (1,69±0,82) sahip olduğu belirlendi. Ayrıca, hemşireler tarafından hasta güvenliği aktiviteleri önem açısından değerlendirildiğinde, "Hastanın sağlık personeline 'ilaçlara karşı herhangi bir alerjisi veya yan etkisi' konusunda bilgi vermesi" en önemli (4,64±0,52), "Hastanın sağlık personeline ellerini yıkayıp yıkamadığını sorması" en az önemli (3,98±0,92) hasta güvenliği aktivitesi olarak belirlendi.

Sonuç: Hemşirelerin hasta güvenliğine hastaların katılımını yüksek düzeyde önemli bulduğu; ancak hasta güvenliği aktivitelerine ilişkin deneyimlerinin orta düzeyde olduğu belirlendi. Bu sonuçlar doğrultusunda, klinik uygulamalarda hasta güvenliği kültürünü geliştirmek için, hemşirelerin önemli bulduğu ancak düşük deneyim puanına sahip olan alanlara odaklanılmalıdır. Özellikle enfeksiyon riskini azaltmada kritik rol oynayan "el hijyeni" konusunda hem sağlık profesyonellerinin hem de hastaların farkındalığını artıracak; hasta katılımını teşvik edecek kurumsal politikalar geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hasta güvenliği, hasta katılımı, hemşire.

Determining the Participation Levels of Nurses in Patient Safety Practices for the Patients They Care For: A Descriptive Study

Introduction and Aim: Nurses, who are situated at the core of healthcare delivery, play a critical role in ensuring patient safety. Nevertheless, enhancing patient safety within healthcare systems is inherently contingent upon the active engagement of the patient as a key stakeholder in the nursing care process. This study aimed to determine the experiences of nurses working in inpatient units regarding patient participation in patient safety practices from the nurses' perspective.

Method: This descriptive, cross-sectional study was conducted with 108 nurses working in inpatient units at three public hospitals in the Mediterranean region, who were selected using convenience sampling. Data were collected between June 1, 2026 and July 31, 2026, using the Nurse Demographic Information Form and the Patient Participation Activities Scale, following approval from the ethics committee (Date: 04/07/2026, No.: 2026/4/17) and institutional authorization. Descriptive statistics were applied in the analysis of the data. The internal consistency of the scale used in the study were assessed using Cronbach's alpha coefficient.

Results: In this study, nurses' mean scores on the Patient Participation Activities Scale were 2.84 ± 0.49 (α=0,90) for experience and 4.28 ± 0.40 (α=0,92) for importance. In the experience dimension of the scale, the highest average score (3.21±0.64) was determined to be "Asking healthcare staff about one's medical diagnosis", and the lowest average score (1.69±0.82) was determined to be "Asking healthcare staff whether they washed their hands". Additionally, when nurses evaluated patient safety activities by importance, "Informing healthcare staff about any allergies or adverse reactions to medications" was rated as the most important (4.64±0.52), while "Asking healthcare staff whether they washed their hands" was rated the least important (3.98±0.92) patient safety activity.

Conclusion: The study reveals that nurses considered patients' participation in patient safety to be highly important; however, their experience with patient safety activities was at a moderate level. Based on these findings, to improve a patient safety culture in clinical practice, focus should be placed on areas that nurses consider important, but which have low experience scores. Specifically, it is recommended that institutional policies be developed to increase awareness among both nurses and patients regarding "hand hygiene," which plays a critical role in reducing the risk of infection, and to promote patient participation.

Keywords: Patient safety, patient participation, nurse.

B-134. Hemşirelerde Sessiz İstifa, Karşılanmamış Hemşirelik Bakımı ve İlişkili Faktörler

Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ[1], Hayriye DOĞAN[2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Samsun

[2] ORCID ID: 0009-0002-1871-8128, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Samsun

Giriş ve Amaç: Sessiz istifa, hemşirelerin işe yönelik psikolojik bağlılıklarının azalması ve yalnızca temel görevlerini yerine getirmeleriyle karakterize edilen, bakım kalitesi ve hasta güvenliği açısından önemli sonuçlar doğurabilen bir olgudur. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin sessiz istifa düzeyleri ile karşılanmamış hemşirelik bakımı arasındaki ilişkiyi ve bu değişkenlerle ilişkili bireysel ve çalışma yaşamına ilişkin faktörleri incelemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırmanın verileri Eylül-Aralık 2025 tarihleri arasında Samsun ilindeki dört kamu hastanesinde çalışan hemşirelerden yüz yüze toplanmıştır. Araştırmanın evrenini yataklı birimlerde çalışan 1200 hemşire, örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle dahil edilme kriterlerini karşılayan 306 hemşire oluşturmuştur. Veriler Tanıtıcı Bilgi Formu, Karşılanamayan/Verilemeyen Hemşirelik Bakım Gereksinimleri Anketi ve Sessiz İstifa Ölçeği kullanılarak katılımcılardan doğrudan toplanmıştır. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler ve yordayıcı faktörler değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması 36,46 olup %81,0'i kadın, %69,6'sı evli ve %83,7'si lisans mezunudur. Sessiz İstifa Ölçeği puan ortalaması 2,78±0,68, Karşılanamayan Hemşirelik Bakım Gereksinimleri Ölçeği puan ortalaması 0,94±0,25'tir. Bakım uygulamalarının büyük çoğunluğunun "nadiren yapılmadı" düzeyinde olduğu belirlenmiştir. Devlet hastanesinde, vardiyalı ve biriminde kendi isteği dışında çalışan, sorumlu olduğu bakımı tamamlayamayan ve mesleki memnuniyeti düşük hemşirelerin sessiz istifa puanları daha yüksektir. Devlet hastanesinde ve yoğun bakımda çalışan, ön lisans ve altı eğitim düzeyine sahip, haftada 56 saat ve üzeri çalışan ve 16 saat ve üzeri fazla mesai yapan hemşirelerin karşılanmamış bakım puanları daha yüksektir. Sessiz istifa ile karşılanmamış hemşirelik bakımı arasında anlamlı korelasyon saptanmamıştır. Çoklu doğrusal regresyon analizinde devlet hastanesinde çalışma ve ön lisans ve altı eğitim düzeyi daha yüksek karşılanmamış bakım ile ilişkiliyken, haftalık 48 saat çalışma daha düşük karşılanmamış bakım ile ilişkili bulunmuştur.

Sonuç: Sessiz istifa ile karşılanmamış hemşirelik bakımı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamakla birlikte, kurum türü, çalışma koşulları, eğitim düzeyi ve mesleki memnuniyet her iki olgu açısından önem taşımaktadır. Bulgular, karşılanmamış bakımın azaltılmasında çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş yükünün dengelenmesi ve mesleki memnuniyeti destekleyen yönetimsel stratejilerin önemini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hasta güvenliği, karşılanmamış hemşirelik bakımı, sessiz istifa

Quiet Quitting, Missed Nursing Care, and Associated Factors Among Nurses

Introduction and Aim: Quiet quitting, characterized by reduced psychological engagement with work and performing only essential job responsibilities, may have important implications for the quality and safety of nursing care. This study aimed to examine the relationship between nurses' quiet quitting levels and missed nursing care, as well as the individual and work-related factors associated with these variables.

Methods: This descriptive, correlational study was conducted between September and December 2025 with nurses employed at four state hospitals in Samsun, Türkiye. The study population comprised 1,200 nurses working in inpatient units, and the study sample consisted of 306 nurses who met the inclusion criteria and were recruited using convenience sampling. Data were collected through face-to-face using a Participant Information Form, the MISSCARE Survey-Turkish, and the Quiet Quitting Scale. Relationships between the study variables and their associated factors were analyzed.

Results: The mean age of the participants was 36.46 years; 81.0% were female, 69.6% were married, and 83.7% held a bachelor's degree. The mean Quiet Quitting Scale score was 2.78 ± 0.68, while the mean MISSCARE Survey-Turkish score was 0.94 ± 0.25. Most nursing care activities were reported as being rarely missed. Quiet quitting scores were significantly higher among nurses working in the public hospital, those working rotating shifts, those assigned to their current unit involuntarily, those who reported being unable to complete the nursing care for which they were responsible, and those with lower levels of job satisfaction. Missed nursing care scores were significantly higher among nurses working in the public hospital and intensive care units, those with an associate degree or lower educational attainment, those working 56 hours or more per week, and those performing 16 hours or more of overtime per week. No significant correlation was found between quiet quitting and missed nursing care. Multiple linear regression analysis indicated that employment in a public hospital and having an associate degree or lower were associated with higher levels of missed nursing care, whereas working 48 hours per week was associated with lower levels of missed nursing care.

Conclusion: Although no significant relationship was identified between quiet quitting and missed nursing care, organizational and individual characteristics, including hospital type, working conditions, educational level, and job satisfaction, were associated with these outcomes. The findings underscore the importance of improving working conditions, optimizing workload, and implementing managerial strategies that enhance nurses' job satisfaction to reduce missed nursing care.

Keywords: Nursing; missed nursing care; patient safety; quiet quitting.

B-135. Sağlık Çalışanlarının Zorunlu Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi

Merve YORUM[1], Nurhan ÇİNGÖL[2]

[1] ORCID ID: 000-0002-7726-3760, Elmalı Devlet Hastanesi, Antalya

[2] ORCID ID: 0000-0003-1398-7943, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Bolu

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinin kesintisiz ve etkili biçimde sürdürülebilmesi, sağlık çalışanlarının görev tanımlarında yer alan sorumluluklarının yanı sıra ek görev ve davranışlar üstlenmelerini gerektirebilmektedir. Ancak gönüllülük temelinde sergilenmesi beklenen bu davranışların çalışanlar üzerinde bir zorunluluğa dönüşmesi, çalışma yaşamına ilişkin algıları ve çalışma yaşam kalitesini etkileyebilir. Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının zorunlu örgütsel vatandaşlık davranışları ile çalışma yaşam kalitelerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipte yürütülen araştırmanın evrenini Antalya Kepez Devlet Hastanesinde görev yapan 763 sağlık çalışanı oluşturmuştur. Örneklem büyüklüğü, evreni bilinen örneklem hesaplama yöntemiyle belirlenmiş ve araştırmaya 312 sağlık çalışanı dâhil edilmiştir. Veriler, Mart–Temmuz 2023 tarihleri arasında Tanıtıcı Bilgi Formu, Zorunlu Vatandaşlık Ölçeği (α= 0,93) ve Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği (α= 0,864) kullanılarak yüz yüze toplanmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nden etik kurul onayı (Protokol No: 2023/94) ve araştırmanın gerçekleştirildiği hastaneden kurum izni alınmıştır. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilerek yazılı aydınlatılmış onamları alınmıştır. Verilerin istatistiksel analizi SPSS (IBM Statistics 27) programı kullanılarak yapılmıştır. Bulguların yorumlanmasında frekans tabloları oluşturulmuş, Independent Sample-t test, ANOVA, Tukey, MannWhitney U, Kruskal-Wallis H ve Spearman korelasyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %41,0'ı (n=128) hemşire, %17,0'ı (n=53) sağlık teknikeri, %12,2'si ebe (n=38) ve %29,8'ini (n=93) diğer sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Bu katılımcıların, %93,3'ü aldığı ücreti yeterli bulmadığını, %62,2'si ise aynı meslekte çalışmaya devam etmeyi düşünmediğini belirtmiştir. Zorunlu Vatandaşlık Davranışı Ölçeği toplam puan ortalaması 4,18±0,74, Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği toplam puan ortalaması 80,98±14,39 olarak bulunmuştur. Zorunlu vatandaşlık davranışı ile çalışma yaşam kalitesi arasında negatif yönde, çok zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır (r= -0,225; p<0,05)**.**

Sonuç: Sağlık çalışanlarının zorunlu vatandaşlık davranışı algılarının yüksek olduğu, çalışma yaşam kalitelerinin orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Aralarındaki ilişki incelendiğinde ise sağlık çalışanlarının zorunlu vatandaşlık davranışı algılarının arttıkça çalışma yaşam kalitelerinin azalmakta olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık çalışanları, zorunlu vatandaşlık davranışı, çalışma yaşam kalitesi.

Investigation of Compulsory Organizational Citizenship Behavior and Working Life Quality of Health Workers

Introduction and Aim: Maintaining continuous and effective healthcare may require healthcare professionals to undertake additional duties and behaviors beyond those outlined in their job descriptions. However, the transformation of this expected voluntary participation into an obligation affects their perceptions of working life and their capacity for working life. This research aimed to investigate the compulsory organizational citizenship behaviors and the quality of working life among healthcare professionals.

Method: The expanded population of this descriptive and cross-sectional study consisted of 763 healthcare professionals working at Antalya Kepez State Hospital. The sample size was determined using a method that calculates the known proportions of the population and includes 312 healthcare professionals. Data were collected face-to-face between March and July 2023 using a Demographic Information Form, the Compulsory Citizenship Behavior Scale (α= 0,93) and the Quality of Work Life Scale for Healthcare Personnel (α= 0,864). Ethical committee approval (Protocol No: 2023/94) was obtained from Bolu Abant İzzet Baysal University and institutional permission was obtained from the hospital where the training was conducted. Participants were informed about the research, and their written informed consent was obtained. Statistical analysis of the data was performed using SPSS (IBM Statistics 27) software. Frequency tables were created, and Independent Sample t-test, ANOVA, Tukey, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H, and Spearman correlation analyses were performed to interpret the findings.

Results: 41,0% (n=128) of the participants were nurses, 17.0% (n=53) were health technicians, 12.2% (n=38) were midwives and 29.8% (n=93) were other healthcare professionals. Of the participants, 93.3% stated that they did not find their salary sufficient, and 62.2% reported that they did not consider continuing to work in the same profession. The mean total score of the Compulsory Citizenship Behavior Scale was 4.18±0.74, and the mean total score of the Quality of Work Life Scale for Healthcare Personnel was 80.98±14.39. A negative, very weak, and statistically significant correlation was found between compulsory citizenship behavior and working life quality ($p<0.05$).

Conclusion: It was found that healthcare workers' perception of compulsory citizenship behavior was high, and their quality of work life was at a moderate level. When the relationship between them was examined, it was determined that as healthcare workers' perception of compulsory citizenship behavior increased, their quality of work life decreased.

Keywords: Healthcare workers, compulsory citizenship behavior, quality of working life.

BD-136. Hemşirelikte Akademik Kültürün Geliştirilmesinde Sorumlu Hemşirenin Rolü

Merve KARACA[1], Ayşe DOĞRUYOL[2], Sibel AŞUK[3]

[1] ORCID ID: 0009-0008-7138-4538, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0006-2358-4039, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini artırmak ve kanıta dayalı uygulamaları klinik sahaya entegre edebilmek için hemşirelikte akademik kültürün güçlendirilmesi kritik bir gerekliliktir. Sorumlu hemşireler, klinik birimlerindeki liderlik konumları sayesinde klinik ile akademi arasında köprü görevi görmekte ve çalışma ortamındaki bilimsel çalışmalarda belirleyici rol oynamaktadır. Bu bildirinin amacı; hemşirelikte akademik kültürün geliştirilmesinde sorumlu hemşirenin üstlendiği rolleri, bilimsel çalışma ve yayın teşviki, kongre katılımının desteklenmesi ve düzenli yürütülen birim içi/kurum içi eğitimler ile akademik programlar odağında incelemektir.

Genel Bilgiler: Akademik kültür; bilgi üretme, kanıta dayalı araştırma sonuçlarını klinik kararlara yansıtma ve sürekli öğrenmeyi kurumsal bir değer haline getirme sürecidir. Klinik ortamda akademik kültürün benimsenmesinde sorumlu hemşirelerin yönetimsel ve rehberlik edici tutumları önem taşır. Bu kapsamda hastanede her ay düzenli olarak organize edilen birim içi eğitimler kurum içi eğitim programları ve akademik sunumlar, sürekli mesleki gelişimin ve öğrenen organizasyon yapısının temelini oluşturur. Sorumlu hemşireler bu eğitim programının planlamasında, içeriklerin klinik gereksinimlere göre güncellenmesinde ve klinik hemşirelerinin aktif katılımının sağlanmasında yönlendirici bir rol üstlenir. Aynı zamanda hemşireleri bilimsel araştırma süreçlerine katılmaları, veri toplama ve yayın hazırlama aşamalarında yer almaları yönünde teşvik eder. Bunun yanı sıra, hemşirelerin ulusal ve uluslararası kongre, sempozyum ile bilimsel toplantılara katılımını desteklemek; vardiya planlamalarında ve mesleki gelişim izinlerinde kolaylık sağlamak akademik vizyonun genişlemesine doğrudan hizmet eder. Kongre katılımları, klinik hemşirelerinin güncel literatürü takip etmesini ve iyi uygulama örneklerini kendi birimlerine uygulamasını kolaylaştırır. Diğer yandan, sorumlu hemşireler üniversiteler ve akademisyenler ile klinik saha arasında güçlü bir köprü kurar. Sorumlu hemşirenin bu süreçte sergilediği destekleyici liderlik, ekibin bilimsel faaliyetlere olan ilgisini artırarak kanıta dayalı bakımı birim kültürünün doğal bir parçası haline getirir.

Sonuç: Sorumlu hemşireler, hemşirelik hizmetlerinde akademik kültürün niteliksel ve niceliksel olarak geliştirilmesinde etkili rol oynamaktadır. Aylık düzenli birim içi ve kurum içi eğitimlerin ve akademik programların sürdürülmesi, bilimsel çalışmaları ve yayın süreçlerini teşvik edilmesi, kongre katılımını destekleyen ve iş birliğini güçlendirilmesi; kanıta dayalı bakım standartlarının yükselmesine ve mesleki otonominin güçlenmesine doğrudan katkı sunar. Kurumsal düzeyde bu eğitim ve akademik faaliyetlerin devamlılığının sağlanması ve sorumlu hemşirelerin araştırmacı liderlik rollerinin desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sorumlu hemşire, eğitim, bilimsel teşvik, hemşirelikte araştırma.

The Role of the Charge Nurse in Developing Academic Culture In Nursing

Introduction and Aim: Strengthening academic culture in nursing is critical to improving healthcare quality and integrating evidence-based practice into clinical care. Because of their leadership role in clinical units, charge nurses serve as a bridge between the clinic and academia and play a decisive role in scientific studies in the workplace. This paper examines the charge nurse's role in developing academic culture in nursing, focusing on encouraging scientific study and publication, supporting congress participation, and conducting regular unit-based/in-house training alongside academic programs.

General Information: Academic culture is the process of generating knowledge, reflecting evidence-based research results in clinical decisions, and turning continuous learning into an institutional value. Charge nurses' managerial and guiding attitudes are crucial to adopting an academic culture in the clinical environment. In this context, unit-based training, institutional training programs, and monthly academic presentations at the hospital form the foundation of continuous professional development and a learning organisation structure. Charge nurses play a guiding role in planning these training programs, updating content to meet clinical needs, and ensuring active participation by clinical nurses. At the same time, they encourage nurses to engage in scientific research and participate in data collection and publication preparation.

Furthermore, supporting nurses' participation in national and international congresses, symposiums, and scientific meetings, as well as facilitating shift planning and professional development leave, directly broadens their academic vision. Congress participation enables clinical nurses to follow current literature and implement best practice examples in their own units. On the other hand, charge nurses establish a strong bridge between universities/academics and the clinical field. The supportive leadership displayed by the charge nurse during this process increases the team's interest in scientific activities, making evidence-based care a natural part of the unit culture.

Conclusion: Charge nurses play an effective role in developing academic culture in nursing services, both qualitatively and quantitatively. Maintaining monthly regular unit-based and institutional trainings alongside academic programs, encouraging scientific studies and publication processes, supporting congress participation, and strengthening collaboration directly contribute to raising evidence-based care standards and enhancing professional autonomy. It is recommended to ensure the continuity of these training and academic activities at the institutional level and to support charge nurses' leadership roles as researchers.

Keywords: Charge nurse, education, scientific incentive, nursing research.

BD-137. Yalın Hastane Dönüşümünde Hemşirelik Liderliğinin Kritik Rolü

Aybüke GÜNDENGÜNE[1], Sibel AŞUK[2], Ayşe DOĞRUYOL[3], Dilek AYDIN[4]

[1] ORCID ID: 0009-0007-9489-8171, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0009-0006-2358-4039, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0000-0003-1490-6607, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Yalın hastane yaklaşımı, hasta bakım süreçlerinde değer oluşturmayan uygulamaların azaltılması ve kaynakların etkin kullanılması yoluyla hizmet kalitesinin artırılmasını hedefleyen bir yönetim modelidir. Bu bildirinin amacı, hastanemizde yürütülen Yalın Hastane Projesi kapsamında hemşirelik liderliğinin ve hemşirelerin süreç iyileştirme çalışmalarındaki rolünü ortaya koymaktır.

Genel Bilgiler: Yalın Hastane Projesi kapsamında hasta yolculuğunu daha güvenli, akıcı ve öngörülebilir hâle getirmek amacıyla farklı klinik ve operasyonel alanlarda mevcut durum analizleri gerçekleştirilmiştir. Saha gözlemleri, çalışan görüşleri ve süreç verileri birlikte değerlendirilerek hasta ve çalışan deneyimini olumsuz etkileyen darboğazlar belirlenmiş, iyileştirme projeleri geliştirilmiştir. Hemşireler yalnızca değişimin uygulayıcısı değil, süreçlerin analiz edilmesi, sorun alanlarının belirlenmesi, veri toplanması, çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve yeni uygulamaların günlük işleyişe entegrasyonunda aktif rol alan temel paydaşlar olmuştur. Yönetici hemşireler disiplinler arası koordinasyonun sağlanması, ekiplerin değişim sürecine katılımının desteklenmesi, değişime direnç gösteren alanların yönetilmesi ve iyileştirmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanmasında liderlik rolü üstlenmiştir. Sorumlu hemşireler ise geliştirilen uygulamaların günlük işleyişe yerleşmesini sağlayarak standartların korunmasına katkıda bulunmuştur. Anjiyo sürecinde hasta akışının analiz edilmesi, işlem sürelerinin izlenmesi ve bekleme sürelerini azaltmaya yönelik gerçekleştirilen iyileştirme çalışmaları, hemşirelik liderliğinin yalın dönüşüm sürecindeki katkısını ortaya koyan örnek uygulamalar arasında yer almaktadır.

Sonuç : Yalın hastane dönüşümünün başarısı yalnızca yalın yönetim araçlarının kullanılmasına değil, hemşirelerin aktif katılımına ve güçlü hemşirelik liderliğine bağlıdır. Yönetici, sorumlu ve klinik hemşirelerin eşgüdüm içinde çalışması; süreçlerin sürdürülebilir biçimde iyileştirilmesine, hasta güvenliğinin güçlendirilmesine, bakım kalitesinin artırılmasına ve kurumsal verimliliğin geliştirilmesine önemli katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yalın hastane, hemşirelik liderliği, süreç iyileştirme, hasta güvenliği, sağlıkta kalite.

The Critical Role of Nursing Leadership in Lean Hospital Transformation

Introduction ang Aim: The Lean Hospital approach is a management model that improves healthcare quality by eliminating non-value-added activities in patient care processes and ensuring efficient resource use. This paper presents the role of nursing leadership and nurses in process improvement initiatives within the scope of the Lean Hospital Project implemented in our hospital.

Background: Within the scope of the Lean Hospital Project, we conducted current-state analyses in various clinical and operational areas to make the patient journey safer, smoother, and more predictable. Field observations, staff feedback, and process data were evaluated together to identify bottlenecks that negatively affected both patient and employee experiences, and improvement projects were developed accordingly.

Nurses played an active role not only as implementers of change but also as key stakeholders in process analysis, identifying problem areas, collecting data, developing improvement strategies, and integrating new practices into daily workflows. Nurse managers assumed leadership responsibilities by ensuring interdisciplinary coordination, supporting team participation in the change process, managing resistance to change, and promoting sustainable improvements. Charge nurses helped maintain standards by integrating the implemented practices into routine clinical workflows. Improvement initiatives focused on analyzing patient flow, monitoring procedure times, and reducing waiting times in the angiography process are practical examples of nursing leadership's contribution to the lean transformation process.

Conclusion: The success of lean hospital transformation depends not only on implementing lean management tools but also on nurses' active participation and strong nursing leadership. The coordinated efforts of nurse managers, charge nurses, and clinical nurses contribute significantly to sustainable improvements in healthcare processes, patient safety, care quality, and organizational efficiency.

Keywords: Lean hospital, nursing leadership, process improvement, patient safety, healthcare quality.

BD-138. Hasta Güvenliği Kültürünün Güçlendirilmesinde Dijital İlaç Güvenliği Uygulamaları: Yönetici Hemşirenin Stratejik Liderlik Rolü

Sibel AŞUK[1], Ayşe DOĞRUYOL[2], Merve KARACA[3], Aybüke GÜNDENGÜNE[4]

[1] ORCID ID: 0009-0006-2358-4039, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0008-7138-4538, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0009-0007-9489-8171, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Hasta güvenliği kültürü, kaliteli sağlık hizmetinin temel bileşenlerinden biri olup güvenli ilaç uygulamaları bu kültürün güçlendirilmesinde kritik öneme sahiptir. Dijital sağlık teknolojileri, ilaç yönetim süreçlerinde hata riskini azaltarak güvenli bakımın sürdürülebilirliğini desteklemektedir. Bu bildirinin amacı, dijital ilaç güvenliği uygulamalarının hasta güvenliği kültürünün güçlendirilmesindeki rolünü güncel literatür ve HIMSS EMRAM Seviye 7 standartlarına uygun dijital ilaç yönetimi uygulamaları çerçevesinde değerlendirmek; yönetici hemşirenin stratejik liderliğinin güvenli ilaç uygulamalarının sürdürülebilirliğine katkısını ortaya koymaktır.

Genel Bilgiler: Sağlık hizmetlerinde dijital dönüşüm, ilaç yönetim süreçlerinin güvenli, standart ve izlenebilir şekilde yürütülmesini desteklemektedir. Elektronik order, elektronik imza, klinik karar destek sistemleri ve kapalı döngü ilaç yönetimi uygulamaları; ilaç sürecinin hekim isteminden eczane doğrulamasına ve hemşire uygulamasına kadar dijital olarak izlenmesini sağlamaktadır. Hasta başında gerçekleştirilen barkod doğrulama sürecinde hasta bilekliği ile ilaç barkodu eşleştirilmekte, doğrulama sağlanamadığında sistem ilaç uygulamasına izin vermemektedir. Bu sayede ilaç uygulama sürecinde standardizasyon, izlenebilirlik ve hasta güvenliği desteklenmektedir. Yönetici hemşireler; çalışan eğitimlerinin planlanması, süreç uyumunun izlenmesi, kalite göstergelerinin değerlendirilmesi, olay bildirimlerinin analiz edilmesi ve sürekli kalite iyileştirme çalışmalarının koordinasyonunda stratejik liderlik üstlenmektedir. Teknoloji tek başına hasta güvenliğini sağlamaz; hasta güvenliğini sürdürülebilir kılan, dijital sistemleri doğru yöneten ve güvenlik kültürüne dönüştüren yönetici hemşirenin stratejik liderliğidir.
Sonuç: Dijital ilaç güvenliği uygulamaları, hasta güvenliği kültürünün güçlendirilmesinde teknolojik altyapının ötesinde kurumsal güvenlik anlayışını destekleyen önemli araçlardır. Yönetici hemşirenin liderliğiyle bütünleşen dijital sistemler; güvenli ilaç uygulamalarının sürdürülebilirliğini, ekip uyumunu ve sürekli kalite iyileştirme süreçlerini güçlendirmektedir. Dijital ilaç güvenliği uygulamalarının başarısı yalnızca teknolojik altyapıya değil, bu altyapıyı hasta güvenliği kültürünün ayrılmaz bir parçası hâline getiren yönetici hemşirenin stratejik liderliğine bağlıdır.

Anahtar Kelimeler: Hasta güvenliği kültürü, dijital ilaç güvenliği, yönetici hemşire, stratejik liderlik, dijital sağlık.

Strengthening The Patıent Safety Culture Through Digital Medication Safety Applications: The Strategic Leadership Role of the Nurse Manager

Introduction and Aim: Patient safety culture is a fundamental component of high-quality healthcare, and safe medication practices are critical to strengthening this culture. Digital health technologies support sustainable, safe care by reducing the risk of errors in medication management. This paper evaluates the role of digital medication safety applications in strengthening patient safety culture within the current literature and digital medication management practices compliant with HIMSS EMRAM Stage 7 standards. It demonstrates how the nurse manager's strategic leadership supports the sustainability of safe medication practices.

Background: Digital transformation in healthcare supports safe, standardized, and traceable medication management. Electronic prescribing, electronic signatures, clinical decision support systems, and closed-loop medication management enable digital monitoring of the entire medication process, from physician order entry to pharmacy verification and nursing administration. During bedside barcode verification, the system matches the patient's wristband to the medication barcode and prevents administration if verification cannot be completed. This supports standardization, traceability, and patient safety throughout the medication administration process. Nurse managers provide strategic leadership by planning staff training, monitoring process compliance, evaluating quality indicators, analyzing incident reports, and coordinating continuous quality improvement activities. Technology alone cannot ensure patient safety; sustainable patient safety depends on nurse managers who effectively manage digital systems and integrate them into a strong safety culture.

Conclusion: Digital medication safety applications are important tools that strengthen patient safety culture by supporting an organizational culture of safety beyond technological infrastructure. When integrated with nurse manager leadership, digital systems enhance the sustainability of safe medication practices, team collaboration, and continuous quality improvement. The success of digital medication safety applications depends not only on technological infrastructure but also on the strategic leadership of nurse managers who make these systems integral to patient safety culture.

Keywords: Patient safety culture, digital medication safety, nurse manager, strategic leadership, digital health.

B-139. Acil Servis Hemşirelerinde Takım Çalışması ve Bireysel Uyum Performansı Arasındaki İlişki

Alkan AKTÜRK[1], Betül SÖNMEZ[2]

[1] ORCID ID: 0009-0005-1064-9780, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, İstanbul

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

Giriş ve Amaç: Acil servis hemşireleri, hızlı değişen ve yüksek belirsizlik içeren çalışma ortamlarında etkili takım çalışması ile yüksek bireysel uyum performansı gerektiren karmaşık bakım süreçlerini yürütmektedir. Bu çalışmanın amacı, acil servis hemşirelerinde takım çalışması ile bireysel uyum performansı arasındaki ilişkiyi ve bireysel uyum performansını yordayan değişkenleri belirlemektir.

Yöntem: Kesitsel, tanımlayıcı ve korelasyonel tasarımda yürütülen çalışmanın örneklemini İstanbul'da yedi hastanede çalışan ve gelişigüzel örnekleme yöntemi ile ulaşılan 349 acil servis hemşiresi oluşturdu. Araştırmanın etik kurul onayı, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Etik Kurulu'ndan alındı (Tarih: 02.01.2024, Sayı: 2024/23). Veriler, "Hemşire Bilgi Formu", "Hemşirelikte Ekip Çalışması Ölçeği" ve "Bireysel Uyum Performansı Ölçeği" kullanılarak Mayıs 2024–Ağustos 2024 tarihleri arasında toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi ve hiyerarşik doğrusal regresyon analizinden yararlanıldı.

Bulgular: Hemşirelikte Ekip Çalışması Ölçeği ve Bireysel Uyum Performansı Ölçeği'nin Cronbach α katsayıları sırasıyla 0,92–0,94 (toplam: 0.94) ve 0,90–0,93 (toplam: 0,94) arasında bulundu. Acil servis hemşirelerinin, takım çalışması puan ortalaması orta düzeyde (3,44 ± 0,65), bireysel uyum performansı puan ortalaması ise yüksek (3,93 ± 0,58) düzeyde saptandı. Takım çalışması toplam puanı ve bazı alt boyutları ile bireysel uyum performansı arasında pozitif ve anlamlı korelasyonlar belirlendi ($r=0,320$, $p<0,01$). Hiyerarşik regresyon analizinde, demografik ve çalışma özellikleri bireysel uyum performansının %9,7'sini açıklarken bu değişkenlere takım çalışması alt boyutlarının eklenmesiyle oran %14'e yükseldi ($F = 3,180$, $p = 0,05$, $R^2 =0,140$, $DW = 1,990$). Sağlık meslek lisesi mezunu olma ve aylık 221–240 saatlik çalışma süresi acil servis hemşirelerinin bireysel uyum performansını yordayan negatif değişkenler, eğitim ve araştırma hastanesinde görev yapma ($p= 0,012$) ve takım çalışması algıları ise pozitif değişkenler olarak belirlendi ($p= 0,001$).

Sonuç: Acil servis hemşirelerinde takım çalışması ile bireysel uyum performansı arasında belirlenen pozitif ilişki, bireysel uyum performansının yalnızca bireysel özellikler çerçevesinde değil, aynı zamanda takım ve örgütsel bağlam dikkate alınarak değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Elde edilen sonuçların literatüre önemli katkılar sağlayacağı düşünülmekte, yöneticilere acil servis hemşirelerinin bireysel uyum performansını destekleyecek düzenlemeler yapmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Acil servis hemşiresi, bireysel uyum performansı, takım çalışması, hemşire.

Dipnot: *"2025 yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir."*

The Relationship Between Teamwork and Individual Adaptive Performance Among Emergency Department Nurses

Introduction and Aim: Emergency department nurses provide care in rapidly changing and highly uncertain clinical environments, where effective teamwork and strong individual adaptive performance are critical. This study aimed to examine the relationship between teamwork and individual adaptive performance among emergency department nurses and to identify factors associated with individual adaptive performance.

Method: This descriptive, cross-sectional, correlational study included 349 emergency department nurses from seven hospitals in Istanbul recruited through convenience sampling. The Istanbul University-Cerrahpaşa Research Ethics Committee for Social and Human Sciences approved this study (Date: January 2, 2024, No.: 2024/23). Data were collected between May 2024 and August 2024 using the "Nurse Information Form," the "Nursing Teamwork Survey," and the "Individual Adaptive Performance Scale." Descriptive statistics, correlation analysis, and hierarchical linear regression analysis were used to analyze the data.

Results: The Cronbach's α coefficients for the Nursing Teamwork Scale and the Individual Adaptive Performance Scale ranged from 0.92 to 0.94 (overall: 0.94) and from 0.90 to 0.93 (overall: 0.94), respectively. Emergency department nurses had a moderate average teamwork score (3.44 ± 0.65) and a high average individual adaptation performance score (3.93 ± 0.58). Positive and significant correlations were identified between the total teamwork score and some of its subdimensions and individual adaptability performance ($r = 0.320$, $p < 0.01$). In the hierarchical regression analysis, demographic and work characteristics explained 9.7% of individual adaptation performance; adding teamwork subdimensions increased this to 14% ($F = 3.180$, $p = 0.05$, $R2 = 0.140$, $DW = 1.990$). Graduating from a health vocational high school and working 221–240 hours per month were identified as negative predictors of emergency department nurses' individual adaptation performance, while working at a teaching and research hospital ($p = 0.012$) and perceptions of teamwork were identified as positive predictors ($p = 0.001$).

Conclusion: The positive relationship between teamwork and individual adaptive performance among emergency department nurses highlights the need to evaluate adaptive performance within individual, team, and organizational contexts. These findings contribute to the limited literature on adaptive performance in emergency nursing and emphasize the importance of organizational strategies that support nurses' adaptive performance through effective teamwork.

Keywords: Emergency department nurse, individual adaptive performance, nurse, teamwork.

Footnote: *"This study was derived from a master's thesis completed in 2025 as part of the Master's Program in Nursing Management at the Istanbul University-Cerrahpaşa Institute of Graduate Education."*

B-140. Yeni Mezun Hemşirelerde Üst Bilişsel İnançların İlaç Güvenliği Yeterliliği Üzerine Etkisi: Hasta Güvenliği Kültürü Algısının Aracı Rolü

Merve TARHAN[1], Toyhan İbrahim YAMAK[2], Seher Rana ALSAÇ[3], Dila Eslem ÜNAL[4]

[1] ORCID ID: 0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0009-0009-1920-578X, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0009-1890-0078, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0009-0009-6323-3761, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yeni mezun hemşirelerin ilaç uygulamalarında güvenli karar verebilmesi, mesleki bilgi ve becerilerinin yanı sıra düşünme süreçlerini değerlendirme ve düzenleme yetkinlikleriyle ilişkilidir. Üst bilişsel inançlar, hemşirelerin klinik karar verme, olası riskleri fark etme ve ilaç hatalarını önlemeye yönelik davranışlarını etkileyebilmektedir. Bununla birlikte, kurumda benimsenen hasta güvenliği kültürü, üst bilişsel inançların ilaç güvenliği yeterliliğine yansımasında açıklayıcı bir mekanizma olabilir. Bu araştırmada, yeni mezun hemşirelerde üst bilişsel inançların ilaç güvenliği yeterliliği üzerindeki etkisini ve bu ilişkide hasta güvenliği kültürü algısının aracı rolünü belirlemek amaçlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımlı araştırma, Mart-Nisan 2026 tarihleri arasında dört özel hastanede gerçekleştirildi. Olasılıksız gelişigüzel örneklemeyle 250 gönüllü yeni mezun hemşire araştırmaya katıldı. Bireysel Özellikler Formu, Üst Biliş Ölçeği-30, Hemşireler için İlaç Güvenliği Yeterlilik Ölçeği ve Hasta Güvenliği Kültürü Anketi kullanılarak veriler toplandı. R Studio programında tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, doğrusal regresyon analizi ve aracılık analizleri gerçekleştirildi. Etik kurul onayı (Tarih: 22.01.2026, Sayı: 172), kurum izni ve ölçek yazarlarından kullanım izni alındı.

Bulgular: Üst bilişsel inançların (α=0,73), hasta güvenliği kültürü algısını (α=0,87, β=-0,435, R^2=0,189, $p<0,001$, f^2=0,234) ve ilaç güvenliği yeterliliğini (α=0,90, β=-0,270, R^2=0,073, $p<0,001$, f^2=0,079) anlamlı düzeyde negatif yönde yordadığı belirlendi. Hasta güvenliği kültürü algısı modele dahil edildiğinde doğrudan yordayıcılık anlamlılığını yitirirken (β=0,033, p=0,518), dolaylı ilişki anlamlı kaldı (B=-0,737, $p<0,001$). Hasta güvenliği kültürü algısı alt boyutları düzeyinde hatalar hakkında iletişim ($a\times b$=-0,254, $p<0,001$), takım çalışması ($a\times b$=-0,166, p=0,009), örgütsel öğrenme-sürekli gelişme ($a\times b$=-0,146, p=0,026) ve ters yönlü olarak hata yanıtı ($a\times b$=+0,169, p=0,002) anlamlı dolaylı etkiye sahipti (R^2=0,613, $p<0,001$).

Sonuç: Üst bilişsel inançlar, yeni mezun hemşirelerin ilaç güvenliği yeterliliğini etkileyen önemli bir faktör olup, bu ilişkide hasta güvenliği kültürü algısı tam aracılık rolü oynamaktadır. Çalışma sonuçları, ilaç güvenliğinin iyileştirilmesinde bireysel bilişsel farkındalığın yanı sıra hata iletişimini ve takım çalışmasını destekleyen kurumsal güvenlik kültürünün birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Hasta güvenliği, ilaç hataları, üst biliş, hemşireler.

The Effect of Metacognitive Beliefs on Medication Safety Competence Among New Graduate Nurses: The Mediating Role of Patient Safety Culture Perception

Introduction and Aim: New graduate nurses' ability to make safe decisions in medication administration depends not only on their professional knowledge and skills but also on their competence in evaluating and regulating their own thought processes. Metacognitive beliefs can influence nurses' clinical decision-making, risk recognition, and behaviors aimed at preventing medication errors. However, the patient safety culture adopted within the institution may explain how metacognitive beliefs translate into medication safety competence. This study aimed to determine the effect of metacognitive beliefs on medication safety competence among new graduate nurses and the mediating role of patient safety culture perception in this relationship.

Method: This descriptive and cross-sectional study was conducted between March and April 2026 in four private hospitals. A total of 250 volunteer new graduate nurses participated in the study, selected through convenience sampling. Data were collected using a Personal Characteristics Form, the Metacognitions Questionnaire-30, the Medication Safety Competence Scale for Nurses, and the Hospital Survey on Patient Safety Culture. Descriptive statistics, correlation analysis, linear regression analysis, and mediation analyses were performed using RStudio. Ethics committee approval (Date: 22.01.2026, No: 172), institutional permission, and permission from the scale authors were obtained prior to the study.

Results: Metacognitive beliefs (α=0.73) significantly and negatively predicted patient safety culture perception (α=0.87, β=-0.435, R^2=0.189, $p<0.001$, f^2=0.234) and medication safety competence (α=0.90, β=-0.270, R^2=0.073, $p<0.001$, f^2=0.079). When the model included patient safety culture perception, the direct predictive effect of metacognitive beliefs on medication safety competence was no longer significant (β=0.033, p=0.518), while the indirect relationship remained significant (B=-0.737, $p<0.001$). At the subdimension level of patient safety culture perception, communication about error ($a\times b$=-0.254, $p<0.001$), teamwork ($a\times b$=-0.166, p=0.009), organizational learning–continuous improvement ($a\times b$=-0.146, p=0.026), and, in the opposite direction, feedback about error ($a\times b$=+0.169, p=0.002) had significant indirect effects (R^2=0.613, $p<0.001$).

Conclusion: Metacognitive beliefs are an essential factor affecting medication safety competence among new graduate nurses, with patient safety culture perception fully mediating this relationship. The results indicate that improving medication safety requires addressing not only individual cognitive awareness but also an institutional safety culture that supports error communication and teamwork.

Keywords: Patient safety, medication errors, metacognition, nurses

BD-141. Hemşirelikte Dijital Liderlik: Küresel Araştırma Eğilimlerinin Bibliyometrik Analizi

Pakize GÜLÇİN TÜRKMEN[1], Filiz KANTEK [2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-6233-6648, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Veri İşleme Teknikerliği Programı, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-1524-9824, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya

Giriş ve Amaç: Dijital liderlik, dijitalleşme sürecine yönelik anlamlı ve net bir vizyon oluşturma ve bu vizyonu gerçekleştirecek stratejileri uygulama becerisidir. Hemşirelikte dijital liderlik; bakım kalitesinin artırılması, organizasyonel dayanıklılık, verimlilik ve yapay zekâ gibi yenilikçi teknolojilere yönelik çalışan kaygılarının olumlu tutuma dönüştürülmesi açısından önemlidir. Ancak, hemşirelikte dijital liderlik konusunu bütüncül ele alan çalışmalar sınırlıdır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelikte dijital liderlikle ilişkili küresel literatürün bilimsel gelişimini, tematik yapısını ve araştırma eğilimlerini bibliyometrik olarak incelemektir.

Yöntem: Web of Science veri tabanında başlangıç yılı, dil ve yayın türü sınırlaması olmadan tarama yapılmış ve 8 Ağustos 2026'ya kadar yayımlanan çalışmalar değerlendirilmiştir. PRISMA rehberi doğrultusunda yürütülen seçimle 163 yayın analize dahil edilmiştir. Veriler, RStudio ortamında Bibliometrix/Biblioshiny ile bilimsel üretim, ortak kelime, tematik harita, iş birliği ağı ve trend konu analizleriyle incelenmiş; Bradford ve Lotka yasaları uygulanmıştır.

Bulgular: Yayınların 1997-2026 yılları arasında yayımlandığı ve yıllık büyüme oranının %8,95 olduğu belirlenmiştir. Yıllık yayın sayısı 2025'te 30'a, 8 Ağustos 2026 itibarıyla 36'ya ulaşmıştır. En üretken kaynak Journal of Nursing Management (n=11; %6,75), en üretken ve 596 (%44,74), atıfla en çok atıf alan ülke ABD'dir. Bradford Yasası, çekirdek gruptaki yedi kaynakta 55 yayının toplandığını; Lotka analizi ise yazarların %92,4'ünün yalnızca bir yayın ürettiğini göstermiştir. Öne çıkan kavramlar hemşirelik bilişimi, liderlik, yapay zekâ, dijital sağlık ve dijital dönüşümdür. Trend analizi, odağın yapay zekâ ve dijital liderliğe yöneldiğini göstermiştir. Tematik haritada dijital liderlik; iş birliği, dijital okuryazarlık, duygusal zekâ ve işe bağlılık ile aynı kümede yer almıştır.

Sonuç: Hemşirelikte dijital liderlik, yapay zekâ ve dijital dönüşüm ekseninde giderek görünürlük kazanan bir araştırma alanıdır. Gelecek araştırmalarda, hemşire yöneticilerin dijital liderlik yetkinliklerinin ve bu yetkinliklerin bireysel ve örgütsel sonuçlar üzerindeki etkilerinin incelenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital liderlik, hemşirelik, hemşirelik yönetimi, dijital sağlık, yapay zeka, bibliyometrik analiz.

Digital Leadership in Nursing: A Bibliometric Analysis of Global Research Trends

Introduction and Aim: Digital leadership is the ability to create a clear, meaningful vision for the digitalization process and implement strategies to achieve it. Digital leadership in nursing is crucial for improving care quality, ensuring organizational resilience and efficiency, and turning employee concerns about innovative technologies like artificial intelligence into positive attitudes. However, studies that comprehensively address digital leadership in nursing remain limited. This study aims to bibliometrically examine the scientific development, thematic structure, and research trends of global literature on digital leadership in nursing.

Method: A search was conducted in the Web of Science database without any limitations on the starting year, language, or publication type, and studies published up to August 8, 2026, were evaluated. Following PRISMA guidelines, 163 publications were included in the analysis after screening and selection. The data were analyzed in the RStudio environment using Bibliometrix/Biblioshiny for scientific production, co-occurrence, thematic map, collaboration network, and trend topic analyses; Bradford's and Lotka's laws were also applied.

Results: The analyzed publications were published between 1997 and 2026, with an annual growth rate of 8.95%. The annual number of publications reached 30 in 2025 and 36 as of August 8, 2026. The most productive source is the *Journal of Nursing Management* (n=11; %6,75), and the most productive and most cited country is the USA, with 596 (%44,74) citations. Bradford's Law showed that 55 publications were clustered in seven core sources, while Lotka's analysis revealed that 92.4% of the authors produced only a single publication. The prominent concepts are nursing informatics, leadership, artificial intelligence, digital health, and digital transformation. Trend analysis showed a shift in research focus from nursing informatics to artificial intelligence and digital leadership. In the thematic map, digital leadership clustered around collaboration, digital literacy, emotional intelligence, and work engagement.

Conclusion: Digital leadership in nursing is an increasingly visible research area centered around artificial intelligence and digital transformation. Future research should examine nurse managers' digital leadership competencies and their impact on individual and organizational outcomes.

Keywords: Digital leadership, nursing, nursing management, digital health, artificial ıntelligence, bibliometric analysis.

B-142. Zonguldak İlinde Kamu Hastanelerinde Görev Yapan Hemşirelerin Genel Politik Etkinliğinin Değerlendirilmesi

Pakize Gülçin TÜRKMEN[1], Fahriye VATAN[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-6233-6648, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Tıbbi Veri İşleme Teknikerliği Programı, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-8044-0908, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

Giriş ve Amaç: Politik etkinlik, bireylerin siyasi sürece katılma yeteneğiyle içkin içsel politik etkinlik ve siyasi sisteme ilişkin yapısal faktörleri kapsayan dışsal politik etkinlik olarak açıklanmaktadır. Hemşirelerin politik etkinlik göstermeleri hemşirelik mesleğinin gelişimi ve toplum sağlığı açısından büyük önem taşımaktadır. Sağlık emek grubunun yoğunluğunu oluşturan hemşireler sağlık politikalarına katılma noktasında eşsiz bakış açıları ve benzersiz konumlarıyla katkıda bulunabilecek güce sahip olmalarına rağmen çoğunlukla seslerini duyuramazlar. Çalışmamız Zonguldak il merkezindeki hemşirelerin genel politik etkinliklerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Çalışmamız tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Zonguldak il merkezinde kamu hastanelerinde görev yapan hemşireler oluşturmuştur. Veriler Temmuz-Eylül 2023 tarihleri arasında 253 hemşire ile yüz yüze anket yoluyla toplanmıştır. Veri toplama araçları Kişisel Bilgi Formu ve Genel Politik Etkinlik Ölçeği kullanılmıştır (Etik Kurul, Karar No: 146, Protokol No: 220152; Kurum İzni, Sayı: E-71696498-302.08-466354, Tarih: 24.08.2022). Verilerin analizinde normallik testi, t-Testi, Tek yönlü ANOVA ve Tukey testi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin Genel Politik Etkinlik Ölçeği toplam puan ortalaması 64,08±15,48 (α=0,92)' tür. İçsel boyut puan ortalaması 34,77±8,67 (α=0,87), dışsal boyut puan ortalaması 29,31±9,23 (α=0,92) olarak bulunmuştur. Hemşirelerin Genel Politik Etkinlik Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları erkeklerde, hafta sonu çalışmayanlarda ve idari birimlerde çalışanlarda anlamlı fark oluştururken ($p<0,05$); politikayı gazete ve televizyondan takip edenlerde ve aylık geliri 10-20 bin TL ve 41 bin TL ve üzeri olanlarda ileri düzeyde anlamlı fark oluşturduğu görülmüştür ($p<0,01$). Diğer yandan yaş, eğitim durumu, medeni durum, dernek ve sendika üyeliği, çalışılan süre, çalışma statüsü açısından anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Sonuç: Bulgular, politik etkinliğin sosyodemografik özellikler ve çalışma koşullarıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Politik etkinliğin geliştirilmesi için yönetici hemşirelerin politika okuryazarlığı, savunuculuk ve karar süreçlerine katılımı destekleyen stratejiler geliştirmeleri; meslek örgütleri ve sendikaların hemşirelerle düzenli iletişim kurarak görünürlüklerini artırmaları ve sahadan gelen gereksinim ve önerilere duyarlı olmaları önemlidir. Ayrıca, bu alandaki müdahalelerin etkililiğini değerlendiren çalışmalara ihtiyaç vardır.

Anahtar Kelimeler: Sağlık, Politika, Hemşire, Politik Etkinlik

Dipnot: *Bu çalışma 2024 yılında İzmir Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

Evaluation of the General Political Efficacy of Nurses Working in Public Hospitals in Zonguldak Province

Introduction and Aim: Political efficacy comprises internal political efficacy, which reflects individuals' perceived ability to participate in political processes, and external political efficacy, which encompasses structural factors related to the political system. Nurses' political efficacy is highly important for the advancement of the nursing profession and public health. Although nurses constitute a large proportion of the healthcare workforce and have the capacity to contribute to health policymaking through their unique perspectives and positions, they often remain unheard. This study aimed to determine the general political efficacy of nurses working in central Zonguldak.

Methods: This descriptive study was conducted among nurses working in public hospitals in central Zonguldak. Data were collected from 253 nurses through face-to-face surveys between July and September 2023. The Personal Information Form and General Political Efficacy Scale were used for data collection (Ethics Committee Decision No: 146, Protocol No: 220152; Institutional Permission No: E-71696498-302.08-466354, Date: 24 August 2022). Normality testing, the t-test, one-way ANOVA, and Tukey's test were used for data analysis.

Results: The nurses' mean total General Political Efficacy Scale score was 64.08±15.48 (α=0.92). The mean internal and external subscale scores were 34.77±8.67 (α=0.87) and 29.31±9.23 (α=0.92), respectively. Significant differences in the total and subscale mean scores were found among male nurses, nurses who did not work on weekends, and nurses working in administrative units ($p<0.05$). Highly significant differences were observed between nurses who followed politics through newspapers and television and between those with monthly incomes of TRY 10,000–20,000 and TRY 41,000 or above ($p<0.01$). No significant differences were found according to age, educational level, marital status, professional association or union membership, length of employment, or employment status ($p>0.05$).

Conclusion: The findings indicate that political efficacy is associated with sociodemographic characteristics and working conditions. To enhance political efficacy, nurse managers should develop strategies that support political literacy, advocacy, and participation in decision-making processes. Professional organizations and unions should increase their visibility by communicating regularly with nurses and responding to needs and recommendations from the field. Further studies are also needed to evaluate the effectiveness of interventions in this area.

Keywords: Health, policy, nurse, political efficacy

Footnote: *This study was produced from the master's thesis completed in 2024 in the Thesis-Based Master's Program in Nursing Management, Department of Nursing Management, Institute of Health Sciences, Ege University.*

B-143. Hemşirelerin Hasta Güvenliğine İlişkin Tutumları ve İş Stresi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Ali Rıza YEŞİL[1], Ülkü BAYKAL[2], Seyhan ÇERÇİ[3]

[1] ORCID ID: 0009-0004-9249-8340, İstanbul Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, İÜC Florence Nightingale, Hemşirelik Fakültesi, Emekli Öğretim Üyesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-1370-9604, İstanbul Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hasta güvenliği, sağlık hizmetlerinde bakım kalitesinin temel göstergelerinden biridir. Hemşirelerin hasta güvenliğine yönelik tutumları ile iş stresi düzeyleri, güvenli bakımla ilişkili önemli faktörlerdir. Bu araştırma, hemşirelerin hasta güvenliğine ilişkin tutumları ile iş stresi düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Bu tanımlayıcı ve kesitsel araştırmanın evrenini İstanbul ilinde bir kamu hastanesi ile iki özel hastanede görev yapan hemşireler oluşturdu. En az üç aydır klinik bakım hizmeti sunan ve gönüllü katılan 350 hemşire araştırmanın örneklemini oluşturdu. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği ve Genel İş Stresi Ölçeği kullanılarak Ocak–Mayıs 2025 tarihleri arasında yüz yüze toplandı. Araştırmanın yürütülebilmesi için İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu onayı, ilgili kurumlardan kurum izinleri ve ölçek kullanım izinleri alındı. Tüm katılımcılardan yazılı bilgilendirilmiş onam alındı ve araştırma Helsinki Bildirgesi ilkelerine uygun olarak yürütüldü.

