



# 2. Ulusal ve 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi

Pandeminin Sağlık ve Hemşirelik  
Yönetimine Yansımaları

8-10 Haziran 2022

LIVE  
Çevrim içi



Sekretarya  
Dr. Veysel Karani BARIŞ  
Bilm. Uzm. Meltem DURSUN ENGİN  
Bilm. Uzm. Devrim EREN TEKİN

BİLDİRİ KİTABI

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



MOTTO Dijital  
[www.motto.ic](http://www.motto.ic)

**İÇİNDEKİLER:**

	<b><u>Sayfa</u></b>
Davet	3 - 4
Kurullar	5 - 10
Ana Konular	11 - 12
Bilimsel Program	13 – 16
Sözel Bildiri Programı	17 - 21
Sözel Bildiriler	22 – 82

**DAVET**

## *“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”*

Değerli Katılımcılar,

Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi ve Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) işbirliğiyle, **8-10 Haziran 2022** tarihlerinde çevrim içi olarak gerçekleştireceğimiz **“2.Ulusal-1.Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”**ne sizi davet etmekten büyük bir onur ve mutluluk duyuyoruz.

Kongremizin ana teması son iki yıldır içinden geçmekte olduğumuz pandemi süreci nedeniyle **“Pandeminin Sağlık ve Hemşirelik Yönetimine Yansımaları”** olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda kongrenin amacı; pandemi sürecinin ortaya çıkardığı kriz sürecinde yaşanan sorunlar, bu sorunların çözümünde kullanılan yeni bilgi ve deneyimlerin paylaşımı, pandemi sonrası sürece ışık tutacak yeni bakış açıları ve kazanımları tartışmak, hemşirelik yönetimine aktarılacak yaklaşımları belirlemektir.

Kongre ana teması kapsamında “kanıta dayalı yönetim, güvenli bakım, çalışma ortamının iyileştirilmesi, iş yerinde şiddet, hemşirelikte yapay zekanın kullanımı, yeni mezun hemşirelerin uyum ve deneyimleri, yöneticilerin pandeminin bıraktığı izlerle geleceği planlaması” alt temalarıyla ilişkili araştırmalar sözel bildiri olarak kabul edilecektir.

Kongreye gönderilen araştırmalar bilimsel kurulun değerlendirmesinden sonra kabul edilecektir. Değerlendirme sonucu en başarılı bulunan beş (5) araştırma, YÖHED’in yayımladığı ulusal ve uluslararası indekslerde yer alan “Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi”nde hakem süreci tamamlandıktan sonra yayımlanacaktır.

Siz değerli katılımcılarımız ile hep birlikte öğreneceğimiz ve pandemi sonrası yeni normal süreçte hemşirelik hizmetlerinin yönetimine daha iyi katkı sağlayacağımız bir kongre süreci olmasını diliyoruz. Kongrede sizlerle buluşmayı heyecanla bekliyoruz.

Saygılarımızla...

**Doç. Dr. Fahriye VATAN**

Kongre Eş Başkanı

**Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER**

Kongre Eş Başkanı

## **KURULLAR**

**Kongre Başkanları**

Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</i>
Doç. Dr. Fahriye VATAN	<i>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</i>

**Kongre Onursal Başkanları**

Prof. Dr. Necdet BUDAK	<i>Ege Üniversitesi Rektörü</i>
Prof. Dr. Nükhet HOTAR	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörü</i>
Prof. Dr. Ayşegül DÖNMEZ	<i>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanı</i>
Prof. Dr. Ülkü BAYKAL	<i>Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı</i>

**Sekretarya**

Bilm. Uzm. Devrim EREN TEKİN	<i>Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Bilm. Uzm. Meltem DURSUN ENGİN	<i>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>
Dr. Veysel Karani BARIŞ	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>

**Düzenleme Kurulu**

Berra YILMAZ KUŞAKLI	<i>Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Devrim EREN TEKİN	<i>Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Fahriye VATAN	<i>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>
Handan ALAN	<i>Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Hasan Fehmi DİRİK	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>
Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>
Meltem DURSUN ENGİN	<i>Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>
Serkan GÜNGÖR	<i>Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Üyesi</i>
Şeyda SEREN İNTEPELER	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>
Veysel Karani BARIŞ	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi</i>

**Bilimsel Kurul**

Howard CATTON	<i>CEO, International Council of Nurses, Switzerland</i>
Professor Patricia M. DAVIDSON PhD, MEd, RN, FAAN	<i>Vice-Chancellor and President University of Wollongong, Australia</i>
Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Emekli Öğretim Üyesi, İzmir</i>
Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK	<i>Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Trabzon Fakültesi, Hemşirelik Bölümü</i>
Prof. Dr. Nefise BAHÇECİK	<i>İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul</i>
Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ	<i>Bandırma Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir</i>
Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir</i>
Prof. Dr. Ülkü BAYKAL	<i>İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul</i>
Doç. Dr. Aysun TÜRE	<i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</i>
Doç. Dr. Betül SÖNMEZ	<i>İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul</i>
Doç. Dr. Emine TÜRKMEN	<i>İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul</i>
Doç. Dr. Fahriye VATAN	<i>Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir</i>
Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ	<i>Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, İstanbul</i>
Doç. Dr. Filiz KANTEK	<i>Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya</i>
Doç. Dr. Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir</i>
Doç. Dr. Manar ASLAN	<i>Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Edirne</i>
Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE	<i>Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ordu</i>
Doç. Dr. Sergül DUYGULU	<i>Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Ankara</i>
Dr. Öğr. Gör. Ayşe KARADAS	<i>Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir</i>
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK	<i>Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Konya</i>

*“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”*

Dr. Öğr. Üyesi Burcu ALAÇAM	<i>Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Erzurum</i>
Dr. Öğr. Üyesi Cennet ÇİRİŞ YILDIZ	<i>İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü</i>
Dr. Öğr. Üyesi Ebru ÖZEN BEKAR	<i>Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Düzce</i>
Dr. Öğr. Üyesi Esengül ELİBOL	<i>İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ	<i>Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Samsun</i>
Dr. Öğr. Üyesi Gülhan ERKUŞ KÜÇÜKKELEPÇE	<i>Adıyaman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Adıyaman</i>
Dr. Öğr. Üyesi Gülnur AKKAYA	<i>Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Çanakkale</i>
Dr. Öğr. Üyesi Handan ALAN	<i>İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Hatice ÇAMVEREN	<i>Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kütahya</i>
Dr. Öğr. Üyesi Hilal KUŞCU KARATEPE	<i>Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Osmaniye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Merve TARHAN	<i>İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İŞÇİ	<i>Iğdır Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Iğdır</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN	<i>Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Samsun</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nilgün KATRANCI	<i>Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Gaziantep</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nimet ATEŞ	<i>Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Nükhet BAYER	<i>Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Ankara</i>
Dr. Öğr. Üyesi Oya ÇELEBİ ÇAKIROĞLU	<i>İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seda DEĞİRMENCİ ÖZ	<i>İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>



*“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”*

Dr. Öğr. Üyesi Seda TUĞBA BAYKARA MAT	<i>Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARAN AÇIL	<i>Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Ankara</i>
Dr. Öğr. Üyesi Semanur KUMRAL ÖZÇELİK	<i>Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN	<i>Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Erzincan</i>
Dr. Öğr. Üyesi Serpil ÇELİK DURMUŞ	<i>Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kırıkkale</i>
Dr. Öğr. Üyesi Sevda ARSLAN	<i>Munzur Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Tunceli</i>
Dr. Öğr. Üyesi Şehrinaz POLAT	<i>İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi , Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</i>
Dr. Öğr. Üyesi Şule KURT	<i>Karadeniz Teknik Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon</i>
Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YEŞİLYURT	<i>İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AYHAN ÖNCÜ	<i>İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı</i>
Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ERGÜN	<i>Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul</i>
Dr. Ana Luiza FERREIRA AYDOĞDU	<i>Brezilya</i>
Dr. Ayşe TOSUN	<i>Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy Devlet Hastanesi, Gölbaşı Ankara (Fizik Tedavi Ünitesi), Ankara</i>
Dr. Begüm YALÇIN	<i>İstanbul</i>
Dr. Gamze TUNCER	<i>Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Samsun</i>
Dr. Hanife TİRYAKİ ŞEN	<i>İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Eğitim Departmanı, İstanbul</i>
Dr. Hasan Fehmi DİRİK	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir</i>
Dr. Menevşe YILDIRIM	<i>Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Fethiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Muğla</i>
Dr. Sibel GÜLEN	<i>Düzce İl Sağlık Müdürlüğü, İl Kalite Koordinatörü, Düzce</i>
Dr. Tuğçe ŞAHİN TIRTIL	<i>Becton Dickinson, Klinik Danışman, İngiltere</i>

*“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”*

Dr. Ümran BİNGÖL	<i>Bakırçay Üniv. Çiğli Eğitim Araştırma Hastanesi, İzmir</i>
Dr. Veysel KARANI BARIŞ	<i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir</i>
Uzm. Hem. Pakize DURMAZ, RN	<i>Matron NHS, New Cross Hospital, England</i>

## **ANA KONULAR**

**KONGRE ANA TEMASI**

Pandeminin Sağlık ve Hemşirelik Yönetimine Yansımaları

**KONGRE ALT TEMALARI**

- Kanıta dayalı yönetim
- Güvenli bakım
- Çalışma ortamının iyileştirilmesi
- İş yerinde şiddet
- Hemşirelikte yapay zekanın kullanımı
- Yeni mezun hemşirelerin uyum ve deneyimleri
- Yöneticilerin pandeminin bıraktığı izlerle geleceği planlaması

**BİLİMSEL PROGRAM**

## 9 Haziran 2022 (Perşembe)

### 09:00-09:45 Açılış

**Açılış Konuşması: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL**  
*Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı*

**Doç. Dr. Fahriye VATAN**  
*Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekan Yardımcısı*

**Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER**  
*Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanı*

**Prof. Dr. Ayşegül DÖNMEZ**  
*Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dekanı*

**Prof. Dr. Nükhet HOTAR**  
*Dokuz Eylül Üniversitesi Rektörü*

**Prof. Dr. Necdet BUDAK**  
*Ege Üniversitesi Rektörü*

### 09:45-10:00 ARA

**10.00-10.45** **Konferans-1: Pandeminin Bıraktığı İzlerle Geleceği Tasarlamak**  
**Oturum Başkanları:** Doç. Dr. Nilgün GÖKTEPE, Dr. Öğr. Üyesi Seher BAŞARAN AÇIL  
Howard CATTON (CEO, International Council of Nurses)

### 10.45-11.30 ARA

**11.30-12.30** **Panel-1: Hemşirelikte Yapay Zekanın Bugünü ve Yarını**  
**Oturum Başkanları:** Prof. Dr. Ülkü BAYKAL, Dr. Öğr. Üyesi Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ

**11.30-12.00** **Yapay Zeka ve Sağlıkta Kullanımı**  
Doç. Dr. Orhan ER (İzmir Bakırçay Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği)

**12.00-12.30** **Hemşirelik Dijital Dünyaya Hazır mı?**  
Dr. Nuran AYDIN ATEŞ (Hemşirelikte Bilişim Derneği Başkanı)

### 12:30-13:30 ÖĞLE ARASI

**13.30-14:15** **Konferans-2: Kuşaklar ve Pandeminin Kuşaklara Etkisi**  
**Oturum Başkanları:** Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN, Doç. Dr. Manar ASLAN  
Prof. Dr. Engin Deniz ERİŞ (Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir Meslek Yüksekokulu)

**14.15-14:30 ARA**

<b>14.30-14.45</b>	<b>Sağlık Alanında Yapay Zekanın Geleceği</b> Zehra ÖNEY (Teknolojide Kadın Derneği Kurucu Yönetim Kurulu Başkanı ve 360+ Media Interactive Kurucusu)
<b>14.30-16.30</b>	<b>Panel-2: Pandemi Çalışma Ortamının İyileştirilmesi</b> <b>Oturum Başkanları:</b> Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ, Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İŞÇİ
<b>14.45-15.20</b>	<b>Pandemi Sürecinde Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi</b> Uzm. Hem. Beyhan BUDAK (İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü)
<b>15.20-15.55</b>	<b>Pandemi Sürecinde İşe Yeni Başlayan Hemşirelere İlişkin Yönetici Deneyimleri</b> Uzm. Hem. Berra YILMAZ KUŞAKLI (Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü)
<b>15.55-16.30</b>	<b>Çalışma Ortamının İyileştirilmesinde Şiddetin Önlenmesi</b> Prof. Dr. Aynur UYSAL TORAMAN (Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi)

**10 Haziran 2022 (Cuma)**

<b>09.00-10.30</b>	<b>Panel-3: Pandemi ve Sonrasında Güvenli Hasta Bakımının Sağlanması</b> <b>Oturum Başkanları:</b> Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK, Doç. Dr. Sergül DUYGULU
<b>09.00-09.30</b>	<b>Pandemi ve Sonrasında Yoğun Bakımlarda Güvenli Hasta Bakımı: Türkiye Örneği</b> Ebru KIRANER (Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği Başkanı)
<b>09.30-10.00</b>	<b>İnsan Gücü Planlamasının Güvenli Bakıma Etkisi</b> Professor Patricia M. DAVIDSON PhD, MEd, RN, FAAN (Vice-Chancellor and President University of Wollongong)
<b>10.00-10.30</b>	<b>Pandemi ve Sonrasında Sağlık Çalışanlarının Güvenliği - İngiltere Örneği</b> Uzm. Hem. Pakize DURMAZ (Acil Birimler Yöneticisi - Matron NHS, New Cross Hospital)

**10.30-10.45 ARA**

<b>10:45-12.30</b>	<b>Sözel Bildiri Oturumu 1: Salon A</b> <b>Oturum Başkanı:</b> Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ	<b>Sözel Bildiri Oturumu 2: Salon B</b> <b>Oturum Başkanı:</b> Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YEŞİLYURT
--------------------	--	--

**12:30-13:30 ÖĞLE ARASI**

<b>13.30-14.45</b>	<b>Panel-4: Kanıta Dayalı Uygulamaları Kliniğe Yansıtma ve İyi Uygulama Örnekleri</b> <b>Oturum Başkanları:</b> Doç. Dr. Emine TÜRKMEN, Dr. Öğr. Üyesi Serap TORUN
<b>13.30-13.55</b>	<b>Kanıta Dayalı Hemşirelik Uygulamalarında Yöneticilerin Rolü</b> Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN (HEPDAK Başkanı, DEÜ Emekli Öğretim Üyesi)
<b>13.55-14.20</b>	<b>Kanıttan Kliniğe, Klinikten Kanıta: Özel Hastane Örneği</b> Uzm. Hem. Esra BAYRAK (Anadolu Sağlık Merkezi Kemik İliği Transplantasyon Sorumlu Hemşiresi)
<b>14.20-14.45</b>	<b>Bakım Protokollerinin Geliştirilmesi: Üniversite Hastanesi Örneği</b> Uzm. Hem. Serap İLERİ (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Kalite Hemşiresi)

**14.45-15.00 ARA**

<b>15.00-17.00</b>	<b>Sözel Bildiri Oturumu 3: Salon A</b> <b>Oturum Başkanı:</b> Dr. Öğr. Üyesi Serpil ÇELİK DURMUŞ	<b>Sözel Bildiri Oturumu 4: Salon B</b> <b>Oturum Başkanı:</b> Dr. Öğr. Üyesi Nimet ATEŞ
<b>17.00-17.15</b>	<b>Kapanış ve Kongrenin Değerlendirilmesi</b>	



**SÖZEL BİLDİRİ PROGRAMI**

“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”

10.06.2022

10.45 - 12.30

Sözel Bildiri Oturumu 1 - A Salonu

Oturum Başkanı; Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAĞSIZ

Sunum Kodu	Başlık	İsim
S-01	Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Yatak Başlı Devir Teslim Uygulamaları Sürecinin Değerlendirilmesi	Banu SARITAŞ
S-02	Türkiye'de Özel Sektörde Çalışan Hemşireler İle Kamuda Çalışan Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesinin İncelenmesi	Ayça SOYDAN
S-03	Hemşirelikte Yapay Zekâ Araştırmalarında Trendler Ve Güncel Konular: Bibliyometrik Analiz İle İnceleme	Ayşe ÇİÇEK KORKMAZ
S-04	Yönetici Hemşirelerin Güç Kaynakları İle Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma	Ayşe KARADAS
S-05	Cerrahi Hastalarında Hemşirelik Bakımı Algısının İyileşme Kalitesi Üzerine Etkisi	Ayşe KARADAS
S-06	Covid-19 Hastalarına Bakım Veren Sağlık Personellerinin İkincil Travmatik Stres Düzeyinin Tükenmişlik Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi	Ayşe ÖZTOPRAK
S-07	İşe Uyum Sürecinde Kullanılan Mentörlük Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi	Ayşegül ŞAFAK
S-08	Tst (Targeted Solutions Tool) Yöntemi Kullanımıyla Hasta Düşmelerinin Önlenmesi	Nazife UTLUTAN
S-09	Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler	Bilge TUNA
S-10	Hemşirelerin Covid-19 Bulaşına Yönelik Risk Algıları	Bilgen ÖZLÜK
S-11	Hemşirelik İşe Alım Sürecinde Kullanılan Kişilik Envanter Sonuçlarının Analizi	Birsen CİVİL SUBAŞ
S-12	Kişisel Koruyucu Ekipman Konforu Ölçeğinin Geliştirilmesi	Cennet ÇİRİŞ YILDIZ
S-13	Takım Hemşireliği Modeli'nin Hemşireler, Hastalar ve Bakım Çıktıları Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi	Çiğdem ŞAHİN AKTEKİN
S-15	Yönetici Hemşirelerin Hemşireleri Güçlendirmeye Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi	Dilek ERTÜRK

“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”

10.06.2022

10.45 - 12.30

Sözel Bildiri Oturumu 2 - B Salonu

Oturum Başkanı; Dr. Öğr. Üyesi Tuğba YEŞİLYURT

Sunum Kodu	Başlık	İsim
S-16	Türkiye’de Çalışan Hemşirelerin Yapay Zeka Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi	Emel GÜMÜŞ
S-17	Zorunlu Vatandaşlık Davranışları: Nitel Bir Araştırma	Esengül ELİBOL
S-18	Yönetici Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri İle Yetki Devri Düzeyi Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma	Fatma Ezgi YORGANCILAR
S-19	Covid-19 Pandemisinde Bireylerin Hemşirelik İmajı Algılarını Etkileyen Faktörler	Filiz COŞKUN
S-20	Sağlık Çalışanlarının Tıbbi Hata Farkındalıkları İle Raporlama Durumları Arasındaki İlişki	Filiz YÖYLER
S-21	Hemşirelerin Liderlik Yönelimleri İle Hasta Merkezli Bakım Uygulamalarının İncelenmesi	Gamzenur CİRİT
S-22	Yönetici Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranışları Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Güvenirlilik Çalışması	Gülnur AKKAYA
S-23	Hemşirelerin Yapay Zeka Kaygısı ve İlişkili Faktörler	Gülnur GÜL
S-24	Covid-19 Pandemisinde Uygulanan Sağlık Politikaları İle İlgili Hemşirelerin Duygu ve Düşünceleri	Elif AKBAŞ
S-25	Cerrahi Yoğun Bakım Hemşirelerinin Kanıta Dayalı Uygulamalara Yönelik Tutumlarının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi	Gurkan KAPİKİRAN
S-26	COVID-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri ve Uyku Kalitesi	Hülya TEMUR
S-27	Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu ve Mesleğe Bağlılık Ölçütlerinin Değerlendirilmesi	İlknur DİKEL
S-28	Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Profesyonel Değerleri İle Covid -19 Anksiyetesi Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	İlknur DİKEL
S-29	Lisans Mezunu Hemşirelerde İşsizlik Nedenlerinin İncelenmesi	Kübra SOYDAŞ
S-30	Yoğun Bakım Hemşirelerinin Çalışma Ortamında İş Sağlığı Ve İş Güvenliği Durumlarının İncelenmesi	Merve Mükerrer ORAK

“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”

10.06.2022

15.00 - 17.00

Sözel Bildiri Oturumu 3 - A Salonu

Oturum Başkanı; Dr. Öğr. Üyesi Serpil ÇELİK DURMUŞ

Sunum Kodu	Başlık	İsim
S-31	İş Taleplerinin Yoğunlaştırılması Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği	Merve ÖNAL
S-32	Yeni Mezun Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri İle Kişi-Örgüt Uyumu, Meslektaş Dayanışması Ve Çalışma Ortamı Algıları Arasındaki İlişki	Nurefşan TETİK
S-33	Nedensel Yükleme Kuramı Doğrultusunda Verilen Eğitimin Hemşirelerin Kariyer Engelleri ve Nedensel Yüklemeleri Üzerine Etkisi	Necmettin İŞCİ
S-34	Türkiye’de Hemşirelik Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerde COVID-19 Pandemisinin Yansımaları	Nermin UYURDAĞ
S-35	Psikolojik Sermayenin İşe Bağlı Gerginliğe Etkisi: Covid 19 Pandemisinde Hemşire Örnekleme	Nilgün KATRANCI
S-36	Hofstede Ulusal Kültür Modeli Temelinde Türkiye’deki Yönetici Hemşirelerin Kültürel Değerlerinin Örgüt ve İş Uyumuna Etkilerinin İncelenmesi	Nurcan BİLGİN
S-37	Covid-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelik Girişimleri: Hasta Bağımlılık Düzeylerinin Belirleyici Rolü	Nurcan BİLGİN
S-38	COVID-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi ve İşe Bağlı Gerginlik Durumlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi	Özge HEDİYE ÜNNER
S-39	Covid-19 Pandemisinde Zorunlu Online Hemşirelik Eğitim Süreci ve Mezuniyet Sonrası Hizmet İçi Eğitimlerin Mesleki Performans Kaygısı Üzerine Etkileri	Özlem UYAR
S-40	Hemşirelerin Covid-19 Salgını İle Geçen Bir Yıla İlişkin Görüş ve Deneyimleri: Kalitatif Çalışma	Seda SARIKÖSE
S-41	Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Otantik Liderlik Algısı ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Düzeyleri İle Hasta Güvenliği Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi	Selin AKKUŞ
S-42	Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Yönetici Desteğinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi	Gaye TEMİRHAN
S-43	Yönetici Hemşirelerin Algılanan Alturistik Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Yöneticilerine Güveni Üzerine Etkisi	Merve TERCANLI
S-44	Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve Örgütsel Bağlılık	Ramazan ÇETİNKAYA
S-45	Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik Düzeyine Etkisi	Serap SÖKMEN
S-14	Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hemşireler İçin Hastanelerde Yalın Yönetim Ölçeği	Çiğdem TORUN KILIÇ

“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”

10.06.2022

15.00 - 17.00

Sözel Bildiri Oturumu 4 - B Salonu

Oturum Başkanı; Dr. Öğr. Üyesi Nimet ATEŞ

Sunum Kodu	Başlık	İsim
S-46	Hemşirelerin Kariyer Geleceği Algısı İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Seren Çiğdem DAMGACI
S-47	Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tanatofobi Düzeylerinin Belirlenmesi	Seval İSTEK
S-48	Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu, İşte Kalma Niyeti ve Tükenmişlik Düzeyleri	Sevda ARSLAN ŞEKER
S-49	Covid-19 Salgın Sürecine İlişkin Yönetici Hemşire Deneyimlerinin İncelenmesi	Sevim ŞEN
S-50	Girişimsel Radyoloji Birimlerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin İncelenmesi	Şeyma COŞKUN
S-51	Covid-19 Dönemi Sağlık Çalışanlarının İyilik Hali ve Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi: Retrospektif Çalışma	Sibel GÜLEN
S-52	Pandemi Yönetiminde Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerinin Yönetim Uygulamalarını Algılaması: Tanımlayıcı ve Karşılaştırmalı Bir Çalışma	Sibel KİBAR DAĞLI
S-53	Yönetici Hemşirelerin Covid-19 Salgın Sürecinde Karşılaştıkları Zorluklar ve Fırsatlar: Kalitatif Bir Çalışma	Sinem ÖZMEN
S-54	Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Geliştirilmesi	Tuba ÇATAK TANYEL
S-55	Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve Meslektaş Dayanışmasının İşe Adanmışlıklarına Etkisi	Tuğba YEŞİLYURT
S-56	Hemşirelerin Bireysel Özellikleri İle Kariyer Engelleri ve İş Motivasyonlarının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi	Tuğba YEŞİLYURT
S-57	Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri İle Hemşirelik Çalışma Ortamının Bakım Davranışlarına Etkisi	Tuğçe ÜNVER
S-58	Covid-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerin İş Stresleri ve İşten Ayrılma Niyetlerini Yordayan Değişkenler	Ümran BİNGÖL
S-59	Pandemide Hasta Güvenliği Kapsamı Değişti Mi? Yönetici Hemşire Deneyimleri	Yasemin AYHAN ÖNCÜ
S-60	Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Güvenliği Algılarının Yapay Zekâ Kaygı Düzeylerine Etkisi	Yasin ÇETİN

## **SÖZEL BİLDİRİLER**

## S-01 Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Yatak Başı Devir Teslim Uygulamaları Sürecinin Değerlendirilmesi

**Banu SARITAS<sup>1</sup>**

1 Anadolu Sağlık Merkezi

**Giriş:** Hasta teslimlerinin yanlış yapılandırılması istenmeyen olayların sıklığını artırmakta ve bakım kalitesini azaltmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma hasta ve yakınlarını teslim sürecine dahil etmek, teslim süresini etkin kullanmak, teslim sürecinde hasta başı kontrolleri yaparak sürecin gelişim alanlarını saptamak ve hasta güvenliğini arttırmak amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tasarımda olan çalışma Ağustos-Ekim 2021 tarihleri arasında özel bir hastanenin yatan hasta katlarında 328 hasta teslim gözlemi ile gerçekleştirildi. Hemşireler, yatak başı devir teslim sürecini hastanenin hasta teslim talimatına göre yapmaktadırlar. Teslim öncelikle tanışma ile başlamakta, sonrasında hastanın adı-soyadı, tanısı, ameliyat durumu, tedavi planı, hemşirelik problemleri, hastaya özel bilgiler sözel ve yazılı olarak hasta başında ifade edilmektedir. Teslim sonrası; hemşire hastanın bakımı ile ilgili planları ve hedefleri hasta odasında bulunan “beyaz tahta”ya yazılmaktadır. Tüm bu süreçlerde de hasta ve yakınlarının katılımı teşvik edilmektedir. Veri toplama aracı, hasta teslim talimatında yer alan maddeler dikkate alınarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Verilerin analizinde sayı, yüzde hesaplamaları yapılmıştır.

