

**27-29 MAYIS 2021**



# **1. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ BİLDİRİ KİTABI**



**ISBN Numarası: 978-605-82106-8-4**



27-29 MAYIS 2021



# 1. ULUSAL HEMŞİRELİK YÖNETİMİ KONGRESİ BİLDİRİ KİTABI



ISBN Numarası: 978-605-82106-8-4

# ÖNSÖZ

Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) olarak ana temasını “Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi” olarak belirlediğimiz “I. Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresi”ni 27-29 Mayıs 2021 tarihleri arasında çevirim içi olarak 300 katılımcı ve 79 bildiri sunumuyla gerçekleştirmiş bulunmaktayız.

Derneğimizin ilk kez düzenlediği bu kongrenin amacı; özellikle yönetici konumda görev yapan hemşire meslektaşlarımızı ve bu alanda akademik çalışma yapan bilim insanlarını bir araya getirerek, ulusal düzeyde yaşanan sorunlarımızı bilimsel bir ortamda tartışmak ve çözüm önerileri geliştirmek, ayrıca her iki alanda da genç meslektaşlarımızın yetişmesine katkı sağlamaktır. Ayrıca, kongremizde hemşirelik yönetiminin bilimsel gelişimine katkı sağlayan kıdemli hocalarımızı genç meslektaşlarımıza tanıtarak, rol model olmalarını desteklemek amacıyla ilk kongremizin onursal başkanı olarak Sayın Prof. Dr. Gülten Uyer Hocamızı belirledik. Daha sonraki kongrelerimizde de bu alana emek vermiş diğer kıdemli hocalarımızı sizlere tanıtmak ve onlarla sizleri buluşturmayı planlamaktayız.

Kongremizin temasını “Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi” olarak belirlememizde; 11 Mart 2020 tarihinde ülkemizde resmi olarak açıklanan COVID-19 salgınının, ülkemizi ve tüm Dünyayı hala etkiliyor olmasının yanı sıra ülkemizin deprem kuşağında yer alması ve 30 Ekim 2020 Cuma günü İzmir’in Seferihisar ilçesi açıklarında meydana gelen 6,6 büyüklüğündeki deprem etkili olmuştur. Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığının (AFAD) yaptığı açıklamaya göre, İzmir depreminde biri boğulma sonucu olmak üzere toplam 117 kişi yaşamını kaybederken, 1.034 kişi yaralanmıştır. COVID-19 salgınında ise geldiğimiz durumda; toplam vaka sayısı 5 milyonu aşarken (5,194,010) toplam vefat eden kişi sayısı 46,621 olmuştur. Ağır hasta sayısı ise 1,667 dolayındadır. Her gün vefat eden kişi sayısı yakın tarihte (28 Mayıs 2021) tekrar 200 kişi sınırının altına inmiştir.

Salgın sürecinin hala devam ediyor olması nedeniyle tüm sağlık çalışanları, yaklaşık 1,5 yıl süren bu mücadelede yorulmaları ve tükenmelerinin yanı sıra yaşamlarını kaybetmeye devam etmekte. Dünya Sağlık Örgütü’nün (DSÖ) başkanı COVID-19 ile mücadelede dünyada en az 115 bin sağlık çalışanının yaşamını yitirdiğini tahmin ettiklerini açıklamıştır. Uluslararası Hemşireler Birliği (International Council of Nurses-ICN) Başkanı Sayın Annette Kennedy, kendilerine iletilen bilgilere göre salgın döneminde 3,100 hemşirenin yaşamını yitirdiğini belirtmiştir. Ülkemizde bu konuda tam açıklanmış bir sayı olmamakla birlikte, Türk Hemşireler Derneği (THD)’nin resmi olmayan bir açıklamasına göre salgın sırasında 84 hemşire yaşamını yitirmiştir. Türk Tabipleri Birliği (TTB) açıklamalarına göre salgın sürecinde yaşamını kaybeden sağlık çalışanı sayısının 391 olduğu ve toplam 3474 sağlık çalışanının COVID-19 tanısı aldığı belirtilmektedir (28 Mayıs 2021). Ancak, bu rakamların çok daha yüksek olduğu da vurgulanmaktadır.

Kongremizdeki konferans ve panel başlıklarının belirlenmesinde; olağanüstü beklenmeyen kriz durumlarının yönetimi, kitlesel yaralanmalar, deprem ve salgın durumlarının, hastane ve hemşirelik hizmetleri yönetimi açısından ele alınmasına özen gösterilmiştir. Bu

kapsamda; üç konferans oturumu ve üç panel oturumu gerçekleştirilmiştir.

Konferanslarımızda; “Olağanüstü Durumlarda Sağlık ve Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi” başlığı ile olağanüstü durumların sağlık yönetimi ve hemşirelik yönetimi açısından kuramsal içeriği ele alınmıştır. İkinci konferansımızda, “Afet Durumlarına İlişkin Uygulama Örneği” başlığıyla İsrail ve Türkiye’de afet durumlarında nasıl bir uygulama yapıldığı örnekleri ile tartışılmıştır. Üçüncü konferansımızda ise “Salgın Sürecinde Toplum Sağlığı” başlığıyla COVID-19 salgın süreci toplum sağlığı açısından irdelenmiştir.

Panellerimizden birincisi “Kriz Durumlarında Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi” başlığıyla hastanelerde kriz yönetimi, kriz durumlarında karar verme, ilaç ve tıbbi malzeme yönetimi konuları ile yönetici hemşirenin rolüne değinilmiştir. İkinci panelimizde; “Hastanelerde Depreme Hazırlık ve Sürecin Yönetimi” başlığıyla, hastanelerde depreme hazırlık, hemşirelik hizmetleri yönetimi, acil hizmetlerin yönetimi, triyaj ve ilk müdahale konuları tartışılmıştır. Üçüncü ve son panelimizde; “COVID 19 Salgın Sürecinin Yönetimine İlişkin Deneyimler” başlığıyla, birinci basamak sağlık hizmetlerinin yönetimi, hastanelerde üst düzey ve sorumlu hemşire düzeyindeki deneyimler ile enfeksiyon kontrol hemşiresinin deneyimi ele alınmıştır.

Konferans ve panellerimizdeki konuşmacılarımızı, alanında yetkin, deneyimli akademisyenler ve uygulamada yer alan meslektaşlarımız oluşturmuştur. Kendilerine kongremize verdikleri katkılar nedeniyle çok teşekkür ederiz.

Kongre ana teması kapsamında; öncelikle afet yönetimi, kriz yönetimi, riskyönetimi, salgın yönetimi, savaş ve kitlesel yaralanmalar ile hemşirelik yönetimine ilişkin diğer başlıkları içeren araştırma makaleleri ile olgu sunumları sözel bildiri olarak kabul edilmiştir. Bildirilerin sunulması için iki günlük kongre programında dört oturum planlanmış iken kongremize gösterilen yoğun ilgi sonucunda 29 Mayıs Cumartesi günü için ayrıca dört bildiri oturumu eklenmiş ve toplamda 79 bildiri sunulmuştur. Bildiri sunum programını yaparken; içerikleri açısından benzerlik gösteren bildirilerin aynı oturumda sunulması şeklinde gruplama yapılmış olup bu bağlamda 27 Mayıs 2021 Perşembe günü genel yönetim -liderlik ve afet yönetimi, 28 Mayıs Cuma günü salgınla ilgili, 29 Mayıs Cumartesi günü ise ağırlıklı örgütsel davranışla ilgili bildirilere yer verilmiştir. Bu şekilde katılımcılarımızın ilgi duydukları alandaki bilimsel çalışmaları bir arada izlemelerine ortam sağlanmaya çaba gösterilmiştir.

Kongreye gönderilen bildiriler, hakem kurulunun onayından sonra kabul edilmiştir. Ayrıca kabul edilip sunulan bildiriler, beş hemşire akademisyenden oluşan bilimsel kurulunun değerlendirmesinden geçtikten sonra ilk üçe giren araştırmaya ödül verilmiş, yanı sıra en başarılı bulunan 15 çalışmanın, derneğimizin yayınladığı ulusal ve uluslararası indekslerde yer alan “Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi”nde hakemlik sürecinden geçirildikten sonra yayınlanmak üzere planlaması yapılmıştır. Ödül alan ve ilk 15 bildiri olarak başarılı bulunan bildiriler kongre web sayfasında duyurulmuştur.

Kongre programında yer alan tüm içeriğin, alanında uzman, yetkin konuşmacılarımız ve siz değerli katılımcılarımızın görüş ve katkılarıyla ayrıntılı irdelenmesine ve daha geniş bakış açısıyla değerlendirilmesine ortam sağlanmaya çalışılmış, özellikle uygulama alanındaki katılımcılarımızın yönelttiği sorularla, konuşma başlıklarına ilişkin bilimsel ve uygulamaya

aktarılabılır derin bilgi ve deneyimlerin paylaşılmasına ortam yaratılmaya çalışılmıştır.

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

Yönetici Hemşireler Derneği olarak, hemşirelik hizmetleri yönetimi uygulama ve bilimsel gelişimini desteklemeye yönelik olarak ulusal düzeyde birincisini başarılı bir şekilde tamamlamış olduğumuz kongremizin geleneksel hale gelmesi ve hemşirelik hizmetleri yönetiminin uygulama ve eğitim aşamalarında görev alan meslektaşlarımızın buluşma noktası olması için çaba göstereceğimizi belirtmek isteriz. Bu bağlamda gelecek yıllarda kongrelerimizi, her yıl farklı bir ilimizde/bölgemizde ve o bölgedeki eğitim kurumları veya hastanelerle işbirliği halinde gerçekleştirmeyi planlamaktayız.

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

*Saygılarımızla,*

*Yönetici Hemşireler Derneği Yönetim Kurulu Başkanı*

*Kongre Başkanı*

*Prof. Dr. Ülkü Baykal*

# İÇİNDEKİLER

Konu	Sayfa	
Düzenleme Kurulu	16	
Kongre Bilimsel Kurulu	17	
Kongre Bilimsel Programı	21	
<b>Konferanslar</b>		
<b><i>Konferans 1: Olağanüstü Durumlarda Sağlık ve Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi</i></b>	<b><i>Konuşmacı</i></b>	
Olağanüstü Durumlarda Sağlık Hizmetlerinin Yönetimi	Prof. Dr. Haydar SUR	34
Olağanüstü Durumlarda Sağlık Hizmetlerinin Yönetimi	Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER	36
<b><i>Konferans 2: Afet Yönetimine İlişkin Uygulama Örneği</i></b>		
Hastanelerde Afet Yönetimine İlişkin İsrail Örneği	Gila HYAMS, RN, MA	39
Ülkemizde Afet Yönetimi ve Hemşirelik	Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN	42
<b><i>Konferans 3: Salgın Sürecinde Toplum Sağlığı</i></b>		
Toplum Sağlığı Açısından COVID 19 Salgınının Değerlendirilmesi	Prof. Dr. Kayıhan PALA	44
<b>Paneller</b>		
<b><i>Panel 1: Kriz Durumlarında Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi</i></b>		
Hastanelerde Kriz Yönetimi ve Organizasyonu	Prof. Dr. Mustafa Sait GÖNEN	47
Kriz Yönetiminde Yönetici Hemşirelerin Rolü	Doç. Dr. Emine TÜRKMEN	52
Hastanelerde Kriz Koşullarında Karar Yapma	Prof. Dr. Sedat BOSTAN	54
İlaç ve Tıbbi Malzeme Yönetimi	Doç. Dr. Vahit YİĞİT	56
<b><i>Panel 2: Hastanelerde Depreme Hazırlık ve Sürecin Yönetim</i></b>		
Hastanelerde Depreme Hazırlık, Triyaj ve İlk Acil Müdahale	Dr. Öğr. Üyesi Feridun ÇELİKMEN	58

Depremde Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi	Emine Uyanık Altıparmak	60
Kitlesel Yaralanmalarda/Depremde Acil Hizmetlerinin Yönetimi	Alan Uzm. Şengül Kanyılmaz	62
<b>Panel 3: COVID 19 Salgın Sürecinin Yönetimine İlişkin Deneyimler</b>		
1. Basamak Sağlık Hizmetlerinin Yönetimine İlişkin Deneyimler	Uzm. Saadet Peksu	64
Hastanelerde Üst Düzey Yönetici Hemşire Deneyimi	Berrin Bulut Çepni	68
Servis Sorumlu Hemşiresi Deneyimi	Uzm. Hem. Özkan Karadere	70
Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi Deneyimi	Uzm. Hem. Sibel Afacan Karaman	72

*Bildiriler (Tüm bildiriler sözel olarak sunulmuş olup Türkçe ve İngilizce özetlerine yer verilmiştir)*

No	Bildirinin Başlığı	Bildiriye Sunan Kişi	Sayfa
B.01	Liderlikte Başarılı Planlama Örneği: Yetenek Yönetimi	Saliha Koç Aslan	76
B.02	Hemşirelik Alanında Afet Yönetimi ile İlgili Yayınlanan Bilimsel Makalelerin İncelenmesi	Halenur Kabasoğan	78
B.03	Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin COVID-19'a Yönelik Bilgi, Tutum ve Uygulamalarının İncelenmesi	Çağla Aydın	80
B.04	Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Emine Sarıoğlu	82
B.05	Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Klinik Basamaklandırma Kariyer Modelinden Memnuniyet Düzeylerinin, Uygulamanın Altıncı Yılında Değerlendirilmesi	Esmâ Gündüz	84
B.06	Çalışma Ortamının Hemşirelerin İş Doyumu ve Ayrılma Niyetine Etkisi	Hakan Kurnaz	86
B.07	Yönetici Hemşirelerin Algulamaları Işığında Yönetimsel Yetkinliklerin Analizi	Hanife Tiryaki Şen	88



B.08	Klinik Eğitim Hemşireliği Uygulamasının Hemşire, Ebe ve Teknikerlerin Mesleki Algıları Üzerine Etkisi	Fatma Işık	90
B.09	Hemşirelik ve Ebelik Öğrencilerinin Hasta Mahremiyet Bilinç Düzeylerinin Karşılaştırılması	Gamze Hilal Dulkara	92
B.10	Hemşirelikte Motivasyon Alanında En Çok Atıf Alan İlk 50 Makalenin Bibliyometrik Analizi	Hande Yeşilbaş	94
B.11	Hemşirelerin Yöneticilerin Liderlik Davranışını Algılamalarının Değerlendirilmesi	Nermin Uyurdağ	96
B.12	Salgın Sürecinde Uzaktan Eğitim Yoluyla İntörnlük Stajı Yapan Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Yetkinlik Düzeylerinin İncelenmesi	Nurhan Çingöl	98
B.13	Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi: Yangın Örneği	Özlem Uyar	100
B.14	Hemşirelikte Liderlik Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: Türkiye Örneği	Pınar Yazar	102
B.15	İşyeri Nezaketsizliğinin Psikolojik Sermaye Düzeyi Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma	Yasin Çetin	104
B.16	Z Kuşağı Öğrenci Hemşirelerinin İş Değerleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma	Şeyda Saydamlı	106
B.17	Hemşirelerde İşte Var Olamama ve Etkileyen Faktörler	Alime Pamuk Yetgin	108
B.18	Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Seslilik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma	Gizem Kaya	110
B.19	Sağlık Bakım Teknolojileri ve Hemşirelik Bakımı	Gülcan Çiftçioğlu	112
B.20	Yönetici Hemşirelerde Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Çalışmasına Karşı Tutum	Buse Türkmen	114
B.21	Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Bakım Kalitesi Algılarına Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	İbrahim Fener	116

B.22	COVID-19 Salgın Sürecinde Hemşirelerin Çalışma İstekliliği ve Devamsızlık Durumları	Zibel Koç	118
B.23	Hemşirelik Öğrencilerinin COVID-19 Fobisi ve Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi	Hatice Ekin Bulut	120
B.24	Yönetici Hemşirelerin Çatışma Yönetim Biçimleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi	Ali Özkan	122
B.25	Yeni Mezun Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Düzeyleri	Ebru Gökoğlan	124
B.26	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Becerileri ile Bakım Verici Rollerini Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	Anita Karaca	126
B.27	Türkiye’de Hemşirelikte Yönetim Alanı Akademisyenlerinin Bilimsel Üretimini Sosyal Ağ Analizi ile Değerlendirilmesi	Tangül Aytur Özen	128
B.28	COVID 19 Salgınında Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Ölüm Korkusu Düzeylerinin Belirlenmesi	Seval İstek	130
B.29	Hemşirelerin Sessiz Kalma Tercihlerinin ve Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisinin Belirlenmesi	Begüm Yalçın	132
B.30	Türkiye’de Hemşirelik Alanında Afet ile İlgili Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi	Deniz İrk	134
B.31	Hemşirelerin, Afet Hemşireliği Yönetimi ile İlgili Yetkinlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi	Hande Demirtaş	136
B.32	Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma	Gamze Uguz	138
B.33	Sağlık Çalışanlarında Genel Öz Yeterlik ve Sağlamlığın İş Performansı ve Yaşam Doyumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü	Hanife Tiryaki Şen	140
B.34	Yeni Mezun Hemşirelerin Uyum Sürecinde Rehber Hemşirelerin Kendi Rollerine İlişkin Görüşleri	Hatice Çamveren	142

B.35	Merhamet Yorgunluğu Dayanıklılık Programının Ekip Lideri Hemşirelerin Profesyonel Yaşam Kalitesi, Algılanan Stres ve Psikolojik Dayanıklılığı Üzerine Etkisi	Tuğba Pehlivan	144
B.36	Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanma Çalışması	Serap İleri	146
B.37	Ameliyat Sırasında Ameliyathane Trafiğinin Yönetimi	Burcu Akgün	148
B.38	COVID-19 Salgınında Cerrahi Hemşirelerinde Ekip Çalışması Tutumunun İş Doyumu ve Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	Emre Yıldız	150
B.39	Yoğun Bakım Ünitesindeki Monitör Alarmları ve Alarm Yönetimi: Gözlemsel Çalışma	Gülnur Gül	152
B.40	Salgın Döneminde İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı Güvenliği Entegrasyonu ile Vaka Yönetimi ve Çalışan Deneyimi: Yeditepe Üniversitesi	Ufuk Güler	154
B.41	COVID-19 Salgınının Hemşirelik İmajına Etkisi	Nilgün Göktepe	156
B.42	COVID-19 Döneminde Kriz Yönetim Uygulamaları ile Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerinin İş Stresine Etkisi	Melek Aydın	158
B.43	Hemşirelerin Terfi Değerlendirmesinde Kullanılan Bir Araç: Bir Üst Pozisyon Aday Değerlendirme Formu	Zübeyde Özel	160
B.44	Sağlık Çalışanlarında Ruhsal Hastalar ve Hastalıklara Karşı Damgalayıcı (Stigmatize) Tutum ve Davranışların İncelenmesi	Dilek Özdemir	162
B.45	Hemşirelik Öğrencilerinin Girişimcilik ve Yenilikçilik Becerilerine Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi	Sinem Akıncı	164
B.46	Nöbet Devir Teslim Sürecine İnsan Odaklı Bir Yaklaşım “Hasta Başı Devir Teslim”	Çiğdem Özdemir Özleyen	166
B.47	Sorumlu Hemşirelerinin Yönetimsel ve Diğer İşlere Ayırdıkları Sürenin Belirlenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Serpil Çelik Durmuş	168

B.48	COVID-19 Sürecinde Hemşirelerde Öznel Zindelik ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları İlişkisi	Esengül Elibol	170
B.49	Salgında Hemşirelerin Yaşadığı Güçlükler Ölçeği: Bir Karma Desen Çalışması	Tuğba Öztürk Yıldırım	172
B.50	Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyleri ile Stresle Baş Etme Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Dilan Şahin Kaya	174
B.51	Bir Ralstonia Pickettii Salgınının Gizli Kahramanları	Çiğdem Kardeş	176
B.52	COVID-19 Küresel Salgınında Hastanelerde Kalite Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Çalışma	Özden Güdük	178
B.53	Ameliyathane Hemşirelerinin Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi	İlknur Yayla	180
B.54	Yeni Mezun Hemşirelerin İşyeri Zorbalığı Algıları ile Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Ayşenur Kale	182
B.55	Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobing), Psikolojik Şiddeti Etkileyen Faktörler ve Psikolojik Şiddet Maruziyeti ile Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişki	Aybüke Ulaş	184
B.56	Cerrahi Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Hasta Güvenliğine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi	Tuğba Yeşilyurt	186
B.57	COVID-19 Salgını Sürecinde Hemşirelikte Uzaktan Eğitim: Hemşirelikte Yönetim Dersi Uygulama Örneği	Öznur Güvendi Oruç	188
B.58	Hemşire Çalışma Ortamı Standartları Kapsamında Hemşireleri İşte Tutma Stratejileri: Özel Bir Hastane Deneyimi	Ümmühan Dirican	190
B.59	Sağlık Çalışanlarının COVID-19 Korku ve Kaygı Düzeyleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi	İpek Büyükyazıcı	192
B.60	Klinik Hemşirelerin Kendi Yetkinlik Değerlendirmesi ile Yönetici Hemşirelerin Klinik Hemşireleri Yetkinlik Değerlendirmesinin Karşılaştırılması	Ayşe Önal	194

B.61	Hemşirelerin Mesleki Temel Girişimlere İlişkin Yeterlilik Öz Bildirimleri ile Meslekte Profesyonel Tutumlarının İncelenmesi	Atiye Aydın	196
B.62	Hemşirelerde Tehlike ve Risk Yönetiminin Performans Değerlendirmeye Etkisi	Ümran Bingöl	198
B.63	Bilişsel Kapalılık İhtiyacı ile Bireysel Yenilikçilik Arasındaki İlişki: Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşire Örnekleme	Ali Kaplan	200
B.64	Hemşirelik Çalışma Ortamının Hemşire Performansına Etkisi: Çalışan Sosliliğinin Aracı Rolü	Cansu Balaban	202
B.65	Türkiye'deki Yönetici Hemşirelerin Profili: Tanımlayıcı Bir Araştırma	Oya Çelebi Çakıroğlu	204
B.66	Hemşire – Hemşire İş Birliği: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Dilek Sakallı	206
B.67	Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) Üzerine Küresel Hemşirelik Araştırmalarının Mevcut Durumu: Bibliyometrik Analiz ve Bilgi Haritalaması	Aysun Ünal	208
B.68	COVID-19 Salgınında Yüksek Düzey El Dezenfektanı Kullanım Oranları ve Maliyeti	Elif Akbaş	210
B.69	Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi	Kübra Üçgül	212
B.70	COVID-19 Salgın Döneminde Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi	Ece Uysal Kasap	214
B.71	Hemşirelik Öğrencilerinin Hasta Güvenliği Tutumu ve Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi	Kadir Şahin	216
B.72	Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır Olma ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki	Berra Yılmaz Kuşaklı	218
B.73	Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri	Semanur Kumral Özçelik	220

B.74	Hemşirelerde İşe Yabancılaşma ile Kalite Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Burcu Genç Köse	222
B.75	COVID-19 Salgın Sürecinde Tedavi Gören Hastanın Hemşirelik Bakım Algısı	Sevgi Duran	224
B.76	Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Tahir Eryılmaz	226
B.77	Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Zeynep Ekici	228
B.79	Hemşirelerin COVID-19 Salgın Sürecindeki Duygusal ve Bilişsel Empati Düzeyleri ve Bakım Davranışları Arasındaki İlişki	Gizem Açıkgöz	230
B.80	Hemşireler Arasında Zaman Yönetimi ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Cemile Bas Kayhan	232

*Oturum Başkanları ve Özgeçmişleri (Soyadına göre alfabetik olarak sıralanmıştır)*

	Adı ve Soyadı		Sayfa
	Prof. Dr. Serap Altuntaş		235
	Prof. Dr. Ayşe Nefise Bahçecik		236
	Prof. Dr. Ülkü Baykal		237
	Prof. Dr. Gülseren Kocaman		238
	Prof. Dr. Salih Haluk Özsarı		239
	Prof. Dr. Havva Öztürk		240
	Prof. Dr. Hatice Ulusoy		241
	Prof. Dr. Gülten Uyer		242
	Doç. Dr. Sergül Duygulu		243
	Doç. Dr. Filiz Kantek		244
	Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren		245
	Doç. Dr. Betül Sönmez		246
	Doç. Dr. Rujnan Tuna		247
	Doç. Dr. Esra Uğur		248
	Doç. Dr. Fahriye Vatan		249
	Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu		250
	Dr. Öğr. Üyesi Handan Alan		251
	Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünaldı Baydın		252
	Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özen Bekar		253

	Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Akbal Ergün		254
	Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Göktepe		255
	Öğr. Gör. Dr. Ayşe Karadaş		256
	Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci Öz		257
	Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik		258
	Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Özlük		259
	Dr. Öğr. Üyesi Serap Sökmen		260
	Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin		261
	Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen		262
	Dr. Öğr. Üyesi Aysun Türe		263
<b>Kongre Değerlendirme Sonuçları</b>			
<b>Kongre Sonuç Bildirgesi</b>			

## DÜZENLEME KURULU

ONURSAL BAŞKAN: Prof. Dr. Gülten Uyer

KONGRE BAŞKANI: Prof. Dr. Ülkü Baykal

### KONGRE SEKRETERYASI

Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren

Dr. Öğr. Üyesi Handan Alan

Öğr. Gör. Osman Bilgin

Araş. Gör. Serkan Güngör

Uzm. Hem. Emel Gümüş

Uzm. Hem. Şehriban Serbest

### KONGRE DÜZENLEME KURULU

Prof. Dr. Ülkü Baykal

Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren

Doç. Dr. Emine Türkmen

Dr. Öğr. Üyesi Handan Alan

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Göktepe

Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen

Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünaldı Baydın

Dr. Hanife Tiryaki Şen

Öğr. Gör. Osman Bilgin

Araş. Gör. Serkan Güngör

Uzm. Hem. Devrim Eren Tekin

Uzm. Hem. Emel Gümüş

Uzm. Hem. Şehriban Serbest

Uzm. Hem. Çağlar Yılmaz Başulaş



## KONGRE BİLİMSEL KURULU

**Prof. Dr. Seçil Aksayan**

Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Kıbrıs

**Prof. Dr. Serap Altuntaş**

Bandırma Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir

**Prof. Dr. Gülümser Argon**

Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Emekli Öğretim Üyesi, İzmir

**Prof. Dr. Metin Ateş**

İstanbul Arel Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul

**Prof. Dr. Nefise Bahçecik**

İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Prof. Dr. Mesut Çimen**

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul

**Prof. Dr. Şeyda Seren İntepeler**

Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Prof. Dr. Gülseren Kocaman**

Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Emekli Öğretim Üyesi, İzmir

**Prof. Dr. Havva Öztürk**

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

**Prof. Dr. Haluk Özşarı**

İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Prof. Dr. Haluk Tanrıverdi**

İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İstanbul

**Prof. Dr. Hatice Ulusoy**

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Sivas

**Doç. Dr. Feride Eşkin Bacaksız**

Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Sedat Bostan**

Ordu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Ordu

**Doç. Dr. Sergül Duygulu**

Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Ankara

**Doç. Dr. Filiz Kantek**

Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya

**Doç. Dr. Arzu Kader Harmancı Seren**

Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Betül Sönmez**

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Doç. Dr. Selma Söyük**

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul

**Doç. Dr. Rujnan Tuna**

İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, İstanbul **Doç.**

**Dr. Emine Türkmen**

Koç Üniversitesi, Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi (SANERC),  
Koordinatör, İstanbul

**Doç. Dr. Fahriye Vatan**

Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Doç. Dr. Vahit Yiğit**

Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Isparta

**Doç. Dr. Havva Arslan Yürümezoğlu**

Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir

**Dr. Öğr. Üyesi Seher Başaran Açıl**

Hacettepe Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Ankara

**Dr. Öğr. Üyesi Gülnur Akkaya**

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Çanakkale

**Dr. Öğr. Üyesi Burcu Alaçam**

Atatürk Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Erzurum

**Dr. Öğr. Üyesi Handan Alan**

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Manar Aslan**

Trakya Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Edirne

**Dr. Öğr. Üyesi Sevda Arslan**

Munzur Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Tunceli

**Dr. Öğr. Üyesi Nimet Ateş**

Bezmialem Vakıf Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünalı Baydın**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Samsun

**Dr. Öğr. Üyesi Nükhet Bayer**

Lokman Hekim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Ankara

**Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özen Bekar**

Düzce Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Düzce

**Dr. Öğr. Üyesi Gülfer Bektaş**

Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Zülfiye Bıkmaz**

Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Yüksek Okulu, Sağlık Yönetimi Bölümü, Kırklareli

**Dr. Öğr. Üyesi Serpil Çelik Durmuş**

Kırıkkale Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Kırıkkale

**Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ergün**

Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Gülcan Taşkiran Eskici**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Samsun

**Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Göktepe**

Koç Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Necmettin İşci**

Iğdır Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Iğdır

**Dr. Öğr. Üyesi Anita Karaca**

Biruni Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Gör. Ayşe Karadaş**

Balıkesir Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Balıkesir

**Dr. Öğr. Üyesi Hilal Kuşcu Karatepe**

Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Osmaniye

**Dr. Öğr. Üyesi Nilgün Katrancı**

Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Gaziantep

**Dr. Öğr. Üyesi Gülbahar Keskin**

Haliç Üniversitesi, Hemşirelik Yüksekokulu, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Meral Madenoğlu Kıvanç**

İstanbul Kültür Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Çiçek Korkmaz**

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Balıkesir

**Dr. Öğr. Üyesi Şule Kurt**

Karadeniz Teknik Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon

**Dr. Öğr. Üyesi Leman Kutlu**

Atlas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Gülhan Erkuş Küçükkelepçe**

Adıyaman Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Adıyaman

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

Beykent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

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

Karabük Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Karabük

**Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci Öz**

İstanbul Aydın Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Şirin Özkan**

Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Balıkesir

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

Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Özlük**

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Konya

**Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen**

Yeditepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Serap Sökmen**

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Erzincan

**Dr. Öğr. Üyesi Merve Tarhan**

İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Arzu Timuçin**

Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Harran

**Dr. Öğr. Üyesi Aysun Türe**

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı

**Dr. Öğr. Üyesi Tuğba Yeşilyurt**

İstinye Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

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

Doğuş Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Yüksekokulu, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Üyesi Cennet Çiriş Yıldız**

İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Öğr. Gör. Hava Gökdere Çınar**

Bursa Uludağ Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Bursa

**Araş. Gör. Dr. Oya Çelebi Çakıroğlu**

Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

**Dr. Esin Gülkaya Anık**

Medipol Sağlık Grubu, Organ Nakil Koordinatörü, İstanbul

**Dr. Ana Luiza Ferreira Aydoğdu**

İstanbul

**Dr. Sibel Gülen**

Düzce İl Sağlık Müdürlüğü, İl Kalite Koordinatörü, Düzce

**Dr. Şehrinaz Polat**

İÜ İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, İstanbul

**Dr. Tuğçe Şahin Tırtıl**

Becton Dickinson, Klinik Danışman, İngiltere

**Dr. Hanife Tiryaki Şen**

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Eğitim Departmanı, İstanbul

**Dr. Ayşe Tosun**

Gölbaşı Şehit Ahmet Özsoy Devlet Hastanesi, Gölbaşı Ankara (Fizik Tedavi Ünitesi), Ankara

**Dr. Gamze Tuncer**

Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Samsun

**Dr. Begüm Yalçın**

Koç Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

# BİLİMSEL PROGRAM

27 Mayıs 2021 Perşembe

## 09:00-10:00 Açılış

Açılış Konuşması: Prof. Dr. Ülkü BAYKAL

Onursal Başkan: Prof. Dr. Gülten UYER

## 10:00-10:15 ARA

10:15-12:00 Konferans-1: “Olağanüstü Durumlarda Sağlık ve Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi”

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN, Dokuz Eylül Ü. Hemşirelik Fakültesi Emekli Öğr. Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Nilgün GÖKTEPE, Koç Ü. Hemşirelik Fakültesi

“Olağanüstü Durumlarda Sağlık Hizmetlerinin Yönetimi”

Prof. Dr. Haydar SUR, Üsküdar Ü. Tıp Fakültesi Dekanı, Halk Sağlığı AD Başkanı

“Olağanüstü Durumlarda Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi”

Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER, Dokuz Eylül Ü. Hemşirelik Fakültesi Dekanı, Hemşirelikte Yönetim AD Başkanı

## 12:00-13:00 ÖĞLE ARASI

13:00-14:30 Panel-1: “Kriz Durumlarında Hastane ve Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi”

Oturum Başkanı: Prof. Dr. Haluk ÖZSARI, İÜC Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

Doç. Dr. Fahriye VATAN, Ege Ü. Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim AD Başkanı

“Hastanelerde Kriz Yönetimi ve Organizasyonu”

Prof. Dr. Mustafa Sait GÖNEN, İÜC Cerrah-paşa Tıp Fakültesi Dekanı

“Kriz Yönetiminde Yönetici Hemşirelerin Rolü”

Doç. Dr. Emine TÜRKMEN, Koç Üniversitesi, Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi (SANERC), Koordinatör

“Hastanelerde Kriz Koşullarında Karar Yapma”

Prof. Dr. Sedat BOSTAN Ordu Ü. Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

“İlaç ve Tıbbi Malzeme Yönetimi”