Bulgular: Hemşirelerin Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği puan ortalaması 155,93±31,01 (α=0,93) ve Genel İş Stresi Ölçeği puan ortalaması ise 2,41±0,85 (α=0,78) olarak belirlendi. Hasta güvenliğine ilişkin tutum ile iş stresi arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptandı ($r=-0,394$; $p<0,001$). Özel hastanede ve servislerde çalışan hemşirelerin hasta güvenliği tutum puanları daha yüksek bulunurken, yoğun bakımda çalışan (2,63±0,90; $p=0,006$) ve bakmakla yükümlü olduğu birey bulunan hemşirelerin (2,59±0,87; $p=0,010$) iş stresi puanları anlamlı düzeyde daha yüksekti. Ayrıca yaş ve çalışma süresi arttıkça iş stresi artarken, hasta güvenliğine ilişkin tutum puanlarının azaldığı belirlendi ($p<0,05$).

Sonuç: Araştırmada hemşirelerin hasta güvenliğine ilişkin tutumlarının yüksek, genel iş stresi düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu belirlendi. Araştırma bulguları, hasta güvenliğine yönelik olumlu tutumların iş stresiyle ters yönlü ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş stresini azaltmaya yönelik kurumsal uygulamaların desteklenmesi ve hasta güvenliği kültürünün güçlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hasta güvenliği, iş stresi, sağlık hizmetleri, tutum.

Dipnot: *2025 yılında İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

The Relationship Between Nurses' Attitudes Toward Patient Safety and Their Job Stress Levels

Introduction and Aim: Patient safety is a fundamental indicator of quality in healthcare services. Nurses' attitudes toward patient safety and job stress levels are important factors associated with delivering safe patient care. This study aimed to determine the relationship between nurses' attitudes toward patient safety and their job stress levels.

Method: This descriptive, cross-sectional study was conducted among nurses working in one public hospital and two private hospitals in Istanbul. The sample included 350 nurses who had provided direct patient care for at least three months and voluntarily agreed to participate. Data were collected through face-to-face interviews between January and May 2025 using the Personal Information Form, the Patient Safety Attitude Scale, and the General Job Stress Scale. The Istanbul Arel University Ethics Committee approved the study, institutional permissions were secured from the participating hospitals, and permission to use the study instruments was obtained from the scale developers. Written informed consent was obtained from all participants, and the study was conducted in accordance with the principles of the Declaration of Helsinki.

Results: The mean Patient Safety Attitude Scale score was 155.93±31.01, while the mean General Job Stress Scale score was 2.41±0.85. A moderate, negative, and statistically significant correlation was found between attitudes toward patient safety and job stress ($r = -0.394$, $p < 0.001$). Nurses working in private hospitals and inpatient wards demonstrated higher patient safety attitude scores, whereas job stress levels were significantly higher among intensive care nurses (2.63±0.90; $p = 0.006$) and nurses with dependents (2.59±0.87; $p = 0.010$). In addition, job stress increased while patient safety attitude scores decreased with increasing age and years of professional experience ($p < 0.05$).

Conclusion: Nurses demonstrated high levels of patient safety attitudes and moderate levels of job stress. The findings indicate that more positive attitudes toward patient safety are associated with lower levels of job stress. Therefore, improving working conditions, supporting organizational interventions to reduce job stress, and strengthening the patient safety culture are recommended.

Keywords: Nursing, patient safety, job stress, healthcare services, attitude.

Footnote: *Derived from a master's thesis completed in 2025 within the Nursing program at the Istanbul Arel University Graduate School of Education.*

B-144. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Tatmini ve Hemşirelik Çalışma Ortamı Arasındaki İlişki

Senem KUŞELİ DOST[1], Zeynep Banu ÖZGÖL[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-9930-7592, İÜC Kardiyoloji Enstitüsü, İstanbul

[2] ORCID ID: 0009-0003-3827-3696, İÜC Kardiyoloji Enstitüsü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin iş tatmini, sunulan bakımın kalitesi, hasta güvenliği, çalışan bağlılığı ve kurumsal verimlilik açısından önemli bir göstergedir. Hemşirelik çalışma ortamı ise hemşirelerin mesleki uygulamalarını etkileyen ekip içi iletişim, iş yükü, karar verme süreçlerine katılım ve meslektaş ilişkileri gibi birçok faktörü kapsamaktadır. Çalışma ortamı ve iş tatmininin artırdığı, tükenmişliği azalttığı ve bakım kalitesini geliştirdiği bilinmektedir. Bu araştırma bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş tatmini düzeylerini ve hemşirelik çalışma ortamına ilişkin algılarını belirlemek, ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı araştırmanın evrenini bir üniversite hastanesinde görev yapan 80 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip tüm hemşirelere ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırmaya 60 hemşire katılmayı kabul etmiştir. Veriler; 01.07.2026-31.07.2026 tarihleri arasında çevrimiçi form yoluyla, sosyo demografik bilgi formu, İş Tatmini Ölçeği ve Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği Kısa Formu kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve uygun ileri analiz yöntemleri kullanılmıştır. Araştırma için kurum izni ve etik kurul onayı alınmıştır (24.06.2026-1669534).

Bulgular: Hemşirelerin İş Tatmini Ölçeği puan ortalaması 2,99 ± 0,75 (α: 0,799), Çalışma Ortamı Ölçeği algı puan ortalaması ise 3,78 ± 1,15 (α: 0,804) bulunmuştur. Hemşirelerin iş tatminlerinin orta düzeyde kararsıza yakın olduğu ve çalışma ortamı algılarının ise yüksek ve olumlu düzeyde olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin iş tatmini ve çalışma ortamı algısı üzerinde hemşirelerin yaşı, medeni durumu, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, mesleki deneyim süresi ve çalışılan birimin istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Ayrıca iş tatmini ve çalışma ortamı arasında anlamlı pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğu bulunmuştur ($r=0,506$ $p<0.001$).

Sonuç: Bu çalışmadan elde edilen veriler; hemşirelerin iş tatmini ile çalışma ortamı arasındaki ilişkinin önemli olduğunu göstermiştir. Bu doğrultuda hemşirelik çalışma ortamı algılarının iş tatmini üzerindeki etkisinin dolaylı olarak personel refahı, hasta bakım kalitesi ve hasta güvenliği gibi parametreler üzerinde de etkisi olduğu söylenebilir. Hastane yönetimlerinin çalışma ortamını iyileştirmeye yönelik düzenlemeler yapması ve bu düzenlemeler sonucundaki çıktıların sürekli ölçülerek değerlendirmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, iş tatmini, hemşirelik çalışma ortamı, üniversite hastanesi.

The Relationship Between Job Satisfaction and Nursing Work Environment Among Nurses Working in a University Hospital

Introduction and Aim: Nurses' job satisfaction is a key indicator of care quality, patient safety, employee commitment, and organizational efficiency. The nursing work environment includes many factors that affect nurses' professional practice, including team communication, workload, participation in decision-making, and peer relationships. A positive work environment and job satisfaction reduce burnout and improve the quality of care. This research was conducted to determine the job satisfaction levels of nurses working in a university hospital and their perceptions of the nursing work environment, and to examine the relationship between these two variables.

Method: This descriptive and correlational study included 80 nurses working in a university hospital. No sampling was used; the aim was to reach all nurses. 60 nurses agreed to participate in the study. Data were collected online between July 1, 2026, and July 31, 2026, using a socio-demographic information form, the Job Satisfaction Scale, and the Nursing Work Index-Nursing Work Environment Assessment Scale Short Form. Descriptive statistics, correlation, and appropriate advanced analysis methods were used in the evaluation of the data. Institutional permission and ethical committee approval were obtained for the research (24.06.2026-1669534).

Results: The mean score on the Nurses' Job Satisfaction Scale was 2.99 ± 0.75 (α: 0.799), and the mean score on the Work Environment Scale perception was 3.78 ± 1.15 (α: 0.804). Nurses' job satisfaction was moderate, close to undecided, and their perception of the work environment was high and positive. Nurses' age, marital status, education level, length of service in the institution, length of professional experience, and unit of work had statistically significant effects on job satisfaction and work environment perception ($p<0.05$). Furthermore, job satisfaction and work environment showed a significant, strong positive correlation ($r=0.506$, $p<0.001$).

Conclusion: The data obtained from this study; Studies have shown a significant relationship between nurses' job satisfaction and their work environment. Accordingly, it can be said that perceptions of the nursing work environment indirectly affect parameters such as staff well-being, quality of patient care, and patient safety, in turn, impacting job satisfaction. It is recommended that hospital administrations implement measures to improve the work environment and that the outcomes of these measures be continuously measured and evaluated.

Keywords: Nursing, job satisfaction, nursing work environment, university hospital.

BD-145. Özellikli Birimde Çalışan Hemşirelerde Aidiyet Duygusu ve Kurumsal Bağlılığın Güçlendirilmesinde Sorumlu Hemşirenin Liderlik Rolü

Zeynep UĞURLU[1], Ayşe DOĞRUYOL [2], Merve KARACA[3]

[1] ORCID ID: 0009-0000-3000-1125, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-4662-0120, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0008-7138-4538, Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Pediatrik/konjenital kalp cerrahisi, yüksek düzeyde uzmanlık, ileri teknoloji, hızlı karar verme ve multidisipliner çalışma gerektiren özellikli klinik alanlardan biridir. 2026 yılı itibarıyla Türkiye'de Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler ile devlet üniversitesi hastanelerinde pediatrik/konjenital kalp cerrahisi hizmeti sunduğu doğrulanan 24 kamu merkezi bulunmaktadır. Bu bildirinin amacı; Pediatrik Kalp ve Damar Cerrahisi birimlerinde görev yapan hemşirelerin aidiyet duygusu ve kurumsal bağlılıklarının güçlendirilmesinde sorumlu hemşirenin liderlik rolünü değerlendirmeyi ve uygulanabilecek liderlik yaklaşımlarını ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Genel Bilgiler: Pediatrik KVC gibi yüksek riskli klinik ortamlarda görev yapan hemşireler; yoğun klinik izlem, ameliyat sonrası komplikasyon riski, acil müdahale gereksinimi, multidisipliner iletişim ve çocuk ile ailesinin bakım sürecindeki psikososyal gereksinimleri gibi çok boyutlu sorumluluklarla karşı karşıyadır. Bu bağlamda Pediatrik KVC gibi yüksek riskli klinik ortamlarda etkili liderlik; güvenli çalışma kültürünün oluşturulması, ekip içi iletişimin güçlendirilmesi, çalışan katılımının desteklenmesi ve mesleki gelişimin teşvik edilmesi açısından önem taşımaktadır. İlişkisel, destekleyici ve dönüştürücü liderlik yaklaşımlarının benimsenmesi; hemşirelerin psikolojik güvenlik, motivasyon, iş doyumu ve kurumsal aidiyetlerinin güçlendirilmesine katkı sağlayabilir. Bunun yanı sıra karar verme süreçlerine hemşirelerin aktif katılımının sağlanması, mesleki özerkliğin desteklenmesi, kurum içi eğitimlerin planlanması, bilimsel etkinliklere katılım olanaklarının artırılması ve ileri eğitim fırsatlarının desteklenmesi çalışanların mesleki gelişimini güçlendirir. Ekip içi sosyal etkileşimin artırılması, başarıların adil ve şeffaf biçimde takdir edilmesi, adil çalışma listesinin yapılması da çalışan motivasyonunu destekleyebilecek uygulamalar arasında değerlendirilmektedir.

Sonuç: Pediatrik KVC birimlerinde sorumlu hemşirenin liderlik rolünün yalnızca klinik süreçlerin yönetimiyle sınırlı olmadığı; çalışanların desteklenmesi, katılımının sağlanması, gelişiminin teşvik edilmesi ve adil, güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasını da kapsadığı sonucuna ulaşılmıştır. Etkili liderlik uygulamalarının çalışan aidiyeti ve kurumsal bağlılığın yanı sıra ekip iş birliği, hasta güvenliği ve bakım kalitesinin geliştirilmesine katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Özellikli birim, kurumsal bağlılık, çalışan aidiyeti, liderlik.

The Leadership Role of Head Nurse in Strengthening the Sense of Belonging and Organization Commitment Among Nurses Working in a Specialized Unit

Objective: Pediatric/congenital heart surgery is one of the specialized clinical fields requiring a high level of expertise, advanced technology, rapid decision-making, and multidisciplinary collaboration. As of 2026, there are 24 public centers in Turkey—including hospitals affiliated with the Ministry of Health and state university hospitals—that have been confirmed to provide pediatric/congenital heart surgery services. The purpose of this paper is to evaluate the leadership role of the head nurse in strengthening the sense of belonging and organizational commitment among nurses working in Pediatric Cardiac and Vascular Surgery units and to identify applicable leadership approaches.

General Information: Nurses working in high-risk clinical settings such as pediatric cardiovascular surgery face multifaceted responsibilities, including intensive clinical monitoring, the risk of postoperative complications, the need for emergency intervention, multidisciplinary communication, and the psychosocial needs of the child and family during the care process. In this context, effective leadership in high-risk clinical settings such as pediatric cardiac surgery is crucial for fostering a culture of safety, strengthening team communication, supporting staff engagement, and promoting professional development.

Relational Adopting relational, supportive, and transformational leadership approaches can help strengthen nurses' psychological safety, motivation, job satisfaction, and organizational commitment. In addition, ensuring nurses' active participation in decision-making processes, supporting professional autonomy, planning in-house training programs, increasing opportunities to participate in scientific events, and supporting advanced education opportunities all strengthen employees' professional development. Increasing social interaction within the team, recognizing achievements in a fair and transparent manner, and creating a fair workload schedule are also considered practices that can support employee motivation.

Conclusion: It has been concluded that the leadership role of the charge nurse in pediatric cardiac surgery units is not limited solely to the management of clinical processes; it also encompasses supporting staff, ensuring their participation, encouraging their development, and creating a fair and safe work environment. It is believed that effective leadership practices can contribute not only to employee commitment and organizational commitment but also to enhancing team collaboration, patient safety, and the quality of care.

Keywords: Specialized unit, organizational commitment, employee commitment, leadership.

B-146. Yeni Mezun Hemşireler için Mesleki Yaşama Geçiş Başarısı Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Sena Öykü ŞEN[1], Merve TARHAN[2]

[1] ORCID ID: 0009-0005-3944-0788, Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Tezli Yüksek Lisans Programı, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş sürecinde yaşadıkları zorluklar, bireysel ve örgütsel açıdan olumsuz sonuçlara yol açmaktadır. Bu süreçteki başarıyı değerlendirebilecek geçerli ve güvenilir bir Türkçe ölçme aracının bulunmaması ise alandaki araştırma ve uygulamaları sınırlandırmaktadır. Bu araştırma, Yeni Mezunlar için Mesleki Yaşama Geçiş Başarısı Ölçeği'nin Türkçe geçerlik ve güvenirliğini incelemeyi amaçladı.

Yöntem: Metodolojik tasarımda olan bu araştırma, kolayda örnekleme yöntemiyle seçilen 360 yeni mezun hemşire ile Ocak-Mart 2026 tarihleri arasında yürütüldü. Ölçeğin Türkçe uyarlaması çeviri-geri çeviri yöntemiyle gerçekleştirildi. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra dil geçerliği, kapsam geçerliği, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, Cronbach alfa güvenirlik analizi, Pearson korelasyon katsayısı ve t-testi kullanıldı. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı alındı (Karar No: 11.09.2025, Sayı: 1119).

Bulgular: Ölçeğin özgün 24 madde ve beş faktörlü yapısının Türk örnekleminde doğrulanamadığı belirlendi. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin toplam varyansın %67,05'ini açıklayan dört faktörlü bir yapıya sahip olduğu saptandı. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda modelin genel olarak kabul edilebilir düzeyde uyum gösterdiği tespit edildi (χ^2/sd=1,818; CFI=0,955; NNFI=0,948; NFI=0,907; RMSEA=0,068). Ölçeğin ve alt boyutlarının Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının 0,885 ile 0,947 arasında, test-tekrar test korelasyon katsayılarının ise 0,759 ile 0,963 arasında değiştiği belirlendi. Ölçüt geçerliği kapsamında, ölçeğin Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği ile negatif yönde ve anlamlı düzeyde ilişkili olduğu saptandı (r=-0,680; p<0,001).

Sonuç: Yeni Mezunlar için Mesleki Yaşama Geçiş Başarısı Ölçeği, 21 madde ve dört alt boyuttan oluşan geçerli ve güvenilir bir araç olduğu ve yeni mezunların mesleki yaşama geçiş başarısının belirlenmesinde kullanılabileceği sonucuna varıldı.

Anahtar Kelimeler: Mesleki yaşama geçiş, geçiş şoku, ölçek uyarlama, yeni mezun hemşire.

Turkish Adaptation of the Transition to Professional Practice Success Scale for Newly Graduated Nurses: A Validity and Reliability Study

Introduction and Aim: The difficulties newly graduated nurses experience during their transition to professional practice lead to negative outcomes at both the individual and organizational levels. The absence of a valid and reliable Turkish measurement tool to assess success in this process limits research and practice in the field. This study aimed to examine the Turkish validity and reliability of the Transition to Professional Practice Success Scale for New Graduates.

Method: This study, which employed a methodological design, was conducted between January and March 2026 with 360 newly graduated nurses selected via convenience sampling. The Turkish adaptation of the scale was carried out using the translation-back-translation method. In addition to descriptive statistics, language validity, content validity, exploratory and confirmatory factor analyses, Cronbach's alpha reliability analysis, the Pearson correlation coefficient, and t-tests were used for data analysis. Ethics committee approval was obtained to conduct the study (Approval Date: 11.09.2025, Number: 1119).

Results: It was determined that the original 24-item, five-factor structure of the scale could not be confirmed in the Turkish sample. Exploratory factor analysis indicated a four-factor structure explaining 67.05% of the total variance. Confirmatory factor analysis showed an overall acceptable fit ($\chi^2/df=1.818$; CFI=0.955; NNFI=0.948; NFI=0.907; RMSEA=0.068). Cronbach's alpha coefficients for the scale and its subdimensions ranged from 0.885 to 0.947, and test-retest correlations ranged from 0.759 to 0.963. Regarding criterion validity, the scale was significantly and negatively correlated with the Transition Shock in Nursing Scale ($r = -0.680$; $p < 0.001$).

Conclusion: It was concluded that the Transition to Professional Practice Success Scale for New Graduates is a valid and reliable instrument consisting of 21 items and four subdimensions, and that it can be used to determine the professional practice transition success of newly graduated nurses.

Keywords: Transition to professional practice, transition shock, scale adaptation, newly graduated nurse.

B-147. Dikkat Simülasyonu ile Hemşirelerin Hasta Güvenliği Risklerini Fark Etme Düzeyinin İzlenmesi: Tekrarlı Ölçümlere Dayalı Bir Çalışma

Meryem DİKMEN[1], Canan SARI[2]

[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: Hasta güvenliği risklerinin fark edilmesi, güvenli bakımın sürdürülmesi açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı, Dikkat Simülasyonu aracılığıyla hemşirelerin hasta güvenliği risklerini fark etme düzeylerini değerlendirmek ve zaman içindeki değişimi incelemektir.

Yöntem: Bu çalışma, özel bir hastanede beş Dikkat Simülasyonu uygulamasından elde edilen verilerin değerlendirilmesiyle yürütülmüştür. Uygulamalar 3–4 Şubat 2025, 17 Mart 2025, 16–17 Temmuz 2025, 20–21 Ekim 2025 ve 8 Mayıs 2026 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Tam boy simülasyon maketi ve çevresinde kasıtlı olarak oluşturulan 30 hasta güvenliği riski, simülasyon ortamına yerleştirilmiştir. Uygulama öncesinde eğitimci tarafından simülasyonda yer alan hastaya ilişkin temel bilgiler ve klinik öykü katılımcıya sunulmuş; üç dakikalık süre içerisinde 30 hasta güvenliği riskini fark ederek eğitimciye bildirmesi gerektiği açıklanmıştır. Katılımcının bildirdiği riskler, eğitimci tarafından eş zamanlı olarak 30 maddelik yapılandırılmış kontrol listesine kaydedilmiştir. Süre sonunda, katılımcının fark edemediği risklere ilişkin geribildirim verilmiştir. Toplam 161 değerlendirme incelenmiştir. Dönemler arasındaki değişim Friedman testi, en az iki kez katılan hemşirelerin ilk ve son ölçümleri ise Wilcoxon işaretli sıralar testi ile değerlendirilmiştir. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Otuz hasta güvenliği riskinin fark edilmeme oranlarında dönemler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur (Friedman $\chi^2(4)=28,37$; $p<0,001$). Ortalama fark edilmeme oranı ilk uygulamada %30,4 iken son uygulamada %17,8'e düşmüştür. Beş riskte anlamlı azalma saptanmıştır: alerji bilekliğinin hatalı ve ayağında olması (%30,2–%5,9; $p<0,001$), oksijenin kapalı olması (%62,8–%23,5; $p=0,003$), 4P değerlendirmesinin bilinmemesi (%62,8–%29,4; $p=0,009$), nemlendirilmiş oksijen verilmemesi (%65,1–%23,5; $p=0,015$) ve yatak seviyesinin yüksek olması (%62,8–%29,4; $p=0,026$). Simülasyona en az iki kez katılan 43 hemşirenin fark edemediği madde sayısının medyanı 9'dan 5'e düşmüş ve bu azalma istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($W=13,5$; $p<0,001$; $r=0,79$).

Sonuç: Dikkat Simülasyonu, hemşirelerin hasta güvenliği risklerini fark etme düzeylerini izlemeye ve bireysel eğitim gereksinimlerini belirlemeye olanak sağlamıştır. Uygulamanın hemşirelik yöneticilerine eğitim önceliklerini risk alanlarına göre yapılandırma, performansı izleme ve sürekli iyileştirme süreçlerini destekleme açısından veri sağlayabileceği düşünülmektedir.

Anahtar sözcükler: Hasta güvenliği, hemşireler, simülasyon eğitimi, farkındalık, geri bildirim.

Monitoring Nurses' Ability to Identify Patient Safety Risks Through Attention Simulation: A Repeated-Measures Study

Introduction and Aim: Identifying patient safety risks is important for maintaining safe care. This study aimed to evaluate nurses' ability to identify patient safety risks through Attention Simulation and examine changes over time.

Method: This study evaluated data from five Attention Simulation sessions in a private hospital. The sessions were conducted on February 3–4, 2025; March 17, 2025; July 16–17, 2025; October 20–21, 2025; and May 8, 2026. Thirty patient safety risks intentionally created around a full-body simulation mannequin were placed in the simulation environment. Before the session, the facilitator provided the participant with basic information and the simulated patient's clinical history and explained that, within three minutes, the participant was expected to identify the 30 potential safety risks and report them to the facilitator. The facilitator recorded the risks identified by the participant simultaneously using a structured 30-item checklist. At the end of the three minutes, feedback was provided regarding the risks that the participant had failed to identify. A total of 161 participations were evaluated. Changes across the sessions were analyzed using the Friedman test. In contrast, changes between the first and last measurements among nurses who participated at least twice were analyzed using the Wilcoxon signed-rank test. Statistical significance was set at $p<0.05$.

Results: The rates of unidentified patient safety risks differed significantly across the five sessions (Friedman $\chi^2(4)=28.37$; $p<0.001$). The mean rate of unidentified risks decreased from 30.4% in the first session to 17.8% in the last session. Significant decreases were observed for five risks: allergy identification bracelet placed on the wrong foot (30.2%–5.9%; $p<0.001$), oxygen turned off (62.8%–23.5%; $p=0.003$), lack of knowledge of the 4P assessment (62.8%–29.4%; $p=0.009$), absence of the oxygen humidification system (65.1%–23.5%; $p=0.015$), and elevated bed height (62.8%–29.4%; $p=0.026$). Among 43 nurses who participated at least twice, the median number of unidentified items decreased from 9 to 5 ($W=13.5$; $p<0.001$; $r=0.79$).

Conclusion: Attention Simulation enabled monitoring of nurses' ability to identify patient safety risks and identify individual educational needs. It may provide nursing managers with data to structure educational priorities by risk area, monitor performance, and support continuous improvement processes.

Keywords: Patient safety, nursing, simulation training, awareness, feedback.

B-148. Hemşirelerde İşe Bağlı Duygusal Tükenmişliğin Yordayıcıları: Psikolojik Sermaye ve Çalışma Yaşamına İlişkin Faktörler

Esra ALTINTAŞ[1], Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ[2]

[1]ORCID ID: 0009-0002-5568-0085, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı, Samsun

[2] ORCID ID: 0000-0001-8331-4897, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Samsun

Giriş ve Amaç: Hemşirelikte yoğun duygusal talepler ve ağır çalışma koşulları, işe bağlı duygusal tükenmişlik riskini artırabilmektedir. Öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık gibi geliştirilebilir kişisel kaynakları kapsayan psikolojik sermaye, bu talepler karşısında koruyucu bir kaynak olarak önem taşımaktadır. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerde psikolojik sermaye ile işe bağlı duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve duygusal tükenmişliğin yordayıcılarını incelemektir.

Yöntem: Kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki bu araştırmanın verileri Temmuz–Aralık 2025 tarihleri arasında Samsun merkezde bulunan dört kamu hastanesinde çalışan hemşirelerden yüz yüze toplanmıştır. Araştırmanın evrenini 1901 hemşire, örneklemini ise kolayda örnekleme yöntemiyle dahil edilme kriterlerini karşılayan 290 hemşire oluşturmuştur. Veriler Tanıtıcı Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği ve İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada değişkenler arası ilişkiler ve yordayıcı faktörler değerlendirilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin yaş ortalaması 34,91 yıl olup %81,0'i kadın, %55,5'i evli, %75,9'u lisans mezunudur. Psikolojik Sermaye Ölçeği puan ortalaması 106,13±14,28, İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği puan ortalaması 19,7±5,54'dür. Psikolojik Sermaye Ölçeği ile İşe Bağlı Duygusal Tükenmişlik Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü ($r=-0,311$, $p<0,01$) bir ilişki tespit edilmiştir. Çoklu doğrusal regresyon analizi, vardiyalı çalışma, haftada ≥56 saat çalışma, mevcut hemşirelik pozisyonundan ayrılma planı ve psikolojik sermayenin işe bağlı duygusal tükenmişliğin anlamlı yordayıcıları olduğunu; daha yüksek psikolojik sermayenin ise daha düşük duygusal tükenmişliği yordadığını göstermiştir ($\beta = -0,261$; $p<0,05$). Regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş ($F = 8,735$; $p<0,05$) ve işe bağlı duygusal tükenmişlikteki varyansın %21,1'ini açıklamıştır (düzeltilmiş $R^2 = 0,211$).

Sonuç: Yüksek psikolojik sermaye, hemşirelerde daha düşük işe bağlı duygusal tükenmişlik ile ilişkili bulunurken; vardiyalı çalışma, uzun çalışma saatleri ve hemşirelik pozisyonundan ayrılma planı daha yüksek tükenmişliğin önemli yordayıcıları olarak belirlenmiştir. Bulgular, psikolojik sermayeyi güçlendiren girişimlerin destekleyici çalışma koşulları ve iş gücünü elde tutmaya yönelik örgütsel stratejilerle birlikte ele alınmasının, hemşirelerde duygusal tükenmişliğin azaltılmasına katkı sağlayabileceğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Duygusal tükenmişlik, hemşireler, işe bağlı tükenmişlik, psikolojik sermaye, çalışma koşulları.

Predictors of Work-Related Emotional Exhaustion Among Nurses: The Role of Psychological Capital and Working Conditions

Introduction and Aim: Nursing involves substantial emotional demands and challenging working conditions, which may increase the risk of work-related emotional exhaustion. Psychological capital, comprising positive psychological resources such as self-efficacy, hope, optimism, and resilience, may protect against these demands. This study aimed to examine the relationship between psychological capital and work-related emotional exhaustion among nurses and to identify the predictors of emotional exhaustion.

Methods: This cross-sectional, descriptive correlational study was conducted between July and December 2025 with nurses working in four public hospitals in central Samsun, Türkiye. Of a target population of 1,901 nurses, we recruited 290 who met the eligibility criteria using convenience sampling. Data were collected using a Descriptive Information Form, the Psychological Capital Scale, and the Work-Related Emotional Exhaustion Scale. Relationships among the study variables and predictors of work-related emotional exhaustion were evaluated.

Results: The mean age of the nurses was 34.91 years; 81.0% were female, 55.5% were married, and 75.9% held a bachelor's degree. The mean Psychological Capital Scale score was 106.13 ± 14.28, and the mean Work-Related Emotional Exhaustion Scale score was 19.70 ± 5.54. Psychological capital was significantly and negatively correlated with work-related emotional exhaustion ($r = -0.311$, $p < 0.01$). Multiple linear regression showed that shift work, working ≥56 hours per week, plans to leave the current nursing position, and psychological capital significantly predicted work-related emotional exhaustion, with higher psychological capital predicting lower emotional exhaustion ($\beta = -0.261$, $p < 0.05$). The regression model was statistically significant ($F = 8.735$, $p < 0.05$) and explained 21.1% of the variance in work-related emotional exhaustion (adjusted $R^2 = 0.211$).

Conclusion: Higher psychological capital was associated with lower work-related emotional exhaustion among nurses, whereas shift work, long working hours, and plans to leave the nursing position were important predictors of higher emotional exhaustion. These findings suggest that interventions to strengthen nurses' psychological capital should be integrated with supportive working conditions and organizational strategies designed to improve workforce retention and reduce emotional exhaustion.

Keywords: Emotional exhaustion, nurses, occupational burnout, psychological capital, working conditions.

B-149. Sürdürülebilir Sağlık Hizmetlerine Geçiş: Türkiye'deki Leadership in Energy and Environmental Design Sertifikalı Yeşil Hastaneler

Nihal ALTUN [1], Saadet CİN [2], Hanife ÇAKIR [3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-1879-6663, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-8964-1143, Sancaktepe İlçe Sağlık Müdürlüğü, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0001-5813-814X, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim ve Tescil Birimi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yaşanan iklim değişiklikleri ve doğal kaynakların azlığı sağlık hizmetlerini etkileyerek sağlık kurumlarında sürdürülebilirlik anlayışını önemli hâle getirmektedir. Bu bağlamda yeşil hastane yaklaşımı çevreye zarar vermeyen ekipmanın kullanılmasını, sağlıklı çalışma ortamının sürdürülmesini, su ve enerjiden tasarruf edilmesini, atık yönetiminin sağlanmasını hedeflemektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye'de Leadership in Energy and Environmental Design sertifikasına sahip yeşil hastanelerin mevcut durumunu ortaya koymak ve sürdürülebilir sağlık hizmetlerine katkılarını değerlendirmektir.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki araştırmada, doküman incelemesi yöntemi kullanılmıştır. Araştırma, yeşil hastane sertifikası vermeye yetkili olan Leadership in Energy and Environmental Design kuruluşunun proje dizininden elde edilen verilerle 1 Haziran – 15 Ağustos 2026 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya yeşil hastane sertifikasına sahip hastaneler dahil edilmiştir. Örneklem seçimi yapılmadan tüm evrene ulaşılmıştır. Veriler SPSS 29.0 programında frekans ve yüzde ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Leadership in Energy and Environmental Design kuruluşunun verilerine göre, Türkiye genelinde "yeşil hastane" yaklaşımını benimseyen hastanelerin %0,83'ünün (n=13) sertifikasyona hak kazanarak yeşil hastane statüsü unvanını aldığı görülmüş olup Leadership in Energy and Environmental Design sertifikasyonunda en üst seviye olan Leadership in Energy and Environmental Design Platinum ve Gold seviyelerine ulaştıkları saptanmıştır. Hastanelerin %15,38'inin (n=2) Platinum ve %84,62'sinin (n=11) Gold seviyesinde olduğu bulunmuştur. Yeşil hastanelerin %23,08'ini (n= 3) sadece kamu hastaneleri, %38,46'sını (n= 5) kamu özel işbirliği yapılan kamu hastaneleri ve %38,46'sını (n= 5) özel hastanelerin oluşturduğu sonucuna varılmıştır. Hastanelerin %61,54'ünün İstanbul'da ve %38,46'sının diğer illerde (Adana, Bursa, Elazığ, Erzurum, Yozgat) yer aldığı tespit edilmiştir. Bu hastanelerin yeşil hastane kriterlerini sağlayarak sağlık hizmetlerinin sürdürülebilirliğine ve hasta, çalışan ve toplum sağlığının korunmasına yönelik katkılarının olduğu belirlenmiştir.

Sonuç: Ülkemizde Leadership in Energy and Environmental Design sertifikalı hastanelerin sayısının az olduğu belirlenmiş olup bu sayının artırılması, yeşil hastane uygulamalarının ülke genelinde yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık hizmetleri, yeşil hastane, leadership in energy and environmental design, çevresel sürdürülebilirlik.

The Transition to Sustainable Healthcare: Leadership in Energy and Environmental Design -Certified Green Hospitals in Turkey

Introduction and Aim: Climate change and the scarcity of natural resources are affecting healthcare services, making sustainability in healthcare institutions increasingly important. In this context, the green hospital approach aims to use environmentally friendly equipment, maintain a healthy work environment, conserve water and energy, and ensure proper waste management. The purpose of this study is to assess the current status of green hospitals in Turkey that hold Leadership in Energy and Environmental Design certification and to evaluate their contributions to sustainable healthcare services.

Method: This descriptive study used a document review method. The study was conducted between June 1 and August 15, 2026, using data from the Leadership in Energy and Environmental Design project directory, the organization authorized to issue green hospital certifications. Hospitals holding green hospital certifications were included in the study. The study included the entire population, with no sampling. The data were analyzed using frequency and percentage calculations in SPSS 29.0.

Results: According to data from the Leadership in Energy and Environmental Design organization, 0.83% (n=13) of hospitals across Turkey that have adopted the "green hospital" approach have earned certification and been awarded "green hospital" status; it was determined that they have achieved the Leadership in Energy and Environmental Design Platinum and Gold levels, which are the highest levels of Leadership in Energy and Environmental Design certification. The study found that 15.38% (n=2) of the hospitals were at the Platinum level and 84.62% (n=11) were at the Gold level. It was concluded that 23.08% (n=3) of the green hospitals were public hospitals, 38.46% (n=5) were public hospitals operating under public-private partnerships, and 38.46% (n=5) were private hospitals. The study found that 61.54% of the hospitals were located in Istanbul and 38.46% in other provinces (Adana, Bursa, Elazığ, Erzurum, Yozgat). These hospitals, by meeting the green hospital criteria, contribute to the sustainability of healthcare services and protect the health of patients, staff, and the community.

Conclusion: The number of hospitals with Leadership in Energy and Environmental Design certification in our country is low, and it is recommended that this number be increased and that green hospital practices be widespread throughout the country.

Keywords: Healthcare services, green hospital, leadership in energy and environmental design, environmental sustainability.

B-150. Bir Şehir Hastanesinde Görev Yapan Yönetici Hemşirelerin Afet Risk Algısı ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi

Burcu ÖZKAN[1], Feyza ÇETİNKAYA KUTUN[2], Eren ALTUNTAŞ[3], Esra EREN[4]

[1] ORCID ID: 0000-0003-2310-717X, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Ameliyathane Hizmetleri Programı, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-8184-7080, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0008-0972-1193, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0000-0001-5036-9322, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Afetler sağlık kurumlarının hizmet sürekliliğini tehdit etmekte, hastanelerin hazırlık düzeyi büyük ölçüde yönetsel kademede alınan kararlara bağlı olmaktadır. Yönetici hemşireler; insan gücü planlaması, triyaj organizasyonu, malzeme yönetimi ve hastane afet planı süreçlerinde kilit konumdadır. Risk algısı hazırlık davranışının önemli öncüllerinden olmakla birlikte, şehir hastanelerindeki yönetici hemşirelerin afet risk algısını inceleyen çalışmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, bir şehir hastanesinde görev yapan yönetici hemşirelerin afet risk algı düzeylerini ve ilişkili faktörleri belirlemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki araştırma; XXX Üniversitesi etik kurulu onayı (30.07.2026 tarihli 1208 sayılı karar), kurum izni ve katılımcılardan yazılı-sözlü bilgilendirilmiş gönüllü olur alındıktan sonra, İstanbul'da bir şehir hastanesinde Ağustos - Eylül 2026 tarihleri arasında yürütülmüştür. Örneklem seçimine gidilmemiş, kurumda yönetici pozisyonunda görev yapan 52 hemşirenin tamamına ulaşılmıştır. Veriler; 16 sorudan oluşan Kişisel Bilgi Formu ve 25 maddeden oluşan beşli Likert tipi Afet Risk Algısı Ölçeği ile toplanmıştır. Yüksek puan yüksek risk algısını göstermektedir. Veriler; tanımlayıcı istatistikler, Mann-Whitney U testi ve Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 36,79±6,32 olup %78,8'i (n=41) kadındır. Yöneticilik süresi ortalama 6,08±4,39, toplam mesleki deneyim 14,42±6,01 yıldır. Afet Risk Algısı Ölçeği toplam puan ortalaması 105,48±11,65 (en yüksek 125), madde ortalaması 4,22 bulunmuş; ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,877 hesaplanmıştır. Afet, UMKE, KBRN ve AFAD eğitimleri, tatbikata katılma, deprem deneyimi, afette görev alma ve afet komitesi üyeliği açısından risk algısı puanları arasında anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Yaş, yöneticilik süresi ve mesleki deneyim ile risk algısı arasında da anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Sonuç: Yönetici hemşirelerin afet risk algısı ölçek üst sınırına yakın düzeyde yüksektir. Risk algısının eğitim, tatbikat ve deneyimden bağımsız olarak tüm gruplarda yüksek seyretmesi, farkındalık oluşturmaktan çok farkındalığı hazırlık davranışına dönüştürecek kurumsal mekanizmaların önceliklendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Afet eğitimlerinin bilgilendirme odaklı içerikten yönetsel karar verme ve tatbikat temelli uygulamalara kaydırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Afet, afete hazırlık, afet planı, risk algısı, yönetici hemşire.

Determination of Disaster Risk Perception and Related Factors among Nurse Managers Working in a City Hospital

Introduction and Aim: Disasters threaten the continuity of health services, and hospital preparedness largely depends on decisions made at the managerial level. Nurse managers hold a key position in workforce planning, the organisation of triage areas, supply management and the implementation of the hospital disaster and emergency plan. Although risk perception is a main antecedent of preparedness behaviour, no study has been found examining the disaster risk perception of nurse managers in city hospitals. This study aims to determine the disaster risk perception levels of nurse managers working in a city hospital and the factors associated with these levels.

Method: This descriptive, cross-sectional study was conducted at a city hospital in Istanbul between August and September 2026, after approval by the XXX University ethics committee (decision number 1208, dated 30 July 2026), institutional permission and written and verbal informed consent obtained from the participants. No sampling was performed and all 52 nurses working in managerial positions at the institution were reached. Data were collected using a personal information form of 16 questions and the 25-item, five-point Likert-type Disaster Risk Perception Scale, on which higher scores indicate higher risk perception. Data were evaluated with descriptive statistics, the Mann-Whitney U test and Spearman correlation analysis.

Results: The mean age of the participants was 36.79±6.32 years and 78.8% (n=41) were women. The mean duration of managerial experience was 6.08±4.39 years and total professional experience was 14.42±6.01 years. The mean total score of the Disaster Risk Perception Scale was 105.48±11.65 out of 125, with an item mean of 4.22, and the Cronbach's alpha coefficient of the scale in this sample was 0.877. No significant differences in risk perception scores were found according to disaster training, UMKE, CBRN or AFAD training, participation in drills, earthquake experience, active duty in a disaster, or membership of the disaster committee ($p>0.05$). No significant relationship was found between risk perception and age, duration of managerial experience or professional experience ($p>0.05$).

Conclusion: The disaster risk perception of nurse managers was high, close to the upper limit of the scale. That risk perception remained high across all groups regardless of training, drill participation and experience suggests that priority in this group should be given not to raising awareness but to the institutional mechanisms that translate awareness into preparedness behaviour. Shifting disaster training from information-oriented content towards managerial decision-making and drill-based practice is recommended.

Keywords: Disaster, disaster plan, disaster preparedness, nurse manager, risk perception.

BD-151. İnfüzyondan İnovasyona Yeni Bir Kavram Periferik Vasküler Erişim Ekibi Oluşturma

Burcu ÖZKAN[1], Feyza ÇETİNKAYA KUTUN[2], Türkan ÖZDAŞ[3], Esra EREN[4], Eren ALTUNTAŞ[5]

[1] ORCID NO: 0000-0003-2310-717X, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Ameliyathane Hizmetleri Programı, İstanbul

[2] ORCID NO: 0000-0002-8184-7080, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID NO: 0000-0001-8979-2697, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Radyoterapi Programı, İstanbul

[4] ORCID NO: 0000-0001-5036-9322, İstanbul Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[5] ORCID NO: 0009-0008-0972-1193, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Periferik vasküler erişim, tanı ve tedavi süreçlerinde en sık uygulanan invaziv girişimlerden biridir. Zor venöz erişim; girişim sayısı ve işlem süresini artırarak ağrı, flebit, tromboz, enfeksiyon ve maliyet artışına yol açmaktadır. Ülkemizde ekip temelli vasküler erişim çalışmaları sınırlıdır. Bu araştırma, hemşirelik liderliğinde oluşturulan periferik vasküler erişim ekibinin bu sürece ve komplikasyonlara etkisini belirlemeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Karma yöntemli, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki tek merkezli araştırma; etik kurul onayı (XXX Üniversitesi girişimsel olmayan klinik araştırmalar etik kurulu, 30.04.2026 tarihli 732 sayılı karar) ve katılımcılardan yazılı-sözlü bilgilendirilmiş gönüllü olur alındıktan sonra, İstanbul'da bir eğitim ve araştırma hastanesinde Haziran 2026 - Ekim 2026 tarihleri arasında yürütülmektedir. Araştırma üç aşamalıdır. İlk aşamada deneyimli ve sertifikalı sağlık çalışanlarından ekip oluşturulmaktadır. İkinci aşamada zor venöz erişimi olan hastalarda ekip girişimleri değerlendirilmekte; birincil sonuç ilk girişimde başarı, ikincil sonuçlar girişim sayısı ve süresi, ağrı, komplikasyonlar, memnuniyet ve maliyetlerdir. Üçüncü aşamada ekip üyelerinin öz-yeterlilik algıları değerlendirilmektedir. Veriler; Tanıtıcı Bilgi Formu, Görsel Kıyaslama Ölçeği ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu ile toplanmakta; tanımlayıcı istatistikler ve Mann-Whitney U testi ile analiz edilmektedir. Güç analizine dayalı örneklem 190 hastadır; veri toplama süreci devam etmekte, bu özette ilk 20 hastalık pilot uygulama sunulmaktadır.

Bulgular: Pilot uygulamadaki 20 hastanın yaş ortalaması 47 olup 17'si (%85) kadındır. Ekibin girişimlerinde ilk yerleştirme başarı oranı %75, ortalama girişim sayısı 1,3±0,5 bulunmuştur. Ortalama ağrı puanı 6 olup hiçbir hastada komplikasyon gelişmemiştir. Hasta ve personel memnuniyeti iyi düzeyde, öz-yeterlilik puan ortalaması 7,3 saptanmıştır. Tek denemede tamamlanan girişimlerde öz-yeterlilik puanı, birden fazla deneme gerektirenlere göre anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p<0,005$).

Sonuç: Pilot bulgular, hemşirelik liderliğinde yapılandırılmış vasküler erişim ekiplerinin ilk girişimde başarıyı artırma ve komplikasyonları önleme potansiyeline işaret etmektedir. Ağrı düzeyinin orta-yüksek olması, ağrı yönetiminin güçlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Bulgular 190 hastalık örneklemde doğrulanacaktır. Vasküler erişim ekiplerinin hastane hizmet sunumuna entegre edilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Ekip, hasta güvenliği, hemşirelik, inovasyon, periferik vasküler erişim.

A New Concept from Infusion to Innovation: Establishing a Peripheral Vascular Access Team

Introduction and Aim: Peripheral vascular access is one of the most frequently performed invasive procedures in diagnostic and therapeutic care. Difficult venous access increases attempts and procedure duration and may cause pain, phlebitis, thrombosis, infection and additional costs. Studies on team-based vascular access services are limited in Türkiye. This study was planned to determine the effect of a nurse-led peripheral vascular access team on the vascular access process and complications.

Method: This single-centre, mixed-methods, descriptive and correlational study is being conducted at a training and research hospital in Istanbul between June 2026 and October 2026, after approval by the XXX University non-interventional clinical research ethics committee (decision number 732, dated 30 April 2026) and written and verbal informed consent obtained from the participants. The study consists of three phases. In the first phase, a vascular access team of experienced and certified health professionals is formed. In the second phase, procedures performed by the team in patients with difficult venous access are being evaluated; first-attempt success is the primary outcome, while the number and duration of attempts, pain, complications, satisfaction and costs are secondary outcomes. In the third phase, team members' self-efficacy perceptions are assessed. Data are collected using a descriptive information form, the Visual Analogue Scale and a semi-structured interview form, and analysed with descriptive statistics and the Mann-Whitney U test. Based on power analysis, the target sample size is 190 patients; data collection is ongoing, and this abstract presents a pilot application with the first 20 patients.

Results: The mean age of the 20 pilot patients was 47 years, and 17 (85%) were women. The first-attempt success rate was 75% and the mean number of attempts was 1.3±0.5. The mean patient-reported pain score was 6, and no complications developed in any patient. Patient and staff satisfaction were good, and the mean self-efficacy score of the team members was 7.3. Self-efficacy scores were significantly higher in procedures completed at the first attempt than in those requiring multiple attempts ($p<0.005$).

Conclusion: The pilot findings suggest that structured, nurse-led vascular access teams have the potential to increase first-attempt success, reduce unnecessary attempts and prevent complications. The moderate-to-high pain level indicates that pain management should be strengthened. The findings will be confirmed in the full sample of 190 patients. It is recommended that vascular access teams be integrated into hospital service delivery.

Keywords: innovation, nursing, patient safety, peripheral vascular access, team.

B-152. Hemşirelik Öğrencilerinin Tıbbi Hatalara Karşı Tutumları

Nihal ALTUN[1], Özlem METREŞ[2], İbrahim Talha DÜNDAR [3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-1879-6663, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-6688-4027, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0008-5372-5511, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Tıbbi hata, hastanın bakımı ve bakım sonrası dönemde sağlık çalışanlarının sorumluluğunda gelişen kasıtsız bir aksamanın neden olduğu zararlardır. Tıbbi hataların zamanında saptanması, raporlanması, hata nedenlerini belirlenmesi ve uygun çözüm önerileri geliştirilmesi için tıbbi hatalara yönelik olumlu bir tutum sergilenmesi gerekir. Bu bilgiler ışığında araştırma, hemşirelik öğrencilerinin tıbbi hatalara karşı tutumlarını belirlemek amacıyla planlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki bu araştırma, 15 Kasım 2025 - 28 Şubat 2026 tarihleri arasında İstanbul'da bir vakıf üniversitesinin sağlık bilimleri fakültesi hemşirelik bölümünde 164 öğrenci ile gerçekleştirildi. Veriler, öğrenciler bilgilendirildikten sonra "Öğrenci Bilgi Formu" ve "Hemşirelik Öğrencileri İçin Tıbbi Hata Ölçeği" ile yüz yüze toplandı. Araştırma için üniversitenin etik kurulundan (tarih: 30.07.2025, sayı=2025/08) ve hemşirelik bölüm başkanlığından izin alındı. Veriler tanımlayıcı istatistik analizler, Veriler tanımlayıcı istatistik analizler, Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H (Post Hoc: Dwass-Steel-Critchlow-Fligner) ile değerlendirildi.

Bulgular: Hemşirelik Öğrencileri İçin Tıbbi Hata Ölçeği toplam puan ortalaması 165,65±11,29 (α: 0,879)'dur. Ölçek alt boyutlarından Düşmeler 36,56±3,42 (α: 0,752); Kan ve Kan Ürünleri Transfüzyonu 28,98±2,04 (α: 0,786); Hasta Transferi 22,14±2,88 (α: 0,709); İlaç Uygulamaları 22,05±2,64 (α: 0,624); İletişim 22,40±3,65 (α: 0,830); Enfeksiyon 19,53±1,00 (α: 0,665) ve Bakım Uygulamaları 14,00±1,30 (α: 0,649)'dur. Kız öğrenciler, 2. sınıf öğrencileri ve hastayı hastaneye kabul etme uygulamasını yapan öğrenciler ölçek ve alt boyutlarından diğer gruplara göre daha yüksek puan alarak anlamlı bir farkın olduğu bulundu ($p<0.05$).

Sonuç: Ölçekten alınan toplam puan arttıkça tıbbi hataya eğilim azalmakta olduğundan hemşirelik öğrencilerinin tıbbi hatalara karşı tutumlarının olumlu olduğu belirlendi. Bu durum öğrencilerin tıbbi hatalar konusunda dikkatli ve kontrol sahibi olduklarını gösterdi. Hemşirelik eğitiminde hasta güvenliği konularının tüm derslere entegrasyonunun sağlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tıbbi hata, hemşirelik öğrencileri, tutum, hasta güvenliği.

Nursing Students' Attitudes Toward Medical Errors

Introduction and Aim: Medical error refers to harm caused by an unintentional lapse in healthcare professionals' responsibilities during and after patient care. A positive attitude toward medical errors is necessary for timely detection, reporting, identification of causes, and development of appropriate solutions. In light of this, the study aimed to determine nursing students' attitudes toward medical errors.

Method: This descriptive study included 164 students in the nursing department of the Faculty of Health Sciences at a foundation university in Istanbul, conducted between November 15, 2025, and February 28, 2026. Data were collected face-to-face using the "Student Information Form" and the "Medical Error Scale for Nursing Students" after students were informed. Permission for the research was obtained from the university's ethics committee (date: 30.07.2025, number=2025/08) and the head of the nursing department. Data were analyzed using descriptive statistics, the Mann-Whitney U test, and the Kruskal-Wallis H test (Post Hoc: Dwass-Steel-Critchlow-Fligner).

Results: The mean total score on the Medical Error Scale for Nursing Students is 165.65±11.29 (α: 0,879). The mean scores for the sub-dimensions of the scale were as follows: Falls 36.56±3.42(α: 0,752); Blood and Blood Product Transfusion 28.98±2.04 (α: 0,786); Patient Transfer 22.14±2.88 (α: 0,709); Medication Administration 22.05±2.64 (α: 0,624); Communication 22.40±3.65 (α: 0,830); Infection 19.53±1.00 (α: 0,665); and Care Practices 14.00±1.30 (α: 0,649). Female students, second-year students, and students who performed the patient admission procedure at the hospital scored significantly higher on the scale and its sub-dimensions compared to other groups ($p<0.05$).

Conclusion: As the total score on the scale increased, the tendency towards medical errors decreased, indicating that nursing students have positive attitudes towards medical errors. This suggests that students were attentive and in control when it came to medical errors. It is recommended that patient safety topics be integrated into all nursing education courses.

Keywords: Medical error, nursing students, attitude, patient safety.

BD-153. Üst Düzey Yöneticiler Arasında Yatay Mobbing: Nedenleri, Sonuçları ve Önleme Yaklaşımlarına İlişkin Narratif Derleme

Hilal Seda BEREKET[1] , Satı BİRBUDAK[2]

[1] ORCID ID:0009-0006-5829-2001 SBÜ Haydarpaşa Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-4187-0833, Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Bu çalışma, üst düzey yöneticiler arasında görülen yatay mobbing olgusunu örgütsel davranış ve liderlik perspektifinden bütüncül bir yaklaşımla değerlendirmek amacıyla hazırlanmış narratif bir literatür derlemesidir.

Genel Bilgiler: Çalışmada 1995–2025 yılları arasında yayımlanan Türkçe ve İngilizce literatür incelenmiştir. Derleme kapsamında yatay mobbingin tanımı, gelişimini etkileyen örgütsel ve bireysel faktörler, yöneticiler üzerindeki bireysel ve örgütsel etkileri ile önleme stratejileri değerlendirilmiştir. İncelenen çalışmalar, yatay mobbingin yalnızca alt kademe çalışanları değil, üst düzey yöneticileri de etkileyen önemli bir örgütsel sorun olduğunu göstermektedir. Güç mücadelesi, statü rekabeti, liderlik tarzı, örgütsel kültür, performans baskısı ve yetersiz yönetişim mekanizmalarının yatay mobbingin ortaya çıkmasını kolaylaştırdığı belirlenmiştir. Ayrıca yöneticilerin hem mobbing uygulayan hem de mobbinge maruz kalan aktörler olabildiği; bunun tükenmişlik, psikolojik gerilim, iş doyumunda azalma ve işten ayrılma niyeti gibi bireysel sonuçların yanı sıra örgütsel güvenin zayıflaması, karar kalitesinin düşmesi, stratejik koordinasyonun bozulması ve kurumsal performans kaybı gibi örgütsel sonuçlara yol açtığı görülmüştür.