**Bulgular:** Gözlenen teslimlerin % 88’i hasta ve yakınları ile rahat iletişim kurulacak şekilde yapılmakta, hemşirelerin % 90’ı kendilerini tanıtmaktadırlar. Teslimlerin % 74’ünde hastanın ağrı tedavisinin etkinliğinin değerlendirildiği ve ağrı puanına yer verildiği, % 96’sında bakım ve takip parametrelerinin eksiksiz bir şekilde değerlendirildiği, % 99’unda tedavi-bakım planı kapsamında planlanan faaliyet ve tetkiklerin, transfer ihtiyacının aktarıldığı izlendi. Teslim sürecinde beyaz tahta kullanımının %83 oranında uygun şekilde yapıldığı ve hastaya anlatıldığı, teslimlerin %88’inde hasta ve yakınlarının teslim sürecine katılımını teşvik edici cümleler kullanıldığı ve geri bildirim alındığı saptanmıştır.

**Sonuç:** Ağrı yönetimi ve beyaz tahta kullanımı verilerinin düşük olduğu bölümlerde iyileştirme çalışmaları planlandı. Hasta başı teslim sürecinin, hasta güvenliği ve insan odaklı bakım kriterlerine göre yeniden yapılandırılmasına karar verildi.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta başı teslim, hasta güvenliği, hemşirelik bakımı

## S-02 Türkiye’de Özel Sektörde Çalışan Hemşireler ile Kamuda Çalışan Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesinin İncelenmesi

Ayça SOYDAN<sup>1</sup>, Hilal DENİZÖĞLU KÜLLİ<sup>2</sup>

1 İstanbul Atlas Üniversitesi

2 İstanbul Atlas Üniversitesi

### Giriş

İş yaşamı kalitesi genel olarak, bireyin yalnızca bedensel değil zihinsel, psikolojik ve sosyal gereksinimlerini de dikkate alarak çalışma koşullarının iyileştirilmesi olarak ifade edilmektedir. İş yaşamı kalitesi yüksek olan sağlık çalışanları, tedavi ve bakımlarında moral ve motivasyona ihtiyacı olan hastalar üzerinde de pozitif etki bırakacak, hastaların sağlık düzeylerinin yükselmesinde büyük rol oynayacaktır. Buradaki en büyük rollerden biri de yönetici hemşirelere aittir. Yönetici hemşirelerin, çalışanların iş yaşamı kalitesine ilişkin değerlendirmeleri bilmesi, iş yaşamlarını kaliteli hale getirecek girişimlerde bulunması ve çalışan memnuniyetinin sağlanması kurumun verdiği bakım hizmetlerinin kalitesi bakımından hayati önem taşımaktadır. Sonuç olarak, sağlık hizmetlerinde kalite anlayışının geliştirilmesi, kaliteyi ilke edinmiş yönetim anlayışı, profesyonel hemşireler ve kaliteli iş yaşamı çevresine bağlıdır.

**Amaç:** Bu araştırma hemşirelerde iş yaşam kalitesinin kamu ve özel sektör arasındaki ilişkilerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma kesitsel tipte bir araştırma olup araştırmanın evrenini, Türkiye’de özel ve kamu sektöründe çalışmakta olan 44 kadın, 4 erkek olmak üzere 48 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın verileri Hemşirelik İş Yaşamı Kalitesi ölçeği ile toplanmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların cinsiyet dağılımları incelendiğinde, %91,7’sinin kadın, %8,3’ünün erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaş dağılımları incelendiğinde, %58,3’ünün 18-26, %25’inin 27-35, %12,5’inin 36-44, %4,2’sinin 45-53 olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları alanlar incelendiğinde %50’sinin kamu, %50’sinin özel sektör olduğu görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçek ve alt boyut puanlarının tanımlayıcı istatistikleri tablo ..da verilmiştir. Araştırmada kullanılan Hemşirelik İş Yaşamı Kalite Ölçeği ortalama puanı  $101,75 \pm 23,03$  olarak bulunmuştur. Ölçek toplam puanlarının çarpıklık basıklık değerleri incelendiğinde  $\pm 1,5$  aralığında olduğundan normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Katılımcıların çalıştıkları alana göre hemşirelik iş yaşam kalitesi ölçeği puanlarının arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ( $p < 0,05$ ).

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, yaşam kalitesi, iş yaşamı



**S-03 Hemşirelikte Yapay Zekâ Araştırmalarında Trendler ve Güncel Konular:  
Bibliyometrik Analiz ile İnceleme**

**Avşe ÇİCEK KORKMAZ<sup>1</sup>**

1 Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi

**Giriş:** Son yıllarda tüm alanlarda olduğu gibi hemşirelik de yaşanan teknolojik gelişmelerden etkilenmektedir. Yakın gelecekte de kaçınılmaz bir şekilde özellikle yapay zekâ uygulamalarının hemşirelik uygulamalarına entegre olacağı vurgulanmaktadır. Yapay zekâ uygulamalarının hemşireliğe daha fazla yarar sağlayabilmesi için öncelikle hemşirelik ve hemşirelik mesleğine gerçek katma değer sunduğu alanların belirlenmesi gerektiği ve bunun için de hemşirelikte yapılan yapay zekâ araştırmalarının önemli olduğu vurgulanmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelikte yapay zekâ alanında yapılan çalışmaların güncel konularını, araştırma trendlerini ve mevcut literatürün bilgi yapısını bibliyometrik yöntemlerle bilim haritasını ortaya çıkarmayı amaçlamıştır.

**Yöntem:** Bu retrospektif bibliyometrik araştırmanın verileri Web of Science Core Collection (WoSCC) veri tabanından 23 Kasım 2021 tarihine kadar yayınlanan 130 araştırma makalesi ve derleme dahil edilmiştir. Verilerin analizinde bilimsel haritalama analizi yapılmış ve Microsoft Excel ve VOSviewer programları kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelikte yapay zekâ konusunda ilk yayın 1984 yılında yayınlanırken, son dört yılın (2018-2021) yayın ve atıf sayısında hızlı bir artış olmuştur. Yayınların hemşirelik alanıyla birlikte en çok Computer Science Interdisciplinary Applications alanında yapıldığı, atıf ve yayın sayısı bakımında “CIN-Computers, Informatics, Nursing” dergisinin ön planda yer aldığı saptanmıştır. Konuyla ilgili hemşirelik alanına en fazla katkısı olan ülkenin USA; en üretken yazarların Locsin RC. and Tanioka T; en etkili yazarların ise Coco K. ve Rantanen T olduğu belirlenmiştir. Yazar anahtar kelimelerin, yüksek atıf alan yayınlar ve potansiyel olarak güncel konuların analizine dayalı olarak, hemşirelikte yapay zekâ alanındaki güncel konular ve araştırma eğilimleri dört başlık altında belirlenmiştir. Bu konular şunlardır; (1) yapay zeka türleri, (2) robotlar gibi hemşirelik bakımında yapay zeka uygulamaları, (3) hemşirelik eğitiminde yapay zeka, (4) yapay zeka etiği

**Sonuç:** Bu bibliyometrik çalışma, son yıllarda ülkelerin yapay zekâ konusunda belirledikleri genel politikalar ile son dört yılda artan yayın sayısı arasında bir sinerji oluştuğunu göstermektedir. Bununla birlikte, yapay zekâ çalışmalarının hemşirelik alanında yeni ve henüz kuluçka döneminde bir alan olduğunu ortaya koymaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bibliyometrik analiz, güncel konular, araştırma trendleri, hemşire, hemşirelik

**S-04 Yönetici Hemşirelerin Güç Kaynakları ile Hemşirelerin Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma**

**Ayşe KARADAS**<sup>1</sup>, Seda DEĞİRMENCİ ÖZ <sup>2</sup>

1 Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı,  
Balıkesir

2 İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim  
Dalı

**Giriş:** Güç, örgütsel yaşamda hem çalışan hem de kurumsal gelişim için önemli bir kavramdır.

**Amaç:** Yönetici hemşirelerde algılanan güç kaynakları ile hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipte olan araştırma, 15 Ocak-15 Şubat tarihlerinde 368 hemşire ile kolaylıklılı örnekleme yöntemi kullanılarak online olarak yürütülmüştür. Veriler tanımlayıcı bilgi formu, Yönetici Hemşirelerde Algılanan Güç Ölçeği (YHAGÖ) ve Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ) ile toplanmıştır. YHAGÖ, 5 alt boyut ve 35 maddeden, ÖGÖ, ise 3 alt boyut 17 maddeden oluşmaktadır. YHAGÖ Cronbach alfa katsayısı alt boyutlarda 0,76-0,980 arasında, ÖGÖ alt boyutlarında ise 0,954-0,968 arasındadır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %67,7’si kadın, %26,6’sı 26-29 yaş arasında, %50,5’i lisans mezunu, %51,6’sı kamu hastanesinde çalışmakta, %31’i acil serviste çalışmakta, %43,2’si 1-5yıl mesleki deneyime sahip, %54,1’i 1-5yıl kurumsal deneyime sahiptir. YHAGÖ yasal güç alt boyut skoru 4,57±0,83, karizmatik güç alt boyutu 4,58±0,78, uzmanlık gücü alt boyutu 4,58±0,86, ödüllendirme gücü 4,53±0,84 ve zorlayıcı güç alt boyutu 2,93±0,54 olarak saptanmıştır. Örgütsel güven ölçeği çalışma arkadaşlarına duyulan güven alt boyut puan ortalaması 4,60±0,79, yöneticiye duyulan güven 4,57±0,87, kuruma duyulan güven 4,54±0,93’tür. Karizmatik güç, uzmanlık gücü, ödüllendirme gücü ve yasal güç alt boyutu ile çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven ve kuruma güven alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde güçlü bir ilişkiler tespit edilmiştir (p<.001). Hemşirelerin cinsiyeti, yaş grubu, eğitim durumu, çalıştıkları kurum ve birim, mesleki deneyim süresi her iki ölçekten elde ettikleri skorlar üzerinde anlamlı fark oluşturmaktadır (p<.05).

**Sonuç:** Yönetici hemşirelerin karizmatik güç, uzmanlık gücü, yasal güç ve ödüllendirme güçlerini kullanmaları, hemşirelerin çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve kuruma güven düzeylerini etkilemektedir. Yönetici hemşirelerin güç kullanımı örgütsel güveni de etkileyebildiğinden güç kullanımı konusunda farkındalıklarının artırılması ve güç kaynaklarını etkili kullanmaları önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici hemşire, güç kaynakları, örgütsel güven

## S-05 Cerrahi Hastalarında Hemşirelik Bakımı Algısının İyileşme Kalitesi Üzerine Etkisi

Pınar ONGÜN<sup>1</sup>, Ayşe KARADAS<sup>2</sup>

1 Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Cerrahi Hemşireliği Anabilim Dalı

2 Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** Hastaların hemşirelik bakımı ile ilgili kaliteyi algılaması ve geri bildirimde bulunması bakımının niteliğinin değerlendirilmesinde ve artırılmasında önemli yer tutmaktadır.

**Amaç:** Cerrahi hastalarında hemşirelik bakımı algısının iyileşme kalitesi üzerine etkisinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı türde tasarlanan araştırma, bir Üniversitesi Hastanesinin cerrahi kliniklerinde 15.12.2021- 15.12.2022 tarihleri arasında 237 hasta ile yürütüldü. Veriler tanımlayıcı bilgi formu, İyileşme Kalitesi-40 (İK) Ölçeği ve Hastanın Hemşirelik Bakımını Algılaması Ölçeği (HHBAÖ) ile toplandı. HHBAÖ, 15 madde ve tek boyuttan oluşmakta, İK-40 Ölçeği 40 madde ve 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Veriler, IBM SPSS 25 programı kullanılarak %95’lik güven aralığında, anlamlılık  $p<0,05$  düzeyinde değerlendirildi.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hastaların yaş ortalamasının  $57,01\pm 16,60$  olduğu, %50,2’sinin kadın, %51,4’ünün ilkokul mezunu, %82,3’ünün evli, %42,6’sının ev hanımı olduğu, %72,6’sının daha önce hastane yatışı olduğu, %53,6’sının kronik hastalığı olmadığı, %92,4’ünün refakatçisi olduğu tespit edildi. Araştırmaya katılan hastaların, HHBAÖ puan ortalamasının  $71,45\pm 9,81$ , İK-40 ölçeği puan ortalamasının  $106\pm 15,95$  olduğu saptandı. İK-40 ölçeği alt boyut ortalamalarına bakıldığında Fiziksel Bağımsızlık alt boyut ortalamasının ( $21,14\pm 5,73$ ) en yüksek, Ağrı alt boyut ortalamasının ise en düşük ( $9,32\pm 3,57$ ) ortalamaya sahip olduğu saptandı. Yapılan korelasyon analizinde HHBAÖ ile İK-40 ölçeği ve alt boyut ortalamaları arasında ilişki saptanmadı ( $p>,05$ ). Hastaların cinsiyeti, medeni durumu, mesleği, refakatçi olma durumu ile HHBAÖ arasında, kronik hastalık varlığı ile İK-40 ölçeği arasında istatistiksel yönden anlamlı ilişki saptanmıştır ( $p<,05$ ).

**Sonuç:** Hastaların hemşirelik bakımından memnuniyet düzeylerinin yüksek, fiziksel ve duygusal iyilik durumlarının ortalamasının altında olduğu ve hastaların hemşirelik bakımını algılama durumlarının iyileşme kalitesi üzerine etkisi olmadığı belirlendi. Hastaların bireysel özelliklerine göre hemşirelik bakımını algılama durumu ve iyileşme kaliteleri farklılık göstermektedir. Araştırma sonucuna göre özellikle ameliyat öncesi eğitimin bir parçası olan ağrı yönetimi eğitiminin etkin bir şekilde sağlanmasının hasta iyileşme kalitesini olumlu etkileyeceği öngörülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta algısı, hemşirelik bakımı, iyileşme kalitesi

**S-06 Covid-19 Hastalarına Bakım Veren Sağlık Personellerinin İkincil Travmatik Stres Düzeyinin Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi**

**Ayşe ÖZTOPRAK**<sup>1</sup>

1 Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Yenimahalle Eğitim Araştırma Hastanesi

**Giriş:** Covid 19 pandemi süreci sağlık çalışanlarında ikincil travmatik stres ve tükenmişlik gibi farklı psikosozyal sorunlar yaşanmasına sebep olmuştur.

**Amaç:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tasarımda yapılan bu araştırmanın amacı, Covid-19 hastalarına bakım veren sağlık personellerinin ikincil travmatik stres düzeyinin tükenmişlik ve işten ayrılma niyetine etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini bir eğitim araştırma hastanesi ve bir devlet hastanesinde görev yapan, Covid 19 tanımlı hastalara bakım ve tedavi veren sağlık personeli oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem yöntemi seçilmeyerek evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ve çalışmaya katılmayı kabul eden 216 sağlık personeline ulaşılmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, İkincil Travmatik Stres Düzeyi Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği’nden yararlanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, değişkenler arasındaki ilişki ve etkinin tespit edilmesinde Pearson Korelasyon testi ve Basit Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmanın sonucunda, elde edilen bulgular; İkincil Travmatik Stres düzeyi (50,58±16,30), ikincil travmatik stres alt boyutlarında, Duygusal İhmal (13,41±5,00), Kaçınma (21,31±6,59), Uyarılmışlık (15,85±5,56); tükenmişlik alt boyutlarına bakıldığında Duygusal tükenme (29,50±8,81), Duyarsızlaşma (10,09±4,36), Kişisel başarısızlık (29,62±4,64) ve İşten Ayrılma Niyeti için ise (15,53±3,34) olarak saptanmıştır.

**Sonuç:** Araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan sağlık personelinin yüksek düzeyde ikincil travmatik stres, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca uyarılmışlık algısının duygusal tükenme algısını pozitif yönde etkilediği ve İkincil Travmatik Stres algısının duyarsızlaşma algısını pozitif yönde etkilediği belirlenmiştir. İkincil Travmatik Stres Ölçek puanı ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyde pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** İkincil travmatik stres, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, covid-19, sağlık personeli

## S-07 İşe Uyum Sürecinde Kullanılan Mentörlük Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi

Avşegül ŞAFAK<sup>1</sup>

1 Anadolu Sağlık Merkezi

**Giriş:** Hemşirelerin devir oranlarının yüksek olması sağlık kurumları için önemli bir sorundur. Sağlık çalışanlarının kendi istekleriyle işten ayrılmaları en fazla ilk altı ayda görülmektedir. Destek programlarıyla; çalışanların memnuniyetini, kuruma bağlılığını arttırmak, personel eğitim maliyetini azaltmak, hemşirelik uygulamalarının, etkin ve verimli olarak sürdürülebilmesini sağlamak amaçlanır.

**Amaç:** Çalışma, işe yeni başlayan hemşirelerin işe uyumlarını kolaylaştırmak amacıyla özel bir hastanede sürdürülen Mentörlük Programı'nın etkinliğini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Çalışmaya Haziran 2020 - Ağustos 2021 tarihleri arasında programı tamamlayan 29 hemşire katılmış, verilerin toplanmasında Mentörlük Programına yönelik görüş ve önerilerin alınmasını amaçlayan 10 soruluk bir anket formu kullanılmıştır. Mentörlük Programı; alanında uzman, koçluk eğitimi almış 5 mentor hemşirenin liderliğinde sürdürülen ve işe yeni başlayan hemşirelerin klinik alanda yaşadıkları sorunları erken dönemde belirlemek, bunlara uygun çözümler üretmek, işe uyumlarını kolaylaştırmak, devir oranını azaltmak ve kuruma bağlılığı arttırmaktır amacıyla sürdürülen, yapılandırılmış 4 görüşmeyi kapsayan bir destek programdır.

**Bulgular:** Katılımcıların % 90'ı mentörü ile belirlenen sıklıkla görüşme yapabildiğini, %96'sı bu program ile yaşadığı zorlukların üstesinden gelebildiğini, katılımcıların tamamı mentörü ile kolay iletişim kurduğunu ve mentörü ile çatışma yaşamadığını, %93'ü oryantasyon sürecinde bireysel ihtiyaçlarının karşılandığını ifade etmişlerdir. Programın uygulandığı kurumda işe yeni başlayan hemşireler arasında ilk yılında işten ayrılma oranı %41 iken, sürdürülen Mentörlük Programı sonrası bu oranın %12.5'e gerilediği tespit edilmiştir.

**Sonuç:** İşe yeni başlayan hemşirelere yönelik sürdürülen destek programlarının işe uyum sürecinde yaşanan sorunların çözümünü kolaylaştırma ve devir oranını azaltmaya yönelik olumlu etkileri bulunmaktadır. Sağlık kurumlarının bu tür destek programlarına kaynak ayırması ve programlarının yaygınlığının artırılması önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Mentör, işe uyum süreci, hemşire, destek programı

## S-08 Tst ( Targeted Solutions Tool) Yöntemi Kullanımıyla Hasta Düşmelerinin Önlenmesi

**Banu SARITAS<sup>1</sup>**

1 Anadolu Sağlık Merkezi

**Giriş:** Targeted solutions tool (TST), sağlık kuruluşlarına, kuruluşların gerçek performans düzeyini doğru bir şekilde ölçmek, performans hatalarının nedenlerini belirlemek ve onları kanıtlanmış çözümlere yönlendirmek için rehberlik eden çevrim içi bir uygulamadır. TST modülleri el hijyeni, hasta teslimi, düşmelerin önlenmesi ve güvenli cerrahi için kullanılabilir.

**Amaç:** Yatan hastaların düşme hızının düşürülmesini, hasta düşmelerinin önlenmesine yönelik farkındalığın artırılması, güvenlik önlemlerinin doğru alınmasının sağlanması ve hasta/hasta yakını iş birliğinin artırılması hedeflenmiştir.

**Yöntem:** Çalışma, özel bir hastanede Ocak ve Kasım 2019 ayları arasında düşme ilgili yapılan 17 olay bildirim formunun retrospektif olarak incelenmesi ile gerçekleştirilmiştir. Veriler, bildirim formunda yer alan veriler incelenerek toplanmış, sonrasında Joint Commission International TST sistemine girişleri yapılmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde hesaplamaları yapılmıştır.

**Bulgular:** Bildirimi yapılan düşme olaylarının %73’ünü onkoloji hastaları oluşturmaktadır. TST sonuçlarına göre düşmeye neden olan faktörler; %35,3 ilaçlarla ilgili, %15,7 çağrı cihazını kullanmada yetersizlik, %10,8’inin banyoya giderken yardım almada yetersizlikle ilgilidir. 2020 yılında düşmelerin önlenmesine yönelik TST önerileri üzerinde çalışılması için 17 kişilik bir takım oluşturuldu. Grup çalışmalarının içeriğinde; hasta sözleşmesi, hasta ilaçları ile ilgili düzenleme, tuvalet programı, hasta ve çalışanların düşme konusunda eğitimi ve refakatçisiz kalan hastalar yer aldı. 2020 yılında %85 hastaya sözleşme yapıldığı görülürken 2021 yılında kullanımın %100 olduğu tespit edildi. Düşme uyarısı yoncanın bilinirliği %94’ten %99 arttığı tespit edildi.

**Sonuç:** 2020-2021 yılları arasında düşme hızının %33,3, yaralanmalı düşme hızının %25 azaldığı tespit edildi. JCI düşme skorlamasına göre 2019 yılında 4 seviyesinde yaralanma %13,3 iken 2020 ve 2021 yılında 4 seviyesinde yaralanmalı düşme gözlenmedi. TST çalışmamızda sonucunda hasta ve çalışanların düşme konusunda farkındalığının ve önlemlerin bu yönde arttığı saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** TST Yöntemi, düşme, yaralanmalı düşme

## S-09 Hemşirelerin Çalıştıkları Birimden, Kurumdan ve Mesleklerinden Ayrılma Niyetini Belirleyen Faktörler

**Bilge TUNA**<sup>1</sup>, Gülseren KOCAMAN<sup>2</sup>

1 Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi

2 Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

**Giriş:** Hemşire yetersizliği ve hemşirelikte iş devir hızının yüksek olması günümüzde yaygın bir problemdir. Hemşirelerin işten ayrılmaları, hasta bakımının yetkinliği, kalitesi ve maliyeti açısından büyük bir problemdir. Çalışan, ayrılma düşüncesi sonucunda her zaman ayrılmak için eyleme geçmemekle birlikte bu düşünce ayrılma konusunda önemli bir gösterge olarak kabul edilir. Ayrılmanın henüz gerçekleşmemiş olması nedeniyle ayrılmaları önleyici stratejiler geliştirmek için fırsat sağlar. Hemşirelerin, birimden, kurumdan ve meslekten ayrılmalarını önleyebilmek için ayrılma niyetinin belirleyicilerinin bilinmesine gereksinim vardır.

**Amaç:** Çalışmanın amacı, hastanede çalışan hemşirelerin birim, kurum ve mesleklerinden ayrılma niyeti düzeyini belirlemek ve yordayıcı değişkenleri incelemektir.

**Yöntem:** Araştırmanın evreni İzmir il sınırı içinde yer alan iki üniversite hastanesi ve bir Sağlık Bakanlığı hastanesinde çalışan 1636 hemşiredir. Örneklem bu hastanelerde bir yıl ve üzerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 572 hemşire alınmıştır. Veriler demografik bilgiler, birimden, kurumdan, meslekten ayrılma niyeti, iş yükü ve iş doyumuna ilişkin soruları içeren soru formu, “Meslektaş İlişkileri Algısı Ölçeği” ve “Hekim-Hemşire- Meslektaş İletişimi Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler ve lojistik regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırmanın yürütüldüğü hastanelerin yönetimlerinden yazılı izin ve üniversitenin etik kurulundan onay alınmıştır.

**Bulgular:** Birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetlerinin ortak belirleyicilerinin “iş doyumunu, birimde çalışma süresi ve meslektaş dayanışma algısı” olduğu gösterilmiştir. Üç düzeydeki ayrılma niyetini en yüksek düzeyde yordayan değişken iş doyumudur. İşinden memnun olmayanların memnun olanlara göre; birimden ayrılma niyeti 7.08 kat, kurumdan ayrılma niyeti 5.19 kat, meslekten ayrılma niyeti 6.18 kat fazla bulunmuştur. Ayrıca, iş yükü, hem birimden hem kurumdan ayrılma niyetinde, medeni durum ise meslekten ayrılma niyetinde belirleyici faktörler olarak belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yöneticilere; ayrılma niyetinin azaltılmasında iş doyumunu arttıracak, meslektaş ilişkilerini geliştirecek ve iş yükünü azaltacak stratejiler planlanması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, ayrılma niyeti, iş doyumunu

## S-10 Hemşirelerin Covid-19 Bulaşına Yönelik Risk Algıları

Zülfiye BIKMAZ<sup>1</sup>, **Bilgen ÖZLÜK**<sup>2</sup>

1 Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

2 Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** Kişilerin risk algıları, sağlıklarını korumak ve geliştirmek için eyleme geçmelerinde önemli bir tetikleyicidir. COVID-19 pandemi sürecinde ön cephede ciddi fedakarlıklarla çalışan ve bazı riskleri göğüslemek durumunda kalan hemşirelerin COVID-19’a yönelik riskleri nasıl algıladıkları, korunma önlemlerine uyumlarını da etkilemektedir.