Doç. Dr. Vahit YİĞİT, Süleyman Demirel Ü. Sağlık Yönetimi Bölümü, Hastane İşletmeciliği AD

**14:30-14:45 ARA**

**14:45 – 16.15 Serbest Bildiriler-1**

Oturum Başkanları:

**Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK**, Karadeniz Teknik Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

**Doç. Dr. Rujnan TUNA**, Medeniyet Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

**16.15-16.30 ARA**

**16:30-18:00 Serbest Bildiriler-2**

Oturum başkanları:

**Doç. Dr. Havva ASLAN YÜRÜMEZOĞLU**, Dokuz Eylül Ü., Hemşirelik Fakültesi

**Dr. Öğr. Üyesi Yasemin ERGÜN**, Marmara Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

**28 Mayıs 2021 Cuma**

**09:00-10:15 Konferans-2: “Afet Yönetimine İlişkin Uygulama Örneği”**

Oturum Başkanı: **Doç. Dr. Sergül DUYGULU**, Hacettepe Ü. Hemşirelik Fakültesi

**Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN**, Fenerbahçe Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

**“Hastanelerde Afet Yönetimine İlişkin İsrail Örneği”**

**Gila HYAMS RN, MA**, Rambam Sağlık Bakım Merkezi, Hemşirelik Direktörü, İsrail

**“Ülkemizde Afet Yönetimi ve Hemşirelik”**

**Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN**, Ondokuz Mayıs Ü. SBF Hemşirelik Bölümü

**10:15-10:30 ARA**

**10:30-12:00 Panel-2: “Hastanelerde Depreme Hazırlık ve Sürecin Yönetimi”**

Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Nefise BAHÇECİK**, İstanbul Sabahattin Zaim Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi

**Doç. Dr. Esra UĞUR**, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

**“Hastanelerde Depreme Hazırlık, Triyaj ve İlk Acil Müdahale”**

**Dr. Öğr. Üyesi Feridun ÇELİKMEN**, Yeditepe Ü. Tıp Fakültesi Acil Tıp AD ve Akut Üyesi

**“Depremde Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi”**

**Emine UYANIK ALTIPARMAK**, Sağlık Bilimleri Ü. İzmir Tepecik EAH, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü

**“Kitlesele Yaralanmalarda/Depremde Acil Hizmetlerinin Yönetimi”**

**Alan Uzm. Şengül KANYILMAZ**, Ege Ü. Acil Tıp AD Başhemşiresi

**12:00-13:00 ÖĞLE ARASI**

**13:00-13:45 Konferans-3: “Salgın Sürecinde Toplum Sağlığı”**

Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Ülkü BAYKAL**, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi  
**Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN**, Erzincan Binali Yıldırım Ü. SBF Hemşirelik Bölümü  
**“Toplum Sağlığı Açısından COVID 19 Salgınının Değerlendirilmesi”**  
**Prof. Dr. Kayıhan PALA**, Uludağ Ü., Tıp Fakültesi, Halk Sağlığı AD

**13:45-13:50 ARA**

**13:50-15:20 Panel-3: “COVID 19 Salgın Sürecinin Yönetimine İlişkin Deneyimler”**

Oturum Başkanı: **Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ**, Bandırma Onyedi Eylül Ü. SBF Hemşirelik Bölümü

**Dr. Öğr. Üyesi Handan ALAN**, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

**“1. Basamak Sağlık Hizmetlerinin Yönetimine İlişkin Deneyimler”**

**Uzman Saadet PEKSU**, Sağlık Bakanlığı, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü

**“Hastanelerde Üst Düzey Yönetici Hemşire Deneyimi”**

**Berrin BULUT ÇEPNİ**, Koç Ü. Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

**“Servis Sorumlu Hemşiresi Deneyimi”**

**Uzm. Hem. Özkan KARADEDE**, İÜC Cerrahpaşa Tıp Fak. Hastanesi COVID-19 Servisi Sorumlu Hemşiresi

**“Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi Deneyimi”**,

**Uzm. Hem. Sibel AFACAN KARAMAN**, Yeditepe Ü. Diş Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

**15:20-15:30 ARA**

**15:30-17:00 Serbest Bildiriler-1**

Oturum Başkanı:

**Prof. Dr. Hatice ULUSOY**, Sivas Cumhuriyet Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

**Doç. Dr. Betül SÖNMEZ**, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

**15:20-15:30 ARA**

**17:15-18:45 Serbest Bildiriler-2**

Oturum Başkanları:

**Doç. Dr. Filiz KANTEK**, Akdeniz Ü. Hemşirelik Fakültesi

**Dr. Öğr. Üyesi Sevim ŞEN**, Yeditepe Ü. SBF Hemşirelik Bölümü

## 29 Mayıs 2021 Cumartesi

### 09:30-11:00 Serbest Bildiriler-1

Oturum başkanları:

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin**, Karabük Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

**Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci Öz**, İstanbul Aydın Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

### 11:00-11:15 ARA

### 11:15-12:45 Serbest Bildiriler-2

Oturum başkanları:

**Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik**, Marmara Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü

**Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Özlük**, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi

### 12:45-13:30 ÖĞLE ARASI

### 13:30-15:00 Serbest Bildiriler-3

Oturum başkanları:

**Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünalı Baydın**, Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü

**Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özen Bekar**, Düzce Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü

### 15:00-15:15 ARA

### 15:15-16:30 Serbest Bildiriler-4

Oturum başkanları:

**Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Karadaş**, Balıkesir Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

**Dr. Öğr. Üyesi Aysun Türe**, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

16:30-17:00 Kapanış ve Kongrenin Değerlendirilmesi.



# BİLDİRİ PROGRAMI

## 1. GÜN 27 MAYIS 2021 PERŞEMBE

### 14:45 – 16.15 Serbest Bildiriler-1

#### Oturum Başkanları:

Prof. Havva Öztürk, Karadeniz Teknik Ü. SBF Hemşirelik Bölümü

Doç. Dr. Rujnan Tuna, Medeniyet Üniversitesi SB

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
5	Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Klinik Basamaklandırma Kariyer Modelinden Memnuniyet Düzeylerinin, Uygulamanın Altıncı Yılında Değerlendirilmesi	Esmâ Gündüz
6	Çalışma Ortamının Hemşirelerin İş Doyumu ve Ayrılma Niyetine Etkisi	Hakan Kurnaz
11	Hemşirelerin Yöneticilerin Liderlik Davranışını Algılamalarının Değerlendirilmesi	Nermin Uyurdağ
1	Liderlikte Başarılı Planlama Örneği: Yetenek Yönetimi	Saliha Koç
7	Yönetici Hemşirelerin Algılamaları Işığında Yönetimsel Yetkinliklerin Analizi	Hanife Tiryaki Şen
14	Hemşirelikte Liderlik Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: Türkiye Örneği	Pınar Yazar
73	Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri	Semanur Kumral Özçelik
24	Yönetici Hemşirelerin Çatışma Yönetim Biçimleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi	Ali Özkan
20	Yönetici Hemşirelerde Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Çalışmasına Karşı Tutum	Buse Türkmen

39	Yoğun Bakım Ünitesindeki Monitör Alarmları ve Alarm Yönetimi: Gözlemsel Çalışma	Gülnur Gül
----	---	------------

## 1. GÜN 27 MAYIS 2021 PERŞEMBE

### 16:30-18:00 Serbest Bildiriler-2

#### Oturum Başkanları:

Doç. Dr. Havva Aslan Yürümezoğlu, Dokuz Eylül Ü., Hemşirelik Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Yasemin Ergün, Marmara Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü

No:	Bildiri Başlığı	Yazar Adı Soyadı
16	Z Kuşağı Öğrenci Hemşirelerinin İş Değerleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma	Şeyda Saydamlı
27	Türkiye’de Hemşirelikte Yönetim Alanı Akademisyenlerinin Bilimsel Üretimini Sosyal Ağ Analizi ile Değerlendirilmesi	Tangül Aytur Özen
26	Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Becerileri ile Bakım Verici Roller Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi	Anita Karaca
21	Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Bakım Kalitesi Algılarına Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	İbrahim Fener
77	Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Zeynep Ekici
62	Hemşirelerde Tehlike ve Risk Yönetiminin Performans Değerlendirmeye Etkisi	Ümran Bingöl
31	Hemşirelerin, Afet Hemşireliği Yönetimi ile İlgili Yetkinlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi	Hande Demirtaş
2	Hemşirelik Alanında Afet Yönetimi ile İlgili Yayınlanan Bilimsel Makalelerin İncelenmesi	Halenur Kabasoğan
13	Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi: Yangın Örneği	Özlem Uyar

No:	Bildiri Başlığı	Yazar Adı Soyadı
30	Türkiye’de Hemşirelik Alanında Afet ile İlgili Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi	Deniz Irk

## 2. GÜN 28 MAYIS 2021 CUMA

### 15:30-17:00 Serbest Bildiriler-1

#### Oturum Başkanları:

Prof. Dr. Hatice Ulusoy, Sivas Cumhuriyet Ü. SBF Sağlık Yönetimi Bölümü  
Doç. Dr. Betül Sönmez, İÜC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
41	COVID-19 Salgınının Hemşirelik İmajına Etkisi	Nilgün Göktepe
49	Salgında Hemşirelerin Yaşadığı Güçlükler Ölçeği: Bir Karma Desen Çalışması	Tuğba Öztürk Yıldırım
59	Sağlık Çalışanlarının COVID-19 Korku ve Kaygı Düzeyleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi	İpek Büyükyazıcı
3	Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin COVID-19’a Yönelik Bilgi, Tutum ve Uygulamalarının İncelenmesi	Çağla Aydın
23	Hemşirelik Öğrencilerinin COVID-19 Fobisi ve Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi	Hatice Ekin Bulut
12	Salgın Sürecinde Uzaktan Eğitim Yoluyla İntörnlük Stajı Yapan Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Yetkinlik Düzeylerinin İncelenmesi	Nurhan Çingöl
67	Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) Üzerine Küresel Hemşirelik Araştırmalarının Mevcut Durumu: Bibliyometrik Analiz ve Bilgi Haritalaması	Aysun Ünal
28	COVID 19 Salgınında Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Ölüm Korkusu Düzeylerinin Belirlenmesi	Seval İstek

22	COVID-19 Salgın Sürecinde Hemşirelerin Çalışma İstekliliği ve Devamsızlık Durumları	Zibel Koç
70	COVID-19 Salgın Döneminde Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi	Ece Uysal Kasap

## 2. GÜN 28 MAYIS 2021 CUMA

### 17:15-18:45 Serbest Bildiriler-2

#### Oturum Başkanları:

Doç. Dr. Filiz Kantek, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi

Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen, Yeditepe Ü. SBF Hemşirelik Bölümü

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
38	COVID-19 Salgınında Cerrahi Hemşirelerinde Ekibin Çalışması Tutumunun İş Doyumu ve Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi	Emre Yıldız
52	COVID-19 Küresel Salgınında Hastanelerde Kalite Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Çalışma	Özden Gündük
75	COVID-19 Salgın Sürecinde Tedavi Gören Hastanın Hemşirelik Bakım Algısı	Sevgi Duran
79	Hemşirelerin COVID-19 Salgın Sürecindeki Duygusal ve Bilişsel Empati Düzeyleri ve Bakım Davranışları Arasındaki İlişki	Gizem Açıkgöz
68	COVID-19 Salgınında Yüksek Düzey El Dezenfektanı Kullanım Oranları ve Maliyeti	Elif Akbaş
42	COVID-19 Döneminde Kriz Yönetim Uygulamaları ile Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerinin İş Stresine Etkisi	Melek Aydın
48	COVID-19 Sürecinde Hemşirelerde Öznel Zindelik ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları İlişkisi	Esengül Elibol
40	Salgın Döneminde İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı Güvenliği Entegrasyonu ile Vaka Yönetimi ve Çalışan Deneyimi: Yeditepe Üniversitesi	Ufuk Güler

40	Salgın Döneminde İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı Güvenliği Entegrasyonu ile Vaka Yönetimi ve Çalışan Deneyimi: Yeditepe Üniversitesi	Ufuk Güler
8	Klinik Eğitim Hemşireliği Uygulamasının Hemşire, Ebe ve Teknikerlerin Mesleki Algıları Üzerine Etkisi	Fatma Işık

### 3. GÜN 29 MAYIS 2021 CUMARTESİ

#### 09:30-11:00 Serbest Bildiriler-1

#### Oturum başkanları:

Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül Oksay Şahin Karabük Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci Öz İstanbul Aydın Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
36	Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanma Çalışması	Serap İleri
65	Türkiye'deki Yönetici Hemşirelerin Profili: Tanımlayıcı Bir Araştırma	Oya Çelebi Çakıroğlu
47	Sorumlu Hemşirelerinin Yönetimsel ve Diğer İşlere Ayırdıkları Sürenin Belirlenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Serpil Çelik Durmuş
43	Hemşirelerin Terfi Değerlendirmesinde Kullanılan Bir Araç: Bir Üst Pozisyon Aday Değerlendirme Formu	Zübeyde Özel
64	Hemşirelik Çalışma Ortamının Hemşire Performansına Etkisi: Çalışan Sessizliğinin Aracı Rolü	Cansu Balaban
56	Cerrahi Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Hasta Güvenliğine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi	Tuğba Yeşilyurt
58	Hemşire Çalışma Ortamı Standartları Kapsamında Hemşireleri İşte Tutma Stratejileri: Özel Bir Hastane Deneyimi	Ümmühan Dirican
53	Ameliyathane Hemşirelerinin Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi	İlknur Yayla
60	Klinik Hemşirelerin Kendi Yetkinlik Değerlendirmesi ile Yönetici Hemşirelerin Klinik Hemşireleri Yetkinlik Değerlendirmesinin Karşılaştırılması	Ayşe Önal

61	Hemşirelerin Mesleki Temel Girişimlere İlişkin Yeterlilik Öz Bildirimleri ile Meslekte Profesyonel Tutumlarının İncelenmesi	Atiye Aydın
----	---	-------------

### 3. GÜN 29 MAYIS 2021 CUMARTESİ

#### 11:15-12:45 Serbest Bildiriler-2

#### Oturum Başkanları:

Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral Özçelik, Marmara Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü  
Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Özlük, Necmettin Erbakan Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-So yadı
66	Hemşire-Hemşire İş Birliği: Bir Üniversite Hastanesi Örneği	Dilek Sa kallı
80	Hemşireler Arasında Zaman Yönetimi ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Cemile Bas Kayhan
63	Bilişsel Kapalılık İhtiyacı ile Bireysel Yenilikçilik Arasındaki İlişki: Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşire Örnekleme	Ali Kaplan
44	Sağlık Çalışanlarında Ruhsal Hastalar ve Hastalıklara Karşı Damgalayıcı (Stigmatize) Tutum ve Davranışların İncelenmesi	Dilek Özdemir
10	Hemşirelikte Motivasyon Alanında En Çok Atıf Alan İlk 50 Makalenin Bibliyometrik Analizi	Hande Yeşilbaş
72	Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır Olma ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki	Berra Yılmaz Kuşaklı
57	COVID-19 Salgını Sürecinde Hemşirelikte Uzaktan Eğitim: Hemşirelikte Yönetim Dersi Uygulama Örneği	Öznur Güvendi Oruç
71	Hemşirelik Öğrencilerinin Hasta Güvenliği Tutumu ve Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi	Kadir Şahin
9	Hemşirelik ve Ebelik Öğrencilerinin Hasta Mahremiyet Bilinç Düzeylerinin Karşılaştırılması	Gamze Hilal Dulkara

46	Nöbet Devir Teslim Sürecine İnsan Odaklı Bir Yaklaşım “Hasta Başı Devir Teslim”	Çiğdem Özdemir Özleyen
----	--	------------------------------

### 3. GÜN 29 MAYIS 2021 CUMARTESİ

#### 13:30-15:00 Serbest Bildiriler-3

#### Oturum Başkanları:

Dr. Öğr. Üyesi Nihal Ünalı Baydın, Ondokuz Mayıs Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü  
Dr. Öğr. Üyesi Ebru Özen Bekar, Düzce Üniversitesi SBF, Hemşirelik Bölümü

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
32	Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma	Gamze Uguz
69	Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi	Kübra Üç gül
76	Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Tahir Eryılmaz
15	İşyeri Nezaketsizliğinin Psikolojik Sermaye Düzeyi Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma	Yasin Çetin
33	Sağlık Çalışanlarında Genel Öz Yeterlik ve Sağlamlığın İş Performansı ve Yaşam Doyumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü	Hanife Tiryaki Şen
17	Hemşirelerde İşte Var Olamama ve Etkileyen Faktörler	Alime Pamuk Yetgin
18	Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Sessizlik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma	Gizem Kaya
29	Hemşirelerin Sessiz Kalma Tercihlerinin ve Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisinin Belirlenmesi	Begüm Yalçın
35	Merhamet Yorgunluğu Dayanıklılık Programının Ekip Lideri Hemşirelerin Profesyonel Yaşam Kalitesi, Algılanan Stres ve Psikolojik Dayanıklılığı Üzerine Etkisi	Tuğba Pehlivan

74	Hemşirelerde İşe Yabancılaşma ile Kalite Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	Burcu Genç Köse
----	--	-----------------

### 3. GÜN 29 MAYIS 2021 CUMARTESİ

#### 15:15-16:30 Serbest Bildiriler-4

#### Oturum Başkanları:

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Karadaş, Balıkesir Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

Dr. Öğr. Üyesi Aysun Türe, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi SBF Hemşirelik Bölümü

No	Bildiri Başlığı	Yazar Adı-Soyadı
54	Yeni Mezun Hemşirelerin İşyeri Zorbalığı Algıları ile Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Ayşenur Kale
34	Yeni Mezun Hemşirelerin Uyum Sürecinde Rehber Hemşirelerin Kendi Rollerine İlişkin Görüşleri	Hatice Çamveren
50	Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyleri ile Stresle Baş Etme Tazları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	Dilan Şahin Kaya
25	Yeni Mezun Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Düzeyleri	Ebru Gökoğlan
55	Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing), Psikolojik Şiddeti Etkileyen Faktörler ve Psikolojik Şiddet Maruziyeti ile Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişki	Aybüke Ulaş
45	Hemşirelik Öğrencilerinin Girişimcilik ve Yenilikçilik Becerilerine Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi	Sinem Akıncı
4	Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	Emine Sarıoğlu
19	Sağlık Bakım Teknolojileri ve Hemşirelik Bakımı	Gülcan Çiftçioğlu
37	Ameliyat Sırasında Ameliyathane Trafiğinin Yönetimi	Burcu Akgün
51	Bir Ralstonia Pickettii Salgınının Gizli Kahramanları	Çiğdem Kardaş

#### 16:30-17:00 Kapanış ve Kongrenin Değerlendirilmesi



# KONFERANSLAR



## Prof. Dr. Haydar Sur

1961 yılında Konya’da doğdu. 1986’da İstanbul Tıp Fakültesi’nden mezun oldu. Muş İlinde Sağlık Müdür Yardımcısı olarak mecburi hizmetini tamamladı. 1988’de Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatında Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü Bulaşıcı Hastalıklar Dairesi’nde bağışıklama ve bulaşıcı hastalıklarla savaş konularıyla ilgili görevler aldı. 1989’da İstanbul Sağlık Müdürlüğü’nde görevlendirildi ve 2 yıl kesintiyle 1996’ya kadar Müdür Yardımcısı olarak görev yaptı. 1994 yılında London School of Hygiene and Tropical Medicine’den Halk Sağlığı Yüksek Lisansı, 1996’da İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü’nden Halk Sağlığı Doktorası derecelerini aldı. 1996’da Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitim Fakültesi’nde Sağlık Yönetimi Bölümü’ne Yardımcı Doçent olarak atandı. 1998’de Halk Sağlığı Doçentliği, 2003’te Sağlık Yönetimi Profesörlüğü derecelerini elde etti. Sırasıyla Marmara, İstanbul, Biruni ve Üsküdar Üniversitelerinde Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı ve aynı zamanda Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanlığı görevlerini yürüttü.

Şu an Üsküdar Üniversitesi Tıp Fakültesi Dekanı ve Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı olarak görev yapmaktadır.



## KONFERANS-1: OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA SAĞLIK VE HEMŞİRELİK HİZMETLERİ YÖNETİMİ

### OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA SAĞLIK YÖNETİMİ

Prof. Dr. Haydar SUR

Sağlıkta olağan dışı durum veya tıbbi anlamda afet; çok sayıda insanı etkileyen ve olağan tıbbi alt yapının yetersiz kaldığı düzeyde hizmet ihtiyacının aniden ortaya çıkışı olarak tanımlanabilir. Olağandışı durumlar çıkış sebebi açısından incelendiğinde; deprem, hortum gibi doğal olayların yol açtığı ve çevre kirliliği, savaş gibi insan eliyle ortaya çıkan olmak üzere iki sınıfta toplanmaktadır.

Sağlık yönetimi açısından olağanüstü durumlarda yönetim uygulamaları önleme, etkiyi azaltma, toparlanma ve daha sonrasına hazırlık aşamalarına yönelik çalışmaları içermektedir.

Her olağanüstü durumun kendine özgü dinamikleri, etkileri ve yönetilmesi gereken diğer kısımları olduğu bilinmelidir. Ancak genel olarak bütün olağanüstü durumlara karşı alınacak önlemler, yönetiminde izlenecek yollar ve standartlar, mutlaka korunması gereken yüksek riskli kişiler ve gruplar vardır. Yalnız çocuklar, örselenmiş çocuklar, yalnız genç kadınlar, izole kadınlar, fiziksel ve/veya psikolojik engeli olanlar, yalnız yaşlılar, kadın ya da erkek destekten yoksun aile reisleri, sosyal ve etnik azınlıklar, mülteciler bu gruplar arasında sayılabilir.

Sağlık yöneticisinin dikkat etmesi gereken bir başka nokta; olağanüstü durumlarda kıt kaynakların paylaşılmasında ve risklerden kaçma çabalarında ortaya ayrımcılığın ve hak-kaniyetsizliğin çıkmasının önüne geçmektir. Yardımların planlı ve iyi örgütlenmiş şekilde kişilere ulaştırılması, korunması gerekenlerin silahlı çatışmalardan, tecavüzden, istismardan vb. uzak tutulması, bulaşıcı hastalık, kimyasal veya fiziksel etkenlerin yıkımından korunması, mağdurların mal ve can güvenliğinin sağlanması ilk etapta üzerinde duyarlılıkla durulması gereken konular olmaktadır. Çalışmaların dublikasyonlar, boşluklar, eksiklikler ve aksaklıklara uğramaması ve en verimli/etkili halde yürütülmesi gerekir. Hem bu açıdan hem de daha sonra yapılan çalışmaları değerlendirebilmek ve sonraki afetlere hazırlıkları uygun yürütebilmek üzere ilk andan itibaren yapılan işlemleri, harcanan kaynakları, çalışan kişileri, hizmet verilen kişileri tam doküman olarak kayda geçirebilmek yine en çok dikkat edilecekler arasındadır.

Olağan üstü durum ortaya çıktıktan sonra bir taraftan acil tıbbi yardım yapılırken diğer taraftan hayatta kalanlar felaket bölgesinde veya bu bölge dışında geçici yerleşim yerlerinde yaşamını sürdürmeye devam etmektedir.

Olağanüstü durumlar insan sağlığını ölüm ve yaralanmalara yol açarak doğrudan; hava ve su kalitesi, beslenme, barınma, ulaşım, iletişim gibi sağlıkla ilgili diğer alanlardaki aksama ve yıkımlar sonucu ise dolaylı yoldan etkilemektedir.

Sağlık yönetiminde olağan durumlarda profesyonel uygulamamızda bulunan hemen her faaliyet, işlem ve süreçler daha yoğunlaşmış ve kısa zaman sıkışmış, daha az kaynak kullanılarak kotarmamız gereken ve daha karmaşık boyut ve etkileşimleri dikkate alarak yürütmek zorunda kalacağımız şekilde karşımıza çıkar. Böylelikle olağanüstü durumlarda da sağlık yöneticisinin planlama, örgütleme, yöneltme/liderlik ve denetleme işlevleri vardır diyebiliriz.

Üst planlayıcıların sağlık hizmetlerini yönetecek kişilere görev verirken her katmanda, alanda, işbölümünde ekipler içinde en az bir tane daha önce afet deneyimi elde etmiş sağlık yöneticisini tahsis etmesi büyük önem taşır. Deneyimli yönetici ekip arkadaşlarına neyi nasıl yapmaları gerektiği konusunda vazgeçilmez katkılar sunacaktır.

**Prof.Dr. Şeyda Seren İntepeler**

Lisans eğitimini 1995 yılında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'nda, yüksek lisans eğitimini 1998'de Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı'nda (ABD), doktora eğitimini 2005'te İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim ABD'da tamamlamıştır. 2011 yılında doçentlik, 2017 yılında da profesörlük unvanını almış olup, 2012 yılından itibaren Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim ABD'da Ana Bilim Dalı Başkanı ve 2020'den itibaren de Hemşirelik Eğitimi Anabilim Dalı başkan vekili olarak görev yapmaktadır. 2017'den bu yana DEÜ Hemşirelik Fakültesi dekanlığını yürütmektedir. Yaklaşık dört yıl özel ve üniversite hastanesinde nöroloji, göğüs, nöroşirurji ve karma servislerde klinik hemşireliği deneyimi bulunmaktadır.



Kalite yönetimi, hasta güvenliği, hasta düşmeleri, örgüt kültürü ve iklimi, değişim yönetimi konularında çok sayıda yurt içi ve yurtdışı dergilerde yayınları, Bilimsel Araştırma Projelerinde proje yöneticiliği, kongrelerde sözel ve poster bildirimleri ile araştırma ödülleri mevcuttur. Türk Hemşireler Derneği (THD), İzmir Çağdaş Hemşirelik Araştırma ve Geliştirme Derneği, Hemşirelikte Araştırma ve Geliştirme Derneği (HEMAR-G), İş Sağlığı Hemşireliği Derneği (İŞHEMDER), Hemşirelik Eğitimi Derneği (HEMED) ve Hemşirelik Lisans Programlarını Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği'nde (HEPDAK) üyeliği ve yönetim kurulu üyeliği ile mesleki derneklere katkı vermektedir. Ayrıca 2021 yılı Mart ayı itibari ile Hemşirelik Fakülteleri Dekanlar Konseyi Başkanı olarak da mesleğe katkı vermeye devam etmektedir.

# OLAĞANÜSTÜ DURUMLARDA HEMŞİRELİK HİZMETLERİNİN YÖNETİMİ

Prof. Dr. Şeyda Seren İntepeler

Olağanüstü durum, toplumun tamamı veya belli kesimleri için fiziksel, sosyal, ekonomik ve çevresel kayıplara neden olan, insan faaliyetlerini durdurarak veya kesintiye uğratarak toplum yaşantısını bozan doğal veya insan kaynaklı olaylardır. Olağanüstü durum olarak ifade ettiğimiz afetler herhangi bir zamanda gerçekleştiği için insanlar aniden evlerini, işlerini ve yaşamlarını kaybedebilmektedir. Olağanüstü durum olarak yapılan sınıflandırmaların içinde yer alan salgınlar da hayatımızı olumsuz yönde etkilemektedir. Özellikle Aralık 2019 itibari ile dünyayı etkisi altına alan Covid-19 salgını ile toplumla birlikte sağlık çalışanları ve özellikle hemşireler de travmatik bir yaşam deneyimi yaşamışlar ve yaşamaya devam etmektedirler. Yaşanan bu durum, bireylerin fiziksel iyilik hali kadar psikososyal iyilik halini de tehdit etmekte, ciddi sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Salgındaki tüm süreçlerde, sağlık hizmetleri içinde en büyük paydaya sahip hemşirelik hizmetlerinin de etkin ve başarılı görev alması hayati önem taşımaktadır. Dolayısıyla hemşirelik hizmetleri yönetiminin afet anındaki planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon ve kontrol ile ilgili yönetim fonksiyonlarını başarılı bir şekilde uygulamaları beklenmektedir. Hemşireler afet olaylarına yanıt verebilmek için, kendi kapasitelerini değerlendirmeli ve geliştirmelidir. Hemşirelik eğitimi de hemşireleri bu kritik role hazırlamalıdır. Hemşirelerin bireylere ve topluma afet öncesi, afet sırası ve afet sonrasında etkin bakım verebilmeleri için tüm bu aşamalara ilişkin girişimleri bir bütün içinde uygulamaları gerekmektedir. Hemşirelik uygulamalarının en önemli hedefi, bireyler açısından afet sürecinde olumlu sağlık davranışlarını geliştirmektir. Aynı zamanda sürecin daha az can kaybı ve sağlık sistemine daha az etki ile olumlu katkılar sağlamaktır.

Olağanüstü durumlarda kriz yönetimi süreçlerinin devreye girmesi ve hemşirelik hizmetleri yöneticisinin de görev ve sorumluluklarını yerine getirmesi hayati öneme sahiptir. Yönetici hemşirelerin kriz öncesinde; iç ve dış çevrede meydana gelen değişiklikleri izlemeleri, sağlık kurumlarında risk faktörleriyle ilgili proaktif yaklaşım sergileyerek girişimlerde bulunmaları, hizmetin etkin bir şekilde yürütülmesi için kriz yönetim ekibinde yer almaları, öncelikleri belirlenmeleri, kriz sırasında; hemşirelik hizmetlerini planlamaları, hasta ve çalışan güvenliğini sağlamaları, uygun fiziksel koşulları oluşturmaları, kritik kaynakları sağlamaları ve uygun kullanmaları, sürekli bilgilendirme ve eğitim toplantıları düzenlemeleri, bilgilerin doğru ve kapsamlı aktarılmasını sağlamaları, kişiler arası güven duygusunu ve ekip işbirliğini sağlamada iletişim teknikleri geliştirmeleri, kriz sonrasında; gerekli iyileştirme adımlarını uygulamaları gibi sorumlulukları vardır.

Afet sırasında ve sonrasında düzensizlik ve aksaklıkların önlenmesi için önceden planlı ve bilimsel bir biçimde hazırlık yapılması gerekmektedir. Planlamada personel eğitimi, araç-gereç ve malzeme, eylem planları gibi unsurlar için gereksinim duyulacak ek kaynaklar saptanmalıdır. Planlama sürecine ilgili tüm birimlerin katılması önemlidir. Yönetici hemşirelerin tehlikelerden arınmış güvenli bir ortam yaratmaları ve olası kayıpları önlemek için kurumda yapılacak düzenlemelerin içinde yer almaları ayrı bir kritik noktadır. Dolayısıyla hemşire yöneticilerin, sağlıklı çalışma ortamlarını oluşturmaları özellikle salgın gibi sağlık çalışanının kendisinin ve yakınlarının da etkilendiği bu süreçte destek vermeleri gerekmektedir. Hemşire yöneticilerin; salgın sürecinde sağlıklı çalışma ortamı standartları içinde yer alan hemşire iş yükü, uygun fiziki koşullar, yeterli araç-gereç, geliştirme ve

kariyer planlama, sosyal haklar, iş sağlığı ve güvenliği, ekip iş birliği, iletişim, takdir ve tanınma ile etkili yönetim ve liderlik alanlarında da çalışmalar yapmaları kaçınılmazdır.

Hemşireler, hizmet içi eğitimleri sırasında ve sonrasında da çeşitli kurslarla afetlerdeki sağlık hizmetleri konusunda eğitilmelidirler. Hemşire yöneticilerin, kurumsal risk değerlendirmesi, afet planlarının hazırlanması, uygulanması, değerlendirilmesi ve güncellenmesi çalışmalarının tümünde yer alması, afet zararlarının azaltılmasında etkili olacaktır. Amerikan Hemşire Yöneticiler Derneği'nin yaptığı çalışmada etkin kriz yönetimi; kriz iletişiminin ilkeleri, liderlik tutumları, liderlik becerileri, önceliklendirme ve lider hemşirelik rolü olmak üzere beş başlıkta ele alınmıştır.

Sonuç olarak olağanüstü durumlar özellikle ülkemiz için de sıklıkla karşılaşılabilecek, ancak hazırlık açısından genellikle zayıf kalındığı bir alan olmaya maalesef ki devam etmektedir. Yaşanan COVID-19 salgını süregelmekte ve bazı konularda destek ve uygulamalar yerinde iken, bazılarında hala yetersizlikler görülebilmektedir. Bu yetersizliklerin toplumda, sağlık kuruluşlarında ve tüm alanlarda giderilebilmesi açısından hemşirelerin, hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin ve eğitimcilerin hatırlatıcı ve hazırlıklı olması gerekmektedir. Afet öncesi dönem açısından hemşirelerin lisans eğitimlerinden başlamak üzere korunma ve etkili afet yönetimi konularında, mezuniyet sonrasında da alanda hizmet içi eğitimler ve tatbikatlarla hazırlıklı olunmalıdır. Afet sırası ve sonrasında da sağlık çalışanı olarak kendisini ve çevresindekileri, bakım verdiği bireyleri ayakta tutacak sosyal destek kaynaklarından etkin yararlanmaları ve günlük yaşamlarını devam ettirmeleri son derece önemlidir. Salgınla baş etme ve mücadelede Sağlık Bakanlığı "COVID-19 (SARS-CoV2 Enfeksiyonu) Rehberi", Yönetici Hemşireler Derneği "Covid-19 Salgını Yönetici Hemşireler İçin Rehber"i gibi kaynaklardan yararlanmak hemşire yöneticilere yol gösterici olacaktır.