Sonuç: Bulgular, yatay mobbingin yalnızca bireysel davranışlardan kaynaklanan bir sorun olmadığını; liderlik anlayışı, örgütsel kültür, yönetişim yapıları ve insan kaynakları uygulamalarıyla ilişkili çok boyutlu bir örgütsel olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Etik liderliğin güçlendirilmesi, şeffaf ve hesap verebilir yönetişim mekanizmalarının geliştirilmesi, yöneticilere yönelik çatışma yönetimi ve etkili iletişim eğitimlerinin yaygınlaştırılması ile güvenli geri bildirim sistemlerinin oluşturulması, yatay mobbingin önlenmesine katkı sağlayabilecek temel stratejiler olarak değerlendirilmektedir. Bu derleme, üst düzey yöneticiler arasında yatay mobbing konusundaki mevcut bilgi birikimini sentezleyerek sağlık yönetimi alanındaki araştırmalara ve yönetim uygulamalarına kavramsal bir çerçeve sunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yatay mobbing, üst düzey yöneticiler, işyerinde yıldırma, liderlik, örgütsel davranış, örgütsel kültür.

Horizontal Mobbing Among Senior Managers: A Narrative Review of Its Causes, Consequences, and Prevention Approaches

Aim: This narrative literature review comprehensively evaluates horizontal mobbing among senior managers from an organizational behavior and leadership perspective.

Background: This study systematically examined Turkish- and English-language literature published between 1995 and 2025. The review focused on the conceptualization of horizontal mobbing, the organizational and individual factors contributing to its development, its individual and organizational consequences for managers, and strategies for its prevention. The reviewed literature indicates that horizontal mobbing is a significant organizational problem that extends beyond lower-level employees and can substantially affect senior managers. The literature identified power struggles, status competition, leadership styles, organizational culture, performance pressures, and inadequate governance mechanisms as key organizational and individual conditions that may facilitate the emergence and perpetuation of horizontal mobbing. Furthermore, the literature suggests that managers may occupy dual roles as both perpetrators and targets of mobbing. These experiences may lead to adverse individual outcomes, including burnout, psychological distress, diminished job satisfaction, and turnover intentions, as well as organizational consequences such as eroded organizational trust, compromised decision-making quality, impaired strategic coordination, and diminished organizational performance.

Conclusion: The findings indicate that horizontal mobbing is not merely a problem arising from individual behaviors but rather a multidimensional organizational phenomenon shaped by leadership approaches, organizational culture, governance structures, and human resource management practices. Strengthening ethical leadership, developing transparent and accountable governance mechanisms, expanding conflict management and effective communication training for managers, and establishing safe, effective feedback systems are key strategies that may help prevent horizontal mobbing. By synthesizing the existing body of knowledge on horizontal mobbing among senior managers, this review provides a conceptual framework to inform future research and managerial practice in healthcare management.

Keywords: Horizontal mobbing, senior managers, workplace mobbing, leadership, organizational behavior, organizational culture.

B-154. Aktif Savaş Ülkelerinden Gelen Uluslararası Hemşirelik Öğrencilerinin Deneyimleri ve Eğitim Süreçlerine Yansımaları: Nitel Bir Araştırma

Bahar KULEYİN[1]

[1] ORCID ID: 0000-0001-5684-5916, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Balıkesir

Giriş ve Amaç: Uluslararası hemşirelik öğrencileri, yeni bir ülkeye uyum sağlamaya çalışırken aynı zamanda akademik sürecin gereklilikleriyle başa çıkmak durumundadır. Savaşın psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan yıkıcı etkileri de göz önünde bulundurulduğunda, savaştan etkilenen uluslararası hemşirelik öğrencilerinin çok boyutlu ve karmaşık bir uyum ve baş etme süreciyle karşı karşıya kaldıkları düşünülmektedir. Bu çalışma, savaştan etkilenen ülkelerden gelen uluslararası hemşirelik öğrencilerinin savaş deneyimlerini ve bu deneyimlerin eğitim süreçlerine yansımalarını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Nitel araştırma desenindeki bu çalışmanın verileri Temmuz-Eylül 2026 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için etik kurul onayı alınmıştır (Numara: 2026-92/02.06.2026). Örneklemin belirlenmesinde maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmış ve veri doygunluğuna ulaşıldığında veri toplama süreci sonlandırılmıştır. Araştırmaya toplam 11 uluslararası hemşirelik öğrencisi katılmıştır. Görüşmeler ses kaydına alınmış ve elde edilen veriler MAXQDA yazılımı desteğiyle tematik analiz yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan uluslararası hemşirelik öğrencileri, Afganistan, İran, Suriye, Rusya, Sudan ve Yemen'den gelmekte olup 21–32 yaş aralığındadır. Katılımcıların sekizi kadın, üçü erkek olup birinci ile dördüncü sınıf arasında öğrenim görmektedir. Türkiye'de bulunma süreleri 4–9 yıl arasında değişmektedir. Uluslararası hemşirelik öğrencilerinin savaş deneyimlerinin; savaşın yaşamda yarattığı zorluklar, duygusal etkileri, hemşirelik eğitiminde yaşanan güçlükler, destek deneyimleri, baş etme stratejileri ve geleceğe yönelik planlar olmak üzere altı tema etrafında şekillendiği belirlenmiştir. Katılımcılar savaşın temel ihtiyaçlar, güvenlik, ekonomi ve sosyal yaşamın yanı sıra eğitim süreçlerini de olumsuz etkilediğini; korku, kaygı, belirsizlik ve özlem gibi duygular yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte katılımcıların savaş sürecinde sosyal ve akademik destek aldıkları belirlenmiştir. Baş etme sürecinde ise eğitime ve geleceğe odaklanma, dikkatini başka yöne çevirme ve yardım etme gibi stratejiler kullandıkları görülmüştür. Gelecek planlarının, hemşirelik mesleğini Türkiye'de veya başka ülkelerde sürdürme isteği ve koşullara bağlı olarak ülkelerine geri dönme düşüncesi etrafında şekillendiği belirlenmiştir.

Sonuç: Savaş süreci, uluslararası hemşirelik öğrencilerinin akademik, sosyal ve psikolojik yaşantılarını çok boyutlu olarak etkilemektedir. Bu öğrencilerin yeni bir ülkeye ve eğitim ortamına uyum sağlamalarının yanı sıra savaşın psikolojik, sosyal ve ekonomik sonuçlarıyla da baş etmek zorunda olmaları eğitim süreçlerini zorlaştırabilmektedir. Bu nedenle, savaştan etkilenen uluslararası hemşirelik öğrencilerine yönelik akademik, psikososyal ve sosyal destek hizmetlerinin güçlendirilmesi, öğrencilerin eğitim ortamına uyumlarını kolaylaştırabilir ve akademik başarılarının artırılmasına katkı sağlayabilir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, hemşirelikte eğitim, uluslararası hemşirelik öğrencileri, savaş

Experiences of Foreign Nursing Students from War Areas and Challenges in Educational Processes: A Qualitative Study

Introduction and Aim: Foreign nursing students are required to cope with the demands of the academic process while simultaneously adapting to a new country. Considering the devastating psychological, social, and economic impacts of war, foreign nursing students affected by war are thought to face a multidimensional and complex process of adaptation and coping. This study aimed to explore the war experiences of foreign nursing students from war-affected countries and how these experiences are reflected in their educational processes.

Method: In this qualitative study, data were collected between July and September 2026. Ethical approval was obtained prior to conducting the study (Approval No: 2026-92/02.06.2026). Maximum variation sampling was used to select the participants, and data collection was terminated when data saturation was reached. A total of 11 international nursing students participated in the study. The interviews were audio-recorded, and the data were analyzed using thematic analysis with the support of MAXQDA software.

Results: The international nursing students who participated in the study were from Afghanistan, Iran, Syria, Russia, Sudan, and Yemen and ranged in age from 21 to 32 years. Eight participants were female and three were male, and they were studying in the first through fourth years of the nursing program. Their length of residence in Türkiye ranged from 4 to 9 years. The international nursing students' experiences of war were found to be shaped around six themes: challenges caused by war in daily life, emotional effects of war, difficulties experienced in nursing education, support experiences, coping strategies, and future plans. Participants reported that war negatively affected their basic needs, security, economic circumstances, social lives, and educational processes, and that they experienced emotions such as fear, anxiety, uncertainty, and longing. In addition, participants reported receiving social and academic support during the war. They used coping strategies such as focusing on their education and future, distracting themselves, and helping others. Their future plans centered on continuing their nursing careers in Türkiye or other countries, as well as returning to their home countries depending on future circumstances.

Conclusion: The experience of war affects the academic, social, and psychological lives of foreign nursing students in multiple dimensions. In addition to adapting to a new country and educational environment, these students are required to cope with the psychological, social, and economic consequences of war, which may pose significant challenges to their educational processes. Therefore, strengthening academic, psychosocial, and social support services for foreign nursing students affected by war may facilitate their adaptation to the educational environment and contribute to improving their academic success.

Keywords: Education, foreign nursing students, nursing education, war

B-155. Yönetici Hemşire Becerilerini Değerlendirme Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirilme Çalışması

Gülcan ÇİFTÇİOĞLU YALÇIN[1], Emine TÜRKMEN[2], Ülkü BAYKAL[3]

[1] ORCID ID: 0000-0003-2670-2257, Mardin Artuklu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Mardin

[2] ORCID ID: 0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, Altınbaş Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hastanelerde olumlu hasta sonuçları ve örgütsel hedeflere ulaşılması açısından yönetici hemşireler çok önemli rol, görev ve sorumluluklar üstlenmiştir. Yönetici hemşirelerin bu rol, görev ve sorumlulukları tam olarak yerine getirebilmesi için gerekli yönetsel becerilere sahip olmaları gerekmekte olup ulusal düzeyde yönetici hemşirelerin becerilerini değerlendirmek amacıyla kullanılan geçerli ve güvenilir bir ölçme aracına ulaşılamamıştır. Bu çalışma, yönetici hemşirelerin yönetsel becerilerinin astları tarafından değerlendirilmesine yönelik bir ölçme aracının geliştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Metodolojik tasarımdaki bu çalışma, çevrimiçi anket yöntemi ile Şubat – Haziran 2022 tarihleri arasında Türkiye'deki çeşitli hastanelerde çalışan 698 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için bir üniversitenin etik kurulundan (13.12.2021 tarihli ve 2021-3) sayılı kararıyla onay alınmıştır. Veri toplama aracı olarak, araştırmacılar tarafından konuya ilişkin alan yazın incelenerek oluşturulan taslak ölçek formu kullanılmıştır. Araştırmada ölçeğin kapsam ve dil açısından anlaşılırlığı (görünüş) için 10 uzman görüşü alınmış, ölçeğin yapı geçerliliği için AFA ve DFA uygulanmıştır. Güvenirlik için madde analizleri, Cronbach alfa, %27 alt ve üst dilim puan korelasyonu, yarıya bölme yöntemi ve test-tekrar test analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Taslak ölçek, 66 maddeden oluşup bir madde dışında 65 maddenin kapsam geçerlik indeksi 0,80-1,00 arasında bulunmuştur. Yapı geçerliliği incelemesi için yapılan açıklayıcı faktör analizinde (AFA) binişiklik veya kuramsal yapıya uymadığı için çıkarılarak yapılan son AFA sonuçlarına göre, üç alt boyutta ve 34 maddeden oluşan ölçeğin toplam varyansın %72,22'i açıkladığı belirlenmiştir. Toplam ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,99 ve test-tekrar test korelasyon katsayısının 0,78 olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Çalışmada, 34 maddeden ve üç alt boyuttan oluşan ölçeğin geçerlilik ve güvenirlik ölçütlerini karşıladığı görülmüştür. Gelecek çalışmalarda yapı geçerliliği çalışmalarının tekrarlanması ve uygulamada kullanılarak sonuçlarının tartışılması yararlı olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, beceri değerlendirme, ölçek, geçerlilik, güvenirlik.

Scale for Assessment of Nurse Manager Skills: A Scale Development Study

Introduction and Aim: In hospitals, nurse managers play important roles, duties, and responsibilities in achieving positive patient outcomes and organizational goals. To fully fulfill these roles, duties, and responsibilities, nurse managers must have the necessary managerial skills. No valid and reliable tools exist to assess nurse managers' skills. This study aimed to develop a tool (scale) to measure subordinates' evaluations of managerial nursing skills.

Method: This methodologically designed study was conducted with 698 nurses working in various hospitals in Turkey between February and June 2022 using an online survey method. Approval was obtained from a university's ethics committee (Decision No. 2021-3 dated 13 December 2021) to enable the research to be carried out. The researchers used a draft scale form, developed by reviewing the relevant literature, as a data collection tool. The study collected 10 expert opinions on the scale's content and face validity, and applied EFA and CFA to assess construct validity. For reliability, item analysis, Cronbach's alpha, 27% lower and upper quartile score correlation, halving method, and test-retest analysis were used.

Results: In the draft scale of 66 items, the content validity index for 65 items (except one) was between 0.80 and 1.00. In the exploratory factor analysis (EFA) conducted to examine construct validity, the scale, consisting of three sub-dimensions and 34 items, explained 72.22% of the total variance. The Cronbach's alpha coefficient of the total scale was 0.99, and the test-retest correlation coefficient was 0.78.

Conclusion: The 34-item scale with three sub-dimensions met the validity and reliability criteria. Future studies should repeat construct validity analyses and discuss how the results translate into practice.

Keywords: Nurse managers, skill assessment, scale, validity, reliability.

BD-156. Hemşirelerin Klinik Uygulamada Karşılaştıkları Etik Sorunlar

Gülşah ÜNSAL JAFAROV[1], Fatma ER[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-0220-1060, Ayan Healthcare, Bakü

[2] ORCID ID: 0000-0001-8517-9780, İnönü Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Malatya

Amaç: Hemşirelik uygulaması, teknik yeterliliğin yanı sıra özerkliğe saygı, zarar vermeme, adalet, gizlilik ve profesyonel hesap verebilirlik gibi normatif yükümlülükler üzerine kuruludur. Bu derlemenin amacı, hemşirelerin klinik uygulamada karşılaştıkları etik sorunları güncel ulusal ve uluslararası literatür doğrultusunda ortaya koymak, bu sorunları ortak özelliklerine göre sınıflandırmak ve bulguların hemşirelik yönetimi açısından çıkarımlarını tartışmaktır.

Genel Bilgiler: Şeffaflık ve izlenebilirlik ilkelerine dayanan yapılandırılmış anlatısal literatür derlemesi yürütülmüş; PubMed/MEDLINE, TR Dizin, Web of Science, Scopus, DergiPark'ta 1 Ocak 2016 - 31 Temmuz 2026 döneminde yayımlanan Türkçe ve İngilizce çalışmalar taranmıştır. Klinik uygulama zamanı hemşirelikte somut etik sorun bildiren 34 özgün araştırma değerlendirilmiştir. Bildirilen sorunlar sekiz başlıkta toplanmıştır: hasta özerkliği ve karar verme; mahremiyet, gizlilik ve dijital etik; güvenli bakım ve zarar vermeme; yaşam sonu kararları ve tedavinin orantılılığı; aile, vekil karar ve kültürel değerler; profesyonel bütünlük, hiyerarşi ve ekip ilişkileri; adalet ile personel, zaman ve kaynak yetersizliği; çalışan güvenliği, şiddet ve bakım yükümlülüğü. Ahlaki sıkıntı, etik sessizlik ve tükenmişliğin başlı başına birer etik sorun değil, çözümlenmeyen sorunların sonucu olduğu görülmüştür. Sorunların önemli bölümü kararın içeriğinden çok kararın nasıl alındığıyla; rol belirsizliği, kaygıyı dile getirememe, adaletsiz kaynak dağılımı ve psikolojik güvenlik eksikliğiyle ilişkilidir. Bu nedenle etik sorunlar yalnızca bireysel duyarlılık veya etik eğitimiyle açıklanamamakta, örgütsel ve yönetsel düzeyde ele alınmayı gerektirmektedir.

Sonuç: Yönetici hemşireler için öne çıkan öncelikler; görev ve yetki sınırlarının açıklığa kavuşturulması, etik kaygıların misillemesiz biçimde bildirilebildiği bir iklim kurulması, personel ve malzeme açığının yönetsel gösterge olarak raporlanması ve klinik etik danışmanlığın günlük bakıma erişilebilir kılınmasıdır. Bulgular, değer temelli önderliğin soyut bir söylem değil, izlenebilir yönetsel uygulamalar bütünü olarak kurgulanması gerektiğine işaret etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik etiği, etik sorunlar, hemşirelik yönetimi, klinik uygulama.

Ethical Problems Encountered by Nurses in Clinical Practice

Aim: Nursing practice rests not only on technical competence but also on normative obligations such as respect for autonomy, non-maleficence, justice, confidentiality, and professional accountability. This review aims to identify the ethical problems nurses encounter in clinical practice in light of current national and international literature, classify these problems by shared characteristics, and discuss the implications of the findings for nursing management.

Background: A structured narrative literature review was conducted in accordance with the principles of transparency and traceability. PubMed/MEDLINE, TR Dizin, Web of Science, Scopus and DergiPark were searched for Turkish- and English-language publications issued between 1 January 2016 and 31 July 2026, and 34 primary studies reporting concrete ethical problems or concrete triggers of moral distress in clinical practice were appraised. The reported problems were grouped under eight headings: patient autonomy and decision-making; privacy, confidentiality and digital ethics; safe care and non-maleficence; end-of-life decisions and proportionality of treatment; family, surrogate decision-making and cultural values; professional integrity, hierarchy and team relations; justice and the inadequacy of staffing, time and resources; and staff safety, violence and the duty to provide care. Moral distress, ethical silence and burnout emerged not as ethical problems in themselves but as consequences of unresolved problems. A substantial proportion of the problems related less to the content of a decision than to how the decision was reached, and were linked to role ambiguity, the inability to voice concerns, inequitable resource allocation, and insufficient psychological safety. Ethical problems therefore cannot be explained by individual sensitivity or ethics education alone; they require attention at the organizational and managerial level.

Conclusion: The priorities that stand out for nurse managers are clarifying role and authority boundaries, establishing a climate in which ethical concerns can be reported without fear of reprisal, reporting staffing and material shortfalls as a managerial indicator, and making clinical ethics consultation accessible within daily care. The findings indicate that values-based leadership needs to be constructed not as abstract discourse but as a set of traceable managerial practices.

Keywords: Nursing ethics, ethical problems, nursing management, clinical practice.

B-157. Hemşirelik Öğrencilerinin Öz-Liderlik ve Liderlik Yönelimi Düzeyleri ile Lider Rol Modeli Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Emine ÇERİBAŞ[1], Şenay ŞERMET KAYA [2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-3835-7238 Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Semra ve Vefa Küçük Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği Anabilim Dalı, Nevşehir

[2] ORCID ID: 0000-0001-7949-1727, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Semra ve Vefa Küçük Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Nevşehir

Giriş ve Amaç: Hemşirelikte liderliğin bakım kalitesi, hasta güvenliği ve hemşirelerin iş sonuçları üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır. Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin liderlik yönelimlerini belirlemek ve liderlik yönelimlerinin çeşitli faktörlerle (sosyodemografik özellikler, özliderlik ve öğrenci değerlendirmelerine göre öğretim elemanı liderlik davranışları) ilişkisini incelemek amacıyla planlanmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki araştırma, Şubat- Temmuz 2026 tarihlerinde İç Anadolu Bölgesi'nde bir ilde bulunan hemşirelik bölümünde öğrenim gören öğrencilerle yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini 500 hemşirelik öğrencisi oluşturmuş, örneklem seçimine gidilmeyerek evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve 466 öğrenciye ulaşılmıştır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Revize Edilmiş Öz-Liderlik Ölçeği, Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği ve öğrencilerin öğretim elemanlarını değerlendirdiği Rol Model Liderlik Davranışları Formu kullanılmıştır. Araştırmaya başlamadan önce etik kurul izni (2600004260/12.01.2026) ve kurum izni alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, One-way ANOVA ve pearson korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Öğrencilerin yaş ortalaması 21,14±2,88 yıl olup %52'si birinci ve ikinci sınıfta, öğrenim görmektedir. Öğrencilerin politik, insan kaynaklı, karizmatik ve yapısal liderlik puan ortalamaları sırasıyla; 20,0±2,72; 18,8±3,0; 19,2±3,28; 14,6±15,0'dır. Ayrıca öğrencilerin REÖLÖ ve RMLDF toplam puan ortalamaları sırasıyla; 3,64±0,49 ve 154,16±28,12'dir. Toplam ÇYLYÖ puanı için incelenen değişkenler toplam varyansın yaklaşık %18'ini (AdjR^2: 0,185; F: 8.479; p<0,001), politik liderlik için %24'ünü (AdjR^2: 0,241; F: 11,505; p<0,001), insan kaynaklı liderlik için %33'ünü (AdjR^2: 0,334; F: 17,569; p<0,001), karizmatik liderlik için %31'ini (AdjR^2: 0,311; F: 15,871; p<0,001), yapısal liderlik için yaklaşık %18'sini açıklamaktadır (AdjR^2: 0,185; F: 8,479; p<0,001). Öğrencilerin liderlik yönelimlerinin, özliderlik düzeyleri ve rol model lider davranışlarından (sırasıyla; *B*:11,96; *B*:0,03) etkilendiği tespit edilmiştir. Ayrıca özliderlik düzeyi, tüm liderlik tipleri üzerinde etkili bir faktördür (sırasıyla; β=2,671, β=3,498, β=3,623, β=166).

Sonuç: Lider rol modeli davranışları (öğretim elemanı) ile öğrencilerin öz-liderlik ve çok yönlü liderlik yönelimleri arasında düşük düzeyde, pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Hemşirelik eğitiminde öğretim elemanlarının etkili liderlik ve rol model olma davranışlarının desteklenmesi ve öğrencilerin öz-liderlik ile liderlik yönelimlerini geliştirmeye yönelik yapılandırılmış liderlik eğitimlerinin uygulanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, öz-liderlik, rol model

Examining the Relationship Between Self-Leadership, Leadership Orientation, and Leader Role Model Behaviors Among Nursing Students

Introduction and Aim: Leadership in nursing has significant effects on the quality of care, patient safety, and nurses' job outcomes. This study was designed to determine the leadership orientations of nursing students and to examine the relationship between these orientations and various factors (sociodemographic characteristics, self-leadership, and faculty leadership behaviors as perceived by students).

Method: This descriptive, cross-sectional study was conducted between February and July 2026 with students enrolled in a nursing department in a province within the Central Anatolia Region. The study population consisted of 500 nursing students; the aim was to reach the entire population rather than selecting a sample, and 466 students were reached. Data collection involved a Personal Information Form, the Revised Self-Leadership Scale, the Multifactor Leadership Orientations Scale, and the Role Model Leadership Behaviors Form (used by students to evaluate their instructors). Ethics committee approval (2600004260/12.01.2026) and institutional permission were obtained prior to the study. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way ANOVA, and Pearson correlation analysis were used for data analysis.

Results: The mean age of the students is 21.14 ± 2.88 years, and 52% are studying in their first or second year. The mean scores for political, human resource, charismatic, and structural leadership are 20.0 ± 2.72, 18.8 ± 3.0, 19.2 ± 3.28, and 14.6 ± 15.0, respectively. Additionally, the mean total scores for REÖLÖ and RMLDF are 3.64 ± 0.49 and 154.16 ± 28.12, respectively. The variables examined explain approximately 18% of the total variance for the total ÇYLYÖ score ($AdjR^2$: 0.185; F: 8.479; $p<0.001$), 24% for political leadership ($AdjR^2$: 0.241; F: 11.505; $p<0.001$), 33% for human resource leadership ($AdjR^2$: 0.334; F: 17.569; $p<0.001$), 31% for charismatic leadership ($AdjR^2$: 0.311; F: 15.871; $p<0.001$), and approximately 18% for structural leadership ($AdjR^2$: 0.185; F: 8.479; $p<0.001$). It was determined that the students' leadership orientations were influenced by their self-leadership levels and role-model leader behaviors (B: 11.96 and B: 0.03, respectively). Furthermore, the level of self-leadership is a factor influencing all leadership types (respectively: $\beta=2.671$, $\beta=3.498$, $\beta=3.623$, $\beta=166$).

Conclusion: There is a low-level, positive relationship between leader role-model behaviors (exhibited by faculty members) and students' self-leadership and multifaceted leadership orientations. It is recommended that faculty members' effective leadership and role-modeling behaviors be supported in nursing education and that structured leadership training programs aimed at developing students' self-leadership and leadership orientations be implemented.

Keywords: Leadership, self-leadership, role model

B-158 Hemşireliğe Yön Vermiş Uluslararası Hemşire Liderlerin Liderlik Stilleri

Hasan Fehmi DİRİK[1], Menevşe SAMUR[2], Şeyda SEREN İNTEPELER[3]

[1] ORCID ID: 0000-0003-4606-4942, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir

[2] ORCID ID: 0000-0001-6033-6196, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla

[3] ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Geçmişten günümüze hemşirelik mesleğinin gelişiminde önemli roller üstlenmiş hemşire liderlerin yaşam öyküleri incelenmiş olmakla birlikte, Florence Nightingale dışındaki liderlerin katkıları yeterince ele alınmamıştır. Özellikle farklı ülkelerden liderlerin liderlik stilleri açısından bir değerlendirme yapılmamıştır. Bu çalışmada, hemşireliğe yön vermiş ilham kaynağı uluslararası lider hemşirelerin liderlik stillerinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, uluslararası hemşire liderlerin hemşirelikteki öncülükleri ile liderlik stilleri incelenerek görünürlüklerinin artırılması hedeflenmiştir.

Gereç ve Yöntem: Niteliksel tasarımda gerçekleştirilen çalışmada, tarih aralığı gözetmeksizin MEDLINE, CINAHL, Scopus, PubMed, Web of Science ve Google Scholar üzerinden, "nurse", "leader", "pioneer", "leadership", "biography", "life story", "history" anahtar kelimeleri ile literatür taraması yapılmıştır. Çalışmaya, yaşamı ve mesleğe katkıları hakkında makale yazılmış İngilizce tam metnine ulaşılan 13 biyografik içerik dâhil edilmiştir. Makaleler, liderlik teorileri çerçevesinde incelenmiş, katkıları açısından liderlik özellikleri değerlendirilmiş ve her lider için en uyumlu liderlik stili doküman analizi ile belirlenmiştir.

Bulgular: Florence Nightingale'in savaş hastanelerinde hijyen devrimi başlatması, Virginia Henderson'un "İhtiyaç Kuramı" ile hasta bağımsızlığını teşvik etmesi, Hildegard Peplau'nun terapötik iletişimi merkeze alan yaklaşımı, Ingrid Elsen'in disiplinlerarası araştırma ağları kurması, Alene Duerk'ün askerî hemşireliği yeniden tanımlaması, Dorothea Dix'in ruh sağlığı reformları, Máximo González Jurado'nun hemşirelik eğitimini akademik düzeye taşıması ve Kupe-Mogwe'nin kırsal bölgelerde bakım erişimini artırması dönüşümcü liderliğin güçlü örneklerini oluşturmuştur. Clara Barton'un Kızılhaç'ı kurarak insani yardım ağı oluşturması, Lillian Wald'ın yoksul mahallelerde halk sağlığı uygulamaları geliştirmesi, Luba Bielicka-Blum'un işgal altında dahi eğitim faaliyetlerini sürdürmesi hizmetkâr liderliğin yansımaları olarak değerlendirilmiştir. Mary Seacole ve Walt Whitman'ın hastaların moral ve ruhsal iyileşmesine de katkı sunacak şekilde şefkat temelli bakım sergilemeleri karitatif (şefkat temelli, sevecen) liderliğin etkileyici örnekleri olarak dikkat çekmektedir.

Sonuç: Bulgular, dönüşümcü yaklaşımın ön plana çıktığını ve liderlerin tüm mesleki bileşenleri yeniden yapılandırarak standartları yükseltmedeki rolünü göstermektedir. Hizmetkâr ve şefkat odaklı liderlik öğeleri, özellikle kriz ve savaş koşullarında toplumun güçlenmesine katkı sağlamıştır. Çalışmanın, hemşire liderlerin görünürlüğünü artırmasının yanı sıra, benzer zorlu durumlarla karşılaşan liderler ve lider adayları için yol gösterici olması beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Doküman analizi, hemşire, lider, liderlik stili, tarihsel liderlik.

Leadership Styles of Prominent International Nurse Leaders

Introduction and Aim: Previous research has explored the life stories of nurse leaders who have profoundly impacted the nursing profession. However, research has focused little on contributors beyond Florence Nightingale. Furthermore, few studies have evaluated the leadership styles of nurse leaders from diverse countries. This study aims to analyze the leadership styles of notable international nurse leaders and increase recognition of their pioneering roles in advancing nursing.

Method: This study used a qualitative approach, analyzing biographical documents to generate in-depth insights. We conducted an extensive search across MEDLINE, CINAHL, Scopus, PubMed, Web of Science, and Google Scholar, without time restrictions, using keywords including "nurse," "leader," "pioneer," "leadership," "biography," "life story," and "history." The study selected 13 English-language biographies focusing on the lives and achievements of nurse leaders. The study applied leadership theories to examine each leader's professional contributions and identify the leadership style that best characterized their impact.

Results: Florence Nightingale's implementation of hygiene reforms in war hospitals, Virginia Henderson's advocacy for patient independence through the Need Theory, Hildegard Peplau's focus on therapeutic communication, Ingrid Elsen's creation of interdisciplinary research networks, Alene Duerk's advancements in military nursing, Dorothea Dix's mental health reforms, Máximo González Jurado's promotion of nursing education to an academic discipline, and Kupe-Mogwe's initiatives to expand rural healthcare access were identified as examples of transformational leadership. Clara Barton's founding of the Red Cross as a humanitarian aid organization, Lillian Wald's establishment of public health practices in underserved communities, and Luba Bielicka-Blum's continuation of nursing education during the occupation exemplified servant leadership. Mary Seacole's and Walt Whitman's compassion-driven care, which enhanced patients' morale and psychological well-being, illustrated compassion-based (caritative) leadership.

Conclusion: The findings indicate that transformational leadership was the most prevalent style among the nurse leaders studied, reflecting their efforts to strengthen professional structures and advance nursing practice. Servant and compassion-based leadership were especially evident in contexts characterized by crisis or conflict. This study aims to enhance the visibility of international nurse leaders and to offer guidance for current and future nursing leaders facing similar challenges.

Keywords: Document analysis, historical leadership, leader, leadership style, nurse.

B-159. Hemşirelerin Emekliliğe İlişkin Görüşleri ve Emekliliğe Hazır Oluş Ölçeğinin Geliştirilmesi

Melek ALTUN[1], Ülkü BAYKAL [2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-7033-8440, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi, İstanbul
[2] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, İÜ-C Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi

Giriş ve Amaç: Emeklilik, kişinin yaşam döngüsü içerisinde önemli değişimleri ve emeklilik öncesi hazırlık, emekliliğe geçiş ve emeklilik sonrası uyum içeren büyük bir değişim süreci olarak ele alınmaktadır. Bu araştırmada; emekliliği yaklaşan hemşirelerin emekliliğe hazır olma durumuna ilişkin görüşlerinin belirlenmesi ve bu veriler doğrultusunda oluşturulan "Hemşirelerin Emekliliğe Hazır Oluş Ölçeği" nin geçerlik güvenirliğini yapmak amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma, nitel (fenomenolojik desen) ve nicel (metodolojik yöntem) tasarımda iki aşamalı araştırmaya başlamadan önce etik kurul onayı (10/05/2022- 2022/136), üç farklı kurum türünde dokuz hastaneden kurum izni ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Araştırmanın nitel aşamasında 40 yaş ve üzeri çalışan 19 ve emekliliğinin en fazla 10. yılında olan 12 toplamda 31, nicel aşamasına ise 40 yaş ve üzeri, çalışan 569 gönüllü hemşire katılmıştır. Nitel veriler "Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu", nicel veriler ″Hemşirelerin Emekliliğe Hazır Oluş Ölçeği″ taslağı kullanılarak Mayıs 2023-Kasım 2025 tarihleri arasında elde edilmiştir. Nitel veriler içerik analiz yöntemi kullanılarak el ile yapılmış; nicel veri analizinde ise ölçeğin geçerlik ve güvenirlik için kapsam geçerliği, yapı geçerliği, iç tutarlılık ve madde-toplam korelasyonları IBM SPSS Statistics 21 programı ile yapılmıştır.

Bulgular: Nitel verilerin içerik analizi sonucunda; beş ana tema, 17 alt tema, 63 kod belirlenmiş ve oluşturulan 65 maddelik taslak ölçeğin kapsam geçerliliği 0,95 hesaplanmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde dört boyut (emeklilik algısı, emeklilik kararını etkileyen etmenler, emeklilikten beklentiler, emekliliğe hazırlık), yedi alt boyut ve 37 maddelik ölçek yapısının toplam Cronbach's alpha değeri 0,834'tür. Kaiser-Meyer-Olkin testi yüksek, Bartlett küresellik testi anlamlıdır. Alt boyutların Cronbach's alpha değerleri 0,651-0,866 arasındadır. Örneklemde; emekliliğe hazır oluşun düşük–orta düzeyde olduğu (2,34 ±0,39); alt boyutlar incelendiğinde, olumsuz algının (2,60±0,78) olumlu algıdan (2,03±0,66), bireysel beklentinin (2,44±0,65) kurumsal beklentiden (2,20±0,67) ve ekonomik hazırlığın (2,87±0,79) sosyal hazırlıktan (2,08±0,68) daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Sonuç: Hemşirelerin Emekliliğe Hazır Oluş Ölçeği geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu ve dört boyutunda ayrı ölçekler olarak kullanılabileceği görülmüştür. Araştırmaya katılan hemşirelerin önerileri doğrultusunda oluşturulan taslak emeklilik hazırlık programını uygulayacak danışmanlık birimlerinin oluşturulması, yaşlanan nüfusun evde bakım ve halk sağlığı hizmetlerinin sürdürülmesinde emekli hemşirelerin iş gücünden faydalanmak amacıyla yasal zeminde esnek ve farklı istihdam modellerinin geliştirilmesi için projelerin oluşturulması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, emeklilik, emekliliği planlama, emekliliğe hazır oluş.

Dipnot: *Araştırma, 2026 yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Hemşirelikte Yönetim Bilim Dalı Doktora Programında tamamlanan doktora tezinden üretilmiştir.*

Nurses' Views on Retirement and Development of the Retirement Readiness Scale

Introduction and Aim: Retirement is a major life-cycle transition, encompassing pre-retirement preparation, the transition to retirement, and post-retirement adjustment. The purpose of this study was to determine the views of nurses approaching retirement regarding their readiness for retirement and to assess the validity and reliability of the "Nurses' Retirement Readiness Scale" developed based on these findings.

Method: The study was conducted in two phases using a qualitative (phenomenological design) and quantitative (methodological approach) design; ethics committee approval (May 10, 2022-2022/136), institutional authorization from nine hospitals across three institution types, and informed consent from participants were obtained. In the qualitative phase, 31 participants took part: 19 currently employed nurses aged 40 and older and 12 nurses who had been retired for up to 10 years; in the quantitative phase, 569 volunteer nurses aged 40 and older who were currently employed participated. Qualitative data were collected using a "Semi-Structured Interview Form," and quantitative data were collected using a draft of the "Nurses' Readiness for Retirement Scale" between May 2023 and November 2025. Qualitative data were analyzed manually using content analysis; quantitative data were analyzed using IBM SPSS Statistics 21, with validity and reliability assessments, including content validity, construct validity, internal consistency, and item-total correlations.

Results: As a result of the content analysis of the qualitative data, five main themes, 17 subthemes, and 63 codes were identified, and the content validity of the resulting 65-item draft scale was calculated as 0.95. In exploratory factor analysis, four dimensions (perception of retirement, factors influencing the decision to retire, expectations regarding retirement, and preparation for retirement), seven subdimensions, and a 37-item scale structure yielded a total Cronbach's alpha value of 0.834. The Kaiser-Meyer-Olkin test was high, and the Bartlett sphericity test was significant. The Cronbach's alpha values for the subdimensions ranged from 0.651 to 0.866. In the sample, readiness for retirement was at a low-to-moderate level (2.34 ± 0.39); when the subdimensions were examined, the negative perception (2.60 ± 0.78) was higher than the positive perception (2.03 ± 0.66), individual expectations (2.44 ± 0.65) were higher than organizational expectations (2.20 ± 0.67), and economic readiness (2.87 ± 0.79) was higher than social readiness (2.08 ± 0.68).

Conclusion: The results indicate that the "Nurses' Retirement Readiness Scale" is a valid and reliable measurement tool and that its four dimensions can be used as separate scales. It is recommended that counseling units be established to implement the draft retirement preparation program developed based on the suggestions of the nurses participating in the study, and that projects be initiated to develop flexible and diverse employment models within a legal framework to utilize the workforce of retired nurses in sustaining home care and public health services for the aging population.

Keywords: Nursing, retirement, retirement planning, readiness for retirement.

Footnote: *This research is based on a doctoral dissertation completed in 2026 in the Doctoral Program in Nursing Management, Department of Nursing Management, Division of Nursing Management, Institute of Graduate Education, Istanbul University-Cerrahpaşa.*

BD-160 Yüksek Riskli Birimlerde Psikolojik Güvenlik Kültürünün Oluşturulmasında Hemşire Liderliğinin Rolü

Ceyda CANBEY BAYDİLLİ[1] , Ayşe DOĞRUYOL[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-2923-3724, Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-4662-0120, Kartal Koşuyolu Yüksek İhtisas Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Amaç: Bu bildirinin amacı, yüksek riskli sağlık hizmeti sunan birimlerde psikolojik güvenlik kültürünün oluşturulmasında hemşire liderliğinin rolünü ve önemini vurgulamaktır.

Genel Bilgiler: Bu çalışma, yüksek riskli birimlerde psikolojik güvenlik, hemşire liderliği, ekip iletişimi ve hasta güvenliği arasındaki ilişkiyi ele alan güncel bilgiler doğrultusunda hazırlanmış bir çalışmadır. Yüksek riskli birimlerde hızlı karar verme, yoğun iş yükü, belirsizlik ve hata yapma olasılığının yüksek olması çalışanların psikolojik güvenlik ihtiyacını artırmaktadır. Psikolojik güvenliğin sağlandığı çalışma ortamlarında hemşirelerin hata ve riskleri çekinmeden bildirdikleri, yardım talep edebildikleri ve ekip içinde görüşlerini rahatça ifade ettikleri görülmektedir. Hemşire liderleri; açık iletişimi destekleme, çalışanların görüşlerini önemseme, hataları ödüllendiren bir yaklaşımla ele alma, geri bildirim sağlama ve ekip üyeleri arasında güven oluşturma yoluyla psikolojik güvenlik kültürünün gelişmesine önemli katkı sağlamaktadır. Güçlü hemşire liderliği, ekip çalışmasını ve çalışan bağlılığını desteklerken hasta güvenliğinin geliştirilmesine de katkıda bulunmaktadır.

Sonuç: Yüksek riskli birimlerde sürdürülebilir bir psikolojik güvenlik kültürünün oluşturulmasında hemşire liderliği temel unsurlardan biridir. Hemşire liderlerinin kapsayıcı, destekleyici ve açık iletişime dayalı liderlik yaklaşımlarını benimsemesi; çalışanların seslerini duyurabildiği, hatalardan öğrenmenin teşvik edildiği ve hasta güvenliğinin önceliklendirildiği bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlar.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik güvenlik, hemşire liderliği, hasta güvenliği, yüksek riskli birimler.

The Role of Nursing Leadership in Establishing A Psychological Safety Culture in High-Risk Units

Objective: This paper demonstrates the role and importance of nursing leadership in establishing a psychological safety culture in units that provide high-risk healthcare services.

Background: This study reviews current literature on the relationship between psychological safety, nursing leadership, team communication, and patient safety in high-risk units. The need for psychological safety among healthcare workers increases in high-risk units because of rapid decision-making, heavy workloads, uncertainty, and the high likelihood of errors. In work environments where psychological safety is ensured, nurses can report errors and risks without hesitation, ask for help when needed, and freely express their opinions within the team. Nurse leaders make significant contributions to the development of a psychological safety culture by supporting open communication, valuing employees' opinions, addressing errors through a non-punitive approach, providing feedback, and fostering trust among team members. Strong nursing leadership supports teamwork and employee engagement while also improving patient safety.

Conclusion: Nursing leadership is a key element in establishing a sustainable psychological safety culture in high-risk units. When nurse leaders adopt inclusive, supportive, and open, communication-based leadership approaches, they can help create a work environment where employees can voice concerns, learn from mistakes, and prioritize patient safety.

Keywords: Psychological safety, nursing leadership, patient safety, high-risk units, teamwork, healthcare workers.

B-161 Sürdürülebilir Liderlik ve Bilişim Liderliğin Hemşirelerin Mutluluk Düzeylerine Etkisi

Burcu GENÇ KÖSE[1], Ayşe GÜMÜŞLER BAŞARAN[2], Bahar KEFELİ ÇOL[3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-0358-6401, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Rize

[2] ORCID ID: 0000-0002-7554-4358, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Rize

[3]ORCID ID: 0000-0002-2862-4451, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Güneysu Fizik Tedavi Rehabilitasyon Yüksekokulu, Rize

Giriş ve Amaç: Çalışmanın amacı hemşirelerin sürdürülebilir liderlik ve bilişim liderliği algılarının çalışan mutluluğu düzeyleri ile olan ilişkisini ortaya koymaktır.

Yöntem: Tanımlayıcı tipte olan bu çalışmanın evrenini Türkiye'de bir ilde yer alan iki hastanede çalışan hemşireler oluşturdu. Çalışmaya katılmayı kabul eden 158 hemşire ile çalışma tamamlandı. Veriler Nisan-Haziran 2026 tarihleri arasında yüz yüze görüşme yolu ile toplandı. Çalışma, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan kurumsal onay alındıktan sonra gerçekleştirilmiştir (18.02.2026/69). Verilerin toplanmasında Hemşire Bilgi Formu, Sustainable Leadership Scale, İnformatics Leadership Scale ve Employee Happıness Scale kullanıldı. Veriler yüzde, ortalama, standart sapma, Pearson korelasyon ve Linear regresyon ile analiz edildi.

Bulgular: Çalışmada hemşirelerin Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği puanı 35,49±11,37 (α=0,98), Bilişim Liderliği Ölçeği puanı 56,93±18,19 (α=0,98) ve Çalışan Mutluluğu Ölçeği puanı 58,29±14,47 (α=0,90) olarak saptandı. Sürdürülebilir Liderlik Ölçeği ile Çalışan Mutluluğu Ölçeği arasında pozitif yönlü (r=0,58; p<0,00), Bilişim Liderliği Ölçeği ile Çalışan Mutluluğu Ölçeği arasında pozitif yönlü (r=0,54; p<0,00) ilişkiler bulundu. Sürdürülebilir Liderlik Ölçeğindeki bir standart sapma artması çalışan mutluluğunda 0,12 standart sapmalık artışa neden olduğu, Bilişim Liderliği Ölçeğindeki bir standart sapma artması çalışan mutluluğunda 0,08 standart sapmalık artışa neden olduğu görüldü.

Sonuç: Hemşirelerin sürdürülebilir liderlik algıları ve bilişim liderlik algıları orta düzey, mutluluk düzeyleri ise mutsuz olarak bulundu. Sürdürülebilir liderlik algısının daha fazla olmakla birlikte her iki liderlik algısının hemşire mutluluk düzeyini artırıcı yönde etkilediği saptandı. Bu bağlamda orta düzey olan sürdürülebilir liderlik ve bilişim liderliği algılarının geliştirilmesine yönelik hastane yönetimleri tarafından yönetici hemşirelere liderlik geliştirme programlarının yapılması önemlidir. Sürdürülebilir ve bilişim liderliğin hemşire mutluluğu üzerindeki olumlu etkisi doğrultusunda, yönetici hemşirelerin, çalışanların uzun vadeli iyilik hâlini gözeterek karar süreçlerine katılımı artırmaları ve yönetici hemşirelere yönelik dijital liderlik eğitimlerinin düzenlenmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, hastane, sürdürülebilir liderlik, bilişim liderlik, çalışan mutluluğu.

The Effect of Sustainable Leadership and Informatics Leadership on Nurses' Happiness Levels

Introduction and Aim: This study aimed to determine the relationship between nurses' perceptions of sustainable leadership and informatics leadership and their levels of employee happiness.

Method: This descriptive study included nurses working in two hospitals in a province in Türkiye. The study included 158 nurses who agreed to participate. Data were collected through face-to-face interviews between April and June 2026. The study was conducted after obtaining institutional approval from the Social and Humanities Ethics Committee of Recep Tayyip Erdogan University (18.02.2026/69). The data were collected using the Nurse Information Form, Sustainable Leadership Scale, Informatics Leadership Scale, and Employee Happiness Scale. The data were analyzed using percentages, mean, standard deviation, Pearson correlation analysis, and linear regression analysis.

Results: Nurses' mean score on the Sustainable Leadership Scale was 35.49±11.37 (α=0.98), their mean score on the Informatics Leadership Scale was 56.93±18.19 (α=0.98), and their mean score on the Employee Happiness Scale was 58.29±14.47 (α=0.90). A positive correlation was found between the Sustainable Leadership Scale and the Employee Happiness Scale ($r=0.58$; $p<0.00$), as well as between the Informatics Leadership Scale and the Employee Happiness Scale ($r=0.54$; $p<0.00$). A one-standard-deviation increase in the Sustainable Leadership Scale score was associated with a 0.12-standard-deviation increase in employee happiness. In contrast, a one-standard-deviation increase in the Informatics Leadership Scale score was associated with a 0.08-standard-deviation increase in employee happiness.

Conclusion: Nurses' perceptions of sustainable leadership and informatics leadership were found to be at a moderate level, whereas their happiness levels indicated unhappiness. Although sustainable leadership perception had a greater effect, both sustainable leadership and informatics leadership perceptions positively affected nurses' happiness levels. In this context, hospital administrations should implement leadership development programs for nurse managers to improve moderate levels of sustainable leadership and informatics leadership perceptions. Given the positive effects of sustainable leadership and informatics leadership on nurses' happiness, nurse managers may be encouraged to increase employee participation in decision-making by considering employees' long-term well-being and to organize digital leadership training programs.

Keywords: Nurse, hospital, sustainable leadership, ınformatics leadership, employee happiness

BD-162 Hemşirelik Yönetiminde Etik Karar Verme Modelleri: MORAL ve DECIDE Modelleri

Utkucan ÇAKIR[1], Serap TORUN[2],

[1] ORCID ID: 0000-0001-5633-7663, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Adana

[2] ORCID ID: 0000-0002-1651-2735, Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Adana

Giriş ve Amaç: Hemşirelik uygulamalarında hastanın hakları, yararı, özerkliği ve güvenliği ile mesleki sorumluluklar, yasal düzenlemeler ve kurum politikaları arasında ortaya çıkan değer çatışmaları etik ikilemlere yol açabilmektedir. Bu ikilemlerin yönetilmesinde hemşirelerin etik sorunları sistematik biçimde değerlendirmesi ve alınacak kararları etik ilkelere dayandırması önemlidir. Etik karar verme modelleri, hemşirelere karar verme sürecinde rehberlik edebilmektedir. Bu çalışmada, hemşirelikte etik karar verme sürecinde kullanılabilecek MORAL ve DECIDE modellerinin incelenmesi ve bu modellerin hemşirelik yönetimi açısından öneminin ortaya konulması amaçlanmıştır.

Genel Bilgiler: Etik karar verme, hemşirelik uygulamalarında ortaya çıkan değer çatışmalarının sistematik biçimde değerlendirilerek uygun eylemin belirlenmesi sürecidir. Etik karar verme modelleri, sorunların yapılandırılmış bir yaklaşımla ele alınmasına ve kararların gerekçelendirilmesine yardımcı olmaktadır. DECIDE ve MORAL modelleri, etik karar verme sürecini sistematik biçimde ele alan yaklaşımlardır. DECIDE modeli; problemin tanımlanması, karar ölçütlerinin belirlenmesi, alternatiflerin değerlendirilmesi, en uygun alternatifin belirlenmesi, eylem planının uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi olmak üzere altı basamaktan oluşmaktadır. MORAL modeli ise etik ikilemin ayrıntılı biçimde çözümlenmesi, seçeneklerin ortaya konulması, etik ölçütlerin değerlendirilerek çözüm oluşturulması, kararın uygulanması ve geriye dönük değerlendirme olmak üzere beş basamak içermektedir. Her iki model, hemşirelerin etik sorunları sistematik ve gerekçeli biçimde değerlendirmelerine katkı sağlamaktadır. Hemşirelik yönetimi açısından bu modeller; etik sorunların ekip içerisinde tartışılmasını, hemşirelerin karar süreçlerine katılımını ve etik açıdan destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulmasını destekleyebilir. Yönetici hemşirelerin etik danışmanlık ve etik kurul gibi kurumsal destek mekanizmalarının kullanımını teşvik etmesi önem taşımaktadır.

Sonuç: MORAL ve DECIDE modelleri, etik ikilemlerin kişisel değerlendirmelerle sınırlı kalmadan sistematik ve gerekçeli biçimde ele alınmasına olanak sağlayan yaklaşımlardır. Bu modeller, etik karar vermenin yalnızca bireysel bir hemşirelik sorumluluğu olmadığını, aynı zamanda kurumun etik çalışma ortamı ve yönetim anlayışıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu nedenle yönetici hemşirelerin etik değerlere dayalı karar verme süreçlerini desteklemesi, hasta merkezli ve nitelikli bakımın sürdürülmesi açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Etik karar verme, etik ikilem, MORAL modeli, DECIDE modeli, hemşirelik yönetimi.

Ethical Decision-Making Models in Nursing Management: The MORAL and DECIDE Models

Aim: Value conflicts emerging between patients' rights, well-being, autonomy, and safety and professional responsibilities, legal regulations, and institutional policies in nursing practice can lead to ethical dilemmas. To manage these dilemmas, nurses should systematically evaluate ethical issues and base their decisions on ethical principles. Ethical decision-making models can guide nurses throughout the decision-making process. This study aimed to examine the MORAL and DECIDE models used in nursing ethical decision-making and highlight their significance from a nursing management perspective.

Background: Ethical decision-making is the process of systematically evaluating value conflicts that arise in nursing practice to determine the appropriate course of action. Ethical decision-making models address ethical problems through a structured approach and help justify decisions. The DECIDE and MORAL models systematically structure the ethical decision-making process. The DECIDE model has six steps: defining the problem, establishing decision criteria, evaluating alternatives, identifying the best alternative, implementing the action plan, and evaluating the outcomes. The MORAL model, on the other hand, includes five steps: analyzing the ethical dilemma in detail, outlining the options, resolving the dilemma by evaluating ethical criteria, acting upon the decision, and looking back and evaluating the process. Both models support nurses' systematic, well-reasoned evaluation of ethical issues. From a nursing management perspective, these models can support team discussions of ethical problems, nurses' participation in decision-making, and the development of an ethically supportive work environment. Nurse managers should encourage the use of institutional support mechanisms such as ethics consultation and ethics committees.

Conclusion: The MORAL and DECIDE models enable ethical dilemmas to be addressed systematically and with clear justification rather than being limited to individual judgments. These models show that ethical decision-making is not only an individual nursing responsibility but also tied to the institution's ethical work environment and management approach. Therefore, nurse managers should support ethical, values-based decision-making processes to sustain patient-centered, high-quality care.

Keywords: Ethical decision-making, ethical dilemma, MORAL model, DECIDE model, nursing management.

B-163 Sağlık Çalışanlarında Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi

Ayşe YILDIZ KESKİN[1], Emine KAPLAN SERİN [2], Tuba GÜNER EMÜL [3]

1 ORCID ID: 0000-0002-0920-8030, Mersin Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Mersin

[2] ORCID ID: 0000-0002-7327-9167, Mersin Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Mersin

[3] ORCID ID: 0000-0002-6284-9419, Mersin Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Mersin

Giriş ve Amaç: Sağlık çalışanları için güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı, sağlık sistemlerinin sürdürülebilirliği ile kaliteli ve güvenli sağlık hizmeti sunumunun temel unsurlarından biridir. Çalışma sağlık çalışanlarının çalışan sağlığı ve güvenliği kültürünü değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı kesitsel türde olan araştırmanın örneklemi; evreni bilinmeyen örneklem formülüyle en az 384 kişi olarak hesaplanmış, araştırma online olarak 384 sağlık çalışanı ile yürütülmüştür. Etik Kurul izni (10.06.2026 tarih – 2026/350 sayılı) alındı. Veriler 15 Haziran- 15 Ağustos 2026 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama araçları olarak Tanıtıcı Bilgi Formu ve Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Kültürü Ölçeği kullanıldı. Veri analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, t-testi, Anova, Bonferroni ve Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Çalışmada Cronbach alfa katsayısı 0,84 bulundu.

Bulgular: Sağlık çalışanlarının yaş ortalaması 36,99±9,34 yıl ve çalışan sağlığı ve güvenliği kültürü ölçeği toplam puan ortalaması 119,17±25,74 olarak bulunmuştur. Çalışan sağlığı ve güvenliği eğitimi alan katılımcıların toplam çalışan sağlığı ve güvenliği kültürü puanı eğitim almayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0,001$). Yaş ile toplam çalışan sağlığı ve güvenliği kültürü puanı arasında zayıf düzeyde pozitif ilişki saptanmıştır ($r=0,128$, $p=0,012$). Toplam çalışan sağlığı ve güvenliği kültürü puanı günlük mesai saati ve haftalık çalışma şekline göre anlamlı farklılık gösterirken ($p<0,05$), cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, meslekte çalışma süresi, kurumda çalışma süresi ve haftalık çalışma süresine göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$).

Sonuç: Çalışan sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesinde çalışan sağlığı ve güvenliği eğitimi belirleyici bir rol oynamaktadır. Sağlık kurumlarında sürdürülebilir bir güvenlik kültürü için eğitimlerin sürekliliği ve güvenli çalışma ortamlarının desteklenmesi önemlidir.