**Amaç:** Bu çalışmada hemşirelerin COVID-19 bulaşına yönelik risk algılarının belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı-kesitsel tipte olan bu çalışmanın verileri Haziran-Ekim 2020 tarihleri arasında çevrimiçi e-anket yöntemiyle toplandı. Çalışmanın evrenini, hastanelerde aktif olarak hemşirelik yapan ve çevrimiçi olarak ulaşılabilen hemşireler oluşturdu. Çalışma, herhangi bir örneklem yöntemine gidilmeden 101 gönüllü hemşirenin katılımıyla tamamlandı. Veriler literatür doğrultusunda araştırmacılar tarafından hazırlanan, hemşirelerin tanımlayıcı özellikleri ile COVID-19’a yönelik risk algılarını belirlemeye yönelik soruların yer aldığı soru formu ile toplandı. Çalışmanın yapılabilmesi için etik kurul ve Sağlık Bakanlığı izni alındı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistik analizler kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin %48.5’inin acil servis ve yoğun bakım ünitelerinde çalıştığı belirlendi. COVID-19 konusunda bilgilendirilmediklerini düşünen hemşirelerin oranının %57.4 olduğu ve %81.2’sinin COVID-19 ile enfekte olmaktan korktuğu saptandı. Hemşirelerin COVID-19 bulaşına yönelik risk algıları ortalama düzeyinin  $7.49 \pm 2.56$  olduğu, COVID-19 bulaşma riski sebebi ile endişelenme düzeylerinin ise  $7.50 \pm 2.60$  olduğu belirlendi. COVID-19 öncesi mesleki biyolojik riskler sebebi ile ölme olasılığı düzeyini  $5.11 \pm 2.36$  olarak değerlendiren hemşirelerin, pandemi sürecinde ise bu riski  $7.52 \pm 2.53$  olarak değerlendirdiği görüldü.

**Sonuç:** Bu çalışmanın sonucunda, hemşirelerin COVID-19 bulaşına yönelik risk algı düzeylerinin ortanın üzerinde, yüksek olduğu bulundu. Yöneticilerin, enfeksiyona yönelik risk düzeylerini azaltmaya yönelik stratejiler geliştirmesi ve önlemler alması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, hemşire, risk algısı



## S-11 Hemşirelik İşe Alım Sürecinde Kullanılan Kişilik Envanter Sonuçlarının Analizi

**Birsen CIVİL SUBAŞ**<sup>1</sup>

1 Anadolu Sağlık Merkezi

**Giriş:** Nitelikli insan kaynağının önemi bilgi çağı ile birlikte giderek artmakta, bu süreç yükselen değer olan insan kaynağını çekme ve tutma çabalarını beraberinde getirmektedir. Sağlık sektöründe ise hizmet kalitesi, hasta güvenliği ve kurumun başarısı açısından doğru ve nitelikli hemşirelerin işe alınması ayrıca önem kazanmaktadır. Kişilik envanterleri, bilimsel yöntemler uygulanarak bireylerin karakteristik özelliklerinin analizini yapmak, kişilerin potansiyel yetkinliklerini değerlendirmek ve sonuçları insan kaynakları süreçlerinde karar destek mekanizması olarak kullanmak amacıyla faydalanan öz değerlendirme araçlarıdır. Amaç, hemşire adayları tanımak ve hakkında en doğru şekilde fikir sahibi olmaktır.

**Amaç:** Çalışmada 2021 yılı içerisinde işe alım sürecinde yer alan hemşire adaylara uygulanan kişilik envanter sonuçlarının analiz edilmesi, adayların güçlü ve gelişime açık ortak özelliklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Çalışmada Anadolu Sağlık Merkezi'nde, 2021 yılı içerisinde işe alım sürecinin ilk mülakat ve klinik gözlem aşamalarında başarılı olup, kişilik envanteri uygulaması aşamasına geçen 58 adayın kişilik envanter sonuçları analiz edilmiştir. Adayların değerlendirilmesinde online olarak iletilen ve doldurmaları istenen, kişiyi bütünsel olarak değerlendiren 3 boyutlu profillemeye aracı olan Profil XT (PXT)- Kıyaslamalı Görev Uyum Analizi kullanılmış ve değerlendirme raporları analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Yapılan analizde kişilik envanteri uygulanan adayların zihinsel yetkinlik puan ortalamasının 10 puan üzerinden 7,2 olduğu, aynı kategoride en yüksek puanı 7,69 ile sayısal beceri başlığından aldıkları, zihinsel yetkinlik görev uyum oranının %86 ile beklenen düzeyde olduğu belirlenmiştir. Davranışsal eğilimler açısından yapılan değerlendirmede görev uyumunun %75,7 olduğu, kurallara uyma ve uyumluluk başlıklarındaki ortalama puanları 8'in üzerinde iken, enerji düzeyi puan ortalamasının 5,3, liderliği üstlenme 5,3, objektif değerlendirme puanının ise 6,2 olduğu tespit edilmiştir. Adayların 5 puanın altında kalan özelliklerinin ise sırası ile sosyallik, karar alma ve en düşük puan ortalaması 3.17 ile bağımsızlık yetkinliği olduğu saptanmıştır. Adayların genel görev uyum oranı ise %81,8 olarak değerlendirilmiştir.

**Sonuç:** Yapılan çalışma sonrasında ortak gelişim alanlarına yönelik güçlendirme programları yapılması planlanmıştır. İşe alım ve terfi gibi süreçlerde bireylerin kişilik özelliklerine uygun işlere getirilmesi, işin en verimli şekilde yapılmasına ve doğrudan işin başarısına etkiye bulunur.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire işe alım, kişilik envanteri, kişilik analizi

### **S-13 Takım Hemşireliği Modeli'nin Hemşireler, Hastalar ve Bakım Çıktıları Üzerine Etkilerinin Belirlenmesi**

**Ciğdem ŞAHİN AKTEKİN**<sup>1</sup>, Çiğdem ÖZDEMİR ÖZLEYEN<sup>1</sup>, Mevlüt GÜLER<sup>1</sup>, İsmigül KARAYEL<sup>1</sup>, Bekir GÜNGÖR<sup>1</sup>  
1 Güven Sağlık Grubu

**Giriş:** Tüm Dünya’da Covid-19 Pandemisi’nin en önemli etkilerinden biri kritik bakıma ihtiyacı olan hasta sayısının artmasıdır. Bu artış ile birlikte sahalarda oluşan hemşire sayısının yetersizliği, hastaların ihtiyaç duydukları bakımı sağlamakta bazı zorluklara, dolayısıyla sağlık bakım kalitesinde ciddi oranda düşüslere neden olmuştur. Tüm bu nedenlerden dolayı var olan kaynakları doğru kullanmak, oluşabilecek krizleri ön görmek ve önlem almak, hasta bakım kalitesinin devamlılığını sağlamak amacıyla takım hemşireliği modeli uygulanmaya başlanmıştır.

**Amaç:** Az insan gücü ile bakımı organize etmek, hasta ve çalışan memnuniyetini arttırmak, motivasyonu arttırmak, hemşire devir oranını azaltmak, modelin bakım çıktılarına etkisini arttırmak, çalışanların yetkinliklerini arttırmaktır (Jones ve ark., 2022). Bu araştırma, Takım Hemşireliği Modeli’nin Hemşireler, hastalar ve bakım çıktıları üzerine etkisini değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini araştırmanın yapıldığı Güven Çayyolu Sağlıklı Yaşam Kampüsü’nde 24 yataklı yatan hasta kliniğinde çalışan 8 hemşire ve 7 bakım destek personeli (BDP) oluşturmaktadır. Araştırmanın verilerini ekip üyelerinin görüşleri, takım liderlerinin odak grup görüşmeleri, “Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü Kalite İndikatörleri”, Hasta Hakları Birimi’ne yapılan geri bildirimler ile toplanacaktır.

**Bulgular:** Takım Hemşireliği Modeli’nden önce Güven Sağlık Grubu Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü Kalite İndikatörleri incelendiğinde modele geçiş sonrası 2022 yılı doluluk oranı %82,6, modele geçiş öncesi doluluk oranı ise 49,3’tür. Model sonrası iş gücü kaybı ortalaması 394 saat iken, model öncesi 165 saattir. Buna istinaden model öncesi fazla mesai saati ortalama 376, model sonrası ise 397 olarak değerlendirilmiştir. Bakım indikatörlerinde 2021 Evre 1 Bası Yarısı Hızı ortalama 0,2 iken 2022’de 0 olarak değerlendirilmiştir. 2021 Evre 2 Bası Yarısı Hızı 0,11 iken 2022’de 0,25 olarak değerlendirilmiştir. 2021 yılında hasta haklarına yapılan 4 olumlu, 1 olumsuz geri bildirim karşılık 2022 yılında 45 olumlu, 5 olumsuz geri bildirim bulunmaktadır.

**Sonuç:** Elde edilen sonuçlar doğrultusunda Takım Hemşireliği Modeli’nin hemşireler, hastalar ve bakım çıktıları üzerinde ön değerlendirmede etkili bir yöntem olduğu düşünülmektedir. İş gücü kaybının fazla olduğu alanlarda Takım Hemşireliği Modeli’nin kullanımı ve yaygınlaştırılmasını önermekteyiz.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik bakımı, takım hemşireliği, takım hemşireliği modeli

## S-14 Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hemşireler İçin Hastanelerde Yalın Yönetim Ölçeği

Ciğdem TORUN KILIC<sup>1</sup>, Havva ÖZTÜRK<sup>1</sup>

1 Karadeniz Teknik Üniversitesi

**Giriş:** Hemşirelik hizmetlerinde yalın yönetim yaklaşımı ile bakım/tedavi süreçlerinde tekrar eden, enerji ve zaman kaybettiren, değer katmayan faaliyetleri/israfları elimine etmek ve çalışma ortamını iyileştirmek hemşirelerin mesai saatini daha etkili ve verimli kullanmasına ve zamanını hastasına ayırmasına yardımcı olabilir.

**Amaç:** Hastanelerde hemşirelik hizmetlerinin ve çalışma ortamının yalın olma düzeyinin değerlendirilmesi sağlayacak bir ölçek geliştirmektir.

**Yöntem:** Doktora tezi kapsamında yürütülen bu metodolojik çalışma, gerekli kurum izni ve etik onay alındıktan sonra Trabzon’da bir üniversite ve üç devlet hastanesinde 18 Kasım 2020-15 Mayıs 2021 tarihleri arasında 643 hemşire ile gerçekleştirildi. Verilerin toplanmasında, demografik özelliklere yönelik 14 soruyu kapsayan anket ve 79 maddelik taslak ölçek kullanıldı. Ölçek geliştirme sürecinde; öncelikle literatür doğrultusunda madde havuzu oluşturuldu. Meslektaş görüşleri ve uzman görüşleri ile yüzey geçerliliği ayrıca kapsam geçerlilik indeksi, ölçeğin güvenilirliği için madde-toplam puan korelasyon ve Cronbach Alpha değerleri hesaplandı. Yapı geçerliliği için Varimax yöntemi ile açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapıldı. Ölçeğin zaman göre değişmezliğini belirlemek için re-test analizi yapıldı.

**Bulgular:** Ölçeğin Kapsam Geçerlilik İndeksi (Content Validity Index-CVI)= .75 di ve CVI sonrası ölçekten 22 madde çıkarıldı. 79 maddelik ölçeğin açıklayıcı faktör analizinde, 7 döndürme sonrasında faktör yük değeri .45 altında olan 57 madde daha ölçekten uzaklaştırıldı ve ölçek 22 madde ve 5 alt faktör ile biçimlendi. Ölçeğin, Kaiser-Meyer Olkin değeri= .845, Bartlett test  $\chi^2=3197.385$ ;  $p=0.000<0.05$ , anti imaj korelasyon değerleri  $r= .667$  ile  $.943$  arasında ve Cronbach Alpha değerleri .86 bulundu. Doğrulayıcı faktör analizinde ise ölçekten uyum indekslerini düşüren 2 madde daha çıkarıldı. 5 alt boyut ve 20 madde ile son şeklini alan ölçeğin uyum indeksleri  $\chi^2=284,367$ ,  $p<0.001$ ,  $X^2/sd(CMIN/df)= 0.157$ , Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square error of Approximation-RMSEA)= 0.057, İyilik Uyum İndeksi (Goodness of Fit Index-GFI)= 0.903, Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit Index= CFI)= 0.945, Normleştirilmiş Uyum İndeksi (Normed Fit Index-NFI)= 0.887, Fazlalık Uyum İndeksi IFI (Incremental Fit Index-IFI)= 0.946 ve Tucker-Lewis indeksi (Tucker Lewis Index-TLI)= 0.934’dü.

**Sonuç:** Hemşireler için geliştirilen Hastanelerde Yalın Yönetim Ölçeği 5 alt boyut ve 20 madde ile geçerli bir yapıya sahiptir ve tutarlı/güvenilir bir ölçüm aracıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Yalın yönetim, hemşirelik hizmetleri, hastane, çalışma ortamı

## S-15 Yönetici Hemşirelerin, Hemşireleri Güçlendirmeye Yönelik Görüşlerinin İncelenmesi

**Dilek ERTÜRK<sup>1</sup>**, Fahriye VATAN<sup>2</sup>

1 Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi, Çocuk Cerrahisi Anabilim Dalı

2 Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** Hemşirelik hizmetlerinin nitelikli ve verimli bir şekilde verilebilmesi için hemşirelerin mesleki konularda kararlarını kendilerinin vermeleri sağlanmalı yani güçlendirilmelidir. Gücün anlaşılması ve etkili kullanılması olumlu çalışan ve yönetim ilişkisi ve çalışanın güçlendirilmesi için gereklidir.

**Amaç:** Gücün yönetici hemşirelerce nasıl kullanıldığı ve güçlendirme sürecinde yönetici hemşirelerin algı ve deneyimlerinin nasıl olduğunun ortaya çıkarılması önemlidir. Çalışmanın amacı; yönetici hemşirelerin hemşireleri güçlendirmeye yönelik görüşlerini incelemektir.

**Yöntem:** Nitel araştırma yöntemlerinden yorumlayıcı fenomenoloji araştırması olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi'ne bağlı 20 yönetici hemşire oluşturmuştur. Veriler Nisan 2017 tarihinde odak grup görüşmesi yöntemiyle 'Tanıtıcı Bilgi Formu' ve 'Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu' kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesi için yapılan içerik analizinde ve verilerin kavramlaştırılması ve temaların ortaya çıkarılması sağlanmıştır. Tematik kodlama yaparken iç tutarlılık ve dış tutarlılık göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmanın yürütüldüğü hastanenin yönetiminden, üniversitenin etik kurulundan ve araştırmaya katılan yönetici hemşirelerden yazılı izin alınmıştır.

**Bulgular:** Yönetici hemşirelerin yapısal güçlendirmesine yönelik bulgularda daha çok mesleki gelişim ve ilerleme fırsatı sunarak yapısal güçlendirmeyi destekledikleri fakat, yasal güçsüzlük ve örgütsel güçsüzlük yaşadıkları algısı ortaya çıkmıştır. Ayrıca yapısal güçlendirme adına iş motivasyonunu artırmak için kaynak, bilgi ve destek sağladıkları algısına ulaşılmıştır. Yönetici hemşirelerin psikolojik güçlendirmesine yönelik bulgularda anlamlılık boyutunda mesleki güçsüzlük algısı mesleki güçlendirme algısından daha ön plana çıkmıştır. Ayrıca yönetici hemşirelerin psikolojik güçlendirmenin yeterlilik ve özerklik boyutlarında da çalışanları yeterli güçlendirmediği, yetki sınırlamasının olduğu ve yönetime katmada yetersiz oldukları görülmüştür. Psikolojik güçlendirmenin etkililik boyutunda ise hasta güvenliği ve performans değerlendirmede yönetici hemşirelerin çalışanları yeterli güçlendirmediği algısı ortaya çıkmıştır.

**Sonuç:** Yönetici hemşirelerin çalışan hemşireleri psikolojik ve yapısal güçlendirmeye yönelik girişimlerinin olduğu fakat bu girişimlerin güçlendirme adına yetersiz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Etkili güçlendirmenin yapılabilmesi için yönetici hemşirelerin de daha bağımsız kararlar alması gerekmektedir. Bunun için yasa ve yönetmelikteki haklarını ve sınırlılıklarını bilmeleri ve aynı zamanda üst yönetim tarafından da desteklenmeleri gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici hemşireler, güçlendirme, yapısal güçlendirme, psikolojik güçlendirme

## S-16 Türkiye’de Çalışan Hemşirelerin Yapay Zeka Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi

**Emel GÜMÜS**<sup>1</sup>, Ece UYSAL KASAP<sup>2</sup>

1 İstinye Üniversitesi

2 Başak Şehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi

**Giriş:** Sağlık sektöründe yapay zekanın kullanılmaya başlaması ile birlikte hemşirelerin takip etmesi ve yönetmesi gereken değişkenlerin sayısı artmış olup bu durum daha karmaşık ve dikkatli takip edilmesi gereken bir süreç haline almıştır. Geleceğin teknolojilerini yöneten yapay zeka kavramının hemşirelik mesleği üzerinde önemli etkileri olacağı öngörülmektedir. Sağlık alanındaki hızlı gelişmeler, kullanılan teknolojiler, teknolojiyi anlama ve nasıl kullanılacağını keşfetme konusunda çaba göstermeleri hemşirelik mesleği açısından oldukça önemli olacaktır. Ancak bu konuda yapılmış çalışmalar sınırlıdır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de çalışan hemşirelerin Yapay Zeka Kaygı düzeylerine etki eden bireysel ve mesleki özelliklerin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Bu tanımlayıcı çalışma, Şubat- Nisan 2022 tarihleri arasında Türkiye’de çalışan hemşirelere çevrimiçi anket kullanılarak yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Türkiye’de çalışan 156.205 hemşire (Sağlık Bakanlığı 2020), örneklemini ise çalışmaya katılmaya gönüllü olan 215 hemşire oluşturmuştur.. Örneklem sayısının yeterliliğini incelemek üzere G power (3.1.9.4) programı ile posthoc güç analizi yapılmış, iki bağımsız değişken ile elde edilen R<sup>2</sup>:0,06 değeri, düşük etki büyüklüğü, %5 anlamlılık düzeyi ile güç 0,95 bulunmuştur. Çalışma için etik kurul izni (13.01.2022/2022/1:2) alınmış olup Veri toplamada, demografik ve mesleki özellikler formu (13 soru), 16 madde ve 4 alt boyuttan oluşan Yapay Zeka Kaygı Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Wang ve Wang tarafından 2019 yılında geliştirilmiş, Akkaya, Özkan&Özkan tarafından Türkçeye uyarlanmış olup Cronbach alfa katsayısı, orijinal ölçek için 0,95, Türkçe ölçek için 0.81 ve bu çalışmada 0,94 bulunmuştur. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler ve çoklu lineer regresyon analizi (forward) kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %89.9’u kadın , %53,5 i Lisans mezunu,%54,4 ü Kamu Hastanelerinde çalıştığını bildirmiştir. Yapay zeka kaygı düzeyi ortalama puanı 2,64 (SS=0,79) olduğu belirlenmiştir. Pozisyonu yönetici hemşire olanların yapay zeka kaygı düzeyleri daha düşük, diğer çalışanların ise daha yüksek görülmüştür. Çalışma şekli vardiya olanların diğer çalışanlara kıyasla yapay zeka kaygı düzeyleri daha düşük bulunmuştur. İkinci olarak ise sürekli gündüz çalışanlar gelirken, en çok yapay zeka kaygı düzeyi sürekli gece çalışanlarda görülmüştür.

**Sonuç:** Bu sonuçlar, yapay zeka kaygı düzeylerinin yönetici hemşirelerde diğer hemşirelere göre daha düşük olduğunu, yapay zeka kaygı düzeyinin en çok diğer çalışanlarda görüldüğü tespit edilmiştir. Hemşirelik yönetimi için çıkarımlar: Sağlık kurumlarında hemşirelerin yapay zeka kaygı düzeylerinin iyi olduğu ve bu konuda kurumlarında değişime liderlik edebilecekleri söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Yapay zeka, hemşirelik, hemşirelikte yapay zeka, yapay zeka kaygı

### S-17 Zorunlu Vatandaşlık Davranışları: Nitel Bir Araştırma

**Esengül ELİBOL**<sup>1</sup>, Arzu Kader HARMANCI SEREN<sup>2</sup>

1 İstanbul Bilgi Üniversitesi

2 Fenerbahçe Üniversitesi

**Giriş:** Zorunlu vatandaşlık davranışları, çalışanların kendilerini görev tanımlarında yer almayan işleri yönetici, iş arkadaşı ya da meslektaş baskısı nedeniyle yapmak zorunda hissetmeleridir.

**Amaç:** Araştırma, çalışanların zorunlu vatandaşlık davranışlarına ilişkin görüşlerini, bu davranışı sergileme nedenlerini ve bu davranış sonrasındaki deneyimlerini belirlemek amacıyla planlandı.

**Yöntem:** Çalışma fenomenolojik nitel desende tasarlandı ve Temmuz-Eylül 2019 tarihleri arasında uygulandı. Araştırma için etik kurul ve kurum izinleri alındı (XXX Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu - Karar no: 2019-40016-113). Literatürde zorunlu vatandaşlık davranışını sergilemeye yatkın meslek grupları arasında sıralanan ve kamu ya da özel sektörde çalışmakta olan hemşireler, araştırma görevlileri ve bankacılar ile muvazzaf askeri personeller çalışma örnekleme dahil edildi. Bulunduğu kurumda en az bir yıldır görev yapmakta olan, en az iki yıl mesleki deneyime sahip lisans mezunu çalışanlar örnekleme dahil edildi. Katılımcıların belirlenmesi aşamasında amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yönteminin yanı sıra kartopu örnekleme yöntemi kullanıldı. Belirlenen 19 çalışan (7 hemşire, 4 askeri personel, 4 bankacı, 4 araştırma görevlisi) ile yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yüz yüze bireysel derinlemesine görüşmeler yapıldı. Görüşmelerden elde edilen ifadelerin transkripsiyonu yapıldı ve MAXQDA 12 programı aracılığıyla içerik analizi yapılarak ilgili temalar ve alt temalar belirlendi.

**Bulgular:** Tematik analiz sonucunda çalışanların zorunlu vatandaşlığa ilişkin deneyimlerinin nedenleri “bireysel nedenler”, “örgütsel nedenler” sonuçları ise “bireysel sonuçlar” ve “örgütsel sonuçlar” olmak üzere dört temada yer aldı. Bireysel nedenler temasında en fazla işlerin aksamaması ve vicdanen rahat hissetme kategorilerine ait ifadeler yer alırken, örgütsel nedenler alt boyutunda ise çalışan sayısının yetersiz olması ve yönetici baskısı kategorilerine ait ifadeler en sık tekrar edilen ifadeler olarak belirlendi. Buna karşın bireysel sonuçlar temasında en sık iş yetiştirememe, yorgunluk ve kendine kızma, örgütsel sonuçlar temasında ise kurumda işlerin yürümesi ve hizmet alanını olumsuz etkileme kategorilerindeki ifadeler yer aldı.

**Sonuç:** Çalışma bulguları, zorunlu vatandaşlığın nedenlerini ve sonuçlarını, zorunlu vatandaşlığı en çok deneyimleyen çalışanlar açısından ortaya koydu.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel davranış, zorunlu vatandaşlık, kalitatif araştırma

**S-18 Yönetici Hemşirelerin Beş Faktör Kişilik Özellikleri ile Yetki Devri Düzeyi Arasındaki İlişki: Kesitsel Bir Çalışma**

**Fatma Ezgi YORGANCILAR**<sup>1</sup>, Bilgen ÖZLÜK<sup>1</sup>

1 Necmettin Erbakan Üniversitesi

**Giriş:** Yönetici hemşirenin kişilik özelliği karar alma ve yönetim tarzını da etkilemektedir. Hemşirelik becerilerinin en karmaşıklarından biri olan yetki devri, yönetim alanında en önemli zaman yönetim tekniklerinden biridir. Yetki devri aynı zamanda, çalışanın güçlendirilmesi açısından da önem taşımaktadır.

**Amaç:** Çalışma yönetici hemşirelerin kişilik özelliklerine göre yetki devretme düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Çalışma Konya ilinde bulunan hastaneler içerisinde araştırma için izin veren iki üniversite ve iki özel hastanede çalışan 79 yönetici hemşire ile tanımlayıcı-kesitsel türde gerçekleştirilmiştir. Veriler “Tanımlayıcı Bilgiler Soru Formu”, “Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği” ve “Yetki Devri Ölçeği” kullanılarak araştırmacı tarafından toplanmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, normal dağılan değişkenler için t testi ve tek yönlü ANOVA, normal dağılmayan değişkenler için Kuskall-Wallis testi ve Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmanın uygulanmasından önce etik kurul izni ve kurum izinleri yazılı olarak alınmış, veri toplama aşamasında yönetici hemşirelerin sözel onamları alınmıştır.