## Gila Hyams, R.N., M.A.

Mrs. Gila Hyams is an Expert in Administration Policy, Nursing Administration of the Ministry of Health, and the Director of Nursing at Rambam Health Care Campus since 2015.

Director of The Teaching Center for Trauma, Emergency and Mass Casualty Situations (MCS) at Rambam Health Care Campus since 1999 and the Head Trauma Coordinator of Rambam's Trauma Unit, she is also a member of Israel's COVID-19 MAGEN ISRAEL Committee – "The Medical Barometer" of the Israeli Ministry of Health.

Mrs. Hyams received her BA (RN) from the Hebrew University, Jerusalem and Assaf Harofeh Medical Center School of Nursing, Tzrifin, in 1990, followed by an MA in Nursing from Tel Aviv University (2002) and Diploma of expertise in policy and administration from the Ministry of Health (2018).

Mrs. Hyams has coordinated fifteen international courses on developing and organizing a trauma system and mass casualty situation (MCS) organization. In addition, she has organized and led workshops and courses to advance development of local emergency and trauma systems in Italy, Malta, Bulgaria, Czech Republic, Portugal, Latvia, Estonia, Croatia, Puerto Rico, U.S.A., Chile, India, and Thailand.

In April 2005, Mrs. Hyams coordinated the NATO Advanced Research Workshop on Mass Casualty Situations held in Haifa, Israel. Since then, two other NATO courses have been held at Rambam, one in 2009 and another in 2014. The 2014 course focused on "Hospitals Under Fire—Operating Hospitals Under Extreme Circumstances."

Among her public activities, Mrs. Hyams is a member of the Israel National Trauma Council and has collaborated with the Israel Trauma Society in forming the Ten Definitive Surgical Trauma Care (DSTC) Courses. She also established and organized the Israeli Trauma Mass Casualty Nursing Courses.



## KONFERANS-2: AFET DURUMLARINA İLİŞKİN UYGULAMA ÖRNEĞİ

### The Israeli Case of Disaster Management in Hospitals

Gila Hyams, RN MA

#### Introduction

One of Israel's greatest challenges is the development and improvement of the national medical preparedness level for emergencies- in both war time and during peace.

The national preparedness system is built on a multi- step model which deals with defining the scenario and adapting the proper medical response to the specific threats. The response is based on a quality improvement process which includes- debriefing, lessons learned and introducing improvements based on experience.

#### Material and Methods

We will present the national medical response model according to the hospital preparedness and operational phases.

Each phase contains the theoretical background and ways to put the theory into practice as it is done at Rambam Health care campus as the only level 1 trauma center in northern Israel Based on lessons learned from the second Lebanon war (2006) and other mass casualty situations.

#### Results

##### The Model

Basic principle for organization to MCS - risk analysis models are created for the specific threats at the **National level** and it is based on:

- Well defined responsibility and authority
- Generic and simple response to all scenarios
- Similar protocols in all hospitals and HMOs
- Rapid expansion of surge capacity

Building national protocols for each disaster according to:

- Number of Casualties
- Mechanism - Natural , Manmade
- Nature of Injuries : Burn, Blast, Crush
- Extent and Timing: Closed, Open, Finite, Ongoing

**Hospital level-** Building a division which will be in charge of emergency operations -

- Creating A clear Management Policy
- Assigning High Proficiency, Qualified Key Persons
- Creating a Multidisciplinary Management Team: Physician, Nurse and Administrator for each emergency site and building protocols for site activation.
- Emergency Activities will be as Similar as Possible to Routine Level

Defining nurses for MCS and 6 important nursing role for MCS-

- Emergency Department nurses
- Rotating Emergency Department nurses
- Recruited nurses
- Trauma Coordinator
- MCE nurse Coordinator
- Head nurses- Emergency Department



Founding an educational system based on the training software, table top drills and computerized software drills

Using medical simulations as a tool for team preparedness

Planning and conducting full hospital drill

Debriefing real events and examining the outcome of the hospital operation - The debriefing is a learning process based on a systematic review of what occurred, why and how, in order to improve.

Building Nurse's Resilience -A challenge

Personal resilience is the ability to maintain well-being and effective functioning in the face of high levels of disruption.

It involves adapting well in the face of adversity, trauma, threats, and stress.

Resilience is a tremendously important capability for professional caregivers, who often operate in environments filled with unexpected events and need to maintain their effectiveness in challenging circumstances

Building a computerized system for managing the hospital during emergencies- the "Emergency computer software" - MCS (Mass Casualty Situations) management system for a Level I Trauma Center.

The system -

- Developed and tested in emergency drills at Rambam
- Operated and activated by the Ministry of Health
- Division for Emergency, during "Operation Protective Edge"

Building an underground hospital based on past experience- The second Lebanon war and operation Protective Edge demonstrated the rocket threat on the civilian population and on medical teams. The UGH Hospital served the hospital for treating the COVID-19 pandemic patients.

#### **Discussion**

Dealing with emergencies and organizing rescue missions for disaster areas led to the development of a national preparedness infrastructure. The nurses are a pillar of the organization.

**Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ**

Başkent Üniversitesi Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri Bölümü'nden sınıf birincisi derecesi ile 2012 yılında mezun olmuştur. Lisans eğitimi sırasında Erasmus programı ile altı ay Hollanda'da Avans Hogeschool'da eğitim almıştır. Mezuniyetinden sonra İstanbul'da Başkent Üniversitesi İstanbul Sağlık, Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Pediatrik Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım hemşiresi olarak çalışmaya başlamıştır. Bir yıl yoğun bakım hemşiresi olarak çalıştıktan sonra 2013 yılından itibaren akademisyen olarak üniversitede çalışmaya başlamıştır. 2013-2015 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programından yüksek lisans eğitimi tamamlamıştır. 2016-2020 yılları arasında da İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora programından doktora eğitimi tamamlamıştır. Doktora eğitimi sırasında 2017 yılında uluslararası MASHAV bursunu kazanarak İsrail'de üç haftalık Travma ve Kitleli Yaralanmaların Yönetimi kursuna katılmıştır. Taşkiran ESKİCİ, bugüne kadar ulusal ve uluslararası birçok kongre, sempozyum ve seminere katılmıştır. Gülcan Taşkiran ESKİCİ'nin hemşirelikte yönetim, afetlere hazırlık, hasta güvenliği, tıbbi hatalar, karşılanmayan hemşirelik bakımı ve ekip çalışması konularına ilişkin ulusal ve uluslararası makaleleri bulunmakta ve bu konularda çalışmalarına devam etmektedir. Ekim 2020 tarihinden itibaren Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Dr.Öğr. Üyesi olarak görevine devam etmektedir.

İletişim için: [glcan.takran8@gmail.com](mailto:glcan.takran8@gmail.com)



# ÜLKEMİZDE AFET YÖNETİMİ VE HEMŞİRELİK

Dr. Öğr. Üyesi Gülcan Taşkiran

Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization-WHO), afeti “beklenmeyen, kurumun olanakları ve kapasitesini aşan normal işleyişi bozan dışarıdan yardım gerektiren ani ekolojik olgu” olarak tanımlamaktadır. Türk Dil Kurumu (TDK) ise afeti, “çeşitli doğa olaylarının neden olduğu yıkım” olarak tanımlamaktadır. Uluslararası Afet Epidemiyoloji Araştırma Merkezi (Centre for Research on the Epidemiology of Disasters-CRED) 2018 yılında afetler nedeniyle dünya çapında 10.733 kişinin yaşamını kaybettiğini ve 60 milyondan fazla insanın bundan olumsuz etkilendiğini rapor etmiştir.

Dünya Risk Endeksi (2019) verilerine göre Türkiye, 180 ülkenin yer aldığı endekste en riskli 113. ülke konumundadır. Türkiye nüfusunun %51,7 gibi önemli bir kesimi afet tehlikesinin yüksek olduğu bölgelerde yaşamaktadır. Ülkemizde iklim koşulları ve coğrafi konum nedeni ile doğal afetlerle sık sık karşılaşmaktadır. Türkiye’de en sık görülen doğal afetler; deprem, yangın, kuraklık, sel ve heyelan, su baskını, salgın, aşırı sıcak ve soğuk iklim dengesizlikleri, çığ ve kaya düşmesidir. Deprem, heyelan ve sel ise ülkemizde en çok can ve mal kaybına neden olan afetlerdir. Ülkemizde hem can hem de mal kaybı bakımından ilk sırada yer alan afet türü ise depremdir. Afetler nedeniyle meydana gelen can kayıplarının kabaca %60’ı depremler nedeniyle meydana gelmektedir. Bulunduğu coğrafya itibarıyla Türkiye, en etkin deprem kuşaklarından biri olan Akdeniz-Alp-Himalaya kuşağı üzerinde yer almaktadır. Türkiye’de 1999 yılında gerçekleşen ve çok fazla zarar veren Gölcük Depreminin ardından, afet yönetimi ilk defa tartışılmaya başlanmıştır. Kamu kurumları ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ve özel kurumlar Gölcük Depreminin ardından “afet yönetimi” konsepti ve uygulanmasına ilişkin çalışmalarını hızlandırmıştır.

Ülkemizde ve diğer ülkelerde yaşanan deneyimlere ve bilgi birikimine bağlı olarak afet ve acil durum yönetimi değişmekte ve kapsamı gelişmektedir. Türkiye’de halen uygulanmakta olan afet yönetim sistemi, 7269 sayılı “Umumi Yaşamda Etkili Afetler Dolayısıyla Alınacak Önlemlerle Yapılacak Yardımlara Dair Kanun” ile belirlenmiştir. Bu yasanın dördüncü maddesinde Bakanlar Kurulunun 01.04.1988 gün ve 88/12777 sayılı kararıyla gerek merkezde ve gerekse il ve ilçelerde nasıl örgütlenileceği ve afet müdahale sistemi içerisinde yer alan kuruluşların görev, yetki ve sorumlulukları ile planlama ve hazırlık esasları belirlenmiştir. Günümüzde birçok ülkede hemşireler; oluşabilecek afetlere karşı hazırlıklı olmak ve afet durumları için gerekli olan bilgi ve becerileri kazanmakla sorumlu tutulmaktadır. Hemşirelerin rolü olarak afet yönetim süreci boyunca tüm afet evrelerinde yer alması evrensel olarak kabul gören bir yaklaşım durumundadır. Sağlık çalışanları içerisinde hemşirelerin sayıca fazla olması afet yönetimindeki rollerini daha önemli kılmaktadır. Hemşirelerin uzmanlık alanı acil durum ve afet yönetimi ile ilgili olmasa bile tüm hemşirelerin afet yönetimini, afetlerde müdahaleyi bilmesi ve uygulaması sağlanmalıdır. Türkiye’de hemşirelerin afetlerdeki rollerine ilişkin olarak yasal düzenlemeler incelendiğinde, yetersizlikler olduğu görülmektedir. Mevcut afet mevzuatı afetler konusunda bütüncül ve geniş bir bakış açısına sahip olmakla birlikte, afet yönetimi sisteminin kurumsal yapısından ve tüm afet türlerini aynı kategoride değerlendirmekten kaynaklanan zayıflıkların/ yetersizliklerin olduğu belirtilmektedir. **Türkiye’de mevcut afet yönetimi anlayışının değişerek, hastanelerde hemşirelerin de aktif olarak yer aldığı, afet yönetiminin tümüne odaklanan bir yaklaşımın benimsenmesi ve afet yönetiminin organizasyonel boyutunun aksaklıklarını giderecek şekilde yeniden tasarlanması gerekliliği açıkça görülmektedir.**

**Prof. Dr. Kayıhan Pala**

Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden 1988'de mezun oldu. Zorunlu hizmetini Rize Muradiye Sağlık Ocağı'nda yerine getirdi. Uludağ Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'ndeki Halk Sağlığı doktorasını 1997 yılında bitirdi. 1997 yılında PhD, 2000 yılında yardımcı doçent, 2004 yılında doçent ve 2010 yılında profesör unvanı aldı. "Eğiticilerin Eğitimi" Programına (Ankara, 1996, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi), "Advances in Occupational and Environmental Medicine" programına (San Francisco, 2002, University of California San Francisco), "Ölçme Değerlendirme Eğitici Eğitim Kursu"na (Bursa, 2002, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Eğitimi Anabilim Dalı), "Ergonomi" kursuna (Ankara, 2003, Hacettepe Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı), "International Training Programme on Health Economics" kursuna (Atina, 2003, OECD ve Greek National School of Public Health Department of Health Economics) ve "Health Impact Assessment Training Programme" kursuna (Paris, 2005, Dünya Sağlık Örgütü) katıldı. Dr.Pala, İngiliz Ulusal Sağlık Sistemini gözlemlemek üzere 1999'da Londra'da, Küba sağlık sistemini gözlemlemek üzere 2006'da Havana'da bulundu; 2009-2014 yılları arasında Dünya Sağlık Örgütü Sağlıklı Kentler Ağının "Sağlıkta Eşitsizlikler" ve "Sağlıklı Kent Planlama" alt gruplarında yer aldı. Nilüfer Belediyesi Sağlık Danışmanı (gönüllü, 2008 -2014), Nilüfer Belediyesi Türkiye Sağlıklı Kentler Birliği Meclis Üyesi ve Çankaya Belediyesi Kent ve Sağlık Danışma Kurulu Üyesi (2009 - 2014) olarak görev aldı. Bursa Tabip Odası Genel Sekreterliği (1994-1998) ve Bursa Tabip Odası Başkanlığı (2010-2014) yaptı. İki kez Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde başhekimlik (1998, 2007-2008) yaptı. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Başkanı (2011-2018) ve Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi ve Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi İş Sağlığı ve Güvenliği Koordinatörü olarak çalıştı. Halen Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır.



## KONFERANS-3: SALGIN SÜRECİNDE TOPLUM SAĞLIĞI

Toplum Sağlığı Açısından COVID-19 Salgınının Değerlendirilmesi

Prof. Dr. Kayıhan PALA

Bulaşıcı hastalık salgınlarına karşı farmakolojik ve farmakolojik olmayan girişimlerle (sıklıkla ikisi bir arada olmak üzere) güçlü bir yanıt verilebilir. Farmakolojik olarak kullanılabileceğimiz araçlar *aşı* ve *ilaç*tır.

Farmakolojik olmayan girişimler ise temel olarak dört ana başlıkta toplanır:

- *Kişisel koruyucu önlemler* (El hijyeni, solunum görgü kuralları ve yüz maskeleri);
- *Çevresel önlemler* (Yüzeylerin ve nesnelerin dezenfeksiyonu ve diğer çevresel önlemler);
- *Fiziksel uzaklık önlemleri* (Temaslı izlemi, hastaların izolasyonu, karantina, okul önlemleri, işyeri önlemleri, gerekmesi halinde işyerlerinin kapatılması ve kalabalıktan kaçınma) ve
- *Seyahatle ilgili önlemler* (Seyahat tavsiyesi, giriş ve çıkış taramaları, seyahat kısıtlamaları ve sınırların kapatılması).

COVID-19 hastalığına karşı henüz etkili bir ilaç geliştirilememiştir. Ancak etkili olduğu kanıtlanan ve çeşitli kurumlar tarafından acil kullanım onayı verilmiş ondan fazla *aşı* bulunmaktadır.

Bu konuşmada Türkiye’de COVID-19 salgınına yanıt vermek üzere tercih edilen strateji, farmakolojik ve farmakolojik olmayan girişimler ve bunların sonuçları ele alınacaktır.



# PANELLER



**Prof.Dr. Mustafa Sait Gönen**

1960 yılında Konya’da doğan Prof. Dr. Mustafa Sait Gönen, Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi’nden ( eğitimi Cerrahpaşa’da) 1985 yılında mezun oldu. 1986-1990 yılları arasında Selçuk Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde İç Hastalıkları ve 1995-1998 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi’nde Endokrinoloji alanında uzmanlığını tamamladı. 2005 yılında Doçent, 2010 yılında Profesör ünvanını alan Prof. Dr. Gönen’in ulusal ve uluslararası olmak üzere 135’i aşkın yayını bulunmaktadır. İstanbul Üniversitesi Araştırma Fonu tarafından 1999 yılında yaptığı uluslararası yayınlarla Türkiye bilimine yaptığı katkı nedeniyle Başarılı Araştırmacı Belgesi ödülünü kazanan Prof. Dr. Gönen, Türkiye Diyabet Vakfı tarafından 2014 yılı “Diabetes Mellitus En İyi Bilimsel Yayın Ödülü” programı çerçevesinde “Effects Of Single Nucleotide Polymorphisms In KATP Channel Genes On Type 2 Diabetes In Turkish Population” başlıklı yayın ile birincilik ödülü kazanmıştır. Prof. Dr. Mustafa Sait Gönen ulusal ve uluslararası 14 projede yürütücü olarak yer almıştır.



## PANEL-1: KRİZ DURUMLARINDA HASTANE VE HEMŞİRELİK HİZMETLERİNİN YÖNETİMİ

*Hastanelerde Kriz Yönetimi ve Organizasyonu*

Prof. Dr. Mustafa Sait GÖNEN, İÜC Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanı

İsterseniz önce Kriz dediğimizde ne anlam ifade eder, kurumlarda kriz yönetimi demekle ne anlatılmak isteniyor ondan başlayalım. Onu da bizler sağlık profesyonelleri olduğumuz için sağlık üzerinden ifade etmeye çalışalım. Her şeyin normal seyrinde ilerlediği, önemli bir sağlık problemi olmayan birisinde bir gün şiddetli göğüs ağrısı ile rahatsızlığı vücudundaki ilk alarmı verebilir ve tüm düzenini alt üst eder. Hızla en yakın sağlık kuruluşuna başvurur. Çekilen EKG de Akut MI tesbit edilir. Yapılan koroner anjio, daralan damara stent yerleştirilmesi ve bir dizi işlemden sonra artık onun için yeni bir süreç başlamıştır. Yıllardır devam eden alışkanlıklarından vazgeçmesi, yaşam tarzını tamamen değiştirmesi, sürekli ilaç kullanması ve belirli dönemlerde kontrole gidilmesi gerekecektir. O günden sonra hiçbir şey eskisi gibi olmayacak, yeni düzene adapte olmak zorunda kalacaktır. Bunun adı kalp krizidir.

Bireyde olduğu gibi toplumlarda da krizler, yapısı itibariyle geniş kitlede toplumların ve örgütlerin yaşam seyrinde karşılaşılabilecekleri, sonu itibariyle karmaşaya sebebiyet veren olaylardır. Kurumlarda yöneticileri sıkıntıya sokan, bilgi akışını sekteye uğratan ve çalışanların çalışma isteğini düşüren her sorunu kriz olarak adlandırmak doğru değildir. Ancak krizin bu tür sonuçlara yol açabileceği söylenebilir. Bilgi çağının gelişi bize müjdelendirirken, çağın doğuracağı sonuçları görmezden gelinmiştir. İletişim, etkileşim ve dolaşımın hiç olmadığı kadar yaygınlaştığı günümüzde salgın hastalıklarından bundan faydalanabileceği belki de yeteri kadar değerlendirilmemiştir. Dünyada gelişim ve değişim tüm hızıyla ilerlerken bir bölgedeki gelişme, diğer uçtaki ülkeleri de etkileyebilmektedir. 2020 yılında Çin'in Wuhan kentinde başlayıp tüm dünyayı etkisi altına alan yüzyılın salgını COVID-19 tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de çoluk, çocuk, yetişkin herkesin hayata bakış açısını değiştirmiştir. Salgın bittikten sonra da sosyal ve psikolojik travmaları devam edecek görünüyor. Bu süreçte tüm dünyada olduğu gibi bizde de tüm değerlerimiz, toplumsal dinamiklerimiz, sosyal yaşamımız sorgulanmıştır.

Bütün bu olayların sonunda ülkelerin ve sağlık kuruluşlarının krizlere ne kadar hazırlıksız oldukları görülmüştür. Bu süreçte kişilerin sağlık ihtiyaçları ve öncelikleri değişmekte, her zamanki talebin üzerinde talep doğmakta ve sağlık bakım ihtiyacı da artmaktadır. Kriz durumlarında kaynakların kısıtlı olması ve kaynakların kriz durumundan etkilenmesi sebebiyle ayrıca önlemler alınması gerekmektedir. Bu durumun en az kayıpla atlatılması için etkili kriz yönetimi büyük önem taşımaktadır. Çok şükür ki salgın esnasında yurt dışında görülen dramatik sahneler ülkemizde görülmemiştir. Sağlık sistemimiz tıkanmamıştır. Sağlık otoritesi ve sağlık çalışanları oldukça başarılı ve senkron bir mücadeleyi birlikte yürütmüşlerdir. Buna rağmen on binlerce insanımızı kaybettik. Yüzlerce sağlık çalışanımız bu mücadele esnasında hayatını kaybetti. Kaybettiğimiz sağlık çalışanlarına rahmet diliyor, aziz hatıraları önünde saygıyla eğiliyorum. Onun için olası salgın ve afetlere ilişkin önlem almanın ve meydana gelen acil durumlarda sunulacak sağlık hizmetleri konusunda gerekli hazırlıkların önceden yapılması açısından sağlık hizmetlerinde kriz yönetimi oldukça önemlidir. Bu kapsamda kurumların kriz yönetimi mevzuatına uygun hareket etmesi, kriz meydana gelmeden önce kurumda gerekli düzenlemeleri yapması gerekmektedir. Uygun görürseniz şimdi Covid-19 sürecinde Cerrahpaşa Tıp Fakültesinde tüm paydaşlarımızla birlikte verdiğimiz Pandemi mücadelesinden bahsetmek istiyorum.



## Cerrahpaşa Tıp Fakültesi COVID-19 Çalışmaları

Çin'de ortaya çıkan ve tüm dünyayı etkisi altına alan Yeni Tıp Koronavirüs (SARS COV-2) ve neden olduğu hastalık (COVID-19) ile ilgili çalışmalar Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Hastanemizde Dünya Sağlık Örgütü tarafından hastalığın henüz pandemi olarak ilan edilmeden ve Koronavirüse bağlı vakalar ülkemizde görülmeden önce dış dünyadan gelen bilgiler ve Sağlık Bakanlığı bilgilendirmeleri ışığında başlatılmıştır. Pandemi ilanından sonra 15.03.2020 tarihinde kurum içinde çalışmaların yönlendirilmesi ve koordinasyonu için COVID-19 Bilim Kurulu oluşturulmuş ve hastalıkla mücadele çalışmaları oluşturulan bu kurul tarafından yürütülmesi kararı alınmıştır. Bu kurulda Enfeksiyon Hastalıkları Kliniği, Göğüs Hastalıkları Kliniği, Acil Birimi, Yoğun Bakım Ünitesi (YBÜ), İç Hastalıkları Kliniği, Çocuk Yoğun Bakım, Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları, Çocuk Göğüs Hastalıkları, Halk Sağlığı ve Sağlık Bakanlığı ile iletişim sağlayacak kişiler belirlenerek görev bölümü yapılmış, kararlar birlikte alınarak uygulanmıştır. Erkenden harekete geçerek bilim kurulu oluşturmamız ve mücadelede en ön safta yer almamıza çok donanımlı bir akademik kadroya sahip olmamızın ve 1893 ve 1911 yıllarında ki kolera salgınlarında Cerrahpaşa yerleşkesindeki Takuyuddin Konağı ve bahçedeki açılan sahra hastanesine ait bilgilerin kurumsal hafızamızda yer almasının büyük etkisi olduğunu düşünüyorum. Çünkü köklü kurumların güçlü kurumsal hafızası olur.

Bu kapsamda hastalıkla mücadele için bilim kurulu her gün online toplanarak diğer ülkelerde hastalığın seyri, tedavi protokolleri ve sağlık bakanlığımızın talimatları ve Sağlık Bakanlığı Bilim Kurulunun algoritmalarını düzenli tartışarak kendi yol haritamızı belirlemiştir. Halen süreci bilim kurulumuz aktif olarak yürütmektedir. Diğer taraftan gerekli malzeme temini, alt yapının hazırlanması, insan kaynağı planlamaları konularında gerekli tedbir ve hazırlıklar Rektörlük Yönetiminin büyük desteği ile yönetimimiz tarafından ivedilikle hayata geçirilmiştir.

Hastane Enfeksiyon Kontrol Komitesi (HEKK) tarafından Sağlık Bakanlığı önerileri dikkate alınarak, iki eylem planı hazırlanmış ve yönetime sunulmuş, ayrıca tüm kurumda COVID-19 konusunda eğitim çalışmaları başlatılmıştır. COVID-19 konusunda tüm birimlere eğitimler HEKK tarafından devam etmiştir. Toplu eğitimler tamamlanmış, sonrasında eğitimler küçük grup eğitimleri ve alanda birebir eğitim şeklinde devam etmiştir. HEKK her gün nöbet sistemi ile örnek alma biriminde göreve yeni başlayan, COVID-19 servislerinde, Yoğun Bakım Ünitesinde göreve yeni gelen tüm hekim, hemşire, temizlik elemanı, hastabakıcılara KKE kullanımı konusunda eğitim vermeye devam etmektedir. Ayrıca HEKK, sağlık çalışanlarının taranması süreçlerini düzenlemekte, örnek alma aşamasında görev almakta ve bu dönemde de eğitimlerini sürdürmektedir.

Öncelikle Acil Birimi COVID-19 hastalarının ilk kabul ve triyaj alanı olarak düzenlenmiş ve bu bölümde hasta karşılama, değerlendirme, örnek alma birimleri organize edilmiş, Acil Servisin kısa süreli yatış servisi hızla COVID-19 servisine dönüştürülmüştür. Bu birim acil şartlarında hizmet vermeye devam etmektedir.

Hazırlıklar kapsamında hastane girişinde hasta bakım alanlarının dışındaki bir binada (Eski Jinekolojik Onkoloji Binası) ilk başvuru polikliniği (COVID-19 polikliniği) oluşturulmuş, şüpheli olguların buraya yönlendirilmesi sağlanmıştır. Burada Enfeksiyon Hastalıkları ve İç hastalıkları uzmanları ve diğer branş asistan hekimlerinden oluşan bir ekip hizmet sunmaktadır. Hastane girişlerinde tüm hastalardan semptom sorgulaması ve ateş ölçümleri yapılarak, şüpheli olguların öncelikle bu alanda değerlendirilmesi sağlanmıştır. Bu birim giderek geliştirilmiş, özel negatif basınçlı muayene odaları ve iki adet negatif basınçlı örnek alma birimi oluşturularak etkin bir şekilde çalışmalarına devam etmektedir. Şimdilerde yurt dışı başvuruları içinde bu binada poliklinik

açıldı. Günlük 450-500'e ulaşan hasta bu bölümde değerlendirilmeye başlanmıştır.

Acil, COVID-19 biriminde değerlendirilen ve olası COVID-19 düşünülen olgular COVID-19 yönünden örnekleri alındıktan sonra Radyoloji AD 'da bu hastalar için tanımlanan Bilgisayarlı Tomografi biriminde görüntülemeleri sonrasında değerlendirilerek hastalara tanı konulmakta ve gereğinde evde tedavi ve takip gereğinde yatış ile tedavi planlanmaktadır.

COVID-19 hastaları ile ilgili servislerin oluşturulabilmesi için Cerrahi Monoblok binası kademeli olarak boşaltılmış, burada oluşturulan servislere COVID-19 hastaları yatırılmış, bu servislerde tüm hastanedeki öğretim üyeleri ve uzmanlardan haftalık ve sonra tüm birimlerde görevli hekimlerden oluşturulan bir havuz içinden günlük hekim görevlendirmeleri ile hizmet verilmesi sağlanmaya başlanmıştır. Bu servislerde Enfeksiyon Hastalıkları, Göğüs Hastalıkları ve İç Hastalıkları öğretim üyelerinin konsültasyonları ile hasta hizmetleri yürütülmektedir. Hemşirelik hizmetleri bu servislerde ve kapatılan, birleştirilen diğer servislerde görevli hemşirelerden oluşturulan ekipler ile yürütülmektedir. Bu şekilde hastanede tüm çalışanların sorumluluk alması ve bu zorlu sürecin daha kolay yönetilebilmesi hedeflenmektedir. Sağlık çalışanlarının zaman içinde sürece uyum sağladıkları ve sisteme entegre oldukları, hasta bakımında ve hizmet kalitesinde belirgin iyileşmeler yaşandığı gözlenmektedir. Servislerde Pandeminin İstanbul için en yoğun olduğu dönemlerde günlük 200-230 arasında yatan hasta sayıları ile hizmet sürdürülmüştür. O dönemde Cerrahi Monobloktaki Anestezi Yoğun Bakım Ünitesi 12 yatağı ve sonrasında monoblok ameliyathanesindeki masalar yoğun bakım ünitesine dönüştürülerek yoğun bakım yatak kapasitemiz hızla artırıldı. Yoğun olunan dönemlerde 55 yataklı bir ünite olarak COVID hastalarına hizmet vermektedir. Diğer YBÜ ile sayının daha da artırılması için çalışmalar devam etmektedir.

COVID-19 polikliniği içinde sağlık çalışanlarına hizmet eden Temaslı Polikliniği oluşturulmuştur. Temaslı olduğunu düşünen sağlık çalışanları bu birimde kuruma özel formlar ile Halk Sağlığı Anabilim Dalı tarafından değerlendirilip gereken işlemler yapılmakta ve gerektiğinde örnek alma işlemleri bu binadaki örnek alma biriminde gerçekleştirilmektedir. Temaslı sağlık çalışanları ilgili birim tarafından evde ya da hastanede takip edilmektedir.

CTF COVID laboratuvarı olarak mevcut laboratuvarların dışında yeni bir laboratuvar oluşturulmuş, Bu laboratuvar Halk Sağlığı tarafından tanımlanmış ve hizmete başlamıştır. Tıbbi Mikrobiyoloji Viroloji Bilim Dalı sorumluluğunda olan bu birime kurumda diğer birimlerden elemanlar alınarak 7/24 hizmet veren bir yapıya kavuşturulmuştur. Bu laboratuvarda günlük 600-2000 arasında değişen sayılarda örnek çalışılmaktadır.

Sağlık çalışanlarımız arasında riskleri nedeniyle evine gitmek istemeyen personel için otel, misafirhane, hemşire lojmanı ve kampüs içindeki yurt binaları kalacak yer olarak hazırlanmıştır. Bu personelimizin ihtiyaçları valilik, büyük şehir belediyesi ve diğer kurumların katkıları ile sağlanmaktadır. Pandeminin başlangıcından itibaren 250-350 sağlık çalışanımız bu hizmetten yararlanmayı sürdürmektedir.

Pandemi süreçlerinde kişisel koruyucu ekipman eksiklikleri yaşanabileceği kaygısı ile etkin bir malzeme temin ve dağıtım ağı oluşturulmaya çalışılmıştır. Sağlık Bakanlığı'nın katkıları, diğer kaynaklardan sağlanan bağışlar, Başhekimlik tarafından koordine edilerek ve izlenerek malzeme sorunu yaşanmaması sağlanmaktadır. En yoğun olarak çalışılan konu uygun malzemenin uygun alanlarda ve usulüne uygun olarak kullanılmasını sağlamak en büyük öncelik olarak görülmektedir.

Vakaların artış gösterdiği dönemlerde Cerrahi Monoblokta günlük 220 hasta yatan ve 55 YBÜ yatışı, 1500 acil ve COVID polikliniğinde hasta başvurusu olan bir merkez olarak yoğun hizmet, oluşturulan etkin sistem, çalışanların yoğun fedakarlıkları ile başarı ile sürdürülmüştür. Bu sü-

reçte sistemde yaşanan iletişim sorunları, tedavi değişikliklerinin hastalara yansıtılması, ilaç yan etkilerinin yakından izlenmesi yönünden gelişmeler sahaya hızlı ve etkin bir şekilde yansıtılmaya çalışılmıştır.

Daha sonra ülkemizdeki hasta sayısındaki azalmaya paralel olarak hastanemizde ve YBÜ yatan hasta sayısı azalmış, COVID dışı hastaların acil başvurularında artış olduğu gözlenmiştir. Hasta yoğunluğu yakından izlenerek COVID servisleri her an açılacak düzenlemeler yapılarak kapatılmış, sağlık çalışanlarının daha etkin ve daha az riskli çalışma düzenlemeleri yapılmıştır.

Acil Tıp birimi binası hasta yoğunluğundaki değişimi yakından izleyerek hem acile başvuran hastaların triyajı hem de COVID dışı hastalardaki artışa bağlı olarak triyaj yaklaşımını güncellemiş ve bu hastaların sağlık hizmeti alması için ideal düzenlemeleri yaşama geçirmiştir. Acil Tıp yanında bir portatif BT ünitesi kurulması hızlı değerlendirme konusunda büyük bir avantaj yaşanmasını sağlamıştır.