Anahtar kelime: Sağlık çalışanı, çalışan sağlığı ve güvenliği

Assessment of the Employee Health and Safety Culture Among Healthcare Workers

Introduction and Aim: A safe and healthy work environment for healthcare workers is a key element in the sustainability of healthcare systems and the delivery of high-quality, safe healthcare services. This study assessed the culture of occupational health and safety among healthcare workers.

Method: The sample size for this descriptive cross-sectional study was calculated to be at least 384 participants using a sampling formula for an unknown population. Ultimately, the study was conducted online with 384 healthcare workers. The Ethics Committee approved the Study (June 10, 2026; No. 2026/350). Data collection took place between June 15 and August 15, 2026. Data were gathered using the Demographic Information Form and the Employee Health and Safety Culture Scale. Data analysis used numbers, percentages, means, standard deviations, t-tests, ANOVA, the Bonferroni test, and Pearson's correlation analysis. The Cronbach's alpha coefficient was 0.84.

Results: The mean age of healthcare workers was 36.99 ± 9.34 years, and the mean total score on the Occupational Health and Safety Culture Scale was 119.17 ± 25.74. Participants who received occupational health and safety training had a significantly higher total score than those who did not ($p < 0.001$). Additionally, age was weakly and positively correlated with the total occupational health and safety culture score ($r = 0.128$, $p = 0.012$). The total employee health and safety culture score differed significantly according to daily working hours and weekly work schedule ($p < 0.05$). However, no significant differences were observed based on gender, marital status, education level, years in the profession, years with the organization, or weekly working hours ($p > 0.05$).

Conclusion: Workplace health and safety training plays a crucial role in fostering a workplace safety culture. To establish a sustainable safety culture in healthcare institutions, it is important to ensure continuous training and support safe work environments**.**

Keywords: Healthcare worker, worker health and safety.

B-164 Yönetici Hemşirelerde Sağlık Teknolojilerine Yönelik Tutum, Dijital Liderlik Düzeyleri ve Dijital Dönüşüme Bakış Açısı Arasındaki İlişki

Hatice Kübra ÖZÇELİK[1], Beyza DEMİRKALE[2], Merve TARHAN[3]

[1] ORCID ID: 0009-0008-8961-9577, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0009-0000-2295-3177, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-9841-4708, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Dijital dönüşüm süreçleri, sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini ve verimliliği artırmada giderek daha kritik bir rol üstlenmektedir. Bu dönüşümün başarısının ise yönetici hemşirelerin teknolojiye yönelik tutumları ve dijital liderlik yetkinlikleriyle ilişkili olabilmektedir. Bu araştırmada, yönetici hemşirelerin sağlık teknolojilerine yönelik tutumları, dijital liderlik düzeyleri ve dijital dönüşüme bakış açıları arasındaki ilişkileri belirlemek amaçlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımlı araştırma, Nisan-Haziran 2026 tarihleri arasında dört özel hastanede gerçekleştirildi. Olasılıksız gelişigüzel örneklemeyle 121 yönetici hemşire araştırmaya katıldı. Bireysel Özellikler Formu, Sağlık Personeli Sağlık Teknolojileri Değerlendirme Tutum Ölçeği, Yönetici Hemşirelerde Dijital Liderlik Ölçeği ve Dijital Dönüşüme Bakış Ölçeği kullanılarak veriler toplandı. R Studio programında tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, çoklu doğrusal regresyon analizi gerçekleştirildi. Etik kurul onayı (Tarih: 25.12.2025, Sayı: 1617), kurum izni ve ölçek yazarlarından kullanım izni alındı.

Bulgular: Yönetici hemşirelerin sağlık teknolojilerine yönelik tutumları (4,32 ± 0,67; α=0,97), dijital liderlik düzeyleri (3,87 ± 0,62; α=0,93) ve dijital dönüşüme bakış açıları (4,07 ± 0,76; α=0,97) yüksek düzeydeydi. Sağlık teknolojilerine yönelik tutum ($r=0,80$; $p<0,001$) ve dijital liderlik düzeyleri ($r=0,29$; $p<0,05$) ile dijital dönüşüme bakış açıları arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki bulundu. Sağlık teknolojilerine yönelik tutum ($B=0,98$; $p<0,001$) ve dijital liderlikle ($B=0,15$; $p=0,036$) birlikte, dijital dönüşüme bakış açısındaki varyansın %65,3'ünü çok büyük etki büyüklüğü ile anlamlı şekilde açıkladığı belirlendi ($R^2=0,653$; $F(2,118)=111,1$; $p<0,001$; $f^2=1,88$).

Sonuç: Yönetici hemşirelerin sağlık teknolojilerine yönelik tutumları ve dijital liderlik düzeyleri, dijital dönüşüme bakış açılarıyla pozitif yönde ilişkili bulunmuştur. Sağlık teknolojilerine yönelik tutum ve dijital liderliğin dijital dönüşüme bakış açısını güçlü biçimde açıklaması, dijital dönüşüm süreçlerinde yönetici hemşirelerin teknolojiye yönelik tutumlarının ve liderlik yetkinliklerinin geliştirilmesinin önemini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital dönüşüm, dijital liderlik, yönetici hemşire, sağlık teknolojileri.

The Relationship Among Attitudes Toward Health Technologies, Digital Leadership Levels, and Perspectives on Digital Transformation in Nurse Managers

Introduction and Aim: Digital transformation processes are playing an increasingly critical role in improving the quality and efficiency of healthcare services. The success of this transformation may be closely associated with nurse managers' attitudes toward technology and their digital leadership competencies. This study aimed to determine the relationships among nurse managers' attitudes toward health technologies, their levels of digital leadership, and their perspectives on digital transformation.

Methods: This descriptive, cross-sectional study was conducted in four private hospitals between April and June 2026. A total of 121 nurse managers participated in the study through non-probability convenience sampling. Data were collected using the Individual Characteristics Form, the Health Personnel Health Technology Assessment Attitude Scale, the Digital Leadership Scale for Nurse Managers, and the Digital Transformation Perspective Scale. Descriptive statistics, correlation analysis, and multiple linear regression analysis were performed using RStudio. Ethics committee approval (Date: December 25, 2025; No: 1617), institutional permission, and permission to use the scales were obtained from the respective scale developers.

Results: Nurse managers demonstrated high levels of attitudes toward health technologies (4.32 ± 0.67; $\alpha = 0.97$), digital leadership (3.87 ± 0.62; $\alpha = 0.93$), and perspectives on digital transformation (4.07 ± 0.76; $\alpha = 0.97$). Significant positive correlations were identified between perspectives on digital transformation and both attitudes toward health technologies ($r = 0.80$; $p < 0.001$) and digital leadership levels ($r = 0.29$; $p < 0.05$). Together, attitudes toward health technologies ($B = 0.98$; $p < 0.001$) and digital leadership ($B = 0.15$; $p = 0.036$) significantly explained 65.3% of the variance in perspectives on digital transformation, with a very large effect size ($R^2 = 0.653$; $F(2,118) = 111.1$; $p < 0.001$; $f^2 = 1.88$).

Conclusion: Nurse managers' attitudes toward health technologies and their digital leadership levels were positively associated with their perspectives on digital transformation. The strong explanatory role of attitudes toward health technologies and digital leadership in perspectives on digital transformation demonstrates the importance of developing nurse managers' attitudes toward technology and leadership competencies in digital transformation processes.

Keywords: Digital transformation, digital leadership, nurse manager, health technologies, attitude toward technology.

B-165 Hemşirelerin Hasta Transferi Sırasında İletişim Algıları Ölçeğinin Psikometrik Özelliklerinin Değerlendirilmesi

Neriman TURAN MANTAR[1], Şeyda SEREN İNTEPELER[2]

[1] ORCID ID: 0009-0005-8550-3698, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

[2] ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir

Giriş ve Amaç: Transfer sırasında hemşireler arasında doğru, eksiksiz ve zamanında bilgi aktarımı; bakımın sürekliliğinin sağlanması ve hasta güvenliğinin korunması açısından önemlidir. Araştırmanın amacı, hemşirelerin hasta transferi sırasındaki iletişime ilişkin algılarını değerlendirmeye yönelik bir ölçüm aracı geliştirmek ve psikometrik özelliklerini incelemektir.

Yöntem: Çalışma, İzmir'de bir üniversite hastanesinde Haziran 2025-Haziran 2026 tarihleri arasında, 302 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan etik kurul onayı (Karar No: 2022/34-11, Tarih: 24.10.2022) alınmıştır. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan 'Sosyodemografik Özellikler Veri Formu' ve 'Hemşirelerin Hasta Transferi Sırasında İletişim Algıları Ölçeği Taslağı' ile toplanmıştır. İçerik geçerliği için uzman görüşleri alınan madde havuzunun yapı geçerliğinin değerlendirilmesinde açıklayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) uygulanmıştır.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 34,69 (SS=7, 20) yıl, %86,6'sı kadın, %88,4'ü lisans mezunudur. Ölçek havuzu 32 maddeden oluşturulmuş, uzman görüşleri sonrası 23 maddeye düşmüş ve son halini 10 madde olarak almıştır. Ölçek, 5'li Likert tipte puanlanmakta ve ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelerin iletişim algıları artmaktadır. Açıklayıcı faktör analizi sonucunda KMO= 0,690; χ^2=1546,010; SD=55; p<0,001 olarak bulunmuştur. Ölçeğin; iletişimin etkinliği (3 madde), etkileşim ve bilgi paylaşımı (4 madde), bilgi aktarımı (3 madde) olmak üzere üç faktörlü yapıda olduğu ve faktörlerin toplam varyansın %57,20'sini açıkladığı belirlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda üç faktörlü modelin iyi uyum gösterdiği saptanmıştır (χ^2=51,364; sd=32; χ^2/sd=1,61; RMSEA=0,045; CFI=0,987; TLI=0,982; NFI=0,966; RFI=0,953; IFI=0,987). Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,741 ve alt boyutların ise 0,714-0,889 arasındadır.

Sonuç: Psikometrik özellikleri incelenen ölçeğin, hemşireler arası hasta transferinde iletişim algılarının değerlendirilmesinde kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hasta transferi, hasta devri; iletişim; psikometri, hemşirelik.

Evaluation of the Psychometric Properties of the Nurses' Perceptions of Communication During Patient Transfer Scale

Introduction and Aims: Accurate, complete, and timely information exchange among nurses during patient transfers is essential to maintain continuity of care and ensure patient safety. This study aimed to develop a valid, reliable measurement instrument to assess nurses' perceptions of communication during patient transfers and evaluate its psychometric properties.

Method: This methodological study included 302 nurses working at a university hospital in Izmir, Türkiye, between June 2025 and June 2026. Ethical approval was obtained from the university's Non-Interventional Research Ethics Committee (Decision No. 2022/34-11; October 24, 2022). The researcher collected data using the "Sociodemographic Characteristics Form" and the "Draft Scale for Nurses' Perceptions of Communication During Patient Transfer," both developed by the researcher. Expert opinions were obtained to evaluate the content validity of the item pool. Exploratory factor analysis (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were subsequently performed to assess the construct validity of the scale.

Results: The mean age of the participants was 34.69 years (SD = 7.20); 86.6% were female, and 88.4% held a bachelor's degree. The initial item pool consisted of 32 items, which were reduced to 23 items after expert evaluation and then refined to a final 10-item scale. The scale uses a 5-point Likert-type response format, with higher scores indicating more positive perceptions of communication among nurses. Exploratory factor analysis (EFA) yielded a Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) value of 0.690, and Bartlett's test of sphericity was statistically significant ($\chi^2 = 1546.010$, df = 55, $p < 0.001$). The scale demonstrated a three-factor structure comprising Effectiveness of Communication (3 items), Interaction and Information Sharing (4 items), and Information Transfer (3 items), with the three factors collectively explaining 57.20% of the total variance. Confirmatory factor analysis (CFA) indicated that the three-factor model demonstrated a good fit to the data ($\chi^2 = 51.364$, df = 32, $\chi^2/df = 1.61$, RMSEA = 0.045, CFI = 0.987, TLI = 0.982, NFI = 0.966, RFI = 0.953, IFI = 0.987). The Cronbach's alpha coefficient for the overall scale was 0.741, while the coefficients for the subscales ranged from 0.714 to 0.889.

Conclusion: The scale evaluated in this study was found to be a valid and reliable instrument for assessing nurses' perceptions of communication during patient transfers.

Keywords: Patient transfer, patient handoff; communication.

B-166 İşe Uyum Sürecinde Kullanılan Yapılandırılmış Mentörlük Programının Değerlendirilmesi

Banu SARITAŞ[1], Ayşegül ŞAFAK[2], Nazife UTLU TAN[3], Esra BAYRAK AKAN[4], İpek DEĞER KARAMAN[5], Arzu ÖZKAHRAMAN ÇAKMAK[6], Fatma ÇITRAK[7], Mukaddes Nüseybe SÖYLEMEZO[8], Emel Akyüz[9] , Gürkan ÇAMOK[10], Birsen CİVİL SUBAŞ[11]

[1] ORCID ID: 0009-0003- 3555-7685, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[2] ORCID ID: 0009-0004- 1943-0497, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[3] ORCID ID: 0009-0004- 3742-0428, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[4] ORCID ID: 0000-0001- 9157-8278, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[5] ORCID ID: 0009-0000-3070-4269, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[6] ORCID ID: 0009-0008-6140-0469 Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[7] ORCID ID: 0009-0003-1042-5651, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[8] ORCID ID: 0009-0003-2454-415X, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[9] ORCID ID: 0009-0006-0125-9681, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[10] ORCID ID: 0000-0002-7437-3219, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli
[11] ORCID ID: 0000-0002- 4582-6725, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli

Giriş ve Amaç: Çalışanların memnuniyetini ve kuruma bağlılığını arttırmak, personel eğitim maliyetini azaltmak, hemşirelik uygulamalarının, etkin ve verimli olarak sürdürülebilmesini sağlamak için mentörlük programı gibi uygulamalar önem taşımaktadır. Çalışmanın amacı, işe uyum sürecinde kullanılan yapılandırılmış mentörlük programının etkinliğinin değerlendirilmesidir.

Yöntem: Bu retrospektif karma yöntemli değerlendirmede, Ocak 2025–Ağustos 2026 döneminde gerçekleştirilen 1., 2., 4., 7. ve 10. ay görüşmeleri incelendi. Toplam 48 hemşireye ait 159 görüşme kaydı analize dahil edildi; 19 hemşirenin beş görüşmesinin tamamı mevcuttu. Çalışmanın etik kurul onayı Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi Etik Kurulu'ndan alındı (ASM-EK-26 / 369). Kapalı ve yarı yapılandırılmış yanıtlar olumlu, kısmi, olumsuz ve değerlendirilemedi olarak kodlandı. Olumlu yanıt oranları geçerli yanıtlar üzerinden hesaplandı. Yinelenen göstergelerin zamana göre karşılaştırılmasında McNemar testi ve Holm düzeltmesi kullanıldı. Açık uçlu yanıtlar betimsel tematik analiz yöntemiyle değerlendirildi ve eksik verilere değer ataması yapılmadı. Nicel verilerin istatistiksel analizleri Python kullanılarak gerçekleştirildi.

Bulgular: Birinci ayda klinik ve ekip tanıtımında yeterli destek oranı %100, rehber hemşireyle uyum oranı %97 olarak bulundu. İkinci ayda geri bildirim alma oranı %100 iken performans hedeflerini bilme oranı %65,4 düzeyindeydi. Dördüncü ayda bağımsız hasta bakabilme oranı %96,4, bakım uygulamalarında kendini yeterli hissetme oranı %67,9 olarak belirlendi. Yedinci ayda bölüm memnuniyeti %97,2, olumsuz durumlarda geri bildirim verebilme oranı %94,6 bulundu. Onuncu ayda kurum içi destek görevlendirmesi (help) sürecinde yeterli destek ve olumlu deneyim bildirme oranı %61,5 iken mentörlük programını olumlu değerlendirme oranı %100'dü. Açık uçlu yanıtlarda help işleyişinin standartlaştırılması gereksinimi %38,5, program süresinin veya görüşme sıklığının artırılması önerisi %22,6 oranında belirtildi. Yinelenen göstergelerde zaman içerisinde istatistiksel olarak anlamlı bir değişim saptanmadı ($p>0,05$).

Sonuç: Yapılandırılmış mentörlük programında tanıtım ve rehber desteği, geri bildirim alma, bağımsız hasta bakımına geçiş ve bölüm memnuniyeti açısından yüksek olumlu yanıt oranları elde edildi. Performans hedeflerinin görünür hâle getirilmesi, klinik öz-yeterliğin desteklenmesi ve help işleyişinin birimler arasında standartlaştırılması öncelikli gelişim alanlarıdır. Tek merkezli ve gözlemsel tasarım nedeniyle bulgular nedensellik göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Mentörlük, işe uyum süreci, klinik öz-yeterlik.

Evaluation of the Structured Mentoring Programme Used in the Induction Process

Introduction and Aim: Initiatives such as mentoring programmes are important for increasing staff satisfaction and organisational commitment, reducing staff training costs, and ensuring nursing practices are maintained effectively and efficiently. This study aims to evaluate the effectiveness of a structured mentoring programme used during induction.

Method: This retrospective mixed-methods evaluation examined the 1st, 2nd, 4th, 7th, and 10th-month interviews conducted between January 2025 and August 2026. The analysis included 159 interview recordings from 48 nurses. The Anadolu Medical Centre Hospital Ethics Committee approved the study (ASM-EK-26 / 369). Closed-ended and semi-structured responses were coded as positive, partial, negative and unassessable. Positive response rates were calculated based on valid responses. The McNemar test and Holm correction were used to compare repeated indicators over time. Open-ended responses were evaluated using descriptive thematic analysis, and no values were imputed for missing data. Statistical analyses of the quantitative data were carried out using Python.

Results: In the first month, the rate of adequate support during clinical and team induction was 100 per cent, while the rate of rapport with the mentor nurse was 97 per cent. In the second month, the rate of receiving feedback was 100 per cent, while the rate of awareness of performance targets was 65.4 per cent. In the fourth month, 96.4 per cent could care for patients independently, and 67.9 per cent felt competent in care practices. In the seventh month, departmental satisfaction was 97.2 per cent, whilst the rate of providing feedback in adverse situations was 94.6 per cent. In the tenth month, 61.5 per cent reported adequate support and a positive experience during the internal support assignment (help) process, whilst 100 per cent gave a positive evaluation of the mentoring programme. In the open-ended responses, 38.5 per cent highlighted the need to standardise the 'help' process, whilst 22.6 per cent suggested increasing the programme duration or the frequency of meetings. No statistically significant change was observed in the repeated measures over time ($p > 0.05$).

Conclusion: The structured mentoring programme received high rates of positive feedback for induction and guidance support, feedback received, the transition to independent patient care, and departmental satisfaction. Making performance targets visible, supporting clinical self-efficacy, and standardising the 'help' process across units are priority areas for development. Because this is a single-centre, observational design, the findings do not establish causality.

Keywords: Mentoring, induction process, clinical self-efficacy.

B-167 Hemşirelerde İnsan Odaklı Ortamın Psikolojik Güvenliğe Etkisi: Hemşirelik Çalışma Ortamının Aracı Rolü

Furkan Cihat ARICI [1,2], Yasin YILDIRIM [3], Begüm YALÇIN [4]

[1] ORCID ID: 0000-0001-6360-0896, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-6360-0896, Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0002-0867-0992, Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0000-0002-9211-3568, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık ortamlarında psikolojik güvenlik hayati öneme sahiptir. Bu çalışma, insan odaklı ortamın hemşirelerin psikolojik güvenliğine etkisini ve bu ilişkide hemşirelik çalışma ortamının aracı rolünü test etmeyi amaçlamaktadır.

Yöntem: Kesitsel ve korelasyonel tasarıma sahip olan araştırmanın örneklemini, Ocak-Haziran 2026 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinde görev yapan 236 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma verileri, İnsan Odaklı Ortam Envanteri, Hemşirelik İş İndeksi- Hemşirelik Çalışma Ortamı Kısa Formu ve Psikolojik Güvenlik Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışma için ölçek sahiplerinden ve Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan (Tarih: 21.11.2025, Sayı: 2025.472.IRB3.181) ve araştırmanın yapılacağı hastaneden yazılı izin alınmıştır. Verilerin analizi Jamovi (Sürüm 2.7) yazılımı ile gerçekleştirilmiş, hiyerarşik çoklu regresyon (OLS) ve 5000 yeniden örneklemli (bootstrapping) aracı etki modeli kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının iç tutarlılık katsayılarının Cronbach alfa (α) ve McDonald omega (ω) yeterli ve yüksek düzeylerde olduğu belirlenmiştir (İnsan Odaklı Ortam Envanteri: α= ,90, ω = ,90; Hemşirelik Çalışma Ortamı Kısa Formu: α= ,75, ω = .76; Psikolojik Güvenlik: α = ,83, ω = ,83). Hiyerarşik regresyon analizinde, yaş (B = 0,20) ve mesleki deneyim (B = -0,38) gibi karıştırıcı değişkenler kontrol edildikten sonra insan odaklı ortamın (B = 0,15, p <,001) ve hemşirelik çalışma ortamının (B = 0,59, p <,001) psikolojik güvenliği pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı ve varyansın %43,4'ünü açıkladığı saptanmıştır. Bootstrap aracılık analizine göre, insan odaklı ortamın psikolojik güvenlik üzerindeki etkisinde hemşirelik çalışma ortamının anlamlı bir "kısmi aracı" rol üstlendiği kanıtlanmıştır (Dolaylı etki = 0,107, %95 GA [0,059, 0,156]). Bu modelde aracı değişken, toplam psikolojik güvenlik etkisinin %40,4'ünü açıklamaktadır.

Sonuç: Araştırma bulguları, kurumların insan odaklı politikalarının çalışanlara sağladığı psikolojik güven hissinin önemli bir bölümünün, yaratılan nitelikli hemşirelik çalışma ortamından kaynaklandığını göstermektedir. Psikolojik güvenliği artırmak isteyen sağlık yöneticilerinin, klinik çalışma ortamı standartlarını doğrudan iyileştirecek stratejilere odaklanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: İnsan odaklı ortam, hemşirelik çalışma ortamı, psikolojik güvenlik.

The effect of a person-centered climate on nurses' psychological safety: the mediating role of the nursing work environment

Introduction and Aim: Psychological safety is crucial in healthcare settings. This study aims to investigate the impact of a person-centered climate on nurses' psychological safety and to test the mediating role of the nursing work environment in this relationship.

Method: This cross-sectional, correlational study included 236 nurses working at a university hospital between January and June 2026. Researchers collected data using the Person-centered Environment Inventory, the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index Short Form, and the Psychological Safety Scale. Written permissions were obtained from the scale developers, the Koç University Social Sciences Research Ethics Committee (Date: 21.11.2025, No: 2025.472.IRB3.181), and the hospital where the research was conducted. Data analysis was performed using Jamovi (Version 2.7) software, utilizing hierarchical multiple regression (OLS) and a 5000-resample bootstrapping mediation model.

Results: The internal consistency coefficients, Cronbach's alpha (α) and McDonald's omega (ω), of the measurement tools used in the study were determined to be at adequate and high levels (Person-centred climate questionnaire: α = .90, ω = .90; Practice environment nursing work index short form: α = .75, ω = .76; Psychological safety: α = .83, ω = .83). In the hierarchical regression analysis, after controlling for confounding variables such as age (B = 0.20) and professional experience (B = -0.38), it was found that the person-centred climate (B = 0.15, p < .001) and the practice environment nursing work index (B = 0.59, p < .001) significantly and positively predicted psychological safety, explaining 43.4% of the variance. According to the bootstrap mediation analysis, the practice environment nursing work index was proven to play a significant "partial mediating" role in the effect of the person-centered climate on psychological safety (Indirect effect = 0.107, 95% CI [0.059, 0.156]). In this model, the mediator variable explains 40.4% of the total effect on psychological safety.

Conclusion: The findings show that a significant portion of the psychological safety that person-centered institutional policies provide to employees stems from creating a high-quality nursing work environment. Healthcare managers aiming to enhance psychological safety should focus on strategies that directly improve clinical work environment standards.

Keywords: Person-centred climate, nursing work environment, psychological safety.

B-168. Ekip Lideri, Sorumlu ve Süpervizör Hemşirelerde Dönüşümcü Liderlik: Öz Değerlendirme ve Gözlemci Uyumu

Furkan Cihat ARICI[1,2], Arzu Kader HARMANCI SEREN[3], Ezgi ATLI[4]

[1] ORCID ID: 0000-0001-6360-0896, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-6360-0896, Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-4478-7234, Fenerbahçe Üniversitesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0009-0005-0906-3926, Bağımsız Araştırmacı

Giriş ve Amaç: Klasik liderlik teorileri genellikle yöneticinin bireysel özelliklerini merkeze alırken, liderlik etkililiği ast-üst etkileşimiyle şekillenen kişi merkezli bir süreçtir. Bu çalışmanın amacı, lider pozisyonunda görev yapan hemşirelerin liderlik öz değerlendirmeleri ile astlarının gözlemci değerlendirmeleri arasındaki uyumu incelemek ve algılanan liderliği yordayan faktörleri çok düzeyli olarak belirlemektir.

Yöntem: Kesitsel ve çok düzeyli tasarlanan bu araştırma, Ocak-Mart 2026 tarihleri arasında 86 yönetici hemşire ve onları değerlendiren 258 ast hemşire ile yürütülmüştür. Veriler toplanmadan önce ölçek sahiplerinden ve Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan onay (Tarih: 02.12.2025, Sayı: 2025.472.IRB3.181) alınmıştır. Veri toplamada Transformasyonel Liderlik Ölçeği Öz Değerlendirme ve Gözlemci formları kullanılmıştır. Verilerin analizinde bağımlı örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Gizil Profil Analizi (LPA) ve Hiyerarşik Doğrusal Modelleme (HLM) kullanılmıştır.

Bulgular: Transformasyonel Liderlik Ölçeği iç tutarlık katsayıları yöneticiler için Cronbach Alfa (α) = 0,911 ve McDonald Omega (ω) = 0,915, gözlemciler için α = 0,964 ve ω = 0,964 olarak bulunmuştur. Gözlemciler arası uyum yüksektir (ICC = 0,772, $p < 0,001$). Bağımlı örneklem t-testi sonucuna göre, yöneticilerin öz değerlendirmeleri (Ortalama=130, standart sapma = 10,9) ile ast değerlendirmeleri (Ortalama =128, standart sapma = 11,7) arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($t = 1,57$, $p = 0,121$). Yöneticinin pozisyonuna göre yapılan ANOVA testinde gruplar arası anlamlı fark yoktur ($p = 0,103$). Gizil Profil Analizi ile üç öz-farkındalık profili belirlenmiştir: "Fazla Değer Biçenler" (%51,2), "Tutarlı Yüksekler" (%26,7) ve "Az Değer Biçenler" (%22,1). Çok düzeyli regresyon modeline göre, astların liderlik puanlarındaki varyansın yalnızca %0,55'i yönetici özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Yöneticinin dâhil olduğu profil ($p = 0,789$) ve pozisyonu ($p = 0,987$), ast değerlendirmelerini anlamlı düzeyde etkilememiştir.

Sonuç: Yönetici hemşirelerin yarısından fazlasının kendi liderlik becerilerini astlarından daha yüksek değerlendirerek bir "kör noktaya" sahip olduğu görülmüştür. Bulgular, astların liderlik algısının yöneticinin özelliklerinden ziyade büyük ölçüde astın kendi bireysel algılarına ve beklentilerine dayandığını göstermektedir. Bu nedenle liderlik gelişim programları sadece yönetici yetkinliklerine değil, astları temel alan insan odaklı bir yönetim anlayışını merkeze almalıdır.

Anahtar Kelimeler: Liderlik, transformasyonel liderlik, hemşirelikte liderlik.

Transformational Leadership among Team Leaders, Charge Nurses, and Supervisors: Self and Observer Agreement

Introduction and Aim: While classical leadership theories generally focus on the manager's individual characteristics, leadership effectiveness is a person-centered process shaped by superior-subordinate interaction. This study aims to examine agreement between self-assessments of nurse managers in leadership positions and observer assessments by their subordinates, and to identify factors predicting perceived leadership using a multilevel approach.

Method: This cross-sectional, multilevel study was conducted between January and March 2026, with 86 nurse leaders and 258 nurses' subordinates who assessed them. Approval was obtained from the scale authors and the Koç University Social Sciences Research Ethics Committee (Date: December 2, 2025, Number: 2025.472.IRB3.181) prior to data collection. The Transformational Leadership Scale - Self and Observer forms were used to collect data. Paired-samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Latent Profile Analysis (LPA), and Hierarchical Linear Modeling (HLM) were utilized for data analysis.

Results: The internal consistency coefficients of the Transformational Leadership Scale were Cronbach's alpha (α) = 0.911 and McDonald's omega (ω) = 0.915 for managers, and α = 0.964 and ω = 0.964 for observers. Inter-rater agreement among observers was high (ICC = 0.772, $p < 0.001$). Paired samples t-test results revealed no significant difference between the managers' self-assessments (Mean = 130, standard deviation = 10.9) and the subordinates' assessments (Mean = 128, standard deviation = 11.7) ($t = 1.57$, $p = 0.121$). ANOVA results by manager position showed no significant differences between groups ($p = 0.103$). Latent Profile Analysis identified three self-awareness profiles: "Over estimators" (51.2%), "In-Agreement High" (26.7%), and "Under estimators" (22.1%). According to the multilevel regression model, only 0.55% of the variance in subordinates' leadership scores was attributable to manager-level characteristics. The manager's profile ($p = 0.789$) and position ($p = 0.987$) did not significantly affect the subordinate evaluations.

Conclusion: More than half of the nurse managers had a "blind spot," rating their own leadership skills higher than their subordinates did. The findings indicate that subordinates' perceptions of leadership are largely driven by their own individual perceptions and expectations rather than the manager's characteristics. Therefore, leadership development programs should not only focus on managerial competencies but also prioritize a person-centered management approach that focuses on subordinates.

Keywords: Leadership, transformational leadership, leadership in nursing.

B-169. Hastaların Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Ayşe YILDIZ KESKİN[1], Satı BİRBUDAK [2], Gamze ARIKAN [3]
1 ORCID ID: 0000-0002-0920-8030, Mersin Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Mersin
[2] ORCID ID: 0000-0002-4187-0833, Dr. Siyami Ersek Göğüs Kalp ve Damar Cerrahisi Eğitim Araştırma Hastanesi, İstanbul
[3] ORCID ID: 0000-0003-2911-2412, Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Mersin

Giriş ve Amaç: Sağlık sistemlerine duyulan güven, sağlık hizmetlerinin etkinliği, hasta memnuniyeti ve sağlık çıktılarının iyileştirilmesinde kritik bir role sahiptir. Çalışmanın amacı hastaların sağlık sistemine güvensizlik düzeylerini belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki bu araştırmanın örneklem büyüklüğü, evreni bilinmeyen örneklem formülüne göre en az 384 kişi olarak hesaplanmış; araştırma çevrim içi ortamda 416 hasta ile gerçekleştirilmiştir. Etik Kurul izni (24.06.2026 tarih – 2026/391 sayılı) alındı. Veriler Temmuz- Ağustos 2026 tarihleri arasında toplandı. Veri toplama araçları olarak Tanıtıcı Bilgi Formu ve Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Ölçeği kullanıldı. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, gruplar arası karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Tukey post-hoc testi kullanılmıştır. Çalışmada Cronbach alfa katsayısı ,83 bulundu.

Bulgular: Katılımcıların %38,9'u 42–53 yaş grubunda, %58,9'u kadın ve %81,5'i evlidir. Sağlık Sistemlerine Güvensizlik Ölçeği toplam puan ortalaması 28,21±6,45 olarak bulunmuştur. Gelir durumunu kötü olarak algılayan katılımcıların sağlık sistemlerine güvensizlik düzeyleri, gelir durumunu orta ve iyi olarak algılayanlara göre anlamlı düzeyde daha yüksektir ($p<0,01$); orta ve iyi gelir grupları arasında ise anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Sonuç: Araştırma bulguları, sağlık sistemlerine duyulan güvenin sosyoekonomik faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Sağlık yöneticilerinin özellikle düşük gelirli bireylerin güvenini artırmaya yönelik hasta odaklı, erişilebilir ve şeffaf yönetim politikaları geliştirmesi sağlık hizmetlerinin etkinliğine katkı sağlayabilir.

Anahtar kelime: Hasta, sağlık hizmetleri, güven, sağlık sistemleri.

Assessment of Patients' Levels of Distrust in the Healthcare System

Introduction and Aim: Trust in health care systems plays a critical role in improving the effectiveness of health care services, patient satisfaction, and health outcomes. This study aims to determine the level of distrust patients have in the health care system.

Method: The sample size for this descriptive and cross-sectional study was calculated to be at least 384 participants using the sample size formula for an unknown population; the study was conducted online with 416 patients. The Ethics Committee approved the study (dated June 24, 2026 – No. 2026/391). Data were collected between July and August 2026. The Demographic Information Form and the Health System Distrust Scale were used as data collection tools. Descriptive statistics were used in data analysis, along with the independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and Tukey's post hoc test for comparisons between groups. Cronbach's alpha was .83.

Results: Among the participants, 38.9% were aged 42–53 years, 58.9% were women, and 81.5% were married. The mean total score on the Health System Distrust Scale was 28.21 ± 6.45. Participants who perceived their income status as poor had significantly higher levels of health system distrust than those who perceived their income status as moderate or good ($p < 0.01$). However, the moderate- and good-income groups did not differ significantly ($p > 0.05$).

Conclusion: The findings indicate that socioeconomic factors influence trust in the healthcare system. Healthcare administrators can improve the effectiveness of healthcare services by implementing patient-centered, accessible, and transparent management policies that specifically aim to strengthen trust among low-income individuals.

Keywords: Patients, health care, trust, health care systems.

B-170 Yönetici ve Özel Dal Hemşirelerinin Dijital Liderlik Düzeylerinin Belirlenmesi

Nazife UTLU TAN[1], İpek DEĞER KARAMAN[2]

[1]ORCID ID: 0009-0004-3742-0428 Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli, Türkiye

[2]ORCID ID: 0009-0000-3070-4269 Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli, Türkiye

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde elektronik sağlık kayıtları, klinik karar destek sistemleri, yapay zekâ ve tele-sağlık uygulamalarının yaygınlaşması, hemşire liderlerin rol ve sorumluluklarını değiştirmektedir. Dijital liderlik; teknolojiyi kullanabilmenin yanı sıra dijital vizyon oluşturma, değişimi yönetme, ekipleri dijital dönüşüme hazırlama ve yenilikçi kurum kültürü geliştirme becerilerini kapsamaktadır. Bu çalışmada, Özel Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi'nde görev yapan yönetici ve özel dal hemşirelerinin dijital liderlik düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 5–17 Ağustos 2026 tarihleri arasında gönüllü olarak katılan 31 yönetici ve özel dal hemşiresi dahil edilmiştir. Çalışmanın etik kurul onayı Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi Etik Kurulu'ndan alındı (ASM-EK-26/355) Veriler, Tanıtıcı Bilgi Formu ve 27 madde ile dört alt boyuttan oluşan Yönetici Hemşirelerde Dijital Liderlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann–Whitney U, Kruskal–Wallis H, Spearman korelasyon ve Friedman testleri kullanılmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı Cronbach alfa katsayısıyla değerlendirilmiş ve anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların dijital liderlik toplam puan ortalaması 116,06±15,68 olup ölçek yönergesine göre dijital liderlik düzeyi çok yüksek bulunmuştur. Katılımcıların %54,8'i çok yüksek, %38,7'si yüksek ve %6,5'i orta düzeydedir. Düşük veya çok düşük düzeyde katılımcı bulunmamıştır. Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,968'dir. En yüksek alt boyut ortalaması "Dijital anlamda kendini geliştirmek" (4,41±0,46), en düşük alt boyut ortalaması ise "Yeniliğe odaklanmak" (4,02±0,83) boyutunda belirlenmiştir. Alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (Friedman $\chi^2(3)=16,45$; $p<0,001$). Yaş, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, dijitalleşme eğitimi alma durumu ve günlük dijital cihaz kullanım süresi ile toplam dijital liderlik puanı arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$).

Sonuç: Yeniliğe odaklanma boyutunun daha düşük olması, yeni teknolojilerin klinik süreçlere aktarılması ve dijital dönüşümün stratejik olarak yönetilmesi alanlarında gelişim gereksinimi bulunduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda yönetici hemşirelere yönelik inovasyon yönetimi, teknoloji değerlendirme ve dijital proje geliştirme eğitimlerinin planlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital liderlik, yönetici hemşire, özel dal hemşiresi, hemşirelik yönetimi, sağlık teknolojileri.

Determining the Levels of Digital Leadership Among Nurse Managers and Specialized Nurses

Introduction and Aim: The widespread adoption of electronic health records, clinical decision support systems, artificial intelligence, and telehealth applications in healthcare is transforming the roles and responsibilities of nurse leaders. Digital leadership encompasses not only the ability to use technology but also the skills to develop a digital vision, manage change, prepare teams for digital transformation, and foster an innovative organizational culture. This study aimed to determine the levels of digital leadership among nurse managers and specialized nurses working at the Private Anadolu Health Center Hospital.

Method: The study was descriptive and cross-sectional. It included 31 managers and specialized nurses who voluntarily participated between August 5 and 17, 2026. The Anadolu Medical Center Hospital Ethics Committee approved the study (ASM-EK-26/355). Data were collected using a Demographic Information Form and the Digital Leadership Scale for Nurse Managers, which consists of 27 items across four subdimensions. Descriptive statistics, the Mann–Whitney U test, the Kruskal–Wallis H test, Spearman's correlation, and the Friedman test were used to analyze the data. The scale's internal consistency was assessed using Cronbach's alpha, and we considered $p < 0.05$ statistically significant.

Results: Participants' mean total digital leadership score was 116.06 ± 15.68; according to the scale's guidelines, their digital leadership level was very high. Of these, 54.8% were at a very high level, 38.7% at a high level, and 6.5% at a moderate level. No participants were at a low or very low level. The scale's Cronbach's alpha coefficient was 0.968. The highest subscale mean was "Self-development in the digital realm" (4.41 ± 0.46), while the lowest subscale mean was "Focus on innovation" (4.02 ± 0.83). Statistically significant differences were found among the subscales (Friedman $\chi^2(3)=16.45$; $p<0.001$). No significant relationship was found between age, education level, professional experience, whether participants had received digital transformation training, and daily digital device usage time, and the total digital leadership score ($p>0.05$).

Conclusion: The lower focus on innovation indicates a need to improve the transfer of new technologies into clinical processes and the strategic management of digital transformation. Accordingly, it is recommended that nurse managers receive training in innovation management, technology assessment, and digital project development.

Keywords: Digital leadership, nurse manager, specialized nurse, nursing management, health Technologies.

B-171 Hasta Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi 2023–2026 Kurum Verileri İle Ahrq Ulusal Verileri Karşılaştırması

Nazife UTLU TAN[1] , Ahmet KOLİP[2]

[1] ORCID ID: 0009-0004-3742-0428 Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli, Türkiye

[2] ORCID ID: 0000-0003-1513-301X Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli, Türkiye

Giriş ve Amaç: Hasta güvenliği kültürü, kurumlarda cezalandırıcı olmayan bir çalışma ortamı sağlayarak hatalardan öğrenmeyi teşvik eden ve istenmeyen olayları azaltan en kritik ortak değerdir. Bu çalışmanın amacı; Kurumumuzda yürütülen aylık sahada kalite ziyaretleri, yerinde mikroeğitim ve PUKO (Planla-Uygula-Kontrol Et-Önlem Al) döngüsüne dayalı aksiyon planlarından oluşan güncel hasta güvenliği uygulama modelinin, 2026 yılı hasta güvenliği kültürü anketi sonuçlarına yansımasını, 2023 yılı bazal verileri ve 2024 AHRQ (Agency for Healthcare Research and Quality) ulusal veri tabanı ile karşılaştırmalı olarak değerlendirmektir.

Yöntem: Bu çalışma, 2023 ve 2026 yıllarında SurveyMonkey platformu üzerinden elektronik olarak toplanan hasta güvenliği kültürü verilerinin karşılaştırıldığı tanımlayıcı, tekrarlı kesitsel bir araştırmadır. Çalışmanın etik kurul onayı Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi Etik Kurulu'ndan alındı (ASM-EK-26/368). Çalışmanın örneklemini, 2023 yılında ankete katılan 345 hastane çalışanı (2023 katılm oranı:%33) ile 2026 yılında ankete katılan 464 hastane çalışanı oluşturmuştur (2026 katılım oranı: %42). Veri toplama aracı olarak Türkçe geçerlik ve güvenirliği yapılmış Hasta Güvenliği Hastane Anketi v2 (HSOPSC 2.0) kullanılmıştır. Elde edilen veriler, 2023 yılı bazal dönem sonuçları, 2026 yılı uygulama dönemi sonuçları ve 2024 AHRQ ulusal verileri ile karşılaştırmalı olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Katılımcıların bulundukları birimi hasta güvenliği açısından "mükemmel" veya "çok iyi" olarak değerlendirme oranı 2023 yılında %54 iken, 2026 yılında %64'e yükselmiştir. On birleşik parametreye göre genel olumlu algı ortalaması 2023 yılındaki %63,3'ten 2026 yılında %67'ye yükselmiş ve 2024 AHRQ ulusal ortalaması olan %69,6'ya yaklaşmıştır. Parametreler içerisinde en belirgin artışlar "Kurumsal Öğrenme ve Sürekli Geliştirme" boyutunda (+11 puan; %68'den %79'a) ve "Hasta Güvenliği için Süpervizör/Yönetici/Klinik Lider Desteği" boyutunda (+11 puan; %63'ten %74'e) görülmüştür.

Sonuç: 2023 bazal dönemi ile 2026 uygulama dönemi karşılaştırıldığında, hasta güvenliği kültürünün genel olumlu algısında ve özellikle kurumsal öğrenme-sürekli geliştirme ile liderlik desteği boyutlarında iyileşme gözlenmiştir. Saha temelli kalite uygulamalarının çalışmalarla etkilerinin değerlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hasta güvenliği kültürü, HSOPSC 2.0, PUKO döngüsü, mikroeğitim, saha temelli kalite uygulamaları.

Assessment Of Patıent Safety Culture: Comparıson Of Instıtutıonal Data From 2023–2026 Wıth Natıonal Ahrq Data

Introduction and Aim: Patient safety culture is a critical shared value that promotes learning from errors and reduces adverse events by fostering a non-punitive work environment within healthcare organizations. This study aimed to comparatively evaluate the reflection of the current patient safety implementation model, consisting of monthly on-site quality rounds, point-of-care micro-training, and action plans based on the PDSA (Plan–Do–Study–Act) cycle, on the results of the 2026 Patient Safety Culture Survey, using the 2023 baseline data and the 2024 national data from the Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) as comparators.

Methods: This descriptive, repeated cross-sectional study compared patient safety culture data collected electronically via SurveyMonkey in 2023 and 2026. The Anadolu Medical Center Hospital Ethics Committee approved the study (ASM-EK-26/368). The sample included 345 hospital employees who participated in the 2023 survey (response rate: 33%) and 464 hospital employees who participated in 2026 (response rate: 42%). The Turkish version of the validated and reliable Hospital Survey on Patient Safety Culture Version 2.0 (HSOPS 2.0) was used as the data collection instrument. The findings were comparatively evaluated across the 2023 baseline period, the 2026 implementation period, and the 2024 AHRQ national data.

Results: The proportion of participants rating their unit/work area as "Excellent" or "Very Good" for patient safety increased from 54% in 2023 to 64% in 2026. The overall positive response rate across the ten composite measures increased from 63.3% in 2023 to 67% in 2026, approaching the 2024 AHRQ national average of 69.6%. The most pronounced improvements were observed in "Organizational Learning—Continuous Improvement," which increased by 11 percentage points from 68% to 79%, and "Supervisor, Manager, or Clinical Leader Support for Patient Safety," which increased by 11 percentage points from 63% to 74%.

Conclusion: Comparison of the 2023 baseline and 2026 implementation periods showed improved overall positive perceptions of patient safety culture, particularly in organizational learning and continuous improvement and leadership support for patient safety. Further research is recommended to evaluate the effectiveness and sustained impact of field-based quality improvement interventions on patient safety culture.

Keywords: Patient safety culture, HSOPS 2.0; PDSA cycle; micro-training; field-based quality ımprovement.

B-172 Hemşirelerde Psikolojik Esneklik ile Flourishing (İyi Oluş) Arasındaki İlişki: Hemşirelik Yönetimi Perspektifinden Bir Kamu Hastanesi Örneği

Feyza ÇETİNKAYA KUTUN[1], Güneş FEYİZOĞLU[2], Eren ALTUNTAŞ [3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-8184-7080, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-8005-1793, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0008-0972-1193, Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin iyi oluşu ve mesleki memnuniyeti, hemşirelik hizmetlerinin etkin yönetimi açısından önemlidir. Çalışma koşullarının yanı sıra bireysel psikolojik kaynakların da çalışanların iyi oluşunda rol oynayabileceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın amacı, bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin psikolojik esneklik ve flourishing (iyi oluş) düzeylerini belirlemek, aralarındaki ilişkiyi incelemek ve bulguları hemşirelik yönetimi açısından değerlendirmektir.

Yöntem: Kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımdaki araştırmaya 15 Temmuz-15 Ağustos 2026 tarihleri arasında bir kamu hastanesinde görev yapan hemşireler dahil edilmiştir. Veriler, sosyodemografik ve mesleki özellikleri içeren bilgi formu, 12 maddelik Çok Boyutlu Flourishing Ölçeği ve 24 maddelik Çok Boyutlu Psikolojik Esneklik Envanteri ile toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, güvenirlik analizi, korelasyon ve çok değişkenli analizler kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya 112 hemşire katılmıştır. Katılımcıların %87,5'i kadın, %54,5'i evli ve %73,2'si lisans mezunudur. Katılımcıların %53,6'sı mesleğini isteyerek seçtiğini, %36,6'sı ise mesleğinden memnun veya çok memnun olduğunu belirtmiştir. Flourishing puan ortalaması 3,60±0,62, psikolojik esneklik 4,00±0,72 ve psikolojik katılık 2,90±0,79'dur. Ölçeklerin iç tutarlılık (α) katsayıları Çok Boyutlu Flourishing Ölçeği için 0,871, psikolojik esneklik için 0,898 ve psikolojik katılık için 0,865'tir. Flourishing ile psikolojik esneklik arasında pozitif ($r=0,602$; $p<0,001$), psikolojik katılık ile negatif ilişki ($r=-0,332$; $p<0,001$) saptanmıştır. Mesleki memnuniyet ve mesleği isteyerek seçme durumu dikkate alındığında da psikolojik esneklik flourishing ile bağımsız olarak ilişkili bulunmuştur ($\beta=0,460$; $p<0,001$). Ayrıca psikolojik esnekliği yüksek hemşirelerin mesleki memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).

Sonuç: Psikolojik esneklik, hemşirelerin flourishing düzeyleri ve mesleki memnuniyetleriyle ilişkili önemli bir bireysel psikolojik kaynak olarak öne çıkmaktadır. Bulgular, hemşirelik yöneticilerinin çalışanların iyi oluşunu desteklerken çalışma koşullarının yanı sıra bireysel psikolojik kaynakları da dikkate almalarının önemine işaret etmektedir. Hemşirelerin psikolojik esnekliğini geliştirmeye yönelik eğitim ve destek programlarının çalışan iyi oluşuna katkısı gelecekte yapılacak müdahale çalışmalarıyla değerlendirilebilir.

Anahtar Sözcükler: Flourishing, hemşirelik yönetimi, psikolojik esneklik, mesleki memnuniyet.

The Relationship Between Psychological Flexibility and Flourishing Among Nurses: A Public Hospital Example from a Nursing Management Perspective

Introduction and Aim: Nurses' well-being and job satisfaction are important for the effective management of nursing services. Beyond working conditions, individual psychological resources may also affect employee well-being. This study aimed to determine the levels of psychological flexibility and flourishing among nurses working in a public hospital, examine the relationship between these variables, and evaluate the findings from a nursing management perspective.

Method: This cross-sectional and correlational study included nurses working in a public hospital between 15 July and 15 August 2026. Data were collected using a form assessing sociodemographic and professional characteristics, the 12-item Multidimensional Flourishing Scale, and the 24-item Multidimensional Psychological Flexibility Inventory. Descriptive statistics, reliability analysis, correlation analysis, and multivariable analyses were used to analyze the data.

Results: A total of 112 nurses participated in the study. Of the participants, 87.5% were women, 54.5% were married, and 73.2% held a bachelor's degree. Of the nurses, 53.6% reported that they had willingly chosen the nursing profession, while 36.6% reported being satisfied or very satisfied with their profession. The mean scores were 3.60±0.62 for flourishing, 4.00±0.72 for psychological flexibility, and 2.90±0.79 for psychological inflexibility. The internal consistency (α) coefficients were 0.871 for the Multidimensional Flourishing Scale, 0.898 for psychological flexibility, and 0.865 for psychological inflexibility. Flourishing was positively correlated with psychological flexibility ($r=0.602$; $p<0.001$) and negatively correlated with psychological inflexibility ($r=-0.332$; $p<0.001$). After accounting for job satisfaction and willingness to choose the nursing profession, psychological flexibility remained independently associated with flourishing ($\beta=0.460$; $p<0.001$). Furthermore, nurses with higher psychological flexibility reported higher job satisfaction ($p<0.001$).

Conclusion: Psychological flexibility emerges as an important individual psychological resource associated with nurses' flourishing and job satisfaction. The findings highlight the importance of nursing managers considering individual psychological resources alongside working conditions when supporting employee well-being. Future intervention studies may evaluate the contribution of training and support programs aimed at enhancing nurses' psychological flexibility to employee well-being.

Keywords: Flourishing, nursing management, psychological flexibility, job satisfaction.

B-173. Alt Kademe Yönetici Hemşireler için Yönetsel Yetkinlik Kriterleri Ölçeği: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması

Öznur GÜVENDİ ORUÇ[1], Aytolan YILDIRIM[2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-6971-750X, Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kocaeli
[2] ORCID ID: 0000-0002-0475-6695, Atlas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Bu çalışma, kuramsal temelini yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetiminden almakta olup; hemşire insan kaynaklarının şeffaf, adil, etkin ve verimli yönetimine katkı sağlamak için yürütülmüştür. Çalışmada, alt kademe yönetici (sorumlu) hemşirelik pozisyonu adayları ile halihazırda bu pozisyonda çalışan hemşireler için pozisyonuna özgü yönetsel yetkinliklerin kriterler bağlamında tanımlanması, bir ölçüm aracı olarak geliştirilmesi ve psikometrik özelliklerinin sınanması amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışmanın etik kurul onayı, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'nun 05.11.2019 tarihli 2019/114 sayılı kararı ile alınmıştır. Kamu ve özel kurumlar esas alınmak üzere, İstanbul ilinde tüm mülkiyet türlerine ait hastanelerde görev yapan hemşireler araştırmanın evrenini; örneklemini ise literatür doğrultusunda belirlenen araştırma kriterlerini karşılayan ve gelişigüzel örnekleme yöntemi kullanılarak seçilen toplam 1361 hemşire oluşturmuştur. Pandemi dönemine denk gelen veri toplama sürecinde koşulların zorlaşması ve kurum izinlerinin kapalı olması ile ilişkili olarak veriler, Ağustos 2020-Ekim 2023 arasında toplanabilmiştir. Ölçeğin geçerliği, kapsam geçerliği, yüzey geçerliği ve yapısal geçerlik analizleriyle değerlendirilirken; ölçeğin güvenirliği, iç tutarlılık güvenirliği ve zamana karşı değişmezlik analizleriyle sorgulanmıştır.

Bulgular: Yüzey geçerliği ve kapsam geçerliği (Lawshe tekniği) uzman görüşlerine dayalı olarak sınanmıştır. KGİ=0,774 bulunan 65 maddeli ölçek taslağına yapısal geçerlik testleri, rastgele (tesadüfi) atama yöntemiyle ikiye bölünen farklı örneklemlerde Açıklayıcı Faktör Analizi (n_{AFA}=681) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (n_{DFA}=680) ile birlikte, benzeşme ve ayrışma geçerlikleri olarak sorgulanmıştır. Açıklanan toplam varyansı %66,332 olan ve 38 maddeli 4 alt boyutlu bir yapı ile geçerliği ispatlanan yüksek olduğu bulunmuştur (Cronbach α=0,975; madde analizleri: r=0,638–0,816 ve p<0,001; yarıya bölme yöntemi: α1=0,952 ve α2=0,947, r=0,968 ve ρ=0,984; test-tekrar test güvenirliği: r=0,490–0,663 ve p<0,001).

Sonuç: Ölçeğin zaman içerisindeki ölçümlerde istikrar ve tutarlılık gösterdiği, ayrıca geçerlik ve güvenirlik açısından yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu tespit edilmiştir. Sonuçta, alt kademe yönetici ve pozisyona aday hemşireler için tanımlanan yönetsel yetkinlik kriterleri, yetkin hemşirelerin istihdam edilmesinde bir araç olarak kullanılabilir.

Anahtar Kelimeler: Ölçek geliştirme, yetkinliğe dayalı insan kaynakları yönetimi, yönetsel yetkinlik, alt kademe yönetici/sorumlu hemşire.

Dipnot: *"2025 yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Yönetim programında tamamlanan doktora tezinden üretilmiştir."*

Managerial Competency Criteria Scale of First-Line Nurse Managers: A Scale Development Study

Introduction and Aim: This study is theoretically grounded in competency-based human resource management and aims to contribute to transparent, equitable, effective, and efficient management of nursing human resources. This study aimed to define position-specific managerial competencies based on competency criteria for candidate and current first-line nurse managers (charge nurse), develop a scale to measure these competencies, and test its psychometric properties.