**Bulgular:** Yönetici hemşirelerin yaş ortalamalarının  $34.54 \pm 7.03$  olduğu, %63.3’ünün kadın ve %49.4’ünün lisans mezunu olduğu saptanmıştır. Alt kademe yönetici hemşire oranının %78.5 olduğu ve yönetici hemşirelik yıl ortalamalarının ise  $7.08 \pm 5.36$  olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin, Beş Faktör Kişilik Özelliği Ölçeği’nde alt boyutlar arasından en yüksek puanı “sorumluluk” ( $4.11 \pm 0.51$ ) alt boyutundan, en düşük puanı ise “duygusal dengesizlik” ( $3.24 \pm 0.48$ ) alt boyutundan aldığı görülmüştür. Yönetici hemşirelerin yetki devri ölçeğinden  $2.72 \pm 0.19$  puan aldığı ve yetki devri tutumlarının orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Yetki devrini güçleştiren kurumsal faktörler arasında %30.8 oranla yetki devredecek sayıda çalışanın olmamasını belirtmişlerdir. Yönetici hemşirelerin %49.7 oranında izinleyken, %20.1 oranında ünite yönetimi konusunda ve %67.1 oranında bazen yetki devrettikleri saptanmıştır. Lisans mezunu hemşirelerin yetki devretmeye yönelik tutumlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca sorumluluk ve geçimlilik kişilik özellikleri ile yetki devri arasında pozitif yönde zayıf ve istatistiksel olarak anlamlı ( $p < 0.05$ ) bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Çalışmanın sonucunda, yönetici hemşirelerin daha çok sorumluluk özelliğine ait kişilik özelliği gösterdiği ve yetki devretme tutumlarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kişilik özelliği, yetki devri, yönetici hemşire

## S-19 Covid-19 Pandemisinde Bireylerin Hemşirelik İmajı Algılarını Etkileyen Faktörler

Derya GÜNDÜZ HOŞGÖR<sup>1</sup>, Filiz COŞKUN<sup>2</sup>, Haydar HOŞGÖR<sup>3</sup>

1 Uşak Üniversitesi Tıp Fakültesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi

2 Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

3 Uşak Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

**Giriş:** Hemşirelik mesleğinin toplum için hayati önemdeki konumu COVID-19 pandemisi ile daha da belirgin hale gelmiştir. Bir mesleğin statüsü o toplumdaki imajıyla da yakından bağlantılıdır. Hemşireliğin toplumdaki imajı ile ilgili görüşler hemşirelik mesleğini, meslek mensuplarını ve adaylarını olumlu ve olumsuz etkileyebilmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, COVID-19 pandemisinde bireylerin hemşirelik imajı algılarını etkileyen faktörlerin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipteki araştırmanın evrenini, Türkiye’de yaşayan 18 yaş üstü bireyler oluşturmuştur. Araştırma küme örnekleme yolu ile Mart- Nisan 2021 tarihleri arasında 420 kişiye ulaşılarak gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında çevrimiçi ortamda oluşturulan 13 soruluk Tanıtıcı Bilgi Formu ile Çınar ve Demir (2009) tarafından geliştirilen Hemşirelik İmajı Ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada betimsel istatistikî yöntemlerden frekans ve yüzde kullanılmıştır. Verilerin normal dağılıma uygun olduğunun saptanması sonucunda, bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenlerin etkisini saptamak amacıyla çoklu regresyon analizi (Backward yöntemi) yapılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların, %70,5’inin COVID-19 pozitif tanısı alan yakınlarının olduğu, %45,0’inin COVID-19 nedeniyle hastanede yatan yakınlarının olduğu ve %30,0’inin COVID-19 nedeniyle ölen yakınlarının olduğu, %65,2’sinin ailesinde hemşireliği bir meslek olarak seçen bireylerin olduğu, %95,2’sinin hemşireliği profesyonel bir meslek olarak gördüğü, %46,0’inin ise COVID-19 pandemisinin hemşirelik mesleğine bakış açılarını olumlu yönde değiştirdiği saptanmıştır. Ölçek toplamı göz önünde bulundurulduğunda,  $69,09 \pm 7,83$  ortalama ile katılımcıların genel olarak yüksek bir hemşirelik imajına sahip oldukları ifade edilebilir. Kronik hastalığı olma (B: -0,108) ve hemşireliği profesyonel bir meslek olarak görme (B: -0,412) durumu değişkenlerindeki değer artışının, Hemşirelik İmajı Ölçeği (Toplam) puanlarını azaltma yönünde (negatif ilişki) bir etkisi olduğu saptanmıştır. Yakınların Covid-19 kaynaklı hastanede yatma durumu (B: 0,069) değişkenindeki değer artışının ise, Hemşirelik İmajı Ölçeği (Toplam) puanlarını artırma yönünde (pozitif ilişki) bir etkisi olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** İleriki çalışmalar için COVID-19 pandemisinin bitişi sonrası etkilerini ve hemşirelik imajını farklı yönleriyle inceleyen tanımlayıcı, kalitatif ve deneysel çalışmaların yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19 pandemisi, hemşirelik imajı, hemşirelikte yönetim



## S-20 Sağlık Çalışanlarının Tıbbi Hata Farkındalıkları ile Raporlama Durumları Arasındaki İlişki

**Filiz YÖYLER**<sup>1</sup> Fahriye VATAN<sup>2</sup> Şeyda SEREN İNTEPELER<sup>3</sup>

1 SBÜ Dr. Suat Seren Göğüs Hastalıkları ve Cerrahisi Eğitim Araştırma Hastanesi

2 Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

3 Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** Tıbbi hataların önlenmesi ve hasta güvenliğinin sağlanması için sağlık çalışanlarının karşılaştıkları veya şahit oldukları hataları raporlaması önemlidir. Raporlamanın olması için ise öncelikle sağlık çalışanlarının karşılaştıkları durumları tıbbi hata olarak tanımlayarak farkında olmaları ve nereye raporlayacaklarını bilmeleri önemlidir.

**Amaç:** Bu çalışmada bir eğitim araştırma hastanesindeki sağlık çalışanlarının tıbbi hataya ilişkin farkındalıkları ile raporlama kararları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Kesitsel tanımlayıcı türden olan araştırma 2019 yılı Mart- Ağustos tarihleri arasında bir eğitim araştırma dal hastanesinde yürütülmüştür. Araştırmaya 125 (%30,8) hekim, 265 (%65,2) hemşire-ebe-sağlık memuru dahil, 16 (%4) anestezi teknisyeni olmak üzere toplamda 406 personel katılmıştır. Araştırmanın verileri, tümü araştırmacı tarafından literatüre dayalı olarak oluşturulan, Sosyodemografik ve Çalışma Özellikleri Soru Formu, Tıbbi Hataları Değerlendirme Soru Formu, Tıbbi Hata Farkındalık ve Raporlama Kararları Değerlendirme Formu ile elde edilmiştir. Araştırmanın yapılabilmesi için bir eğitim ve araştırma hastanesinin etik kurulundan 2019/8-24 sayılı etik kurul izni ve çalışmanın yapıldığı kurumdan gerekli yasal izinler alınmıştır. Verilerin analizinde SPSS 24.0 istatistik programında frekans, yüzde ve ortalama, ki-kare, F testi, t testi, phi korelasyonuna başvurulmuştur. Verilerin tamamı  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde ve %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Kurumda çalıştığı süre boyunca en fazla tıbbi hata yapan (%28,3) ve yaptığı hatayı raporlayan (%31,9) meslek grubu hemşire-ebe-sağlık memurundan oluşan gruptur. Araştırmaya katılan çalışanların genel hata farkındalığı ile raporlama kararları arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Tüm hata alt grupları içerisinde sağlık çalışanlarının tıbbi hata farkındalıkları ve raporlama ortalamalarının en düşük olduğu hata alt grubu hasta düşmeleri olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların tıbbi hataları en fazla (%42,2) hastane İstenmeyen Olay Bildirim Sistemine (İOBS), en az (%1,6) sağlık bakanlığı İOBS'ye raporladıkları tespit edilmiştir. Geriye kalan tıbbi hataları ise sırasıyla hekime, sorumlu hemşireye, meslektaşlarına ve yönetime bildirdikleri tespit edilmiştir.

**Sonuç:** Sağlık çalışanlarının hata farkındalığı arttıkça olayları raporlama oranları da artmaktadır. Ancak sağlık çalışanlarının hasta düşmeleri, ilaç hataları alt grubunda ilacın yanlış zamanda uygulanması ve ilacın uygulanmaması hata tipleri ile cerrahi prosedür hata tiplerinde farkındalıklarını sağlamak için stratejilerin geliştirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta güvenliği, hata farkındalığı, hata raporlama, sağlık çalışanları, tıbbi hata

## S-21 Hemşirelerin Liderlik Yönelimleri ile Hasta Merkezli Bakım Uygulamalarının İncelenmesi

**Gamzenur CİRİT**<sup>1</sup>

1 Ege Üniversitesi

**Giriş:** Hemşireler bakımın sürekliliğini sağlayan sağlık uzmanlarıdır, bu nedenle hasta merkezli bakım kavramının başlangıç noktasıdır. Lider hemşireler ise bakımın uygulanabilirliğini sağlayıp diğer hemşireleri yönlendirirler.

**Amaç:** Araştırma hemşirelerin liderlik yönelimleri ile hasta merkezli bakım uygulamalarının incelenmesi amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikte gerçekleştirilen araştırmanın evrenini, bir üniversite hastanesinin yetişkin servislerinde çalışan 349 hemşire oluşturdu. Veriler, araştırmaya katılmayı kabul eden 185 hemşire ile "Birey Bilgi Formu", "Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği" ve "Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği Ölçeği" kullanılarak toplandı. Araştırmada elde edilen verilerin analizinde, ortalama (X) ve standart sapma (SD), minimum ve maksimum değerler, frekans ve yüzde değerler kullanıldı. Bağımsız örneklem testi, Post Hoc Testi, Mann Whitney U testi ve Spearman's rho testinden yararlandı. Sonuçlar istatistiksel anlamlılık açısından %95 güven aralığında  $p < 0.05$  düzeyinde değerlendirildi. Güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa değerinden yararlandı. Araştırmada toplanan verilerin analizi SPSS 26.0 paket programı kullanılarak gerçekleştirildi.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması  $34.70 \pm 7.43$ ' tür. Hemşirelerin çoğunluğunun lisans mezunu ve servis hemşiresi olduğu saptandı. Hemşirelerin buldukları kliniklerde çoğunlukla bilimsel programların düzenlendiği ve yarıdan fazlasının bu programlara katıldığı belirlendi. Hemşirelerin Hasta Merkezli Bakım Yetkinliği Ölçeği ve Çok Yönlü Liderlik Yönelimleri Ölçeği puan ortalaması yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin bilimsel programlara katılmasının liderlik yönelimlerini artırdığı görüldü. 31-40 yaş aralığındaki hemşirelerin hasta merkezli bakıma yönelme durumu diğer yaş gruplarından yüksek bulundu. Hemşire olarak çalışma süresi ve bulunduğu serviste çalışma süresinin hasta merkezli bakım yönelimini etkilediği saptandı. Hemşirelerin liderlik yönelimleri ile hasta merkezli bakım uygulamaları arasında pozitif yönlü, orta ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu görüldü ( $r=0.572$ ).

**Sonuç:** Hemşirelik bakım uygulamalarında liderlik yönelimlerinin artması, hasta merkezli bakım uygulamalarının artmasını sağlamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Liderlik, hasta merkezli bakım, hasta merkezli hemşirelik, hemşirelik

**S-22 Yönetici Hemşirelerin Toksik Liderlik Davranışları Ölçeğinin Türkçe Geçerlik Güvenirlik Çalışması**

**Gülnur AKKAYA**<sup>1</sup>, Fatma Sebehat YILMAZ<sup>2</sup>

1 Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

2 Çanakkale Mehmet Akif Ersoy Devlet Hastanesi

**Giriş:** Hemşirelikte liderlik, izleyenlere yol gösterme, cesaretlendirme, ilham verme, rehberlik yapmak, geri bildirim vermek gibi pek çok fonksiyonu vardır. Ancak her lider olumlu davranış sergileyemez, narşistik davranır, yapılanı beğenmez, olumsuz eleştirilerde bulunur ve “toksik” davranışlar sergileyerek çalışma ortamını olumsuz etkiler. Hemşirelik zor bir meslektir ve çalışma ortamında toksik davranışlar sergileyen liderler işleri daha da karmaşık ve kaotik bir hale bilinçli olarak getirirler.

**Amaç:** Bu araştırma yönetici hemşirelerin toksik liderlik davranışları ölçeğinin Türkçe geçerlik güvenirlik çalışması amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmaya başlamadan önce ölçeği geliştiren kişiden e posta ile izin alınmıştır. Daha sonra bir üniversitenin etik kurulundan izin alınmıştır. Veriler google form aracılığı ile Nisan 2022-Mayıs 2022 tarihleri arasında online sosyal medya iletişim araçları ile toplanmıştır. Araştırmaya 253 hemşire gönüllü olarak katılmıştır.

**Bulgular:** Yönetici hemşirelerin toksik liderlik davranışları ölçeğinin yapı geçerliği ve güvenirliğinin belirlenmesi için Veriler, SPSS 21.0 ve AMOS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Çalışmada ölçeklerin yapı geçerliğinin belirlenmesi için Açıklayıcı Faktör Analizi, güvenirlik düzeyinin belirlenmesi için Cronbach’s Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin KMO değerinin 0,973 olarak hesaplanırken Bartlett testinin anlamlı olduğu belirlenmiştir, buna göre örneklem sayısı faktör analizi için uygundur (KMO>0,500).. Bununla birlikte ölçeğin tek faktörden oluştuğu, açıklanan varyans oranının %68,535 ve Cronbach Alfa katsayısının 0,984 olduğu belirlenmiştir.

**Sonuç:** Toksik Liderlik Ölçeği Türkçe geçerli ve güvenilir bir ölçek olarak uyarlanmıştır buna göre ölçeğin yapı geçerliği sağlanmış ve güvenirlik düzeyi çok yüksek bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetici hemşire, toksik liderlik, ölçek geçerlik güvenirlik

**S-23 Hemşirelerin Yapay Zeka Kaygısı ve İlişkili Faktörler**

Şeyda SEREN İNTEPELER<sup>1</sup>, **Gülnur GÜL**<sup>2</sup>, Sevgi ÇINAR<sup>3</sup>, Elif AKBAŞ<sup>4</sup>

1 Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

2 Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Dr. Öğrencisi

3 Bakırçay Üniversitesi, Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi

4 Bakırçay Üniversitesi Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Giriş:** Hayatımızın her alanına etki eden teknolojik gelişmelerden biri olan yapay zekadaki hızlı ilerleyiş, insanoğluna fayda sağlamakla birlikte tehlike ve endişeyi de beraberinde getirmektedir. Günümüzde sağlık hizmetinin hasta bakımından sorumlu olan ve ekibin ayrılmaz parçası hemşirelerin, bu yenilikler ve gelişmelere kaygı duymadan uyum sağlamaları önemli bir durum olarak değerlendirilmektedir.

**Amaç:** Çalışmada, hemşirelerin yapay zeka kaygı düzeyleri ve ilişkili faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı, kesitsel türdeki çalışma bir eğitim ve araştırma hastanesinde, örneklem hesaplaması doğrultusunda 212 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Kurum ve etik kurul izni sonrası veriler, Nisan-Mayıs 2022 tarihlerinde Sosyodemografik-İlişkili Faktörler Veri Toplama Formu, Wang ve Wang’ın (2019) geliştirdiği Terzi’nin (2020) Türkçeye uyarladığı Yapay Zeka Kaygısı Ölçeği ile toplanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach  $\alpha$  değeri .93’dür. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon ve basit doğrusal regresyon analizleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin yapay zeka kaygı düzeyleri ortalaması ( $\bar{x}=2.80\pm 1.38$ ) ölçek ortalamasının altındadır. Hemşirelerin yapay zeka kaygı düzeyi ile etik ve yasal sorunlar yaşanacağı düşüncesi arasında anlamlı, pozitif yönde ve düşük düzeyde korelasyon olduğu, aynı zamanda bu değişkenin yapılan regresyon modellemesinde kaygı düzeyini %3 açıkladığı belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmada, hemşirelerin yapay zeka kaygı düzeylerinin düşük olduğu ve etik/yasal konularda sorunlar yaşanabileceği düşüncesinin varlığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların yapay zeka sağlık alanındaki uygulamaları konusunda uyumlarının kolay olabileceği söylenebilir. Hemşirelerin yapay zekayla ilişkili etik/yasal konulardaki eğitim gereksinimlerinin hemşire yöneticiler tarafından değerlendirilmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, yapay zeka, yapay zeka kaygısı

## S-24 Covid-19 Pandemisinde Uygulanan Sağlık Politikaları ile İlgili Hemşirelerin Duygu ve Düşünceleri

**Elif AKBAŞ**<sup>1</sup>, Gülnur GÜL<sup>2</sup>, Sevgi ÇINAR<sup>1</sup>

1 Bakırçay Üniversitesi, Çiğli Eğitim Araştırma Hastanesi

2 Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** Yeni koronavirüsün (Covid-19) küresel yayılımı, dünya çapında ortaya çıkan bir insanlık trajedisidir. Covid-19 ile ilgili olarak öncelikli politika adımları şüphesiz hastalığın etkilerinin izlenmesi, hafifletilmesi ve kontrol altına alınmasıdır. Sağlık profesyonellerinin içerisinde yer alan hemşireler, özverili çalışmaları ve planladıkları hemşirelik bakımıyla hastanın Covid-19 sürecini en az kayıplarla en doğru bir şekilde geçirmesi ve daha sağlıklı günlere ulaşması için sahanın en başında yer almıştır.

**Amaç:** Ülkemizdeki Covid-19 pandemisinde uygulanan sağlık politikaları ile ilgili hemşirelerin duygu ve düşüncelerini belirlemektir.

**Yöntem:** Nitel araştırma yöntemi kapsamında durum çalışması yapılmıştır. Çalışmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanılmıştır. Çalışmanın evrenini İzmir ilinde bir eğitim araştırma hastanesinin tüm hemşireleri, basit tesadüfi örneklem yöntemi ile belirlenen 10 hemşire oluşturmaktadır. Belirlenen hemşireler ile yarı yapılandırılmış görüşmeler 1-20 Mayıs 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analiz kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin genel olarak Covid-19 döneminde alınan sağlık politika kararlarını internet, TV kanalları, Covid-19 rehberi ve hastane bilgi sisteminden takip ettikleri bununla beraber aile ve sevdiklerinden ayrı kalmalarından, en fazla hasta ile temas eden grup olmak zorunda kalmalarından ve aşırı yük ve yoğunluk taşımalarından, diğer kamu çalışanlarına verilen izinlerin verilmediği için çocuklarının mağdur olduğundan, ek ödeme adaletsizliğinden, maddi, manevi ve mesleki değersizleştirilmekten çok fazla endişe duydukları tespit edilmiştir. Hemşirelerin çoğunluğun Covid-19’un iş kazası ve meslek hastalığı olarak kabul edilmesinin önemli olduğunu vurguladıkları görülmüştür. Ayrıca hemşireler Covid-19 pandemi döneminde halkın minnettarlığı ve alkış uygulaması, sağlık hizmetinin ücretsiz oluşu, halkın maske ve el hijyeni farkındalığının oluşması gibi olumlu gözlemler edindiklerini ifade etmişlerdir.

**Sonuç:** Covid-19 pandemisinin de sağlık politikalarının belirlenmesi ve uygulanması süreçlerinde karar vericilerin kadar hizmet sunucularında deneyimleri süreci doğru analiz edebilmek açısından önem taşıdığı bu çalışma ile görülebilmektedir. Ayrıca gelecek için adeta bir yol haritası olabilecek tespit bulguların özellikle ulusal ve uluslararası reform süreci içinde olan sağlık hizmetlerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık politikaları, Covid-19 pandemisi, hemşirelik

**S-25 Cerrahi Yoğun Bakım Hemşirelerinin Kanıta Dayalı Uygulamalara Yönelik Tutumlarının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi**

**Gürkan KAPIKIRAN<sup>1</sup>**, Yasin ÇETİN<sup>2</sup>

1 Malatya Turgut Özal Üniversitesi

2 Adıyaman Üniversitesi

**Giriş:** Cerrahi yoğun bakımlar karmaşık yapıda, gelişmiş donanıma sahip olan ve çalışanların hastaların takibinde sürekli olarak dikkatli olması gereken birimler olup tıbbi hataların %50'sinin cerrahi hastalarında yaşandığı bildirilmektedir. Bu nedenle kanıta dayalı hemşirelik uygulamaların etkin bir şekilde kullanımı ile hasta güvenliğinin sağlanması konusunda hemşirelere yardımcı olacaktır.

**Amaç:** Araştırma cerrahi yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin kanıta dayalı hemşirelik uygulamalarına tutumlarının hasta güvenliği kültürü üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Bu araştırma bir üniversite hastanesinin cerrahi yoğun bakımlarında çalışan 166 hemşire ile tanımlayıcı ve kesitsel olarak planlandı. Veriler “kişisel bilgi formu”, “kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutum ölçeği (KDHYTÖ)” ve “hasta güvenliği kültürü ölçeği (HGKÖ)” kullanılarak elde edildi. Verilerin analizinde yüzde, sayı, ortalama, Spearman korelasyon testleri kullanılmış olup,  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirildi.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalamasının  $33,36 \pm 5,72$ , %68,1'inin kadın, %59,6'sının evli, %88,5'inin gelir düzeyinin düşük, %67,9'unun haftalık ortalama 40 saatin üzerinde çalıştığı ve %86,7'sinin vardiyalı olarak çalıştığı belirlendi. Katılımcıların KDHYTÖ toplam puan ortalamasının  $45,56 \pm 15,68$  olduğu, HGKÖ toplam puan ortalamasının  $3,35 \pm 0,23$  olduğu belirlendi. KDHYTÖ ile HGKÖ arasında pozitif yönde orta düzeyde istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r: 0,573$ ,  $p < 0,05$ ).

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları kanıta dayalı hemşirelik uygulama tutumlarının hasta güvenliği kültürü üzerinde pozitif yönde etkilerinin olduğunu göstermiştir. Bu nedenle kanıta dayalı hemşirelik uygulamalarının özellikle cerrahi yoğun bakımlarda artırılması hasta güvenliği kültürünü arttırmak için önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Cerrahi yoğun bakım, hemşire, kanıta dayalı hemşirelik uygulamaları, hasta güvenliği kültürü

## S-26 Covid-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerde Tükenmişlik Düzeyleri ve Uyku Kalitesi

**Hülya TEMUR**<sup>1</sup>, Nuray TURAN<sup>2</sup>, Türkinaz AŞTI<sup>3</sup>

1 Bezmialem Vakıf Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

2 İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı

3 Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

**Giriş:** Covid-19 pandemi sürecinde sağlık çalışanları arasında tükenmişlik açısından en riskli gruplardan biri olan hemşirelerin; çalışma şekli, çalıştıkları bölüm ve çalışma süresinden kaynaklanan çeşitli nedenlerden dolayı uyku kaliteleri etkilenmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, Covid-19 pandemi sürecinde hemşirelerin tükenmişlik ve uyku kalitesi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirildi.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılan araştırmanın evrenini, İstanbul ilinde bir eğitim ve araştırma hastanesinin; dahili ve cerrahi kliniklerinde çalışan hemşireler (N=444); örneklemini ise, güç analizine göre belirlenen ve araştırmaya dahil edilme kriterlerini (aktif olarak çalışma, çalışmaya katılmaya istekli ve gönüllü olma) karşılayan 220 hemşire oluşturdu. Veriler toplanmadan önce, Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Bilimsel Araştırma izni, İl Sağlık Müdürlüğü’nden kurum izni ve Klinik Araştırmalar Etik Kurul’undan etik onay alındı. Veriler; Hemşire Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Richard-Campbell Uyku Ölçeği aracılığı ile toplandı. Araştırma Ağustos 2021- Mayıs 2022 arasında yapılmıştır. Toplanan veriler, IBM SPSS Statistics 22 programında analiz edildi.

**Bulgular:** Hemşirelerin %86,8’inin kadın ve %67,3’ünün lisans mezunu olduğu, haftalık çalışma süresi ortalamasının 52,99±11,28 saat, %89,5’inin fazla mesai yaptığı, %62,7’sinin görev yerinin değiştiği, %38,2’sinin sosyal destek kaynaklarına ulaşamadığı, %70,5’inin günde altı ve daha fazla hastaya bakım verdiği ve %58,2’sinin meslekten ayrılmayı düşündüğü saptandı. Hemşirelerin Maslach Tükenmişlik Ölçeği alt boyut puan ortalamaları sırasıyla; Duygusal Tükenmede 23,32±7,77, Kişisel Başarıda 21,34±5,10, Duyarsızlaşmada 7,55±4,69 ve Richard-Campbell Uyku Kalitesi Ölçeği puan ortalamasının ise 49,47±21,31 olduğu belirlendi. Hemşirelerin Richard Campbell Uyku Ölçeği ile Maslach Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt boyut puan ortalamaları arasında negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki tespit edildi (p<0,05).

**Sonuç:** Hemşirelerin Covid-19 pandemi sürecinde uyku kalitelerinin çok iyi olmadığı ve tükenmişlik yaşadıkları belirlendi. Bu kapsamda, hemşirelerin çalışma koşullarının ve çalışma sürelerinin iyileştirilmesi, tükenmişlik ile baş edebilmeleri konusunda hizmet içi eğitimlerin planlanması ve uygulanması, ayrıca psikolojik destek sağlanması önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, pandemi, tükenmişlik, uyku kalitesi, hemşirelik

## S-27 Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Covid-19 Korkusu ve Mesleğe Bağlılık Ölçütlerinin Değerlendirilmesi

İlknur DİKEL<sup>1</sup>, Adile BOZKURT<sup>1</sup>, Ejdane COŞKUN<sup>1</sup>, Derya ATİK<sup>1</sup>, Mervenur ÜNAL<sup>1</sup>  
1 Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

**Giriş:** Hemşirelikte mesleğe bağlılık mesleği sürdürme konusunda kararlı olması olarak ifade edilmektedir. Covid-19 salgını sağlık çalışanları içinde en çok hemşireleri etkilemekte ve "kimsenin güvende olmadığı" izlenimini bırakarak hemşirelerde mesleki bağlılığı etkileyebilmektedir.