Bu gelişmeler ışığında COVID dışı hastaların sağlık hizmetinin sağlanması süreci için yeniden düzenlemeler yapılması gereği ortaya konulmuştur. Servisler ve polikliniklerde rutin sağlık hizmeti sunumunda yapılacak düzenlemeler hazırlanmış, bu süreçte kişisel koruyucu ekipman kullanımı konusunda öneriler geliştirilmiştir. Bu konuda bilgilendirme ve eğitim çalışmaları aralıksız sürdürülmektedir.

Sağlık çalışanlarının bilgilendirilmesi süreçleri devam etmektedir. İş Sağlığı Güvenliği birimi tarafından oluşturulan kişisel koruyucu ekipman kullanımı konusunda bilgilendirmeler HEKK eğitimleri ile paralel olarak sürdürülmektedir. Çok sayıda sağlık çalışanının özellikle tanı konulmamış olgularla teması ya da çalışma arkadaşlarında hastalık tespit nedeniyle takipleri özel bir poliklinikte izlenmeye devam etmektedir. Bu arada sağlık çalışanlarını sosyal alanlarda koruyucu yaklaşımları uygulamakta sorunlar gözlemlendiğinde bu konuda yoğun bir çalışma başlatılmıştır. Halk Sağlığı AD ve HEKK sağlık çalışanlarında enfeksiyondan korunma konusundaki aksaklıkları ve kuruma özel önerileri geliştirmek için çalışmalar yürütmektedir.

Pandemi Kurulu kararı ve önerisiyle sağlık çalışanlarının COVID-19 yönünden taranması planlanmış, HEKK hemşireleri tarafından yürütülen bu çalışma ile tüm sağlık çalışanlarının asemptomatik taşıyıcılık yönünden kontrolleri yapılmıştır.

Hastanemizde Hematoloji AD ve Kan Merkezi birimleri ile ortak yürütülen çalışmalar ile immun plazma elde edilmesi ve gerekli hastalara uygulanması da yapılmaya başlanmıştır.

Ayrıca bu süreçte COVID-19 yönünden yapılacak bilimsel araştırmalarda tekrarları önlemek, daha nitelikli çalışmalar yapılabilmesini sağlamak, kurum çalışanları arasında bilimsel anlamda koordinasyonu sağlamak amacıyla Dekanlık bünyesinde bir Bilimsel Araştırma Kurulu oluşturulmuştur. Pandeminin başlangıcından itibaren Mayıs 2021 tarihine kadar Web of Science da Cerrahpaşa kökenli 118 bilimsel yayın çıkmış ve bu yayınlar çok sayıda atıf almıştır.

Sonuç olarak İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Cerrahpaşa Tıp Fakültesi, Üniversitemizin tüm desteği, yılların bilgi birikimi ve yetkin kadrosu ile COVID-19 Pandemisinde etkin mücadele vermektedir. Yöneticisinden hekimine, hemşiresinden temizlik elemanlarına, tüm personel büyük bir özveri ve gayret ile çalışmalarını sürdürmektedir. Cerrahpaşa'nın bu dinamik mücadelesi BBC, CNN, AP ve benzeri uluslararası yayın kuruluşlarının da dikkatini çekti. Cerrahpaşa'daki mücadeleyi konu alan çekimler ve belgeseller yayınladılar. Artık tüm bu çalışmaların en kısa sürede sonucunu almak için tüm toplumun üzerine düşen sorumlulukları titizlikle yerine getirmesi en büyük isteğimizdir.

## Doç. Dr. Emine TÜRKMEN

1980-1984 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 1987 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans programını ve 1997 yılında Hemşirelik Doktora Programını tamamladı.

1984-1990 yılları arasında İÜ Kardiyoloji Enstitüsü'nde hemşire ve sorumlu hemşire olarak çalıştı.

1990-1995 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak görev aldı.

1995-2003 yılları arasında Vehbi Koç Vakfı Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde (SANERC) eğitim ve araştırma hemşiresi olarak çalıştı.

2003-2019 tarihleri arasında Koç Üniversitesi SANERC ve Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu/Hemşirelik Fakültesi'nde Yard. Doç. olarak görev yaptı. 2017 yılında YÖK Doçenti olan Türkmen, 2019 yılından itibaren SANERC koordinatörü olarak görevini sürdürmektedir.

Yönetici Hemşireler Derneği'nin (YÖHED) 2014 yılında Yönetici Hemşireler Derneği yararına basılan 'Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi' kitabında editör ve yazarlık yapmış olup YÖHED'in COVID-19 Komisyonu'nda çalışmaktadır. Ayrıca Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği kurucu üyesi ve Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği (HEPDAK) Akreditasyon Standartları Belirleme ve Geliştirme Komisyonu üyesidir.

Yüksek lisans tez danışmanlıkları, uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde makaleleri ve kitaplarda bölüm yazarlığı vardır. Eğitim ve araştırmada hemşirelikte yönetim, insan kaynakları yönetimi, hasta güvenliği, değişim yönetimi, sürekli kalite geliştirme, yoğun bakım hemşireliği, sürekli eğitim ve akreditasyon konuları ilgi alanlarıdır.

Türkmen, evli ve bir çocuk annesidir.

E-posta: [emturkmen@ku.edu.tr](mailto:emturkmen@ku.edu.tr)



## ***Kriz Yönetiminde Yönetici Hemşirelerin Rolü***

**Doç. Dr. Emine TÜRKMEN**

Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi  
(SANERC) Koordinatörü

*Kriz yönetimi; kriz öncesi, kriz sırası ve kriz sonrası olmak üzere üç aşamalı bir süreçtir. Sağlık kurumlarında çalışanların hemen hemen yarısını oluşturan hemşirelerin lideri olarak yönetici hemşirelerin kriz yönetim süreçlerinin başarıyla uygulanmasında katkısı çok önemlidir. Başarılı bir kriz yönetimi için “planlama, örgütlenme, yöneltme, kontrol-denetleme ve değerlendirmeyi” kapsayan bilimsel yönetim basamaklarının kurum, bölge ve ülke genelinde tüm paydaşları kapsayacak biçimde hızlı ve birbiriyle uyumlu stratejiler ile uygulamaya geçirilmesi esastır.*

Kriz öncesi hazırlık arakasından gelen kriz sırası durumun etkili yönetimi için çok önemli bir basamaktır. Bu hazırlık sürecinde, değişen iç ve dış çevre koşullarında olası kriz yaratacak durumların belirlenmiş olması, krize etkili yanıt verebilmek için yapı, süreç ve sonuç göstergelerinin de içerecek biçimde planlama yapılması, ilgili paydaşlarla iş birliği içinde gerekli insani ve diğer kaynakların sağlanması, örgütlemenin yapılması, olası senaryolarla simüle edilerek krize hazırlık yapılması önemli adımlardır.

Kriz sırası ya da kriz anı, önceden yapılmış planların kriz ekibinin liderliği ile uygulamaya aktarılması aşamasıdır. Diğer bir ifade ile krize etkili yanıt vermeyi tanımlar. Bu sırada krizin değişen yönleri ile sürekli değerlendirilmesi ve ortaya çıkan sorunlara göre yeniden planların yapılarak uygulamaya aktarılması gerekir. Örneğin, kuruma gelen hastaların gerekli bakım ve tedaviyi alabilmesi için anlık olarak hemşire insan gücü ve diğer kaynakların var olmasını sağlama, birimlerarası ve hemşirelik ekibi içinde iş birliği ile gerekli yöneltme, kontrol ve denetleme faaliyetlerini yürütme, sonuçları değerlendirerek öğrenilen konuları tekrar geribildirim şeklinde verme önemlidir. Kriz sonrası aşamada ise tüm kriz aşamalarında yürütülen faaliyetleri değerlendirerek bir sonraki kriz yönetim sürecine aktarılacak derslerin çıkarılması ve aktarılması sağlanır. COVID-19 salgını gibi uzun süreli kriz durumları kriz sırası ve sonrası aşamaların birbiri ile iç içe geçmesine neden olabilir.

Sağlık hizmetlerinin matris organizasyon yapısı ve çok sayıda disiplinin katılımı, işbirliği ve ortaklığı içinde yürütüldüğü göz önüne alındığında krize etkili yanıt oluşturmada sadece yönetimden sorumlu kişilerin değil tüm çalışanların liderliğine gereksinim vardır. Yönetici hemşireler kriz süreçlerine en üst düzeyde katkı sunabilmek için stratejist, tasarımcı ve lider rolünü uygulamaya aktarmak için en üst düzeyde çaba sarfetmelidir. Bunun için ekibini bu süreçlere hazır tutmalı, kriz öncesi dönemde etkili planlar oluşturmak için zaman ayırmalı, kaynak yaratmaya çalışmalı ve ekibini yapısal ve psikolojik olarak güçlendirmelidir. Bu bağlamda, krize hazırlık sürecinde Donbedian'ın “yapı, süreç ve sonuç” yaklaşımından yararlanılması durumu daha geniş zeminde görme olanağı sağlayabilir. Yönetici hemşirelerin kriz sırası ise ekibin motivasyonunu yüksek tutma ve tüm çalışanların sorumlu oldukları alanlarda ve işlerde katılımını artırmak için çalışan odaklı liderlik yaklaşımlarını kullanması önerilir. Kriz sonrası aşamada ise, tüm kriz çalışmalarını objektif biçimde çalışanlardan geri bildirim olarak ve vererek bir sonraki krize daha iyi hazırlanma fırsatı oluşturabilir.

**Prof. Dr. Sedat BOSTAN**

1967 yılında Gümüşhane, Torul'da doğdu. Evli ve bir çocuk babasıdır. Ankara, Keçiören Sağlık Meslek Lisesi, Gevher Nesibe Sağlık Eğitim Enstitüsü ve Hacettepe Sağlık İdaresi Yüksek Okulu mezunudur. Farklı illerde sağlık personeli olarak çalıştı. Tokat, Gazi Osman Paşa Üniversitesi ve Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde öğretim görevliliği, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğretim üyeliği yaptı. Hâlen Ordu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde, Sağlık Kurumları Yönetimi profesörü olarak Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanlığını yürütmektedir.

İktisat yüksek lisansını Cumhuriyet Üniversitesi, İşletme yüksek lisans ve doktorasını Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde yaptı. YÖK bursuyla Kanada, Ottawa Üniversitesinde misafir araştırmacı olarak bulundu. Alanıyla ilgili ulusal ve uluslararası dergilerde çok sayıda makalesi ve yayınlanmış kitap bölümleri ve kitapları bulunmaktadır. Journal of International Health Sciences and Management (JIHSAM) dergisinin yayıncı ve editörlüğünü, International Health Sciences and Management Conference (IHMC) kongrelerinin organizasyonu ve kongre başkanlığını yapmaktadır. Günebakış gazetesinde "Yönetim Oyunları" köşesinde haftalık yönetim, sağlık yönetimi ve insan hakkında yazılar yazmaktadır.

Hasta Hakları ve Sağlıklı Yaşam Derneğinin (HAKSAY) kurucu ve yönetim kurulu üyesi, Uluslararası Stratejik Sağlık Araştırmaları Merkezi (USSAM) kurucusu ve başkanıdır.

E-posta: sbostan29@gmail.com



## Hastanelerde Kriz Koşullarında Karar Yapma

**Prof. Dr. Sedat Bostan**

Ordu Üniversitesi, Sağlık bilimleri Fakültesi,  
Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı

Karar, yönetim fonksiyonlarının her aşamasının belirleyicisi ve yöneticinin en temel faaliyetidir. Karar yapma beş aşamalı bir süreçtir. Yöneticiler, tanılama, ifade etme, irdeleme, alternatif çözüm önerileri oluşturma, kıyaslama ve tercih yapma aşamalarına bazen tam uyarak, bazen de birçok basamağı atlayarak veya geçiştirerek karar verirler. Bu süreçlerde; tahmin yöntemleri, olasılık hesaplamaları, beyin fırtınası, DELPHI tekniği, SWOT analizi, karar ağacı, balık kılçığı gibi teknikleri kullanırlar.

Normal şartlar altında işletmelerin, örneğin bir hastanenin işleyişinde devamlılık gösteren ve tekrar eden faaliyetler bulunur. Nöbet listelerinin güncellenmesi, hasta kayıtlarının yapılması, hasta ziyaretlerinin gerçekleştirilmesi gibi. Bu gibi rutin durumlarda karar alma süreçleri döngünün her tekrar edişinin öncesinde kararlar gözden geçirilerek ve yenilerek devam eder. Rutin kararlar adeta otomatik bir işleyiş olarak algılanabilir. Yine stratejik yapılandırılma süreçlerin de karar yapmak belirli bir plan ve program dahilinde gerçekleşir.

Fakat krizler; beklenmedik anda, hastanelerin hayatını tehdit edecek derecede etkili, büyük ve yıkıcı durumlar olarak ortaya çıkarlar. Bu süreçlerde doğru kararlar oluşturmak için yöneticilerin karar yapma yetkinliği, kurumsal imkân ve esneklikler gibi birçok faktör devreye girer. Krizler şartlarında isabetli kararlar yapmak için süre kısıtlı, bilgi yetersiz, belirsizlik üst düzeydedir. Birçok çalışan ve karar sürecinin paydaşları aşırı stres, korku, panik ve psikolojik baskı altında olmaları diğer olumsuzluklar olarak ifade edilebilir.

Bu şartlar altında karar vermeyi kolaylaştıran veya zorlaştıran birtakım faktörler söz konusudur. Bu faktörler, kurum içi ve kurum dışı olmak üzere sınıflanabilir. Örneğin, bir hastanenin misyon ve vizyon tanımlamasının olması, SWOT analizine ve stratejik plana sahip olması, acil durum ve kriz planının bulunması, mali bilançosu, sigorta teminatları, saygınlığı, örgütsel aidiyet ve kültür, krizlerle ilgili yönetici ve hastanenin deneyimi kurum içi faktörlere örnek sayılabilir. Krizin konusu, büyüklüğü, etki alanı, sektörel durum, üst kurumsal yapılar gibi durumlar kurum dışı faktörlere örnektir.

Yönetici kriz döneminde karar alma süreçlerini merkezileştirmesi ve mutlaka kararların tek bir merkezden hızlı ve etkili yayılmasını sağlaması gerekir. Bununla birlikte sorunu tanılama, irdeleme alternatif çözüm önerileri geliştirme, kıyaslama süreçlerinde bilgi, zaman darlığı ve katılım sınırlılığı yaşayacaktır. Her şeye rağmen yöneticinin “en kötü karar kararsızlıktan daha iyidir” gerçeğini idrak ederek, deneyim, tecrübe ve sezgisel kavrayışlarını da kullanarak ve mümkün olduğunca karar sürecini işleterek hızlı karar alıp uygulama becerisini göstermesi krizlerle başa çıkmada hayattır.

**Doç. Dr. Vahit YİĞİT**

1995-1999 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi bölümünden mezun oldu. 2003 yılında Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı, 2004 yılında ise Gazi Üniversitesi Hastane İşletmeciliği Bilim Dalında Yüksek lisansını tamamladı. 2013 yılında ise Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında Doktorasını tamamlamıştır.

1999-2001 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Hastanesinde Gece İdaresi ve Malzeme Planlama biriminde sağlık idarecisi olarak görev yaptı. 2002-2012 yılları arasında Gaziosmanpaşa Üniversitesi Hastanesinde öğretim görevlisi kadrosunda işletme müdürü olarak görev yaptı. 2005-2006 yılları arasında Genel Kurmay Başkanlığı TSK Sağlık Komutanlığında Sağlık Yönetimi Subayı olarak görevini yürüttü. 2012 yılından SDÜ Isparta MYO'da, 2016 yılından itibaren ise SDÜ İİBF Sağlık Yönetimi Hastane İşletmeciliği Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. 2015-2020 yılları arasında SDÜ Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde İşletme Müdürü olarak görev yapmıştır. 2017 yılından itibaren Türkiye Sağlık Hizmetleri Kalite ve Akreditasyon Enstitüsü Akreditasyon Denetçisi olarak görev yapmaktadır. 2018 yılında doçent olmuştur.

Vahit Yiğit, sağlık ekonomisi, hastane işletmeciliği, maliyet ve performans analizi, maliyet etkililik analizi, dış kaynaklardan yararlanma, malzeme ve stok yönetimi, verimlilik ve performans gibi konusunda ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış 80 yakın makale ve bildirisi bulunmaktadır.

Evli ve üç çocuk babasıdır.

E-mail: yigitv@hotmail.com





## İlaç ve Tıbbi Malzeme Yönetimi

Doç. Dr. Vahit Yiğit

Sağlık hizmeti sunumunda ilaç ve tıbbi malzeme en önemli girdi kaynakları arasında yer almaktadır. Hastanelerin giderlerin yaklaşık %40-50 ilaç ve tıbbi malzemeler oluşturmaktadır. Olağanüstü bir durumda ilaç ve tıbbi malzemeye erişilememesi telafisi mümkün olmayan sağlık sonuçlarına neden olabilmektedir. Bu nedenle hastanelerde afet planı çerçevesinde mutlaka ilaç ve tıbbi malzeme yönetimine yer verilmelidir.

Hastanelerde ilaç ve malzeme tedarik zinciri kesintileri, doğal afetler, savaş veya terör, tedarikçi iflası, iş anlaşmazlıkları, siber saldırılar gibi birçok olayın sonucu olabilir. Olağanüstü bir durumda hastanenin tedarik zinciri kesintisiz çalışmalıdır. Bu nedenle hastanelerde gerek olağanüstü gerekse normal zamanda etkin ve kaliteli bir sağlık hizmeti sunabilmek için iyi işleyen bir tedarik zinciri yönetimine ihtiyaç duyulmaktadır. Tedarik zinciri yönetimi, sağlık hizmeti üretimde kullanılacak malzemenin üretim yerinden malzemeyi son kullanıcı olan hastaya ulaştırılmasına kadar olan tüm malzeme ve bilgi akışının, etkin biçimde kullanılmasını amaçlayan bir sistem yaklaşımı ve stratejik bir yönetim felsefesidir.

COVID-19 salgını, ilaç ve tıbbi malzeme tedarikini etkileyen olağanüstü bir olaydır. Covid-19 salgını tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de hammadde üreticisinden hastaya kadar tüm paydaşları olumsuz yönde etkilemiştir. Pandemi ile ilaç ve malzeme teminin de belirsizlik seviyesi ve kesintinin uzunluğunun yanı sıra çeşitli coğrafi bölgeler üzerindeki eşzamanlı etkisi olmuştur. Ayrıca diğer birçok kesintinin aksine pandemi yalnızca arzı değil, aynı zamanda ürün ve hizmetlere olan talebi de etkilemiştir. Bu kapsamda Dünya Sağlık Örgütü, artan talep, panik satın alma, istifleme ve yanlış kullanımın neden olduğu küresel kişisel koruyucu ekipman arzındaki ciddi ve artan kesintinin, yeni koronavirüs ve diğer bulaşıcı hastalıklar nedeniyle hayatları riske attığı konusunda uyarılmıştır. Sağlık malzemeleri üretiminde Çin dünyanın fabrikası olarak bilinmektedir. Örneğin bu salgından önce Çin, dünyadaki maskelerin yaklaşık yarısını ürettiyordu. Ancak Çin'deki enfeksiyon oranı arttıkça imalat sistemleri durma noktasına geldi ve diğer yardımcı malzemelerde de tedarik edilememe sorununu oluşturmuştur. Bu kapsamda ülkemiz bu olağanüstü durumda öncelikle pandemi malzemelerini üretilmesi için bütün ülke kaynaklarını seferber etmiştir. Sağlık Bakanlığı ilaç ve malzeme tedariki politikaları geliştirmiş ve TUBİTAK ise üniversitelere ilaç ve tıbbi malzeme projelerine kaynak ayırmıştır.

Hastanelerde etkin bir ilaç malzeme yönetimi sistemi kurulması olağanüstü durumlara daha hazırlıklı olunmasına yardımcı olacaktır. Bu nedenle malzeme yönetimi fonksiyonları olan; malzeme planlama, satınalma, stok yönetimi, depolama, taşıma-dağıtım-kontrol ve atıkların değerlendirilmesi sürecinin afet planları ile uyumlu hale getirilmelidir. Bu sayede bir afet anında, doğru malzeme, ürün ve hizmetlerin, doğru miktarda, doğru kaynaktan (tedarikçiden), doğru kalitede, doğru fiyattan, doğru zaman ve yerde teslim alınması sağlanacaktır.

## Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Feridun Çelikmen

Mustafa Feridun Çelikmen 1961 yılında Kemaliye’de doğdu. 1985 yılında İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi’nden mezun oldu. Zorunlu hizmetini Alaçam ilçesinde tamamladı. Mezuniyet sonrası ABD, Kanada ve İskoçya’da eğitimler aldı. 1991-2007 yılları arasında International Hospital İstanbul’da acil serviste çalıştı. Arama Kurtarma Derneği’nin (AKUT) kurucu başkanlığını yaptı. 2003-2005 yılları arasında Türkiye A Milli Basketbol Takım doktorluğu yaptı. 2011 yılında Yeditepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Ana Bilim Dalı’nda uzmanlık eğitimini tamamladı. 2011-2015 yılları arasında Sağlık Bakanlığı Afetlerde Acil Sağlık Hizmetleri İstanbul Şube Müdürlüğü yaptı. 2011 yılından beri Yeditepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Ana Bilim Dalı’nda Dr. Öğretim Üyesi görev yapmaktadır.



İngilizce ve Almanca bilen Çelikmen evli ve üç çocuk babasıdır.  
E mail: fcelikmen@gmail.com



**PANEL- 2: HASTANELERDE DEPREME HAZIRLIK VE SÜRECİN  
YÖNETİMİ  
HASTANELERDE DEPREME HAZIRLIK, TRİYAJ VE İLK ACİL  
MÜDAHALE**

**Dr. Öğr. Üyesi Feridun Çelikmen**

Deprem nedir? Başlangıç noktası yerin içinde bulunan, doğal nedenli yer kabuğu devinimidir. Doğal bir yer kabuğu hareketi doğadaki canlılar içinde neden en çok insanı etkiler? İnsanların, yaşam alanı olarak kullandıkları binalar, rafineri ve dolun tesisleri gibi riskli alanlar vb. yerler saniyeler içinde insanlar için ölümcül tuzaklara dönüşebilmektedir. Depremde hayatta kalmanın ipuçları;

1. Olabildiğince hedef küçültmek, ezilse bile yok olmayan “ev eşyalarının” yanında, binaların dikey yapı elamanlarının yatay katlar arasında oluşturduğu boşlukların da yardımıyla yan yatar, cenin pozisyonunda bulunmak,

2. Binaların zemin, giriş gibi 10 -15 saniyede tüm bireylerle birlikte terk edilebilecek alt katlarından sarsıntı hissedilir hissedilmez dışarıya, güvenli yere kaçış yaşam kurtarıcıdır. Çok katlı binaların üst katlarında bir yerlere koşuşturmak, pencerelerden atlamaya çalışmak, asansör, merdiven gibi güvenli olmayan yerlere yönelmek ölümcül olabilir.

3. Enkaz altında kalmalar, uzunca süre kurtarılmayı beklerken bazen kış koşullarında hareketsiz kalma ile de birleşince ölümcül olabilecek hipotermiye neden olabilir. Hipotermiden korunmanın da en iyi yolu olabildiğince vücut yüzeyini küçültmekle, cenin pozisyonunu almakla mümkündür.

4. Bazal metabolizma ile yaşamı uzun sürdürmenin en iyi yolu uyku halinde bulunmakla mümkün olabilecektir.

5. “Çök-kapan-tutun” pozisyonunda, çömelmiş durumda iken şayet ezilme yaralanmasına yol açabilecek bir çökmesi söz konusu olursa, çöken yapı elemanları bu pozisyonda ilk olarak en ölümcül darbeyi “baş ve boyun” bölümünde oluşturacaktır. Yan yatar “cenin” pozisyonunda ise yaşama şansını arttıran boşluk yüksekliği için en az “kalça” yüksekliği kadar olan, ortalama 30-40 cm mesafe yeterli olacak, baş ve boyun ön kol ve ellerin korumasında, en az yüksekliğe ihtiyaç isteyen bu konumda, son anda dahi refleks olarak bir sığınma hareketi vücut bölümlerini düşen objelerden koruna bilecektir. Ayrıca “cenin” pozisyonu aynen “recovery-kendine gelme-koma” pozisyonunda olduğu gibi gerek kalp gerekse de solunum sistemlerinin işlevselliği daha uzun süre korunabilecektir. 7. Yan yatar “cenin” pozisyonunda, çöken yatay elamanlar arasında 40-50 cm’den daha dar alanlarda sıkışma söz konusu olduğunda dahi en azından bir böbreğin yüz üstü veya sırtı üstü yatar duruma göre 8. Asfiksi (havasızlıktan boğulma), enkaz altında kalan depremedelerde ana ölüm nedenlerinden biridir. Eller ve ön kolla korunan ağız ve burun etrafında yan yatar durumda, yıkıntı anında molozlardan korunma, sonrasında da gereğinde solunum sahasını genişletme olanağı vardır. Yüz üstü çömelme ya da yatakta sırt üstü yatarak yastıkla kafanın örtülmesi durumunda şayet bina yıkılırsa bu şans ortadan kalkacaktır.

9. Deprem çantası, binası sağlam, kentleşmesi uygun zemin etütleri ile gerçekleştirilmiş ülkelerde sel baskını, tayfun, hortum, deprem benzeri felaketlerde, esas sorunun enkaz altında kalmaktan ziyade, “mahsur kalmak” şeklinde tanımlanabileceği durumlar için uygun olabilir.

10. Özellikle deprem anında, ilk sallantılar hissedildiğinde, “zaman=yaşamdır”. Eğer bina yıkılırsa zaten devre dışı kalacak olan elektriği, gazı kesmeye çalışmakla, zaman bir başka deyimle “yaşam” yitirilmemelidir. Binaların yıkılması sonucu, bu tür ani akım boşalmalarında en yakın konumlu gaz, elektrik vs. devre kesicilerinin devreye otomatik olarak girmesi çağdaş kentleşmenin, yapı standardının gereğidir.

### Emine Uyanık Altıparmak

1993 yılında Manisa Gördes Sağlık Meslek Lisesi'nden mezun oldum. 1996 Anadolu Üniversitesi Halkla İlişkiler, 2006 Anadolu Üniversitesi Laboratuvar ve Veteriner Sağlık Bölümlerini bitirdim. 2017 Atatürk Üniversitesi Acil Yardım ve Afet lisans mezunuyum.

Meslek yaşamıma 1993 yılında başladım. 1993-1995 Gördes Devlet Hastanesi çocuk kliniği, 1995-2004 Eskişehir İl Sağlık Eğitim Merkezi, 2004-2009 Merzifon Kara Mustafa Paşa Devlet Hastanesi dahiliye kliniği, 2009-2011 Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi dahiliye kliniği, 2011-2013 Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi cerrahi kliniği, 2013-2020 cerrahi endoskopi, 16.07.2020'den beri Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü olarak görevime devam etmekteyim.

Evli ve iki çocuk sahibiyim.



**DEPREMDE HEMŞİRELİK HİZMETLERİNİN YÖNETİMİ****Emine Altıparmak**

SBÜ İzmir Tepecik Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) afeti; “İnsanlar için can ve mal kayıplarına neden olan toplumu fiziksel, psikolojik ve ekonomik yönleriyle etkileyen ve yerel imkânlar ile baş edilemeyen her türlü doğal, teknolojik veya insan kaynaklı olaylar” şeklinde tanımlamıştır. Afetler meydana gelme nedenine göre doğal ve beşeri olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğal afetler insanların neden olmadığı, insanlar tarafından önlenemeyen, deprem, sel, fırtına gibi durumlardır. Beşeri afetler ise insanların doğada meydana getirdiği değişimler sonucu oluşur.

Afetlerin sonucunda fiziksel, ruhsal ve sosyal olarak yaralanmış/hastalanmış çok sayıda insan bulunmaktadır. Bu insanlara sağlanması gereken sağlık hizmetlerinin niceliksel ve/veya niteliksel nedenlerle, yerel imkânlarla sunulmaması nedeniyle sakat kalma, organ kaybetme ölüm gibi birçok olumsuz durumla karşılaşmaktadır.

Sağlık kurumlarının afet durumunda sorumluluğu, diğer birçok kurum ve kuruluşta olduğu gibi yalnızca personel ve hizmet verilen grubun güvenliğinin sağlanması değil afet sırası ve sonrasında artan tıbbi bakım ve tedavi gereksinimlerinin karşılanmasını da kapsamaktadır. Bu nedenle sağlık kurumlarının afet öncesinde gereken hazırlık çalışmalarını gerçekleştirmeleri büyük önem taşımaktadır. Bu şekilde afetlerden en az zarar görmeleri ve afet sırasında işlevsel kalmaları sağlanmış olmaktadır. Afet sırasında süratle olaya müdahale eden, belirli bir sistem içerisinde olaya yaklaşan kişilerin görevlerinin çok iyi tanımlandığı, düzenli kayıtların tutulduğu ve her alanda ortak dilin kullanıldığı afetle mücadele sistemi “hastane afet planı” olarak tanımlanmaktadır.

Afet planının taşınması gereken özellikler;

Acil müdahale sistemlerinin gelişimi, personel eğitimi ve gerekli donanımın satın alınması aracılığıyla hastanelerin o anki mevcut hastaları için bakımı sürdürebilmesi, personeli koruyabilmesi ve afet nedeniyle ortaya çıkan ihtiyaçlara cevap verebilmesi için hazırlıklı olmalarını sağlamaktır.

Uygun kişiler plandaki uygun pozisyona getirilmeli ve yönetsel zincire tam uygunluk sağlamalıdır.

Afet planı her türlü olasılığa uyarlanabilen esnek yapıda olmalıdır.

Plan sistematik olmalıdır ve tanımlanmış sorumluluklar, net görevler içermelidir.

Afet yönetim sistemi tüm çalışanlar tarafından kavranmalı, herkesin bir sorumluluğu olduğu gibi her çalışanın kime karşı sorumlu olduğu bilinmelidir.

Her pozisyonun yedeği/yedekleri belirlenmelidir.

Hastane afet yönetim sistemi, hastane dışı kurumları ve toplumun beklentilerini karşılamalıdır.

Kayıt ve belgeye önem verilmeli, olası felaket anında bile hızlı kayıt yöntemleriyle her ayrıntı belgelenmelidir.

Sağlık kurumlarında hemşirelerin ve özellikle yönetici hemşirelerin afet durumuna ilişkin önemli görevleri bulunmaktadır. Afetler, yöneticilerin hızlı karar vermelerini gerektirdiğinden, yönetici hemşirelerin karar verme ve kontrol için gerekli temel bilgi ve beceriye sahip olmaları gerekmektedir. Sıklıkla bir afet anında temel uygulamalar unutulmakta ve sistem olduğundan daha fazla karmaşık hale gelebilmektedir. Bu nedenle hemşirelik yönetiminin afet anındaki planlama, örgütlenme, yönlendirme, koordinasyon ve kontrol ile ilgili yönetim fonksiyonlarının yeniden gözden geçirilerek bu temel fonksiyonları uygulamaları gerekmektedir. Yönetici hemşirelerin, yönetim kaynakları olan insan, mali, malzeme, destek ve sistem kaynakları ile ilgili sorumlulukları bulunmaktadır. Bu kaynaklardan her birinin yönetimi afet öncesi, afet sırası ve sonrasında hayati önem taşımaktadır.

**Uzm. Hem. Şengül Kanyılmaz**

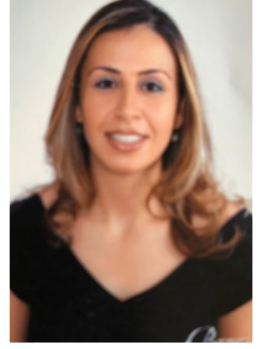
1996 -1998 Çukurova Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu ön lisans programını, 1998-1999 Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu lisans programını, 2012- 2014 Atılım Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans programını bitirdi.

2000- 2018 yılları arası Ege Üniversitesi Acil Servisinde hemşire ve sorumlu hemşire olarak çalıştı.

2018 Ege Üniversitesi Acil Tıp Anabilim Dalında Başhemşire olarak çalıştı. 2019 Çalışan Sağlığı Biriminde iş kazaları ve beyaz kod alanında çalıştı. 2019- 2021 Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Ad.' da Başhemşire pozisyonunda görevine devam etmektedir. Acil Hemşireleri derneğinde Disiplin Kurulu üyesi olarak çalıştı, halen Acil hemşireleri derneğinde Denetleme bölümünde görev yapmaktadır.

Kanyılmaz evli iki çocuk annesidir.