Method: Ethics approval was obtained from the Istanbul University-Cerrahpaşa Ethics Committee for Social and Human Sciences (Decision No. 2019/114, November 5, 2019). The study population consisted of nurses working in public and private hospitals of all ownership types in Istanbul. The sample included 1,361 nurses who met the study criteria based on the literature and were selected using convenience sampling. Because of the challenging conditions during the pandemic and the inability to obtain institutional research permissions, data were collected only between August 2020 and October 2023. The scale's validity was assessed through content, face, and construct validity analyses, while its reliability was evaluated through internal consistency and temporal stability analyses.

Results: Expert opinions were used to assess face and content validity (Lawshe technique). Construct validity of the 65-item scale draft with a CVI of 0.774 was assessed in two randomly split samples using Exploratory Factor Analysis (n_{EFA}=681) and Confirmatory Factor Analysis (n_{CFA}=680), along with convergent and discriminant validity analyses. The validated scale had a four-dimensional structure with 38 items and explained 66.332% of the total variance. Its reliability was found to be high (Cronbach's α=0.975; item analyses: r=0.638–0.816, p<0.001; split-half method: α1=0.952, α2=0.947, r=0.968, and ρ=0.984; test–retest reliability: r=0.490–0.663, p<0.001).

Conclusion: The scale showed stability and consistency over time and adequate psychometric properties in terms of validity and reliability. In conclusion, the managerial competency criteria defined for candidate and current first-line nurse managers can be used as a tool for recruiting competent nurses.

Keywords: Scale development, competency-based human resource management, managerial competency, first-line nurse manager/charge nurse.

Footnote: *"This conference paper was derived from a doctoral dissertation completed in 2025 in the Nursing Management Program of the Department of Nursing Management at the Institute of Graduate Education, Istanbul University-Cerrahpaşa."*

BD-174. Hemşirelikte Profesyonel Uygulama Modelleri: Temel Bileşenlerin Literatür Temelli İncelenmesi ve Kurumsal Bir Modelin Değerlendirilmesi

Birsen CİVİL SUBAŞ[1,2]
ORCID ID: 0000-0002- 4582-6725, [1]Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, İzmir
[2] Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli

Amaç: Hemşirelikte profesyonel uygulama modellerinin temel bileşenlerini güncel literatür doğrultusunda incelemek ve bir sağlık kuruluşunun profesyonel uygulama modelini literatürde tanımlanan temel özellikler açısından değerlendirmektir.

Genel Bilgiler: Olumlu profesyonel uygulama ortamlarının daha düşük tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti, daha yüksek çalışan bağlılığı, daha iyi bakım kalitesi, olumlu hasta güvenliği ve hasta memnuniyeti sonuçlarıyla ilişkili olduğu güncel çalışmalarla gösterilmektedir. Bu doğrultuda sağlık kuruluşları, profesyonel hemşirelik uygulamalarını sistematik biçimde destekleyen organizasyonel modeller geliştirmeye yönelmiş; bu arayışın en önemli sonuçlarından biri ise Magnet Akreditasyon Programı ve bu programın temel unsurlarından biri olan Profesyonel Uygulama Modellerinin (Professional Practice Model) yaygınlaşması olmuştur. Profesyonel Uygulama Modeli, hasta bakımının sunulduğu ortamda hemşirelik uygulamasını destekleyen yapı, süreç ve değerlerden oluşan bir sistem olarak tanımlanmaktadır.

Farklı ülkelerde ve sağlık sistemlerinde geliştirilen Profesyonel Uygulama Modelleri incelendiğinde, model bileşenlerinin adlandırılmasında farklılıklar olmakla birlikte, hasta ve aile merkezli bakım, liderlik, profesyonel özerklik, paylaşılan yönetişim, kanıta dayalı uygulama, araştırma, inovasyon ve kalite geliştirme güncel modellerin ortak alanları olduğu görülmektedir. Güncel modellerde profesyonel uygulamanın ölçülebilir hemşire, hasta ve örgütsel sonuçlarla ilişkilendirilmesi giderek önem kazanmaktadır. Literatür Profesyonel Uygulama Modellerinin yalnızca doğru bileşenlere sahip olmasının yeterli olmadığını; hemşireler tarafından benimsenmesi, bakım süreçlerine entegre edilmesi ve aralıklarla yeniden değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Anadolu Sağlık Merkezi Hemşireliği Profesyonel Uygulama Modeli, literatürde güncel modellerin ortak özellikleri olan liderlik, profesyonel özerklik ve iş birliği, sağlıklı çalışma ortamı, profesyonel gelişim ve tanınma, araştırma ve inovasyon, hasta merkezli bakım alanlarının büyük bölümünü içermektedir. Yapılan değerlendirme, modelin geliştirilmesine yönelik bazı fırsatları da ortaya koymuştur. Model kapsamlı bir hemşirelik felsefesine dayanmakla birlikte, bu felsefenin belirli bir hemşirelik kuramıyla ilişkisi tanımlanmamıştır. Ayrıca hasta ve hemşire sonuçlarına yönelik hedefler modelde kavramsal olarak yer almakla birlikte, bu bileşenlerin hangi göstergeler aracılığıyla değerlendirileceği belirtilmemiştir.

Sonuç: Profesyonel Uygulama Modellerinin etkililiği, kavramsal yapılarının yanı sıra hemşireler tarafından benimsenmeleri, kurumsal süreçlere entegre edilmeleri ve hasta, hemşire ile örgütsel sonuçlara yansımalarıyla ilişkilidir.

Anahtar Kelimeler: Profesyonel uygulama modelleri, magnet, hemşirelik.

Professional Practice Models in Nursing: A Literature-Based Examination of Core Components and Evaluation of an Organizational Model

Aim: To examine the core components of professional practice models in nursing in line with the current literature and to evaluate a healthcare organization's professional practice model based on the key characteristics defined in the literature.

Background: Current studies show that positive professional practice environments are associated with lower burnout and intention to leave, higher employee engagement, better quality of care, and positive patient safety and patient satisfaction outcomes. Accordingly, healthcare organizations have tended to develop organizational models that systematically support professional nursing practice; one of the most important outcomes of this pursuit has been the widespread adoption of the Magnet Accreditation Program and Professional Practice Models (PPMs), which are among the fundamental elements of this program. A Professional Practice Model is defined as a system consisting of structures, processes, and values that support nursing practice in the environment where patient care is delivered.
When Professional Practice Models developed in different countries and healthcare systems are examined, it is evident that, although there are differences in the naming of model components, patient- and family-centered care, leadership, professional autonomy, shared governance, evidence-based practice, research, innovation, and quality improvement are common domains of current models. In contemporary models, linking professional practice to measurable nurse, patient, and organizational outcomes is gaining increasing importance. The literature indicates that it is not sufficient for Professional Practice Models to merely include the appropriate components; they must also be embraced by nurses, integrated into care processes, and periodically re-evaluated.

The Anadolu Medical Center Nursing Professional Practice Model includes most of the common features of current models identified in the literature, including leadership, professional autonomy and collaboration, a healthy work environment, professional development and recognition, research and innovation, and patient-centered care. The evaluation also revealed several opportunities for further development of the model. Although the model is grounded in a comprehensive nursing philosophy, the relationship of this philosophy to a specific nursing theory has not been defined. In addition, while goals related to patient and nurse outcomes are conceptually included in the model, the indicators through which these components will be evaluated have not been specified.

Conclusion: The effectiveness of Professional Practice Models is related not only to their conceptual structures but also to their adoption by nurses, integration into organizational processes, and impact on patient, nurse, and organizational outcomes.

Keywords: Professional practice models, magnet, nursing.

B-175. Hemşirelerin Algıladığı Değer Temelli Yönetim Anlayışı ile Sağlık Bakımında Kalite Sorumluluğu Arasındaki İlişki: Karma Yöntem Çalışması

Merve TARHAN[1], Aygül ACAR[2], Esra ACAR[3], Nazmiye UÇAN[4]

[1] ORCID ID: 0000-0002-9841-4708, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0009-0000-4689-7317, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0009-0003-7177-6543, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0009-0005-5746-4994, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul Medipol Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık bakım hizmetlerinde kalitenin sürdürülmesi, hemşirelerin bakım uygulamalarının yanı sıra, güvenlik, kalite geliştirme ve klinik liderlik süreçlerinde sorumluluk üstlenmesini gerektirmektedir. Değer temelli yönetim, bu sorumluluğu hasta, hemşire ve kurum bağlamında ele alan bir çerçeve sunabilir. Bu doğrultuda araştırma, hemşirelerin değer temelli yönetim algıları ile sağlık bakımında kalite sorumluluğu arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla yürütüldü.

Yöntem: Açıklayıcı sıralı karma yöntem tasarımlı araştırma, Mart-Temmuz 2026 tarihleri arasında İstanbul'da iki özel hastanede gerçekleştirildi. Nicel aşamaya, kolayda örneklemeyle dahil edilen 216 hemşireden Hemşirelikte Değer Temelli Yönetim Ölçeği ve Hemşirelerin Sağlık Bakımında Kalite Sorumluluğu Ölçeği ile veriler toplandı. Nitel aşamada ise maksimum çeşitlilik örneklemesiyle belirlenen 12 hemşireden yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla bireysel görüşmeler yapıldı. Nicel veriler tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplar t-testi, Pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizleriyle; nitel veriler kod kitabı temelli tematik analiz yaklaşımıyla değerlendirildi. Etik kurul onayı (Tarih:12/01/2026, Sayı: E-10840098-202.3.02-223), kurum izni ve ölçek yazarlarından kullanım izni alındı.

Bulgular: Hemşirelerin değer temelli yönetim algısı, sağlık bakımında kalite sorumluluğunun anlamlı bir yordayıcısıdır (β=0,655; $p<0,001$; R^2=0,429). Değer temelli yönetimin üç alt boyutu birlikte modele alındığında varyansın %44,5'ini açıkladı ($F=56,666$; $p<0,001$). Kod kitabı temelli tematik analiz sonucunda hastaya verilen değerin kalite sorumluluğuna dönüşmesi, hemşireye verilen değerin kalite sorumluluğunu sürdürmedeki rolü ve kalite sorumluluğunun kurumsal değere dönüşmesi üç tema oluşturuldu.

Sonuç: Hemşirelerin yönetim tarafından değer görme algısı, kalite sorumluluğunu güvenlik, mesleki gelişim ve kurumsal altyapı gibi birbirini besleyen düzeylerde şekillendirmektedir. Ancak bu değerin klinik liderliğe dönüşebilmesi, hemşirenin karar süreçlerine katılma ve yetkilendirilme fırsatı bulmasına bağlıdır. Kalite sorumluluğunu güçlendirmeyi hedefleyen yönetim uygulamaları, bu nedenle hemşireyi karar alma süreçlerine dâhil eden örgütsel koşulları önceliklendirmelidir.

Anahtar Kelimeler: Değer temelli yönetim, hemşireler, hemşirelik yönetimi araştırması, karma yöntem araştırması, sağlık hizmeti kalitesi.

The Relationship Between Nurses' Perceptions of Value-Based Management and Responsibility for Healthcare Quality: A Mixed-Methods Study

Introduction and Aim: Sustaining quality in healthcare requires nurses to take responsibility not only for delivering nursing care but also for patient safety, quality improvement, and clinical leadership processes. Value-based management may provide a framework for addressing these responsibilities from the perspectives of patients, nurses, and healthcare organizations. Accordingly, this study aimed to explain the relationship between nurses' perceptions of value-based management and their responsibility for healthcare quality.

Method: This explanatory sequential mixed-methods study was conducted in two private hospitals in Istanbul between March and July 2026. In the quantitative phase, data were collected from 216 nurses recruited through convenience sampling using the Value-Based Management in Nursing Scale and the Nurses' Responsibility for Healthcare Quality Scale. In the qualitative phase, individual semi-structured interviews were conducted with 12 nurses selected through maximum variation sampling. Quantitative data were analyzed using descriptive statistics, independent-samples t-test, Pearson correlation analysis, and linear regression analyses. Qualitative data were analyzed using a codebook-based thematic analysis approach. Ethical approval (Date: January 12, 2026, No: E-10840098-202.3.02-223), institutional permission, and permission from the scale developers were obtained.

Results: Nurses' perceptions of value-based management significantly predicted responsibility for healthcare quality ($\beta=0.655$, $p<0.001$, $R^2=0.429$). When the three subdimensions of value-based management were entered into the model simultaneously, they explained 44.5% of the variance in responsibility for healthcare quality ($F=56.666$, $p<0.001$). Codebook-based thematic analysis yielded three themes: translating value attributed to patients into quality responsibility, the role of value attributed to nurses in sustaining quality responsibility, and transforming quality responsibility into organizational value.

Conclusion: Nurses' perceptions of being valued by management shape their responsibility for healthcare quality across interconnected dimensions, including safety, professional development, and organizational infrastructure. However, translating this perceived value into clinical leadership depends on nurses having opportunities to participate in decision-making processes and being empowered within their organizations. Therefore, management practices aimed at strengthening nurses' responsibility for healthcare quality should prioritize organizational conditions that support nurses' participation in decision-making.

Keywords: Value-based management, nurses, nursing administration research, mixed-method research, quality of healthcare.

B-176. Yönetici Hemşirelerin Karar Verme Stilleri ve İlişkili Faktörlerin Belirlenmesi

Berra YILMAZ KUŞAKLI[1], Betül SÖNMEZ[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-5612-9554, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

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

Giriş ve Amaç: Karar verme, seçenekler arasından birini seçme eyleminin ötesinde; analitik düşünme, klinik muhakeme ve liderlik vizyonunun sentezlendiği yönetimsel bir sanattır. Hemşire yöneticilerin benimsedikleri karar verme stilleri, kurumun inovasyon kapasitesini ve profesyonel özerkliğini yansıtan kritik bir parametredir. Bu çalışma, yönetici hemşirelerin karar verme stillerini belirlemek ve bu stiller üzerinde etkili olan demografik/mesleki değişkenleri ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı, ilişki arayıcı ve kesitsel türdeki araştırma, 01.10.2024–01.11.2024 tarihleri arasında Türkiye genelindeki kamu, özel ve üniversite hastanelerinde görev yapan 486 yönetici hemşire ile yürütülmüştür. Veriler dijital platformlar üzerinden (Google Forms, e-posta, WhatsApp) "Tanıtıcı Özellikler Bilgi Formu" ve "Karar Verme Stilleri Ölçeği" ile toplanmıştır. Ölçek Rasyonel, Sezgisel, Bağımlı, Kaçıngan ve Kendiliğinden-Anlık olmak üzere 5 ayrı karar stilinden oluşmaktadır. Analizlerde frekans, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma, t-testi, ANOVA, Tukey-HSD ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Orijinal ölçekte Cronbach alfa katsayısı 0,76-0,79 ve bu çalışmada ise 0,72-0,88 bulundu. İstanbul Esenyurt Üniversitesi Etik Kurulundan (17.09.2024 tarihli ve 2024/07.07 sayılı) izin alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 31,08±5,46 olup; %86,83'ü kadın, %56,38'i lisans mezunudur. Örneklemin %61,32'sini sorumlu hemşireler oluştururken; ortalama mesleki deneyim 11,24±8,830 yıl, yöneticilik deneyimi 4,86±5,25 yıldır. Yöneticilerin yalnızca %12,76'sının karar verme eğitimi aldığı saptanmıştır. Katılımcıların en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu stil "rasyonel karar vermedir" (21,55±2,34). Rasyonel karar verme stili ile yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma süresi, yöneticilik deneyimi ve karar verme eğitimi alma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre; yaş, cinsiyet, yöneticilik deneyimi, karar verme eğitimi alma durumu ile kaçıngan ve kendiliğinden/anlık karar verme stillerinin, rasyonel karar verme stili üzerindeki toplam varyansın %22'sini açıkladığı saptanmıştır ($R^2=0,22$; $p<0,05$). Bu bulgu, söz konusu demografik ve mesleki değişkenlerin rasyonel karar verme davranışını belirlemede anlamlı birer yordayıcı olduğunu göstermektedir.

Sonuç: Yönetici hemşirelerin rasyonel karar verme düzeylerinin iyi seviyede olduğu ancak bu yetkinliğin deneyim ve eğitimle doğrudan şekillendiği görülmektedir. Özellikle yüksek eğitim düzeyi, uzun süreli mesleki/yönetimsel deneyim ve spesifik karar verme eğitimlerinin rasyonel karar verme düzeyini anlamlı şekilde artırdığı saptanmıştır. Bu doğrultuda, hemşire yöneticilerin karar verme yetkinliklerini standardize etmek ve geliştirmek adına lisansüstü eğitimlerin teşvik edilmesi ve kurumsal düzeyde yapılandırılmış eğitim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik yönetimi, karar verme stilleri, rasyonel karar verme, yönetici hemşire.

Determination of Decision-Making Styles and Associated Factors Among Nurse Managers

Introduction and Aim: Decision-making is more than choosing between options; it is a managerial art that synthesizes analytical thinking, clinical reasoning, and leadership vision. The decision-making styles adopted by nurse managers are critical parameters reflecting an organization's innovation capacity and professional autonomy. This study aimed to identify nurse managers' decision-making styles and reveal the demographic and professional variables influencing them.

Method: This descriptive, correlational, and cross-sectional study was conducted between October 1, 2024, and November 1, 2024, with 486 nurse managers working in public, private, and university hospitals across Turkey. Data were collected via digital platforms (Google Forms, e-mail, WhatsApp) using a "Descriptive Characteristics Information Form" and the "Decision-Making Styles Scale." The scale consists of five distinct styles: Rational, Intuitive, Dependent, Avoidant, and Spontaneous-Instant. Frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Tukey-HSD, and regression analyses were utilized for data analysis. The Cronbach's alpha coefficient was 0.76–0.79 in the original scale and 0.72–0.88 in this study. Approval was obtained from the Ethics Committee of Istanbul Esenyurt University (dated September 17, 2024, and numbered 2024/07.07).

Results: The mean age of the participants was 31.08±5.46; 86.83% were female, and 56.38% held a bachelor's degree. While 61.32% of the sample consisted of head nurses, the average professional experience was 11.24±8.83 years, and managerial experience was 4.86±5.25 years. Only 12.76% of managers had received formal decision-making training. The style with the highest mean score among participants was "rational decision-making" (21.55±2.34). A statistically significant, positive relationship was found between the rational decision-making style and age, gender, education level, length of employment, managerial experience, and receipt of decision-making training ($p<0.05$). According to the regression analysis results, age, gender, managerial experience, receipt of decision-making training, and avoidant and spontaneous/instant decision-making styles explained 22% of the total variance in rational decision-making style ($R^2=0.22$; $p<0.05$). This finding indicates that these demographic and professional variables significantly predict rational decision-making behavior.

Conclusion: Nurse managers' rational decision-making levels are proficient; however, experience and education directly shape this competency. In particular, higher education, long-term professional/managerial experience, and specific decision-making training significantly increase rational decision-making levels. Accordingly, to standardize and strengthen nurse managers' decision-making competencies, it is recommended to encourage postgraduate education and expand structured corporate training programs.

Keywords: Nursing management, decision-making styles, rational decision-making, nurse manager.

B-177. Hemşirelerin Değişime Karşı Tutumları ile Kalite Çalışmalarına Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki

Cansu ASATEKİN[1], Ülkü BAYKAL [2], Seyhan ÇERÇİ [3]

[1] ORCID ID: 0009-0007-8613-5967, Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Emekli Öğretim Üyesi İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-1370-9604, SBÜ Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin değişime karşı tutumları ile kalite çalışmalarına yönelik tutumları, sağlık hizmetlerinde kalite kültürünün geliştirilmesi ve sürdürülebilirliği açısından önem taşımaktadır. Bu çalışma, hemşirelerin değişime karşı tutumları ile kalite çalışmalarına yönelik tutumları arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Bu çalışma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, İstanbul'da bir eğitim ve araştırma hastanesi ile iki özel hastanede görev yapan 427 hemşire oluşturmuştur. Veriler Ocak–Mayıs 2025 tarihleri arasında Kişisel Bilgi Formu, Değişime Karşı Tutum Ölçeği ve Kalite Çalışmalarına Yönelik Tutum Ölçeği: Sağlık Çalışanları Sürümü kullanılarak toplanmıştır. Çalışma için İstanbul Arel Üniversitesi Etik Kurulu'ndan onay (09.08.2024; 2024/16), ilgili kurumlardan kurum izni ve katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmıştır. Veriler SPSS 26.0 programında analiz edilmiş; tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve güvenirlik analizleri kullanılmıştır. Ölçeklerin Cronbach α katsayıları Değişime Karşı Tutum Ölçeği için 0,88 ve Kalite Çalışmalarına Yönelik Tutum Ölçeği için 0,97 olarak belirlenmiştir.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 28,76±5,10 yıl olup, %67,9'u kadın ve %55,3'ü lisans mezunudur. Hemşirelerin Değişime Karşı Tutum Ölçeği toplam puan ortalaması 104,68±14,03, Kalite Çalışmalarına Yönelik Tutum Ölçeği toplam puan ortalaması ise 3,89±0,63 olarak belirlenmiştir. Hemşirelerin değişime karşı tutumları ile kalite çalışmalarına yönelik tutumları arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,722$; $p<0,001$). Çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda değişimde kurumsal politika ($\beta=0,489$; $p<0,001$) ve değişimin sonuçları ($\beta=0,275$; $p<0,001$) alt boyutlarının kalite çalışmalarına yönelik tutumun en güçlü yordayıcıları olduğu belirlenmiştir. Model, kalite çalışmalarına yönelik tutumdaki varyansın %59,3'ünü açıklamıştır ($R^2=0,593$; $F=50,72$; $p<0,001$).

Sonuç: Araştırma sonuçları, hemşirelerin değişime karşı tutumları ile kalite çalışmalarına yönelik tutumları arasında güçlü ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Değişimde kurumsal politika ve değişimin sonuçlarına ilişkin olumlu tutumlar, kalite çalışmalarına yönelik tutumu anlamlı düzeyde artırmaktadır. Bulgular, sağlık kurumlarında kalite kültürünün geliştirilmesi ve kalite çalışmalarına çalışan katılımının artırılmasında değişim yönetiminin kalite kültürünün geliştirilmesinde stratejik bir unsur olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Değişime karşı tutum, kalite çalışmaları, değişim yönetimi, hemşirelik, kalite kültürü.

Dipnot: *2025 yılında İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelik programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

The Relationship Between Nurses' Attitudes Toward Change and Their Attitudes Toward Quality Improvement Activities

Introduction and Aim: Nurses' attitudes toward change and quality improvement activities are important for developing and sustaining a quality culture in healthcare services. This study examined the relationship between nurses' attitudes toward change and their attitudes toward quality improvement activities.

Method: This study used a descriptive and correlational research design. The sample consisted of 427 nurses working in one training and research hospital and two private hospitals in Istanbul. Data were collected between January and May 2025 using the Personal Information Form, the Attitude Toward Change Scale, and the Attitude Scale Toward Quality Improvement Activities: Healthcare Professionals Version. The Istanbul Arel University Ethics Committee approved the study (09.08.2024; No. 2024/16); the relevant institutions granted institutional permissions, and all participants provided informed consent. Data were analyzed using SPSS version 26.0. Descriptive statistics, Pearson correlation analysis, and reliability analyses were employed. The Cronbach's alpha coefficients were found to be 0.88 for the Attitude Toward Change Scale and 0.97 for the Attitude Scale Toward Quality Improvement Activities.

Results: The mean age of the participants was 28.76±5.10 years; 67.9% were female, and 55.3% held a bachelor's degree. The nurses' mean total score on the Attitude Toward Change Scale was 104.68±14.03, while the mean total score on the Attitude Scale Toward Quality Improvement Activities was 3.89±0.63. A strong, positive, and statistically significant relationship was found between nurses' attitudes toward change and their attitudes toward quality improvement activities ($r=0.722$, $p<0.001$). Multiple linear regression analysis revealed that the Institutional Policy ($\beta=0.489$, $p<0.001$) and Consequences of Change ($\beta=0.275$, $p<0.001$) subdimensions of attitudes toward change were the strongest predictors of attitudes toward quality improvement activities. The model explained 59.3% of the variance in attitudes toward quality improvement activities ($R^2=0.593$, $F=50.72$, $p<0.001$).

Conclusion: The findings demonstrated a strong, positive relationship between nurses' attitudes toward change and their attitudes toward quality improvement activities. Positive attitudes toward institutional policies related to change and the outcomes of change significantly enhanced attitudes toward quality improvement activities. These findings indicate that change management is a strategic component in fostering a quality culture within healthcare organizations and in increasing employee participation in quality improvement activities.

Keywords: Attitude toward change, quality improvement activities, change management, nursing, quality culture.

B-179. 360 Derecelik Değerlendirme ile Bir Hemşire Güven Ölçeği Geliştirilmesi: Bir Metodolojik Çalışma

Elif KILIÇ GÜNER[1], Havva ÖZTÜRK [2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-6251-4910, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

[2] ORCID ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

Giriş ve Amaç: İnsan ilişkileri, etkileşim ve işbirliğinin yoğun olduğu sağlık hizmetlerinde güven önemli bir kavramdır. Bu araştırmada, 360 derecelik değerlendirme yöntemiyle hemşirelere yönelik güven düzeyini belirleyecek geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Metodolojik tipteki araştırmanın örneklemini; Temel Bileşenler Analizi için Trabzon'da bir üniversite hastanesinde çalışan 150 hemşire, 150 hekim, 150 diğer sağlık personeli, 150 sağlık dışı personel ve 150 yatan hasta; doğrulayıcı faktör analizi için aynı ildeki iki kamu hastanesinde çalışan 120 hemşire, 66 hekim, 71 sağlık personeli, 73 sağlık dışı personel ve 72 hasta oluşturmuştur. Test-tekrar test analizi ise farklı 51 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Veriler; Kişisel Bilgi Formu, Taslak Hemşire Güven ölçeği ile Aralık 2020-Haziran 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırma yürütülmesi için bir üniversitenin Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulundan onay (24237859-701; 2020) ve hastanelerden kurum izinleri (11-23.06.2020) alınmıştır. Verilerin analizinde; Yapı geçerliği için temel bileşenler analizi ile promax yöntemi ve doğrulayıcı faktör analizinde Maximum Likelihood yöntemi kullanılmıştır. Güvenirlik için Cronbach Alpha, Spearman-Brown, Guttman Split-Half ve test-tekrar test analizleri yapılmıştır.

Bulgular: Ölçeğin; kapsam geçerlilik indeksi 0.75'tir. Temel Bileşenler Analizinde Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0,979, Barlett testi X^2=48070,025 ($p<0,05$), anti imaj korelasyon değerleri 0,971 ile 0,985 arasındadır. Bu analizde ölçek; bilgi/teknik yeterlilik, etik ve kişilerarası ilişkiler olarak adlandırılan üç alt boyut ve 30 madde ile şekillenmiştir. Faktör yük değerleri ise 0,940- 0,675 arasında bulunmuştur. Doğrulayıcı faktör analizinde uyum indeksleri; χ^2/SD= 2,75, RMSEA= 0,07, CFI= 0,93, NFI= 0,895, IFI= 0,93, TLI= 0,924 bulunmuştur. Güvenirlik analizinde ölçeğin Spearman-Brown=0,901, Guttman Split-Half=0,901, Cronbach Alpha değeri 0,971 ve madde-toplam madde korelasyon değerleri 0,620-0,834 arasında belirlenmiştir. Test-tekrar test analizinde korelasyon değeri r=0,819 ($p<0,001$) ve t=-0,712 (p=0,480) bulunmuştur.

Sonuç: Hemşirelerin, hekimlerin, diğer sağlık ve sağlık dışı çalışanları ile hastaların katılımıyla 360 derece değerlendirme sağlayan Hemşire Güven Ölçeği, geçerli ve güvenilir bir araçtır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, hemşire-hasta ilişkileri, güven, kişilerarası ilişkiler, meslekler arası ilişkiler.

Dipnot: *2023 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik programında tamamlanan doktora tezinden üretilmiştir.*

Developing a Nurse Trust Scale with 360-Degree Evaluation: A Methodological Study

Introduction and Aim: Trust is a crucial concept in healthcare services, which are characterized by intense human relationships, interaction, and collaboration. This study aimed to develop a valid and reliable measurement tool to assess trust levels regarding nurses using the 360-degree evaluation method.

Method: The sample for this methodological study consisted of 150 nurses, 150 physicians, 150 other healthcare personnel, 150 non-healthcare staff, and 150 inpatients working or staying at a university hospital in Trabzon for the Principal Component Analysis; and 120 nurses, 66 physicians, 71 healthcare personnel, 73 non-healthcare staff, and 72 patients from two public hospitals in the same province for the confirmatory factor analysis. Test-retest analysis was conducted with 51 separate participants. Data were collected between December 2020 and June 2022 using a Personal Information Form and the draft Nurse Trust Scale. The university's Scientific Research and Ethics Committee approved the study (24237859-701; 2020), and the hospitals granted institutional permission (June 11–23, 2020). Data analysis used Principal Component Analysis with the Promax method for construct validity and Maximum Likelihood for confirmatory factor analysis. Reliability was assessed using Cronbach's alpha, Spearman-Brown, Guttman Split-Half, and test-retest analyses.

Results: The scale's content validity index is 0.75. In the Principal Component Analysis, the Kaiser-Meyer-Olkin value was 0.979, the Bartlett test result was χ^2=48070.025 ($p<0.05$), and anti-image correlation values ranged from 0.971 to 0.985. In this analysis, the scale comprised 30 items across three sub-dimensions: knowledge/technical competence, ethics, and interpersonal relationships. Factor loadings ranged from 0.940 to 0.675. Fit indices in the confirmatory factor analysis were found to be: χ^2/df=2.75, RMSEA=0.07, CFI=0.93, NFI=0.895, IFI=0.93, and TLI=0.924. Reliability analysis yielded a Spearman-Brown coefficient of 0.901, a Guttman Split-Half coefficient of 0.901, and a Cronbach's alpha of 0.971, with item-total correlations ranging from 0.620 to 0.834. Test-retest analysis showed a correlation of $r = 0.819$ ($p < 0.001$) and a t-value of -0.712 ($p = 0.480$).

Conclusion: The Nurse Trust Scale, which enables a 360-degree assessment involving nurses, physicians, other healthcare and non-healthcare staff, and patients, is a valid and reliable tool.

Keywords: Nursing, nurse-patient relations, trust, ınterpersonal relations, ınterprofessional relations.

***Footnote**: Produced from a doctoral thesis completed in 2023 at Karadeniz Technical University, Institute of Health Sciences, Nursing Program.*

B-181 Hemşirelik Hizmetlerinde Mesleki İstekliliği Etkileyen Faktörler: Yönetici Hemşirelerin Görüşleri

İrem BOYLU[1], Hava GÖKDERE ÇİNAR [2]

[1] ORCID ID: 0009-0001-3791-5066, Bursa Şehir Hastanesi, Bursa.

[2] ORCID ID: 0000-0002-5792-5958, Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bursa.

Giriş ve Amaç: Bu çalışmanın amacı, hastane ortamında görev yapan yönetici hemşirelerin hemşirelik hizmetlerinde mesleki istekliliğini etkileyen bireysel, yönetsel ve örgütsel faktörlere ilişkin görüş ve deneyimlerini belirlemektir.

Yöntem: Araştırma nitel desende yürütülmüştür. Farklı klinik ve yönetim birimlerinde görev yapan 10 hemşire yönetici ile yarı yapılandırılmış bireysel görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Görüşme soruları araştırmacılar tarafından hazırlanmıştır. Görüşme formu hemşire yöneticilerin mesleki isteklilik kavramına ilişkin görüşlerini, yönetsel deneyimlerini ve mesleki istekliliği etkileyen bireysel ve örgütsel faktörleri ortaya koymayı amaçlayan beş açık uçlu sorudan oluşmuştur. Veriler Şubat-Mayıs 2025 tarihleri arasında yüz yüze görüşmelerle toplanmış ve tematik analiz yöntemiyle çözümlenmiştir. Araştırma için Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Araştırmaları Etik Kurulundan 19.02.2025 tarihli ve 2025/4-4 sayılı onay alınmıştır.

Bulgular: Analiz sonucunda beş ana tema belirlenmiştir: Kurumsal yönetim ve profesyonel altyapı, etkili hemşire yöneticisinin özellikleri, meslekte kalmayı destekleyen faktörler, mesleki istekliliği artıran kurumsal faktörler ve mesleki doyum kaynakları. Katılımcılar kurumsal vizyon, kalite süreçleri, eğitim ve dijitalleşmenin profesyonel altyapıyı desteklediğini, buna karşın hiyerarşik yapı, liyakate ilişkin sorunlar ve hemşirelik hizmetlerinin karar süreçlerinde sınırlı temsilinin mesleki istekliliği olumsuz etkileyebildiğini belirtmiştir. Mesleki deneyim, liderlik, iletişim, adalet, empati, sorun çözme ve güçlendirme etkili yöneticiliğin temel özellikleri olarak tanımlanmıştır. Yönetici desteği, takdir, kariyer ve eğitim olanakları, yeterli personel, dengeli iş yükü ve sosyal olanaklar meslekte kalmayı ve mesleki istekliliği destekleyen unsurlar olarak öne çıkmıştır. Hasta yararı, meslektaş gelişimi, hedeflere ulaşma ve mesleki özerklik ise başlıca doyum kaynaklarıdır.

Sonuç: Mesleki isteklilik bireysel motivasyonun ötesinde yönetsel ve örgütsel koşullarla şekillenen çok boyutlu bir olgudur. Katılımcı yönetimin güçlendirilmesi, adil ve liyakat temelli uygulamalar, yeterli insan gücü, destekleyici liderlik ve mesleki gelişim olanaklarının artırılması hemşirelerin mesleki istekliliğinin sürdürülmesine katkı sağlayabilir. Bu çalışma mesleki istekliliği hemşire yöneticilerin deneyimleri üzerinden ele alarak kavramın bütüncül biçimde anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Elde edilen bulguların mesleki istekliliğin değerlendirilmesine yönelik gelecekte geliştirilecek ölçüm araçlarına ve hemşirelerin çalışma isteğini desteklemeyi amaçlayan yönetsel uygulamalara temel oluşturabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik hizmetleri, mesleki doyum, meslekte kalma, mesleki isteklilik, yönetici hemşire.

Dipnot: *2026 yılında Bursa Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü hemşirelik programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

Factors influencing professional willingness in nursing services: Perspectives of nurse managers

Introduction and Aim: This study aimed to explore nurse managers' views and experiences regarding the individual, managerial, and organizational factors influencing professional willingness in nursing services within the hospital setting.

Method: This study employed a qualitative research design. The researchers conducted semi-structured individual interviews with 10 nurse managers working in different clinical and managerial units. Participants were selected using purposive sampling. The researchers developed the interview questions. The interview form included five open-ended questions designed to explore nurse managers' views on professional willingness, their managerial experiences, and the individual and organizational factors influencing professional willingness. Data were collected through face-to-face interviews between February and May 2025 and analyzed using thematic analysis. Ethical approval was obtained from the Bursa Uludağ University Health Research Ethics Committee (Approval No. 2025/4-4; February 19, 2025).

Results: The analysis revealed five main themes: organizational management and professional infrastructure, characteristics of effective nurse managers, factors supporting professional retention, organizational factors enhancing professional willingness, and sources of professional satisfaction. Participants reported that organizational vision, quality processes, education, and digitalization supported professional infrastructure. At the same time, hierarchical structures, concerns about merit-based practices, and limited representation of nursing services in decision-making could negatively affect professional willingness. Participants identified professional experience, leadership, communication, fairness, empathy, problem-solving, and empowerment as key characteristics of effective management. Managerial support, recognition, career and educational opportunities, adequate staffing, balanced workloads, and social benefits emerged as factors supporting professional retention and willingness. Major sources of professional satisfaction included contributing to patient well-being, supporting colleagues' professional development, achieving goals, and professional autonomy.

Conclusion: Professional willingness is a multidimensional phenomenon shaped by managerial and organizational conditions beyond individual motivation. Strengthening participatory management, adopting fair, merit-based practices, ensuring adequate staffing, promoting supportive leadership, and expanding professional development opportunities may help sustain nurses' professional willingness. By exploring professional willingness through nurse managers' experiences, this study contributes to a more comprehensive understanding of the concept. The findings may also provide a foundation for developing measurement instruments to assess professional willingness and for managerial practices that support nurses' willingness to work.

Keywords: Nursing services, nurse manager, professional satisfaction, professional retention, professional willingness.

Footnote: *This study was derived from a master's thesis completed in 2026 in the nursing program at the Institute of Health Sciences, Bursa Uludağ University.*

B-182 Perroca Hasta Sınıflandırma Sisteminin Hasta Bağımlılık Düzeyleri ve Hemşire İş Gücü Planlamasına Etkisi: Sistematik Bir Derleme

Ayşe ÖNAL[1], Şeyda SEREN İNTEPELER [2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-7401-9191, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

[2] ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Giriş ve Amaç: Hasta sınıflandırma sistemleri (HSS), hastaları bakım ihtiyaçlarına göre gruplayarak hemşire kaynaklarının verimli kullanılmasını ve gerekli bakım sürelerinin belirlenmesini sağlar. Literatürde Perroca HSS ile hastaların bağımlılık puanlarının hesaplandığı ve günlük hemşirelik bakım sürelerinin saptandığı görülmektedir. Bu çalışma, Perroca Hasta Sınıflandırma Sistemi (PHSS) ile gerçekleştirilen araştırmaları inceleyerek PHSS'nin hasta bağımlılık düzeylerini belirlemedeki rolünü, hemşire iş gücü planlaması ile hemşirelik yönetimine etkilerini ve sağlık teknolojilerine entegrasyonunu sistematik biçimde değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Bu araştırma, PRISMA 2020 standartlarına uygun olarak yürütülmüştür. Veri toplama sürecinde Web of Science, PubMed, Scopus ve TR Dizin veri tabanlarında dil kısıtlaması uygulanmaksızın arama yapılmıştır. Uluslararası veri tabanlarında İngilizce (*"Perroca"*, *"Perroca Patient Classification System"*, *"Patient Classification System"*, *"Workload"*, *"Personnel Staffing and Scheduling"*), ulusal veri tabanlarında ise Türkçe (*"Perroca"*, *"Hasta Bağımlılığı"*, *"İş Yükü"*, *"Hemşire İş Gücü Planlaması"*) anahtar kelimeleri ve Boolean operatörleri (AND/OR) kullanılmıştır. Dahil edilme kriterlerini karşılayan ve Joanna Briggs Institute (JBI) eleştirel değerlendirme araçlarıyla metodolojik kalitesi onaylanan toplam 35 çalışma derlemeye alınmıştır.

Bulgular: İncelenen 35 çalışma beş ana tema altında toplanmıştır: (1) Metodolojik Gelişim ve Geçerlik-Güvenirlik (s=12), (2) Hasta Bağımlılık Düzeyleri ve Bakım Karmaşıklığı (s=7), (3) Hemşire İş Gücü Planlaması ve Bakım Süreleri (s=8), (4) Eğitimin Etkisi ve Kurumsal Parametreler (s=3), ve (5) Sağlık Teknolojileri ve Yapay Zekâ Entegrasyonu (s=5). Çalışmalar, PHSS'nin hasta bağımlılık düzeylerini doğrusal ve geçerli biçimde belirlediğini, hemşire iş memnuniyetini artırdığını ve bakım süreleriyle doğrudan ilişkili olduğunu belirtmektedir. Yapay zekâ ve sağlık teknolojileri entegrasyonu ile yürütülen son dönem araştırmalar ise sistemin iş gücü tahminini otomatikleştirmede başarılı olduğunu vurgulamaktadır.

Sonuç: İncelenen çalışmalar; Perroca Hasta Sınıflandırma Sisteminin hasta bağımlılık düzeylerini belirlemede, hemşire iş gücü planlamasını kanıta dayalı verilerle desteklemede ve hemşirelik yönetimi süreçlerine yön vermede etkili bir araç olduğunu göstermektedir. Yeni araştırmaların, sistemin dijital sağlık teknolojileriyle entegrasyonunu ve klinik çıktılara yansımasını değerlendiren çok merkezli tasarımlarla sürdürülmesi yönünde ele alınması önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Perroca hasta sınıflandırma sistemi, hemşire iş gücü planlaması, personel kadrolaması ve çizelgeleme, hemşirelik yönetimi, hasta bağımlılığı, iş yükü.

The Impact of the Perroca Patient Classification System on Patient Dependency Levels and Nursing Workforce Planning: A Systematic Review

Introduction and Aim: Patient classification systems (PCS) categorize patients by care needs, enabling efficient allocation of nursing resources and determining required care hours. The literature shows that the Perroca Patient Classification System (PPCS) is utilized to calculate patient dependency scores and determine daily nursing care hours. This systematic review aims to evaluate studies using the PPCS by examining its role in determining patient dependency levels, its impact on nursing workforce planning and management, and its integration with health technologies.

Methods: This study was conducted in accordance with the PRISMA 2020 guidelines. The literature search was conducted across Web of Science, PubMed, Scopus**,** and TR Dizin without language restrictions. We used English keywords (*"Perroca"*, *"Perroca Patient Classification System"*, *"Patient Classification System"*, *"Workload"*, *"Personnel Staffing and Scheduling"*) for international databases. In contrast, Turkish keywords (*"Perroca"*, *"Hasta Bağımlılığı"*, *"İş Yükü"*, *"Hemşire İş Gücü Planlaması"*) were used for national databases, combined with Boolean operators (AND/OR). The review included 35 studies that met the inclusion criteria and passed the methodological quality assessment using the Joanna Briggs Institute (JBI) critical appraisal tools.

Results: The 35 reviewed studies were grouped under five core themes: (1) Methodological Development and Psychometric Properties (n=12), (2) Patient Dependency Levels and Care Complexity (n=7), (3) Nursing Workforce Planning and Care Hours (n=8), (4) Educational Impact and Institutional Parameters (n=3), and (5) Health Technologies and Artificial Intelligence Integration (n=5). Studies reveal that the PPCS identifies patient dependency levels linearly and validly, increases nurse job satisfaction, and directly correlates with care hours. Recent studies incorporating artificial intelligence and health technologies demonstrate that the system successfully automates workforce forecasting.

Conclusion: The reviewed studies demonstrate that the Perroca Patient Classification System is an effective tool for identifying patient dependency levels, supporting evidence-based nursing workforce planning, and guiding nursing management processes. Future research should focus on multi-center study designs that evaluate the system's integration with digital health technologies and its impact on clinical outcomes.

Keywords: Perroca patient classification system, nurse staffing, personnel staffing and scheduling, nursing supervisory, patient classification, workload.

B-183. Çalışan Sessizliği Ölçeği'nin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi

Şeyda SEREN İNTEPELER[1], Yasemin TURAN ECE[2], Buse TUNA[3]

[1]ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

[2]ORCID ID: 0009-0003-3990-0268, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

[3]ORCID ID: 0009-0003-7308-4030, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Giriş ve Amaç: Sağlık alanında hasta güvenliğinin sağlanmasında çalışanların hata bildirimleri üzerinde davranışsal olarak etkili olabilecek değerlerin yönetimi oldukça önemlidir. Bu nedenle Duygusal Olaylar Teorisi temel alınarak geliştirilen Çalışan Sessizliği Ölçeği'nin Türkçe uyarlamasının ulusal literatüre kazandırılması akademi ve alana katkı sağlayacaktır. Bu çalışma, Çalışan Sessizliği Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanması ve psikometrik özelliklerinin değerlendirilmesini amaçlamaktadır.

Yöntem: Metodolojik türdeki araştırma, İzmir'de bir üniversite hastanesinde, Haziran-Ağustos 2026 tarihleri arasında 352 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler; Sosyodemografik Özellikler Veri Formu ve Çalışan Sessizliği Ölçeği kullanılarak yüz yüze, basılı formlarla toplanmıştır. Orijinal ölçeğin yazarlarından ölçek izni ve üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan 01.06.2026 tarihinde, 2026/20-03 karar numarası ile etik onay, kurum izni ve katılımcı onamları alınmıştır. Ölçek 32 maddeden ve altı alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli likert tipindeki ölçeğin puanlamasında, ölçekten alınan puan arttıkça çalışanların sessizliği artmaktadır. Ölçeğin Türkçe uyarlamasında çeviri ve geri çeviri işlemleri dil uzmanlarınca gerçekleştirilmiş, dokuz uzman görüşü ile gerekli düzenlemeler yapılmış ve pilot uygulama tamamlanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğinin değerlendirilmesinde, doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve iki yarıya bölme uygulanmıştır. Ölçeğin güvenirliği Cronbach alfa katsayısı ile belirlenmiştir.

Bulgular: Katılımcıların yaş ortalaması 34,32 (SS=6,58) yıl, %78,0'i kadın, %82,1'i lisans mezunudur. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda altı faktörlü modelin iyi uyum gösterdiği saptanmıştır (χ^2=1317,968; sd=434; χ^2/sd=3,037; RMSEA=0,078; CFI=0,898; TLI=0,884; NFI=0,857; RFI=0,836; IFI=0,899). Ölçeğin Cronbach alfa katsayısı 0,960 ve alt boyutların ise 0,819-0,931 arasındadır. İki yarıya bölme testinde; iki yarının cronbach alfa katsayıları 0,915 ve 0,921, iki bölüm arasındaki korelasyon 0,953, spearman-Brown Coefficient 0,976 eşit ve Guttman Split-Half Coefficient 0,976'dır.

Sonuç: Psikometrik özellikleri incelenen Çalışan Sessizliği Ölçeği'nin Türkçe formunun geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin sağlık kuruluşlarında kullanılması ve özellikle yöneticiler tarafından hata bildirimleri açısından değerlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Çalışan sessizliği, psikometri, hemşirelik.

Psychometric Evaluation of the Employee Silence Scale

Introduction and Aim: Managing values that may influence employees' error reporting is critical to ensuring patient safety in healthcare settings. Therefore, introducing the Turkish adaptation of the Employee Silence Scale, developed based on Affective Events Theory, into the national literature will contribute to academia and practice. This study aimed to adapt the Employee Silence Scale into Turkish and evaluate its psychometric properties.

Methods: This cross-sectional study included 352 nurses at a university hospital in İzmir between June and August 2026. Data were collected face-to-face using printed forms, including the Sociodemographic Characteristics Data Form and the Employee Silence Scale. Permission to use the scale was obtained from the original scale authors, and ethical approval was obtained from the university's ethics committee for non-interventional research on June 1, 2026 (decision no. 2026/20-03). Institutional permission and informed consent from the participants were also obtained. The scale consists of 32 items and six subdimensions. The five-point Likert-type scale is scored such that higher scores indicate higher levels of employee silence. For the Turkish adaptation of the scale, language experts conducted translation and back-translation procedures, made necessary revisions based on the opinions of nine experts, and completed a pilot study. Confirmatory factor analysis (CFA) and split-half analysis were performed to evaluate the construct validity of the scale. The reliability of the scale was assessed using the Cronbach's alpha coefficient.

Results: The mean age of the participants was 34.32 (SD=6.58) years; 78.0% were female, and 82.1% were bachelor's degree graduates. Confirmatory factor analysis showed that the six-factor model demonstrated a good fit (χ^2=1317.968; df=434; χ^2/df=3.037; RMSEA=0.078; CFI=0.898; TLI=0.884; NFI=0.857; RFI=0.836; IFI=0.899). The Cronbach's alpha coefficient was 0.960 for the overall scale and ranged from 0.819 to 0.931 for the subdimensions. In the split-half reliability analysis, the Cronbach's alpha coefficients of the two halves were 0.915 and 0.921; the correlation between the two halves was 0.953, the Spearman-Brown coefficient was 0.976, and the Guttman split-half coefficient was 0.976.

Conclusion: The Turkish version of the Employee Silence Scale, whose psychometric properties were evaluated, was determined to be a valid and reliable measurement instrument. The use of the scale in healthcare organizations is recommended, particularly by managers, for evaluating employee silence in relation to error reporting.

Keywords: Employee silence, psychometrics, nursing.

B-184. Sorumlu Hemşirelerin Yönetsel Becerilerinin Hemşirelerin İş Doyumuna Etkisi: Kesitsel Bir Çalışma

Kadriye ÖZKOL KILINÇ[1], Çiğdem TORUN KILIÇ [2], Elif KILIÇ GÜNER [3], Havva ÖZTÜRK[4]

[1] ORCID ID: 0000-0003-4227-7422, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

[2] ORCID ID: 0000-0002-7556-9010, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara

[3] ORCID ID: 0000-0001-6251-4910, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

[4] ORCID ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon

Giriş ve Amaç: Sorumlu hemşirelerin sahip olduğu yönetsel beceriler, hemşirelerin iş doyumunu ve dolayısıyla sunulan sağlık hizmetlerinin niteliğini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Bu çalışma sorumlu hemşirelerin yönetsel becerilerinin hemşirelerin iş doyum düzeylerine etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Kesitsel ve korelasyonel türdeki bu çalışma, bir üniversite hastanesinde çalışan 211 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler, bilgi formu, 'Yönetici Hemşire Becerilerini Değerlendirme Ölçeği' ve 'Hemşire İş Doyum Ölçeği' ile toplanmıştır. Yönetici Hemşire Becerilerini Değerlendirme Ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,984, Hemşire İş Doyum Ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0,893 olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın yürütülebilmesi için etik kurul onayı (No: E-13562490-050.01.04-521765, 12 Haziran 2024) alınmıştır.

Bulgular: Hemşirelere göre sorumlu hemşirelerin yönetici becerilerini değerlendirme ölçeği toplam puanı 3,77±0,81, hemşire iş doyum ölçeği toplam puanı 3,55±0,53'tür. Sorumlu hemşirelerin yönetsel becerileri ile hemşirelerin iş doyumu arasında pozitif yönde güçlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($r=0,713$; $p<0,001$). Çoklu doğrusal regresyon analizine göre, sorumlu hemşirelerin yönetsel becerileri ile hemşirelerin memnuniyeti, hemşirelerin iş doyumunun anlamlı yordayıcıları olup birlikte iş doyumundaki varyansın %61,6'sını açıklamaktadır ($F=166,885$; $p<0,001$; $R^2=0,616$).

Sonuç: Bu çalışma, sorumlu hemşirelerin yönetsel becerilerinin hemşirelerin iş doyumunun önemli bir belirleyicisi olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek yönetsel beceri algısı iş doyumunu anlamlı düzeyde artırmasına rağmen hemşirelerin iş doyumunun orta düzeyde kalması, iş doyumunun yalnızca yönetsel becerilerle açıklanamayacağını ve örgütsel ile bireysel diğer etmenlerin de dikkate alınması gerektiğini göstermektedir. Sorumlu hemşirelerin yönetsel becerilerinin geliştirilmesine yönelik eğitim programları ile kurumsal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, hemşirelerin iş doyumunu artırmaya yönelik önemli bir yönetim stratejisi olabilir. Bununla birlikte, sürdürülebilir iş doyumu için çalışma koşulları, kariyer gelişimi, ödüllendirme sistemleri ve örgütsel destek gibi diğer belirleyicilerin de bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşireler, iş doyumu, yönetici becerileri, yönetici hemşireler.

The Effect of Nurse Managers' Managerial Skills on Nurses' Job Satisfaction: A Cross-Sectional Study

Introduction and Aim: Nurse managers' managerial skills are important factors that may influence nurses' job satisfaction and, consequently, the quality of healthcare services provided. This study examined the effect of nurse managers' managerial skills on nurses' job satisfaction levels.

Method: This cross-sectional, correlational study included 211 nurses at a university hospital. Researchers collected data using a descriptive information form, the Nurse Manager Skills Assessment Scale, and the Nurse Job Satisfaction Scale. The Cronbach's alpha coefficient for the Nurse Manager Skills Assessment Scale was calculated as 0.984, and the Cronbach's alpha coefficient for the Nurse Job Satisfaction Scale was calculated as 0.893. Ethical committee approval was obtained for the conduct of the research (Approval No. E-13562490-050.01.04-521765, June 12, 2024).

Results: Nurses rated their nurse managers' managerial skills with a mean score of 3.77±0.81, while the mean job satisfaction score was 3.55±0.53. A strong, positive correlation was found between nurse managers' managerial skills and nurses' job satisfaction ($r=0.713$; $p<0.001$). Multiple linear regression showed that nurse managers' managerial skills and satisfaction with the nursing profession significantly predicted nurses' job satisfaction, explaining 61.6% of the variance in job satisfaction ($F=166.885$; $p<0.001$; $R^2=0.616$).

Conclusion: Nurse managers' managerial skills were strongly associated with nurses' job satisfaction and emerged as a significant predictor of job satisfaction. However, despite nurses perceiving their nurse managers' managerial skills as high, overall job satisfaction remained moderate, suggesting that job satisfaction is a multifaceted construct influenced by factors beyond managerial competence alone. These findings highlight the importance of strengthening leadership and management development programs, as well as institutional support mechanisms for nurse managers, to enhance nurses' job satisfaction. Sustainable improvements in job satisfaction require a comprehensive approach that also addresses working conditions, career development opportunities, reward systems, and organizational support.

Keywords: Job satisfaction, managerial skills, nurses, nurse managers.