**Amaç:** Bu nedenle bu çalışma pandemi sürecinde hemşirelerin Covid-19 korkusu ve mesleğe bağlılık düzeyinin değerlendirilmesi amacıyla planlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki çalışma, Şubat-Mayıs 2022 tarihlerinde, Osmaniye Devlet Hastanesinde çalışan hemşireler ile yürütülmüştür. Osmaniye Devlet Hastanesi'nde Şubat-Mayıs 2022 tarihleri arasında 199 hemşire görev yapmaktadır. Evreni bilinen örneklem hesabına göre 199 kişiyi temsil eden 92 kişi çalışmaya alınmıştır. Hesaplama open-epi sitesinde yapılmıştır (Openepi.com). Çalışmaya katılmaya gönüllü, 18 yaş üstü olan ve Osmaniye Devlet Hastanesi'ne hemşire olarak çalışan bireyler dahil edilmiştir. Çalışmanın verileri Kişisel Bilgi Formu, Mesleğe Bağlılık Ölçeği ve Covid-19 Korkusu Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS programı kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin %39,14'ü 20-30 yaşlarında, %68,5'i kadın, %65,20'si lisans mezunudur. Hemşirelerin HMBÖ toplam puan ortalaması 69.52±1.31 ve Covid-19 Korkusu Ölçeği toplam puan ortalaması ise 16.35±0.70'dır. Hemşirelerin mesleğe bağlılık ölçeği test sonuçlarına göre; medeni durum, kronik hastalık durumu, pandemi sürecinde hemşirelik mesleğini bırakma fikri ve mesleğinden memnuniyet durumu arasında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur (p<0.05). Hemşirelerin Covid-19 korkusu düzeylerinin değerlendirildiği test sonuçları ve hemşirelerin mesleğe bağlılık ölçeği test sonuçlarına göre; 'Pandemi sürecinde hemşirelik yapmak sizi zorladı mı?', sorusuna cevabı hayır olanların evet olanlara göre daha düşük puana sahip ve aralarında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur (p<0,05). Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği Cronbach alpha değeri 0.875, Covid-19 Korkusu Ölçeğinin Cronbach alpha değeri 0.905'tir.

**Sonuç:** Hemşirelerin mesleğe bağlılık düzeylerinin medeni durum, kronik hastalık durumu, pandemi de mesleğini bırakma fikri ve mesleğinden memnuniyet düzeyine göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Covid-19 korku düzeyi ile pandemi sürecinde hemşirelik mesleği zorluk düzeyinin farklılık gösterdiği görülmektedir. Mesleği zor bulanların Covid 19 korkusunun yüksek olduğu görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, hemşirelik, covid-19 korkusu, mesleki bağlılık



## S-28 Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ile Covid-19 Anksiyetesi Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi

**İlknur DİKEL<sup>1</sup>**, Ejdane COŞKUN<sup>1</sup>, Adile BOZKURT<sup>1</sup>, Derya ATİK<sup>1</sup>, Mervenur ÜNAL<sup>1</sup>  
1 Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi

**Giriş;** Profesyonellik, yüksek düzeyde eğitim almayı, örgütlenmeyi, etik ilkelere sahip olmayı, sorumluluk alma ve karar verme becerisini gerektirir. Covid-19 pandemisinde hemşirelerin profesyonel tutumları ve etik ilkelere yönelik olan algıları önemli hale gelmiştir.

**Amaç;** Bu nedenle bu çalışma pandemi sürecinde hemşirelerin profesyonel değerleri ile Covid-19 anksiyetesi arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi amacıyla planlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki çalışma, Şubat-Mayıs 2022 tarihlerinde, Osmaniye Devlet Hastanesinde çalışan hemşireler ile yürütülmüştür. Çalışma için Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulundan izin alınmıştır. Osmaniye Devlet hastanesinde Şubat-Mayıs 2022 tarihleri arasında 199 hemşire görev yapmaktadır. Evreni bilinen örneklem hesabına göre 199 kişiyi temsil eden 91 kişi çalışmaya alınmıştır. Hesaplama open-epi sitesinde yapılmıştır (Openepi.com). Çalışmaya katılmaya gönüllü, 18 yaş üstü olan ve Osmaniye Devlet Hastanesi'ne hemşire olarak çalışan bireyler dahil edilmiştir. Çalışmanın verileri, Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği ve Koronavirüs Anksiyete Ölçeği ile toplanmıştır. Çalışma verileri SPSS programında değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin %46,2'si 31-40 yaşlarında, %65,9'u kadın ve %65,9'u lisans mezunudur. Hemşirelerin HPDÖ toplam puan ortalaması 94.2857±1.649 ve KAÖ toplam puan ortalaması ise 2.6813±0.46406 dır. Hemşirelerin profesyonel değerleri test sonuçlarına göre; erkekler kadınlardan, evli olanlar bekarlardan, çocuğu olmayanlar olanlardan, kronik hastalığı olan olmayanlardan, 31-40 yaş 20-30 yaşa göre, 6-10 yıl çalışan 0-5 yıl çalışana, 11-15 yıl çalışan 0-5 yıl çalışana, 16-20 yıl çalışan 0-5 yıl çalışana, dahili birimde çalışan cerrahi birimde çalışana göre anlamlı düzeyde fark bulunmuştur (p<0.05). Hemşirelerin Koronavirüs kaygı düzeylerinin değerlendirildiği test sonuçlarına göre ise iş merkezli çalışanın hasta merkezli çalışana göre aralarında anlamlı düzeyde fark bulunmuştur (p<0.05). Hemşirelerin Profesyonel Değerleri Ölçeği Cronbach alpha değeri 0.970, Koronavirüs Anksiyete Ölçeği Cronbach alpha değeri 0.933'tür.

**Sonuç:** Hemşirelerin profesyonel değerlerinin yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma yılı ve çalıştığı birime göre farklılık gösterdiği görülmektedir. Hemşirelerin Koronavirüs kaygı düzeylerinin ise eğitim durumu ve iş memnuniyetine göre farklılaştığı görülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, hemşirelik, covid-19 anksiyetesi, profesyonel değerler

## S-29 Lisans Mezunu Hemşirelerde İşsizlik Nedenlerinin İncelenmesi

**Kübra SOYDAŞ**<sup>1</sup>, Arzu Kader HARMANCI SEREN<sup>2</sup>

1 Siyami Ersek Eğitim ve Araştırma Hastanesi

2 Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Giriş:** İyi işleyen bir sağlık sistemine sahip olmak için yeterli sayıda ve uygun nitelikte hemşire istihdamı önemlidir.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelik lisans programlarından mezun olup araştırmanın yapıldığı sırada herhangi bir kurumda istihdam olanağı bulamayan hemşirelerin iş bulamama nedenlerinin incelenmek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Niceliksel ve tanımlayıcı türde olan bu araştırmanın evrenini herhangi bir sağlık kuruluşunda çalışmayan, lisans mezunu ve Ankara, İzmir ve İstanbul’da ikamet eden hemşireler oluşturmuştur. Veriler 266 hemşireden araştırmacı tarafından literatürden yararlanılarak oluşturulan anket formuyla toplanmıştır. Anket formu, işsiz hemşirelerin demografik ve sosyoekonomik özelliklerini, mesleki ve çalışma özelliklerini, işle ilgili beklentileri, iş bulamama nedenlerine ilişkin 38 sorudan oluşmaktadır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler yöntemler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların yaş ortalamalarının 23,89 yıl olduğu, çoğunlukla 24 yaşından küçük, bekar ve çocuksuz oldukları ve İstanbul’da ikamet ettikleri saptandı. Çalışmaya toplam 266 işsiz hemşire katılmış olmasına karşın 207’sinin iş aradığı; iş aramayan 59 katılımcının çoğunluğunun istediği koşullarda çalışma olanağı olmadığı ve atama beklediği için iş aramadığı belirlenmiştir. Katılımcıların “Eğitim kurumları ile iş gücü piyasaları arasında yeterli bilgi alışverişinin olmamasından ötürü işsiz kaldığımı düşünüyorum” ifadesine “katılıyorum”, “Yeterli ücret verilmediği için işsiz kaldığımı düşünüyorum” ve “İş yükünün ağır olması nedeniyle işsiz kaldığımı düşünüyorum” ifadelerine ise “kesinlikle katılıyorum” şeklinde yanıt verdikleri bulundu.

**Sonuç:** Çalışma bulguları hemşirelerin eğitim kurumları ile iş gücü piyasaları arasında yetersiz bilgi alışverişi, yetersiz ücret, iş yükünün ağır olması gibi nedenlerle işsiz kaldıklarını düşündükleri saptandı.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, istihdam, işsizlik, Türkiye

### S-30 Yoğun Bakım Hemşirelerinin Çalışma Ortamında İş Sağlığı ve İş Güvenliği Durumlarının İncelenmesi

**Merve Mükerrerem ORAK**<sup>1</sup>, Yasemin ERGÜN<sup>2</sup>

1 İstanbul Sağlık ve Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

2 Marmara Üniversitesi

**Giriş:** Yoğun bakım üniteleri (YBÜ); kritik hastaların izlendiği, modern teknoloji ve uzmanlık bilgisi gerektirmesi nedeniyle hemşirelerin iş sağlığı ve güvenliğine (İSG) yönelik düzenlemelere gereksinim duydukları riskli birimlerdir. Son dönemlerde yaşadığımız Covid-19 salgını YBÜ’ nin hemşireler için ileri düzeyde biyolojik, kimyasal, fiziksel ve psikolojik riskler içerdiğini ve İSG düzenlemelerinin önemi bir kez daha göstermiştir.

**Amaç:** Araştırma, yoğun bakım hemşirelerinin (YBH) iş sağlığı ve güvenliği (İSG) uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak gerçekleştirildi.

**Yöntem:** Çalışma, Ocak-Şubat 2020 tarihlerinde İstanbul'da Sağlık Bakanlığına bağlı Kalp, Damar ve Göğüs hastalıklarında uzmanlaşmış üç özel dal hastanesinde yürütüldü. Evreni bu hastanelerde çalışan 520 YBH oluşturdu, tümüne ulaşılması hedeflendi. Araştırmaya katılmayı kabul eden ve ulaşılabilen 314 YBH ile gerçekleştirildi. Gerekli etik kurul ve kurum izinleri alındıktan sonra veriler yüz yüze görüşme yöntemiyle toplandı. Verilerin toplanmasında hemşireleri tanıtıcı bilgi formu ve Hastanelerde İş Güvenliği Ölçeğinden (HİGÖ) oluşan anket formu kullanıldı. Veriler, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 15.0 programı kullanılarak tanımlayıcı istatistiksel testlerin yanı sıra Shapiro-Wilk normallik testi, parametrik ve non parametrik testler ve Spearman korelasyon analiziyle değerlendirildi.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 27 yıl olup, %77,4’ünün kadın, %66,2’sinin bekar ve %73,9’unun lisans mezunu olduğu, %94,3’ünün İSG eğitimi aldığı belirlendi. Katılımcıların %94,3’ü İSG eğitimi almasına karşın %50,6’sı eğitimi yeterli bulmadığı ve %58,9’ unun yoğun bakım sertifikasına sahip olmadığı gözlemlendi. Hemşirelerin %21,7’si iş kazası, %18,8’i meslek hastalığına maruz kaldı. Hemşirelerin HİGÖ toplam puan ortalaması orta düzeyde (3,03) olup, Mesleki Hastalıklar ve Şikayetler (MHŞ) (1,96) boyutunda en düşük, Koruyucu Önlemler ve Kurallar (KÖK) (4,03) boyutunda en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu saptandı. İş kazası ve meslek hastalığına maruz kalanların, hemşire sayısı ve İSG eğitimini yetersiz bulanların, haftada 40 saat üstü çalışanların, yoğun bakım sertifikası bulunmayanların, çalışma şekli, ilişkiler ve yoğun bakım hemşireliğinden memnun olmayanların, çalışma şeklinin uykusunu etkilediğini ve uykusuzluğun ise kazalara yol açtığını belirtenlerin İSG puanı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulundu ( $p < 0,05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin kurumlarındaki İSG uygulamalarının yeterli bulmadıkları saptandı. İSG eğitimlerinin, çalışma şekli ve saatlerinin, hemşire sayısının çalışanların tercihleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yoğun bakım, hemşirelik, iş sağlığı ve güvenliği

### S-31 İş Taleplerinin Yoğunlaştırılması Ölçeğinin Türkçe Geçerlik ve Güvenirliği

**Merve ÖNAL**<sup>1</sup>, Betül SÖNMEZ<sup>2</sup>

1 Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi

2 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** İş yoğunlaştırma, çalışanın bir iş günü boyunca harcaması gereken çaba miktarındaki artışı ifade etmektedir. Çok yönlü bir yapı olarak tanımlanan iş yoğunlaştırma; birden fazla işin aynı anda yerine getirilmesi, çalışma hızında artış ve dinlenme süresinde azalma ile karakterize bir kavramdır. İşle ilgili taleplerin yoğunlaşma düzeyi, özellikle iş ile ilgili sonuçları belirleyen önemli bir etmen olarak değerlendirilmektedir.

**Amaç:** Metodolojik tasarımda olan bu çalışmada, İş Taleplerinin Yoğunlaştırılması Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması ve ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirliliğinin test edilmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Araştırmanın örneklemini İstanbul Avrupa Yakası'nda bulunan bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan 200 hemşire oluşturdu. Araştırma verileri, katılımcıların demografik ve çalışma özelliklerini sorgulayan Tanıtıcı Bilgi Formu ile İş Taleplerinin Yoğunlaştırılması Ölçeği kullanılarak Aralık 2018 – Ocak 2019 tarihleri arasında toplandı. Ölçeğin, dil ve kapsam geçerliği belirlendikten sonra, yapı geçerliği doğrulayıcı faktör analizi, iç tutarlığı Cronbach alfa katsayısı ve değişmezliği ise test-tekrar test yöntemi kullanılarak test edildi.

**Bulgular:** Ölçeğin uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeyde bulundu ve bu sonuç özgün yapıdaki beş alt boyutlu doğrulandığını gösterdi. Ölçeğin güvenirlilik analizinde, alt boyutlar ve toplam puanına ait sınıf içi korelasyon katsayıları (0,54-0,74) orta düzeyde güvenilir bulunmasına karşın, Cronbach alfa iç tutarlık katsayıları (0,77-0,91) ölçeğin güvenilir olduğunu gösterdi. Ölçeğin Türkçe versiyonu, özgün ölçekteki gibi, işle ilgili artan planlama ve karar verme talepleri, kariyerle ilgili artan planlama ve karar verme talepleri, iş yoğunlaşması, beceriyle ilgili artan öğrenme talepleri, bilgiyle ilgili artan öğrenme talepleri boyutlarından oluştu.

**Sonuç:** İş taleplerindeki değişimleri doğrudan değerlendirmek için geliştirilen ölçeğin Türkçe versiyonunun kabul edilebilir psikometrik özelliklere sahip olduğu belirlendi. Ölçeğin, Türk toplumunda hemşireler ve diğer çalışanların iş taleplerindeki değişimlerinin değerlendirilmesinde kullanılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** İş yoğunlaştırma, iş talepleri, hemşire, geçerlik, güvenirlilik

### S-32 Yeni Mezun Hemşirelerin İşten ve Meslekten Ayrılma Niyetleri ile Kişi-Örgüt Uyumu, Meslektaş Dayanışması ve Çalışma Ortamı Algıları Arasındaki İlişki

Merve TARHAN<sup>1</sup>, Pınar DOĞAN<sup>1</sup>, **Nurefşan TETİK<sup>1</sup>**, Büşra Nur ÖMÜR<sup>1</sup>  
1 İstanbul Medipol Üniversitesi

**Giriş:** Yeni mezun hemşire istihdamı, mevcut hemşire yetersizliği sorununun önemli çözüm yollarından biridir. Bu nedenle yeni mezun hemşirelerin işten ve meslekten ayrılmalarına neden olan etmenler tanımlanmalıdır.

**Amaç:** Araştırmada, yeni mezun hemşirelerin işten ve meslekten ayrılma niyetleri ile kişi-örgüt uyumu, meslektaş dayanışması ve çalışma ortamı algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı-ilişki arayıcı nitelikteki araştırma, Ocak-Mayıs 2022 tarihleri arasında İstanbul’da bir eğitim araştırma ve üç özel hastanedeki 362 yeni mezun hemşire ile gerçekleştirildi. Kişisel Bilgi Formu, İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği, Kişi-Örgüt Uyumu Ölçeği, Hemşirelikte Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve Hemşirelik İş İndeksi ile veriler toplandı. Verilerin analizinde; tanımlayıcı testler ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Yeni mezun hemşirelerin, işten ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık düzeyleri sırasıyla 2,66 (2,00-3,33) ve 70 (65-79) medyan puanları ile orta düzeydeydi. İşten ayrılma niyeti düzeyi, meslektaş dayanışması algısı ile anlamlı derecede negatif yönlü ilişkiliydi ( $r=-0,215$ ;  $p<0,001$ ). Mesleki bağlılık düzeyi ise kişi-örgüt uyumu ( $r=0,392$ ;  $p<0,001$ ), meslektaş dayanışması ( $r=0,326$ ;  $p<0,001$ ) ve çalışma ortamı ( $r=0,371$ ;  $p<0,001$ ) algıları ile anlamlı derecede pozitif yönlü ilişkiliydi.

**Sonuç:** Yönetici hemşireler, yeni mezunun örgüt ile uyumunu etkili düzeye getirerek, hemşireler arasında dayanışmayı arttırarak ve olumlu çalışma ortamları oluşturarak yeni mezunların işe ve mesleğe olan bağlılıklarını güçlendirebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, çalışma ortamı, çalışan dönüşümü, mesleki bağlılık

### S-33 Nedensel Yükleme Kuramı Doğrultusunda Verilen Eğitimin Hemşirelerin Kariyer Engelleri ve Nedensel Yüklemeleri Üzerine Etkisi

**İşci NECMETTİN<sup>1</sup>, Rukuye AYLAZ<sup>2</sup>**

1 Iğdır Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

2 İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

**Giriş:** Günümüzde hemşirelerin iş yaşamında yükselmelerinin önünde önemli bir engel olduğunu algıladıkları kariyer engellerini oluşturan faktörlerin ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir. Nedensel Yükleme Kuramı kullanılarak hemşirelerin kariyer planlaması ve gelişimini engelleyen nedenlerin belirlenmesi, kariyer engellerin kontrol edilebilir/kontrol edilemez, içsel/dışsal olup olmadığının belirlenmesi engellerin ortadan kaldırılmasında önemli olacaktır.

**Amaç:** Bu araştırma, hemşirelere Nedensel Yükleme Kuramı doğrultusunda verilen eğitimin hemşirelerin kariyer engelleri ve nedensel yüklemeleri üzerine etkisinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Öntest sontest kontrollü gerçek deneme modeli olarak yapılan Araştırmanın evrenini, Sivas il merkezinde bulunan devlet ve üniversite hastanesinde çalışan hemşireler oluşturdu. Yapılan örnekleme hesabı ile araştırmaya katılmaya gönüllü olan 75 hemşire deney, 100 hemşire ise kontrol grubuna basit rastgele olasılıklı örnekleme yöntemi ile alındı. Araştırmada testin gücü  $P=0.99$  olarak bulundu. Araştırmaya başlamadan önce araştırma izinleri ile etik onay alındı. Deney grubundaki hemşirelere Nedensel Yükleme Kuramı doğrultusunda kariyer engellerinin nedensel boyutlarını belirlemek üzere tasarlanmış, "Hemşirelikte Kariyer Engelleri ve Nedensel Boyutları" eğitim programı 1 ay ara ile 2 kez uygulandı. Kontrol grubuna herhangi bir girişimde bulunulmadı. Veriler Mart 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında Tanıtıcı Özellikler Formu, Hemşirelikte Kariyer Engelleri Ölçeği (HKEÖ) ve Nedensel Boyutlar Ölçeği II (NBÖ II) kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde, geçerlilik güvenilirlik analizleri ile tanımlayıcı istatistikler ile Ki-kare analizi, bağımlı gruplar t testi, bağımsız gruplar t testi ve cronbach alpha katsayısı kullanıldı.

**Bulgular:** Son teste göre deney grubunda NBÖ II'nin puan ortalaması  $61.37 \pm 14.775$ , HKEÖ'nün puan ortalaması  $85.63 \pm 16.502$ ; son teste göre kontrol grubunda NBÖ II'nin puan ortalaması  $57.47 \pm 14.228$ , HKEÖ'nün puan ortalaması  $87.44 \pm 13.460$ 'dır. Deney grubu ve kontrol grubu sontest puan ortalamasının gruplar arası karşılaştırılmasında; NBÖ II ve HKEÖ puan ortalaması yönünden gruplar arasındaki puan ortalaması arasındaki farkın önemli olduğu belirlendi ( $p < 0.05$ ).

**Sonuç:** Nedensel Yükleme Kuramı'na göre verilen eğitimin, hemşirelerin kariyer engelleri ve nedensel yüklemeleri üzerinde etkili olduğu belirlendi.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim, hemşire, nedensel yükleme kuramı, kariyer, kariyer engelleri

### S-34 Türkiye’de Hemşirelik Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerde Covid-19 Pandemisinin Yansımaları

**Nermin UYURDAĞ**<sup>1</sup>, Seyhan ÇERÇİ<sup>2</sup>, Nuran REYHANOĞLU<sup>2</sup>, Özlem ÖZAYDIN<sup>3</sup>

1 Üniversitesi Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu

2 İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim  
A.b.d. Doktora Öğrencisi

3 İstinye Üniversitesi, İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

**Giriş:** COVID-19 pandemisi, ülkelerin sağlık sistemlerinin salgına hazır oluş düzeylerini ve mücadele kapasitelerini ortaya koymasının yanında, hemşirelerin afetlerde ve acil durumlardaki kilit konumunun bir kez daha görünür olmasını sağlamıştır. Pandemiyle mücadelede hemşirelerin temel rolleri kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmış, bu doğrultuda hemşirelik dernekleri ve hasta bakımı veren kuruluşlar tarafından eğitim rehberleri ve bakım algoritmaları geliştirilmiştir. Bu dönemde hemşireler tarafından yapılan bilimsel çalışma ve araştırmalarda küresel salgın büyük ölçüde konu edinilmiş, bu konunun hemşirelerin lisansüstü eğitimleri kapsamında yaptıkları tezlerde de yansımış olduğu görülmüştür.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı küresel salgının hemşirelik alanında yapılan lisansüstü tezlerde ele alınma sıklığı, ele alınan konular ve bazı değişkenler açısından incelenmesidir.

**Yöntem:** Bu çalışma tanımlayıcı ve tarama modeli kullanılarak gerçekleştirilmiş, oluşturulan çalışmaya dahil edilme ve edilmeme kriterleri doğrultusunda belirlenen tezler ile ilgili elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına aktararak tanımlayıcı bulgular ortalama ve yüzdelik olarak verilmiştir.

**Bulgular:** Belirlenen tarihler arasında yapılan 1.034 tezin 429’u hemşirelik alanında yapılmış, bunların da 35’inde COVID-19 pandemisi ile ilgili konular çalışılmıştır. Tezlerin %28,57’si tanımlayıcı çalışma ve %74,29’u yüksek lisans tezidir. Çalışmaların %45,71’i hemşirelerle gerçekleştirilmiştir. Bu hemşirelerin tamamı hastanelerde çalışmaktadır. Tezlerin %11,43’ünün Manisa Celal Bayar Üniversitesi’nde, %14,29’unun Ankara ilinde yapıldığı, tüm tezlerin %31,43’ünde örneklem sayısının 100’ün altında olduğu ve %77,15’inde ölçüm aracı olarak ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür. Çalışmalarda en fazla incelenen değişkenlerin depresyon, stres ve tükenmişlik olduğu görülmüştür (sırasıyla n=3, n=3, n=2). Kadınların %33’ünün depresyon, stres ve COVID-19 korku düzeylerinin erkeklerden daha yüksek, yoğun bakımda çalışanların, yakınları hastalığa yakalananların ve mesleği isteyerek ve severek seçmeyenlerin olumsuz algıları daha yüksek bulunmuştur. Araştırmalar sonucunda hemşirelere yönelik eğitim programlarının geliştirilmesi, çalışma sürelerinin ve koşullarının düzeltilmesi ve güçlendirilmeleri konularında önerilerde bulunulduğu görülmüştür.

**Sonuç:** Çalışmaya konu edilen tezlerin büyük bir kısmı yüksek lisans tezidir ve genellikle çalışma konuları stres, depresyon ve COVID-19 korkusu ile ilgili konulardır. Kadınlarda ve yoğun bakımlarda çalışanlarda olumsuz algılar daha yüksektir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19 pandemisi, hemşirelik, lisansüstü eğitim, tez

### S-35 Psikolojik Sermayenin İşe Bağlı Gerginliğe Etkisi: Covid 19 Pandemisinde Hemşire Örneklemi

Hilal KUŞCU KARATEPE<sup>1</sup>, Nilgün KATRANCI<sup>2</sup>

1 Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi,

2 Gaziantep Üniversitesi

**Giriş:** Tüm dünyada ciddi bir sağlık krizine neden olan Covid 19 pandemisinin hızlı yayılımına bağlı hasta sayısı artışı ve mortalite yüksekliği hasta bakımında ön cephede yer alan hemşirelerin normal çalışma koşullarından fazla saatlerde ve artmış yoğunlukta çalışmalarını gerektirmiştir. Bu durum hemşirelerin stres ve gerginlik düzeylerinin artmasına neden olmuştur. Psikolojik sermaye hemşirelerin hasta bakımında zorluklar ile baş etme sürecinde önemli bir öz-değerdir. Bu çalışma ile psikolojik sermayenin hemşirelerin işe bağlı gerginlikleri üzerindeki etkisi incelenerek sonuçlara yönelik müdahaleler için katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Amaç:** Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerinin psikolojik sermaye ve işe bağlı gerginlik düzeyleri ile ilişki düzeyleri ve psikolojik sermayenin hemşirelerin işe bağlı gerginlikleri üzerindeki etkisini belirlemektir.