E-mail: sengulkanyilmaz@gmail.com



## KİTLESEL YARALANMALARDA/DEPREMDE ACİL HİZMETLERİNİN YÖNETİMİ

**Msc Şengül Kanyılmaz**

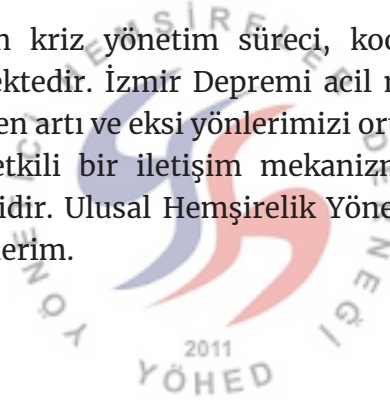
Ege Üniversitesi Acil Tıp Anabilim Dalı Başhemşiresi

Afetlere bağlı olarak mevcut kurumsal ve tıbbi kaynakların ya da yönetim sistemlerinin, etkilenen nüfusun tıbbi ihtiyaçlarına yanıt vermede yetersiz kaldığı, tıbbi bakım kapasitesinin üstündeki olaylar kitlesel felaketler olarak tanımlanır. Terör Saldırısı, Yangın, Deprem, Sel, Bulaşıcı Hastalıklar, Kasırğa, Kimyasal, Biyolojik, Radyolojik, Nükleer terörist saldırılar, Endüstriyel kazalar kitlesel felaketlerdir.

Kitlesel felaketlerin (özellikle depremlerin) ardından hem sahada, hem de tüm ülkede yoğun üzüntü, karmaşa, telaş ve panik yaşanır. Felaket merkez üssündeki ve yakın çevredeki hastaneler çoğu kez yıkılmış veya hasara uğramıştır; ayakta kalanlara ise çok kısa bir süre içinde yüzlerce hasta başvurur. Bu koşullar altında, enkazdan canlı çıkarılabilen pek çok felakette uygun tedavi yapılamadığından veya yanlış tedaviler sonucu da kaybedilebilmektedir.

Krizler, ciddi, geniş kapsamlı ve beklenmeyen, bu nedenle hızlı müdahale edilmesini gerektiren olaylardır. Günümüzde sosyo-ekonomik sorunlardan dolayı kriz türleri artmıştır ve bazı krizler tüm dünyayı etkiler hale gelmiştir (pandemiler, afetler, iklim değişiklikleri vb.) Günümüzde krizler öncekilerden daha tehlikelidir. Bu nedenle kriz yönetimi konusu tüm kurumlar için önem kazanmıştır.

30 Ekim İzmir Depreminin kriz yönetim süreci, koordinasyon ve kriz iletişimini boyutlarıyla etrafında incelenmektedir. İzmir Depremi acil müdahale sürecinde çok sayıda koordinasyon ve iletişim yönünden artı ve eksi yönlerimizi ortaya çıkmıştır. Bu koordinasyon sorunlarının oluşmaması için etkili bir iletişim mekanizmasının kurulması ve hazırlık çalışmalarının artırılması gereklidir. Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongresinde emeği geçen tüm meslektaşlarıma teşekkür ederim.



**Uzm. Hem. Saadet PEKSU**

1987-1991 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 2011 yılında Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Ana Bilim Dalı Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Yüksek Lisans Programını bitirdi.

1988-1991 yılları arasında İÜ Kardiyoloji Enstitüsü'nde ve Florence Nightingale Hastanesinde çalıştı. 1991 -1995 yılları arasında Almanya' da bulundu ve dil eğitimini tamladıktan sonra Aile Hekimliği Birimlerinde gözlemci olarak görev yaptı. 1998-2001 yılları arasında Bandırma' da, 2001-2005 yılları arasında İstanbul' da İngilizce öğretmenliği yaptı. 2006-2008 yıllarında Özel bir eğitim merkezinde İlk yardım Eğitmeni olarak, 2008-2011 yılları arasında da İstanbul Büyükşehir Belediyesi tarafından yürütülen Sağlık Taraması Projesinde Proje Yöneticisi olarak görev aldı. 2011-2012 yıllarında Üsküdar Mehmet Orhan Erdağı Aile Sağlığı Merkezinde çalıştı. 2012 yılında İstanbul Halk Sağlığı Müdürlüğü'nde Eğitim Birimi Sorumlusu, 2015-2017 yılları arasında Aile Hekimliği Eğitim Geliştirme Şube Müdürü olarak görev yaptı.

Halen İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı Bulaşıcı Olmayan Hastalıklar Birimi Uzmanı olarak görev yapmakta olan Saadet PEKSU, evli ve üç çocuk annesidir.

E-mail: [saadet.peksu@gmail.com](mailto:saadet.peksu@gmail.com)





**PANEL-3: COVID 19 SALGIN SÜRECİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN DENEYİMLER  
COVID-19 SALGIN SÜRECİNDE BİRİNCİ BASAMAK SAĞLIK HİZMETLERİNİN  
YÖNETİMİNE İLİŞKİN DENEYİMLER  
Saadet PEKSU**

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı

Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan kentinde etiyojisi bilinmeyen pnömoni vakaları bildirilmeye başladıktan sonra tüm dünya ülkeleri gibi Türkiye'de de hazırlıklar başlamıştır. Tarih boyunca tüm dünyayı etkisi altına alan salgınlarla mücadelede görülmüştür ki hastalığın tedavi edilmesinin yanı sıra esas önemli olan hastalığın yayılmasını önlemektir. Her salgında hastalık etkenine göre etkin tedavinin uygulanabilmesi için geçen zamanda, hastalığın yayılmasını önlemek salgınları büyük ölçüde kontrol altına almak demektir. Salgınların yayılmasını önlemek amacıyla yapılan uygulamaların büyük çoğunluğu Birinci Basamak Sağlık Hizmetleri kapsamında yapılır ki bu uygulamalar, salgının seyrini değiştirecek kadar önemli uygulamalardır. Bu kapsamda Covid-19 salgın yönetiminde Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çin'in Wuhan kentinde vakaların görülmeye başlaması ile "Pandemi Eylem Planı" hayata geçirilmeye başlanmıştır.

10.01.2020 tarihinde Sağlık Bakanlığı bünyesinde Operasyon Merkezi ve COVID-19 Bilim Kurulu kurulmuştur. İllerde İl Sağlık Müdürlüklerine bağlı Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlıkları, salgının birinci basamaktaki yönetiminde en büyük sorumluluğa sahip başkanlık olmuştur. Aynı tarihlerde Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı Bulaşıcı Hastalıklar Birimi koordinasyonunda "Kriz Merkezi" kurulmuş ve olası salgın hazırlıkları için planlamalar yapılmaya başlanmıştır.

Öncelikle mevcut insan gücü gözden geçirilmiş, Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığı altında verilen hizmetler aksamayacak şekilde diğer birimlerdeki personeller ve yöneticiler "Pandemi Eylem Planı" kapsamında görevlendirilmiş, hafta sonu ve gece nöbet sistemiyle çalışma düzenine geçilmiştir. Bu personel görevlendirmeleri ve çalışma düzeni, 39 İlçe Sağlık Müdürlüklerinde de aynı şekilde uygulanmıştır. Salgına hazırlık açısından İlçe Sağlık Müdürlükleri tarafından ilçelerinde bulunan resmi/özel tüm sağlık kuruluşlarında çalışanlara COVID-19'a özel eğitimler verilmiştir.

24.01.2020 tarihinde ilk "COVID-19 Bilim Kurulu" rehberi yayınlanmış ve olası vaka tanımı yapılmıştır. Bu hazırlıklar yapılırken diğer taraftan henüz Türkiye'de ilk vaka görülmeden önce başlatılan salgın yönetiminde görevlendirilen ekipler tarafından sürecin başından beri İstanbul ilinde olası vakaların günlük hastane izlemlerinden bilgi notları hazırlanmış ve Sağlık Bakanlığına sunulmuştur. Olası vaka çıkış sayıları göz önüne alınarak İstanbul ilçeler bazında 39 bölge kabul edilmiş ve her bir bölgeye Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığından bir yönetici, ilçe koordinatörü olarak atanmış ve saha ile merkez arasındaki iletişimin daha hızlı olması hedeflenmiştir. Saha ekipleri ve merkez ekipleri tarafından ilçelerin özelliklerine göre personel, koruyucu ekipman, araç, şoför vb. olası gereksinimleri belirlenerek planlaması yapılmıştır.

COVID-19 salgınında Dünya Sağlık Örgütü'nün salgın ile küresel mücadelede getirmiş olduğu ilk uygulama seyahat yasağı olmuştur. Bu şekilde toplumsal hareketliliğin azaltılarak hasta bireylerin ve temas ettiği bireylerin hastalığı taşımasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır. Bu kapsamda, Türkiye'de de 03.02.2020 tarihinde Çin'den gelen uçuşlar durdurulmuştur.

Ancak bu küresel salgında uluslararası yolculuklar devam ettiği sürece risk söz konusu olduğu için Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde görevlendirilen ekipler, uluslararası yolculuklarda riskli temas yaşamış hava yolu şirketleri çalışanlarının izolasyona alınması,

günlük izlem yapılması ve numunelerinin alınması görevlerini yürütmüşlerdir. Hatta yurtdışından gelen uçakların içinde numune almışlardır.

Yurda salgının girişini engellemeye ve salgına hazırlık yapmaya yönelik çalışmalar devam ederken, 11.03.2020 tarihinde Türkiye’de ilk vakanın görüldüğü açıklanmış, aynı tarihte DSÖ tarafından salgın ilan edilmiştir.

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde 16.03.2020 tarihinde, tedavi ve koruyucu sağlık hizmetlerinden, lojistik destek hizmetlerinden, laboratuvar hizmetlerinden, özel sektör ve acil sağlık hizmetlerinden sorumlu il yöneticileri ve akademisyenlerden oluşan “COVID-19 Kriz Koordinasyon Merkezi”, Halk Sağlığı Hizmetleri Başkanlığında oluşturulmuştur. İl düzeyinde “Pandemi Koordinasyon Kurulu” oluşturulmuş ve 28.03.2020’de ilk toplantı İstanbul Valisi başkanlığında yapılmıştır.

Pozitif vakaların görülmeye başlamasından sonra süreç daha güç ve daha dikkatli yönetilmesi gerekir bir hale gelmiştir. Artık sürece izole edilen pozitif vakaların filyasyon işlemleri de dahil olmuştur. İçişleri Bakanlığı Genelgesi ve Sağlık Bakanlığı algoritmaları doğrultusunda, klinik durumu ağır olan vakalar haricindeki pozitif vakaların ve semptomatik temaslıların durumları, evlerine yapılan filyasyon ziyareti ile değerlendirilip tedavileri verilmiştir. Semptomatik temaslıların PCR numuneleri de yine kendi evlerinde saha filyasyon ekipleri tarafından alınmıştır. Bu ekipler İlçe Sağlık Müdürlükleri bünyesinde her biri üç kişi ve bir araçtan oluşan ve dönüşümlü olarak haftanın her günü 08.00 – 23.00 saatleri arasında çalışacak şekilde görevlendirilmişlerdir. Her ekip iki Sağlık Personeli ve bir şoförden oluşmaktadır. Süreç içerisinde filyasyon ekip sayısı 2000’ in üzerine çıkmıştır.

Filyasyon ekiplerine test kitlerinin dağıtılması ve ekipler tarafından ikamet adreslerinde alınan numunelerin laboratuvarlara ulaştırılması da ilçe sağlık müdürlükleri tarafından yürütülmüştür. Numunelerin soğuk zincirde nakli, hızlı sonuç verilmesinin olası yeni vakaların tespitinde önemli olması, erken tedavinin mortalite ve morbiditeye etkisinden dolayı bu işleyiş için iyi bir organizasyon çok önemlidir. Bu ekiplerin gereksinimleri, ilçelerdeki salgın ilerleyişine göre İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Halk Sağlığı Hizmetleri ve Personel Hizmetleri Başkanlığı tarafından kesinti verilmeksizin iş yükü analizleri yapılarak belirlenmiştir.

Tüm bu kriz yönetiminde önemli bir payı da Sağlık Bilişim Sistemleri almıştır. Şubat ayı sonunda başlanan çalışmalar sonucunda, Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü tarafından hali hazırda kullanılmakta olan Halk Sağlığı Yönetim Sisteminde (HSYS) COVID-19’a özel bir vaka takip modülü oluşturulmuştur. Bu modülün en önemli özelliği; başka bir iletişim yolu kullanılmadan vaka ve temaslı kayıtlarının kurumlar, kuruluşlar, iller ve ilçeler arasında aktarımını, bildirimini, izlenmesini, kaydedilmesini sağlamasıdır. HSYS’nin Mernis, E-nabız, Aile Hekimliği Bilgi Yönetim Sistemi (AHBS), Laboratuvar Bilgi Yönetim Sistemi (LBYS), Hastane Bilgi Yönetim Sistemi (HBYS) ve Ölüm Bildirim Sistemi (ÖBS) ile bağlantıları sağlanmıştır.

Sonrasında filyasyon ekiplerinin ev ve hastane ziyaretlerinde filyasyon yaparken akıllı telefonlarda tüm işletim sistemleri tarafından rahatça kullanılabilen için “Filyasyon ve İzolasyon Takip Sistemi (FİTAS)” mobil uygulamasına geçilmiştir. Bu uygulama ile ziyaret öncesinde kısa mesaj atma, bilgilendirilmiş onam kodu gönderme, filyasyon kaydına bu onam kodunu girme, filyasyon sürelerinin ve ekiplerin konumlarının izlenebilmesi özellikleri aktive edilmiştir.

Sonrasında da kullanıma giren “Mekansal İş Zekâsı (MİZ)” uygulaması ile harita üzerinde vaka ve temaslı kümelenmelerinin belirlenmesi, anlık olarak ekip konumlarının izlenmesi ve ekiplere buldukları konumlara göre vaka veya temaslı atamaları yapılması sağlanmıştır.

Bu uygulamalardan gelen verilerin değerlendirilmesi ve bu verilere istinaden kararlar alınabilmesi için sağlık istatistiklerinin detaylı olarak raporlanmasını sağlayan bir karar destek sistemi olan “Sağlıkta İstatistik ve Nedensel Analizler (SİNA)” uygulaması il ve ilçe yöneticilerine tanımlanmıştır.

COVID-19 salgın sürecinde her ülke sınırlarını aynı anda kapatmamıştır. Ülkelerarası geçişler devam ettiği sürelerde özellikle yaz aylarında hasta olan bireylerin yolculuk sırasında hasta olduğu belirlendiği zaman birlikte yolculuk ettiği uçak, otobüs ya da diğer kullandığı toplu taşıma araçlarında bulunan yolcular temaslı kabul edilmiş ve söz konusu kişiler için karantina ve izolasyon uygulaması başlatılmıştır. Bu uygulamalar sadece ülkeler arası geçişlerde değil şehirlerarası geçişlerde de uygulanmıştır. Sağlık Bakanlığı ve Bilim Kurulunun çalışmaları sonucu belirlenen algoritma doğrultusunda pozitif vakalara ve yolcu temaslılarına karantina uygulaması yapılmış ve belirlenen sürede karantinada kalmaları sağlanmıştır.

Sağlık Bakanlığı tarafından 3 defa hane halkı COVID-19 seroprevalans çalışması planlanıp hayata geçirilmiştir. Bu taramalarda ilçelerdeki filyasyon ekipleri hane ziyaretlerinde görev almıştır. Ayrıca belirli aralıklarda Milli Savunma Bakanlığı'nın Asker alma (ASAL) işlemleri öncesinde adaylara PCR taramaları için ekipler oluşturulmuştur. Toplu yaşanan cezaevi, huzurevi, bakımevi vb. yerlerde çalışanlara yönelik 10-14 günlük vardiya değişimleri sırasında PCR tarama işlemleri yapılmıştır. Toplu yaşanan bu yerlerde pozitif vaka olduğunda temaslı taraması daha çok sayıda kişilere yapılmıştır. Ulusal sınavlara girecek vaka ve temaslılar için Acil Sağlık Hizmetleri Başkanlığı aracılığıyla evden sınav yerine taşıma sağlanmıştır. Bu çalışmaların yanı sıra kalacak yeri olmayan pozitif vakaların ve temaslıların kalabilmesi için yurtlar oluşturulmuştur.

İldeki tüm sağlık hizmetlerinin yönetimini sağlayan İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, vaka filyasyonu, temaslı takibi ve bunların izolasyon/karantina süreçlerine yön verirken, CoronaVac aşısına “Acil Kullanım Onayı (AKO)” verilmesiyle birlikte yine HSHB'ye bağlı “Aşı Programları Birimi (APB)” de COVID-19 aşılarının dağıtım ve izlemine yapma görevini üstlenmiştir. COVID-19 aşılara AKO verilmesi öncesinde, İl Sağlık Müdürlüğü düzeyinde sağlık yöneticileriyle toplantılar ve ön hazırlıklar yapılmıştır. Hangi araçla hangi depodan hangi ilçelere dağıtım yapılacağı planlanmıştır.

Sağlık Bakanlığı tarafından 10.01.2021 tarihinde, öncelikli olarak sağlık çalışanlarına uygulanmak üzere, COVID-19 aşısı İstanbul ana depoya teslim edilmiştir. 14.01.2021 tarihinde sabah saat 05.00 itibariyle 15 frigorifik araçla İSM'lere aşı dağıtımına başlanmıştır.

Sağlık hizmetlerinin kapsamında, planlanmasında, örgütlenmesinde ve uygulanmasında halk sağlığı bakış açısına ve Birinci Basamak sağlık çalışanları insan gücüne ihtiyaç vardır. Bu salgın deneyimleri, salgını bitirecek en etkili uygulamaların, bu bakış açısıyla planlanan koruyucu sağlık hizmetleri olduğunu bize tekrar göstermiştir.

**BERRİN BULUT ÇEPNİ**

1986 - 1990 yılları arasında Amiral Bristol Özel Sağlık Meslek Lisesi'nden mezun olarak Amerikan Hastanesi'nde aktif çalışma hayatına başladı. 2011 yılında Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Lisans eğitiminden sonra Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisansı ile öğrenimine devam etti.

1990 - 1993 yılları arasında ülkemizin ilk özel Yoğun Bakım Ünitesi olan Amerikan Hastanesi Yoğun Bakım Ünitesi'nde Ekip Lideri Hemşire olarak çalıştı. 1992 yılında kısa süreli olarak New York Presbyterian Hospital ve Baltimore The Johns Hopkins Hospital' da gözlemci olarak bulundu. 1994 yılında çalışmaya başladığı Kardiyovasküler Cerrahi Yoğun Bakım ünitesinde Ekip Lideri ve Başhemşire olarak toplam 16 yıl görev aldı. 2010 yılında geçici görevlendirme ile İtalyan Hastanesi Sorumlu Hemşiresi olarak çalıştı. 2010- 2014 yılları arasında Amerikan Hastanesi' nde Klinik Supervisör, 2014 yılında Koç Üniversitesi Hastanesi'nin açılışını takiben Yönetici Hemşire olarak görev aldı. 2019 yılı itibari ile Koç Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü olarak görev yapmaktadır.

Berrin Çepni Türk Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği (TYBHD) kurucu üyelerinden olup dernek Yönetim kurulunda uzun yıllar çeşitli görevlerde bulunmuştur. Amiral Bristol Mezunları Derneği Yönetim Kurulu üyesi olup, aldığı eğitimler ve 30 yılı aşan mesleki deneyimi ile Hemşirelerin ve mesleğin güçlendirilmesi amacı ile birçok çalışmaya katkı sağlamıştır.

Evli ve 2 çocuk annesidir. E-mail: bcepni@kuh.ku.edu.tr



## HASTANELERDE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ HEMŞİRE DENEYİMİ Berrin BULUT ÇEPNİ

Koç Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürü

COVID-19 salgını öncelikle sağlık profesyonelleri ve kurumlarını etkileyerek tüm dünya çapında yeniden organize olmayı gerektiren büyük bir dönüşümü başlattı. Kendi faaliyetlerinin dışına çıkıp sağlık ekipmanları üretmeye başlayan grup şirketleri, ülkemize ve sağlık çalışanlarına büyük destek verirken sağlık profesyonelleri tarafından da “Sağlık, Eğitim ve Araştırma” alanlarında yaşama değer katan birçok adım atıldı.

Eylül 2014’ te hasta alımına başlayan Koç Üniversitesi Hastanesi’nin bugün 55 Yoğun Bakım, 371 Servis yatağı olmak üzere toplam 426 hasta odası, 15 Ameliyat odası ve ileri düzey girişimsel işlem alanları bulunmaktadır. Hemşirelik Hizmetleri Bölümü kadrosu yaklaşık 1000 kişiden oluşmaktadır. Bu kadro 740 hemşire ile beraber alanlarında görevli ebe, acil tıp teknikeri, anestezi teknikeri, tıbbi teknisyen ve portörlerden oluşmaktadır.

2019 yılı Kasım ayı sonlarında ortaya çıkan COV 2019 hastalığı ile bizler de çok zaman geçmeden tanışmaya başladık. Bilinmezlikler ve endişelerle dolu bir o kadar da güçlü durmamız gereken yeni dönem başlarken, Başhekimlik ile birlikte Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü olarak Ocak ayı sona ermeden ilk değerlendirdiğimiz konular; insan gücü kaynağımız, var olan teknik donanım ve eylem planlarımızıdır.

10 Mart 2020’de resmi tanı alan ilk vakayı takiben T.C. Sağlık Bakanlığı’nın 20 Mart 2020 tarihli genelgesi ile hastanemiz de salgın hastanesi ilan edildi. Tüm idari ve tıbbi bölüm liderlerinin katılımı ile gerçekleştirdiğimiz günlük toplantılarda Başhekimlik, Hemşirelik Yönetimi ve Enfeksiyon Kontrol Ekibi tarafından hastanemizdeki güncel durum ve dünyadaki gelişmeler şeffaf bir şekilde paylaşıldı. Tüm çalışanlarımızı ve bölümleri ilgilendiren değişiklikler ve alınan kararlar Genel Müdürlük tarafından tamimler ile duyuruldu. Kurumsal Önlemler, Kapasite, Eğitim ve Operasyonel süreçlerde salgının seyrine göre yapılan her değişiklikte “Çalışan Güvenliği ve Sağlığı” ile beraber “Hasta Güvenliği” adımlarından ödün verilmeyecek şekilde hareket edildi. COVID-19 izole servislerinde yatan hastalarımız için başlattığımız “Sanal Hasta Ziyareti Projesi” ile birçok hastamız hemşireleri tarafından yakınları ile görüştürüldü, özellikle entübasyon öncesi aileleri ile belki de son görüntülü görüşme fırsatını sağlayabildiğimiz hastalarımız bizlerde derin anılar bıraktı

COVID-19 tanılı hastalarımızın bakım ve tedavileri devam ederken, aşı uygulaması ile halk sağlığının korunmasına destek verdiğimiz bu günlerde; ülkemizde ve tüm dünyada kaybettiğimiz sağlık çalışanlarını saygı ile anıyor, yaşamın her anında elinden geleni – bildiği en iyi işi – yılmadan usanmadan en üst seviyede yerine getirmeye çalışan meslektaşlarımızı sevgi ile kucaklıyorum.

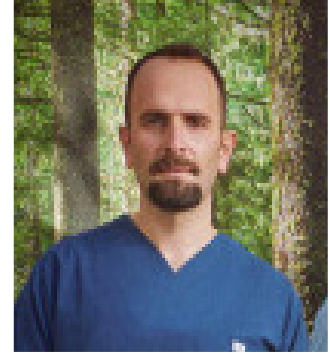
**Uzm. Hem. Özkan KARADEDE**

2003-2007 yılları arasında Uludağ Üniversitesi SYO'dan lisans eğitimini, 2019 yılında Medipol Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yüksek Lisans programını bitirdi.

2007-2008 yılları arasında Ankara Özel Bayındır Hastanesi'nde servis hemşiresi olarak çalıştı. 2008 yılında İÜ-C Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Genel Cerrahi Anabilim Dalı'nda servis hemşiresi olarak çalışmaya başladı. 2019 yılında Genel Cerrahi Anabilim Dalı servis sorumlu hemşiresi, 2020 yılında ise COVID-19 servis sorumlu hemşiresi oldu ve halen COVID-19 servis sorumlu hemşiresi olarak çalışmaktadır.

Özkan Karadede, Türk Hemşireler Derneği ve Türk Cerrahi ve Ameliyathane Hemşireleri Derneği üyesidir. Genel Cerrahi alanında Stoma/Ostomili hastalar ve COVID-19 pandemisi ile ilgili ulusal dergilerde yayınları bulunmaktadır.

Özkan Karadede, evlidir.



## COVID 19 SALGIN SÜRECİNİN YÖNETİMİNE İLİŞKİN SERVİS SORUMLU HEMŞİRESİ DENEYİMİ

**Uzm. Hem. Özkan KARADEDE**

İÜC Cerrahpaşa Tıp Fak. Hastanesi COVID-19 Servisi Sorumlu Hemşiresi

Koronavirüs Hastalığı-2019 (Coronavirus Disease-2019 (COVID-19) enfeksiyonu, Aralık 2019 tarihinde Çin'in Wuhan kentinde ilk kez görüldükten sonra neredeyse tüm dünya ülkelerine hızla yayılmış ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın ilan edilmiştir.

Ülkemizde 11 Mart 2020 tarihinde ilk COVID-19 vakasının belirlendiği duyurulmuştur. Bu tarihten başlayarak, sağlık hizmetinin sunulduğu merkezlerde COVID-19 salgınının yayılmasını engellemek ve COVID-19 ile ilişkili pnömoniye tedavi etmek için acil olmayan sağlık hizmetlerinin ertelenmesi, ameliyathanelerin yoğun bakım ünitesine dönüştürülmesi, sağlık çalışanlarının geçici olarak görevlendirilmesi gibi düzenlemeler yapılmıştır.

Salgın döneminde hem dünyada hem de ülkemizde sağlık çalışanları çok daha fazla etkilenmiştir. Ülkemizde aşılama çalışmaları başlamadan önce her 10 COVID-19 vakasından birisinin sağlık çalışanı olduğu belirtilmiştir. 11 Mart 2020 ile 8 Ocak 2022 tarihleri arasında 337 sağlık çalışanının hayatını kaybettiği raporlanmıştır.

COVID-19 salgın süreci boyunca tüm sağlık çalışanları gibi hemşireler de etkilenmiş ve çeşitli zorluklarla mücadele etmek zorunda kalmıştır. Türk hemşireler Derneği (THD)'nin online anket yöntemiyle elde ettiği ve "COVID 19 Mevcut Durum Analizi Raporu" başlığıyla yayınlamış olduğu verilere göre hemşireler; kişisel koruyucu ekipman eksikliğine ve bunların kullanımına yönelik sorunlar, uzun çalışma saatlerinin olması, dinlenme molasının yetersizliği, beslenme, dinlenme alanının yetersizliği, hasta/hemşire oranının yüksek olması, hemşirelik mesleğine ait görev, yetki ve sorumluluklar dışında görevlendirmelerin yapılması, özlük haklarına yönelik sorunlar yaşadıklarını bildirmişlerdir. Literatür bulguları da bu veriyi desteklemektedir.

Hastalığa bağlı mortalite oranlarının azaltılması, zamanında, gereksinime yönelik kanıta dayalı bakım vererek iyileşmenin sağlanması ve sağlık çalışanlarının güvenli bir çalışma ortamında hastalara bakım verebilmesi için hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin rol ve sorumlulukları bulunmaktadır. Bu sunum, bir üniversite hastanesindeki COVID-19 servis sorumlu hemşiresinin salgın süresi boyunca deneyimlerini 1. pik, 2. pik ve 3. pik dönemi başlıkları altında paylaşması amacıyla planlanmıştır.

**Uzm. Hem. Sibel Afacan Karaman**



1995 yılında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulunda lisans, 2011 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Hemşirelikte Yönetim yüksek lisans programlarını tamamlamıştır.

Kalp Damar Cerrahi Yoğun Bakım Hemşireliği, Anestezi ve Reanimasyon, Kalp Damar Cerrahi, Nörolojik bilimler Yoğun Bakımlarında Sorumlu Hemşirelik, Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği gibi alanlarda deneyimi mevcuttur. 2016-2021 yılları arasında Yeditepe Üniversitesi Diş Hastanesinde Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü görevini yürüten Sayın Karaman, 2020 yılı itibari

ile Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde okutmanlık görevine devam etmektedir. Pandemi dönemimin başında Yeditepe Üniversitesi Kozyatağı Hastanesi'nde Enfeksiyon Kontrol Koordinatörü olarak görevlendirilen sayın Karaman bugün deneyimlerini bizimle paylaşacaktır.

Email: safacan@yeditepe.edu.tr





**ENFEKSİYON KONTROL HEMŞİRESİ DENEYİMİ****Sibel AFACAN KARAMAN**

Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Dünyada son 20 yılda yaşanan deneyimlere bakıldığında doğru, yeterli ve zamanında önlemler alınmadığında bulaşıcı hastalıklar ve salgınlar küresel düzeyde artarak hızla yayıldığı görülmektedir. COVID-19 salgını veya benzeri bulaşıcı hastalıkların toplumsal düzeyde kontrol altına alınmasına yönelik yapılan eğitim, bağışıklama hizmetleri, taramalar, vaka bulma ve tedavi ve bakım süreçlerinde hemşireler önemli bir role sahiptir. Hastanelerde ise salgının yönetimi “Enfeksiyon Kontrol Komitesi” ile yürütülmektedir. Bu komite kuruma uygun enfeksiyon kontrol programı oluşturarak hasta ve çalışan güvenliğine yönelik izlem, kayıt, eğitim, politika ve prosedürlerin oluşturulması ve değerlendirme faaliyetlerini yapmaktadır. Enfeksiyon kontrol komitesinin tüm çalışmalarında en aktif rolü oynayan “Enfeksiyon Kontrol Hemşireleri”, ekibin anahtar üyesi olarak yer almaktadır.

Hastanelerde çalışan personel ve hastalar arasında enfeksiyonun yayılmasını önlemek için standart önlemlerin bilinmesi, güncel rehberler eşliğinde politika ve prosedürlerin oluşturulması ve alınan kararlara uyumun değerlendirilmesi çok önemlidir. Yüzyılımızın en önemli sağlık krizlerinden biri olan COVID-19 salgınında enfeksiyonun kontrol altına alınması, bulaşmanın engellenmesi ve çalışan/hasta sağlığının korunmasına yönelik enfeksiyon kontrol önlemlerine uyumun sağlanması bir kez daha ön plana çıkmıştır.

CDC ve WHO (2020) rehberine göre, şüpheli, olası ve doğrulanmış COVID-19 hastalarına bakım sırasında temas ve damlacık önlemlerinin alınması, aerosol oluşturma prosedürleri sırasında ise hava yolu önlemlerinin uygulanması önerilmektedir. COVID 19 salgınının aciliyeti nedeniyle, kişisel koruyucu ekipmanın (KKE) hem COVID 19 hastalarının tedavi ve bakımı sırasında hem de çeşitli faaliyetlerde (temizlik, atık yönetimi ve güvenli örnek alımı ve exitus bakımı vb.) doğru kullanımının sağlanması bulaşmasını önlemede önem taşımaktadır. Bu rehberler doğrultusunda yaptığımız girişimler;

**Standart Önlemler**

- El hijyeninin 5 endikasyona uygun olarak ve doğru şekilde sağlanması,
- Eldiven, yüz/göz koruyucular, maske ve koruyucu önlük gibi Kişisel Koruyucu Ekipmanların (KKE) doğru ve düzenli kullanımı,
- Güvenli enjeksiyon uygulamaları ve yaralanmalara karşı alınması gereken önlemler,
- Kesici/delici alet yaralanmalarının önlenmesi,
- Mukoz membran temasının önlenmesi
- Kontamine ekipman veya araçların uygun şekilde yönetilmesi,
- Çevre kontrolü ve temizliğin sağlanması,
- Hasta ve çalışan güvenliğinin etkin olarak sürdürülmesi,
- Sürveysin etkin ve aktif yapılması,

Bulaşmaya Dayalı Önlemlerin alınması (Temas, damlacık ve havadan alınan önlemler için yönergeler)

Standart önlemlerle birlikte kullanıldığında, enfeksiyon türüne ve bulaşma yoluna bağlı olarak farklı enfeksiyon kontrol önlemlerini içermektedir.

Bunlara ek olarak Covid-19 ile birlikte hayatımızda daha fazla yer tutmaya başlayan önlemler olarak;

- Triyaj ve kohortlama uygulaması ve sürekliliğinin sağlanması,

- Çalışanlara yönelik COVID-19 özel eğitimler, çalışanların güçlendirilmesi, salgın nedeniyle yapılan düzenlemelere yönelik eğitim programları,
- Kişisel Koruyucu Ekipmanların (KKE) sürekli sağlanması ve izlenmesi,
- Havalandırma ve iklimlendirme sistemleri ile ilgili ek önlemler,
- Alanlara özel önlemler (poliklinik, ameliyathane, yoğun bakım, radyoloji üniteleri vb.),
- Sosyal alanlarda ve toplantılarda alınması gereken önlemler dikkat edilecek uygulamalar,
- Çalışanlar ve ailelerinin temaslı ve pozitif takipleri,
- Atık yönetiminin doğru ve düzenli sağlanması,
- Temizlik ve dezenfeksiyon uygulamalarında dikkat edilmesi gereken hususlar gibi birçok konuda enfeksiyon kontrol komiteleri salgına özel eylem planları yapmış ve bunların uygulanması sağlanmıştır.

Tüm bu gelişmelerde “Enfeksiyon Kontrol Hemşireleri”nin önceki salgınların ışığında deneyimlerini ve güncel rehberler doğrultusunda bilgilerini birleştirmesi ve hastane ortamında alınması gereken eylemleri en hızlı şekilde gerçekleştirmesi gerekmiştir.