B-185. Hemşirelerin İş Doyumu ve Tükenmişliğiyle İlgili Çalışmaların Bibliyometrik Analiz ile İncelenmesi

Ayşegül YILMAZ[1], Havva ÖZTÜRK [2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-6721-8926, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Trabzon

[2] ORCID ID: 0000-0001-8515-6263, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Trabzon

Giriş ve Amaç: Hemşirelerin iş doyumu ile tükenmişlik düzeyleri birbirleri ile negatif yönde ilişkili gösteren ve hemşirelerin çalışma yaşamını etkileyen önemli faktörlerdir. Bu çalışmada, hemşirelerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili makalelerin bibliyometrik analiz yöntemiyle ile incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışmada, Scopus veri tabanında "nurse", "job satisfaction" ve "burnout" anahtar kelimelerinin farklı kombinasyonları kullanılarak tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda, 1980-2025 yılları arasında İngilizce olarak yayımlanan hemşirelikle ilgili 1777 makaleye ulaşılmıştır. Çalışmaların bibliyometrik analizi, VOSviewer programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırma kapsamına alınan çalışmaların %12,72'si (n=226) 2025, %8,50'si (n=151) 2024 ve %7,03'ü (n=125) 2023 yılında yayımlanmıştır. Bu çalışmaların %90,66'sı (n= 1611) araştırma makalesi, %9,34'ü (n=166) derleme makalesidir. Çalışmalarda en sık kullanılan anahtar kelimeler "burnout (n=614)", "job satisfaction (n=309)", "nurses (n=283)", "nursing (n=188)" ve "compassion fatigue (n=150)" olarak belirlenmiştir. En fazla yayın (n=590) ve atıf (n=30860) sayısına sahip ülke Amerika Birleşik Devletleri, en fazla yayın yapan (n=20) ve atıf alan (n=3326) yazar ise Linda H. Aiken olarak görülmüştür.

Sonuç: Son yıllarda hemşirelerde iş doyumu ve tükenmişlik üzerine yapılan çalışmaların sayısının artması, hemşirelik işgücünü tehdit eden bu konuların hâlen çözülemediğini ve giderek daha fazla önem kazandığını göstermektedir. Bu doğrultuda, hemşirelerin iş doyumunu artırmaya ve tükenmişliği azaltmaya yönelik etkili çözüm önerilerinin geliştirilmesi ve güncel araştırma ve analizlerin düzenli olarak yapılması önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bibliyometrik analiz, hemşirelik, iş doyumu, tükenmişlik.

Bibliometric Analysis of Studies on Nurses' Job Satisfaction and Burnout

Introduction and Aim: Job satisfaction and burnout levels among nurses are negatively correlated and significantly affect nurses' working lives. This study aims to examine articles related to nurses' job satisfaction and burnout levels using bibliometric analysis.

Method: This study searched the Scopus database using different combinations of the keywords “nurse”, “job satisfaction”, and “burnout”. The search yielded 1777 English-language articles related to nursing published between 1980 and 2025. Bibliometric analysis of the studies was performed using the VOSviewer program.

Results: Of the studies included in the research, 12.72% (n=226) were published in 2025, 8.50% (n=151) in 2024, and 7.03% (n=125) in 2023. 90.66% (n=1611) of these studies were research articles, and 9.34% (n=166) were review articles. The most frequently used keywords in the studies were "burnout (n=614)", "job satisfaction (n=309)", "nurses (n=283)", "nursing (n=188)", and "compassion fatigue (n=150)". The United States had the most publications (n=590) and citations (n=30860), while Linda H. Aiken had the most publications (n=20) and citations (n=3326).

Conclusion: The increasing number of studies on job satisfaction and burnout among nurses in recent years indicates that these issues, which threaten the nursing workforce, remain unresolved and are becoming increasingly important. Accordingly, it is crucial to develop effective solutions to increase job satisfaction and reduce burnout among nurses, and to conduct regular, up-to-date research and analysis.

Keywords: Bibliometric analysis, nursing, job satisfaction, burnout.

BD-186 Bakım Verenler Perkütan Endoskopik Gastrostomiden İlaç Uygulama Hatalarını Önlemede Nasıl Çözümün Bir Parçası Olabilir?

Gülizar DUMAN [1], Şeyda SEREN İNTEPELER[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-8335-0684, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir Şehir Hastanesi, İzmir

[2] ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

Amaç: Perkütan endoskopik gastrostomi (PEG) tüpü bulunan bireylerde ilaçların hazırlanması ve uygulanmasında bakım verenler önemli sorumluluklar üstlenmektedir. Bu derlemenin amacı, PEG yoluyla ilaç uygulamalarında bakım verenlerin ilaç hatalarını azaltmaya ve katılımını güçlendirmeye yönelik yaklaşımları ilaç güvenliği açısından değerlendirmektir.

Genel Bilgiler: PEG yoluyla ilaç uygulaması; uygun farmasötik formun seçilmesi, ilaçların doğru hazırlanması ve uygulanması, ilaç–besin etkileşimlerinin yönetilmesi ve tüp açıklığının korunması gibi birçok basamağı içermektedir. Modifiye salımlı veya enterik kaplı farmasötik formların ezilmesi, ilaçların beslenme ürünleriyle karıştırılması, birden fazla ilacın eş zamanlı uygulanması, uygun olmayan seyreltme yöntemlerinin kullanılması ve ilaçlar arasında yeterli tüp irrigasyonunun yapılmaması başlıca hazırlama ve uygulama hatalarıdır. Bu hatalar; ilaç–ilaç ve ilaç–besin etkileşimlerine, farmakokinetik özelliklerin değişmesine, doz kaybına, tüp tıkanıklığına ve terapötik yanıtın azalmasına neden olabilmektedir. Uygulamaların hastaneden ev ortamına taşınması, bakım verenleri ilaç güvenliğinin önemli bir paydaşı hâline getirmektedir. Bakım veren katılımı; riskli uygulamaları fark etme, doğru uygulama basamaklarını gerçekleştirme, soru sorma ve sağlık profesyonelleriyle iş birliği yapmayı kapsamaktadır. Çok bileşenli eğitim programlarının yazılı-görsel materyaller, demonstrasyon, geri gösterim ve öğret–geri anlat yöntemleriyle desteklenmesi önerilmektedir. Bakım veren yeterliliğinin beceri kontrol listeleri ve doğrudan gözlemle değerlendirilmesi, eğitimin taburculuk sonrası izlem ve danışmanlıkla pekiştirilmesi güvenli uygulama davranışlarının sürdürülmesini destekleyebilir. Bu yaklaşımlar bakım verenlerin bilgi, beceri ve öz yeterliliğini artırarak ilaç hatalarının azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Sonuç: Bakım verenlerin ilaç güvenliğinin aktif bir paydaşı olarak sürece dâhil edilmesi önemlidir. Bununla birlikte, bakım veren katılımının ilaç hatalarını azaltmadaki etkisini doğrudan değerlendiren çalışmalar sınırlıdır. Bakım verenlerin gerçek uygulama davranışlarını ve katılım temelli müdahalelerin etkinliğini inceleyen kontrollü çalışmalara gereksinim bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Perkütan endoskopik gastrostomi, bakım veren katılımı, ilaç uygulama hataları, ilaç güvenliği, hasta güvenliği.

How Can Caregivers Be Part of the Solution in Preventing Medication Administration Errors via Percutaneous Endoscopic Gastrostomy?

Aim: Caregivers assume significant responsibilities for the preparation and administration of medications to individuals with percutaneous endoscopic gastrostomy (PEG) tubes. This review aimed to evaluate approaches to reduce medication errors and strengthen caregiver involvement in PEG medication administration from a medication safety perspective.

Background: Medication administration via PEG involves multiple steps, including selecting the appropriate dosage form, preparing and administering medications correctly, managing drug–nutrient interactions, and maintaining tube patency. Common preparation and administration errors include crushing modified-release or enteric-coated dosage forms, mixing medications with enteral nutrition formulas, administering multiple medications simultaneously, using inappropriate dilution methods, and failing to adequately flush the tube between medications. These errors may cause drug–drug and drug–nutrient interactions, altered pharmacokinetics, dose loss, tube occlusion, and reduced therapeutic response. The transition of medication administration from hospital to home makes caregivers important stakeholders in medication safety. Caregiver involvement includes recognizing unsafe practices, correctly performing administration steps, asking questions, and collaborating with healthcare professionals. Multicomponent educational programs should include written and visual materials, demonstrations, return demonstrations, and teach-back methods. Assessing caregiver competency through skills checklists and direct observation and reinforcing education through post-discharge follow-up and counselling may promote the sustainability of safe medication administration practices. These approaches may reduce medication errors by improving caregivers' knowledge, skills, and self-efficacy.

Conclusion: Caregivers should be actively involved in medication safety processes. However, studies directly evaluating the effect of caregiver involvement on reducing medication errors remain limited. Controlled studies examining caregivers' actual administration practices and the effectiveness of caregiver engagement-based interventions are needed.

Keywords: Percutaneous endoscopic gastrostomy, caregiver involvement, medication administration errors, medication safety, patient safety.

B-187. Hemşirelerin Dijital Yorgunluk Düzeyinin Mental Sağlık Durumu Üzerine Yordayıcı Etkisi

Şeyda SEREN İNTEPELER[1], Buse TUNA[2]

[1] ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana bilim Dalı, İzmir

[2] ORCID ID: 0009-0003-7308-4030, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Giriş ve Amaç: Son yıllarda sağlık sistemlerinde dijital teknolojilerin hızla yaygınlaşması, hemşirelerin çok sayıda dijital iletişim kanalına yöneltilmesi ve sonucunda mental sağlıkları üzerinde bazı etkilerin ortaya çıkması kaçınılmazdır. Çalışmada, hemşirelerin dijital yorgunluk düzeylerinin mental sağlık üzerine yordayıcı etkisinin incelenmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Tanımlayıcı kesitsel tasarımdaki araştırma, bir üniversite hastanesinde, Mayıs-Ağustos 2026 tarihleri arasında 288 hemşireyle yürütülmüştür. Veriler, "Sosyodemografik Özellikler Veri Formu", "Dijital Yorgunluk Ölçeği (DYÖ)" ve "Ruh Sağlığı Sürekliliği Kısa Formu (RSS-KF)" ile toplanmıştır. DYÖ iç tutarlık katsayısı 0,95, alt boyutların ise 0,79 ile 0,94 arasındadır. RSS-KF iç tutarlık katsayısı 0,90, alt boyutların ise 0,78 ile 0,85 arasındadır. Yazarlardan ölçek izinleri ve üniversitenin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan 18.05.2026 tarihinde, 2026/19-05 numarası ile etik onay, kurum izni ve katılımcı onamları alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler ve hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Analizlerde anlamlılık düzeyi $p<0,05$ olarak kabul edilmiştir.

Bulgular: Hemşirelerin DYÖ puan ortalaması 71,74±22,35'tir. Alt boyut ortalamaları dijital bağımlılık 33,92±10,55, psikolojik yorgunluk 14,37±6,00, fiziksel ve zihinsel yorgunluk 13,32±5,30 ve psikosomatik sorunlar 10,13±4,10 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin, mental sağlık durumunu puan ortalaması 43,89±13,87; duygusal, sosyal ve psikolojik iyi olma alt boyut ortalamaları sırasıyla 9,91±3,09, 13,55±5,97 ve 20,43±6,49'dur. Regresyon modelinde sosyodemografik ve ekran kullanımı değişkenleri RSS-KF toplam puanındaki varyansın %5,8'ini açıklamıştır ve bu artış istatistiksel olarak anlamlıdır (R^2=0,058, p=0,011). DYÖ'nün dört alt boyutunun modele eklenmesi açıklanan varyansı %1,4 artırmıştır; ancak bu artış istatistiksel olarak anlamlı değildir (ΔR^2=0,014, p=0,308). Tam model anlamlı, ancak açıklanan toplam varyans düşüktür (R^2=0,072, p=0,016). Son modelde yalnızca günlük bilgisayar ekran süresi RSS-KF toplam puanının tek anlamlı yordayıcısıdır (B=1,058, β= 0,185, %95 GA [0,433; 1,682], p=0,001).

Sonuç: Sosyodemografik ve ekran kullanımı değişkenleri ile DYÖ alt boyutları, hemşirelerin mental sağlık durumunu %7,2 açıklamaktadır. Hemşirelerin dijital yorgunluk düzeyinin tek başına mental sağlık durumunun anlamlı düzeyde yordayıcısı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yöneticilerin ekran kullanım değişkenleri açısından hemşirelerin mental sağlıkları üzerine koruyucu önlemler almaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, mental sağlık, yorgunluk.

Predictive Effect of Digital Fatigue Levels on Mental Health Status in Nurses

Introduction and Aim: The rapid proliferation of digital technologies in healthcare systems has inevitably exposed nurses to numerous digital communication channels, which may affect their mental health. This study aimed to examine the predictive effect of digital fatigue on nurses' mental health.

Method: This descriptive cross-sectional study included 288 nurses at a university hospital between May and August 2026. Data were collected using the "Sociodemographic Characteristics Data Form," the "Digital Fatigue Scale (DFS)," and the "Mental Health Continuum Short Form (MHC-SF)." The DFS had an internal consistency of 0.95, with sub-dimension coefficients from 0.79 to 0.94. The MHC-SF had an internal consistency of 0.90, with sub-dimension coefficients from 0.78 to 0.85. Permission for the scales, ethical approval (May 18, 2026, no. 2026/19-05), institutional permission, and written informed consent were obtained. Descriptive statistics and hierarchical multiple linear regression were used, with significance set at $p<0.05$.

Results: The mean total DFS score of the nurses was 71.74±22.35. Sub-dimension mean scores were as follows: digital addiction, 33.92 ± 10.55; psychological fatigue, 14.37±6.00; physical and mental fatigue, 13.32±5.30; and psychosomatic problems, 10.13±4.10. The mean total mental health status score was 43.89±13.87; the mean scores for the emotional, social, and psychological well-being sub-dimensions were 9.91±3.09, 13.55±5.97, and 20.43±6.49, respectively. In the regression model, sociodemographic and screen-use variables explained 5.8% of the variance in the total MHC-SF score, and this increase was statistically significant ($R^2=0.058$, $p=0.011$). Adding the four DFS sub-dimensions increased explained variance by 1.4%; however, this change was not statistically significant ($\Delta R^2=0.014$, $p=0.308$). The full model was significant, yet the total explained variance remained low ($R^2=0.072$, $p=0.016$). In the final model, only daily computer screen time emerged as a significant independent predictor of the total MHC-SF score ($B=1.058$, $\beta=0.185$, 95% CI [0.433, 1.682], $p=0.001$).

Conclusion: Sociodemographic and screen-use variables, together with the DFS sub-dimensions, accounted for 7.2% of the variance in nurses' mental health status. Nurses' digital fatigue levels alone did not significantly predict their mental health status. It is recommended that administrators implement preventive measures concerning screen-use variables to protect and promote nurses' mental health.

Keywords: Nurses, mental health, fatigue.

B-188. Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Klinik Uygulamada Kriz Liderliği Deneyimleri: Fotoses Yöntemiyle Yapılan Kalitatif Bir Çalışma

Çiğdem TORUN KILIÇ[1], Nagihan KÖROĞLU KABA [2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-7556-9010, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Gülhane Hemşirelik Fakültesi, Ankara

[2] ORCID ID: 0000-0002-1355-4315, Bayburt Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Bayburt

Giriş ve Amaç: Son yıllarda krizlerin artan sıklığı, sağlık hizmeti ortamlarında belirsizlik ve karmaşıklık yaratmıştır. Geleceğin hemşireleri olan hemşirelik son sınıf öğrencileri, bu bakım ortamlarındaki zorlukların üstesinden gelmek için kayıtlı hemşirelerle birlikte çalışmaktadır. Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin klinik ortamlarda kriz liderliğini nasıl deneyimlediklerini ve yorumladıklarını araştırmak, hemşirelik eğitimini güçlendirmek ve geleceğin hemşirelik liderlerini yetiştirmek açısından büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma, hemşirelik son sınıf öğrencilerinin klinik uygulamada kriz liderliğine ilişkin algılarını ve deneyimlerini, ayrıca kendi liderlik potansiyellerine ilişkin değerlendirmelerini araştırmayı amaçlamaktadır.

Yöntem: Keşif amaçlı fotoğraf yöntemi kullanılarak kalitatif bir tasarım gerçekleştirilmiştir. Çalışma, Türkiye'deki bir devlet üniversitesinin hemşirelik bölümünde yapılmıştır. Hemşirelik bölümünden 13 son sınıf hemşirelik öğrencisi çalışmaya katılmıştır. Veriler, Temmuz ve Ağustos 2025 tarihleri arasında fotoğraf çekimi ve bu fotoğraflara dayalı odak grup görüşmeleri yoluyla toplanmıştır. Transkriptler tematik analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Bu araştırma, Bayburt Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu tarafından onaylanmıştır (Tarih:16.4.2025; Sayı: 46-3).

Bulgular: Öğrenciler krizleri sadece ani klinik olaylar olarak değil, aynı zamanda personel eksikliği, kaynak yetersizliği, koordinasyon sorunları ve liderlik açıkları gibi örgütsel faktörlerle ilişkili olarak da değerlendirdiler. Bulgular, 10 alt temadan oluşan dört ana tema altında gruplandırıldı: (1) Kriz durumlarında liderliğin görünürlüğü, (2) bir kriz liderinden beklentiler, (3) öğrencilerin kriz liderliğiyle ilgili kendi deneyimleri ve rol üstlenme algıları, (4) kriz liderliği potansiyelini şekillendirmede hemşirelik eğitiminin rolü.

Sonuç: Son sınıf hemşirelik öğrencileri, kriz liderliğini bireysel yetkinlikler ve örgütsel koşullar arasındaki etkileşimle şekillenen çok boyutlu bir olgu olarak sundular. Bulgular, kriz liderliği potansiyelinin özgüven, deneyim, rol model gözlemi ve daha görünür, sistematik ve uygulamaya dayalı öğrenme fırsatları sağlayan eğitim desteği yoluyla gelişebileceğini göstermektedir. Bu çalışma, eğitimcilere müfredattaki eksiklikleri belirleme ve kriz yönetimi, liderlik gelişimi ve klinik karar verme becerilerini güçlendiren hemşirelik eğitim programlarını yeniden yapılandırma stratejileri geliştirme konusunda fikir verebilir.

Anahtar Kelimeler: Kriz, liderlik, hemşirelik öğrencileri, fotoses, nitel.

Senior Nursing Students' Experiences with Crisis Leadership in Clinical Practice: A Qualitative Study Using the Photovoice Method

Introduction and Aim: In recent years, the increasing frequency of crises has created uncertainty and complexity in healthcare settings. Nursing students, the nurses of the future, work alongside registered nurses to address these challenges in care settings. Investigating how senior nursing students experience and interpret crisis leadership in clinical settings is important for strengthening nursing education and cultivating future nursing leaders. The study aims to explore senior nursing students' perceptions and experiences of crisis leadership in clinical practice, as well as their evaluations of their own leadership potential.

Method: Qualitative design using the photovoice method for exploratory purposes. The study was conducted in the nursing department of a public university in Türkiye. Data were collected between July and August 2025 through photography and focus group interviews conducted based on these photographs. The transcripts were analyzed using thematic analysis. This research was approved by the Bayburt University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee (Date: 16.4.2025; Number: 46-3).

Results: Students evaluated crises not only as sudden clinical events but also in relation to organizational factors such as staff shortages, resource shortages, coordination problems, and leadership gaps. Findings were grouped under four main themes comprising 10 subthemes: (1) Visibility of leadership in crises, (2) expectations of a crisis leader, (3) students' own experiences with crisis leadership and their perceptions of role-taking, and (4) role of nursing education in shaping crisis leadership potential.

Conclusion: Senior nursing students presented crisis leadership as a multidimensional phenomenon shaped by interaction between individual competencies and organizational conditions. Findings indicate that crisis leadership potential may develop through self-confidence, experience, role model observation, and educational support that provides more visible, systematic, and practice-based learning opportunities. This study may help educators identify curriculum gaps and develop strategies to restructure nursing education programs to strengthen crisis management, leadership development, and clinical decision-making skills.

Keywords: Crisis, leadership, nursing students, photovoice, qualitative.

B-189. Yoğun Bakım Hemşirelerinde Güçlendirici Liderlik, Olumlu Çalışma Ortamı ve Klinik Yeterlilik

Bahar YURDAKUL[1], Handan ALAN[2]
[1] ORCID ID: 0009-0008-2705-7679 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul
[2] ORCID ID: 0000-0001-7414-2288 İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yoğun bakım üniteleri, ileri yaşamı destekleyici tedavileri gerektiren, kritik rahatsızlıkları olan ağır hastaların, karmaşık ihtiyaçlarını karşılamak için son derece uzmanlaşmış hemşirelik bakımı gerektiren kliniklerdir. Özerkliği ve karar alma süreçlerine katılımı destekleyen güçlendirici liderlik; bu zorlu şartlarda olumlu çalışma koşullarının sağlanması ve hemşirelerin klinik yeterliliklerinin artırılmasında kritik önem taşıyan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu araştırmanın amacı, güçlendirici liderlik, olumlu çalışma ortamı ve klinik yeterlilik düzeylerini belirleyerek kişisel ve mesleki özelliklerle karşılaştırmaktır.

Yöntem: Tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini; İstanbul'daki sekiz kamu hastanesinin yoğun bakım ünitelerinde en az altı aydır görev yapan ve çalışmaya gönüllü olarak katılan 500 hemşire oluşturmaktadır. Araştırma için kurum izinleri ve Etik Kurul izni (2025/563) alınmıştır. Veriler, 10 Aralık 2025–15 Mayıs 2026 tarihleri arasında yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır. Veri toplama araçları olarak Katılımcı Özellikleri Formu, Yönetici Hemşirelerin Çalışan Hemşireleri Güçlendirici Davranışları Ölçeği, İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamı Değerlendirme Ölçeği ve Klinik Hemşireler İçin Yeterlilik Ölçeği kullanılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 21.0 programı kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 28,24±11,61; %74'ü kadın, %79,4'ü lisans mezunu, çalışma yılı ortalaması 5,01±4,04 ve yoğun bakım deneyimi ortalaması 4,30±3,63 yıl olarak bulunmuştur. Çalışmadaki hemşirelerin %52,6'sı genel-erişkin, %19,8'i yenidoğan ve çocuk %14,2'si kvc-koroner ve %12,6 diğer (dâhiliye, yanık vd.) yoğun bakım ünitelerinde görev yapmaktadır. Ölçek puan ortalamaları; Güçlendirici Davranışlar için 179,15±34,58, Çalışma Ortamı Değerlendirme için 78,35±18,46 ve Klinik Yeterlilik için 107,51±10,96 olarak bulunmuştur. Hemşirelerin demografik ve mesleki özellikleri ile ölçek puanları karşılaştırıldığında, mesleki deneyim süresinin hemşirelerin yöneticilerin güçlendirici davranışlarına, çalışma ortamına ve klinik yeterliliğe ilişkin algıları üzerinde anlamlı farklılık oluşturduğu belirlenmiştir. Kurumsal deneyim ve yoğun bakım deneyim yılı süresinin hem çalışma ortamı hem de klinik yeterlilik puanlarında belirgin farklılıklar yarattığı bulunmuştur. Aynı zamanda klinik yeterlilik puanlarının cinsiyette, çalışma ortamı değerlendirmelerinin ise medeni duruma göre farklılık gösterdiği saptanmıştır. Son olarak, çalışılan yoğun bakım ünitesinin türü, hem yöneticilerin güçlendirici davranış puanlarında hem de çalışma ortamı değerlendirmelerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Sonuç: Yoğun bakım hemşirelerinin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre yapılan analizlerde; yöneticilerin güçlendirici liderlik davranışları, çalışma ortamı algısı ve klinik yeterlilik düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu doğrultuda, yoğun bakım hemşirelerinin klinik yeterliliklerini artırmak ve çalışma ortamlarını iyileştirmek amacıyla, hemşirelerin bireysel ve mesleki nitelikleri göz önünde bulundurularak güçlendirici liderlik yaklaşımlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirici liderlik, yoğun bakım hemşireliği, olumlu çalışma ortamı, klinik yeterlilik**.**

Dipnot: *Bu çalışma İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programında devam eden yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

Empowering Leadership, Positive Work Environment and Clinical Competence Among Intensive Care Nurses

Introduction and Aim: Intensive care units are highly specialized clinical settings that require specialized nursing care to meet the complex needs of critically ill patients who require advanced life-support therapies. Empowering leadership, which supports autonomy and participation in decision-making, plays a critical role in creating positive working conditions and enhancing nurses' clinical competence in these challenging settings. This study aimed to determine the levels of empowering leadership, positive work environment, and clinical competence and to compare these levels according to personal and professional characteristics.

Methods: This descriptive study included 500 nurses who had worked for at least six months in intensive care units at eight public hospitals in İstanbul and who voluntarily participated in the study. Institutional permissions and Ethics Committee approval (2025/563) were obtained. Data were collected through face-to-face questionnaires between December 10, 2025, and May 15, 2026. The data collection instruments included the Participant Characteristics Form, the Empowering Behaviors of Nurse Managers Scale, the Practice Environment Scale of the Nursing Work Index, and the Competency Inventory for Registered Nurses. Data were analyzed using SPSS version 21.0.

Results: The mean age of the participating nurses was 28.24±11.61 years; 74% were female, 79.4% held a bachelor's degree, the mean total professional experience was 5.01±4.04 years, and the mean intensive care experience was 4.30±3.63 years. Of the nurses, 52.6% worked in general adult intensive care units, 19.8% in neonatal and pediatric intensive care units, 14.2% in cardiovascular surgery/coronary intensive care units, and 12.6% in other intensive care units (internal medicine, burn units, etc.). The mean scale scores were 179.15±34.58 for Empowering Behaviors, 78.35±18.46 for Practice Environment, and 107.51±10.96 for Clinical Competence. Comparisons of nurses' demographic and professional characteristics with scale scores showed that professional experience was significantly associated with nurses' perceptions of nurse managers' empowering behaviors, the work environment, and clinical competence. Institutional experience and years of intensive care experience also resulted in significant differences in work environment and clinical competence scores. Clinical competence scores differed significantly by gender, while work environment scores differed significantly by marital status. Finally, the type of intensive care unit in which nurses worked was significantly associated with both empowering behavior scores of nurse managers and work environment scores.

Conclusion: Analyses according to the sociodemographic and professional characteristics of intensive care nurses revealed statistically significant differences in perceptions of nurse managers' empowering leadership behaviors, work environment, and levels of clinical competence. Accordingly, to enhance the clinical competence of intensive care nurses and improve their work environments, empowering leadership approaches should be promoted by taking nurses' individual and professional characteristics into consideration.

Keywords: Empowering leadership, intensive care nursing, positive work environment, clinical competence.

Footnote: *This study was derived from the ongoing master's thesis initiated in the Master's Program with Thesis in Nursing Management at Istanbul University-Cerrahpaşa Graduate Education Institute.*

B-190 Hemşirelerde Değer Temelli Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi

Sibel MELER[1], Fadime ULUPINAR[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-2340-9998, Selçuk Üniversitesi, Konya

[2] ORCID ID: 0000-0002-8262-2908, Erzurum Teknik Üniversitesi, Erzurum

Giriş ve Amaç: Değer temelli liderlik, etik ve mesleki değerlerin liderlik süreçlerine yansıtılmasını ve karar verme süreçlerinde temel alınmasını sağlayan bir liderlik yaklaşımıdır. Bu araştırma, hemşirelerin değer temelli liderlik özelliklerini belirlemek ve değer temelli liderliğin farklı boyutları arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki araştırma, Nisan–Temmuz 2026 tarihleri arasında 452 hemşire ile yürütülmüştür. Veriler, "Sosyodemografik Soru Formu" ve "Değer Temelli Liderlik Ölçeği" kullanılarak çevrim içi veri toplama formu aracılığıyla, olasılıksız örnekleme yöntemlerinden kartopu örnekleme yöntemiyle toplanmıştır. Ölçeğin kullanımına ilişkin yazılı izin ve etik kurul onayı (E-70632468-050.01-1215782) alınmıştır. Verilerin analizinde uygun parametrik ve nonparametrik istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır.

Bulgular: Katılımcıların %50'si 25–34 yaş grubunda, %56'sı kadın ve %56'sı evlidir. Katılımcıların %67'si lisans mezunu olup %30,1'inin mesleki deneyimi 6–10 yıl arasındadır. Değer Temelli Liderlik Ölçeği toplam puan ortalaması 3,37±1,14'tür. Alt boyutlar arasında en yüksek puan ortalaması milli boyutta (3,50±1,10), en düşük puan ortalaması ise manevi boyutta (3,21±1,17) bulunmuştur. Ölçek toplam puanı ve alt boyutlarda yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, çalışma süresi ve çalışılan klinik açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Alt boyutların tamamı arasında pozitif yönde ve güçlü düzeyde ilişkiler belirlenmiştir ($p<0,001$). En yüksek ilişki evrensel ve bireysel boyutlar arasında ($\rho=0,878$), en düşük ilişki ise bireysel ve milli boyutlar arasında ($\rho=0,646$) saptanmıştır. Alt boyutların toplam puanla korelasyonları $\rho=0,796$–$0,952$ arasında değişmiştir ($p<0,001$).

Sonuç: Hemşirelerin değer temelli liderlik özelliklerinin görece yüksek düzeyde olduğu ve özellikle milli değerlerin daha belirgin olduğu görülmüştür. Alt boyutlar arasındaki güçlü ve pozitif ilişkiler, değer temelli liderliğin birbirini tamamlayan çok boyutlu bir yapı sergilediğini düşündürmektedir. Hemşire yöneticilerin liderlik uygulamalarında farklı değer boyutlarını bütüncül biçimde ele almaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Değer temelli, hemşire, lider.

Examining Value-Based Leadership Characteristics in Nurses

Introduction and Aim: Value-based leadership is a leadership approach that ensures ethical and professional values are reflected in leadership processes and used as a basis for decision-making. This research aimed to identify nurses' value-based leadership characteristics and examine the relationships among its dimensions.

Method: This descriptive study included 452 nurses and was conducted between April and July 2026. Data were collected using an online data collection form with a "Sociodemographic Questionnaire" and a "Value-Based Leadership Scale," employing snowball sampling, a non-probability sampling method. Written permission and ethical committee approval (E-70632468-050.01-1215782) were obtained for the use of the scale. Appropriate parametric and nonparametric statistical methods were used in the analysis of the data.

Results: 50% of the participants were in the 25–34 age group, 56% were female, and 56% were married. 67% of the participants had a bachelor's degree, and 30.1% had 6–10 years of professional experience. The mean total score on the Value-Based Leadership Scale is 3.37±1.14. Among the sub-dimensions, the highest mean score was found in the national dimension (3.50±1.10), and the lowest mean score was found in the spiritual dimension (3.21±1.17). No statistically significant differences were found in the total scale score and sub-dimensions by age, gender, marital status, education level, length of service, or clinic worked in ($p>0.05$). Positive and strong correlations were determined among all sub-dimensions ($p<0.001$). The highest correlation was between the universal and individual dimensions ($\rho=0.878$), and the lowest was between the individual and national dimensions ($\rho=0.646$). The correlations of the sub-dimensions with the total score ranged from $\rho=0.796–0.952$ ($p<0.001$).

Conclusion: Nurses have relatively high levels of value-based leadership characteristics, and national values are particularly prominent. The strong, positive relationships between the sub-dimensions suggest that value-based leadership has a complementary, multidimensional structure. Nurse managers should address the different value dimensions holistically in their leadership practices.

Key words: Leader, nurse, value-based.

BD-191. Hemşirelikte Güçlendirici Liderlik: Temel Boyutlar, Örgütsel ve Bireysel Sonuçlar

Bahar YURDAKUL[1], Handan ALAN[2]

[1] ORCID ID: 0009-0008-2705-7679 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-7414-2288 İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

Amaç: Hemşirelik hizmetlerinin yönetiminde liderlik, sağlık hizmetlerinin kalitesini, hasta güvenliğini ve örgütsel performansı doğrudan etkileyen temel bir bileşendir. Ön saflarda liderlik yapan yönetici hemşireler, hizmetleri koordine etme, kaynakları yönetme, personel performansını destekleme ve organizasyon politikalarını günlük klinik uygulamaya dönüştürme konusunda stratejik bir rol oynamaktadır. Yönetici hemşirelerin bu stratejik rolleri etkin bir şekilde yerine getirebilmelerinde liderlik yaklaşımları belirleyici bir faktördür. Pozitif liderlik yaklaşımlarından biri olan güçlendirici liderlik; örgütsel vatandaşlığa, bireysel ve takım çalışmalarına, iş performansına olumlu katkı sağlamaktadır. Bu derleme, hemşirelik hizmetlerinde güçlendirici liderliğin önemini ve etkilerini ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Genel Bilgiler: Modern sağlık sistemlerindeki karmaşıklığın artması ve kaynakların kısıtlı olması, hemşirelikte geleneksel hiyerarşik modellerden güçlendirici liderlik gibi yaklaşımlara geçilmesini zorunlu kılmaktadır. Güçlendirici liderlik; çalışanların, görevlerini başarıyla yerine getirmeleri ve içsel motivasyonlarının artması amacıyla, onlara sorumluluk ve özerklik tanımakla birlikte mevcut yetenek ve güçlerini çalışanlarıyla paylaşma süreci şeklinde tanımlanmaktadır. Bu liderlik modeli, hemşirelerin karar alma süreçlerine etkin katılımını sağlayarak mesleki otonomilerini artırmayı ve karmaşık klinik ortamlarda ekip uyumunu optimize etmeyi hedeflemektedir. Çalışanlardaki güçsüzlük algısını ortadan kaldırarak motivasyon ve rol bilincini artıran bu yaklaşım, basit bir yetki devrinin ötesinde özerkliği ve güç paylaşımını destekleyen yönlendirici bir süreçtir. Liderlerin bu davranışları, kurumlarda yapısal (bilgi, destek, kaynak ve fırsatlara erişim) ve psikolojik (anlam, yeterlilik, özerklik ve etki) güçlendirmenin gelişimini desteklemektedir. Nitekim güçlendirme süreci çalışanlara bağımsız çalışma imkânı tanıyarak iş tatminini ve işte gelişme düzeyini yükseltmekte; klinik ihtiyaçlara daha yenilikçi çözümler üretilmesini sağlamaktadır. Ayrıca sağlık sektöründe güçlendirici liderlik; stres, kaygı ve mobbing gibi olumsuz iş sonuçlarını azaltmada ve hemşirelerin hasta güvenliğine yönelik sessizliğini kırarak hayati bir rol oynamada son derece etkilidir. Özel klinik alanlarda da benzer şekilde, örneğin onkoloji hemşireleriyle yapılan çalışmalarda, güçlendirici liderlik faaliyetlerinin (mentörlük vb.) tükenmişlik riskini önemli ölçüde düşürdüğü gösterilmiştir. Tüm bu bulgular, güçlendirici liderliğin sağlık kurumlarında sürdürülebilir bakım kalitesi ile çalışanların psikolojik ve mesleki iyilik halinin desteklenmesinde kritik bir yönetim stratejisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Sonuç: Güçlendirici liderlik, modern hemşirelik uygulamaları için bir tercih olmaktan öte, önemli bir gerekliliktir. Yönetici hemşirelerin mentorluk, kaynak sağlama ve karar alma süreçlerine katılımı destekleyen yaklaşımları benimsemeleri, klinik ekiplerin yenilikçilik kapasitesini güçlendirmektedir. Yönetici hemşirelerin bu yöndeki yetkinliklerini artıracak eğitim programlarıyla desteklenmesi ve yönetim politikalarında güçlendirici liderlik prensiplerine yer verilmesi güvenli klinik ortamların oluşturulmasında kritik bir rol oynayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Güçlendirici liderlik, hastane, hemşirelik hizmetleri yönetimi, bireysel ve örgütsel çıktılar.

Empowering Leadership in Nursing: Key Dimensions, Organizational and Individual Outcomes

Aim: Leadership in managing nursing services is a fundamental component that directly affects healthcare quality, patient safety, and organizational performance. Frontline nurse managers play a strategic role in coordinating services, managing resources, supporting staff performance, and translating organizational policies into daily clinical practice. Leadership approaches determine whether nurse managers can effectively fulfill these strategic roles. As a positive leadership approach, empowering leadership contributes to organizational citizenship, individual and team performance, and job performance. This review examines the importance and effects of empowering leadership in nursing services.

Background: The increasing complexity of modern healthcare systems and limited resources necessitate a shift from traditional hierarchical models toward approaches such as empowering leadership in nursing. Empowering leadership is defined as a process of giving employees responsibility and autonomy, sharing power and capabilities with them to help them perform their duties successfully and increase their intrinsic motivation. This leadership model aims to increase nurses' professional autonomy by facilitating active participation in decision-making and optimizing team cohesion in complex clinical environments. By reducing employees' perceptions of powerlessness and strengthening motivation and role awareness, this approach goes beyond simple delegation. It provides a guiding process that supports autonomy and power sharing. These leadership behaviors support the development of structural empowerment (access to information, support, resources, and opportunities) and psychological empowerment (meaning, competence, autonomy, and impact) within organizations. Indeed, the empowerment process enables employees to work more independently, thereby increasing job satisfaction and opportunities for professional growth while facilitating the development of more innovative solutions to clinical needs. In addition, empowering leadership in the healthcare sector is highly effective in reducing adverse work-related outcomes such as stress, anxiety, and mobbing. It plays a vital role in encouraging nurses to speak up about patient safety concerns. Similarly, in specialized clinical areas, studies of oncology nurses have shown that empowering leadership practices, such as mentoring, significantly reduce the risk of burnout. Collectively, these findings demonstrate that empowering leadership is a critical management strategy for promoting sustainable quality of care and supporting the psychological and professional well-being of healthcare workers.

Conclusion: Empowering leadership is not merely an option but an important necessity for modern nursing practice. Nurse managers' adoption of approaches that support mentoring, resource provision, and participation in decision-making strengthens clinical teams' capacity for innovation. Supporting nurse managers through training programs that build their competencies in this area and incorporating empowering leadership principles into management policies will play a critical role in creating safe clinical environments.

Keywords: Empowering leadership, hospital, nursing services management, individual and organizational outcomes.

BD-192. Gizli Risk, Açık Sorumluluk: Madde Bağımlılığı Olan Hemşireler ve Yönetici Hemşire Yaklaşımı

Yeliz BİÇER

ORCID ID: 0009-0003-5661-946X, Özel Moodist Hastanesi, İstanbul

Amaç: Bu derlemenin amacı, hemşirelerde madde kullanım bozukluğunun hasta güvenliği ve çalışan sağlığı için oluşturduğu riski değerlendirmek; yönetici hemşirenin erken tanılama, güvenli müdahale, tedaviye yönlendirme, izlem ve işe dönüş süreçlerindeki kanıta dayalı sorumluluklarını ortaya koymaktır.

Genel Bilgiler: Hemşirelerde madde kullanım bozukluğu, genel toplumdan farklı olmayabilmekle birlikte, sağlık hizmetinin güvenlik açısından kritik bir bileşeni olmaları nedeniyle risk taşımaktadır. ABD verilerinde, 2009 yılında müdahale gerektiren madde kullanım sorunu nedeniyle tanımlanan hemşirelerin oranı %0,51 olarak bildirilmiştir. Sorunun çoğu zaman geç fark edildiği; korku, utanma ve mesleki lisansı kaybetme endişesinin yardım aramanın engelleri olduğu belirtilmektedir. Yönetici hemşirelerin deneyimleri; performans düşüşü, hasta yakınmalarında artış, vardiyada uyuklama, görünüm ve davranış değişiklikleri ile narkotik ilaç kayıtlarındaki düzensizliklerin erken uyarı işaretleri olabileceğini göstermektedir. Bu nedenle yöneticinin rolü yalnızca olayı saptamak değil; kanıtı objektif biçimde değerlendirmek, hasta güvenliğini sağlamak, damgalamadan müdahale etmek ve çalışanı uygun tedavi ve izleme yönlendirmektir. Alternatif disiplin ve izlem programları; değerlendirme, tedavi, toksikoloji izlemi, çalışma kısıtlamaları, performans değerlendirmesi, nüks yönetimi ve işe dönüş bileşenleriyle öne çıkmaktadır. 2025 tarihli bir kapsam derlemesinde 19 çalışma incelenmiş; bu programların tedaviye erişimi ve meslekte tutulmayı destekleyebildiği, ancak maliyet, katı abstinans koşulları ve cezalandırıcı algı gibi sorunların sürdüğü bildirilmiştir. Sağlık profesyonellerine ilişkin meta-analizde izlem programlarına katılanların yaklaşık dörtte üçünün takip sonunda abstinan ve çalışıyor olduğu bulunmuş; ancak heterojenlik nedeniyle etkinlik konusunda kesin sonuçlara varılamayacağı belirtilmiştir.

Sonuç: Hemşirelerde madde kullanımı bireysel bir bağımlılık sorunu değil; hasta güvenliği, mesleki yeterlilik ve kurumun risk yönetimi sorunudur. Kontrollü ilaçlara erişim, yoğun çalışma koşulları ve psikososyal riskler önemli mesleki risk alanlarıdır. Kanıtlar, cezalandırma merkezli yaklaşımın tek başına yeterli olmadığını; erken tanılama, adil ve güvenli bildirim, hasta güvenliğini önceleyen müdahale, kanıta dayalı tedavi, izlem ve kontrollü mesleki yeniden girişin birlikte ele alınması gerektiğini göstermektedir. Yönetici hemşire bu zincirin kritik halkasıdır. Gizli kalan riskin görünür hale getirilmesi yöneticinin sorumluluğu; güvenli bakımın sürdürülmesi ise kurumun ortak sorumluluğudur.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, madde bağımlılığı, yönetici hemşire, hasta güvenliği, çalışan sağlığı, işe dönüş.

Hidden Risk, Explicit Responsibility: Nurses with Substance Use Disorders and the Approach of Nurse Managers

Aim: This review evaluates the risk substance use disorder poses to patient safety and occupational health among nurses and identifies nurse managers' evidence-based responsibilities for early recognition, safe intervention, referral to treatment, monitoring, and return-to-work processes.

Background: Although the prevalence of substance use disorder among nurses may not differ substantially from that in the general population, it represents a significant risk because nurses are a safety-critical component of healthcare delivery. In the United States, the proportion of nurses identified in 2009 as having a substance use problem requiring intervention was reported as 0.51%. The problem is often recognized late, while fear, shame, and concerns about losing professional licensure have been identified as barriers to seeking help. Nurse managers report that declining performance, increased patient complaints, drowsiness during shifts, changes in appearance and behavior, and irregularities in controlled-substance records may be early warning signs. Therefore, the nurse manager's role is not limited to identifying the problem; it also includes objectively evaluating the evidence, ensuring patient safety, intervening without stigma, and referring the employee to appropriate treatment and monitoring services. Alternative-to-discipline and monitoring programs have emerged as structured approaches incorporating assessment, treatment, toxicology monitoring, work restrictions, performance evaluation, relapse management, and return-to-work components. A 2025 scoping review of 19 studies reported that these programs may support access to treatment and retention in the profession; however, challenges such as cost, strict abstinence requirements, and perceptions of programs as punitive continue to exist. A meta-analysis of healthcare professionals found that about three-quarters of participants enrolled in monitoring programs were abstinent and working at the end of follow-up; however, heterogeneity among the studies prevented definitive conclusions about program effectiveness.

Conclusion: Substance use among nurses is not merely an individual addiction problem; it is also a concern related to patient safety, professional competence, and institutional risk management. Access to controlled substances, demanding working conditions, and psychosocial risks are important occupational risk areas. Evidence indicates that a punishment-centered approach alone is insufficient and that early recognition, fair and safe reporting, patient-safety-focused intervention, evidence-based treatment, monitoring, and controlled professional re-entry should be addressed together. The nurse manager is a critical link in this process. The nurse manager is responsible for making hidden risks visible, while maintaining safe care is a shared responsibility of the institution.

Keywords: Nurse, substance use disorder, nurse manager, patient safety, return to work, occupational health.

B-193. Hemşirelerin Klinik Akıl Yürütme Yeterliliklerinin Kaliteli Hemşirelik Bakımına Etkisi

Gizem KAYA[1], Anita KARACA[2], Azime Karakoç KUMSAR[3], Gülşah DOĞAN[4]

[1] ORCID ID: 0000-0003-1871-3677, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-6552-4399, Biruni Üniversitesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0001-6178-2147, Üsküdar Üniversitesi, İstanbul

[4] ORCID ID: 0009-0008-1547-3640, Biruni Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Klinik akıl yürütme, hemşirelerin doğru klinik kararlar alarak güvenli ve kaliteli bakım sunmalarında önemli bir beceridir. Bu becerinin etkili kullanımı, hasta gereksinimlerinin doğru değerlendirilmesine ve bakım sonuçlarının iyileştirilmesine katkı sağlayabilir. Bu araştırma, hemşirelerin klinik akıl yürütme yeterlilikleri ile kaliteli hemşirelik bakımı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma tanımlayıcı, ilişkisel ve kesitsel tasarımda İstanbul'da bir özel üniversite hastanesinde yürütülmüştür. Araştırma protokolü Biruni Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından 2024-BİAEK/13-08 sayılı karar ile onaylanmıştır. Veriler Ekim-Aralık 2025 tarihleri arasında anonim olarak toplanmıştır. Örneklem büyüklüğü güç analizi ile belirlenmiş ve çalışmaya 181 hemşire dahil edilmiştir. Veriler Hemşire Bilgi Formu, Hemşireler için Klinik Akıl Yürütme Yeterlilik Ölçeği ve Kaliteli Hemşirelik Bakımı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin Klinik Akıl Yürütme Yeterlilik Ölçeği toplam puan ortalaması 86,04±9,07, Kaliteli Hemşirelik Bakımı Ölçeği toplam puan ortalaması ise 182,16±12,14 olarak bulunmuştur. Klinik akıl yürütme yeterliliği ile kaliteli hemşirelik bakımı arasında pozitif yönde, orta düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır ($r=0,556$; $p<0,001$). Klinik akıl yürütme yeterliliği, yaş, meslekte çalışma süresi, bulunulan birimde çalışma süresi, kurum deneyimi ve çalışılan birim birlikte değerlendirildiğinde, klinik akıl yürütme yeterliliğinin kaliteli hemşirelik bakımı ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir ($\beta=0,587$; $p<0,001$). Bu değişkenler birlikte kaliteli hemşirelik bakımındaki varyansın %35,4'ünü açıklamıştır ($R=0,595$; $R^2=0,354$; düzeltilmiş $R^2=0,332$; $F=15,89$; $p<0,001$). Klinik Akıl Yürütme Yeterlilik Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı 0,961, Kaliteli Hemşirelik Bakımı Ölçeği'nin ise 0,962 olarak bulunmuştur.

Sonuç: Klinik akıl yürütme yeterliliği yüksek olan hemşirelerin kaliteli hemşirelik bakımına ilişkin puanlarının da daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Klinik akıl yürütme yeterliliğinin kaliteli hemşirelik bakımı ile ilişkili olduğu ve kaliteli hemşirelik bakımının geliştirilmesinde dikkate alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Hemşirelerin klinik akıl yürütme yeterliliklerini geliştirmeye yönelik vaka temelli eğitim, klinik senaryo ve simülasyon uygulamalarının desteklenmesi ve klinik karar verme becerilerini güçlendiren eğitim programlarının yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Klinik akıl yürütme, klinik karar verme, hemşirelik bakımı, bakım kalitesi, hemşireler.

The Effect of Nurses' Clinical Reasoning Competencies on Quality Nursing Care

Introduction and Aim: Clinical reasoning is an important skill that enables nurses to make appropriate clinical decisions and provide safe and high-quality care. Effective use of this skill may contribute to accurate assessment of patients' needs and improved care outcomes. This study examined the relationship between nurses' clinical reasoning competencies and their level of quality nursing care.

Method: This descriptive, correlational, and cross-sectional study was conducted at a private university hospital in Istanbul. The Biruni University Scientific Research Ethics Committee approved the study protocol under decision number 2024-BİAEK/13-08. Data were collected anonymously between October and December 2025. The sample size was determined through power analysis, and 181 nurses were included in the study. Data were collected using the Nurse Information Form, the Clinical Reasoning Competency Scale for Nurses, and the Quality of Nursing Care Scale. Descriptive statistics, Spearman correlation analysis, and multiple linear regression analysis were used for data analysis.

Results: The mean total score of the Clinical Reasoning Competency Scale for Nurses was 86.04±9.07, while the mean total score of the Quality of Nursing Care Scale was 182.16±12.14. A moderate, positive, and statistically significant relationship was found between clinical reasoning competency and quality nursing care ($r=0.556$; $p<0.001$). When clinical reasoning competency, age, years of professional experience, years of experience in the current unit, institutional experience, and work unit were evaluated together, clinical reasoning competency was significantly and positively associated with quality nursing care ($\beta=0.587$; $p<0.001$). These variables collectively explained 35.4% of the variance in quality nursing care ($R=0.595$; $R^2=0.354$; adjusted $R^2=0.332$; $F=15.89$; $p<0.001$). The internal consistency coefficients were 0.961 for the Clinical Reasoning Competency Scale for Nurses and 0.962 for the Quality of Nursing Care Scale.

Conclusion: Nurses with higher clinical reasoning competency had higher quality nursing care scores. Clinical reasoning competency was associated with quality nursing care and should be considered in efforts to improve nursing care quality. Case-based education, clinical scenarios, and simulation practices aimed at developing nurses' clinical reasoning competencies should be supported, and educational programs that strengthen clinical decision-making skills should be expanded.

Keywords: Clinical reasoning, clinical decision-making, nursing care, quality of care, nurses.

B-194. Yeni Hemşirelerde Nezaketsizlik Düzeyi ve Geçiş Şokunun İş Memnuniyeti ve Ayrılma Niyetleri ile İlişkisi

Damla GÖKALP[1], Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU[2], Merve IŞIK[3], Özgül VUPA ÇİLENGİROĞLU[4], Gülçin GÜLEŞEN[5], Sinem ÖZMEN[6]

[1] ORCID ID: 0000-0002-7785-0578, Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kütahya

[2] ORCID ID: 0000-0001-7180-9833, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İzmir, Türkiye

[3] ORCID ID: 0000-0002-8130-3905, Gazi Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Ankara

[4] ORCID ID: 0000-0003-0181-8376, Dokuz Eylül Üniversitesi Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü İzmir

[5] ORCID ID: 0000-0003-2325-7733, Ankara Etlik Şehir Hastanesi, Ankara

[6] ORCID ID: 0000-0002-4611-3217, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Giriş ve Amaç: Yeni hemşirelerin mesleğe uyum sağlamaya çalıştıkları ilk yıl geçiş süreci olarak isimlendirilmektedir. Bu süreç yeni hemşire ve kurum açısından kritik bir dönemdir. Bu araştırma, yeni hemşirelerin ilk üç aydaki işyerinde nezaketsizlik davranışlara maruz kalma düzeyleri, geçiş şoku düzeyleri, iş memnuniyetleri ve ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişkisel tasarım ile Şubat-Nisan 2026 tarihleri arasında üç kamu ve şehir hastanesinde çalışan 121 hemşire (katılım oranı=%89) ile yürütülmüştür. Gazi Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan (Code No: E.1235068, Research Code No: 2025- 809, dated 07.05.2025) etik izin ve hastanelerden kurum izni alınmıştır. Verilerin toplanmasında İşyeri Nezaketsizliği Ölçeği (α=0.905) ve Geçiş Şoku Ölçeği (α=0.915) kullanılmıştır. Ayrıca iş memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti tek maddelik sorularla değerlendirilmiştir. Veriler Spearman Korelasyon, Ki-Kare, t-testi ve Mann-Whitney U testleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya katılan yeni hemşirelerin sorumlu hemşire (8,70±3,25) ve meslektaşları (10,14±4,64) tarafından nezaketsiz davranışlara maruz kalma düzeyleri düşük geçiş şoku düzeyi ise yüksek (46,09±9,45); (18-70) bulunmuştur. İstediği birimde çalışmayanlarda; iş memnuniyetsizliği ($\chi2$=20,569, p<0,001) ve işten ayrılma niyeti ($\chi2$ =12,077, p<0,001) daha yüksektir. İşten ayrılmayı düşünen ve işinden memnun olmayan hemşirelerde geçiş şoku (p<0,001), sorumlu hemşire nezaketsizliği (p=0,003) ve meslektaş nezaketsizliği (p<0,05) puanları ayrılmayı düşünmeyen ve memnun olan hemşirelere göre daha yüksek saptanmıştır. Geçiş şoku düzeyi ile sorumlu ve meslektaşlarından nezaketsiz davranışlara maruz kalma sıklığı (r=0,549, p<0,001) ve işten memnun olmama (r=0,530, p<0,001) arasında orta düzeyde pozitif; işten ayrılma niyeti ile ise negatif (r=−0,473, p<0,001) ilişki saptanmıştır.

Sonuç: Yeni hemşireler ilk üç ayda yüksek düzeyde geçiş şoku yaşamakta; çalışmayı istedikleri birim tercihi ve iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti üzerinde doğrudan etkili olmaktadır. Nezaketsiz davranışlara maruz kalma sıklığı arttıkça geçiş şoku düzeyi ve ayrılma niyeti de artmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Yeni hemşire, geçiş şoku, ayrılma niyeti, nezaketsizlik, memnuniyet.

Dipnot: *Bu bildiri, devam etmekte olan "Yeni Hemşirelerin Geçiş Sürecinde Nezaketsiz Davranışların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Karma Yöntem Çalışması" başlıklı çalışmanın nicel izlem aşamasının ilk baseline verilerinden üretilmiştir.*

Incivility Levels and Transition Shock Among Newly Hired Nurses: Their Relationship with Job Satisfaction and Turnover Intentions

Introduction and Aim: The first year after newly hired nurses begin professional practice is defined as the transition period. This phase represents a critical milestone for both newly hired nurses and healthcare organizations. This study aimed to examine the levels of workplace incivility exposure, transition shock, job satisfaction, and turnover intention during the first three months of employment, and to determine the relationships among these variables in newly hired nurses.