**Yöntem:** Çalışma kartopu yöntemiyle Nisan-Mayıs 2019 tarihleri arasında Google formlar üzerinden 158 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Psikolojik Sermaye Ölçeği”, “İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği” ile toplanmış ve sayı yüzdelik hesaplama, bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi, basit doğrusal regresyon analizi ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Sosyo-demografik değişkenlerden toplam mesleki yılı 5 ve üzeri olanlar ile evli olanların psikolojik sermayeleri daha yüksektir. İşe bağlı gerginlik poliklinik birimlerinde çalışanlarda daha yüksek bulunmuştur. Psikolojik sermaye alt boyutlarının işe bağlı gerginlik üzerindeki etkisi psikolojik dayanıklılık, iyimserlik ve öz yeterlilik alt boyutlarında anlamlı ve negatif yönlü, umut alt boyutunun ise etkisi anlamlı ve pozitif yönlüdür.

**Sonuç:** Bu çalışma ile hemşirelerin artan psikolojik sermayelerinin işe bağlı gerginliği azalttığı sonucuna varılmıştır. Hemşirelerin psikolojik sermayelerinin arttırılmasına yönelik uygulamalar yapılması yararlı olacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik sermaye, Covid-19, hemşireler, işe bağlı gerginlik



**S-36 Hofstede Ulusal Kültür Modeli Temelinde Türkiye’deki Yönetici Hemşirelerin Kültürel Değerlerinin Örgüt ve İş Uyumuna Etkilerinin İncelenmesi**

**Nurcan BİLGİN**<sup>1</sup>, Adalet KUTLU<sup>2</sup>

1 Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

2 Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Giriş:** Bireylerin düşünce ve davranışları buldukları çevrenin kültürel özelliklerine göre şekillenmektedir. Çalışanların bireysel kültürleri ile kurum kültürü arasında uyum algılamaları hem çalışanlar hem de kurumlar açısından pozitif çıktılara neden olabilmektedir. Bu bağlamda, bir iş görenin iş ortamında birçok sistemle uyumunu içeren kişi örgüt ve iş uyumu kavramları da çalışanların kültürlerinden etkilenebilmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, Hofstede ulusal kültür modeli temelinde Türkiye’deki üniversite hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin kültürel değerlerinin örgüt ve iş uyumuna etkilerinin incelenmesi amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Analitik kesitsel tipte olan araştırmanın örneklemini, Türkiye’deki 20 üniversite hastanesinde çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden 391 yönetici hemşire oluşturdu. Türkiye’nin yedi bölgesinde yer alan 79 üniversite hastanesi arasından 21 hastaneden veri toplanması planlanmış olup 20 hastaneden veri toplandı. Araştırmanın verileri, Mayıs-Aralık 2019 tarihleri arasında Bilgi Formu ve Bireysel Kültürel Değerler, Kişi Örgüt Uyumu, Kişi İş Uyumu ölçekleri ile toplandı. Demografik özellikleri tanımlamada tanımlayıcı istatistikler yapıldı. Ölçek ortalama puanları arasındaki ilişkiyi değerlendirmek için ise Spearman korelasyon katsayısı kullanıldı. Araştırmanın etik izni, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Yerel Etik Kurul’undan alındı (Etik onay kodu: 20.478.486). Ayrıca, veri toplanan tüm hastanelerden ayrı ayrı kurum izni alındı.

**Bulgular:** Yönetici hemşirelerin, güç mesafesini ve belirsizliğe toleransı düşük değerlendirdikleri, toplulukçu yapıya ve uzun vadeli yönelime sahip oldukları ve kadına özgü değerleri benimsedikleri belirlendi. Yönetici hemşirelerin örgüt uyumu ve iş uyumu puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu bulundu. Güç mesafesi ve uzun vadeli yönelim alt boyutları ile kişi örgüt uyumu arasında pozitif yönde, erillik alt boyutu ile kişi iş uyumu arasında ise negatif yönde ilişki olduğu saptandı ( $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Bu çalışmada, yönetici hemşirelerin bireysel kültürel değerlerinin örgüt ve iş uyumu ile ilişkili olduğu sonucuna varıldı. Bu bağlamda, hemşirelerin işe alım ve seçim süreçlerinde bireylerin kültürel değerlerinin göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hofstede, kültürel değerler, örgüt uyumu, iş uyumu, hemşirelik

### S-37 Covid-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelik Girişimleri: Hasta Bağımlılık Düzeylerinin Belirleyici Rolü

**Nurcan BİLGİN<sup>1</sup>**, Ezgi BOLAT DERVİŞ<sup>2</sup>

1 Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

2 Sağlık Bilimleri Üniversitesi İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi

**Giriş:** Hemşireliğin en temel rolü olan bakım verme rolünün gerçekleştirilmesinde hasta bağımlılık düzeyleri önemli rol oynamaktadır. Pandemi sürecinde hastaların bağımlılık düzeyleri etkilenmiş olup, bu durum hemşirelerin hasta sonuçlarını iyileşmek için uygulayacakları hemşirelik girişimlerini de etkilemiştir.

**Amaç:** Bu çalışmada, bir pandemi servisinde yatan hastaların bağımlılık düzeylerinin ve bu süreçte uygulanan hemşirelik girişimlerinin belirlenmesi ve hemşirelik girişimlerinde hasta bağımlılık düzeylerinin belirleyici rolünün incelenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Bu araştırma retrospektif-tanımlayıcı tiptedir. Araştırmanın evrenini, Mart-Haziran 2020 tarihleri arasında bir eğitim ve araştırma hastanesinde yatan tüm hastalar oluştururken, araştırmanın örneklemini, izolasyon önlemleri nedeniyle izin verilen bir pandemi servisinde yatan 108 hasta oluşturdu. Veriler, hastanenin elektronik hasta kayıtlarından elde edilmiştir. Araştırmanın verileri, Hasta Bilgi Formu, Rush Medicus Hasta Bağımlılık Düzeyi Değerlendirme Ölçeği ve Hemşirelik Girişimleri Listesi kullanılarak ile toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler ve ki kare trend testi kullanıldı. Araştırmanın etik izni, verilerin toplandığı eğitim ve araştırma hastanesinin etik kurulundan alındı (Etik Kurul No: 2020/ 9-3).

**Bulgular:** Bu çalışmada, Covid-19 hastaların %49,1’inin orta ve üst düzey bağımlı hasta gruplarında olduğu belirlendi. Tüm hastalara dolaylı/indirekt hemşirelik girişimlerinin uygulandığı ve hastaların ihtiyaçlarına göre belirlenen doğrudan/direkt hemşirelik girişimlerinin tüm hastalara uygulanmadığı saptandı. Tüm hemşirelik girişimleri ile bağımlılık düzeyleri arasında doğrusal bir ilişki olduğu bulundu ( $p<0,001$ ).

**Sonuç:** Covid-19 pandemisinde, hastaların bağımlılık düzeylerinin ve hemşirelik girişimlerinin etkilendiği saptandı. Hastaların bağımlılık düzeyleri ile hemşirelik girişimleri arasında ilişki olduğu ve bağımlılık düzeyi arttıkça hemşirelik girişimlerinin uygulanma durumunun arttığı belirlendi. Hemşire yöneticiler, hastaların bağımlılık düzeylerinin hemşirelik girişimlerinin uygulanma durumunu etkilediğini dikkate almalı ve pandemi sürecinde hastaların bağımlılık düzeylerini de göz önünde bulundurarak bakım verilmesini sağlamalıdır. Ayrıca, pandemi sürecinde hemşirelerin iş yükünün azaltılmasına yönelik düzenlemelerin yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, hemşirelik girişimleri, pandemi, hasta bağımlılık düzeyi

### S-38 Covid-19 Pandemi Sürecinde Sağlık Çalışanlarının İş Yaşam Kalitesi ve İşe Bağlı Gerginlik Durumlarını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi

**Özge Hedive ÜNNER<sup>1</sup>**, Nurhan ÇİNGÖL<sup>2</sup>

1 Hacettepe Üniversitesi Hastanesi

2 Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi

**Giriş:** COVID-19 Pandemisi, Dünya genelinde ülkelerin sağlık sistemleri başta olmak üzere birçok alanı etkilemiştir. Bu süreçten en çok etkilenenlerin başında sağlık çalışanları gelmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmada COVID-19 Pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitesi ve işe bağlı gerginlik durumları ve bunları etkileyen faktörlerin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Çalışma kesitsel, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bir desenedir. Çalışmanın planlama aşamasında Sağlık Bakanlığı’ndan ve GO 21/436 proje no’lu Hacettepe Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu’ndan onay alınmıştır. Çalışmamız Haziran 2021-Ekim 2021 tarihleri arasında 4500 personelin çalıştığı bir üniversite hastanesinde, çalışmaya katılmaya gönüllü ve çalışmaya dâhil edilme kriterlerini taşıyan 502 katılımcının tümünün cevapları dikkate alınarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar seçkisiz (random) olarak seçilmiştir. Veriler “Tanımlayıcı Bilgi Formu”, “İşe Bağlı Gerginlik Ölçeği” ve “Sağlık Personeli Çalışma Yaşam Kalitesi Ölçeği” kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS (IBM SPSS Statistics 24) programı kullanılarak frekans tabloları oluşturulmuş, Independent Sample-t test, ANOVA, Tamhane, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis H ve korelasyon analizleri yapılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların “sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği” puan ortalamasının 80,55 ( $\pm 14,96$ ), “işe bağlı gerginlik ölçeği” puan ortalamasının 43,67 ( $\pm 7,83$ ) olduğu belirlenmiştir. Sağlık personeli çalışma yaşam kalitesi ölçeği puanları ile işe bağlı gerginlik ölçeği puanları arasında negatif yönde anlamlı ilişki tespit edilmiştir ( $r=-0,635$ ,  $p=0,000$ ).

**Sonuç:** Pandemi sürecinde sağlık çalışanlarının iş yaşam kalitelerinin iyi düzeyde olmadığı, işe bağlı gerginlik düzeylerinin yüksek olduğu, bu sonuçlarda demografik ve çalışma yaşamına ait birçok faktörün etkili olduğu, işe bağlı gerginlik düzeyindeki artışın, iş yaşam kalitesini olumsuz etkilediği görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19 pandemisi, işe bağlı gerginlik, iş yaşam kalitesi, sağlık çalışanları

### S-39 Covid-19 Pandemisinde Zorunlu Online Hemşirelik Eğitim Süreci ve Mezuniyet Sonrası Hizmet İçi Eğitimlerin Mesleki Performans Kaygısı Üzerine Etkileri

**Özlem UYAR**<sup>1</sup>

1 Özel Egepol Sağlık Grubu

**Giriş:** COVID-19 kısıtlamaları kapsamında sanal ortamlarda sunulması zorunlu hale gelen online eğitim nedeniyle birçok yeni mezun hemşirenin iş ortamında mesleki yönden kendisini yetersiz hissettiği ve mesleki performans kaygısı yaşadığı gözlemlenmiştir.

**Amaç:** Bu çalışmada, Covid-19 pandemi döneminde zorunlu online eğitim alan yeni mezun hemşirelerin çalıştıkları hastane ortamında yaşadıkları performans kaygısının, online eğitim sunumundan kaynaklanan kalite eksikliğinin nedenlerinin, tamamlayıcı hizmet içi eğitimlerin faydasının değerlendirilmesi, online eğitim ve yüz yüze eğitimin karşılaştırılması amaçlanmıştır

**Yöntem:** Araştırmanın yürütüleceği hastane başhekimliğinden ve etik kurulundan izin alınarak tanımlayıcı özellikte gerçekleştirilen araştırmanın örneklemini bir özel hastanede aktif çalışan hemşirelik eğitiminde online ve/veya yüz yüze eğitim almış 150 hemşire oluşturmuştur. Veriler hemşirelere anket uygulanarak toplanmıştır. Anket, çoktan seçmeli seçenekleri veya değerlendirme ölçeği bulunan 24 sorudan oluşturulmuştur. İstatistiksel analizlerde aritmetik ortalama, frekans ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Verilerin karşılaştırılması için Ki Kare Testi (Pearson Chi Square Test) uygulanmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin %26'sı online eğitim, %74'ü yüz yüze eğitim almıştır. Eğitim kalitesi yönünden işe başlangıçta kendisini mesleki olarak yetersiz hissedenlerin, online eğitim alanlar arasında %67, yüz yüze eğitim alanlarda % 65 oranında olduğu saptanmıştır. Online eğitimden gelen hemşirelerde işe başlangıç gününde hissedilen mesleki performans kaygısı oranı (%23) 6. ayda %49' dur. Online eğitimin, hemşirelik eğitimini olumsuz etkilediğini düşünenlerin %47, mesleki konularda verilen hizmet içi eğitimleri performans kaygısının azaltılması yönünden yararlı bulanların %60 oranında olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** Eğitim kalitesi yönünden online eğitim ile yüz yüze eğitim arasında anlamlı istatistiksel farklılık bulunmadığı ancak yeni mezun hemşirelerde ilk yıl içinde giderek artan mesleki performans kaygısının azaltılması için tamamlayıcı eğitimlerin periyodik olarak sürdürülmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, online eğitim, performans kaygısı

**S-40 Hemşirelerin Covid-19 Salgını ile Geçen Bir Yıla İlişkin Görüş ve Deneyimleri:  
Kalitatif Çalışma**

**Seda SARIKÖSE<sup>1</sup>**, Nilgün GÖKTEPE<sup>2</sup>

1 Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

2 Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim  
Anabilim Dalı

**Giriş:** Hemşireler Covid-19 salgınında en ön cephede savaşan sağlık profesyonelleridir ve bu sebeple de bu bir senelik süreçte salgına yönelik deneyim ve görüşlerinin incelenmesi önemlidir. Hemşirelerin salgınla mücadeleye ilişkin deneyimleri ve önerilerinin yanı sıra hemşirelik çalışma ortamı ve salgın yönetimine ilişkin geliştirilmesi/iyileştirilmesi gereken alanların belirlenerek hemşirelerin güçlendirilmesi ile sağlık kuruluşları yöneticilerin ve sağlık politikası yapımcılarının konu ile ilgili yeni stratejiler ve girişimler planlamasına/geliştirmesine bilimsel dayanak oluşturulması gereklidir.

**Amaç:** Bu çalışma, Covid-19 salgınının Türkiye’deki ilk vakanın bildirildiği tarihten bu yana geçen bir yılki süre içerisinde aktif rol alan hemşirelerin, salgınla mücadeleye ilişkin görüş ve deneyimlerini ortaya koymak amacı ile yapılmıştır.

**Yöntem:** Bu araştırma, bireysel derinlemesine görüşme yöntemi kullanılarak yapılan kalitatif türde tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmanın tasarımında ve raporlanmasında Kalitatif Araştırma Raporlama Konsolide Kriterleri Kontrol Listesinden (COREQ) yararlanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, bir yıl ve üzeri deneyime sahip ve Covid-19 salgınında son bir yıldır hastanede aktif olarak çalışan, çalışmaya katılmaya gönüllü 11 hemşire oluşturmuştur. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile, 14-30 Mayıs 2021 tarihleri arasında online görüşme ile toplanmıştır. Görüşmeler ortalama 30-45 dk sürmüştür. Verilerin analizinde, iki ayrı araştırmacı tarafından veriler satır satır kodlanarak içerik analizine tabi tutulmuştur.

**Bulgular:** Bu çalışmada üç ana tema (Covid-19’un hemşireler üzerindeki bireysel etkileri, Covid-19’da hemşirelerin çalışma deneyimleri ve Covid-19’un hemşirelik mesleğine etkileri) ve ana temalara ait sekiz adet alt tema belirlenmiştir.

**Sonuç:** Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, Covid-19 salgınında aktif olarak çalışan hemşirelerin bir yıl içerisinde psikolojik, fizyolojik ve sosyal alanda etkilendikleri, çalışma yaşamında zorluklarla karşılaşmalarının yanı sıra bazı kazanımlar da elde ettikleri ve bu süreçte hemşirelik mesleğine ve hemşirelik rolüne ilişkin düşünce ve isteklerinin farklılaştığı belirlenmiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda politika yapımcıların, kurum ve hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin salgın döneminde çalışan hemşirelerin güçlendirilmesi ve tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasının yanı sıra olumlu hemşirelik çalışma ortamı oluşturulmasına yönelik stratejiler geliştirmede hemşirelerin görüş ve deneyimlerini göz önünde bulundurmaları önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, Covid-19, salgın, deneyim, kalitatif araştırma

## S-41 Pandemi Sürecinde Hemşirelerin Otantik Liderlik Algısı ve Belirsizliğe Tahammülsüzlük Düzeyleri ile Hasta Güvenliği Algıları Arasındaki İlişkinin Analizi

**Selin AKKUS**<sup>1</sup>, Gönül DİNÇ HORASAN<sup>2</sup>, Özkan TÜTÜNCÜ<sup>3</sup>

1 Dokuz Eylül Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi

2 İzmir Ekonomi Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı

3 Dokuz Eylül Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi

**Giriş:** Hasta güvenliği bütün sağlık profesyonelleri ve ekipleri açısından olduğu gibi hemşireler içinde hasta bakımının temel unsurlarından biridir. Hemşireler bakımın her alanında ve aşamasında hasta güvenliği ile iç içedirler. COVID-19 pandemisinde iş yükünün fazla olması, belirsizlik gibi nedenlerle sağlık personelinde psikososyal sorunların arttığı düşünülmektedir. Pandemi döneminde sağlık profesyonelleri için hastalanma kaygısı, hastalığı kendine ve yakınlarına bulaştırma korkusu, sevdiklerinden ayrılma, özgürlüğün kaybı, hastalığın seyri ile belirsizliğe tahammülsüzlüğün arttığı belirtilmiştir. Bu dönemde hemşirelerin yönetici hemşirelerin desteğine, etkili bir yönetime daha çok gereksinimi vardır.

**Amaç:** Bu çalışma COVID-19 pandemisi sırasında hemşirelerin otantik liderlik algıları, belirsizliğe tahammülsüzlük düzeyleri ile hasta güvenliği algıları arasındaki ilişkilerin analizi amacıyla yürütülmüştür.

**Yöntem:** Tanımlayıcı kesitsel tipteki araştırma 2021 yılında İzmir Ekonomi Üniversitesi Etik kurulundan izin alınmış, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Başhekimliğinden kurum izni alınarak, çalışan 273 hemşire üzerinde yürütülmüştür. Çalışmada kullanılan anket formu otantik liderlik algısı ölçeği, belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeği, hasta güvenliği algısı ölçeği ve kişisel veri formudur. Hemşirelerin cep telefonlarına çevrimiçi anket formu gönderilerek veriler toplanmıştır. Veriler SPSS 24,0 paket programına aktarılmıştır (p<0.05).

**Bulgular:** Katılımcı hemşirelerin 216'sı (%79,1) kadın, %44,3'ü 25-34 yaş gurubunda, %74 ü lisans mezunu, %22' si lisansüstü eğitime sahiptir. Katılımcılarımızın %16.1 i kronik hastalığa sahiptir. Erkek hemşirelerde, COVID-19 ve diğer bulaşıcı hastalığı olanlarda, hasta güvenliği algısının daha iyi olduğu, ancak çalışma süresine göre yapılan değerlendirmede çalışılan birimde 11-14 yıl arası çalışmış olan hemşirelerde hasta güvenliği algısının daha az olduğu saptanmıştır. Otantik liderlik algısı ile hasta güvenliği arasında pozitif doğrusal bir ilişki bulunmaktadır (p<0,001). Hasta güvenliği puanındaki değişimin açıklana bilirliği toplam otantik liderlik puanı için en yüksek %22.8, içselleştirilmiş ahlak anlayışı için en düşük %16 düzeyinde saptanmıştır. Belirsizliğe tahammülsüzlük ölçeğinin alt boyutu olan ileriye yönelik kaygı boyutunun puanı ile hasta güvenliği arasında da ilişki saptanmıştır (p<0,001).

**Sonuç:** Hemşirelerin hasta güvenliği algısının etkin bir yönetim algısı ile ilişkili olduğunu ve COVID-19 pandemisi gibi afetlerde etkin yönetimin önemini göstermektedir. Sağlık bakımında kalitenin arttırılmasına yönelik olarak olumsuz liderlik davranışlarının ve belirsizliğe tahammülsüzlük düzeylerinin tanınmasına yönelik planlanmalı ve uygulanmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, hasta güvenliği, liderlik, otantik liderlik, belirsizliğe tahammülsüzlük

## S-42 Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Desteğin ve Yönetici Desteğinin Duygusal Bağlılık Üzerine Etkisi

**Gaye TEMİRHAN<sup>1</sup>**, Semanur KUMRAL ÖZÇELİK<sup>2</sup>

1 Gaye Temirhan, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

2 Semanur Kumral Özçelik, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Giriş:** Çalışanların kurumların önemli bir parçası haline geldiği günümüzde, çalışan bağlılığı örgütler için büyük önem arz etmektedir. Duygusal bağlılık bir çalışanın kurumuna karşı geliştirebileceği en yüksek bağlanma derecesidir.

**Amaç:** Araştırma, hemşirelerde algılanan örgütsel desteğin ve yönetici desteğinin duygusal bağlılık üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma İstanbul İlinde bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmakta olan 261 hemşire ile gerçekleştirildi. Gerekli etik kurul ve kurum izinleri alındı. Verilerin toplanmasında Bilgi Formu, Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık Alt Boyutu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t test, One-way ANOVA test, Mann Whitney-U test, Kruskal Wallis-H test, Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 28,85±6,09 yıl olup, %78,5'i kadın, %73,1'i lisans mezunu ve %61,3'ü 5 yıl ve altı mesleki deneyime sahiptir. Hemşirelerin Duygusal Bağlılık Alt Boyutu, Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği ve Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puan ortalamaları sırasıyla 2,59±0,84, 2,59±0,75, 3,23±1,05 olarak bulundu. Hemşirelerin Duygusal Bağlılık Alt Boyut Puanları ile Algılanan Örgütsel Destek ve Yönetici Desteği Ölçeği puanları arasında pozitif yönde istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı (sırasıyla;  $r=0,677$ ,  $p<0,001$ ;  $r=0,461$ ,  $p<0,001$ ). Duygusal Bağlılık puanlarını, Algılanan Yönetici Desteği Ölçeği puanları ( $p<0,05$ ), Algılanan Örgütsel Destek Ölçeği Puanları ( $p<0,001$ ), mesleki deneyim ( $p<0,001$ ) ve çalışma koşulları (iyi) ( $p<0,05$ ) değişkenlerinin pozitif yönde anlamlı şekilde yordadığı görüldü ( $DR2= 0,499$ ;  $F=26,846$ ;  $p<0,001$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek ve yönetici desteği düzeylerinin orta düzeyde olduğu, hemşirelerde örgütsel destek ve yönetici desteği arttıkça duygusal bağlılığın arttığı ve en güçlü yordayıcının algılanan örgütsel destek ölçeği puanı olduğu görüldü.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, duygusal bağlılık, algılanan örgütsel destek, algılanan yönetici desteği

### S-43 Yönetici Hemşirelerin Algılanan Alturistik Liderlik Davranışlarının Hemşirelerin Yöneticilerine Güveni Üzerine Etkisi

**Merve TERCANLI<sup>1</sup>**, Semanur KUMRAL ÖZÇELİK<sup>2</sup>

1 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

2 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Giriş:** Çalışanlarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarını iyileştirerek amaçlarına ulaşabilmeleri için onlara rehberlik sağlayan alturistik liderlik davranışı, sağlık bakım kurumları için büyük önem taşımaktadır. Alturistik liderler, çalışanlarının refahı ile ilgilenmekte, bu da örgütte işbirliği ve güven ortamı yaratmaktadır.