Salgın sürecinde geride bırakılan bir yılı aşkın süreçte tüm yeni çalışmaların ve literatür bilgilerinin güncel şekilde izlenmesine devam etmesi, yeni verilerin hızlı ve etkin bir şekilde sahaya aktarılması ve sahadaki uygulamaların izlenerek, güncellemelere uyumun sağlanmasının devamlılığı önemlidir. Bu doğrultuda Enfeksiyon Kontrol Hemşirelerine salgın sürecinde daha fazla yük ve özverili çalışmanın düşmesi de kaçınılmazdır.



# SÖZEL BİLDİRİLER



## B.01. Liderlikte Başarılı Planlama Örneği: Yetenek Yönetimi

Saliha Koç Acıbadem Sağlık Grubu Hemşirelik Hizmetleri Direktörü

ORCID: 0000-0003-3348-8519

Zübeyde Özel, Acıbadem Sağlık Grubu İş Geliştirme ve Proje Müdürü

ORCID: 0000-0003-3345-3359

Damla Doğru, Acıbadem Sağlık Grubu Proje Uzmanı, İstatistik Bölümü

ORCID: 0000-0003-4671-6605

**Giriş:** Sağlık, hemşirelik hizmetlerinin verimli sunulabilmesinde her düzeyde çalışanların liderliği önemlidir. Çalışmalar, sağlık kuruluşlarında liderlik açığı olduğunu göstermektedir. Hemşirelik hizmetlerinde çalışanların liderlik potansiyellerinin belirlenmesi ve gelişimlerinin sağlanması hasta, hemşire ve kurum çıktılarına katkı sağlayabilir.

**Amaç:** Acıbadem Sağlık Grubu (ASG) hastanelerinde potansiyel lider adayları belirlemek üzere yararlanılan yetenek yönetimi kullanım deneyimini paylaşmaktır. Yetenek Yönetiminin uygulama sürecinde PUKO Döngüsünden yararlanılmıştır.

**Yöntem:** PUKO Döngüsü

1) Planlama aşaması: Hastanelerimizde hastane sayısı ve kapasitesindeki artma hemşirelik bölümünde çalışanların yönetsel rollere hazırlanmasını, liderliklerinin geliştirilmesini gerektirmiştir. 2002’de başlattığımız liderlik programları için liderlik potansiyeli yüksek adayların belirlenmesinde sistematik bir yaklaşım benimsenmesine karar verilmiştir. Bu amaçla her hastanede; 2016 yılında hemşirelik ekibi ve hastane yönetiminden ortalama 7 kişiden oluşan komite oluşturulmuştur. Hemşire çalışanların liderlik potansiyellerini belirlemede literatür taraması yapılmış, McKinsey’in 10 maddelik yetenek değerlendirme aracının (Block Matrix) kullanılmasına karar verilmiştir. On maddeden oluşan bu araç Türkçeye çevrilmiştir. Bir grup yönetici hemşireye eğitim verilerek aracın kullanımını hakkında pilot çalışma yapılmıştır.

2) Uygulama: İstanbul ve Anadolu Hastaneleri gezilerek yetenek yönetimi hakkında hastane direktörüne ve hemşirelik hizmetleri müdürüne sunulmuş, yetenek değerlendirme aracı ilk olarak hastane yöneticileriyle uygulanmıştır. Yönetici hemşireler, 2017-2018-2019-2020’de Yetenek değerlendirmesiyle kendilerine bağlı 2942 hemşireyi değerlendirmiştir. Yönetici hemşire, hemşireler arasında iletişimin, birliğin artması, ekibin gelişim planlarının izlenerek üst pozisyona çıkarılacak adayın takipte tutulması sağlanmıştır.

**Bulgular:** 3) Kontrol Etme: 2017-2020 yılları arasında, yetenek değerlendirme aracıyla performansları değerlendirilen 2942 hemşire yönetici adayı gözden geçirilmiştir. Yetenek Yönetimi sonuçlarıyla potansiyeli ve performansı en yüksek “A1 Geleceğin Lideri” kategorisi yüzdesi %3,3 (2017-2020), 2. yüksek kategori “B1 Etkin ve Yüksek Performans” kategorisi yüzdesi %8,9 (2017-2020) ve 3. Yüksek kategori olan “A2 Gelişen Çalışan” %13,7 (2017-2020) elde edilmiştir.

4) Önlem Al: Sonuçlar ASG Hastanelerimizde yeni açılan Müdür, Hasta Bakım Sorumlusu, Sorumlu Hemşire, Ekip Liderliği pozisyonlarına aday havuzu oluşturmamızı sağlamış; 2017 yılında 90, 2018 yılında 141, 2019 yılında 109, 2020 yılında 167 sayıda toplam 507 hemşirenin ataması yapılmıştır.

**Sonuç:** ASG Hastanelerinde, hemşirelikte yetenek yönetimiyle potansiyel lider adaylarını belirleyen çalışma, yönetici hemşirelere aday belirlemede kazanım sağlamıştır. Yetenek Yönetiminin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması, uygulama alanında hasta, hemşire kurum çıktıları ile karşılaştırma çalışmalarının yapılması önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** Liderlik, potansiyel, yetenek yönetimi, performans, hemşirelik.

## B.01. An Example of Successful Planning in Leadership: Block Matrix

**Introduction:** Leadership of employees at all levels is important for effective and efficient representation of health and nursing services. Studies show that there is leadership gap in health institutions. Determining the leadership potential of the nursing staff and ensuring their development can contribute to the patient, nurse and institutional outputs.

**Aim:** The aim of this study is to share the experience of using 9 Block Matrix which is used to identify potential leader candidates in Acibadem Healthcare Groups (AHG) Hospitals. In this study PDCA cycle was used in the application process of 9 Block Matrix.

**Method:** Implementation Stages with PDCA Cycle

(1) Plan Phase: The increase in the number and capacity of hospitals in the Acibadem Healthcare Group has required the nursing staff to be prepared for managerial roles and to develop their leadership. Although there are leadership programs initiated in 2002 within the institution it was decided to adopt a systematic approach in determining candidates with high leadership potential, committee consisting of an average of 7 people consisting of a nursing team and hospital management was established in each hospital in 2016. The literature was searched to determine the leadership potential of the nurse staff and it was decided to use the MCKinsey 9 Block Matrix. 9 Block Matrix consisting of ten items has been translated into Turkish. A pilot study was conducted on the use of the 9 Block Matrix by training a group of executive nurses.

(2) Do Phase: Hospitals in Istanbul and Anatolia region were visited and a presentation was given to the Hospital Director and Nursing Services Manager about the purpose and use of Block Matrix, and the first Block Matrix Assessment was applied with these hospital managers. Executive nurses evaluated 2942 nurses working under them using 9 block matrixES in 2017-2018-2019 and 2020. The increase in communication and unity between the executive nurses and nurses enabled the candidate to be promoted to a higher position to be followed up by closely monitoring the development plans of the team.

**Results:** (3) Check Phase: 2942 nurse manager candidates were reviewed between 2017-2020 whose potential and performances were evaluated through the 9-block matrix. When the block matrix results are examined, the highest potential and performance is 'A1 Leader of the Future' 3,3%. Second highest category 'B1 Efficient and High' performance category 8,9%. And third highest category 'A2 Developing Employee' 13,7% , has been achieved.

(4) Act Phase: Results have enabled us to create a pool of candidates for the newly opened positions of nursing service manager, patient care supervisor, responsible nurse and team leadership at Acibadem Hospitals; 90 nurses in 2017, 141 in 2018, 109 in 2019, 167 in 2020 were assigned a total of 507 nurses.

**Conclusion:** The study, which identifies potential leader candidates with 9-Block Matrix in the nursing services department in Acibadem Hospitals, provided significant gains in determining candidates for manager nurses and reaching the right candidates. It is recommended to carry out validity and reliability studies of the 9-Block Matrix tool used in this process, and to make comparison studies with patient, nurse and institution outputs in the field of application.

**Keywords:** Leadership, potential, capacity management, performance, nursing.

## B.02. Hemşirelik Alanında Afet Yönetimi ile İlgili Yayınlanan Bilimsel Makalelerin İncelenmesi

Ayşe Çiçek Korkmaz\*, ORCID: 0000-0001-8184-1490

Serap Altuntaş\*, ORCID: 0000-0002-7695-7736

Funda Gül Bilgen\*\*, ORCID: 0000-0003-1076-8825

Fulya Demir\*\*, ORCID: 0000-0002-9057-597X

Halenur Kabasoğan\*\*, ORCID: 0000-0002-6073-1521

Kübra Özkara\*\*, ORCID: 0000-0002-5102-7567

\* Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Bandırma-Balıkesir.

\*\* Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Bandırma-Balıkesir.

**Giriş:** Son yıllarda deprem, sel, kitlesel yaralanma ve salgın hastalık gibi beklenmedik bir şekilde karşılaşılan doğal veya insan kaynaklı afetler dünya genelinde çok fazla yaşanmakta ve insan hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. Hemşireler de yaşanan bu afetler nedeniyle sağlığı olumsuz yönde etkilenen topluma sağlık hizmetlerinin sunumunda yönetici, eğitici, uygulayıcı rollerinin yanı sıra araştırmacı rolleri ile önemli bir sorumluluk üstlenmektedirler. Bu kapsamda afet yönetimi, afet hemşireliği gibi konularda bilimsel çalışmalar yaparak afetlerde hemşirelik hizmetlerinin geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak hemşirelikte afet yönetimi konusunda sayısı her geçen gün artan bu bilimsel çalışmaların gelecekte yapılacak araştırmalara yol gösterici olması açısından hangi konularda, hangi kapsamda, hangi yöntemle vb. yapıldığının ortaya konmasının ve değerlendirilmesinin gerekli ve önemli olduğu düşünülmüş ve bu amaçla mevcut araştırma gerçekleştirilmiştir.

**Amaç:** Bu çalışmada hemşirelik literatüründe afet yönetimi üzerine Ocak 2000-Nisan 2021 yılları arasında yayımlanan akademik çalışmaların sistematik olarak incelenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmada, ulusal ve uluslararası bilimsel dergilerde araştırma makalesi niteliğinde yayımlanan makaleler taranarak sistematik inceleme yöntemi ile değerlendirilmiştir. Literatür taraması için SCOPUS, MEDLINE, PubMed, CINAHL, Web of Science ve Google Akademik kullanılan ilk veri tabanlarıdır. Bu doğrultuda çalışmada ulusal ve uluslararası web tabanında “afet”, “hemşirelik” ve “afet hemşireliği” anahtar kelimeleri kullanılarak tam metnine ulaşılabilen ve yayın dili Türkçe ya da İngilizce olan 35 orijinal araştırma makalesi değerlendirme kapsamına alınmıştır. Bu makalelerden elde edilen verilerin sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

**Bulgular:** Çalışmaların değerlendirilmesi sonucunda araştırmaların en fazla uluslararası alanda 2014 ve 2015 yıllarında yayımlandığı bulunmuştur. Çalışmaların çoğunda önleme, hazırlık, müdahale ve iyileşme aşamalarını içeren afetin tüm evrelerini ele almak yerine özellikle hemşirelerin afetlere karşı hazırlıklı olmalarına odaklanan tanımlayıcı-ilişki arayıcı araştırma tasarımlarının kullanıldığı saptanmıştır. Bu araştırmalarda hemşirelerin afet durumlarına hazırlıklı olma ve afet yönetimi konusunda farkındalıklarının arttırılmalarının önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmaların bir kısmında hemşirelerin afet durumunda yaşadıkları deneyimleri veya afet hemşireliği yetkinlik algılarını inceleyen nitel araştırmaların da olduğu görülmüştür.

**Sonuçlar:** Hemşirelik alanında ulusal ve uluslararası literatürde afet yönetimi konusunda özellikle afetin tüm evrelerini ele alan araştırmaların az olduğu görülmektedir. Bu kapsamda hemşirelik alanında afet yönetiminin diğer boyutlarını içeren ve farklı araştırma yöntemlerinin kullanıldığı daha kapsamlı nicel ve nitel çalışmaların yapılması önerilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Afet hemşireliği, afet yönetimi, afet, hemşire, sistematik inceleme.

## B.02. Analyzing Scientific Articles Published on Disaster Management in Nursing

**Introduction:** In recent years, unexpected natural or human-induced disasters such as earthquakes, floods, mass injuries and pandemics have been experienced worldwide and have significantly affected human life. Nurses bear the load with their researcher roles as well as their roles of manager, trainer, and practitioner in the provision of health services to the society whose health take a hit because of these disasters. Within this scope, they contribute to the development of nursing services in disasters by carrying out scientific studies on disaster management and disaster nursing. The current study has been carried out in order to reveal that it is necessary and important to show and evaluate which subjects, in what scope, in what method these studies to be conducted in order to lead the future scientific research on disaster management in nursing which have been increasing recently.

**Aim:** The aim of the study is to systematically examine and evaluate academic studies on disaster management published between January 2000- April 2021 in the nursing literature.

**Method:** In the study, articles published as research papers in national and international scientific journals were reviewed and evaluated by systematic review method. SCOPUS, MEDLINE, PubMed, CINAHL, Web of Science and Google Academic were the primary databases utilized for search of literature. In this regard, the scope of the evaluation consists of 35 original research articles whose full text can be accessed using the keywords “disaster”, “nursing” and “disaster nursing” on the national and international web base and whose publication language is Turkish or English.

**Results:** As a result of the study, it was found that the studies were mostly published internationally and in the years 2014-2015. Most of the studies have used descriptive relationship research designs that specifically focus on nurses’ preparedness for disasters, rather than referring all stages of disaster including prevention, preparedness, response and recovery. As a result of these studies, it has been determined that it is important for nurses to increase their awareness of disaster preparedness and disaster management. In addition, some of the studies have also found qualitative studies examining nurses’ experiences in disaster situations or their perceptions on disaster nursing proficiency.

**Conclusion:** It is seen that the relevant studies are not sufficient regarding the inclusion of all stages of disaster in nursing in the national and international literature on disaster management. It could be suggested to conduct more comprehensive quantitative and qualitative studies in nursing, including other dimensions of disaster management and using different research methods.

**Keywords:** Disaster nursing, disaster management, disaster, nursing, systematic review.

### B.03. Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin COVID-19'a Yönelik Bilgi, Tutum ve Uygulamalarının İncelenmesi

Sevim Şen\*, ORCID: 0000-0003-3301-4153

Çağla Aydın\*\*, ORCID: 0000-0002-3262-6433

Hülya Nuray Bayraktar\*\*, ORCID: 0000-0002-3252-4162

Sema Demir\*\*, ORCID: 0000-0003-3697-9129

\* Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

\*\* Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Lisans Öğrencisi, İstanbul.

**Giriş:** COVID-19 salgınının etkili bir şekilde kontrol edilmesinin temel yolunun enfeksiyon kontrol önlemlerine uyum olduğu görülmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanlarının bilgi düzeyleri ve tutumları salgın yönetim sürecinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu kapsamda Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri de gelecekteki bulaşıcı hastalıkların yayılmasını önlemeye ve olası salgınlarda istenmeyen sonuçlarının etkisini kontrol etmeye yardımcı olacak kilit sağlık çalışanlarıdır.

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin COVID-19 bilgi, tutum ve uygulamalarını incelemektir.

**Yöntem:** Araştırma, Ocak-Şubat 2021'de çevrim içi ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirildi. Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme/Diyetetik, Hemşirelik ve Fizyoterapi/Rehabilitasyon Bölümlerinde okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 588 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanmış olan bilgi formu ve COVID-19 ile ilgili bilgi, tutum ve uygulama sorularından oluşan anket ile toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ki kare, bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya 965 öğrenciden 588'si katılmış olup yanıt oranı %60,93'tür. Öğrencilerin %32,1'i Hemşirelik ve %38,1'i Beslenme/Diyetetik Bölümünde okuduğunu, %28,9'u COVID-19'a yönelik eğitim aldığını, %78,7'si önlemler ile bulaşmanın engellenebileceğine inandığını, %96,4'ü önlemlere uyum sağladığını, %98,6'sı COVID-19'dan korunmak amacıyla el hijyeni, sosyal mesafe ve cerrahi maske kurallarını uyguladığını ve %89,6'sı kalabalık ortamlara girmediğini bildirmiştir. Katılımcıların bilgi düzeyi puan ortalamaları incelendiğinde, Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin diğer bölümde okuyan öğrencilere göre ( $F=7,309$ ;  $p=,001$ ), dördüncü sınıf öğrencilerinin diğer sınıflara göre ( $F=16,014$ ;  $p<,001$ ), staja çıkanların çıkmayanlara göre ( $t=4,132$ ;  $p<,001$ ) bilgi düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ( $p<,05$ ).

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları, öğrencilerin COVID-19'a yönelik bilgi düzeyinin ortalamasının üzerinde olduğunu ve önlemlere uyum konusunda olumlu tutuma sahip olduklarını göstermiştir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, bilgi, tutum, uygulama, sağlık bilimleri fakültesi öğrencisi.



### B.03. Examining the Knowledge, Attitudes and Practices of the Faculty of Health Sciences Students towards COVID-19

**Introduction:** It seems that the main way to effectively control the COVID-19 pandemic is compliance with infection control measures. For this reason, the knowledge levels and attitudes of healthcare professionals have a very important place in the pandemic management process. In this context, the students of the Faculty of Health Sciences are also key healthcare professionals who will help prevent the spread of future infectious diseases and control the effects of unwanted consequences in possible pandemics.

**Aim:** The aim of this research is to examine the COVID-19 knowledge, attitude, and practices of the students of the Faculty of Health Sciences.

**Method:** The research was conducted online in descriptive and cross-sectional design in January-February 2021. The sample of the study consisted of 588 students who were studying in the Faculty of Health Sciences, Nutrition / Dietetics, Nursing and Physiotherapy / Rehabilitation Departments and accepted to participate in the study. The data were collected with the Information Form prepared by the researchers, and knowledge, attitude, and practices about COVID-19. Data were evaluated using descriptive statistical methods, chi-square, independent samples t test and one-way ANOVA test.

**Results:** 588 out of 965 students participated in the study and the response rate was 60,93%. It was found that 32,1% were in Nursing and 38,1% were in the Department of Nutrition / Dietetics, 28,9% of the students indicated that they did get educated about COVID-19, 78,7% of them believed that contamination could be prevented with precautions and 96,4% complied with the measures, 78,7% of them believed that contamination could be prevented with precautions, 96,4% complied with the measures, 98,6% of them applied hand hygiene, social distance and surgical mask rules to protect against COVID-19, and 89,6% did not enter crowded environments. When the average scores of the participants' knowledge level are examined, the students of the Nursing Department are compared to the students studying in the other department ( $F = 7,309$ ;  $p = ,001$ ), the fourth grade students compared to the other grades ( $F = 16,014$ ;  $p < ,001$ ), those who did not go out for internship ( $t = 4,132$ ;  $p < ,001$ ), a statistically significant difference was found in knowledge levels ( $p < ,05$ ).

**Conclusion:** The findings of the study showed that the knowledge level of the students about COVID-19 is above average, and they have a positive attitude towards compliance with the measures.

**Keywords:** COVID-19, knowledge, attitude, practice, health sciences faculty student.

## B.04. Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği'nin Türkçeye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması

Havva Arslan Yürümezoğlu\*, ORCID: 0000-0001-7180-9833

Maria Schubert\*\*, ORCID: 0000-0002-0382-9290

Emine Sarıoğlu\*, ORCID: 0000-0002-1651-4263

Gülseren Kocaman\*, ORCID: 0000-0002-4078-1652

\* Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir.

\*\* ZHAW School of Health Professions Institute of Nursing, Switzerland.

**Giriş:** Tüm dünyada sağlık hizmetlerinin sunumunda yetersiz hemşirelik işgücü yaygın bir sorundur. Araştırmalar, hemşirelerin zaman yetersizliği nedeniyle son vardiyalarında en az bir veya daha fazla gerekli hemşirelik bakımını tamamlayamadıklarını göstermiştir. Bu sorunu ortaya koymak için en yaygın kullanılan ölçme araçlarından birisi Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği'dir (Basel Extent of Rationing of Nursing Care). Schubert vd. (2007) karşılanamayan bakımı ölçmek amacıyla Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği'ni 20 madde olarak geliştirmiş, 2013 yılında 32 madde olarak yenilemişlerdir. Bu çalışmada, ülkemizde karşılanamayan hemşirelik bakımını ölçmek için Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği-Revize edilmiş versiyonunun geçerlilik ve güvenirliliğinin yapılmasına karar verilmiştir. Ölçeğin beşli Likert tipinde yanıtlanan maddeleri; 0 (gerekli değil), 1 (asla), 2 (nadiren), 3 (bazen), 4 (genellikle) şeklindedir. Ölçek tek boyutlu bir yapıya sahip ve Cronbach alfa kat sayısı 0,94'dür.

**Amaç:** Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği-R'nin Türkçe'ye uyarlanması amacıyla geçerliliğini ve güvenirliliğini test etmektir.

**Yöntem:** Araştırma kesitsel ve metodolojik bir tasarıma sahiptir. Ölçek; çeviri, kapsam geçerliliği, yapı geçerliliği güvenirlilik yapılarak Türkçeye uyarlanmıştır. Araştırmanın verileri Eylül 2019 - Ocak 2020 tarihleri arasında Türkiye'deki iki kamu araştırma hastanesinde çalışan 350 hemşireden elde edilmiştir. Veri toplama araçları olarak Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği-R'nin Türkçe versiyonu, Hemşirelik İş İndeksi Ölçeği'nin personel ve kaynak yeterliliği alt ölçeği ve demografik özelliklere yönelik sorular kullanılmıştır. Verilerin analizi için tanımlayıcı istatistikler, kapsam geçerlilik indeksi, açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, Cronbach alfa iç tutarlılık, Guttman yarı yarıya ve maddeler arası güvenirlilik analizleri yapılmıştır.

**Bulgular:** 27 maddelik ve üç faktörlü (izlem, günlük bakım ve ihtiyaçlar, ve psikososyal bakım) yapıya sahip Türkçe ölçeğin genel Cronbach alpha katsayısı 0.91, üç faktörün değerleri ise sırasıyla 0,91, 0,90 ve 0,80 olarak hesaplanmıştır. Kapsam geçerlilik indeks puanı 0,82 ile 1,00 arasında değişmektedir. Yapı geçerliliği için KMO değeri 0,89 ve Bartlett testi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $\chi^2 = 5271.317$ ;  $p < 0.001$ ).

**Sonuç:** Basel Karşılanamayan Hemşirelik Bakımı Ölçeği-R ölçeğinin Türkçe versiyonu, karşılanamayan hemşirelik bakımını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir araçtır.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, karşılanamayan bakım, uyarlama, faktör analizi, geçerlik, güvenirlilik.

#### B.04. Adaptation of the Basel Extent of Rationing of Nursing Care-R Scale to Turkish: A Validity and Reliability Study

**Introduction:** Insufficient nursing workforce in healthcare is a common problem throughout the world. Research has shown that nurses do not complete at least one or more necessary nursing care elements in their last shift due to lack of time. One of the most widely used measurement tools to reveal this problem is the Basel Extent of Rationing of Nursing Care. Schubert et al. (2007) developed the Basel nmet Nursing Care Scale as 20 items in order to measure unmet care and revised it as 32 items in 2013 (Schubert et al., 2013). In this study, it was decided to make the validity and reliability of the Basel nmet Nursing Care Scale-Revised version to measure the nursing care that could not be met in our country. The items of the scale answered in five-point Likert type; It is 0 (not required), 1 (never), 2 (rarely), 3 (sometimes), 4 (usually). The scale has a one-dimensional structure, and the Cronbach alpha coefficient is 0.94 (Schubert et al., 2013).

**Aim:** To adapt the Basel Extent of Rationing Care-R scale into a Turkish-language version and to test its validity and reliability.

**Method:** The research has a cross-sectional and methodological design. Scale: Translation, content validity, structure validity were adapted to Turkish by making reliability. The data of the study were obtained from 350 nurses working at two public acute care hospitals in Turkey between September 2019 and January 2020. Participants were completed the survey questionnaire, which contains the Turkish version of Basel Extent of Rationing Care-R, the staffing and resources adequacy subscale of the PES-NWI (Practice Environment Scale of the Nurse Work Environment Index) and some demographic questions. The descriptive statistics, content validity index, exploratory and confirmatory factor analyses, Cronbach alpha, Guttman split-half, and inter-item reliability analyses were performed for the analysis of the data.

**Results:** The Turkish version of the Basel Extent of Rationing Care-R scale with a 27-item and three-factor (monitoring, daily care and needs, and psychosocial care) structure was calculated as 0.91, and the Cronbach alpha values of the three factors were 0.91, 0.90, and 0.80, respectively. Content validity index score ranges from 0.82 to 1.00. KMO value for construct validity was found to be 0.89 and Bartlett test was found to be statistically significant ( $\chi^2 = 5271.317$ ;  $p < 0.001$ ).

**Conclusion:** The Turkish version of the BERNCA-R scale is a valid and reliable tool to measure rationing of nursing care.

**Keywords:** Nursing, rationing care, instrument adaptation, factor analysis, validity, reliability.

## B.05. Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Klinik Basamaklandırma Kariyer Modelinden Memnuniyet Düzeylerinin, Uygulamanın Altıncı Yılında Değerlendirilmesi

Esma Gündüz, Anadolu Sağlık Merkezi Hastanesi, Kocaeli.

ORCID: 0000-0002-7632-1009

Arzu Kader Harmancı Seren, Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul.

ORCID: 0000-0002-4478-7234

**Giriş:** Hemşirelikte klinik basamaklandırma, yatak başı hemşireliğinde kullanılan, hemşirelerin kuruma bağlılıklarını ve memnuniyetlerini artırıp devir oranlarını azaltmayı hedefleyen, profesyonel ve kişisel gelişimleri için onları teşvik eden bir kariyer modelidir.

**Amaç:** Bu çalışmada özel bir hastanede çalışan hemşirelerin klinik basamaklandırma hemşirelik kariyer modelinden memnuniyet durumlarının uygulamanın altıncı yılında değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

**Yöntem:** Bu tanımlayıcı araştırmada veriler, klinik basamaklandırma kariyer modelini kullanan bir özel hastanede çalışan toplam 138 hemşireden, 1 Haziran - 31 Temmuz 2020 tarihleri arasında araştırmacı tarafından toplanmıştır. Veri toplamada araştırmacılar tarafından geliştirilmiş bir anket kullanılmıştır. Anketin ilk bölümünde mesleki ve demografik bilgi formu, ikinci bölümde ise hemşirelikte klinik basamaklandırma kariyer modeli memnuniyet değerlendirme anketi bulunmaktadır. Veriler tanımlayıcı istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin çoğunlukla (%75,4) klinik basamaklandırma kariyer modeline başvurdukları belirlenmiştir. Hemşirelerin yarıya yakın oranlarda “Klinik basamaklandırma modelinin hemşirelerin kuruma bağlılığını artırabileceğini düşünüyor musunuz?” (%50), “Klinik basamaklandırma modeli sonuçlarının, kariyer gelişimine etkilerinden memnun musunuz?” (%49,3) ve “Klinik basamaklandırma modeli sonuçlarının hemşireler arası ilişkileri olumlu etkilediğini düşünüyor musunuz?” (%49,3) sorularını “hayır” şeklinde yanıtladıkları bulunmuştur.

**Sonuç:** Bu bulgular ışığında ilgili hastanede modelin kuruma bağlılığı ve hemşirelerin kariyer gelişimlerini artıracak yönde geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, kariyer, klinik basamaklandırma kariyer modeli.

## B.05. Evaluation of Satisfaction Levels of Nurses Working in a Private Hospital with the Clinical Career Ladder Model in The Sixth Year of the Practice

**Introduction:** Clinical ladder in nursing is a career model used in bedside nursing, aiming to increase nurses' commitment and satisfaction to the institution and reduce turnover rates, and encourage them for their professional and personal development.

**Aim:** This study aims to evaluate the satisfaction levels of nurses working in a private hospital with the clinical stipulation nursing career model in the sixth year of implementation.

**Method:** In this descriptive study, data were obtained from a total of 138 nurses working in a private hospital using the clinical ladder career model. The researcher carried out the data with the nurses who agreed to participate in the study in the clinics of the relevant hospital between June 1 and July 31, 2020. A questionnaire developed by the researchers was used for data collection. In the first part of the questionnaire, there is occupational and demographic information form, and in the second part there is clinical stratification career model satisfaction evaluation questionnaire in nursing. Data were analyzed using descriptive statistics.

**Results:** Nurses mostly (75.4%) applied for the clinical ladder evaluation model. "Do you think that clinical stratification model can increase the commitment of nurses to the institution?" (50%), "Are you satisfied with the effects of clinical stratification model results on career development?" (49.3%) and "Do you think that the results of the clinical stratification model positively affect the relations between nurses?" It was found that (49.3%) answered their questions as "no."

**Conclusion:** In light of these findings, it is recommended to conduct studies in the relevant hospital to develop the model to increase the nurses' commitment to the institution and the career development of nurses.

**Keywords:** Nursing, career, clinical ladder career model.

## B.06. Çalışma Ortamının Hemşirelerin İş Doyumu ve Ayrılma Niyetine Etkisi

Hakan Kurnaz, Antalya Bilim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Antalya. ORCID: 0000-0002-7407-8797

Filiz Kantek, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Ana Bilim Dalı, Antalya. ORCID: 0000-0002-1524-9824

**Giriş:** İşten ayrılma niyeti; bireyin çalıştığı kurumda kalma niyetinin ölçüsüdür. Hemşirelerin iş doyumlarının yükseltilmesi ve ayrılma niyetlerinin azaltılması için iş doyum ve ayrılma niyetini etkileyen faktörlerin detaylı bilinmesine ihtiyaç vardır.

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, hemşirelerin çalışma ortamı algıları iş doyumları ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisini incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel türdeki bu çalışma, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Antalya Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde Mayıs-Ağustos 2018 arasında 870 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında, "Tanımlayıcı Bilgiler Formu", "İşten Ayrılma Niyeti Soru Formu", "Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği" ve "Minnesota İş Doyumu Ölçeği" kullanılmıştır. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, regresyon analizi, korelasyon analizi ve Cronbach alpha testleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Çalışma sonucunda elde edilen bulgular; hemşirelerin çalışma ortamı algılarının ortalamasının  $2,23 \pm 0,52$  olduğu, genel doyum ortalamalarının  $2,66 \pm 0,80$  olduğu, hemşirelerin %67,1'nin hemşirelikten ayrılma niyetinin düşük olduğu, %63,9'nun da işten ayrılma niyetinin düşük olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalışma ortamı algılarının iş doyum ile pozitif ve yüksek düzeyde ( $r=,720$ ,  $p<,001$ ) ilişkili olduğu, hemşirelikten ayrılma niyeti ile negatif ve düşük düzeyde ( $r=-,394$ ,  $p<,001$ ) ilişkili olduğu, işten ayrılma niyeti ile negatif ve düşük düzeyde ( $r=-,409$ ,  $p<,001$ ) ilişkili olduğu görülmektedir. Hemşirelerin çalışma ortamı algılarının genel iş doyumunu %51,9, işten ayrılma niyetini %16,7, hemşirelikten ayrılma niyetini %15,5 oranında açıkladığı belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmada hemşirelerin çalışma ortamlarını düşük düzeyde olumlu algıladıkları, iş doyumlarının orta düzeyde olduğu ve ayrılma niyetlerinin düşük olduğu bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin çalışma ortamı algılarının iş doyum ve işten ayrılma niyetini etkilediği belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş doyum, çalışma ortamı, hemşirelik, işten ayrılma niyeti.

## B.06. The Effect of the Working Environment on Nurses' Job Satisfaction and the Intention to Leave

**Introduction:** The intention to leave is measuring an individual's intention to stay in the institution where they work. To increase the job satisfaction of nurses and decrease their intention to leave, it is necessary to know the factors affecting job satisfaction and the intention to leave in detail.

**Aim:** The purpose of this study is to examine the relationship between nurses' work environment perceptions and their job satisfaction and intention to leave.

**Method:** This descriptive and cross-sectional study was carried out at the University of Health Sciences Antalya Training and Research Hospital between May and August 2018 with 870 nurses. "Descriptive Information Form," "Intention to Leave Job Questionnaire," "Nursing Job Index-Nursing Work Environment Assessment Scale," and "Minnesota Job Satisfaction Questionnaire" were used to collect the data. Number, percentage, mean, Regression analysis, Correlation analysis, and Cronbach Alpha tests were used to analyze the data.

**Results:** As a result of the study, it was found that the mean of the nurses' perception of the working environment was  $2.23 \pm 0.52$ , their overall satisfaction mean was  $2.66 \pm 0.80$ , 67.1% of the nurses had a low intention to quit nursing, and 63.9% had a low intention to leave. Nurses' perceptions of the work environment were positively and highly correlated with job satisfaction ( $r = .720$ ,  $p < .001$ ), negatively and lowly ( $r = -.394$ ,  $p < .001$ ) with an intention to quit nursing and negatively and at a low level ( $r = -.409$ ,  $p < .001$ ) with an intention to leave. It was determined that the nurses' perceptions of the working environment explained their general job satisfaction by 51.9%, the intention to leave 16.7%, and the intention to quit nursing 15.5%.