Method: This descriptive and correlational study was conducted between February and April 2026 with 121 nurses (response rate = 89%) employed across three public and city hospitals. The Gazi University Ethics Committee (Code No: E.1235068, Research Code No: 2025-809, dated 07.05.2025) granted ethical approval, along with institutional permissions from the respective hospitals. Data were collected using the Workplace Incivility Scale ($\alpha = 0.905$) and the Transition Shock Scale ($\alpha = 0.915$). Additionally, job satisfaction and turnover intention were evaluated using single-item questions. Data were analyzed using Spearman's correlation, Chi-square test, independent samples t-test, and Mann-Whitney U test.

Results: Newly hired nurses in the study reported low exposure to incivility from nurse managers (8.70 ± 3.25) and peers (10.14 ± 4.64), whereas their transition shock levels were high (46.09 ± 9.45; range 18–70). Job dissatisfaction ($\chi^2 = 20.569$, $p < 0.001$) and turnover intention ($\chi^2 = 12.077$, $p < 0.001$) were significantly higher among those not assigned to their preferred units. Scores for transition shock ($p < 0.001$), nurse manager incivility ($p = 0.003$), and peer incivility ($p < 0.05$) were significantly higher among nurses considering leaving their jobs and those dissatisfied with their work than among satisfied nurses and those with no turnover intention. Moderate positive correlations were identified between transition shock levels and both the frequency of incivility experienced from managers and peers ($r = 0.549$, $p < 0.001$) and job dissatisfaction ($r = 0.530$, $p < 0.001$). In contrast, turnover intention showed a negative correlation ($r = -0.473$, $p < 0.001$).

Conclusion: Newly hired nurses experience high levels of transition shock during their first three months of practice. Preferred unit placement and job satisfaction directly influence turnover intention. Furthermore, more frequent exposure to workplace incivility is associated with higher levels of transition shock and greater intention to leave.

Keywords: Newly hired nurses, transition shock, turnover intention, incivility, job satisfaction.

***Footnote**: This abstract was derived from the baseline quantitative data of an ongoing study titled "The Effect of Incivility Behavior on Turnover Intention in the Transition Period of Newly Hired Nurses: A Mixed-Methods Study."*

B-195. Hemşirelerin Çalışma Ortamlarında Maruz Kaldıkları Gaslighting Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma

Gülşah DOĞAN[1], Fatma İLKNUR UZUN[2], Tuba ÇATAK[3]

[1] ORCID ID: 0009-0008-1547-3640, Biruni Üniversitesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-7039-4063, Biruni Üniversitesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-0834-4858, İstanbul Gedik Üniversitesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Gaslighting, bireyin yaşadığı olayların, düşüncelerinin ve duygularının sistemli biçimde inkâr edilmesi veya çarpıtılması yoluyla kişinin kendi gerçekliğinden şüphe etmesine neden olan görünmez bir psikolojik istismar biçimidir. İş ortamlarında yaşanan gaslighting, çalışanların yalnızca psikolojik iyilik hâlini değil, aynı zamanda mesleki özgüvenini, yeterlik algısını ve iş yaşamına ilişkin tutumlarını da derinden etkileyebilmektedir. Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin iş ortamlarında yaşadıkları gaslighting deneyimlerini, bu deneyimlerin yaşamlarında oluşturduğu etkileri ve baş etme biçimlerini ortaya koymaktır.

Yöntem: Nitel araştırma deseninde yapılandırılan bu çalışmada, maksimum çeşitlilik örneklemesi ile seçilen 14 hemşire ile derinlemesine bireysel görüşmeler yapılmıştır. Nisan- Haziran 2026 tarihleri arasında gerçekleşen görüşmelerden elde edilen veriler tematik analiz yöntemi ile değerlendirilmiş ve 4 ana tema altında toplanmıştır: "Gerçekliğin Manipülasyonu", "Kişinin Kendini Sorgulaması", "İnandırıcılığı Belirleyen Güç" ve Psikolojik ve Mesleki Sonuçlar". Araştırmanın gerçekleştirilebilmesi için etik kurul onayı (Karar No: 2024-BİAEK/18-17) ve katılımcıların onamları alınmıştır.

Bulgular: Katılımcıların gaslighting deneyimlerinin; söylenenlerin ve verilen talimatların inkâr edilmesi, yaşanan olayların farklı biçimde yeniden kurgulanması ve bireyin algısının geçersizleştirilmesi yoluyla ortaya çıktığı belirlenmiştir. Bu deneyimlerin, katılımcılarda yaşanan olaylar ve kendi kararları konusunda belirsizlik oluşturduğu, kendilerinden şüphe etmelerine ve mesleki özgüvenlerinin zedelenmesine neden olduğu görülmüştür. Katılımcılar ayrıca hiyerarşik yapı, kıdem ve çalışma ortamındaki yoğunluk gibi unsurların yaşanan durumların inandırıcılığını etkileyebildiğini; bu süreçlerin stres, duygusal yük, tükenmişlik hissi, işe yönelik isteksizlik ve iletişimden uzaklaşma gibi sonuçlara yol açabildiğini ifade etmiştir. Gaslighting deneyimleri sonrasında katılımcıların kendilerini korumak amacıyla sözel iletişimleri yazılı hâle getirme, teyit alma, yapılan işlemlere ilişkin kanıtları saklama, daha az konuşma ve kişilerarası güveni sınırlandırma gibi davranışlar geliştirdikleri belirlenmiştir.

Sonuç: Bulgular, hemşirelerin iş ortamlarında farklı biçimlerde gaslighting deneyimleri yaşayabildiğini ve bu deneyimlerin kendini sorgulama, mesleki özgüvende zedelenme ve çalışma davranışlarında değişimlerle birlikte görülebildiğini göstermektedir. Gaslighting deneyimlerinin hemşirelerin iş yaşamındaki deneyimleri üzerindeki yansımalarının dikkate alınması gerektiği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Gaslighting, hemşirelik, olumsuz iş davranışları, çalışma ortamı, nitel araştırma.

Nurses' Experiences of Gaslighting in the Workplace: A Qualitative Study

Introduction and Aim: Gaslighting is an invisible form of psychological abuse in which an individual's experiences, thoughts, and emotions are systematically denied or distorted, causing the person to doubt their own reality. Gaslighting in the workplace may affect not only employees' psychological well-being but also their professional self-confidence, sense of competence, and attitudes toward work life. This study explored nurses' experiences of gaslighting in their work environments, its effects on their lives, and their coping strategies.

Method: This qualitative study included 14 nurses selected using maximum variation sampling. In-depth individual interviews were conducted between April and June 2026. The interview data were analyzed using thematic analysis and grouped into four main themes: "Manipulation of Reality," "Self-Doubt," "Power and Credibility," and "Psychological and Professional Consequences." Ethical approval (Decision No.: 2024-BİAEK/18-17) and informed consent from all participants were obtained.

Results: Participants reported that their experiences of gaslighting occurred through denial of statements and instructions, reconstruction of events in different ways, and invalidation of their perceptions. These experiences were associated with uncertainty regarding events and their own decisions, self-doubt, and diminished professional self-confidence. Participants also stated that hierarchical structure, seniority, and workload could influence the credibility of such situations. At the same time, these experiences were accompanied by stress, emotional burden, burnout, reluctance to work, and withdrawal from communication. Following these experiences, participants reported developing strategies such as documenting verbal communication in writing, seeking confirmation, keeping evidence of their actions, speaking less, and limiting interpersonal trust.

Conclusion: The findings indicate that nurses may experience gaslighting in different forms in their work environments, and that these experiences may be associated with self-doubt, diminished professional self-confidence, and changes in work-related behaviors. The implications of gaslighting for nurses' work lives should be considered.

Keywords: Gaslighting, nursing, negative work behaviors, work environment, qualitative research.

B-196. Klinik Ortamda Hasta ve Hasta Yakını Katılımına Dayalı Girişimlerin Sağlık Çalışanlarının El Hijyeni Uyumuna Etkisi: Sistematik Derleme ve Meta-Analiz

Meltem DURSUN ENGİN[1], Şeyda SEREN İNTEPELER[2], Murat BEKTAŞ[3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-7284-040X, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

[2] ORCID ID: 0000-0001-8615-9765, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir

[3] ORCID ID: 0000-0003-3327-8204, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı, İzmir

Giriş ve Amaç: Sağlık çalışanlarının el hijyenine uyumu, sağlık hizmeti ilişkili enfeksiyonların önlenmesinde temel uygulamalardan biridir. Hastaların ve hasta yakınlarının bu sürece aktif katılımı; sağlık çalışanlarını el hijyeni konusunda hatırlatma, teşvik etme ve güvenli uygulamaları destekleme yoluyla enfeksiyonların önlenmesine katkı sağlayabilecek bir yaklaşım olarak öne çıkmaktadır. Bu sistematik derleme ve meta-analizin amacı, klinik ortamda hasta ve hasta yakını katılımına dayalı girişimlerin sağlık çalışanlarının el hijyeni uyumuna etkisini değerlendirmektir.

Yöntem: PubMed, Scopus, Web of Science Core Collection, CINAHL Ultimate, Cochrane CENTRAL ve ProQuest Dissertations & Theses Global veri tabanları tarih kısıtlaması olmaksızın tarandı ve geriye doğru kaynak taraması yapıldı. Sistematik derlemeye 14 çalışma dahil edilmiştir; 11 çalışma meta-analize veri sağlamıştır. El hijyeni sonuçları; eğitimli/bağımsız gözlemci tarafından doğrudan gözlem, hasta tarafından gözlenen/bildirilen el hijyeni ve dolaylı objektif göstergeler olarak sınıflandırılmıştır. Farklı ölçüm biçimlerini ortaklaştırmak için yanıt oranının (response ratio, RR) doğal logaritması [ln(RR)] hesaplanmış ve rastgele etkiler modeli kullanılmıştır. Heterojenlik Q, I^2 ve τ^2 ile değerlendirilmiştir. Yalnız yayımlanmış veriler kullanılmış, anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir.

Bulgular: Doğrudan gözleme dayalı dört çalışmada birleşik etki anlamlı değildi (RR=1,42; %95 GA: 0,80–2,52; p=0,144; I^2=%98,6). Hasta tarafından gözlenen/bildirilen el hijyenini değerlendiren üç çalışmada da anlamlı etki gösterilemedi (RR=1,81; %95 GA: 0,29–11,15; p=0,296; I^2=%97,6). Buna karşılık, altı çalışmadaki dolaylı objektif göstergelerde anlamlı ve tutarlı artış bulundu (RR=1,54; %95 GA: 1,31–1,80; p=0,001; I^2=%0). Her çalışmadan tek sonuç alınan 11 çalışmalık genişletilmiş sentezde birleşik etki anlamlıydı (RR=1,55; %95 GA: 1,18–2,03; p=0,005), ancak heterojenlik yüksekti (I^2=%97,5). Kontrollü karşılaştırmalarda birleşik etki anlamlı değildi (RR=1,05; %95 GA: 0,95–1,15; p=0,176; I^2=%0).

Sonuç: Hasta ve hasta yakını katılımı, sağlık çalışanlarının el hijyeni göstergelerinde artışla ilişkili bulunmuştur. Etki özellikle dolaylı objektif göstergelerde tutarlı olmakla birlikte, doğrudan gözlem ve kontrollü karşılaştırmalarda anlamlı birleşik etki gösterilememiştir. Gelecek çalışmaların, hasta ve hasta yakını katılımının bağımsız etkisini belirlemek için iyi tasarlanmış kontrollü veya küme randomize tasarımlar, standartlaştırılmış doğrudan/objektif el hijyeni ölçümleri ve kümelenmeyi dikkate alan analizler kullanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hasta katılımı, el hijyeni, sağlık personeli, enfeksiyon kontrolü, meta-analiz

Effects of Patient- and Family Participation-Based Interventions on Healthcare Workers' Hand Hygiene Compliance in Clinical Settings: A Systematic Review and Meta-Analysis

Introduction and Aim: Healthcare workers' compliance with hand hygiene is one of the fundamental practices for preventing healthcare-associated infections. Active participation of patients and their families in this process has emerged as a potential approach to infection prevention by reminding and encouraging healthcare workers to perform hand hygiene and supporting safe practices. This systematic review and meta-analysis aimed to evaluate the effects of patient- and family participation-based interventions on healthcare workers' hand hygiene compliance in clinical settings.

Method: PubMed, Scopus, Web of Science Core Collection, CINAHL Ultimate, Cochrane CENTRAL, and ProQuest Dissertations & Theses Global were searched without date restrictions, and backward citation searching was conducted. Fourteen studies were included in the systematic review, of which 11 contributed data to the meta-analysis. Hand hygiene outcomes were classified as direct observation by trained/independent observers, patient-observed/reported hand hygiene, and indirect objective indicators. To standardize different measurement methods, the natural logarithm of the response ratio [ln(RR)] was calculated, and a random-effects model was used. Heterogeneity was assessed using Q, I^2, and τ^2. Only published data were used, and the significance level was set at 0.05.

Results: In the four studies based on direct observation, the pooled effect was not statistically significant (RR=1.42; 95% CI: 0.80–2.52; p=0.144; I^2=98.6%). Similarly, no statistically significant pooled effect was observed in the three studies assessing patient-observed/reported hand hygiene (RR=1.81; 95% CI: 0.29–11.15; p=0.296; I^2=97.6%). In contrast, a significant and consistent increase was found for indirect objective indicators across six studies (RR=1.54; 95% CI: 1.31–1.80; p=0.001; I^2=0%). In the expanded synthesis of 11 studies, using one outcome per study, the pooled effect was statistically significant (RR=1.55; 95% CI: 1.18–2.03; p=0.005), although heterogeneity was high (I^2=97.5%). In controlled comparisons, the pooled effect was not statistically significant (RR=1.05; 95% CI: 0.95–1.15; p=0.176; I^2=0%).

Conclusion: Patient and family participation was associated with an increase in healthcare workers' hand hygiene indicators. Although the effect was particularly consistent for indirect objective indicators, no statistically significant pooled effect was demonstrated for direct observation or controlled comparisons. Future studies should use controlled designs, standardized objective measures, and clustering-adjusted analyses.

Keywords: Patient participation, hand hygiene, health personnel, infection control, meta-analysis

B-197. Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulamaya Yönelik Deneyimleri: Nitel Bir Araştırma

Esengül ELİBOL[1], Emre KOCA [2], Elifnaz SARIKAYA[2], Senanur PALUT[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-8920-5306, Istanbul Bilgi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Istanbul

[2] Istanbul Bilgi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Istanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamaya yönelik deneyimlerinin derinlemesine araştırılması; klinik öğrenme sürecinde karşılaştıkları zorlukların, gereksinimlerin ve destekleyici unsurların belirlenmesine, öğrenci merkezli klinik eğitim stratejilerinin geliştirilmesine ve klinik öğrenme ortamlarının niteliğinin artırılmasına katkı sağlaması açısından önemlidir. Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamalara yönelik deneyimlerini derinlemesine incelemek amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Bu çalışma, nitel araştırma yöntemlerinden fenomenolojik tasarım kullanılarak gerçekleştirildi. Katılımcıların belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme kullanıldı. Araştırma, bir üniversitenin hemşirelik bölümünde öğrenim gören ve en az bir klinik uygulama deneyimine sahip 24 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirildi. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak gerçekleştirilen bireysel derinlemesine görüşmeler yoluyla toplandı. Görüşmeler Şubat–Mayıs 2025 tarihleri arasında yüz yüze gerçekleştirildi ve katılımcıların onayı doğrultusunda ses kaydı alındı. Ses kayıtları yazılı metne dönüştürülerek transkripsiyonu yapıldı. Elde edilen veriler MAXQDA 24 Pro Nitel Veri Analizi Programı kullanılarak Braun ve Clarke'ın altı aşamalı tematik analiz yaklaşımı doğrultusunda analiz edildi. Araştırmanın yürütülebilmesi için bir üniversitenin İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan etik kurul onayı alındı (Tarih-Sayı: 17.02.2025-10161-025).

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelik öğrencileri 19-24 yaş aralığında olup %79'u kadındır. Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulama deneyimlerine ilişkin verilerden analizi sonucunda toplam 301 ifade kodlandı. Elde edilen kodlar; "olumsuz deneyimler", "olumlu deneyimler", "öz değerlendirme", "baş etme stratejileri" ve "öneriler" olmak üzere beş ana tema altında toplandı. Kodlanma sıklıkları incelendiğinde; en sık tekrar eden ifadelerin, "olumsuz deneyimler" teması altında yer alan "hemşireler" alt temasında (26 kod) ve "öz değerlendirme" teması altında yer alan "olumlu değerlendirme" alt temasında (20 kod) yoğunlaştığı belirlendi.

Sonuç: Klinik uygulamaların hemşirelik öğrencilerinin mesleki gelişimlerine önemli katkılar sağladığı; teorik bilgileri uygulamaya aktarma, hastalarla etkileşimde olma, sorumluluk alma ve hemşireler ile öğretim elemanlarından olumlu geri bildirim alma deneyimlerinin öğrencilerin motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşıldı.

Bunun yanı sıra, klinik hemşirelerin olumsuz tutumları, öğrenmeyi desteklemek yerine iş odaklı yaklaşımları, öğretim elemanları ile ilgili yetersiz destek algısı ve eğitici rollerinden çok denetleyici rollerinin ön planda olması gibi etkenlerin öğrencilerin klinik uygulama deneyimlerini zorlaştırdığı belirlendi. Öğrenciler, klinik uygulama sürecinde hemşirelerle iş birliği içinde çalışmanın, destekleyici bir ekip ortamının ve öğrenmeyi teşvik eden bir klinik atmosfer oluşturulmasının, öğretim elemanlarının bilimsel ve duygusal yönden destek sağlamasının klinik uygulamada yaşanan zorlukları azaltacağını belirtti. Bu doğrultuda, öğrenci–hemşire–öğretim elemanı arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi ve öğrenci merkezli, destekleyici klinik öğrenme ortamlarının oluşturulmasının öğrencilerin klinik uygulama deneyimlerinin niteliğini artırabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencisi, klinik uygulama, nitel araştırma.

Nursing Students' Experiences of Clinical Practice: A Qualitative Study

Introduction and Aim: An in-depth investigation of nursing students' experiences in clinical practice is crucial for identifying the challenges, needs, and supporting elements they encounter in the clinical learning process, developing student-centered clinical education strategies, and improving the quality of clinical learning environments. This study examined nursing students' experiences with clinical practice.

Method: This study used a phenomenological design, a qualitative research method. The study used criterion sampling, a type of purposive sampling, to select participants. The study involved 24 nursing students enrolled in the nursing department of a university who had at least one clinical placement experience. Data were collected through individual, in-depth interviews using a semi-structured interview guide. The interviews were conducted face-to-face between February and May 2025, and participants provided consent for audio recording. The audio recordings were transcribed. The data were analyzed using MAXQDA 24 Pro qualitative data analysis software, following Braun and Clarke's six-phase thematic analysis approach. Ethical approval was obtained from a university's Human Research Ethics Committee to conduct the research (Date-Number: 02/17/2025-10161-025).

Results: The nursing students who participated in the study were between the ages of 19 and 24, and 79% of them were female. After analyzing the nursing students' clinical practice experiences, we coded 301 statements. The codes obtained were grouped under five main themes: "negative experiences", "positive experiences", "self-assessment", "coping strategies", and "recommendations". Based on the coding frequencies, the most frequently recurring statements were concentrated in the "nurses" subtheme under the "negative experiences" theme (26 codes) and the "positive evaluation" subtheme under the "self-evaluation" theme (20 codes).

Conclusion: The study concluded that clinical practice significantly contributes to nursing students' professional development; experiences such as applying theoretical knowledge to practice, interacting with patients, taking responsibility, and receiving positive feedback from nurses and faculty members increase student motivation. Furthermore, the study found that factors such as negative attitudes among clinical nurses, a work-focused approach rather than supportive learning, perceived insufficient support from faculty members, and an emphasis on supervisory rather than educational roles hinder students' clinical practice experiences. Students stated that working collaboratively with nurses, creating a supportive team environment and a clinical atmosphere that encourages learning, and receiving scientific and emotional support from faculty members would reduce the difficulties experienced in clinical practice. Accordingly, strengthening collaboration among students, nurses, and faculty members and creating student-centered, supportive clinical learning environments can improve the quality of students' clinical practice experiences.

Keywords: Nursing student, clinical practice, qualitative research.

BD-198. Değerlerin İzinde Hemşireliğin Önderleri: Christiane Reimann Ödülü Sahiplerinin Mesleki Katkılarının Profesyonel Değerler Açısından İncelenmesi

Hasan Fehmi DİRİK[1], Büşra ZORLU[2]

[1] ORCID ID: 0000-0003-4606-4942, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir

[2] ORCID ID: 0009-0005-5987-0320, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Giriş ve Amaç: Profesyonel değerler, hemşirelerin bakım sunumu, klinik karar verme, mesleki sorumluluk ve liderlik uygulamalarına yön veren temel ilkelerdir. Christiane Reimann Ödülü sahiplerinin mesleki katkıları, hemşirelik mesleğinin gelişimine ilişkin önemli bir birikim oluşturmasına karşın, bu katkılar Uluslararası Hemşireler Konseyi'nin (ICN) profesyonel değerleri perspektifinden ele alınarak incelenmemiştir. Bu çalışmada, Christiane Reimann Ödülü sahiplerinin mesleki katkılarının ICN'nin 2021'de yenilenen profesyonel değerleri çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Nitel tasarımlı çalışmada doküman analizi kullanılmıştır. Çalışmaya, 1985–2025 yılları arasında ödül alan 11 hemşire dâhil edilmiştir. Ödül sahiplerine ilişkin bilimsel makaleler ve kurumsal web kaynakları incelenmiş; belgelenen mesleki katkılar ICN'in 28 profesyonel değeriyle eşleştirilerek analiz edilmiştir.

Bulgular: Henderson'ın hemşirelik bakımını temel gereksinimler ve bağımsızlık üzerine temellendiren yaklaşımı Bakım, Bilgi ve Uzmanlık; Barrow'un toplum sağlığı ve uluslararası liderlik katkıları Liderlik, Savunuculuk ve Kamu Yararı; Quinn'in mesleki gelişim ve eğitim çalışmaları Liderlik, Savunuculuk ve Bilgi değerleriyle ilişkilendirilmiştir. Peplau'nun terapötik kişilerarası ilişki kuramı Bakım, Empati ve Güven; Kim'in profesyonel gelişim, toplum sağlığı ve sağlık politikalarına katkıları Liderlik, Savunuculuk ve Kamu Yararı değerleri ile eşleştirilmiştir. Styles'ın eğitim ve sertifikasyon çalışmaları Yetkinlik, Sorumluluk ve Liderlik ile açıklanmıştır. González Jurado'nun eğitim ve mesleki gelişim katkıları Liderlik, Bilgi ve Kamu Yararı; Stallknecht'in çalışma hakları ve dayanışma girişimleri Adalet, Savunuculuk ve Dayanışma değerlerini yansıtmaktadır. Tlou'nun HIV/AIDS, kadın sağlığı ve toplumsal eşitsizliklere yönelik çalışmaları Hakkaniyet, Savunuculuk ve Kamu Yararı; Aiken'in hemşire istihdamı, eğitim, çalışma ortamı ve hasta sonuçlarına ilişkin araştırmaları Hasta Güvenliği, Bilgi ve Yetkinlik değerlerine karşılık gelmiştir. Lee'nin eğitim, sertifikasyon ve klinik yetkinliğe katkıları Yetkinlik, Liderlik ve Bilgi ile tanımlanmıştır.

Sonuç: Ödül sahiplerinin katkılarında Liderlik, Savunuculuk, Bilgi, Kamu Yararı ve Yetkinlik değerlerinin öne çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Profesyonel değerlerin bakımın yanı sıra mesleki gelişim, küresel sağlık ve sağlık politikalarında da karşılık bulduğu belirlenmiştir. Ödül sahiplerinin katkılarının değer temelli örnekler olarak rehber alınması ve eğitim etkinliklerinde kullanılması ile farklı hemşire liderlerin de aynı değerler çerçevesinde incelenmesinin, profesyonel değerlerin korunması ve benimsenmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Christiane Reimann Ödülü, doküman analizi, hemşire, lider, profesyonel değer.

Nursing Leaders in the Realm of Values: Mapping the Professional Contributions of Christiane Reimann Prize Recipients to the Professional Values

Introduction and Aim: Professional values are fundamental principles that guide nurses' care delivery, clinical decision-making, professional responsibility, and leadership practices. Although the work of Christiane Reimann Prize recipients, one of the most prestigious awards in nursing, represents an important body of contributions to the development of the nursing profession, these contributions have not been examined in terms of their representation of the professional values of the International Council of Nurses (ICN). This study aimed to examine the professional contributions of Christiane Reimann Prize recipients within the framework of the ICN's 2021 revisions to professional values.

Methods: A qualitative design using document analysis was employed. The study included 11 nurses who received the prize between 1985 and 2025. Scientific publications and institutional web sources concerning the prize recipients were reviewed, and their documented professional contributions were analyzed by mapping them to the ICN's 28 professional values.

Results: Henderson's approach, which conceptualized nursing care around fundamental needs and independence, was associated with Care, Knowledge, and Expertise; Barrow's contributions to community health and international nursing leadership were assessed in terms of Leadership, Advocacy, and Public Good; Quinn's work in professional development and education was linked to Leadership, Advocacy, and Knowledge. Peplau's theory of therapeutic interpersonal relations reflected Care, Empathy, and Trust; Kim's contributions to professional development, community health, and health policy corresponded to Leadership, Advocacy, and Public good. Styles' work in education, licensure, and certification reflected Competence, Responsibility, and Leadership. González Jurado's contributions to education and professional development represented Leadership, Knowledge, and Public good; Stallknecht's initiatives concerning employment rights and solidarity reflected Justice, Advocacy, and Solidarity. Tlou's work addressing HIV/AIDS, women's health, and social inequalities represented Equity, Advocacy, and Public good; Aiken's research on nurse staffing, education, work environments, and patient outcomes highlighted Safety, Knowledge, and Competence. Lee's contributions to education, certification, and clinical competence were described in terms of Competence, Leadership, and Knowledge.

Conclusion: Leadership, Advocacy, Knowledge, Public good, and Competence were the most prominent professional values reflected in the prize recipients' contributions. Professional values were reflected not only in care but also in professional development, global health, and health policy. The contributions of prize recipients may serve as value-based exemplars and be incorporated into educational activities. At the same time, further examination of diverse nurse leaders within the same professional values framework may help preserve and advance professional values.

Keywords: Christiane Reimann Prize, document analysis, leader, nurse, professional values.

B-199. Hemşirelerin Sağlıkta Kalite Okuryazarlığı ile Sağlıkta Kalite Algısı Arasındaki İlişki

Seher DOĞAN[1], Serap SÖKMEN[2]

[1] ORCID ID: 0009-0009-7601-6715, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Erzincan

[2] ORCID ID: 0000-0002-0756-5309, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Erzincan

Giriş ve Amaç: Sağlıkta kalite okuryazarlığı, hemşirelerin kalite standartlarını ve kalite geliştirme süreçlerini anlama, değerlendirme ve uygulama yeterliklerini; sağlıkta kalite algısı ise kurumun kalite uygulamalarına ilişkin öznel değerlendirmelerini ifade etmektedir. Hemşirelerin kalite okuryazarlığı ile kalite algılarının belirlenmesi, kalite geliştirme süreçlerine etkin katılım, hasta güvenliği ve bakım kalitesinin desteklenmesi açısından önemlidir. Bu kapsamda araştırma, hemşirelerin sağlıkta kalite okuryazarlığı ile sağlıkta kalite algıları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yürütüldü.

Yöntem: Kesitsel ve ilişki arayıcı türdeki araştırmanın çalışma evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşireler; örneklemini ise dahil edilme kriterlerini karşılayan araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşireler oluşturdu (n=300). Araştırmanın verileri; etik kurul izni (30.09.2025 tarihli), kurum izni ve hemşirelerin onamı alındıktan sonra; Kişisel Bilgi Formu, Sağlıkta Kalite Okuryazarlığı Ölçeği ve Sağlık Çalışanları Kalite Algısı Ölçeği ile Aralık 2025- Mart 2026 tarihleri arasında yüz yüze toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı. İç tutarlılık katsayısı Sağlıkta Kalite Okuryazarlığı Ölçeği için α=0,95, Sağlık Çalışanları Kalite Algısı Ölçeği için α=0,98 olarak hesaplandı.

Bulgular: Araştırmada hemşirelerin Sağlıkta Kalite Okuryazarlığı Ölçeği puan ortalaması 69,14±16,24; Sağlık Çalışanları Kalite Algısı Ölçeği puan ortalaması 68,95±14,75 olarak belirlendi. Hemşirelerin sağlıkta kalite okuryazarlığının eğitim durumu, aynı birimde çalışma yılı, kalite eğitimi alma ve mesleki gelişmeleri takip etme durumuna göre ($p<0.05$); kalite algısının ise hemşirelikte çalışma yılı, aynı birimde çalışma yılı, hemşire sayısını yeterli bulma ve servisten memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği saptandı ($p<0.05$). Sağlıkta kalite okuryazarlığı ile sağlıkta kalite algısı arasında orta düzeyde, pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki belirlendi ($r=0,492$; $p<0.01$).

Sonuç: Araştırma sonucunda hemşirelerin sağlıkta kalite okuryazarlığı ve kalite algısının orta düzeyin üzerinde olduğu; sağlıkta kalite okuryazarlığı ile kalite algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu belirlendi. Bu doğrultuda, kalite eğitimlerinin sürekliliğinin sağlanması, hemşirelerin kalite süreçlerine katılımının desteklenmesi ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik kurumsal düzenlemelerin yapılması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire, kalite algısı, kalite yönetimi, sağlıkta kalite okuryazarlığı.

Dipnot: *Bu çalışma 2026 yılında Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programında tamamlanan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

The Relationship Between Nurses' Health Quality Literacy and Their Perception of Healthcare Quality

Introduction and Aim: Quality literacy in healthcare refers to nurses' ability to understand, evaluate, and apply quality standards and quality improvement processes. In contrast, the perception of quality in healthcare refers to nurses' subjective evaluations of an institution's quality practices. Determining nurses' quality literacy and perceptions of quality is important for their effective participation in quality improvement processes and for supporting patient safety and the quality of care. In this context, the study was conducted to examine the relationship between nurses' quality literacy and their perceptions of quality in healthcare.

Method: The population of this cross-sectional, correlational study consisted of nurses working at a teaching and research hospital; the sample comprised nurses who met the inclusion criteria and voluntarily agreed to participate in the study (n=300). After obtaining ethics committee approval (September 30, 2025), institutional permission, and informed consent from the nurses, data were collected in person between December 2025 and March 2026 using the Personal Information Form, the Health Quality Literacy Scale, and the Healthcare Workers' Quality Perception Scale. Descriptive statistics, the Mann-Whitney U test, the Kruskal-Wallis test, and Spearman's correlation analysis were used in the data analysis. The internal consistency coefficients were calculated as $\alpha = 0.95$ for the Health Quality Literacy Scale and $\alpha = 0.98$ for the Healthcare Workers' Quality Perception Scale.

Results: The mean score for the Nurses' Health Quality Literacy Scale was found to be 69.14±16.24, while the mean score for the Healthcare Workers' Quality Perception Scale was found to be 68.95±14.75. Nurses' health quality literacy differed significantly by educational status, years of service in the same unit, receipt of quality training, and participation in professional development ($p< 0.05$). In contrast, their perception of quality differed significantly according to years of nursing experience, years of service in the same unit, perception of adequate staffing levels, and satisfaction with the ward ($p< 0.05$). The study identified a moderate, positive, and statistically significant correlation between health quality literacy and perception of healthcare quality ($r = 0.492$; $p < 0.01$).

Conclusion: The study found that nurses' health quality literacy and perception of quality were above the moderate level, and that there was a statistically significant positive correlation between health quality literacy and perception of quality. Accordingly, it is recommended that continuous quality training be provided, nurses' participation in quality processes be supported, and institutional measures be implemented to improve working conditions.

Keywords: Health quality literacy, nurse, quality management, quality perception.

Footnote: *This study is derived from a master's thesis completed in 2026 within the Department of Nursing at the Institute of Health Sciences, Erzincan Binali Yıldırım University.*

B-201. Hemşirelerin Teknostres ve Dijital Yetkinlik Düzeyleri: Karşılaştırmalı Bir Analiz

Orhan TAYFUR[1], Feride EŞKİN BACAKSIZ[2]

[1] ORCID ID: 0009-0001-2394-6021, Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0002-1627-7683, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul

Giriş ve Amaç: Sağlık hizmetlerinde teknolojik uygulamaların yaygınlaşması, hemşirelerin çalışma süreçlerinde dijital teknolojilerle daha yoğun etkileşim içerisinde olmalarını beraberinde getirmektedir. Hemşirelerin dijital teknolojileri kullanmaya ilişkin bilgi ve becerileri, teknolojik değişimlere uyum sağlamalarında önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin teknostres ve dijital yetkinlik düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki bu araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bulunan HIMSS 7 akreditasyonuna sahip üç hastane ile akredite olmayan iki hastanede görev yapan yaklaşık 3000 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi, 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) ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nden gerekli izinler (Tarih-Sayı: 13.12.2024–2024/18) alınmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre TSÖ ve DYÖ puanlarının karşılaştırılmasında uygun parametrik ve parametrik olmayan testler kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin TSÖ toplam puan ortalaması 2,70±0,66 (α=0,86), DYÖ toplam puan ortalaması ise 75,22±9,61 (α=0,87) olarak bulunmuştur. HIMSS akreditasyon durumunun hem TSÖ hem de DYÖ toplam puanları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Yapılan analizlerde, serviste çalışanların, hemşire pozisyonunda olanların ve kurumda 3–5 yıl arasında deneyime sahip olanların TSÖ puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. DYÖ puanlarının ise gündüz çalışanlarda ve lisans ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip olanlarda daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Araştırma sonuçları, hemşirelerin teknostres ve dijital yetkinlik düzeylerinin bazı kişisel ve mesleki özelliklere göre farklılaştığını göstermektedir. Serviste çalışan, hemşire pozisyonunda olan ve kurumda 3–5 yıl arasında deneyime sahip hemşirelerin teknostres düzeylerinin daha yüksek olduğu; eğitim düzeyi daha yüksek olan ve gündüz çalışan hemşirelerin ise dijital yetkinlik düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin dijital teknolojilere uyumlarının desteklenmesi, dijital yetkinliklerinin geliştirilmesi ve teknoloji kullanımından kaynaklanan stresin azaltılması amacıyla, farklı kişisel ve mesleki özelliklere sahip hemşirelerin gereksinimleri doğrultusunda eğitim ve destek programlarının planlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dijital yetkinlik, hemşire, kişisel özellikler, mesleki özellikler, teknostres

Dipnot: *Bu bildiri, 2026 yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Tezli Yüksek Lisans programında yürütülen yüksek lisans tezinden üretilmiştir.*

Nurses' Levels of Technostress and Digital Competence: A Comparative Analysis

Introduction and Aim: The increasing use of technological applications in healthcare has led to greater interaction between nurses and digital technologies in their work processes. Nurses' knowledge and skills in using digital technologies play an important role in their adaptation to technological changes. This study aimed to determine nurses' levels of technostress and digital competence and examine whether these levels differ by personal and professional characteristics.

Methods: This descriptive and correlational study was conducted among approximately 3,000 nurses working in three HIMSS Stage 7-accredited hospitals and two non-accredited hospitals in Istanbul. The sample included 750 nurses who voluntarily agreed to participate. Researchers collected data through face-to-face questionnaires between January and February 2025. The data collection tools included a Descriptive Information Form, the Technostress Scale (TS), and the Digital Competence Scale (DCS). Ethical approval (Date-Number: 11.10.2024–2024/395) and the necessary permissions from the Istanbul Provincial Directorate of Health (Date-Number: 13.12.2024–2024/18) were obtained. In addition to descriptive statistics, appropriate parametric and non-parametric tests were used to compare TS and DCS scores according to nurses' personal and professional characteristics.

Results: The mean total Technostress Scale score of the nurses was 2.70±0.66 (α=0.86), while the mean total Digital Competence Scale score was 75.22±9.61 (α=0.87). HIMSS accreditation status had a statistically significant effect on both TS and DCS total scores ($p<0.001$). The analyses showed that nurses working in inpatient units, those in nursing positions, and those with 3–5 years of institutional experience had higher TS scores. In addition, DCS scores were higher among nurses working day shifts and those with undergraduate or postgraduate education.

Conclusion: The findings indicate that nurses' levels of technostress and digital competence differ by certain personal and professional characteristics. Nurses working in inpatient units, those in nursing positions, and those with 3–5 years of institutional experience had higher levels of technostress. In contrast, nurses with higher education levels and those working day shifts had higher levels of digital competence. To support nurses' adaptation to digital technologies, enhance their digital competence, and reduce technology-related stress, it is recommended that training and support programs be planned according to the needs of nurses with different personal and professional characteristics.

Keywords: Digital competence, nurse, personal characteristics, professional characteristics, technostress.

Footnote: *This paper was derived from a master's thesis conducted in the Master's Program in Nursing Administration at the Institute of Graduate Studies, Istanbul University-Cerrahpaşa, in 2026.*

B-202. Dönüşümcü Liderliğin Hemşirelerin Duygusal Emek ve Psikolojik Dayanıklılık Düzeylerine Etkisinin İncelenmesi

Nurten SÜTCÜ ÇİÇEK[1,2], Begüm YALÇIN[3]

[1] ORCID ID: 0000-0002-2212-7585, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Öğrencisi, İstanbul

[2] Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-9211-3568, İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, İstanbul

Giriş ve Amaç: Bu araştırma, hemşirelerin yönetici hemşirelerine ilişkin dönüşümcü liderlik algılarının duygusal emek ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Dönüşümcü liderlik, çalışanların motivasyonunu ve gelişimini destekleyen liderlik yaklaşımı olarak tanımlanmakta olup hemşirelerin duygusal süreçlerini ve stresle baş etme becerilerini etkileyebilecek önemli bir örgütsel faktör olarak değerlendirilmektedir

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yürütülen araştırma, bir üniversite hastanesinde en az bir yıldır görev yapan hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Koç Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 2026.260.IRB3.105 sayılı protokol numarası ile onay alınmıştır. Hemşire yöneticilerin dönüştürücü liderlik düzeyi için Dönüşümcü Liderlik Ölçeği, hemşirelerin duygusal emek ve psikolojik dayanıklılık düzeylerini ölçmek için Duygusal Emek Ölçeği ve Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği kullanılmıştır. Katılımcılar gönüllülük esasına göre araştırmaya dahil edilmiş, veriler çevrimiçi ve yüz yüze anket yöntemleriyle elde edilmiştir. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve karşılaştırmalı istatistiksel testlerden yararlanılmıştır.

Bulgular: Araştırma verileri bir üniversite hastanesine gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 112 hemşireden toplanmıştır. Dönüşümcü liderlik, duygusal emek ve psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde ve istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler saptanmıştır. ($p<0.SS05$) Değişkenler arası ilişkiler değerlendirildiğinde; dönüşümcü liderlik ile duygusal emek arasında pozitif yönde ve görece düşük ancak anlamlı ilişki bulunmuştur ($r=.368$, $p <.001$). Dönüşümcü liderlik ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönde ve orta düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r=.415$, $p <.001$). Dönüşümcü liderliğin açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizi sonucunda modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ($F(2,109)=10,700$; $p<0,001$). Model, dönüşümcü liderlikteki toplam varyansın %16,4'ünü açıklamaktadır ($R^2=0,164$; Düzeltilmiş $R^2=0,149$). Regresyon analizi sonuçlarına göre duygusal emek ($\beta=0,232$; $p=0,023$) ve psikolojik güçlenme ($\beta=0,237$; $p=0,020$), dönüşümcü liderlik düzeyini anlamlı ve pozitif yönde açıklayan değişkenlerdir. Psikolojik güçlenmenin dönüşümcü liderlik üzerindeki etkisinin duygusal emeğe göre sınırlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Sonuç: Araştırma sonuçları, dönüşümcü liderlik yaklaşımının hemşirelerin psikolojik dayanıklılıklarını desteklediğini ve duygusal emek süreçlerini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir. Hemşire yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışlarını geliştirmeye yönelik eğitim ve liderlik geliştirme programlarının yaygınlaştırılması, çalışan refahının artırılması, tükenmişliğin azaltılması ve bakım kalitesinin güçlendirilmesine katkı sağlayabilir. Elde edilen bulguların hemşirelik yönetimi uygulamalarına ve liderlik temelli organizasyonel gelişim çalışmalarına ışık tutacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Dönüşümcü liderlik, hemşirelik yönetimi, duygusal emek, psikolojik dayanıklılık.

Investigating the Effect of Transformational Leadership on Nurses' Levels of Emotional Labor and Psychological Resilience

Introduction and Aim: This study examined the effect of nurses' perceptions of transformational leadership exhibited by their nurse managers on their levels of emotional labor and psychological resilience. Transformational leadership is defined as a leadership approach that supports employees' motivation and professional development and is considered an important organizational factor that may influence nurses' emotional processes and their ability to cope with stress.

Methods: This descriptive, correlational study was conducted among nurses who had worked at a university hospital for at least one year. The Koç University Social Sciences Research Ethics Committee approved the study (Protocol No. 2026.260.IRB3.105). The Transformational Leadership Scale assessed nurse managers' transformational leadership. In contrast, the Emotional Labor Scale and Psychological Resilience Scale measured nurses' emotional labor and psychological resilience, respectively. Participants were recruited voluntarily, and data were collected through online and face-to-face questionnaires. Descriptive statistics, correlation analysis, and comparative statistical tests were used for data analysis.

Results: Data were collected from 112 nurses who voluntarily agreed to participate in the study at a university hospital. Positive and statistically significant associations were found among transformational leadership, emotional labor, and psychological resilience ($p < .05$). When the relationships among the variables were examined, a positive, relatively weak but statistically significant correlation was found between transformational leadership and emotional labor ($r = .368$, $p < .001$). A positive, moderate, and statistically significant correlation was found between transformational leadership and psychological resilience ($r = .415$, $p < .001$).

A multiple linear regression analysis conducted to explain transformational leadership revealed that the overall model was statistically significant ($F(2,109) = 10.700$, $p < .001$). The model explained 16.4% of the total variance in transformational leadership ($R^2 = .164$; adjusted $R^2 = .149$). The regression analysis showed that emotional labor ($\beta = .232$, $p = .023$) and psychological empowerment ($\beta = .237$, $p = .020$) were significant and positively associated with transformational leadership. The effect of psychological empowerment on transformational leadership was slightly higher than that of emotional labor.

Conclusion: The findings indicate that transformational leadership supports nurses' psychological resilience and positively influences their emotional labor processes. Expanding training and leadership development programs to strengthen transformational leadership behaviors among nurse managers may improve employee well-being, reduce burnout, and strengthen the quality of care. The findings are expected to provide valuable insights for nursing management practices and leadership-based organizational development initiatives.

Keywords: Transformational leadership, nursing management, emotional labor, psychological resilience.

B-203. Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşirelerde Alarm Yorgunluğu ile Uykusuzluk Şiddeti Arasındaki İlişki

Osman BİLGİN[1], Zülfiye TEKİN TAPARLI[2], Serap TORUN[3], Mevlüde Hicran YILMAZ[4]

[1] ORCID ID: 0000-0001-7637-3071, Çukurova Üniversitesi, Adana

[2] ORCID ID: Medicalpark Seyhan Hastanesi, Adana

[3] ORCID ID: 0000-0002-1651-2735, Çukurova Üniversitesi, Adana

[4] ORCID ID: Medicalpark Seyhan Hastanesi, Adana

Giriş ve Amaç: Yoğun bakım ünitelerinde çok sayıda tıbbi cihazın eş zamanlı kullanılması, hemşirelerin sürekli ve tekrarlayan alarmlara maruz kalmasına neden olmaktadır. Bu durum alarm yorgunluğunu artırabilir ve hemşirelerin fizyolojik ve psikolojik iyilik hâlini olumsuz etkileyebilir. Uyku sorunları da yoğun bakım hemşirelerinde çalışma koşulları ve vardiyalı çalışma nedeniyle sık görülebilmektedir. Bu araştırmanın amacı, yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde alarm yorgunluğu ile uykusuzluk şiddeti arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipteki araştırma, 10.07.2026-30.08.2026 tarihleri arasında, bir özel hastane grubunun farklı illerde bulunan şubelerindeki yoğun bakım ünitelerinde çalışan 118 hemşire ile gerçekleştirildi. Veriler kişisel bilgi formu, Alarm Yorgunluğu Ölçeği ve Uykusuzluk Şiddeti İndeksi kullanılarak toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi ve Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Araştırma için 10.07.2026 tarih ve 168 sayılı etik kurul onayı alındı.

Bulgular: Hemşirelerin Alarm Yorgunluğu Ölçeği puan ortalaması 20,90±6,19, Uykusuzluk Şiddeti İndeksi puan ortalaması 14,58±6,51 olarak bulundu. Alarm Yorgunluğu Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı 0,638, Uykusuzluk Şiddeti İndeksinin Cronbach alfa katsayısı 0,900 idi. Hemşirelerin yüzde 47,5'inde orta veya şiddetli düzeyde klinik uykusuzluk saptandı. Yoğun bakım sertifikası bulunmayan hemşirelerin alarm yorgunluğu puanları sertifikası bulunanlardan daha yüksekti (p=0,014). Vardiyalı çalışan hemşirelerin uykusuzluk şiddeti puanları yalnız gündüz çalışanlardan daha yüksekti (p=0,023). Alarm yorgunluğu ile uykusuzluk şiddeti arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulundu (r=0,256; p=0,005).

Sonuç: Yoğun bakım hemşirelerinde alarm yorgunluğu arttıkça uykusuzluk şiddetinin de arttığı belirlendi. Yoğun bakım sertifikasına sahip olma ve çalışma şeklinin ilgili sonuçlar açısından önemli olduğu görüldü. Alarm yönetimi, çalışma düzenlemeleri ve uyku sağlığını destekleyici girişimlerin birlikte ele alınması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Alarm yorgunluğu, hemşire, uykusuzluk, yoğun bakım, uyku.

The Relationship Between Alarm Fatigue and Insomnia Severity Among Nurses Working in Intensive Care Units

Introduction and Aim: The simultaneous use of multiple medical devices in intensive care units exposes nurses to continuous, repetitive alarms. This situation may increase alarm fatigue and negatively affect nurses' physiological and psychological well-being. Sleep problems are also common among intensive care nurses due to working conditions and shift work. This study aimed to determine the relationship between alarm fatigue and insomnia severity among nurses working in intensive care units.

Method: This descriptive and correlational study was conducted between 10 July 2026 and 30 August 2026, involving 118 nurses working in intensive care units across branches of a private hospital group in different provinces. Data were collected using a Personal Information Form, the Alarm Fatigue Scale, and the Insomnia Severity Index. Descriptive statistics, independent samples t-test, one-way analysis of variance, and Pearson correlation analysis were used for data analysis. Ethical approval was obtained on 10 July 2026 with decision number 168.

Results: The mean Alarm Fatigue Scale score was 20.90±6.19, while the mean Insomnia Severity Index score was 14.58±6.51. The Cronbach's alpha coefficient was 0.638 for the Alarm Fatigue Scale and 0.900 for the Insomnia Severity Index. Moderate or severe clinical insomnia was identified in 47.5% of the nurses. Nurses without an intensive care certificate had higher alarm fatigue scores than those with one (p=0.014). Nurses working in shifts had higher insomnia severity scores than those working only daytime shifts (p=0.023). Alarm fatigue was significantly and positively correlated with insomnia severity (r=0.256; p=0.005).

Conclusion: Insomnia severity increased as alarm fatigue increased among intensive care nurses. An intensive care certificate and work pattern were important factors associated with the relevant outcomes. Interventions addressing alarm management, work schedule arrangements, and the promotion of healthy sleep are recommended.

Keywords: Alarm fatigue, nurse, insomnia, intensive care, sleep.

B-204. Hemşirelikte Ekip Çalışmasının Yetenek Yönetimi Algısı ile Hasta Güvenliği Kültürü Arasındaki İlişkide Aracı Rolü: Kesitsel Bir Aracılık Çalışması

Nagihan KÖROĞLU KABA[1], Çiğdem TORUN KILIÇ[2], Miray AKSU[3], Demet YAZGI[4]

[1] ORCID ID: 0000-0002-1355-4315, Bayburt Üniversitesi, Bayburt

[2] ORCID ID: 0000-0002-7556-9010, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Ankara

[3] ORCID ID: 0000-0001-6559-9753, Bağımsız Araştırmacı, Ankara

[4] ORCID ID: 0009-0003-3980-5463, Etlik Şehir Hastanesi, Ankara

Giriş ve Amaç: Hasta güvenliği kültürü, sağlık hizmetlerinin güvenli sunumunda önemli bir örgütsel unsurdur. Yetenek yönetimi uygulamaları ve ekip içi iş birliği, hemşirelerin çalışma ortamını ve güvenlik kültürünü şekillendirebilecek yönetsel faktörlerdir. Bu çalışma, hemşirelerin yetenek yönetimi algısı ile hasta güvenliği kültürü arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkide ekip çalışmasının aracı rolünü incelemek amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Kesitsel ve korelasyonel tasarımdaki araştırma, Türkiye'de aynı örgütsel ve idari yapı altında faaliyet gösteren sekiz hastaneden oluşan entegre bir hastane kompleksinde Nisan-Temmuz 2026 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Nihai analiz örneklemini 483 klinik hemşire oluşturmuştur. Veriler Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelik Ekip Çalışması Ölçeği, Hemşirelerin Yetenek Yönetimi Algısı Ölçeği ve Hastane Hasta Güvenliği Kültürü Anketi 2.0 ile toplanmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi, hiyerarşik çoklu doğrusal regresyon ve Hayes PROCESS Model 4 kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma için etik kurul onayı ve kurum izni alınmıştır.

Bulgular: Ekip çalışması, yetenek yönetimi algısı ve hasta güvenliği kültürü arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Nihai regresyon modeli hasta güvenliği kültüründeki varyansın %49,9'unu açıklamıştır. Ekip çalışması (β=0,608; $p<0,001$) ve yetenek yönetimi algısı (β=0,142; $p<0,001$) hasta güvenliği kültürüyle anlamlı ilişkiler göstermiştir. Ekip çalışması üzerinden dolaylı etki anlamlı bulunmuştur (B=0,105; β=0,176; %95 bootstrap GA [0,070-0,143]); doğrudan etkinin anlamlılığını koruması kısmi aracılıkla uyumlu bir ilişkiye işaret etmiştir.

Sonuç: Bulgular, yetenek yönetimi algısı ile hasta güvenliği kültürü arasındaki ilişkinin bir bölümünün ekip çalışmasıyla ilişkili dolaylı bir yol üzerinden açıklanabileceğini göstermektedir. Hasta güvenliği kültürünün değerlendirilmesinde yetenek yönetimi ve ekip çalışmasının birlikte ele alınması yararlı olabilir.

Anahtar kelimeler: Ekip çalışması, hasta güvenliği kültürü, hemşireler, hastaneler, yetenek yönetimi.

The Mediating Role of Nursing Teamwork in the Relationship Between Talent Management Perception and Patient Safety Culture: A Cross-Sectional Mediation Study

Introduction and Aim: Patient safety culture is an important organizational element in delivering safe healthcare services. Talent management practices and collaboration within nursing teams are managerial factors that may shape nurses' work environment and patient safety culture. This study examined the relationship between nurses' perceptions of talent management and patient safety culture and investigated the mediating role of nursing teamwork in this relationship.

Method: This cross-sectional correlational study was conducted between April and July 2026 in an integrated hospital complex comprising eight hospitals operating under the same organizational and administrative structure in Türkiye. The final analytic sample consisted of 483 clinical nurses. Data were collected using a Personal Information Form, the Nursing Teamwork Survey, the Nurses' Perception of Talent Management Scale, and the Hospital Survey on Patient Safety Culture 2.0. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation analysis, hierarchical multiple linear regression, and Hayes' PROCESS Model 4. Ethical approval and institutional permission were obtained.

Results: Nursing teamwork, talent management perception, and patient safety culture were positively and significantly correlated. The final regression model explained 49.9% of the variance in patient safety culture. Nursing teamwork ($\beta=0.608$; $p<0.001$) and talent management perception ($\beta=0.142$; $p<0.001$) were significantly associated with patient safety culture. The indirect effect through nursing teamwork was significant ($B=0.105$; $\beta=0.176$; 95% bootstrap CI [0.070–0.143]), while the direct effect remained significant, indicating a pattern consistent with partial mediation.

Conclusion: The findings suggest that part of the relationship between nurses' perceptions of talent management and patient safety culture may be explained through an indirect pathway involving nursing teamwork. Considering talent management and nursing teamwork together may be useful when evaluating patient safety culture.

Keywords: Teamwork, patient safety culture, nurses, hospitals, talent management.