**Amaç:** Araştırma, yönetici hemşirelerin algılanan alturistik liderlik davranışlarının, hemşirelerin yöneticilerine duydukları güven üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikteki araştırma İstanbul İlinde bir eğitim araştırma ve bir devlet hastanesinde çalışmakta olan 386 hemşire ile gerçekleştirildi. Gerekli etik kurul ve kurum izinleri alındı. Verilerin toplanmasında Tanıtıcı Bilgi Formu, Alturistik Liderlik Ölçeği ve Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student's t test, One-way ANOVA test, Kruskal Wallis -H test, Pearson Korelasyon Analizi ve Çoklu Regresyon Analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması  $32,02 \pm 7,29$  olup, %74,4'ünün kadın, %80,6'sının lisans mezunu, %51,6'sının mesleki deneyim süresinin beş yıldan fazla olduğu görüldü. Hemşirelerin Örgütsel Güven Ölçeği Yöneticiye Güven Alt Boyutu puan ortalaması  $4,13 \pm 1,04$ , Alturistik Liderlik Ölçeği puan ortalaması ise  $25,50 \pm 7,25$  olarak bulundu. Hemşirelerin Yöneticiye Güven Alt Boyutundan aldıkları puanlar ile Alturistik Liderlik Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde, anlamlı ilişki saptandı ( $r=0,865$ ;  $p<0,001$ ). Yöneticiye güven ölçeği puanlarını Alturistik Liderlik Ölçeği puanları ( $p<0,001$ ), cinsiyet (Kadın) ( $p<0,01$ ) ve çalışma koşulları (iyi) ( $p<0,05$ ) değişkenlerinin pozitif yönde anlamlı şekilde yordadığı görüldü ( $DR2=0,754$ ;  $F=99,455$ ;  $p<0,001$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin yöneticilerine güvenlerinin orta düzeyde olduğu, yöneticilerini orta düzeyde alturistik lider olarak algıladıkları, yönetici hemşirelerin algılanan alturistik liderlik davranışları arttıkça hemşirelerin yöneticilerine güvenlerinin arttığı ve en güçlü yordayıcının alturistik liderlik ölçeği puanı olduğu görüldü.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, alturizm, alturistik liderlik, yöneticiye güven



## S-44 Hemşirelerde Covid-19 Korkusu ve Örgütsel Bağlılık

**Ramazan ÇETİNKAYA**<sup>1</sup>, Semanur KUMRAL ÖZÇELİK<sup>2</sup>

1 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

2 Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Giriş:** Covid-19 korkusu ve katkıda bulunan faktörlerin, hemşirelerin kurumlarına bağlılıkları ile ilişkisini anlamak, hemşirelerin gereksinimlerini karşılamak ve endişelerini gidermek için alınacak önlemlerin planlanmasında ve uygulanmasında son derece önemlidir.

**Amaç:** Araştırma, hemşirelerde Covid-19 korkusunu, örgütsel bağlılığı ve aralarındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikteki araştırma Diyarbakır İlinde bir devlet hastanesinde çalışmakta olan 303 hemşire ile gerçekleştirildi. Gerekli etik kurul ve kurum izinleri alındı. Verilerin toplanmasında Bilgi Formu, Kovid-19 Korkusu Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, Student’s t test, One-way ANOVA test, Mann Whitney-U test ve Pearson Korelasyon Analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 32,9±7,42 yıl olup, %62’si kadın, %72,2’si lisans mezunu ve %39,6’sı 1-5 yıl mesleki deneyime sahiptir. Hemşireler, Covid-19 nedeniyle çalışma hayatında yaşadıkları zorlukları en çok yeterli ücret alamama (%68), işe gelme isteğinde azalma (%64,4), iş yükünün artması (%55,8) olarak belirtirken, özel ve sosyal hayatında yaşadıkları zorlukları; hastalığı aileye bulaştırma korkusu (%80,9), aile üyelerine yeterli zaman ayıramama (%70,3), aileye özlem duyma (%61,7), kendini yalnız hissetme (%55,8) olarak belirtmişlerdir. Hemşirelerin Kovid-19 Korkusu Ölçeği puan ortalaması 19,75±7,27 olarak, Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve duygusal, normatif, devam, bağlılığı alt boyut puan ortalamaları ise sırasıyla; 2,72±0,59, 2,62±0,76, 2,65±0,80, 2,89±0,78, olarak bulundu. Hemşirelerin Örgütsel Bağlılık Ölçeği toplam ve devam bağlılığı alt boyutundan aldıkları puanlar ile Kovid-19 Korkusu Ölçeğinden aldıkları puanlar arasında pozitif yönde, istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı (sırasıyla;  $r=143$ ,  $p<0,05$ ;  $r=0,256$ ,  $p<0,001$ ).

**Sonuç:** Araştırma sonucunda hemşirelerde Covid-19 korkusunun ve örgütsel bağlılığın orta düzeyde olduğu, Covid-19 korkusu arttıkça devam bağlılığının arttığı görüldü.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, hastane, Covid-19 korkusu, örgütsel bağlılık

## S-45 Hemşirelerin Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Sessizlik Düzeyine Etkisi

**Esra GÜN<sup>1</sup>**, Serap MANKALIYE SÖKMEN<sup>2</sup>

1 Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi Mengücek Gazi Eğitim Araştırma Hastanesi

2 Erzincan Binalı Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hastanesi

**Giriş:** Çalışanların adil olunduğuna ilişkin inanç ve algılarının, onların konuşma veya sessiz kalma kararlarını etkileyebileceği; algılanan adaletsizliğe bir tepki olarak sessizliğin artabileceği belirtilmektedir. Sağlık hizmeti sunulmasında kilit rol oynayan hemşirelerin örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik düzeyine etkisinin belirlenmesi olumsuz sonuçların önlenmesine katkıda bulunabilecek, hemşirelerin olumlu çalışma ortamlarında uygun standartlarda hemşirelik hizmeti sunmasını kolaylaştıracaktır.

**Amaç:** Bu araştırma, hemşirelerin örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik düzeyine etkisini belirlemek amacı ile yürütüldü.

**Yöntem:** İlişki arayıcı tasarımda yürütülen araştırmanın çalışma evrenini Doğu Anadolu'daki bir şehir hastanesinin yataklı ve ayaktan tedavi birimlerinde çalışan tüm hemşireler oluşturdu (N=682). Araştırmanın örneklemini ise en az altı aydır ilgili hastanede görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler oluşturdu (n=500). Veriler; kişisel bilgi formu, örgütsel adalet ölçeği, örgütsel sessizlik ölçeği ile Aralık 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında toplandı. Anketler araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere, gerekli açıklamalar yapılarak, gece ve gündüz vardiyalarında, mümkün olduğunca aynı gün içinde değilse birkaç gün içinde anket formunun dağıtılıp daha sonra geri alınması yoluyla toplandı. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, t testi, tek yönlü varyans analizi, pearson korelasyon analizi ve doğrusal regresyon analizi kullanıldı. Araştırmanın yürütülmesi için üniversite etik kurulundan, çalışmanın yürütüldüğü şehir hastanesinden, ölçeklerin kullanımı için ilgili araştırmacılardan, gönüllü katılım için araştırmaya katılan hemşirelerden onam alındı.

**Bulgular:** Araştırmaya katılanların çoğunluğunun kadın, genç yaş grubunda, lisans mezunu, evli, çocuk sahibi, servis hemşiresi pozisyonunda çalışan ve 1-6 yıl mesleki deneyime sahip olduğu belirlendi. Hemşirelerin örgütsel adalet algısının orta, örgütsel sessizlik düzeyinin düşük-orta düzeyde olduğu belirlendi. Örgütsel adalet algısının tanıtıcı özelliklerden, servisteki hemşire sayısını yeterli bulma durumuna göre farklılık gösterdiği ( $p<0.05$ ); örgütsel sessizlik düzeyinin ise tanıtıcı özelliklerden cinsiyet, çalışılan birim, çalışma şekli ve servisteki hemşire sayısını yeterli bulma durumuna göre farklılık gösterdiği saptandı ( $p<0.05$ ). Örgütsel adalet algısının hemşirelerin örgütsel sessizlik düzeyinde pozitif yönlü düşük düzeyde etkisi olduğu belirlendi ( $p<0.05$ ).

**Sonuç:** Araştırma sonucunda hemşirelerin örgütsel adalet algısının orta, örgütsel sessizlik düzeyinin düşük-orta düzeyde olduğu; örgütsel adalet algısının örgütsel sessizlik üzerinde düşük düzeyde etkili olduğu belirlendi. Araştırma sonucuna göre hemşirelerin örgütsel adalet algısını artıracak iş birliğini programlarının düzenlenmesi, çalışanların karar alma süreçlerine katılması, kurum içi faaliyetlerin ortak kararlar doğrultusunda düzenlenmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, örgütsel adalet, örgütsel sessizlik

## S-46 Hemşirelerin Kariyer Geleceği Algısı ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Sevim ŞEN<sup>1</sup>, Aynur YAVUZ<sup>1</sup>, Tuğçe KÜREKÇİ<sup>1</sup>, Seren Cigdem DAMGACI<sup>1</sup>, Melisa YILMAZ<sup>1</sup>

1 Yeditepe Üniversitesi

**Giriş:** Hemşirelerin kariyer geleceği algısı ve motivasyonu iş doyumunu, örgütsel bağlılığı ve işte kalmalarını arttırmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma bir vakıf üniversitesinde çalışan hemşirelerin kariyer geleceği algısı ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelemek için planlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma, Ocak-Şubat 2022 tarihlerinde çevrim içi ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmaya kabul eden 150 hemşire örneklemini oluşturmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan Bilgi Formu, Kariyer Geleceği Algısı Ölçeği ve Motivasyon Ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız gruplarda t, Anova ve Pearson korelasyon testi kullanılmıştır ve  $p < ,05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların yaş ortalaması  $28,5 \pm 6,9$ 'dur. Hemşirelerin kariyer geleceği ölçeği toplam puan ortalaması  $89,88 \pm 15,05$ , kariyer uyumluluğu  $42,05 \pm 7,73$ , kariyer iyimserliği  $38,17 \pm 7,09$  ve bilgi  $9,65 \pm 2,28$  ve motivasyon ölçeği toplam puan ortalaması  $107,46 \pm 17,41$ , işin kendisi ile ilgili unsurları  $48,46 \pm 9,22$  ve iş dışı unsurları  $58,67 \pm 9,25$  olarak bulunmuştur. Hemşirelerin kariyer geleceği algısı ve motivasyon düzeyi ölçümlerinde yüksek lisans mezunu, mesleği ile ilgili olumlu düşünme, çalışma koşullarını iyi bulma ve mesleği yapmaktan mutlu olmalarının istatistiksel olarak anlam fark oluşturduğu bulunmuştur ( $p < ,05$ ). Ayrıca katılımcıların kariyer geleceği algısı ile motivasyon arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu ( $r = ,352$ ;  $p < ,001$ ) belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları hemşirelerin eğitim durumu, çalışma koşulları, mesleği ile ilgili olumlu düşünme ve mesleği yapmaktan mutlu olma gibi faktörlerin kariyer geleceği algılarını ve motivasyon düzeylerini etkilediğini göstermiştir. Ayrıca, hemşirelerin kariyer geleceği algıları arttığında, motivasyon düzeylerinde de artış olacağı söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kariyer geleceği algısı, motivasyon, hemşire

## S-47 Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Tanatofobi Düzeylerinin Belirlenmesi

Seval İSTEK<sup>1</sup>

1 Yedikule Göğüs Hastalıkları ve Göğüs Cerrahisi Eğitim Araştırma Hastanesi

**Giriş:** Ölüm, tüm insanların deneyimleyeceği evrensel ve kaçınılmaz bir gerçekliktir. İnsanlar, yaşam boyunca bu gerçekle yüzleşmek ve başa çıkmak zorunda kalırlar. Bu durum çoğu zaman korkuya, kaygıya ve anksiyeteye neden olmaktadır. Tanatofobi: ölüm korkusu, ölme, ölüm ve var olmama beklentisi ve farkındalığıyla ilgili korku ve endişeyi ifade eder

**Amaç:** Bu çalışma bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin tanatofobi düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır

**Yöntem:** Bu çalışma, Aralık 2020-Ocak 2021 tarihleri arasında bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin tanatofobi düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Tanımlayıcı-kesitsel tipte yapılan çalışmaya, 160 hemşire katılmıştır. Kişisel Bilgi Formu ve Tanatofobi Ölçeği kullanılarak elde edilen veriler, Veriler, IBM SPSS Statistics 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiklerden ortalama, standart sapma, minimum, maksimum değerler kullanılmıştır. Verilerin normal dağılmadığı belirlenmiş, normal dağılmadığı için sürekli verilerin korelasyon analizinde Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi, üç ve üzerindeki grupların karşılaştırılmasında ise Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Üç ve üzerindeki gruplarda farkın kaynağını bulmak için gruplar ikili olarak Mann Whitney U testi ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada istatistiksel açıdan önemlilik düzeyi ( $p < 0.05$ ) olarak kabul edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin %83,1’inin kadın, %50,6’sının lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin yaş ortalamalarının  $26,72 \pm 6,19$  yıl, kurumda ortalama çalışma süresinin ise  $4,53 \pm 4,37$  yıl olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin tanatofobi ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalamasının  $6,01 \pm 0,40$  yüksek olduğu, bu ortalama ile cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir durumu arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Tanatofobi ölçeği toplam puan ortalamasının medeni duruma ve çalışılan birime göre farklılaştığı, yükseldiği saptanmıştır.

**Sonuç:** Hemşirelerin tanatofobi düzeylerinin yaş, kurumda çalışma süresi, cinsiyet ,eğitim düzeyi ve gelir durumuna göre farklılaşmanın olmadığı fakat ,medeni durum ve özellikli birimlerde çalışma durumuna göre belirgin bir yükselmenin saptandığı bu çalışma sonucunda hemşirelerin tanatofobi düzeylerinin belli aralıklarla değerlendirilmesi ve tanatofobi düzeylerinin azaltılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, tanatofobi, ölüm, tutum

## S-48 Covid-19 Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyumu, İşte Kalma Niyeti ve Tükenmişlik Düzeyleri

Gülhan ERKUŞ KÜÇÜKKELEPÇE<sup>1</sup>, Sevda ARSLAN ŞEKER<sup>2</sup>, Türkan KARACA<sup>1</sup>

1 Adıyaman Üniversitesi

2 Munzur Üniversitesi

**Giriş:** COVID-19 pandemi sürecinin uzun süredir devam ediyor olması ve sağlık hizmetlerinin kesintisiz olarak sürdürülmesinin gerekmesi nedeniyle hemşirelerin iş doyum düzeylerinin tükenmişlik yaşama ve işyerinde kalma niyetleri üzerinde etkili olabileceği düşünülmektedir.

**Amaç:** Bu araştırma, Covid-19 kliniklerinde çalışan hemşirelerin iş doyumunu, işte kalma niyeti ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tanımlayıcı tipte yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın örneklemini Türkiye’de yer alan kamu, özel ve üniversite hastanelerinin Covid-19 kliniklerinde çalışan 325 hemşire oluşturmuştur. Veriler kişisel bilgi formu, Minnesota İş Doyum Ölçeği, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyet Ölçeği ile Nisan-Eylül 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler ortalama, pearson korelasyonu ve çoklu doğrusal regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Araştırmanın uygulanabilmesi için bir devlet üniversitesinin girişimsel olmayan araştırmalar etik kurulundan (29.01.2021 tarih ve 2021/1-12 nolu) izin alınmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların iş doyum puanı  $55,44 \pm 15,98$  duygusal tükenme puanı  $24,38 \pm 7,56$  duyarsızlaşma puanı  $9,37 \pm 4,58$  kişisel başarı puanı  $20,09 \pm 4,80$  ve işten ayrılma niyeti puanı  $10,45 \pm 3,97$ 'dir. Duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve işten ayrılma niyeti iş doyumunun %45’ini; iş doyumunu ve işten ayrılma niyeti duygusal tükenmenin %40’ını, duyarsızlaşmanın %16’sını ve kişisel başarının %20’sini; iş doyumunu, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı işten ayrılma niyetinin %24’ünü açıklamaktadır.

**Sonuç:** Hemşirelerin iş doyumlarının orta düzeyde, duygusal tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu görülmektedir. Hemşirelerin yaşadıkları tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Covid-19 pandemisinin uzaması, sürecin belirsizliği ve hemşirelerin çalışma ortamı ile ilgili koşulların iş doyumunu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Örgütlerin çalışanlarının iş doyumlarını artıracak iç ve dış faktörleri belirleyerek gerekli düzenlemeleri yapmaları, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri ile ilgili kararlarında etkili olacağı için oldukça önemlidir.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, hemşireler, iş tatmini, tükenmişlik, ayrılma niyeti

### S-49 Covid-19 Salgın Sürecine İlişkin Yönetici Hemşire Deneyimlerinin İncelenmesi

**Sevim SEN**<sup>1</sup>, Emine TÜRKMEN<sup>2</sup>, Handan ALAN<sup>3</sup>, Çağlar YILMAZ BAŞULAŞ<sup>4</sup>, Nilgün GÖKTEPE<sup>5</sup>, Emel GÜMÜŞ<sup>6</sup>, Şehriban SERBEST<sup>7</sup>, Arzu Kader HARMANCI SEREN<sup>8</sup>, Hanife TIRYAKI ŞEN<sup>9</sup>, Devrim EREN TEKİN<sup>10</sup>, Nihal ÜNALDI BAYDIN<sup>11</sup>, Ülkü BAYKAL<sup>3</sup>

1 Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

2 İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

3 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

4 Eyüp Sultan Devlet Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü

5 Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

6 İstinye Üniversitesi

7 Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

8 Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

9 İstanbul Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Eğitim ve Tescil Birimi

10 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Programı Doktora Öğrencisi

11 Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** COVID-19 salgını, küresel olarak bir sağlık krizi yaşanmasına neden olmuştur. Bu salgın sürecinde yönetici hemşirelerin yaşadıkları deneyimlerinin incelenmesinin gelecekteki olası krizlerin yönetilmesinde kılavuzluk edeceği düşünülmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, yönetici hemşirelerin COVID-19 salgını sürecinde yaşadıkları deneyimlerini ortaya koymak amacıyla planlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma 20.06.2021- 01.03.2022 tarihleri arasında çevrim içi ortamda karma yöntem ile yapılmıştır. Nicel bölümde, Yönetici Hemşireler Derneği aracılığıyla ulaşılan 371 yönetici hemşire örnekleme oluşturmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan “Bilgi Formu” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Nitel bölümde ise çevrim içi ortamda amaçlı örneklem yöntemi doğrultusunda 34 yönetici hemşire ile bireysel derinlemesine görüşme yapılmıştır. Nitel verilerin analizinde içerik analizi yapılarak; kod, alt tema ve temalar oluşturulmuştur. Etik kurul izni alınmıştır.

**Bulgular:** Nicel bölümün katılımcılarının yaş ortalamasının 37,17±7,87 olduğu ve çoğunlukla kadın (%91,91), evli (%69,81), lisansüstü eğitim aldığı (%51,75), Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde çalıştığı (%46,36), sorumlu hemşire (%53,10) ve hemşirelik hizmetleri müdür/yardımcısı (%43,94) olduğu belirlenmiştir. Yönetici hemşirelerin en sık yaşadığı üç sorun; yeni birimlerin açılması ve kapanması (%73,9), işe yeni başlayanlar için uyum eğitimlerinin etkin şekilde yapılamaması (%70,6), ve salgının seyri öngörülemediği için tam olarak hazırlıklı olunamaması (%69,5) olarak belirtmiştir. Katılımcıların sorunlara getirdiği

## *“2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi”*

çözümler; az sayıda yetkin hemşirenin, deneyimsiz hemşirelerle eşleştirerek takım halinde çalıştırılması (%69), temaslı çalışanlarda taramaların yapılması (%60,4) ve salgın yönetim planının güncellenmesi (%58,2) olarak bildirilmiştir. Ayrıca katılımcılar, yönetsel becerilerinin geliştiğini (%66,8) ve psikolojik açıdan güçlü olmak için stresle başa çıkma tekniklerini kullandıklarını (%58,5) belirtmiştir. Nitel verilerin içerik analizi sonucunda; “hastanede kriz sürecinin yönetimi, yönetici hemşirelerin yaşadığı sorunlar ve getirdikleri çözümler, hemşirelerin fiziksel ve psikolojik sağlığı, yöneticilerin güçlenmesi, toplumsal imge ve meslek örgütleri” olmak üzere altı ana tema ve 20 alt tema oluşturulmuş olup nitel veri analizi devam etmektedir.

**Sonuç:** Araştırma sonuçları, COVID-19 salgınında yönetici hemşirelerin en fazla kriz yönetim süreci ve insan kaynaklarının yönetiminde sorun yaşadıklarını; bu krizden yönetsel beceriler ve psikolojik sağlamlık açısından güçlenerek çıktıklarını ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, salgın, yönetici hemşire

## S-50 Girişimsel Radyoloji Birimlerinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin İncelenmesi

**Seyma COŞKUN<sup>1</sup>**, Arzu Kader HARMANCI SEREN<sup>2</sup>

1 Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Kalite ve Verimlilik Birimi

2 Fenerbahçe Üniversitesi

**Giriş:** Hemşireler çalışma ortamında oluşan olumsuz durumların sonucunda stres yaşamaktadır. Türkiye’de girişimsel radyoloji alanındaki hemşireler üzerinde herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır.

**Amaç:** Girişimsel radyoloji birimlerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerini incelemektir.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel bir anket çalışmasıdır. Araştırmaya İstanbul’da girişimsel radyoloji birimlerinde çalışan 207 hemşire katılmıştır. Araştırmada girişimsel radyoloji birimlerinde çalışan hemşirelerin stres düzeylerini değerlendirmede İş Stresi Düzeyi Ölçeği uygulanmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin %53,1’i birimde çalışmaktan memnun, %1,9’u alınan ücretten memnun, %19,3’ü çalışma koşullarından memnun, %53,6’sı birimde ekip iletişiminden memnun, %62,3’ü birimde meslektaşları ile iletişimden memnun, %73,9’u birimde hastalarla iletişimden memnun, %57,0’si birimde hasta yakınları ile iletişimden memnun olduğunu belirtti. Hemşirelerin %26,1’i girişimsel radyoloji hemşireliğine ilişkin eğitim almakta, %40,1’i girişimsel radyoloji hemşireliğine ilişkin kaynak takip etmekte, %79,7’si bölümde koruyucu ekipmanların yeterli olduğunu düşünmekte ve %59,9’u radyasyondan yeterince korunabilmekte olduğunu ifade etti. Hemşirelerin işlem anında stres düzeyi ortalaması  $6,86 \pm 2,18$  ve stresle başa çıkabilme düzeyi ortalaması  $6,69 \pm 2,32$  olarak bulundu. Haftalık çalışma süresi ile işlem anındaki stres düzeyi arasında pozitif, stresle başa çıkabilme düzeyi arasında ise negatif ve istatistiksel olarak anlamlı korelasyon olduğu saptandı.

**Sonuç:** Hemşirelerin haftalık çalışma sürelerini düzenlenmesinin ve işlem sırasındaki stresi azaltmak için birim içi eğitim önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Girişimsel radyoloji birimi, hemşirelik, girişimsel radyoloji hemşireliği, stres



**S-51 Covid-19 Dönemi Sağlık Çalışanlarının İyilik Hali ve Çalışma Koşullarının Değerlendirilmesi: Retrospektif Çalışma**

Yasin YILMAZ<sup>1</sup>, Sibel GÜLEN<sup>1</sup>

1 Düzce İl Sağlık Müdürlüğü

**Giriş:** COVID-19 salgınıyla birlikte çalışma koşullarında kayda değer şekilde değişimler olmuştur. Bu süreçte salgınla mücadelede ön saflarda yer alan sağlık çalışanlarının istek, cesaret, moral ve motivasyonlarını sağlamak önemlidir. Çalışanların görüş ve deneyimlerine başvurmak ve beklentilerini doğru algılamak gerekmektedir.

**Amaç:** COVID-19 döneminde sağlık çalışanlarının iyilik hali ve çalışma koşullarını belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Bu çalışma retrospektif tasarımda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bir ilde İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu sağlık tesislerinde çalışan 2428 çalışan oluşturmuştur. Evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş ancak çalışmaya 318 çalışanın geri dönüşü olmuştur. Veriler Mayıs 2020’de çalışanların COVID-19 salgın dönemi ile ilgili duygu durumları ve çalışma koşullarını belirlemek amacıyla hazırlanan anket formu ile çevrim içi ortamda toplanmıştır. Veri toplama formu araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ve ki kare testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Kurum izni ve Etik kurul onayı alınmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %53,8’i hastanede, %6,3’ü Ağız ve Diş Sağlığı Merkezinde, %13,5’i İl Ambulans Servisinde, %26,4’ü birinci basamak hizmetlerinde görev yaptığını, %38,7’si Covid-19 hastalarının takip edildiği birimlerde görev yaptığını, %45,6’sı COVID-19 salgını kapsamında verilen eğitimleri yeterli bulduğunu, % 62,2’si yöneticilere sorun, görüş ve önerilerini iletme imkânı bulduğunu bildirmiştir. Katılımcıların %16’sı öfkeli, %59,4’ü endişeli, %14,2 si çaresiz, %21,1 korkulu, %21,1 tükenmiş, %9,4’ü yardımsız, %9,7’si kimsesiz, %17,9’u desteksiz, %31,4’ü umutlu, %27’si güçlü, %10,7’si ise kahraman hissettiğini bildirmiştir. Ki-kare analizleri sonucu tükenmiş hissetmenin medeni durum ve yaştan, umutsuz hissetmenin medeni durumdan, desteksiz hissetmenin yaştan, kahraman hissetmenin Covid-19 hastası ile çalışmaktan etkilendiği (p < 0,001) saptanmıştır.

**Sonuç:** Sağlık hizmetlerinin temel hedeflerinden biri olan hasta ve çalışan memnuniyetinin artırılmasında çalışanların beklenti ve gereksinimlerinin ortaya konulması önemlidir. Çalışma sonuçları salgında yaşanan güçlüklerle baş etme sürecinde sağlık yöneticilerinin uygun yaklaşımlar geliştirmesine yardımcı olabilecektir.