**Conclusion:** In the study, it was found that nurses perceive their work environment as unfavourable, their job satisfaction is moderate, and their intention to leave is low. Also, it was determined that nurses' work environment perceptions affect job satisfaction and intention to leave.

**Keywords:** Job saturation, work environment, nursing, intention to leave.

## B.07. Yönetici Hemşirelerin Algılamaları Işığında Yönetmel Yetkinliklerin Analizi

Fatma Demirkaya, İstanbul Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Eğitim ve Tescil Birimi, İstanbul, ORCID: 0000-0001-8318-3030

Hanife Tiryaki Şen, Dr. İstanbul Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Eğitim ve Tescil Birimi, İstanbul, ORCID: 0000-0003-3350-1701

**Giriş:** Hesap verilebilir hizmet sağlamak, iyi hasta çıktıları elde etmek, sağlık hizmeti sunanlara yol göstermek ve verimli çalışmalar yapmalarını sağlamak için sağlık yöneticilerinin yetkinlikleri önem taşımaktadır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, yönetici hemşirelerin algıları doğrultusunda yönetmel yetkinliklerinin belirlenmesidir.

**Yöntem:** Bu araştırma kesitsel ve tanımlayıcı olarak tasarlandı. Araştırmanın evrenini İstanbul ilinde kamuda çalışan 200 yönetici hemşire evreni oluşturmuş olup, örneklemini ise evren içinden gelişigüzel örnekleme yöntemi ile elektronik ortamda ulaşılabilen yönetici hemşireler oluşturmuştur. Verilerin toplanmasında "Tanıtıcı Bilgi Formu" ve Çetinkaya ve Özutku (2012) tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan "Yönetmel Yetkinlikler Listesi Ölçeği" kullanılmıştır. Veriler Nisan-Mayıs 2021 tarihlerinde katılımcılardan onam alınarak elektronik ortamda toplanmıştır. Veri toplama aracı 200 katılımcıya gönderildi ve 166 katılımcı dönüş sağladı. Geri dönüş oranı %83'dür.

**Bulgular:** Hemşirelerin verdikleri yanıtların ortalaması hemşirelerin yönetmel yetkinlere verdikleri önemin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %92,8'i kadın, %44,6'sı lisansüstü eğitim düzeyinde, %70,5'i sorumlu hemşire, %42,8'i 30-40 yaşlarında, %75,9'u 1-10 yıl yöneticilik deneyimine sahip olduğu görülmüştür. Toplam anket ortalaması  $4,91 \pm 0,41$  olarak bulunmuştur. Yetkinlik ifadeleri arasında en düşük ortalamanın "pozisyon gücünü kullanma ( $3,77 \pm 0,94$ ), müşteri odaklı olma ( $3,87 \pm 0,094$ ), inisiyatif alma ( $4,68 \pm 0,72$ ) olduğu, en yüksek ortalamanın güvenilir olma ( $4,73 \pm 0,54$ ), organize etme ( $4,73 \pm 0,57$ ), insan odaklı olma ( $4,68 \pm 0,55$ ) ifadelerine ait olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların tanıtıcı özelliklerine göre yönetmel yetkinlikler listesi anketi toplam puan ortalamaları karşılaştırıldığında, katılımcıların cinsiyet, görev ve yöneticilikte görev sürelerine göre gruplar arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** Bu çalışma yönetici hemşirelerin yönetmel yetkinlere verdikleri önem düzeyinin yüksek olduğunu, yönetmel yetkinliklerin en fazla güvenilir olma, organize etme, insan odaklı olma ve en az pozisyon gücünü kullanma, çalışan odaklı olma, inisiyatif alma konularında önemli olduğunu göstermektedir. Kariyer planlamalarında yönetici hemşireliğe yer veren hemşireler çalışma sonucunda belirlenen yönetmel yetkinlikler doğrultusunda kendilerini geliştirebilirler. Ayrıca hemşirelik eğitiminde çalışma sonucunda belirlenen yönetmel yetkinliklere yer verilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Yönetici hemşire, yönetmel yetkinlik, algı.



## B.07. Analysis of Managerial Competencies in the Light of Managerial Nurses' Perceptions

**Introduction:** The competencies of healthcare managers are important in order to provide accountable service, to obtain good patient outcomes, to guide healthcare providers and to ensure that they perform efficient work.

**Aim:** The aim of this study is to determine the managerial competencies of manager nurses in line with their perceptions.

**Method:** This research is designed as cross-sectional and descriptive. The population of the study consisted of 200 manager nurses working in the public sector in Istanbul, and the sample consisted of manager nurses who can be accessed electronically by random sampling method. The Introductory Information Form and the Managerial Competencies List Scale created by etinkaya and zutku (2012) in line with the literature were used to collect the data. The data were collected electronically between April-May 2021 with the consent of the participants. The data collection tool was sent to 200 participants. 166 participants made a return. The return rate is 83%.

**Results:** The average of the responses given by the nurses shows that the importance given to managerial competencies by nurses is at a high level. 92.8% of the participants are women, 44.6% are at the graduate level, 70.5% are responsible nurses, 42.8% are 30-40 years old, 75.9% are 1-10 years of management. It was seen to have experience. Total questionnaire average was found to be  $4,91 \pm 0,41$ . Among the competence statements, the lowest average was "using positional power ( $3,77 \pm 0,94$ ), being customer focused ( $3,87 \pm 0,0,94$ ), taking initiative ( $4,68 \pm 0,72$ ), the highest average was being reliable ( $4,73 \pm 0,57$ ), organizing ( $4,68 \pm 0,55$ ) and being human-oriented ( $4,68 \pm 0,55$ ). Comparing the total point averages of the managerial competencies list questionnaire according to the introductory characteristics of the participants, it was found that there was a significant difference between the groups according to the gender, duty and tenure of the participants.

**Conclusion:** This study shows that the level of importance given to managerial competencies by manager nurses is high; managerial competencies are most important in terms of being reliable, organizing, being human-oriented and using the least position power, being employee-oriented, and being employee-oriented taking the initiative. Nurses who include managerial nursing in their career planning can improve themselves in line with the managerial competencies determined as a result of the study. In addition, the managerial competencies determined as a result of the study can be included in nursing education.

**Keywords:** Nurse manager, managerial competence, perception.

## B.08. Klinik Eğitim Hemşireliği Uygulamasının Hemşire, Ebe ve Teknikerlerin Mesleki Algıları Üzerine Etkisi

Fatma Işık, Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, İstanbul. ORCID: 0000 0003 1494 3475

Özlem Şeko\* ORCID: 0000 0003 4781 4397

Melek Gençel\* ORCID: 0000 0003 3938 8770

Ayten Larçin\* ORCID: 0000 0002 7568 5353

Sema Yılmaz\* ORCID: 0000 0002 3232 0813

\*Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Eğitim ve AR-GE Birimi, İstanbul.

**Giriş:** Günümüzde hemşireler ne kadar iyi bir eğitim alsalar da özellikle işe yeni başlayanlar yanlarında onlara destek ve rehberlik yapacak bir uzmana ve rehberine ihtiyaç duyabilmektedirler. Ülkemizde klinik eğitim, sorumlu hemşire ve klinisyen hemşireler tarafından verilmektedir. Ancak gelişen kurumlarda, bir alanda derin bilgi ve ileri yeteneklere sahip klinik uzman eğitimcilere gereksinim duyulmaktadır. Bu nedenle hastanemizde her klinik için klinik eğitim hemşire/ebe/teknikeri görevlendirilmiştir. Klinik içerisinde eğitim ve rehberlik faaliyetlerinin devamlı olması mezuniyet sonrası tedavi ve bakım rolüne fazlasıyla odaklanmış olan klinik çalışanlarının eğitimci rollerinin farkına varıp benimsemesine, daha olumlu mesleki algıya sahip olmalarına ve gelecekte beklentilerinin daha olumlu olmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma klinik eğitim hemşireliği görevlendirmesi yönetim modelinin hemşire, ebe ve teknikerlerin mesleki algıları üzerine olan etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve karşılaştırmalı olarak gerçekleştirilen çalışma, Şubat 2019-Eylül 2019 tarihleri arasında Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yürütülmüştür. Araştırmanın evrenine tüm kliniklerin eğitim hemşire/ebe/teknikerleri 65 kişi alınmış olup örnekleme yöntemine gidilmeden tüm evrene ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak çalışmaya katılmayı kabul eden gönüllü 54 klinikeğitim hemşire/ebe/teknikeri ile çalışmada gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanmasında araştırmacılar tarafından oluşturulan 29 sorudan oluşan tanımlama formu ve Karaman (2008) tarafından tasarlanan 47 sorudan oluşan mesleki algı ve gelecekte beklenti anketi kullanılmıştır. Mesleki algı ve gelecekte beklenti anketi ilk değerlendirmeden 6 ay sonra tekrar uygulanmıştır. Veriler ortalama, yüzdelik ve ki-kare testi ile analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya katılanların, %83,3'ü hemşire ve yaş ortalamaları  $32,13 \pm 7,20$ 'dir. Katılımcıların ilk değerlendirmede %83,3'ünün, son değerlendirmede ise %92,6'sının mesleklerini severek yaptıkları; ilk değerlendirmede %42,6'sının, son değerlendirmede %70,4'ünün mesleklerinden yeterince doyum sağladıkları gözlemlenmiş olup aralarında anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Katılımcıların ilk değerlendirmede %24,1'inin, son değerlendirmede %61,1'inin mesleğinin statüsünün yüksek olduğunu düşündüğü ve ilk değerlendirmede %42,6'sının, son değerlendirmede %66,7'sinin mesleğinin statüsünün gelecekte daha iyi olacağını düşündüğü saptanmış olup aralarında anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ).

**Sonuç:** Klinik eğitim hemşireliği uygulamasının katılımcıların mesleki algıları üzerine olumlu katkı sağladığı, bireysel ve mesleki beklentilerini olumlu yönde arttırdığı bulunmuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Eğitim, klinik eğitim hemşireliği, meslek algısı, gelecekte beklenti.

## B.08. The Effect of Clinical Education Nursing Practice on the Professional Perceptions of Nurses, Midwives and Technicians

**Introduction:** Nowadays, no matter how well-educated nurses are, especially newcomers, they may need an expert and guide to support and guide them. In our country, clinical training is provided by responsible nurses and clinician nurses. However, in developing institutions, clinical specialist educators with deep knowledge and advanced skills in a field are needed. Therefore, a clinical training nurse / midwife / technician has been assigned for each clinic in our hospital. It is thought that the continuity of training and guidance activities in the clinic will contribute to the awareness and adoption of the educator roles of clinical staff, who have focused on the role of postgraduate treatment and care, to have a more positive professional perception and to have more positive expectations from the future.

**Aim:** This study was conducted to determine the effect of clinical education nursing assignment management model on the professional perceptions of nurses, midwives and technicians.

**Method:** The descriptive comparative study was conducted between February 2019 and September 2019 at Şişli Hamidiye Etfal Training and Research Hospital. The population of the study was 65 people, training nurses/midwives/technicians of all clinics, and it was aimed to reach the whole population without using the sampling method. However, the study was conducted with 54 volunteer clinical training nurses/midwives/technicians who agreed to participate in the study. In collecting the data, a diagnosis form consisting of 29 questions created by the researchers and a professional perception and future expectation questionnaire consisting of 47 questions designed by Karaman (2008) were used. The professional perception and future expectation questionnaire was applied again 6 months after the first evaluation. The data were analyzed using mean, percentage and chi-square tests.

**Results:** 83.3% of the participants in the study are nurses and their average age is  $32.13 \pm 7.20$ . 83.3% of the participants in the first evaluation and 92.6% in the final evaluation do their profession fondly; It was observed that 42.6% of them in the first evaluation and 70.4% of them in the last evaluation had enough satisfaction from their profession and a significant difference was found between them ( $p < 0.05$ ). It was determined that 24.1% of the participants thought the status of their profession to be high in the first evaluation and 61.1% in the final evaluation, and 42.6% in the first evaluation and 66.7% in the last evaluation thought that the status of their profession would be better in the future. significant difference was found between them ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** It was found that clinical education nursing practice contributed positively to the professional perceptions of the participants and increased their personal and professional expectations positively.

**Keywords:** Education, clinical education nursing, job perception, expectations from the future.

## B.09. Hemşirelik ve Ebelik Öğrencilerinin Hasta Mahremiyet Bilinç Düzeylerinin Karşılaştırılması

Arzu Bahar, Yüksek İhtisas Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Ankara. ORCID: 0000-0002-2132-1968

Derya Taşkın Erdem\* ORCID: 0000-0002-2974-3508

Gamze Hilal Dulkara\* ORCID: 0000-0002-4620-125X

\* Girne Amerikan Üniversitesi Hemşirelik Bölümü, Girne/ KKTC.

**Giriş:** Sağlık kurumlarında mahremiyet ihlalleri ile karşılaşlabilmektedir. Bu nedenle hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin mahremiyet bilincini, mesleki eğitimleri süresince kazanmaları ve içselleştirmeleri önemlidir.

**Amaç:** Bu araştırmada, KKTC’de lisans eğitimi gören hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin mahremiyet bilinç düzeyleri ve ilişkili faktörlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve karşılaştırmalı bu araştırma 01.01.2021-01.04.2021 tarihlerinde iki vakıf üniversitesinin hemşirelik ve ebelik yüksekokulunda yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 620 öğrenci oluşturmuş ve evrenin %80’ne ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise toplam 414 öğrenci oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak “Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Mahremiyet Bilinci Ölçeği” kullanılmıştır. Veriler google forms ile düzenlenmiş çevrimiçi anketlerin öğrenci iletişim gruplarında araştırmacılar tarafından paylaşılması ile toplanmıştır. Veriler, SPSS 24.0 programı ile yüzde, frekans gibi tanımlayıcı istatistikler, tek yönlü ANOVA, bağımsız gruplarda t testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin yaş ortalamasının  $21,20 \pm 2,40$ , % 86’sının kız, %46’sının ebelik öğrencisi olduğu belirlenmiştir. Öğrencilerin %58’sinin hasta hakları eğitimine katılmadığı ve %66’sının ise hasta haklarının mahremiyetle ilgili bölümünü bildiği bulunmuştur. Araştırmada tüm öğrencilerin “Mahremiyet Bilinci Ölçeği” toplam puan ortalaması  $3,53 \pm 0,31$  olarak belirlenmiştir. Hemşirelik öğrencilerinin toplam mahremiyet bilinci ortalaması  $3,55 \pm 0,25$  iken, ebelik öğrencilerinin toplam mahremiyet bilinci ortalaması ise  $3,51 \pm 0,377$  olarak bulunmuş ve yapılan bağımsız gruplarda t test sonucuna göre öğrenci grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark ( $p > 0.05$ ) bulunmadı.

**Sonuç:** Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin mahremiyet bilinç seviyeleri orta düzeyde ve birbirlerinden farklı olmayıp, birlerine yakındır. Mahremiyet bilinç düzeyinin tüm sağlık bilimlerinde okuyan öğrenci gruplarında ölçülmesi ve ilgili eğitimler düzenlenmesi mahremiyet bilincinin geliştirilmesi için önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Mahremiyet bilinci, hemşirelik, ebelik, hasta hakkı.

## B.09. Comparison of Nursing and Midwifery Students' Patient Privacy Awareness Levels

**Introduction:** Privacy violations may be encountered in healthcare institutions. For this reason, it is important for nursing and midwifery students to acquire and internalize privacy awareness during their vocational education.

**Aim:** In this study, it was aimed to determine the privacy awareness levels of nursing and midwifery students studying in the TRNC and related factors.

**Method:** This descriptive and comparative study was conducted in nursing and midwifery schools of two foundation universities on 01.01.2021-01.04.2021. The universe of the study was 620 students, 80% of the population was tried to be reached, a total of 414 students constituted the research sample. "Introductory Information Form" and "Privacy Awareness Scale" were used as data collection tools. The data were collected by sharing the online questionnaires organized with google forms by the researchers in the student communication groups. The study data were evaluated using descriptive statistics such as percentage, frequency, one-way Anova, and independent samples t tests with the SPSS 24.0 program.

**Results:** It was determined that the average age of the students included in the study was  $21.20 \pm 2.40$ , 86% was female and 46% were midwifery students. It was found that 58% of the students did not participate in the patient rights education and 66% knew the part of patient rights related to privacy. The total score average of all students in the "Privacy Awareness Scale" was found to be  $3.53 \pm 0.31$ . While the total privacy awareness mean of the nursing students was  $3.55 \pm 0.25$ , the mean of the total privacy awareness of the midwifery students was determined to be  $3.51 \pm 0.377$ , and no statistically significant difference ( $p > 0.05$ ) was found between the student groups according to the t test results in the independent groups.

**Conclusion:** Nursing and midwifery students have a moderate level of privacy awareness and are close to each other, not different from each other. It is recommended to measure the level of privacy awareness in student groups studying in all health sciences and to organize relevant trainings to improve privacy awareness.

**Keywords:** Privacy awareness, nursing, midwifery, patient rights.

## B.10. Hemşirelikte Motivasyon Alanında En Çok Atıf Alan İlk 50 Makalenin Bibliyometrik Analizi

Hande Yeşilbaş\*, ORCID: 0000-0003-1388-221X

Nezaket Yıldırım\*, ORCID: 0000-0003-0269-3587

Filiz Kantek\*, ORCID: 0000-0002-1524-9824

\* Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya.

**Giriş:** Motivasyon hemşirelik hizmetlerinin kalitesini ve güvenliğini doğrudan etkileyen faktörlerden biridir. Bununla birlikte, mevcut çalışmaların durumu ve gelişimini ortaya koyan bibliyometrik çalışma bulunmamaktadır.

**Amaç:** Araştırmanın amacı, hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin motivasyonuna odaklanan en çok atıf alan 50 çalışmayı belirlemek ve bibliyometrik özelliklerini analiz etmektir.

**Yöntem:** Araştırma verileri Web of Science (WoS) veri tabanından elde edildi. Taramada “motivation [title]” anahtar kelimesi kullanıldı. Sonuçlar research area “nursing” ile, languages “İngilizce” ile, doküman tipi “article ve review” ile sınırlandırıldı. Tarama sonucunda 254 çalışmaya ulaşıldı. Bu çalışmalar atıf sayısına göre yüksekte düşüğe doğru sıralandı. Hemşire ve hemşirelik öğrencilerinde motivasyonla ilgili en fazla atıf alan ilk 50 çalışma araştırmaya dahil edildi. Verilerin analizinde Excel ve SPSS, görselleştirilmesinde VOSviewer kullanıldı.

**Bulgular:** Çalışmaların 1979-2019 yılları arasında 20 farklı dergide yayınlandığı, 140 farklı yazar ve 25 farklı ülke tarafından üretildiği belirlendi. Çalışma sayısının en fazla olduğu dergi Nurse Education Today iken, en fazla atıf sayısına sahip dergi Journal of Advanced Nursing'di. En üretken ülkenin ABD olduğu, en fazla yayının 2015 yılında üretildiği saptandı. En üretken yazarın Moon Sook Yoo olduğu belirlendi. En sık kullanılan anahtar kelimelerin ise “motivation”, “nurses”, “nursing students”, “nursing education”, “work motivation” ve “nursing” olduğu belirlendi.

**Sonuç:** Motivasyon konusu hemşireler için aktif bir çalışma alanıdır. Çalışmaların etki faktörü yüksek dergilerde yayınlanmış olması, gelecekte kaliteli çalışmalar üretilmesi açısından güçlü bilgi kütleli olacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Ağ analizi, atıf analizi, bibliyometrik analiz, hemşirelik, motivasyon.

## B.10. Bibliometric Analysis of the Top 50 Highly Cited Articles on Motivation in Nursing

**Introduction:** Motivation is one of the factors that directly affect the quality and safety of nursing services. However, there is no bibliometric study that reveals the current status and development of studies on this subject area.

**Aim:** The aim of the study is to identify top 50 highly cited articles focusing on nurse and nursing student motivation and to analyze their bibliometric characteristics.

**Method:** A retrospective bibliometric analysis was used. The study data were collected from the Web of Science (WoS). The literature search was conducted using a certain keyword “motivation [title]”. The results were limited to research area (nursing), languages (English), document type (article and review). As a result, a total of 254 studies were found and documented. These studies were ranked according to the number of citations from high to low. 50 highly cited articles in nurse and nursing student motivation were included in the study. The study data were analyzed with Excel and SPSS and visualized with VOSviewer.

**Results:** It was determined that the studies were published in 20 different journals between 1979 and 2019, and were produced by 140 authors in 25 countries. The journal with the highest number of studies was Nurse Education Today, while the journal with the highest number of citations was Journal of Advanced Nursing. It was determined that the most productive country was the USA and the most publications were produced in 2015. The most productive author was Moon Sook Yoo. It was determined that the most frequently used keywords were “motivation”, “nurses”, “nursing students”, “nursing education”, “work motivation” and “nursing”.

**Conclusion:** Motivation is an active field for nurses. The fact that the studies are published in journals with high impact factors will create a strong knowledge base in terms of producing quality studies in the future.

**Keywords:** Network analysis, citation analysis, bibliometric analysis, nursing, motivation.

## B.11. Hemşirelerin Yöneticilerin Liderlik Davranışını Algılamalarının Değerlendirilmesi

Nermin Uyurdağ\*, ORCID: 0000-0001-5838-3057

Seyhan Çerçi\*, ORCID: 0000-0002-1370-9604

\* İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Doktora Öğrencisi, İstanbul.

**Giriş:** Hemşirelik mesleği günümüzde standart bir takım hemşirelik işlevlerini yapmaktan çok etkin, kaliteli ve az maliyetli hasta bakımı sunma yolunda ilerlemektedir. Bu durum araştıran, sorgulayan, plan yapan, karar veren, uygulayan ve özellikle liderlik özelliği olan hemşirelere olan gereksinimi oldukça attırmıştır.

**Amaç:** Bu çalışma bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin bir üst yöneticilerini liderlik davranış özellikleri açısından nasıl değerlendirdiklerini ve değerlendirmelerinin bireysel ve mesleki özelliklerine göre değişip değişmediğini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı araştırma tasarımı olan araştırmanın evrenini, Diyarbakır il merkezinde bulunan bir kamu hastanesinde çalışan 360 hemşire, örnekleme ise örnekleme büyüklüğü belirleme analizi ile 147 hemşire olarak saptanmış, ancak araştırma katılmayı kabul eden 155 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için gerekli etik onay, ölçek izni ve kurum izinleri alınmıştır. Araştırmanın verileri, literatür doğrultusunda geliştirilen tanıtıcı bilgi formu ile Ekvall ve Arvonen tarafından geliştirilen, geçerlik ve güvenilirliği Tengilimoğlu tarafından yapılan 36 maddelik “Liderlik Davranış Özellikleri Ölçeği” ile Mart-Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmış, yüzdelik, ortalama, Cronbach Alpha, t testi, tek yönlü ANOVA ve Tukey HSD testleri ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin “Liderlik Davranış Özellikleri Ölçeği”nin puan ortalaması  $3,71 \pm 0,99$  olup, en yüksek puan ortalaması ( $=3,78 \pm 0,87$ ) görev odaklı liderlik alt boyutunda, en düşük puan ortalaması ( $=3,65 \pm 0,91$ ) değişim odaklı liderlik alt boyutunda olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin iş gören odaklı liderlik alt boyutunda yoğun bakımda çalışanların ortalaması acilde çalışanların ortalamasından ( $F=5,646$ ;  $p=,004$ ), toplam liderlik ortalamasında ise serviste çalışanların ortalamasının acilde çalışanların ortalamasından yüksek olduğu belirlenmiştir ( $F=4,572$ ;  $p=,013$ ). Ayrıca, hemşirelerin iş gören odaklı liderlik alt boyutunda 1-5 yıl arasında çalışanların ortalaması 6-10 yıl arasında çalışanların ortalamasından ( $F=3,907$ ;  $p=,010$ ) yüksek olduğu ve değişim odaklı liderlik alt boyutu ortalamasının 1-5 yıl arasında çalışanların ortalaması 6-10 yıl arasında çalışanların ortalamasından daha yüksek olduğu ( $F=4,046$ ;  $p=,008$ ) bulunmuştur.

**Sonuç:** Hemşirelerin yönetici hemşirelerde bulunan liderlik davranış özelliklerinin algılanma düzeyi iş gören, görev ve değişim odaklı boyutlarda birbirine yakın olarak bulunmuştur. Çalışma sonuçlarının yönetici hemşirelerde liderlik davranışı geliştirmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Liderlik, hemşire, yönetici hemşire, liderlik davranışı.



## B.11. Evaluation of Nurses 'Perceptions of Administrators' Leadership Behavior

**Introduction:** The nursing profession is moving towards providing effective, quality and low-cost patient care rather than performing a standard set of nursing functions. This situation has increased the need for nurses who research, question, plan, make decisions, implement and especially have leadership characteristics.

**Aim:** This study was conducted to determine how nurses working in a public hospital evaluate their top managers in terms of leadership behavior characteristics and whether their evaluations vary according to their personal and professional characteristics.

**Method:** The population of the study, which is in a descriptive research design, consists of 360 nurses working in a public hospital in Diyarbakır city center, and the sample was determined as 147 nurses by sampling analysis, but 155 nurses who agreed to participate in the study. Necessary ethical approval, scale permission and institutional permissions were obtained for the research. The data of the study were collected between March and April 2019 using the Introductory Information Form developed by Ekvall and Arvonon and the 36-item Leadership Behavior Scale, the validity and reliability of which were made by Dilaver Tengilimoğlu. It was evaluated by percentage, mean, Cronbach Alpha, t test, ANOVA and Tukey HSD tests.

**Results:** The means core of the Nurses' Leadership Behavior Characteristics Scale is  $3,71 \pm 0,99$ , and the highest mean score ( $=3,78 \pm 0,87$ ) in the task-oriented leadership sub-dimension, the lowest mean score ( $=3,65 \pm 0,91$ ) was found to be in the change-oriented leadership sub-dimension. In the employee-focused leadership sub-dimension of nurses, it was determined that the average of those working in intensive care is higher than the average of those working in emergency care ( $F=5.646$ ;  $p=.004$ ), and the average of those working in the service is higher than the average of those working in the emergency service ( $F=4.572$ ;  $p=.013$ ). In addition, in the employee-focused leadership sub-dimension of nurses, the average of employees between 1-5 years is compared to the average of 6-10 years ( $F=3.907$ ;  $p=.010$ ), while the average of 1-5 years in the change-oriented leadership sub-dimension was found to be higher than the average of the employees between the years 6-10 ( $F=4.046$ ;  $p=.008$ ).

**Conclusion:** The level of perception of the nurses' leadership behavior traits found in manager nurses was found to be close to each other in employee, task and change-oriented dimensions. It is thought that the results of the study will contribute to the development of leadership behavior in manager nurses.

**Keywords:** Leadership, nurse, executive nurse, leadership behavior.

## B.12. Salgın Sürecinde Uzaktan Eğitim Yoluyla İntörnlük Stajı Yapan Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Yetkinlik Düzeylerinin İncelenmesi

Nurhan Çingöl\*, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0003-1398-7943

Mehmet Karakaş\*, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0002-0150-6930

Seher Zengin\*, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0003-2638-6848

Ebru Çelebi\*, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, ORCID: 0000-0003-2874-7395

\*Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Bolu.

**Giriş:** Hemşirelikte mesleki yetkinlik sağlık hizmeti alan herkesin sağlığı ve güvenliği üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Mesleki yetkinlik düzeyinin değerlendirilmesi, eğitim ihtiyaçlarını belirlemede ve yetkinlik geliştirmede önemli bir rol oynar.

**Amaç:** Bu çalışmada salgın sürecinde uzaktan eğitim yoluyla intörnlük stajı yapan hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleki yetkinlik düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki araştırma, bir üniversitenin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü dördüncü sınıfında okuyan 75 gönüllü öğrenci ile yapılmıştır. Veriler “Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Hemşirelik Öğrencileri Yetkinlik Ölçeği” kullanılarak internet aracılığı ile toplanmıştır. Veriler bir istatistik programı kullanılarak tanımlayıcı istatistikler, Kruskal-Wallis testi, Mann-Whitney U testi, bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan öğrencilerin %73,3’ü kadın, %64’ü 22-23 yaş aralığındadır. Öğrencilerin Hemşirelik Öğrencileri Yetkinlik Ölçeği toplam puan ortalamasının 261,80±26,90 olduğu, alt boyut puanlarına göre en yüksek puan ortalamasının 6,58±0,58 etik ve sorumluluk alt boyutuna, en düşük puan ortalamasının 4,92±1,18 ile klinik biyomedikal bilim alt boyutuna ait olduğu belirlenmiştir. Bazı demografik özelliklere göre toplam puan ortalaması ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır (p<,05).

**Sonuç:** Uzaktan eğitim yoluyla yapılan intörnlük stajı sonrasında öğrencilerin mesleki yetkinliklerini iyi düzeyde gördükleri, değerlendirmelerinde makul ve tutarlı oldukları belirlenmiştir. Ancak mesleki yetkinliği değerlendirmek için öz değerlendirmenin tek başına yeterli olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Eğitimlerini bu dönemde tamamlayan yeni mezun hemşirelerin akademik birimlerin katkılarıyla kurumları tarafından üç ila altı aylık bir uyum programına dahil edilmesi mesleki yeterliliklerinin test edilmesi ve geliştirilmesi açısından faydalı olabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Pandemi, salgın, hemşirelik lisans eğitimi, hemşirelik öğrencileri, mesleki yetkinlik, intörnlük.

## B.12. Investigation of Professional Competency Levels of Nursing Students Who Made Internship Through Distance Education During Pandemic

**Introduction:** Professional nursing competence has a direct impact on the health and safety of all people who take health care. The assessment of professional competence level has an important role in determining training needs and developing competence.

**Aim:** This study was conducted to investigation of the professional competence levels of senior nursing students who had internship through distance education during the pandemic.

**Method:** This descriptive and cross-sectional study was conducted with 75 fourth class students at of the Department of Nursing at the Faculty of health sciences at a university. The data collected through “Introductory Information Form” and “The Competency Inventory of Nursing Students” were analyzed in a statistical package program by using descriptive tests, independent samples t test, one-way ANOVA, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis tests.

**Results:** It has been determined that 73.3% of the students were female and 64% are between the ages of 22-23. It was determined that nursing students’ competency scale total score mean was  $261.8 \pm 26.9$ , the highest mean score was  $6.58 \pm 0.58$  in the ethics and responsibility sub-dimension, and the lowest mean score was  $4.92 \pm 1.18$  in the clinical biomedical science sub-dimension. According to some demographic characteristics, it was a significant difference between the mean total score and the sub-dimension mean scores ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** At the end of the internship through distance education, it has been determined that students see their professional competencies at a good level, and they are reasonable and consistent in their evaluations. However, self-assessment alone is not sufficient to assess professional competence. The inclusion of new graduate nurses who have completed their education in this period into a three to six-month orientation program by their institutions with the contribution of academic units may be beneficial to test and improve their professional competencies.

**Keywords:** Pandemic, nursing students, baccalaureate nursing education, professional competence, internship.

### B.13. Hastanelerde Olağanüstü Durumların Yönetimi: Yangın Örneği

Özlem Uyar, Egepol Sağlık Grubu Hemşirelik ve Hasta Bakım Hizmetleri Direktörü, İzmir.  
ORCID: 0000-0002-1083-1786

**Giriş:** Yangın gibi dramatik sonuçlar doğuracak büyük afetler; olayı gören ve maruz kalan hemen herkesi doğrudan etkilemekte ve yangın söndürmeye bir katkıda bulunma ve olaya müdahale isteği oluşturmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, özel bir hastanede ortaya çıkan yangın durumunun ele alınarak, “Afet Planı” doğrultusunda nasıl müdahale edildiğini, bu süreçten neler çıkarılması gerektiğini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Uygulama:** Yangın olayı, İzmir’de özel bir hastanede 09 Şubat 2020 tarihinde, pazar günü çatı katını etkileyecek şekilde ortaya çıkmıştır. Başta hastane yöneticilerinin ve itfaiye ekiplerinin eşgüdümlü çalışmalarıyla, çıkan yangındaki söndürme ve tahliye çalışmaları yönetilmiş; tüm hastane çalışanları, yerel itfaiye çalışanları, 112 il ambulans servisi ekipleri ve çevreden yardıma gelen vatandaşların ortak çabası ile yaralanma ve can kaybı yaşanmadan yangın söndürülmüştür. Yangın söndürme ve tahliye çalışmalarında daha önceden belirlenmiş ve tatbikatları yapılmış “Afet Planı” işleyişine uygun şekilde planda belirtilen hastalar, hastane grubumuza ait diğer hastaneye başarılı bir şekilde götürülmüştür.