B-205. Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Destek, Ahlaki Dayanıklılık ve İş Doyumu İlişkisi: Kesitsel Bir Çalışma

Selda ARI[1], Eda TÜRE[2], Yaşar DEMİR[3]

[1] ORCID ID: 10000-0003-3422-4937, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim, Istanbul, Türkiye
[2] ORCID ID: 0000-0003-0124-8721, Samsun Üniversitesi, Samsun Şehir Hastanesi, Samsun
[3] ORCID ID: 0000-0001-9930-8440, Samsun Şehir Hastanesi, Samsun

Giriş ve Amaç: Algılanan örgütsel destek, çalışanların katkılarına değer verildiğine ve iyilik hâllerinin önemsendiğine ilişkin algılarını; ahlaki dayanıklılık ise etik güçlükler karşısında bireysel bütünlüğün korunması veya yeniden kazanılması kapasitesini ifade etmektedir. Bu çalışmada, hemşirelerde algılanan örgütsel destek, ahlaki dayanıklılık ve iş tatmini arasındaki ilişkilerin ve ahlaki dayanıklılığın bu ilişkideki dolaylı rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Kesitsel ve ilişkisel çalışma, Türkiye'nin Karadeniz Bölgesi'ndeki kamu hastanelerinde çalışan 265 hemşireyle yürütülmüştür. Samsun Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 22.07.2026 tarihli ve 2026/13/24 sayılı kararla etik onay alınmıştır. Veriler, Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Rushton Ahlaki Dayanıklılık Ölçeği ve İş Tatmini Ölçeği kullanılarak çevrimiçi toplanmıştır. İlişkiler Pearson korelasyon analiziyle; dolaylı rol, yaş Hayes PROCESS Model 4 ve 5.000 bootstrap yeniden örneklemesiyle değerlendirilmiştir. Ortak yöntem yanlılığı, Harman'ın tek faktör testi ve ortak gizil faktör yaklaşımıyla incelenmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 35,07±8,47 yıl olup %84,9'u kadındır. Araştırmada, hemşirelerin algıladığı örgütsel destek arttıkça iş tatminlerinin ve ahlaki dayanıklılıklarının da arttığı görülmüştür. Benzer şekilde, ahlaki dayanıklılığı yüksek olan hemşirelerin iş tatminlerinin de daha yüksek olduğu belirlenmiştir ($p<0,001$).Yaşın etkisi kontrol edildiğinde de algılanan örgütsel desteğin ahlaki dayanıklılık ile, ahlaki dayanıklılığın ise iş tatmini ile anlamlı şekilde ilişkili olduğu bulunmuştur ($p<0,001$). Ayrıca, algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ile ilişkisinde ahlaki dayanıklılığın da rol oynadığı belirlenmiştir. Bununla birlikte, ahlaki dayanıklılık dikkate alındığında algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ile olan doğrudan ilişkisi devam etmiştir. Bu sonuç, ahlaki dayanıklılığın algılanan örgütsel destek ile iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi dolaylı bir role sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma modeli, hemşirelerin iş tatminindeki değişimin %47,1'ini açıklamıştır. Ortak yöntem yanlılığına ilişkin analizlerde, ilk faktörün toplam varyansın %36,8'ini açıkladığı, ancak olası yöntem etkisinin tamamen dışlanamadığı belirlenmiştir.

Sonuç: Algılanan örgütsel destek, hemşirelerin iş tatminiyle doğrudan ve ahlaki dayanıklılık üzerinden dolaylı olarak ilişkilidir. Ahlaki dayanıklılık, bu ilişkinin açıklanmasında önemli bir psikolojik kaynak olabilir. Bununla birlikte, kesitsel tasarım nedeniyle bulgular nedensel aracılık kanıtı olarak yorumlanmamalıdır.

Anahtar Kelimeler: Ahlaki dayanıklılık, algılanan örgütsel destek, hemşire, iş tatmini, dolaylı ilişki.

The Relationship Between Perceived Organizational Support, Moral Resilience, and Job Satisfaction Among Nurses: A Cross-Sectional Study

Introduction and Aim: Perceived organizational support reflects employees' perceptions that their contributions are valued and their well-being is cared for, whereas moral resilience refers to the capacity to maintain or restore personal integrity when facing ethical challenges. This study examined the relationships among perceived organizational support, moral resilience, and job satisfaction among nurses. It investigated the indirect association between perceived organizational support and job satisfaction through moral resilience.

Method: This cross-sectional, correlational study included 265 nurses working in public hospitals in Türkiye's Black Sea Region. Ethical approval was obtained from the Samsun University Non-Interventional Clinical Research Ethics Committee on July 22, 2026 (Decision No. 2026/13/24). Data were collected online using a Personal Information Form, the Perceived Organizational Support Scale, the Rushton Moral Resilience Scale, and the Job Satisfaction Scale. Relationships were examined using Pearson's correlation analysis. The indirect association was evaluated using Hayes' PROCESS Model 4 with 5,000 bootstrap resamples, adjusting for age. Common method bias was assessed using Harman's single-factor test and the common latent factor approach.

Results: The mean age of the nurses was 35.07±8.47 years, and 84.9% were women. Higher perceived organizational support was associated with higher job satisfaction and greater moral resilience. Similarly, greater moral resilience was associated with higher job satisfaction (p<0.001). After controlling for age, perceived organizational support remained significantly associated with moral resilience, and moral resilience remained significantly associated with job satisfaction (p<0.001). The analysis also identified a significant indirect association between perceived organizational support and job satisfaction through moral resilience. However, the direct association between perceived organizational support and job satisfaction remained significant after including moral resilience in the model, indicating a partial indirect association. The final model explained 47.1% of the variance in nurses' job satisfaction. In the common method bias analyses, the first factor accounted for 36.8% of the total variance; however, the authors could not completely rule out a potential common method effect.

Conclusion: Perceived organizational support was associated with nurses' job satisfaction both directly and indirectly through moral resilience. Moral resilience may represent an important psychological resource in understanding this relationship. However, because this study used a cross-sectional design, these findings should not be interpreted as evidence of causal mediation.

Keywords: Moral resilience, nurse, perceived organizational support, job satisfaction, indirect association.

B-206 İstanbul Kamu Hastanelerinde Periferik İntravenöz Kateter İlişkili Flebit Riskinin Değerlendirilmesi: Saha Değerlendirme Sonuçları

Nuran REYHANOĞLU[1], Zeynep YAZICI[2], Funda KOSOVALI DEŞAT[3], Selma DAĞCI[4], Habip YILMAZ[5]

[1] ORCID ID: 0000-0002-4578-6081, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[2] ORCID ID: 0000-0001-9848-4717, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[3] ORCID ID: 0009-0009-7684-0624, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[4] ORCID ID: 0000-0002-3657-0932, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[5] ORCID ID: 0000-0002-5138-3940, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul

Giriş ve Amaç: Periferik intravenöz kateterler hastanelerde yaygın olarak kullanılmakta olup kateter ilişkili komplikasyonların önlenmesinde düzenli değerlendirme ve standart kayıt uygulamaları önem taşımaktadır. Bu çalışmanın amacı, İstanbul kamu hastanelerinde periferik intravenöz kateter ilişkili flebit riskinin değerlendirilmesine yönelik mevcut uygulamaları incelemek ve bu alandaki standardizasyon gereksinimini ortaya koymaktır.

Yöntem: Çalışma, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Başkanlıkları 1 ve 2 kapsamında Nisan 2026 döneminde gerçekleştirilen Sağlık Bakım Hizmetleri saha değerlendirmeleri kapsamında elde edilen verilerin tanımlayıcı analizine dayanmaktadır. Çalışmaya, değerlendirme kapsamındaki hastaneler arasından 5 Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve 2 Devlet Hastanesi olmak üzere toplam 7 hastanenin verileri dahil edilmiştir. Saha değerlendirmesinde periferik intravenöz kateter ilişkili flebit riskinin değerlendirilmesine yönelik form kullanım durumu ve kateter uygulama süresine ilişkin kayıtlar incelenmiştir. Veriler sayı ve yüzde değerleri kullanılarak tanımlayıcı olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Çalışmaya dahil edilen 7 hastanenin verileri incelendiğinde, 2 hastanede (%28,6) periferik intravenöz kateter ilişkili flebit riskinin değerlendirilmesine yönelik form bulunduğu, 5 hastanede (%71,4) ise form bulunmadığı belirlendi. Kateter uygulama süresi değerlendirildiğinde, 2 hastanede (%28,6) 72 saat, 3 hastanede (%42,9) 96 saat olarak bildirildiği; 2 hastanede (%28,6) ise kateter süresine ilişkin "yok" kaydı bulunduğu saptandı.

Sonuç: Çalışma kapsamında değerlendirilen hastanelerde periferik intravenöz kateter ilişkili flebit riskinin sistematik olarak değerlendirilmesine yönelik kurumsal araçların kullanımının sınırlı olduğu görüldü. Kateter süresine ilişkin kayıtların tüm hastanelerde standart biçimde bulunmaması, periferik intravenöz kateter uygulamalarının izlenmesi ve dokümantasyonu açısından geliştirilmesi gereken alanların bulunduğunu göstermektedir. Bulgular, flebit riskinin erken fark edilmesi ve önlenmesine yönelik standart değerlendirme ve kayıt araçlarının hemşirelik bakım süreçlerine entegre edilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Periferik intravenöz kateter, flebit, hemşirelik bakımı, hasta güvenliği, kalite, standardizasyon.

Assessment of Peripheral Intravenous Catheter-Related Phlebitis Risk in Public Hospitals in Istanbul: Field Assessment Results

Introduction and Aim: Peripheral intravenous catheters are widely used in hospitals, and regular assessment and standardized documentation are important for preventing catheter-related complications. This study aimed to examine current practices for assessing peripheral intravenous catheter-related phlebitis risk in public hospitals in Istanbul and to identify the need for standardization.

Method: This descriptive study used data from Health Care Services field evaluations conducted in April 2026 at Public Hospitals Services Presidencies 1 and 2 of the Istanbul Provincial Health Directorate. The study included data from seven hospitals: five Training and Research Hospitals and two State Hospitals. The availability of a form for assessing peripheral intravenous catheter-related phlebitis risk and records regarding catheter dwell time were examined. Data were analyzed descriptively using frequencies and percentages.

Results: Among the seven hospitals, a form for assessing peripheral intravenous catheter-related phlebitis risk was available in two hospitals (28.6%) and absent in five (71.4%). Regarding catheter dwell time, two hospitals reported 72 hours (28.6%) and three hospitals reported 96 hours (42.9%), while two hospitals (28.6%) had no record of catheter duration.

Conclusion: The hospitals evaluated had limited use of institutional tools for systematic assessment of peripheral intravenous catheter-related phlebitis risk. The lack of standardized records on catheter dwell time across hospitals indicates areas for improvement in monitoring and documenting peripheral intravenous catheter practices. The findings emphasize the importance of integrating standardized assessment and documentation tools into nursing care processes to support early recognition and prevention of phlebitis risk.

Keywords: Peripheral intravenous catheter, phlebitis, nursing care, patient safety, quality, standardization

B-207. Hemşirelik Bakımının Sahadaki Görünürlüğü: Saha Değerlendirme Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Zeynep YAZICI[1], Nuran REYHANOĞLU[2], Funda KOSOVALI DEŞAT[3], Selma DAĞCI[4], Habip YILMAZ[5]
[1] ORCID ID:0000-0001-9848-4717, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[2] ORCID ID: 0000-0002-4578-6081, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[3] ORCID ID: 0009-0009-7684-0624, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[4] ORCID ID: 0000-0002-3657-0932, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul
[5] ORCID ID: 0000-0002-5138-3940, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneler Başkanlığı 1-2, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşirelik bakımının görünür, izlenebilir ve standardize olması; bakım kalitesi ve hasta güvenliğinin sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Bu çalışmanın amacı, İstanbul kamu hastanelerinde hemşirelik bakımının sahadaki görünürlüğünü; bakımın planlanması, uygulanması, izlenmesi ve standardizasyonuna ilişkin göstergeler üzerinden değerlendirmektir.

Yöntem: Çalışma, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Başkanlıkları 1 ve 2 kapsamında Nisan 2026 döneminde gerçekleştirilen Sağlık Bakım Hizmetleri saha değerlendirmeleri kapsamında elde edilen verilerin tanımlayıcı analizine dayanmaktadır. Çalışmaya, değerlendirme kapsamındaki hastaneler arasından 5 Eğitim ve Araştırma Hastanesi ve 2 Devlet Hastanesi olmak üzere toplam 7 hastanenin verileri dahil edilmiştir. Saha değerlendirmesinde hemşirelik tanılarının belirlenmesi, hemşirelik girişimlerinin planlanması ve uygulanması, beslenme izlemi, konsültasyon süreçlerinin takibi, hasta transferinde hemşire refakati, hastanın bakım veren hemşireyi tanıması ve bakım uygulamalarının standardizasyonuna ilişkin göstergeler değerlendirilmiştir. Ayrıca periferik intravenöz kateter ilişkili flebit riskinin değerlendirilmesine yönelik form kullanım durumu incelenmiştir. Veriler sayı ve yüzde değerleri kullanılarak tanımlayıcı olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular: Yedi hastanenin verileri değerlendirildiğinde, hemşirelik tanılarının belirlenmesi ve hemşirelik girişimlerinin planlanması göstergelerinde uyum oranı %71,4 olarak bulundu. Beslenme risk değerlendirmesi sonrasında diyet takibi, AÇT takibi bulunmayan durumlarda hastanın yemek yeme durumunun sorgulanması ve hasta transferi sırasında hemşire refakati göstergelerinde uyum %100 olarak saptandı. Hemşire tarafından konsültasyon süreçlerinin takibi, hastanın bakım veren hemşireyi tanıması ve ilaç uygulamalarına ilişkin bazı göstergelerde uyum %85,7 düzeyindeydi. Periferik intravenöz kateter ilişkili flebit riskinin değerlendirilmesine yönelik form kullanımının 2 hastanede (%28,6) bulunduğu, 5 hastanede (%71,4) bulunmadığı belirlendi. Bulgular, doğrudan gözlenebilir günlük bakım süreçlerinde yüksek uyum görülmesine karşın, bakımın sistematik değerlendirilmesini ve standardizasyonunu destekleyen bazı uygulamalarda daha düşük uyum olduğunu gösterdi.

Sonuç: İncelenen hastanelerde hemşirelik bakımının günlük uygulama süreçlerinde görünürlüğünün yüksek olduğu, ancak bakımın standardizasyonunu, risk değerlendirmesini ve sistematik dokümantasyonunu destekleyen uygulamalarda geliştirilmesi gereken alanların bulunduğu görüldü. Hemşirelik bakımının yalnızca uygulanması değil, standart araçlarla değerlendirilmesi, kayıt altına alınması ve izlenebilir hale getirilmesi bakım kalitesi ve hasta güvenliği açısından önem taşımaktadır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik bakımı, hemşirelik yönetimi, bakım kalitesi, hasta güvenliği, standardizasyon, saha değerlendirmesi.

Visibility of Nursing Care in Practice: Evaluation of Field Assessment Results

Introduction and Aim: Visible, traceable, and standardized nursing care is important for sustaining care quality and patient safety. This study aimed to evaluate the visibility of nursing care in public hospitals in Istanbul through indicators related to care planning, implementation, monitoring, and standardization.

Method: This descriptive study used data from Health Care Services field evaluations conducted in April 2026 at Public Hospitals Services Presidencies 1 and 2 of the Istanbul Provincial Health Directorate. The study included data from seven hospitals: five Training and Research Hospitals and two State Hospitals. Indicators related to identification of nursing diagnoses, planning and implementation of nursing interventions, nutritional monitoring, consultation follow-up, nurse accompaniment during patient transfer, patients' recognition of the nurse providing care, and standardization of care practices were evaluated. The study also examined the use of a form to assess peripheral intravenous catheter-related phlebitis risk. Data were analyzed descriptively using frequencies and percentages.

Results: Across the seven hospitals, compliance was 71.4% for both identifying nursing diagnoses and planning nursing interventions. Compliance was 100% for dietary follow-up after nutritional risk assessment, questioning food intake when intake-output monitoring was not applicable, and nurse accompaniment during patient transfer. Consultation follow-up, patients' recognition of the nurse providing care, and some medication-related indicators showed 85.7% compliance. A form for assessing peripheral intravenous catheter-related phlebitis risk was available in two hospitals (28.6%) and absent in five (71.4%). The findings indicated high compliance in directly observable daily care processes, but lower compliance in some practices supporting systematic assessment and standardization of care.

Conclusion: Nursing care was highly visible in daily practice processes in the hospitals evaluated; however, the study identified areas for improvement in practices supporting standardization, risk assessment, and systematic documentation. Beyond implementation, evaluating nursing care with standardized tools, documenting it, and making it traceable are important for care quality and patient safety.

Keywords: Nursing care, nursing management, quality of care, patient safety, standardization, field assessment.

B-208. Hastane Acil Birimi İçin Gerekli Hemşire İnsan Gücünün Planlaması: Bir Kamu Eğitim Araştırma Hastanesi Örneği *

Derya TOPÇU[1], Ülkü BAYKAL[2], Emine TÜRKMEN [3]

[1] ORCID ID: Prof. Dr. Cemil Taşçıoğlu Şehir Hastanesi, İstanbul.

[2] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-3356-5871, İstinye Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü, İstanbul

Giriş ve Amaç: Hemşire insan gücü planlaması günümüzde üzerinde önemle durulan bir konu olup her kurum ve birim özelinde gereksinimin belirlenmesi gerekmektedir. Araştırma, acil birimde hemşire iş yükünün hesaplanarak, hasta bakımında yer alması gereken hemşire insan gücü sayısının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tanımlayıcı tasarımda planlanan araştırma, bir kamu eğitim ve araştırma hastanesinin acil biriminde iki aşamada yürütülmüştür. İlk aşamada, acil birimde çalışan 84 hemşireye iş analizi anketi uygulanırken, ikinci aşamada, aynı birimde görevli 64 hemşire (yeşil alan 19, sarı alan 26 ve kırmızı alan 19 hemşire) doğrudan gözlem yoluyla izlenmiş ve yaptıkları aktivitelerin tipi ve süresi kaydedilmiştir. Veri analizinde excel ve SPSS 24 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılmıştır. Çalışma verileri, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ile (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, yüzde, minimum, maksimum) incelenmiştir. Anketten elde edilen verilerin karşılaştırılmasında Pearson ki-kare test ve Fisher-Freeman -Halton test kullanılmıştır.

Bulgular: Acil birimde çalışan 84 hemşireden elde edilen iş analizi anketi sonuçlarına göre; günlük yapılan 22, haftalık yapılan 4 ve dönemlik yapılan 10 çeşit hemşirelik girişiminin bulunduğu belirlenmiştir. Doğrudan gözlemle elde edilen veriye göre yeşil alanda 48, sarı alanda 93, kırmızı alanda 106 ve müdahale odasında 39 çeşit hemşirelik girişiminin gerçekleştirildiği saptanmıştır. Bu hemşirelik girişimleri uzman görüşü alınarak doğrudan hasta bakım girişimleri, dolaylı hasta bakım girişimleri, servis işleri ve kişisel işler şeklinde gruplandırılmıştır. Yapılan iş yükü analizi sonucunda yeşil alanda günlük hemşire iş yükü 96 saat, sarı alanda 192 saat, kırmızı alanda 120 saat, müdahale odasında 48 saat bulunmuş ve yapılan hesaplamalar doğrultusunda; yeşil alanda 24 saat için 8 hemşire, toplam 20 hemşire, sarı alanda 24 saat için 16 hemşire, toplam 40 hemşire, kırmızı alanda 24 saat için 10 hemşire, toplam 25 hemşire, müdahale odasında 24 saat için 4 hemşire, toplam 10 hemşire ve acil birim toplamında günlük 38 hemşire toplamda 95 hemşire gereksinimi olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Bu çalışma sonucunda, acil birimde gözlem yoluyla elde edilen hemşire iş yüküne dayalı hesaplamalarda hemşire eksikliği olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Sözcükler: Acil birim, hemşire iş yükü, doğrudan gözlem, iş analizi, insan gücü hesaplama.

Dipnot: *Bu çalışma 2024 yılında İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programında tamamlanan doktora tezinden üretilmiştir.*

Planning of Nurse Manpower Required for Hospital Emergency Unıt: Example of a Public Education Research Hospital

Introduction and Aim: Nurse workforce planning is of significant importance in healthcare today and requires the determination of staffing needs for each institution and clinical unit. This study aimed to determine the number of nurses required to provide patient care by calculating nursing workload in an emergency department.

Method: This descriptive study was conducted in two stages in the emergency department of a public training and research hospital. In the first stage, a job analysis questionnaire was administered to 84 nurses working in the emergency department. In the second stage, 64 nurses from the same department (19 in the green zone, 26 in the yellow zone, and 19 in the red zone) were monitored through direct observation, and the types and durations of their activities were recorded. Data were analyzed using Microsoft Excel and SPSS version 24 (Statistical Package for the Social Sciences). Descriptive statistics, including mean, standard deviation, median, frequency, percentage, minimum, and maximum values, were used. The Pearson chi-square test and Fisher–Freeman–Halton test were used to compare the data obtained from the questionnaire.

Results: According to the job analysis questionnaire administered to the 84 nurses, 22 types of daily, 4 types of weekly, and 10 types of periodic nursing interventions were identified. Direct observation revealed 48 types of nursing interventions in the green zone, 93 in the yellow zone, 106 in the red zone, and 39 in the intervention room. Based on expert opinion, these nursing interventions were classified into four categories: direct patient care interventions, indirect patient care interventions, unit-related tasks, and personal tasks. Workload analysis revealed daily nursing workloads of 96 hours in the green zone, 192 hours in the yellow zone, 120 hours in the red zone, and 48 hours in the intervention room. Based on these workload calculations, the required staffing levels were determined as follows: 8 nurses per 24-hour period (20 nurses in total) for the green zone; 16 nurses per 24-hour period (40 nurses in total) for the yellow zone; 10 nurses per 24-hour period (25 nurses in total) for the red zone; and 4 nurses per 24-hour period (10 nurses in total) for the intervention room. Overall, 95 nurses were required for the emergency department, corresponding to a daily staffing requirement of 38 nurses.

Conclusion: This study demonstrated a shortage of nursing staff in the emergency department based on workload calculations derived from direct observational data.

Keywords: Emergency room, nursing workload, direct observation, job analysis, manpower calculation.

***Footnote**: This research is based on a doctoral dissertation completed in 2024 in the Doctoral Program in Nursing Management, Department of Nursing Management, Division of Nursing Management, Institute of Graduate Education, Istanbul University-Cerrahpaşa.*

B-209. Yönetici Hemşire İş Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi: Bir Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması

Serkan GÜNGÖR [1], Ülkü BAYKAL[2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-0441-9701, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

[2] ORCID ID: 0000-0001-5790-5992, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi, İstanbul

Giriş ve Amaç: Yönetici hemşirelerin iş doyumu, hem kendi mesleki sürekliliklerini hem de Syönettikleri takımların bakım niteliğini ve kurumsal çıktıları etkileyen belirleyici bir bileşendir. Alanyazında hemşirelerin genel iş doyumunu ölçen araçlar bulunmakla birlikte, yönetici hemşirelerin kendine özgü rol beklentilerini, önderlik sorumluluklarını ve çalışma koşullarını doğrudan değerlendiren Türkçe geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı bulunmamaktadır. Bu çalışma, yönetici hemşirelerin iş doyumunu değerlendirmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı geliştirmeyi amaçlamıştır.

Yöntem: Araştırma, nitel ve nicel yöntemlerin birlikte kullanıldığı betimleyici ve metodolojik bir desenle yürütülmüştür. İlk aşamada, en yüksek çeşitlilik örneklemesiyle belirlenen 33 yönetici hemşireyle gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler Colaizzi'nin fenomenolojik yaklaşımıyla çözümlenerek madde havuzu oluşturulmuştur. Uzman görüşleriyle kapsam geçerliği sağlandıktan sonra ölçek, İstanbul'daki kamu, üniversite ve özel hastanelerde olasılıksız örnekleme yöntemiyle ulaşılan 817 yönetici hemşireye uygulanmıştır. Örneklem, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri için iki eşit alt gruba bölünmüştür. Doğrulayıcı faktör analizinde polikorik korelasyonlara dayalı WLSMV kestirimi kullanılmıştır.

Bulgular: Açımlayıcı faktör analizi, toplam değişkenliğin %56,0'sını açıklayan dört boyutlu ve 37 maddelik bir yapı ortaya koymuştur. Elde edilen boyutlar Yönetsel Yaklaşım, Çalışma Ortamı, Mesleki Gelişim ve Özerklik ile İş Yükü olarak adlandırılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, modelin mükemmel uyum gösterdiğini ortaya koymuştur (χ^2/sd=1,32; RMSEA=0,034; SRMR=0,041; CFI=0,964; TLI=0,958). Ölçeğin Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı alt boyutlarda 0,843 ile 0,940 arasında değişirken, ölçek toplamında 0,961 olarak hesaplanmıştır.

Sonuç: Geliştirilen Yönetici Hemşire İş Doyum Ölçeği, dört alt boyut ve 37 maddeden oluşan, yönetici hemşirelerin iş doyumunu belirlemede kullanılabilen geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır. Ölçeğin yönetim uygulamalarında, kurumsal değerlendirmelerde ve gelecekteki araştırmalarda kullanılabileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici hemşire, iş doyumu, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenirlik.

Dipnot: *2026 yılında İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora programında doktora tezinden üretilmiştir.*

Development of the Nurse Manager Job Satisfaction Scale: A Validity and Reliability Study

Introduction and Aim: Nurse managers' job satisfaction is a key factor influencing their professional continuity, as well as the quality of care and organizational outcomes within the teams they lead. Although the literature includes instruments measuring nurses' general job satisfaction, no valid and reliable Turkish measurement tool directly assesses the role-specific expectations, leadership responsibilities, and working conditions unique to nurse managers. This study aimed to develop a valid and reliable instrument for assessing the job satisfaction of nurse managers.

Method: The study used a descriptive, methodological design that combined qualitative and quantitative methods. In the first phase, in-depth interviews with 33 nurse managers, determined through maximum variation sampling, were analyzed using Colaizzi's phenomenological approach to generate an item pool. After expert review established content validity, the scale was administered to 817 nurse managers selected through non-probability sampling in public, university, and private hospitals in Istanbul. The sample was divided into two equal subgroups for exploratory and confirmatory factor analyses. Confirmatory factor analysis was conducted using the WLSMV estimator based on polychoric correlations.

Results: Exploratory factor analysis revealed a four-dimensional, 37-item structure explaining 56.0% of the total variance. The resulting dimensions were labeled Managerial Approach, Work Environment, Professional Development and Autonomy, and Workload. Confirmatory factor analysis showed excellent model fit (χ^2/df=1.32; RMSEA=0.034; SRMR=0.041; CFI=0.964; TLI=0.958). Cronbach's alpha ranged from 0.843 to 0.940 across subdimensions and was 0.961 for the total scale.

Conclusion: The developed Nurse Manager Job Satisfaction Scale, consisting of four subdimensions and 37 items, is a valid and reliable measurement tool for assessing nurse managers' job satisfaction. The scale is considered suitable for use in management practice, institutional assessments, and future research.

Keywords: Nurse manager, job satisfaction, scale development, validity, reliability.

Footnote: *This was produced from a doctoral thesis in the Nursing Management Doctorate program at Istanbul University-Cerrahpaşa Graduate Education Institute in 2026.*

B-210. COVID-19 Salgınında Hemşirelerin Örgütsel Destek Algıları, Kriz Yönetimi Uygulamaları, İş Doyumu ile İşe Bağlanmaları Arasındaki İlişki

Nilgün GÖKTEPE[1], Begüm YALÇIN[2], Emine TÜRKMEN[3], Saliha KOÇ ASLAN[4], Zübeyde ÖZEL[5]

[1] ORCID ID: 0000-0003-3567-7399, Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Ordu

[2] ORCID ID: 0000-0002-9211-3568, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

[3] ORCID ID: 0000-0002-3356-587, İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul

[4] ORCID ID: 0000-0003-3348-8519, Acıbadem Sağlık Grubu Tıbbi Yürütme Kurulu Üyesi, İstanbul

[5] ORCID ID: 0000-0003-3345-3359, Acıbadem Sağlık Grubu, İş Geliştirme ve Proje Müdür, İstanbul

Giriş ve Amaç: Bu çalışma, COVID 19 salgını sırasında bir özel hastane grubunda çalışan hemşirelerin örgütsel destek algıları, kriz yönetimi uygulamaları, iş doyumu ve işe bağlanmaları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Tanımlayıcı ve kesitsel türdeki bu çalışmanın örneklemini bir özel zincir hastane grubunun Türkiye'deki 16 hastanesinde çalışan 891 hemşire oluşturmaktadır. Veriler dört bölümden oluşan, bireysel tanıtıcı bilgi formu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği, Kriz Yönetimi Ölçeği, Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği'nin yer aldığı veri toplama formu ile çevrimiçi olarak 8-31 Mayıs 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler tanımlayıcı analizler, korelasyon analizi ve regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırma için etik kurul onayı (2021.174.IRB3.083) ve gerekli izinler alınmıştır.

Bulgular: Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu kadın (84,2%), 25 yaş ve altı (%62,90), sağlık meslek lisesi mezunudur (%44,30). Hemşirelerin çoğunun mesleki deneyimi 5 yıl ve altı (%60,20), kurumsal deneyimi 2 yıl ve altı (%50,10), iş yükü dengede (%54,90), kurumun sağladığı eğitim olanaklarından memnun (%81,60) ve işinden memnundur (%64,90). Çalışmaya katılan hemşirelerin Utrehct İşe Bağlılık Ölçeği toplam ortalama puanı 62,99±11,5 (α:0,924), Kriz yönetimi ölçeği toplam ortalama puanı 3,79±0,66 (α:0,972), ve Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği toplam ortalama puanı 3,48±0,64 (α:0,838) bulunmuştur. Regresyon analizine göre, kriz yönetimi, algılanan örgütsel destek, yaş, iş yükü, iş doyumu, çalışılan birim, kurumun eğitim olanaklarının hemşirelerin işe bağlılığını etkilediği ve işe bağlılığın bağımsız değişkenler tarafından %38,4 düzeyinde açıklandığı belirlenmiştir (R^2: %38,4, $p < 0.001$).

Sonuç: Bu çalışma sonuçları, COVID-19 döneminde hemşirelerin işe bağlılığının kriz yönetimi uygulamaları, örgütsel destek algıları ile iş doyumunun yüksek, iş yükünün dengede, eğitim olanaklarının yeterli olması gibi çalışma ortamı özelliklerinden de etkilendiğini göstermektedir. Bu doğrultuda hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin kriz ve olağanüstü durumlarda hemşirelerin işe bağlılığını artırmak amacıyla etkili kriz yönetimi uygulamalarını geliştirmeleri, örgütsel desteği güçlendirmeleri, iş doyumunu artırıcı çalışma koşullarının sağlanması ve kurum içi eğitim olanaklarının geliştirilerek erişilebilir mesleki gelişime yönelik politikalar oluşturmaları önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel destek, kriz yönetimi, Covid-19, hemşire, işe bağlılık, iş doyumu.

The Relationship Between Nurses' Perceptions of Organizational Support, Crisis Management Practices, Job Satisfaction, and Job Commitment During the COVID-19 Pandemic

Introduction and Aim: This study examined the relationship between nurses' perceptions of organizational support, crisis management practices, job satisfaction, and job commitment among nurses working in a private hospital group during the COVID-19 pandemic.

Methods: This descriptive, cross-sectional study included 891 nurses working in 16 hospitals in a private hospital chain in Türkiye. Data were collected online between May 8 and May 31, 2021, using a data collection form consisting of four sections: an individual demographic information form, the Perceived Organizational Support Scale, the Crisis Management Scale, and the Utrecht Job Commitment Scale. The data were evaluated using descriptive analyses, correlation analysis, and regression analysis. The study obtained ethical committee approval (2021.174.IRB3.083) and necessary permissions.

Results: Most nurses in the study were female (84.2%), aged 25 and under (62.90%), and graduates of health vocational high schools (44.30%). Most nurses had 5 years or less of professional experience (60.20%), 2 years or less of institutional experience (50.10%), balanced workload (54.90%), satisfaction with the training opportunities provided by the institution (81.60%), and high job satisfaction (64.90%). The average total score of the participating nurses on the Utrecht Job Commitment Scale was 62.99 ± 11.5 (α:0,924), the average total score on the Crisis Management Scale was 3.79 ±0.66 (α:0,972), and the average total score on the Perceived Organizational Support Scale was 3.48 ±0.64 (α:0,838). According to the regression analysis, crisis management, perceived organizational support, age, workload, job satisfaction, unit worked in, and the institution's training opportunities were found to affect nurses' job commitment, and job commitment was explained by the independent variables at the level of 38.4% (R^2: 38.4%, $p < 0.001$).

Conclusion: The results show that crisis management practices, perceptions of organizational support, and work environment characteristics such as high job satisfaction, balanced workload, and sufficient training opportunities also influenced nurses' job commitment during the COVID-19 period. Accordingly, nursing service managers should develop effective crisis management practices to increase nurses' job commitment during crises and emergencies, strengthen organizational support, provide working conditions that enhance job satisfaction, and create policies for accessible professional development by improving in-house training opportunities.

Keywords: Organizational support, crisis management, COVID-19, nurse, work engagement, job satisfaction.

B-211. Bermuda Üçgeninden Hemşirelikte Yönetim Dengesine: Hemşirelikte Etkinlik, Etkililik ve Verimlilik

Yasemin AYHAN ÖNCÜ [1], Duygu GÜNGÖR [2]

[1] ORCID ID: 0000-0002-9074-6222, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İzmir

[2] ORCID ID: 0009-0005-6460-0149, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir

Amaç: Sağlık hizmetlerinde etkinlik, etkililik ve verimlilik temel performans ve kalite göstergelerindendir. Bu derlemede, Bermuda Üçgeni olarak nitelendirdiğimiz hemşirelikte yönetim literatüründe sıklıkla kullanılan üç temel kavramın -etkinlik (efficacy), etkililik (effectiveness) ve verimlilik (efficiency)- birbiri ile olan ilişkileri hemşirelikte yönetim dengesi bağlamında incelenmektedir.

Genel Bilgiler: Hemşirelik hizmetlerinin sağlık sistemi içindeki yerini ve değerini belirlemek, yalnızca sunulan bakımın niteliğini değil, bu bakımın hangi koşullarda gerçekleştirildiğini, hasta bakım sonuçlarına yansımasını ve hemşirelerin bakım gücünün bu süreçteki belirleyici rolünü birlikte değerlendirmeyi gerektirir. Bu bağlamda; etkinlik (efficacy), bir klinik girişimin veya bakım stratejisinin ideal koşullar altında amaca ulaşma potansiyelidir. Yeterli donanımın sağlanması, uygun iş gücü planlaması ve destekleyici çalışma koşulları, hemşirenin bilgi ve becerilerini en üst düzeyde kullanmasını sağlar. Etkililik (effectiveness) ise; bu potansiyelin gerçek ve karmaşık klinik ortamlardaki yansıması olup planlanan hedeflere ve beklenen hasta sonuçlarına ulaşma derecesidir. Bakım kalitesi, hasta güvenliği, hasta memnuniyeti ve olumsuz sağlık olaylarının azaltılması etkililiğin göstergelerindendir. Yönetici hemşirelerin destekleyici liderlik yaklaşımları, hasta güvenliği ve bakım kalitesiyle olumlu yönde ilişkilidir. Bunların yanında verimlilik (efficiency), hemşire iş gücü, zaman ve malzeme gibi giderek kısıtlanan kaynakların optimum kullanımıyla en yüksek bakım çıktısını elde etme sürecidir. Hemşirelerin iş gücü verimliliğini etkileyen çalışma koşulları ve örgütsel faktörler, kaynak kullanımının yanı sıra bakım süreçlerinin sürdürülebilirliği açısından da önem taşımaktadır. Verimlilik, yalnızca görev tamamlama hızı değil, uygunluk, hasta memnuniyeti ve güvenlik kültürünü de kapsayan çok boyutlu bir yapıdır. Hemşirelerin, uygulanan sağlık eğitimi programları ile hastaneye yeniden yatış oranlarını ve acil servis ziyaretlerini azalttığı, ileri hemşirelik uygulamalarının sisteme entegre edilmesi ve hemşire-hasta oranlarının iyileştirilerek klinik güvenliğin artırılması gibi stratejilerle hastane ekonomisine pozitif katkı sağladığı yapılan çalışmalarda gösterilmektedir. Ekonomik değerlendirmeler, klinik hemşirelik uygulamalarının önemli bölümünün maliyet-etkin (cost-effective) olabileceğini göstermektedir.

Sonuç: Hemşirelik hizmetlerinin kalite ve sürdürülebilirliği açısından etkinlik, etkililik ve verimlilik kavramlarının birbirlerinin tamamlayıcı oldukları görülmektedir. Yönetici hemşirelerin, bu kavramları bilmeleri ve hemşirelik girişimlerinin yarattığı etkilerin farkında olmaları; hemşireliğin güç kazanması için oldukça önemli bir adımdır. İdeal hemşirelikte yönetim dengesi, hemşireyi yalnızca bir maliyet unsuru olarak görmeden, kaynakları optimize ederken, bakım kalitesi ve hasta güvenliğini koruyan politikalarla sağlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Etkinlik, etkililik, verimlilik, hemşirelikte yönetim

From the Bermuda Triangle to Nursing Management Balance: Efficacy, Effectiveness, and Efficiency in Nursing

Aim: Effectiveness, efficacy, and efficiency are fundamental performance and quality indicators in healthcare services. This review examines the interrelationships among three key concepts frequently used in nursing management literature efficacy, effectiveness, and efficiency which we conceptualize as the "Bermuda Triangle," within the context of the balance in nursing management.

Background: Determining the place and value of nursing services within the healthcare system requires evaluating not only the quality of care provided but also the conditions under which care is delivered, its impact on patient outcomes, and the decisive role of nurses' capacity to provide care. In this context, efficacy refers to a clinical intervention's or care strategy's potential to achieve its intended goal under ideal conditions. Adequate equipment, appropriate workforce planning, and supportive working conditions enable nurses to use their knowledge and skills fully. Effectiveness, by contrast, reflects the realization of this potential in real, complex clinical settings and refers to the degree to which planned goals and expected patient outcomes are achieved. Indicators of effectiveness include quality of care, patient safety, patient satisfaction, and reductions in adverse health events. Nurse managers' supportive leadership approaches are positively associated with patient safety and quality of care. In addition, efficiency refers to achieving the highest possible level of care outcomes through the optimal use of increasingly limited resources, such as the nursing workforce, time, and materials. Working conditions and organizational factors affecting nurses' workforce productivity are important not only for resource utilization but also for the sustainability of care processes. Efficiency is a multidimensional concept encompassing not only task completion speed but also appropriateness, patient satisfaction, and safety culture. Studies indicate that nurse-led health education programs can reduce hospital readmissions and emergency department visits, while integrating advanced nursing practices and improving nurse-to-patient ratios can enhance clinical safety and support hospital economics. Economic evaluations suggest that many clinical nursing interventions may be cost-effective.

Conclusion: Efficacy, effectiveness, and efficiency are complementary concepts in ensuring the quality and sustainability of nursing services. Nurse managers' understanding of these concepts and awareness of the impact of nursing interventions are important steps toward strengthening the nursing profession. An ideal balance in nursing management can be achieved through policies that optimize resources while preserving quality of care and patient safety, without viewing nurses merely as a cost factor.

Keywords: Efficacy, effectiveness, efficiency, nursing management

6. ULUSAL HEMŞİRELİKTE YÖNETİM KONGRESİ

KAPANIŞ KONUŞMASI

Değerli kongre katılımcılarımız, üç günlük yoğun bir kongre programının sonuna gelmiş bulunmaktayız. Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) ve Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü iş birliğinde düzenlenen 6. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresini, 01-03 Ekim 2026 tarihinde Çukurova Üniversitesi Mithat Özsan Amfisi, Adana'da sizlerin değerli katılımlarıyla başarıyla tamamladık. Gittikçe daha geleneksel hale gelmeye başlayan kongremizin ilk gününden başlayarak, yoğun bilgi ve deneyim paylaşımının yanı sıra katılımcılar arasında sosyal buluşma ve özlem giderme ortamının yaşanmasından da büyük mutluluk duyduğumuzu belirtmek istiyoruz.

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişim, dijitalleşme ve yapay zekanın yaşamımıza her geçen gün daha hızlı bir şekilde girmesiyle birey ve toplumsal değer yargılarımızda ciddi değişimler görülmeye başlamıştır. Günümüzde bireyler ve kurumlara karşı güvenin giderek azaldığı, adaletin sorgulandığı, bireysel çıkarların ortak yararın önüne geçtiği bir dönemden geçmekteyiz. Bu sürecin en iyi şekilde atlatılmasında en önemli yol göstericimiz, binlerce yıllık insanlık tarihinden süzülüp gelen değerlerimizin ayrı bir önemi bulunmaktadır. Ayrıca tarihi olayları yansız bir şekilde ele aldığımızda, değerlerden yoksun bir yönetsel gücün toplumlar için sadece yıkım getirdiğini; gücünü değerlerden alan bir önderlik yaklaşımının ise kalıcı izler bırakarak toplumları yücelttiğini söyleyebiliriz. Değerlerin izinde yürüyen güçlü bir önderin, bulunduğu pozisyon ve unvanından çok dürüstlüğü, samimiyeti, güven vermesi, söylem ve eylemlerinin tutarlılığı gibi kişilik özellikleriyle izleyicilerini harekete geçirdiği görülmektedir. Ayrıca adil olmak, yönetsel süreçlerde hak edene hakkını vermek, liyakatı gözetmekte günümüzde son derece önemli bir yönetim yaklaşımı olarak kabul edilmektedir. Değerlerin izinde güçlü önderliği benimsemiş yöneticilerin, bulundukları pozisyonu kişisel bir üstünlük ve güç alanı olarak görmeyip, mesleğine ve topluma, kısacası insanlığa yararlı olmanın, hizmet etmenin bir aracısı olarak görmesi, kibirden uzaklaşarak hizmetkar önderlik yaklaşımını benimsemesi gerekmektedir. Bu doğrultuda bu yıl kongremizin ana teması 'Değerlerin İzinde Güçlü Önderlik' olarak belirlenmiş olup bu temayı destekleyen ve özellikle hemşirelik hizmetleri yönetimine farklı alanlardan farklı çıkarımlarda bulunmayı desteklemek amacıyla üç konferans ve üç ayrı panelde toplam 12 konuşmacımız görüş ve deneyimlerini bizlerle paylaşmışlardır.

Kongre programını oluştururken, özellikle konferans konularını belirlerken, kendi değerlerimizi fark ederek, hangi değerlerin izinden gittiğimizi, kendimizi nasıl güçlendirebileceğimizi ve nasıl bir önderlik yaklaşımı sergilememiz gerektiği konularına değinmeye çalıştık. İlk konferansımızı sunan Sayın Prof. Dr. Funda Sivrikaya Serifoğlu hocamız, hepimizi bireysel farkındalığımızı keşfetmeye yönelik bir yolculuğa çıkararak, kendi değerlerimizi fark etmemizin önemini vurgulayarak, kişisel değerlerimiz ile mesleki amaçlarımız arasındaki bağı keşfetmemize ve kendi liderlik yolculuğumuzu yapılandırmamıza katkı sağlamıştır. İkinci konferansımızı sunan Sayın Fatih Mustafa Çelebi, özellikle birey olarak fiziksel ve psikolojik olarak kendimizi nasıl güçlendirebileceğimize ilişkin bilgiler vererek, yönetici olarak dayanıklılığımızı artırmanın, güçlenmenin önemine değinmiş ve bu konuda fırsatları değerlendirmemiz üzerinde durmuştur. Üçüncü konferansımızı sunan Sayın Dr. Yılmaz Argüden ise tüm bu konuşmaları birleştiren bir bakış açısıyla konuya yaklaşmıştır. Konuşmasında birçok slogana yer veren Argüden, "Yaşamak demek çalışmak demektir" diyerek, kendi değerlerimizi fark ederek, amaç belirleyerek, çağımızın getirdiği değişime uyum sağlayarak, yaşamımızı anlamlı ve yararlı kılmamızın önemine değinmiştir.

İlk gün gerçekleştirdiğimiz panelimizde; "Güçlü Takımların Oluşturulmasında Yönetici Hemşirenin Rolü" başlığıyla üç konuşmacımıza yer verilmiştir.

Sayın Dr. Öğretim Üyesi Seher Başaran Açıl, "Önderin yeni dili: Yönetici hemşirelerde dönüştürücü rol" başlığıyla, önderin kullandığı dilin çalışanlar üzerindeki etkisine ve özellikle takımların oluşturulmasında "biz" bakışının geliştirilmesinin önemine değinmiştir.

Sayın Dr. Öğretim Üyesi Begüm Yalçın, "Güçlü takımların oluşturulması" başlığıyla, takım oluşturma süreci, takım dinamikleri ve etkili takımların özellikleri üzerinde durmuş ve etkili takımları oluşturmada yönetici hemşireler için ipuçları vermiştir.

Üçüncü konuşmacımız, Sayın Dr. Öğretim Üyesi Nuran Aydın ise "Bakımın Yönetiminde dijitalleşme" başlığıyla hemşireleri ve yönetici hemşireleri dijital değişim ve gelişim çağında nelerin beklediğine, bu dijital çağa nasıl uyum sağlamamız gerektiğine ve geleceğin sağlık sistemlerindeki gelişmelerin neler olabileceğine ve buna nasıl hazırlıklı olmamamız gerektiğine değinmiştir.

İkinci gün gerçekleştirdiğimiz ikinci panelimizde; "İnsan Kaynakları Yönetiminde Değişen Değerler" başlığıyla yönetici hemşirelerimizin yaşadıkları sorunlara odaklanılmıştır.

İlk konuşmacımız Sayın Merve Yüksel Elçi, "Kuşaklar arası değer farklılıkları" başlığını, bir sağlık kurumunun İK yöneticisi olarak ele almıştır. Elçi, çalışma yaşamında farklı kuşakların bir arada çalıştığını belirterek, kuşak özelliklerinin yanı sıra bireylerin çalışma ortam ve koşullarına karşı farklı tutum ve davranış geliştirebileceğine değinmiştir. Bu farklılıkların yönetim süreçlerine nasıl yansıdığı ve yönetici hemşirelerin bu duruma ilişkin nasıl bir yaklaşık sergilemesi gerektiği üzerinde durmuştur.

Sayın Uzm. Hem. Ayça Öcal, "Zor çalışanlarla başa çıkma stratejileri" başlığıyla, zor çalışan kavramına açıklık getirerek, yönetici olarak bu çalışanlara nasıl yaklaşılması gerektiğini, burada kullanılacak dilin ve önderlik yaklaşımının nasıl olması gerektiğini belirtmiştir.

Sayın Dr. Öğretim Üyesi Güzin Ayan ise "İnsanı yönetmede etik ilke ve değerler" başlığıyla, yönetici hemşirelerin yönetsel süreçlerde ve insan kaynağını yönetmede dikkate almaları gereken etik ilke ve davranışlara değinmiştir.

Son panelimizde ise "Gelecek Kapıda: Uyum mu Direniş mi?" başlığı kapsamında üç konuşmacımız yer almıştır.

İlk konuşmacımız Sayın Prof. Dr. Aylin Görgün Baran hocamız, "Geleceğin toplumsal değer yargıları" başlığında bir sosyolog bakış açısıyla gelecekte bireylerin ve toplumların değer yargılarının ne olacağına, sosyolog kuramcıların değerlendirmeleri kapsamında ele alarak kuşaklar arasındaki değer farklılıklarındaki değişime odaklanmıştır.

Sayın Prof. Dr. Haydar Sur, "Geleceğin sağlık örgütlerinin yönetim anlayışı nasıl değişecek" başlığıyla, sağlık sistemindeki değişim, dijitalleşme, yapay zekâ gibi gelişmeler üzerinde durarak, yöneticilerin ve hemşire yöneticilerin gelecekteki yönetim yaklaşımlarının ne olması gerektiğine değinmiştir.

Sayın Doç. Dr. Ali Arslanoğlu ise "Sağlık hizmetlerinde kalitenin geleceği, dönüşüme uyum ve direnişte pusulamız değerler mi?" başlığıyla, sağlık sistemindeki değişim ve dönüşüme, kalite çalışmalarındaki gelişmelere, çalışan ve yöneticilerin bu gelişmelere uyum mu, yoksa direnç mi göstermesi gerektiği konularına değinmiştir.

Kongremize 170 katılımcı kayıt yaptırırken, 110 bildiri üç gün boyunda eş zamanlı iki salonda 8 ayrı oturumda sunulmuştur. Her kongremizde olduğu gibi bu kongremizde de bildiri ödülleri aşağıda belirtildiği şekilde verilmiştir.

En İyi Bildiri Birincilik Ödülü

Merve Tarhan, Aygül Acar, Esra Acar ve Nazmiye Uçan

Hemşirelerin Algıladığı Değer Temelli Yönetim Anlayışı ile Sağlık Bakımında Kalite Sorumluluğu Arasındaki İlişki: Karma Yöntem Çalışması

En İyi Bildiri İkincilik Ödülü

Damla Gökalp, Havva Arslan Yürümezoğlu, Merve Işık, Özgül Vupa Çilengiroğlu, Gülçin Güleşen ve Sinem Özmen

Yeni Hemşirelerde Nezaketsizlik Düzeyi ve Geçiş Şokunun İş Memnuniyeti ve Ayrılma Niyetleri İle İlişkisi

En İyi Bildiri Üçüncülük Ödülü

Merve Özlü ve Filiz Kantek

Türkiye'de Hemşirelerin İş Doyumundaki Değişim: Bir Zamansal Meta-Analiz Çalışması

Ayrıca derneğimizin kurucu başkanı olan Prof. Dr. Sevgi Oktay anısına klinik uygulamaya önemli katkı sağlayan aşağıda belirtilen bildiriye ödül verilmiştir.

Prof. Dr. Sevgi Oktay Özel Bildiri Ödülü

Nazife Utlu Tan ve Ahmet Kolip

Hasta Güvenliği Kültürünün Değerlendirilmesi 2023–2026 Kurum Verileri ile Ahrq Ulusal Verileri Karşılaştırması

Kongre sonrası yapılan değerlendirme anketi sonuçlarını incelediğimizde; genel olarak tüm sorulara verilen yanıtların yüksek düzeyde olumlu olduğu görülürken; katılımcıların kongre web sayfası içeriği, kongre hakkında bilgilendirme ve duyurulara ilişkin, kongre kayıt işlemlerinde ve kongre ile ilgili sorunlarda firmaya kolay ulaşabilmede %90 düzeyinde memnun kaldığı, bildiri yükleme sisteminden %95 memnun kaldıkları belirlenmiştir. Anketi dolduran katılımcılarımız; kongre merkezine ulaşımda memnuniyetinin orta düzeyde olduğu, katılımcıların tamamının kongre programında yer alan konferans ve panellerin içeriklerinin uygun olduğunu düşündükleri, ancak kongrede sunumların zamanında ve teknik sorun olmadan gerçekleştirilmesi konusunda sorun yaşandığını belirtmişlerdir. Kongre süresince sorulara doyurucu şekilde yanıtların verildiğini, bildirilerin niteliklerinin iyi olduğunu, kongredeki konuşmaların ve bildirilerin bakış açılarını genişlettiğini ve kongrede öğrenilenlerini uygulamaya aktarabileceklerini düşündüklerini belirtmişlerdir. Değerlendirme sonunda genel olarak kongreden %95,2 oranında memnun kalındığı ve %96,6 oranında da daha sonraki yıllarda düzenlenecek kongrelere katılmak istendiği saptanmıştır. Ayrıca katılımcılarımızın hemen hepsi kongremizin yüz yüze yapılmasını isterken; %67,4 oranında kongrenin İstanbul dışında yapılmasının istendiği ve İstanbul dışında Antalya, Bursa, Mardin ve Trabzon illeri üzerinde daha fazla durulduğu görülmüştür. Katılımcıların ankette açık uçlu olarak belirttikleri görüşleri değerlendirdiğinde; bir sonraki

kongre temasına ilişkin olarak, kalite, önderlik, dijitalleşme, yapay zeka ve bilgi teknolojileri ile örgütsel davranış konuları üzerinde durulduğu belirlenmiştir. Kısacası Adana'da gerçekleştirmiş olduğumuz 6. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongremizi başarılı şekilde tamamladığımızı, katılımcılarımızın genel olarak memnun kaldıklarını, belirtmek isteriz. Kongre Düzenleme Kurulu adına tüm kongre katılımcılarımıza ve sponsorlarımız Medicana Sağlık Grubuna, Medical Park Sağlık Grubuna, Oplist Firmasına, Molnlycke Healthcare Firmasına ve kongrelerimizin düzenlenmesine destek veren Figür Organizasyona da çok teşekkür ederiz. Ayrıca her yıl başarılı bir şekilde kongremizin düzenlenmesinde görev alarak, uyumlu ve titiz bir çalışma sergileyen düzenleme kurulunda görev alan tüm arkadaşlarımıza ayrı ayrı çok teşekkür ediyoruz. 7. Ulusal Hemşirelikte Yönetim Kongresi'nde buluşmak üzere sağlıklı, huzurlu ve güzelliklerle dolu günler diliyoruz.

Kongre Başkanı
Prof. Dr. Ülkü Baykal
Yönetici Hemşireler Derneği
Yönetim Kurulu Başkanı

Kongre Başkanı
Doç. Dr. Serap Torun
Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelikte Yönetim ABD

YÖNETİCİ HEMŞİRELER DERNEĞİ
2011
YÖHED

ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
1973

TÜBİTAK

ORGANİZASYON SEKRETARYASI

FİGÜR
KONGRE & ORGANİZASYON

Figür Kongre Organizasyonları ve Tic. A.Ş.
Tel: 0 212 381 46 00 Pbx
E-posta: yoneticihemsirelerkongresi@figur.net

www.yoneticihemsirelerkongresi.com