**Anahtar Kelimeler:** COVID-19, sağlık çalışanı, pandemi, çalışma koşulları

**S-52 Pandemi Yönetiminde Hemşirelerin Yönetici Hemşirelerinin Yönetim Uygulamalarını Algılaması: Tanımlayıcı ve Karşılaştırmalı Bir Çalışma**

Ayla TİSİNLİ<sup>1</sup>, Şeyda SAYDAMLİ<sup>1</sup>, İrem Nur ÖZDEMİR<sup>1</sup>, **Sibel KİBAR DAĞLI**<sup>2</sup>

1 Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

2 Yeni Yüzyıl Üniversitesi Özel Gaziosmanpaşa Hastanesi

**Giriş:** Pandemi, kriz durumlarında hemşirelik yönetimi olağan zamanlardaki yönetimlerden farklıdır. Yöneticiler insan kaynağı, fiziksel ve finansal kaynakların kullanımını planlar ve bu kaynaklar arasında ahenk kurulmasını sağlar. İyi bir yönetici hemşire mevcut kaynakları etkin ve verimli kullanır. Pandemide olduğu gibi olağan üstü durumlar yetkin bir hemşire ekibi ile çalışmak ve bir arada kalarak aşılır. Yönetici hemşireler biz kavramı örgütlenmesini sağlamalıdır. Sıcak alanda bulunan hemşirelerin yanında bulunmalı, yüz yüze, etkili iletişim kurmalı, motivasyon, eğitim, diğer ihtiyaçlarının farkında olmalı ,karşılmalı ve karşılanmasını sağlamalıdır. Bilinmeyen bir sürecin içinde aşırı iş yükü altında çalışan hemşireler için güvenli çalışma ortamı ancak yöneticilerine güven duymalarını sağlayarak gerçekleşir. Yönetici hemşireler mevcut durumu ve ihtiyacı tepe yönetime iyi anlatmalı ve ihtiyaçların karşılanması ve devamlığını sağlamalıdır.

**Amaç:** Covid 19 pandemisinde yönetici hemşirelerin uygulamalarının sahada çalışan hemşireler tarafından algılanmasını değerlendirmektir.

**Yöntem:** Bu, Türkiye'nin İstanbul ilindeki iki sağlık kuruluşunda gerçekleştirilen nicel, kesitsel bir çalışmadır. Çalışma gönüllü katılan 182 hemşireyi kapsamaktadır. Veriler kişisel bilgi formu, González-Gil ve ark.(2021)'nin geliştirdiği bir anketten yararlanılmıştır. Araştırmacılar tarafından ilaveten araştırmanın amaçları ve hastane özelliklerini kapsayan ve insan kaynakları yönetimi, kaynak yönetimi, bakım-egitim ile ilgili yeni boyutlar ve alt boyutlar ilave edilmiştir. Veri analizinde örneklem t testi, Shapiro-Wilk testi ve grafiksel değerlendirme Mann Whitney U Test Normal, Kruskal Wallis ve Bonferroni-Dunn test kullanıldı.

**Bulgular:** Kamu ve özelde çalışan hemşireler yöneticilerinin yönetim uygulamalarını orta düzeyde algılamaktadırlar. Özelde çalışan hemşirelerin kamuda çalışanlara göre iletişim, kaynak yönetimi, bakım-egitim ve karar alma puanlarında anlamı farklılık saptanmıştır. Pandemide çalışma yeri değişen hemşireler, çalışmaya aynı yerde devam eden hemşirelere göre yöneticilerini algılama puanları düşük bulunmuştur.

**Sonuç:** Hemşirelerin pandemi sırasında, yöneticilerinin uygulama davranışlarını algılama seviyeleri yöneticilerin krize yanıt vermesinde sahip olmaları gereken temel becerileri belirlemeye yardımcı olmuştur. Olumlu algıları pekiştirmede veya olumsuzluğu değiştirmede bireysel/kurumsal ve fiziksel/psikososyal olarak yönetim becerileri geliştirebilir. Gelecek pandemilerde işyeri koşullarını ele alan daha iyi uygulamalara ve politikalara ihtiyaç vardır.

**Anahtar Kelimeler:** Pandemi, yönetici hemşire, hemşire, yönetim

**S-53 Yönetici Hemşirelerin Covid-19 Salgın Sürecinde Karşılaştıkları Zorluklar ve Fırsatlar: Kalitatif Bir Çalışma**

**Sinem ÖZMEN**<sup>1</sup>, Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU<sup>2</sup>

1 Dokuz Eylül Üniversitesi

2 Dokuz Eylül Üniversitesi

**Giriş:** Tüm dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgın krizinde yönetici hemşireler uzun yıllardır gündemlerinde olan hemşire yetersizliği sorununa ek olarak pek çok yeni sorun ile karşı karşıya kalmışlardır. Yönetici hemşirelerin salgın krizinde bakım hizmetinin sürdürülmesinde karşılaştıkları zorlukların anlaşılması, bu eşsiz deneyimlerin evrensel olarak hemşirelik hizmetlerinin yönetiminde bir kalıcı öğrenmeye dönüşmesi açısından önemlidir.

**Amaç:** Yönetici hemşirelerin Covid-19 salgın krizindeki deneyimlerini anlamak amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı kalitatif araştırma tasarımı kullanılarak, Türkiye’de pandemi sürecinde geniş yatak kapasitesi ile hizmet veren bir üniversite hastanesinde, pandemi sürecinin yönetiminde görev alan 19 yönetici hemşire ile Nisan-Temmuz 2021 tarihlerinde yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Veriler içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Yönetici hemşirelerin deneyimleri altı ana temada belirlenmiştir; krize ilk tepkiler, etkisiz kriz yönetimi, fazla iş yükü, karar vermede etik ve vicdani yük, kriz döneminde kolaylaştırıcılar ve liderlik özelliklerini gösterme fırsatıdır.

**Sonuç:** Salgın krizinde hastanede her düzeyde yönetimle ilgili eksikliklerin görülmesi, liderlik ve karar verici rollerinin daha fazla ön plana çıkması nedeniyle yönetici hemşirelerin bu krizi aynı zamanda bir fırsat olarak gördükleri anlaşılmıştır. Gelecekte yaşanabilecek olası bir başka küresel sağlık krizinde etkili yönetim ve liderlik için uluslararası düzeyde stratejiler belirlenmesine katkı sağlayacak güçlü işbirlikleri kurulmalıdır.

**Anahtar Kelimeler:** Covid-19, pandemi, kriz yönetimi, yönetici hemşire, kalitatif araştırma

## S-54 Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği'nin Geliştirilmesi

**Tuba ÇATAK TANYEL**<sup>1</sup>, Betül SÖNMEZ<sup>2</sup>

1 İstanbul Gedik Üniversitesi

2 İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

**Giriş:** Kişi-meslek uyumu kişi-çevre uyumunun farklı düzeylerini temsil etmekte ve bir bireyin ilgi ve yetenekleri ile mesleğinin gereksinimleri ve özellikleri arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Hemşirelerin mesleki uyumlarının belirlenmesinin bireysel olarak hemşirelik kariyerinin biçimlendirilmesinde ve hemşirelerin işe uyumsuzluklarının belirlenerek buna yönelik girişimlerin yapılmasında önemli olduğu düşünülmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin mesleki uyumunu belirlemeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmek ve psikometrik analizlerini belirlemektir.

**Yöntem:** Araştırma kesitsel ve metodolojik tasarıma sahiptir. Araştırmanın örneklemini 05 Mayıs-22 Eylül 2021 tarihleri arasında kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan 720 hemşire oluşturmuştur. Araştırmanın verileri “Tanıtıcı Bilgi Formu”, “Kişi-İş Uyumu Ölçeği” ve “Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği Taslağı” kullanılarak çevrimiçi olarak toplanmıştır.

**Bulgular:** Geçerlik ve güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, taslak ölçeğin kapsam geçerlik indeksi 0,84 olarak tespit edilmiştir. Faktör analizi sonucunda ölçeğin 56 maddeden oluştuğu ve toplam varyansın %68’ini açıklayan 9 faktörlü bir yapıya sahip olduğu bulunmuştur. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde uyum iyiliği indeksi değerlerinin kabul edilebilir seviyelerde olduğu ve yakınsak ve ıraksak geçerliğinin sağlandığı belirlenmiştir. Güvenirlik analizinde madde-toplam puan korelasyon değerlerinin 0,34 ile 0,77 arasında, Spearman-Brown ve Guttman Split-Half güvenilirlik katsayılarının ise 0,891 olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı toplam ölçek için 0,97 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin “Kişi-İş Uyumu Ölçeği” kullanılarak karşılaştırılan paralel form geçerliği ( $r=0,347$ ,  $p=0.000$ ) ve test-tekrar test analizi ( $r=0,998$ ,  $p=0.000$ ) sonuçları arasında anlamlı korelasyon saptanmıştır.

**Sonuç:** Sonuç olarak Hemşirelikte Mesleki Uyum Ölçeği geçerli ve güvenilir bulunmuş olup, hemşirelerin mesleki uyum düzeylerinin belirlenmesinde kullanılabilir.

**Anahtar Kelimeler:** Mesleki uyum, hemşire, ölçek geliştirme, geçerlik, güvenilirlik

## S-55 Hemşirelerin Mesleki Özellikleri ve Meslektaş Dayanışmasının İşe Adanmışlıklarına Etkisi

**Tuğba YEŞİLYURT<sup>1</sup>**, Nilgün GÖKTEPE<sup>2</sup>, Emine TÜRKMEN<sup>1</sup>, Begüm YALÇIN<sup>3</sup>

1 İstinye Üniversitesi/Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

2 Ordu Üniversitesi/sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

3 Bağımsız Araştırmacı

**Giriş:** Hemşirelerin işe adanmışlığı hasta ve hemşire çıktılarını açısından önemli bir değişkendir. Hemşireler arasındaki meslektaş dayanışması, meslektaşların birbirlerine olan desteği ve mesleki anlamda bilgi, teknik ve beceri paylaşımı olarak tanımlanmakta olup işe adanmışlığı artırabilir. Ancak bu konuda yapılmış ampirik çalışmalar sınırlıdır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin mesleki özellikleri ile meslektaş dayanışmasının işe adanmışlık düzeylerine etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve tanımlayıcı çalışma, Ekim-Aralık 2021 tarihleri arasında Türkiye’de bir özel zincir hastane grubunda çevrimiçi anket kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın yapılması için etik kurul izni ve ilgili hastane grubunun yönetiminden kurum izni alınmıştır. Araştırmanın örneklemini 331 hemşire oluşturmuştur. Veri toplamada, demografik ve mesleki özellikler formu, Meslektaş Dayanışması Ölçeği ve İşe Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve çoklu linear regresyon (forward) analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Meslektaş dayanışması ölçeği ile işe bağlılık ölçeği puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ( $r: 0,33, p < 0,001$ ). Regresyon analizinde, hemşirelerin işe adanmışlık düzeyini altı bağımsız değişkenin etkilediği ve bu değişkenlerin toplam varyansın %17,9’unu açıkladığı belirlenmiştir ( $R^2: 0,17, F: 11.765, p < 0,001, Durbin-Watson: 2,083$ ).

**Sonuç:** Bu sonuçlar, hemşirelerde meslektaş dayanışması içinde olma ile birlikte demografik ve mesleki özelliklerden evli ve uzun süreli mesleki deneyim sahibi olma ile iş yükünü yüksek algılamanın işe adanmışlığı artırdığını ortaya koymaktadır. Yönetici hemşire olarak çalışma ile işten ayrılma niyetinde olmanın ise işe adanmışlığı azalttığını göstermektedir. Sağlık kurumlarında hemşirelerin işe adanmışlığını yükseltmede meslektaş dayanışmasının artırılmasına gereksinim vardır. Yönetici hemşireler veya sağlık yöneticileri hemşirelerde işe adanmışlığı etkileyen faktörleri ve etkileri konusunda kurumlarda farkındalık kazandırmalıdır

**Anahtar Kelimeler:** Hemşireler, işe adanma, meslektaş dayanışması

## S-56 Hemşirelerin Bireysel Özellikleri ile Kariyer Engelleri ve İş Motivasyonlarının İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi

**Tuğba YESİLYURT<sup>1</sup>**, Nilgün GÖKTEPE<sup>2</sup>, Şehrinaz POLAT<sup>3</sup>

1 İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

2 Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

3 İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

**Giriş:** İşgücü devir hızı yüksek olan hemşirelerin işten ayrılması sağlık kuruluşuna hem maddi hem de manevi birçok yük getirmekle birlikte sağlık hizmetlerinin kalitesini önemli ölçüde etkilemektedir. Örgütler üzerindeki bu olumsuz etkilerinden dolayı, işten ayrılmaların en önemli belirleyicisi olan işten ayrılma niyetinin etkileyebilecek potansiyel sebeplerin ortaya konması önem arz etmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin bireysel özellikleri ile kariyer engelleri ve iş motivasyonlarının işten ayrılma niyetlerine etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve tanımlayıcı çalışma, Türkiye’de üniversite, özel ve kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde çevrimiçi anket kullanılarak yapılmıştır. Çalışmanın yapılabilmesi için etik kurul izni alınmıştır. Araştırmanın örneklemini 404 hemşire oluşturmuştur. Veri toplamada, tanıtıcı bilgi formu, Hemşirelikte Kariyer Engelleri Ölçeği, Hemşire İş Motivasyon Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon analizi ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Regresyon analizinde, hemşirelerin işten ayrılma niyetini on bağımsız değişkenin etkilediği (kariyer engeli, eğitim düzeyi, mesleki deneyim, haftalık çalışma saati, üniversite hastanesinde çalışma, mesleği isteyerek seçme, meslekten memnuniyet, iş motivasyonu, kurumdaki kariyer olanaklarından memnuniyet, kariyer hedefleri) ve bu değişkenlerin toplam varyansın %32,3’ünü açıkladığı belirlenmiştir (R<sup>2</sup>: 0,32, F: 18,610, p < 0,001).

**Sonuç:** Bu sonuçlar, kariyer engelini, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve haftalık çalışma saatinin artması ile üniversite hastanesinde çalışma, mesleği isteyerek seçmeme ve mesleğinden memnun olmama durumunun hemşirelerin işten ayrılma niyetini artırdığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, hemşirelerin iş motivasyonunun yüksek olması, kurumdaki kariyer olanaklarından memnun olması ve kariyer hedeflerinin olması durumunda ise işten ayrılma niyetini azalttığını göstermektedir. Çalışmanın sonuçları, hemşirelerin ayrılma niyetlerinin kariyer engelleri, iş motivasyonu, sosyodemografik ve çalışma özellikleri gibi çok sayıda değişkenden etkilendiği için yöneticilerin soruna yönelik plan ve girişimlerinde konuyu çok yönlü ele almaları gerekliliğini ortaya koymuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, iş motivasyonu, kariyer engelleri, işten ayrılma niyeti

**S-57 Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özellikleri ile Hemşirelik Çalışma Ortamının Bakım Davranışlarına Etkisi**

**Tuğçe ÜNVER<sup>1</sup>**, Nilgün GÖKTEPE<sup>2</sup>

1 Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi

2 Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Giriş:** Hemşirelerin bakım davranışı, hasta bakımın kalitesi ve hasta bakım sunumu açısından yönetici hemşireler için önemli bir konudur. Hemşirelik çalışma ortamının bakım davranışına etkisi ile ilgili çalışmalar sınırlıdır.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile çalışma ortamının bakım davranışlarına etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tasarımdaki çalışma Şubat-Nisan 2021 tarihleri arasında İstanbul il sınırları içerisinde yer alan özel, üniversite ve sağlık bakanlığı hastanelerinde deneyimi olan 229 gönüllü hemşire ile çevrim içi olarak yapılmıştır. Veriler, bireysel, mesleki ve çalışma koşulları özellikleri soru formu, Bakım Davranışları Ölçeği-24 ve Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde tanımlayıcı analizler, Mann Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi, Spearmann korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır

**Bulgular:** Hemşirelerin bakım davranışlarının ve hemşirelerin çalışma ortamının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin bakım davranışları puanı ile cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurum türü, toplam deneyim süresi, fazla mesai yapma durumu, aldığı ücret durumu, iş yükü algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken; mesleki özelliklerden pozisyon, çalıştığı bölüm, kurum deneyim süresi, birim deneyim süresi, vardiya şekli, birimde isteyerek çalışma, verdiği bakımı yeterli bulma, verdiği bakım kalitesi memnuniyeti, işinden memnun olma, kurumdan memnun olma durumu ile istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Hemşirelik çalışma ortamı ile hemşirelerin bakım davranışları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve çok anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Regresyon analizinde, hemşirelerin bakım davranışlarını dört bağımsız değişkenin etkilediği belirlenmiştir (R<sup>2</sup>: 0,21, F: 15,144, p < 0,05, Durbin-Watson: 1, 985).

**Sonuç:** Hemşirelerin bakım davranışlarının, hemşirelik çalışma ortamı, verilen hemşirelik bakımını yeterli bulma, işinden memnun olma ve birim deneyiminin etkilediği belirlenmiştir. Hemşirelerin bakım davranışlarının artırılması için çalışma ortamı koşullarının yönetici hemşireler tarafından iyileştirilmesine yönelik stratejiler geliştirmeleri önerilir. Anahtar kelimeler: hemşirelik, hemşirelik, çalışma ortamı, bakım davranışları

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, hemşirelik, çalışma ortamı, bakım davranışları

## S-58 Covid-19 Pandemi Sürecinde Hemşirelerin İş Stresleri ve İşten Ayrılma Niyetlerini Yordayan Değişkenler

**Ümran BİNGÖL**<sup>1</sup>, Nurcan BİLGİN<sup>2</sup>, Aynur ÇETİNKAYA<sup>3</sup>, Adalet KUTLU<sup>2</sup>

1 İzmir Bakırçay Üniversitesi Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi

2 Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Hizmetleri  
Yönetimi Anabilim Dalı

3 Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Halk Sağlığı Hemşireliği  
Anabilim Dalı

**Giriş:** Covid-19 pandemi sürecinde, sağlık çalışanları özveri ve kendi sağlıklarını tehlikeye atarak çalışmış, ve dolayısıyla biyopsikososyal ihtiyaçlarını ikinci plana atmışlardır. Bu durum, sağlık çalışanlarının hem iş stresi yaşamalarına hem de işten ayrılmayı düşünmelerine neden olmuştur.

**Amaç:** Bu araştırma, Covid-19 pandemi sürecinde yoğun iş temposu ile çalışan hemşirelerin iş streslerini ve işten ayrılma niyetlerini belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Bu araştırma analitik-kesitsel tiptedir. Araştırmanın evrenini bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 450 hemşire (N=450) oluşturmuştur. Bilinen evren sayısına göre Epi info programında %95 güven aralığı ve %5 sapmaya göre en küçük örneklem büyüklüğü 208 olarak hesaplandı. Araştırmanın örneklemini ise 178 hemşire oluşturdu (Yanıtlanma oranı: %85,57). Veri toplama aracı olarak Hemşire Bilgi Formu, İş Stresi Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanıldı. Verilerin analizlerinde, sayı yüzde dağılımları ve tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi, Spearman korelasyon analizi kullanıldı. Çok değişkenli analizlerde ise lojistik regresyon analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin iş stresi ölçeği puan ortalaması  $0,92 \pm 0,27$ , işten ayrılma niyeti ölçeği puan ortalaması ise  $11,15 \pm 6,09$  olarak bulundu. Hemşirelerin iş stresi düzeylerini yordayan temel faktörlerin cinsiyet, çalışma koşulları ve işten ayrılma niyeti olduğu, işten ayrılma niyetini yordayan temel faktörlerin ise iş stresi, çalışma koşulları ve meslek memnuniyeti olduğu belirlendi. İş Stresi Ölçeği ile İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu bulundu ( $r: 0,435$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin Covid-19 pandemi sürecinde iş stres düzeyleri arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı görülmektedir. Hemşirelerin iş stresi ve işten ayrılma niyetlerini etkileyen yordayıcıların belirlenmesi ve bunların yönetimine yönelik planların yapılması gerekmektedir. Yönetici hemşireler başta olmak üzere hastane yöneticilerinin pandemi gibi olağan dışı durumlara yönelik stratejiler geliştirmeli, sağlıklı bir çalışma ortamı hazırlayarak hemşirelerin mesleki memnuniyetlerini değerlendirmelidir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, Covid-19, pandemi, iş stresi, işten ayrılma niyeti



## S-59 Pandemide Hasta Güvenliği Kapsamı Değişti Mi? Yönetici Hemşire Deneyimleri

Aysun ÜNAL<sup>1</sup>, Yasemin AYHAN ÖNCÜ<sup>2</sup>, Emine İLASLAN<sup>1</sup>

1 Akdeniz Üniversitesi Kumluca Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

2 İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

**Giriş:** Covid-19 pandemisiyle birlikte, hemşireler, kanıta dayalı bir tedavi olmaksızın ölümcül bir virüse karşı savaşmaya başladılar. Yönetici hemşireler, güvenli ve etkili bakım sağlamak için çözüm üretme çabasına girmişlerdir.

**Amaç:** Yönetici hemşirelerin, Covid-19 pandemisinde hasta güvenliğini sağlamada yaşadığı deneyimleri belirlemektir.

**Yöntem:** Araştırma, Türkiye’de bulunan hastanelerde Covid-19 pandemisinde yönetici hemşirelerle, fenomenolojik yaklaşım kullanılarak kalitatif tasarımda yürütülmüştür. Araştırma verileri, dört ana, altı alt sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu ile ses kaydı kullanılarak toplanmıştır. Görüşmeler, 12 yönetici hemşire ile yapılmıştır ve yaklaşık 23 dakika sürmüştür. Bireysel görüşme verilerinin değerlendirilmesi için toplanan verilerin yazılı ortama aktarılması ve tanımlanmasında, içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizleri üç farklı araştırmacı tarafından bağımsız olarak yapılmıştır.

**Bulgular:** Yapılan içerik analizi sonucunda beş ana tema belirlenmiştir. Üç araştırmacının bağımsız çalışması sonrası belirlenen temalar; zararlardan koruma, motivasyon gereksinimi, yeniden organizasyon, etik zorluklar ve güvenli hissetme algısıdır.

**Sonuç:** Yönetici hemşireler Covid-19 pandemisinde hem kişisel hem de profesyonel olarak birçok zorlukla karşılaşmıştır. Bu sorunları gidermek ve hastalara daha güvenli bakım verebilmek için çalışma ortamında çeşitli düzenlemeler yapmışlardır. Özellikle insan gücü planlama zorlukları, gerekli ekipman temini ve hasta bakım güçlükleri yönetici hemşirelerin, hemşireleri ve hastaları zararlardan koruma açısından zorlamıştır. Yönetici hemşirelerin deneyimleri göz önüne alınarak, olası acil durumlarda yapılacak düzenlemeler ile sorun çözücü yaklaşımlar geliştirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hasta güvenliği, yönetici hemşire, pandemi

## S-60 Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Güvenliği Algılarının Yapay Zekâ Kaygı Düzeylerine Etkisi

Yasin CETİN<sup>1</sup>, Gürkan KAPIKIRAN<sup>2</sup>

1 Adıyaman Üniversitesi

2 Malatya Turgut Özal Üniversitesi

**Giriş:** İş güvenliği, çalışanların ruhsal ve bedensel iyilik hallerini korumayı ve geliştirmeyi hedefler. Bu amaçla çalışanları işyerinde meydana gelebilecek iş kazası veya meslek hastalıkları gibi olumsuz durumlardan koruyarak güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlar. Günümüzde yapay zekâ uygulamaları her sektörde olduğu gibi sağlık sektöründe de kendini göstermekte ve sürekli gelişim ve dönüşüm içerisinde yer almaktadır. Sağlık profesyonellerinin büyük çoğunluğunu oluşturan hemşirelerde ve özellikle iş kazalarına daha çok maruz kalabilecek cerrahi hemşirelerde iş güvenliği algılarının belirlenmesi ve güncel teknolojik gelişmeler ile ilişkilendirilmesi önem arz etmektedir.

**Amaç:** Cerrahi kliniklerde çalışan hemşirelerin iş güvenliği algılarının yapay zekâ kaygı düzeylerine etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma Türkiye'nin güneydoğusu ve doğusunda yer alan iki eğitim ve araştırma hastanesinde cerrahi kliniklerde çalışan 211 hemşire ile yürütülmüştür. Araştırmada 45 maddelik hastanede sağlık çalışanı iş güvenliği ölçeği (HSCİG), 21 maddelik yapay zekâ kaygı ölçeği (YZKÖ) ve 9 maddelik sosyo-demografik soru içeren anket formu kullanılmıştır. Verilerin analizinde, sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma, bağımsız gruplarda t testi ve varyans analizi (ANOVA) kullanıldı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması  $32.01 \pm 17.08$ , %63.4'ü kadın, %70.1'i lisans mezunu, çoğunluğunun hizmet süresi 5-10 yıl arasında ve yarısından fazlasının vardiya usulü çalıştığı belirlenmiştir. Hemşirelerin HSCİG ölçeği toplam puanı  $127.19 \pm 13.01$  olup “sağlık taraması ve kayıt sistemleri”, “yönetmelik ve yaklaşımlar” ile “mesleki hastalıklar ve şikâyetler” alt boyutları en düşük puan ortalamasını almıştır. “malzeme, araç ve gereç denetimi” ve “koruyucu önlemler ve kurallar” alt boyutları en yüksek puan ortalamasını almıştır. Hemşirelerin YZK ölçeği toplam puan ortalamalarının  $73.37 \pm 2.57$  olduğu belirlenmiştir. YZK ölçeği alt boyutlarından “iş değişimi ve sosyo-teknik körlük” en düşük puan “öğrenme ve yapay zekâ yapılandırılması” alt boyutları ise en yüksek puan ortalamasını almıştır. Ayrıca HSCİG ölçeği toplam puan ortalaması ile YZK ölçeği toplam puan ortalaması ve öğrenme- yapay zekâ yapılandırılması arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p < 0.05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin çalıştıkları birimde iş güvenliği adına yönetmelik destek görmedikleri, mesleki hastalıklar ve şikâyetlerin yüksek olduğu, yapay zekâ kaygı düzeylerinin orta düzeyde olduğu ayrıca iş güvenliği uygulamalarının yapay zekâ kaygılarını giderdiği sonucuna varıldı.

**Anahtar Kelimeler:** İş güvenliği, hemşire, yapay zekâ