Yapılan çalışmada hemşire ve hekimlerin genel yaklaşımlarının öncelikle kendi sorumluluk altındaki hastalar olduğu, buradaki temel rolleri ve işlevlerini tamamladıktan sonra yönelimlerinin diğer alanlardaki hastalara hizmet veren hemşirelere desteğe gitmek olduğu, yönetici pozisyonunda görev yapanların ise bina geneli ve çevrenin düzenlenmesi ve eşgüdümün sağlanmasına yöneldikleri gözlemlenmiştir. Birbirini tamamlayan ve destekleyen yönelimin çok doğal bir şekilde böyle gerçekleşmesi, her iki grubun kendilerini güven içerisinde hissederek hızlı eyleme geçmelerine destek olmuştur. Yangın olayının yarattığı kaygı ve endişe, olay ile teması başladığı anda soğukkanlı, hızlı ve akılcı karar alma yetisine dönüşmüştür.

**Sonuç:** Yangın haberinin alınması ile başlayan, söndürme, tahliye kararı, diğer hastaneye hastaların gönderilmesi ve yerleşiminin sağlanması, yangının söndürülmesi sonrası yangın bölgesinin temizliği ve hastanenin tekrar hizmete açılması ile tamamlanan bu yangın sürecinde, hastane sahipleri, yöneticiler, teknik ve tıbbi personelin hemen hepsi özveri ile katkı sağlamışlardır. Bu ve benzeri afet olaylarında, hemşirelerin her an çeşitli boyutlarda krizle karşılaşmaları, hızlı değişkenlik sergileyen durumları yaşama ve değişen ortamlara uyum sağlama yeteneğinin gelişimine önemli katkısı olacağı yadsınamaz.

**Anahtar Sözcükler:** Kriz yönetimi, yangın, hemşirelik, hemşireler, hastane.

### B.13. Management of Hospital Emergency Situations: Fire Example

**Introduction:** Major disasters with dramatic consequences such as fire, almost everyone who sees and is exposed to the event is directly affected and creates a desire to contribute to fire fighting and to intervene in the event.

**Aim:** This study was carried out to reveal how the fire situation occurred in a private hospital was intervened in line with the “Disaster Plan” and what should be removed from this process.

**Implementation:** The fire incident occurred in a private hospital in Izmir on 09 February 2020, affecting the penthouse on Sunday. Especially with the coordinated work of the hospital managers and firefighters, the fire extinguishing and evacuation efforts were managed, and with the joint efforts of all hospital employees, local fire brigade workers, 112 provincial ambulance service teams and the citizens coming to help from the environment, the fire was extinguished without any injury or loss of life. Patients specified in the plan in accordance with the “Disaster Plan”, which were previously determined and drilled in firefighting and evacuation efforts, were successfully taken to the other hospital of our hospital group.

In the study, it was observed that the general approach of nurses and physicians was primarily the patients under their responsibility, after completing their basic roles and functions, their orientation was to go to support nurses serving patients in other areas, and those who work in managerial positions tend to organize and coordinate the building and the environment.

The fact that the orientation that complements and supports each other is realized in a very natural way has helped both groups feel safe and take an action quickly. The anxiety and anxiety created by the fire incident turned into a cool, fast and rational decision-making ability at the moment of contact with the incident.

**Conclusion:** In this fire process, which started with the news of the fire, the decision of extinguishing, evacuation, sending and settling patients to the other hospital, cleaning the fire zone after the fire was extinguished and opening the hospital back into service, almost all of the hospital owners, managers, technical and medical personnel they have contributed with. In these and similar disasters, it cannot be denied that nurses' encountering crises of various dimensions at any time will contribute to the development of their ability to experience rapidly changing situations and to adapt to changing environments.

**Keywords:** Crisis management, fire, nursing, nurses, hospital.

## B.14. Hemşirelikte Liderlik Çalışmalarının Bibliyometrik Analizi: Türkiye Örneği

Pınar Yazar, Akdeniz Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

ORCID: 0000-0001-5158-2942

Hande Yeşilbaş\*, ORCID: 0000-0003-1388-221X

Filiz Kantek\*, ORCID: 0000-0002-1524-9824

\*Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya.

**Giriş:** Sağlık ve hemşirelik hizmetlerinde yaşanan değişim ve gelişmeler, hemşirelikte liderlik kavramını önemli hale getirmiştir. Bu nedenle, ülkemizde hemşirelikte liderlik hakkındaki araştırmaların durumunu anlamaya gereksinim vardır.

**Amaç:** Türkiye’de hemşirelikte liderlik ile ilgili çalışmaların bilgi yapısını bibliyometrik analiz yöntemi kullanılarak ortaya koymak amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmada retrospektif tanımlayıcı araştırma modeli kullanılmıştır. Literatür taramasında Türk Tıp Dizini, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Ulusal Tez Merkezi, Akdeniz Üniversitesi Kütüphanesi Arama Motoru, Pubmed, Google Scholar, EBSCO Host, Scopus ve Web of Science veri tabanları kullanılmıştır. Taramada “liderlik”, “hemşire”, “Türkiye” anahtar kelimeleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır. Dahil edilme kriterlerine uyan 1989-2020 yılları arasında yayınlanmış 78 çalışma araştırmaya alınmıştır. Veri analizinde Excel ve UCINET (Netdraw) programları kullanılmıştır.

**Bulgular:** Çalışma sayının yıllara göre artış gösterdiği ve 2019 yılının en fazla yayın üretilen yıl olduğu belirlenmiştir. Çalışmaların %69,23’ü yüksek lisans tezi, %87,18’inin yayın dili Türkçe ve %94,87’si araştırma olup %16,21’inde araştırmacılar tarafından geliştirilen ölçüm aracı kullanıldığı, % 63,51’inde örneklemi hemşirelerin oluşturduğu belirlenmiştir. Çalışmaların %66,66’sında belirli bir liderlik türü incelenmemiştir. Sık kullanılan anahtar sözcükler “hemşire”, “liderlik”, “yönetici hemşire”, “hemşirelik” ve “dönüşümcü liderlik” olmuştur.

**Sonuç:** Ülkemizde hemşirelikte liderlik ile ilgili çalışmaların son yıllarda artış gösterdiği, çalışmaların daha çok tanımlayıcı araştırma tasarıma sahip olduğu ve belirli liderlik türlerine odaklanmadığı söylenebilir. Gelecek çalışmaların liderlik türlerine ve liderlik geliştirme uygulamalarına odaklanması ve meta analiz ile sistematik derleme gibi kanıt düzeyi yüksek çalışmaların yapılması hemşirelikte liderlik konusunda önemli bir boşluğu giderecektir.

**Anahtar Sözcükler:** Bibliyometrik analiz, hemşirelik, liderlik, Türkiye.

## B.14. Bibliometric Analysis of Leadership Studies in Nursing: The Case of Turkey

**Introduction:** Changes and developments in health and nursing services have made the concept of leadership important in nursing. Therefore, there is a need to understand the current situation of research on nursing leadership in our country.

**Aim:** It is aimed to reveal the structure of the studies about nursing leadership in Turkey with using bibliometric analysis.

**Method:** A retrospective descriptive research model was used. Turkish Medical Index, National Thesis Center of the Council of Higher Education, Akdeniz University Library Search Engine, Pubmed, Google Scholar, EBSCO Host, Scopus and Web Science databases were searched. The search was made using the keywords “leadership”, “nursing”, “Turkey” in Turkish and English. 78 studies that met the inclusion criteria and published between 1989-2020 were included in the study. Excel and UCINET (Netdraw) were used in data analysis.

**Results:** It has been identified that the numbers of studies have increased according to years and 2019 was the year in which the most publications were produced. 69.23% of the studies were master’s thesis, 87.18% was Turkish as the language of publication and 94.87% was research. It was determined that the measurement tool developed by the researchers was used in 16.21% of the studies, and the sample of the study was composed of nurses in 63.51%. A specific type of leadership was not investigated in 66.66% of the studies. The frequently used keywords were “nurse”, “leadership”, “ executive nurse “, “nursing” and “transformational leadership”.

**Conclusion:** It can be said that studies on leadership in nursing have increased in recent years in our country, studies have mostly descriptive research designs and do not focus on specific leadership types. Focusing future studies on leadership types and leadership development practices and conducting studies with high level of evidence such as meta-analysis and systematic review will eliminate an important gap in leadership in nursing.

**Keywords:** Bibliometric analysis, nursing, leadership, Turkey.

## B.15. İşyeri Nezaketsizliğinin Psikolojik Sermaye Düzeyine Etkisi: Hemşireler Üzerine Bir Araştırma

Yasin Çetin, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Adıyaman. ORCID: 0000-0001-5783-5701

**Giriş:** İşyerinde karşılıklı saygı kurallarını ihlal eden, zarar vermek için belirsiz niyetle düşük şiddetli davranışlar işyeri nezaketsizliği olarak adlandırılır. Psikolojik sermaye ise, çalışanların görevlerini ve hedeflerini tamamlamada motivasyonel süreçlere katkı sağlayan öz yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi kavramların birlikte oluşturduğu pozitif bir düşüncedir.

**Amaç:** Bu çalışmada, yoğun ve stresli çalışma ortamında çalışan hemşirelerin işyerlerinde karşılaştıkları nezaketsiz durumların, birçok örgütsel pozitif davranışlar ile ilişkili olan psikolojik sermaye düzeylerine nasıl etki ettiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikteki bu çalışmanın evrenini Adıyaman il merkezindeki bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan toplam 550 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş olup, çalışmaya katılmayı kabul eden tüm hemşireler çalışmaya dâhil edilmiştir. Veriler, Şubat-Nisan 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri toplamada, Cortina ve arkadaşları (2013) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Kutlu ve Bilgin (2017) tarafından yapılan, Cronbach Alpha katsayısı 0,90 olan “İşyeri Nezaketsizlik Ölçeği” (12 ifade) ile Luthans vd. (2011) tarafından geliştirilen, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği Oruç (2018) tarafından yapılan, Cronbach Alpha katsayısı 0,93 olan “Psikolojik Sermaye Ölçeği Kısa Formu” (12 ifade) ve hemşirelerin sosyodemografik (9 ifade) özelliklerini içeren toplam 33 maddelik anket formu ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerin yanı sıra yönlü ANOVA ve bağımsız gruplarda t testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin %72,4’ü kadın, yaş ortalamaları 33,77±5,33, %67,7’si evli ve %70,8’i lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin cinsiyetleri ile nezaket ve psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ( $p>,05$ ). Ancak her iki ölçekte erkeklerin puan ortalamaları daha yüksek olduğu bulunmuştur. Yaşları ve nezaket düzeyleri arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ( $p<,05$ ). Eğitim durumları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ( $p<,05$ ).

**Sonuç:** Bu çalışmada, işyeri nezaketsizliğinin artması, hemşirelerin psikolojik sermaye düzeylerini düşürdüğü sonucuna varılmıştır. Ayrıca hemşirelerin eğitim düzeyleri düştükçe karşılaştıkları işyeri nezaketsizliğinin arttığı, eğitim seviyelerinin yükseldikçe psikolojik sermaye düzeylerinin arttığı sonucuna varılmıştır. Bu doğrultuda, hemşirelerin işyerinde nezaketsizliği arttıran nedenlerin belirlenmesi, özellikle yöneticilere ve diğer çalışanlara bu konuda eğitimler verilmesi, kurum sosyalliğinin artırılması ile psikolojik sermaye düzeyleri artırılabilir.

**Anahtar Sözcükler:** İşyeri nezaketsizliği, psikolojik sermaye, hemşireler.



## B.15. The Effect of Workplace Incivility on Psychological Capital Level: A Study on Nurses

**Introduction:** Low-violent behavior in the workplace that violates the rules of mutual respect, with unclear intention to cause harm, is called workplace incivility. Psychological capital, on the other hand, is a positive thought formed by concepts such as self-efficacy, optimism, hope and resilience, which contribute to motivational processes in completing their tasks and goals.

**Aim:** In this study, it was aimed to determine how the unpleasant situations encountered by nurses working in a busy and stressful workplace affect their psychological capital levels associated with many organizational positive behaviors.

**Method:** The population of this descriptive study consisted of 550 nurses working in an education and research hospital in Adiyaman city center. Sample selection was not used in the study, and all nurses who agreed to participate in the study were included in the study. The data were collected between February-April 2021 by the “Workplace Indolence Scale” (12 statements) with a Cronbach Alpha coefficient of .90 and the Cronbach Alpha coefficient of .93 which was made by Oruç. (12 statements) and nurses’ sociodemographic (9 statements) a questionnaire form consisting of 33 items in total. In the evaluation of the data, besides descriptive statistical methods, one-way ANOVA and independent samples t test were used.

**Results:** It was determined that the average age of the nurses participating in the study was  $33,77 \pm 5,33$ , 72,4% were female, 67,7% were married and 70.8% were undergraduate degrees. There was no significant difference between nurses’ gender and courtesy and psychological capital levels ( $p > ,05$ ). However, it was found that the mean scores of men in both scales were higher. It was determined that there was a significant difference between their ages and courtesy levels ( $p < ,05$ ). There was a significant difference between educational status and psychological capital levels ( $p < ,05$ ).

**Conclusion:** In this study, it was concluded that increasing workplace incivility decreases the psychological capital levels of nurses. In addition, it was concluded that as the education level of nurses decreased, their rudeness in the workplace incivility, and as their education level increased, their psychological capital levels increased. In this direction, the psychological capital levels can be increased by determining the reasons that increase nurses’ indolence in the workplace, providing trainings especially to managers and other employees on this subject, and increasing the sociality of the institution.

**Keywords:** Workplace incivility, psychological capital, nurses.

## B.16. Z Kuşağı Öğrenci Hemşirelerinin İş Değerleri Üzerine Tanımlayıcı Bir Çalışma

Ayla Tisinli\*, ORCID: 0000-0002-7679-6864

Seyda Saydamlı\*, ORCID: 0000-0002-7333-5325

\*İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

**Giriş:** Günümüzde sağlık bakım kuruluşlarında nüfus patlaması, X, Y ve Z kuşakları bir arada çalışmaktadır. Her kuşağın iş tutumları, iletişim şekilleri, otorite anlayışları, liderlik ve çalışma ortamı beklentilerinde kendine özgü değerleri vardır. Henüz üniversite öğrencisi olan Z kuşağının özellikleri, hemşire yöneticilerin ve insan kaynakları yönetiminin işe alma, bağlılık, memnuniyet, motivasyon, eğitim-geliştirme ve liderlik tarzı gibi çeşitli yönetim yaklaşımlarını etkileyecektir.

**Amaç:** Z Kuşağı hemşirelik öğrencilerinin iş değerlerini ve demografik faktörlere göre değişimlerini incelemektir.

**Yöntem:** Bu çalışma 09-15 Haziran 2020 tarihleri arasında İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi'nde tanımlayıcı bir çalışma olarak planlanmış ve araştırma öncesi ilgili kurumdan yazılı izin belgesi alınmıştır. Araştırmanın evreni, adı geçen üniversitede lisans eğitimi gören 200 hemşirelik öğrencisi, örneklemi ise araştırmayı kabul eden 123 hemşirelik öğrencisi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak tanıtıcı bilgi formu ile Lyons (2009) tarafından geliştirilen ve Özkan (2010) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan "İş Değerleri Ölçeği" kullanılmıştır. Otuzbir maddeden oluşan ölçek içsel (bağımsız şekilde çalışma, öğrenme fırsatı, çalışmada zenginlik ve farklılık sunması), sosyal- alturistik (insanlara yardım etme, topluma katkısı olması, kariyerde ilerleme), saygınlık (prestij, yetki, ahlaki değerler), araçsal maddi (çalışma saatleri, ücret, iş güvencesi) ve araçsal destekleyici (eğitim olanakları, adil ve tarafsız yönetim şekli) iş değerleri olmak üzere beş ana başlıkta toplanmıştır. Katılımcıların her maddeyi değerlendirmesinde (1) hiç katılmıyorum ile (5) tamamen katılıyorum arasında değişen 5 puanlı Likert ölçeği kullanılmıştır. Veriler çevrimiçi olarak toplanmıştır. Verilerin ortalama değerleri ve yüzde değerleri incelenmiş, tek yönlü ANOVA ve bağımsız gruplarda t testi ile analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların 97'si (%78,90) kadın, 26'sı (%21,10) erkek ve yaşları 18-25 (Ort.= 20,61, SS = 1,40) arasında değişmektedir. Öğrencilerin 55'i (%44,70) 1. sınıf, 43'ü (%35,00) 2. sınıf, 17'si (%13,80) 3. sınıf ve 8'i (%6,5) 4. sınıf öğrencisidir. Katılımcıların iş değerleri puan ortalaması 134,89 olarak belirlenmiştir. İçsel (ortalama, 34,06), Araçsal-Destekleyici (ortalama, 31,08) ve Sosyal-Alturistik (ortalama, 26,74) iş değerleri, en önemli iş değerleri bileşenleridir. Katılımcıların iş değerleri yüzdelik sıklığına ve önem sırasına göre sıralandığında; insanlara yardım etme, iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışma ortamı ve topluma bir katkısının olması (%93), eğitim olanaklarının sağlanması, adil, tarafsız bir yönetim ortamı sağlanması (%91), en az önemli olan değer ise yönetim yetkisinin verilmesidir (%76). Yaşa göre, araçsal-maddi iş değerleri ( $p < ,01$ ) ve cinsiyete göre araçsal-destekleyici iş değerleri ( $p < ,05$ ) düzeyleri anlamlı farklılık göstermiştir. İş değerleri düzeylerinde sınıflara göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Sonuç:** Bu çalışmada, Z kuşağı öğrenci hemşirelerinin en önemli iş değerleri insanlara yardım etme, eğitim olanaklarının sağlanması, iş arkadaşlarıyla uyumlu, adil ve tarafsız çalışma ortamının sunulması olarak belirlenmiştir. En az önemli olan iş değerleri ise yetkiye sahip olma, yeteneklerini zorlayan işler, sanatsal ve bilimsel etkinliklere teşvik edilmesidir. Kız öğrencilerin iş değerlerinin, erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Özellikle, işten ayrılmaların fazla olduğu ve kurum bağlılıkları az olan personele sahip olan kurumlarda hemşire yöneticilerin ve insan kaynaklarının bu kuşağın özelliklerini dikkate alarak çalışma ortamını uyarlaması ve kurum ihtiyaçlarını karşılaması önemlidir.

**Anahtar Sözcükler:** Z kuşağı öğrenci hemşireler, iş değerleri, yönetici hemşire.

## B.16. A Descriptive Study on The Work Values of Generation Z Student Nurses

**Introduction:** Nowadays, baby booming, Generations X, Y and Z work together in healthcare institutions. Each generation has its own unique values in business attitudes, communication styles, authority understandings, leadership, and work environment expectations. The characteristics of Generation Z, who are still university students, will affect various management approaches of nurse managers and human resources management such as recruitment, commitment, satisfaction, motivation, training-development, and leadership style.

**Aim:** To examine Generation Z nursing students' work values and their changes according to demographic factors.

**Method:** The study was planned as a descriptive study at Istanbul Yeni Yüzyıl University between 09-15 June / 2020 and a written permission was obtained from the relevant institution before the research. The population of the study consisted of 200 nursing students studying undergraduate at the university, and the sample of 123 nursing students who accepted the study. Demographic information form and the Lyon Work Values Scale, whose validity and reliability study was conducted by Özkan, were used as data collection tools. The scale consists of 31 items: internal (working independently, learning opportunity, providing variety and difference in working), social-altruistic (helping people, contributing to society, progress in career), prestige (authority, moral values), instrumental material (working hours, salary, job security) and instrumental supportive (training opportunities, fair and impartial management style) work values. A 5-point Likert scale ranging from (1) disagree to (5) totally agree was used to evaluate each item. Data were collected online. The average values and percentages of the data were analyzed and analyzed using One-Way Analysis of Variance and Independent Sample t Test.

**Result:** 97 of the participants (78.90%) are female, 26 (21,10%) are male and their age ranges between 18-25 (Mean=20,61, SD=1,40). 55 (44.70%) of the students are 1st grade, 43 (35,00%) 2nd grade, 17 (13,80%) 3rd grade and 8 (6,5%) 4th grade students. The work values point average of the participants was determined as 134,89. Internal (average, 34,06), Instrumental-Supporting (average, 31,08) and Social-Altruistic (average, 26,74) work values are the most important work value components. When the work values of the participants are listed in order of frequency and importance; helping people, working environment compatible with colleagues, and contributing to society (93%), providing educational opportunities, providing a fair and impartial management environment (91%), and the least important value is granting management authority (76%). By age, instrumental-material work values ( $p < ,01$ ) and by gender, instrumental-supportive work values ( $p < ,05$ ) levels differed significantly. There was no significant difference between the levels of work values according to the classes ( $p > ,05$ ).

**Conclusion:** In this study, the most important work values of generation Z student nurses were determined as helping people, providing educational opportunities, and providing a fair and impartial working environment that is compatible with their colleagues. The least important work values are having authority, encouragement to work that challenges their abilities, artistic and scientific activities. It was observed that female students' work values were higher than male students. Especially in institutions with high turnover and low staff loyalty, it is important that nurse managers and human resources adapt the working environment and meet the needs of the institution, considering the characteristics of this generation.

**Keywords:** Generation Z student nurses, work values, nurse manager.

## B.17. Hemşirelerde İşte Var Olamama ve Etkileyen Faktörler

Alime Pamuk Yetgin, Kocaeli Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Ameliyathane Bölümü, Kocaeli. ORCID: 0000-0002-9990-0388

Arzu Kader Harmancı Seren, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-4478-7234

**Giriş:** İşte var olamama hasta olmak gibi akılcı bir neden olmasına karşın işte olarak tanımlanmaktadır.

**Amaç:** Bu tanımlayıcı çalışma kamu ve özel sektörde çalışan hemşirelerde işte var olamama düzeylerini belirlemek ve etkileyen faktörleri incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Çalışma, iki üniversite hastanesinde 2019 Eylül-2020 Ocak tarihleri aralığında yürütülmüştür. Hastanelerde toplam 870 hemşire çalıştığı belirlenmiştir. Buna göre evrenin bilindiği durumda örneklem hacmini hesaplama ile 267 hemşireye ulaşılması hedeflenmiştir. Veriler sosyo-demografik ve mesleki özellikleri belirlemeye yönelik soru formu ve Stanford İşte Var olamama Ölçeği ile elde edilmiştir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler ile karşılaştırma ve korelasyon testleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin işte var olamama ölçek puan ortalaması  $2,87 \pm 0,94$  bulunmuş olup, yöneticiye güvenle negatif yönde ilişkili olduğu belirlenmiştir ( $p < ,05$ ). Kamuda çalışan, kadın, lisans ve üstü düzeyde eğitilmiş, çalıştığı birimden ve kurumdan memnun olmayan hemşirelerin işte var olamama ölçeğinden istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek skor aldıkları belirlenmiştir ( $p < ,05$ ).

**Sonuç:** İlgili hastanelerdeki hemşirelik hizmetleri yöneticilerinin çalışanların işte var olmama eğilimlerini azaltacak girişimleri değerlendirmesi, bu anlamda işte var olamama düzeyi üzerinde etkili olan faktörleri içeren çalışma unsurlarını iyileştirmeye yönelik önlemleri dikkate alması önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** İşte var olamama, hemşire, hastane.

## B.17. Presenteeism Among Nurses And Affecting Factors

**Introduction:** Presenteeism is defined as being present at work, even there is a rational reason such as being sick.

**Aim:** This descriptive study is planned to determine the presenteeism levels of nurses working in the public and private sectors and to examine the influencing factors.

**Method:** The study was carried out between September 2019 and January 2020 at two university hospitals. It was determined that a total of 870 nurses work in the hospitals. It is aimed to reach 267 nurses by calculating the sample size when the study sample is known. The data were collected by a survey consisted of a socio-demographic and professional characteristics form, and Stanford Presenteeism Scale. Descriptive statistics, comparison and correlation tests were used in data analysis.

**Results:** The mean scores of the nurses were found to be  $2,87 \pm 0,94$ , and it was determined that there was a negative correlation with trusting to manager ( $p < ,05$ ). It was determined that nurses who work in public sector, women, have a bachelor's degree or above, who are not satisfied with the unit and the institution, got statistically significantly higher scores ( $p < ,05$ ).

**Conclusion:** It is recommended that the nursing services managers in the relevant hospitals evaluate the attempts to reduce the tendency of the employees not to exist at work, and in this sense, consider the measures to improve the elements of work that include factors that affect the level of absence at work.

**Keywords:** Presenteeism, nurse, hospital.



## B.18. Pozitif Psikolojik Sermayenin Çalışanların Sessizlik ve Sessizlik Davranışlarıyla İlişkisi: Hemşirelerde Bir Araştırma

Gizem Kaya, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.  
ORCID: 0000-0003-1871-3677

Feride Eşkin Bacaksız, Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hamidiye Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0002-1627-7683

**Giriş:** Pozitif psikolojik sermaye, bireyin pozitif psikolojik gelişimleri olarak ifade edilmekte, bireyin kim olduğu ve kim olabileceği soruları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Pozitif psikolojik sermaye birçok alanda olduğu gibi çalışanların sessizlik ve sessizlik davranışlarını da etkilemektedir. Çalışanların sessizlik ya da sessizlik davranışı sergilemesi pozitif psikolojik sermayeyle ilişkili kavramlardır. Örgütlerde çalışanlar fikir ve önerilerini ifade etmekte veya bilinçli olarak paylaşmamaktadır. Yüksek pozitif psikolojik sermaye düzeyine sahip hemşireler, hizmetlerin iyileştirilmesine yönelik çözüm ve önerilerini paylaşma davranışları gösterecek; daha az sessizlik davranışı sergileyecektir.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeylerini belirlemek ve organizasyonda sergiledikleri sessizlik ve sessizlik davranışları ile ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Bu tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı çalışmanın verileri Eylül-Kasım 2019 tarihlerinde, İstanbul'daki iki üniversite hastanesinde çalışan 341 hemşireden Tanıtıcı Bilgi Formu, Psikolojik Sermaye Ölçeği, İşgören Sessizliği Ölçeği ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veri analizinde iç tutarlılık katsayısı, tanımlayıcı, parametrik karşılaştırmalı ve ilişki arayıcı analizler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin, Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği puan ortalaması  $3,97 \pm 0,49$  ( $\alpha=0,91$ ); İşgören Sessizliği Ölçeği puan ortalaması  $4,07 \pm 0,58$  ( $\alpha=0,89$ ) ve Örgütsel Sessizlik Ölçeği puan ortalaması  $2,85 \pm 0,59$  ( $\alpha=0,83$ ) olarak bulundu. Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye ölçümleri üzerinde sadece pozisyonları ve mesleki deneyimlerinin istatistiksel olarak anlamlı fark oluşturduğu ( $p<,05$ ) bulunmuştur. Katılımcıların pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile işgören sessizliği arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu ( $r=,272$ ;  $p<,001$ ) belirlenmiştir. Ayrıca, hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı bulunurken; alt boyutlarından bireysel sessizlik ile negatif yönlü ( $r=-,228$ ); ilişkisel sessizlik ile pozitif yönlü ( $r=,254$ ) anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur ( $p<,001$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttığında, örgütün yararına olan fikir, düşünce ve bilgilerini paylaşma eğilimlerinde de artış olacağı söylenebilir. Diğer yandan pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan hemşireler bireysel nedenlerle daha az sessiz kalmayı tercih ederken, tam tersine ilişkileri korumak adına daha fazla sessiz kalmayı tercih edebilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Pozitif psikolojik sermaye, iş gören sessizliği, örgütsel sessizlik, hemşirelik, hemşirelikte yönetim.

## B.18. The Relationships Between Positive Psychological Capital, and Employees' Voice and Silence Behaviors: A Study in Nurses

**Introduction:** Positive psychological capital is expressed as the positive psychological developments of the individual and focuses on the questions of who the individual is and who he can be. Positive psychological capital affects the voice and silence behaviors of employees as well as in many areas. Employees' behavior of voice or silence are concepts associated with positive psychological capital. Employees in organizations express their ideas and suggestions or do not consciously share them. Nurses with a high level of positive psychological capital will show behaviors of sharing their solutions and suggestions for the improvement of services; it will exhibit less silence behavior.

**Aim:** This study was carried out to determine the positive psychological capital levels of nurses and to examine their relationship with voice and silence behaviors they exhibit in the organization.

**Method:** This descriptive, cross-sectional and correlational study collected data from 341 nurses working in two university hospitals in Istanbul from September to November 2019 using the Introductory Information Form, Psychological Capital Scale, Employee Voice Scale, and Organizational Silence Scale. Internal consistency coefficients, descriptive statistics, parametric comparative analyses and correlational analyses were used in data analysis.

**Results:** Nurses' Positive Psychological Capital Scale mean score was  $3,97 \pm 0,49$  ( $\alpha=0,91$ ); the nurses' mean Employee Voice Scale score was  $4,07 \pm 0,58$  ( $\alpha=0,89$ ) and Organizational Silence Scale score was  $2,85 \pm 0,59$  ( $\alpha=0,83$ ). It was found that only positions and professional experiences of nurses made a statistically significant difference with their positive psychological capital level ( $p<,05$ ). It was determined that there is a significant positive correlation ( $r=,272$ ;  $p<,001$ ) between the positive psychological capital levels of the participants and employee voice. In addition, it was found that the relationship between nurses' positive psychological capital levels and organizational silence was not significant; positive psychological capital levels had a statistically significant negative relationship with their individual silence ( $r=-,228$ ;  $p<,001$ ) and a statistically significant positive relationship was found with relational silence ( $r=,254$ ;  $p<,001$ ).

**Conclusion:** It can be said that when the positive psychological capital levels of nurses increase, their tendency to share ideas, thoughts and knowledge for the benefit of the organization will also increase. On the other hand, nurses with high positive psychological capital prefer to remain less silent for individual reasons, on the contrary, they may prefer to remain more silent to maintain relationships.

**Keywords:** Positive psychological capital, employee voice, organizational silence, nursing, nursing management.

## B.19. Sağlık Bakım Teknolojileri ve Hemşirelik Bakımı

Gülcan Çiftçioğlu, Mardin Artuklu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Mardin. ORCID:0000-0003-2670-2257

**Giriş:** Sağlık bakım teknolojilerinin hemşirelik bakımında yarattığı dönüştürücü etkisi, bakımdaki teknolojik gelişmelerin takibi ve kullanımı, kanıta dayalı bakımda yenilikçi yaklaşımlar hasta bakım kalitesini arttırma açısından çok önemli bir yere sahiptir.

**Amaç:** Hasta bakımında kullanılan teknolojik ölçüm cihazların güvenilirliğini değerlendirmektir.

**Yöntem:** Bu çalışma tanımlayıcı ve gözlemsel bir çalışmadır. Araştırma Aralık 2019-Nisan 2020 tarihleri arasında Mardin İli hastanelerinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini, bu hastanelerin kliniklerinde yatan, 18 yaş üstü ve araştırmaya katılmayı kabul eden 245 hasta oluşmuştur. Veriler anket formu ile hasta dosyasından toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler (sayı, yüzde ve ortalama) kullanılmıştır. Çalışmanın yürütülebilmesi için ilgili kurumlardan yazılı izin, üniversiteden etik kurul izni ve araştırmaya katılan bireylerden de yazılı onam alınmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hastaların yaş ortalaması 42 yıl olup, %35,31'inin erkek, %64,69'unun kadın, %82,53'ünün evli olduğu ve %50,79'unun ortaöğretim mezunu olduğu saptanmıştır. Hastaların %45,23'ünün en az bir kronik rahatsızlığının olduğu ve %37,30'nun sürekli ilaç kullandıkları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hastaların ortalama kan glukoz düzeyleri glukometre cihazı ile ölçümlerde 128 mg/dl iken, venden alınan kan glukoz laboratuvar düzeyleri 123 mg/dl olarak bulunmuştur. Hastaların nabız değerleri pulse oksimetre cihazı ile ortalama 85/dk, arterden palpasyon yöntemi ile ölçümde de ortalama 87/dk olduğu bulunmuştur. Hastaların ateş ölçüm ortalama değerleri, alından temassız ölçüm cihazı ile 36,6°C bulunurken, koltuk altı dijital ölçüm cihazı ile ortalama 35,7°C olarak bulunmuştur.

**Sonuç:** Hemşirelik bakım uygulamalarında teknolojinin kullanılması vazgeçilmez bir bileşen olmaktadır. Ancak, teknolojik cihazların hemşirelik bakımlarında güvenli bir şekilde kullanılması için kullanılan ölçüm cihazlarının doğru ölçülmesi son derece önemlidir. Glikometre cihazı ile ölçülen kan glukoz düzeylerinde önemli sayılabilecek düzeyde farklılıklar tespit edilmiştir. Ateş ölçerlerde de farkın olduğunu, ancak puls oksimetre cihazlarının güvenli ölçüm yaptığı söyleyebiliriz. Bu konuda daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Teknoloji, hemşire, bakım, hastane.



## B.19. Health Care Technologies and Nursing Care

**Introduction:** The transformative effect of health care technologies in nursing care, the follow-up and use of technological developments in care, and innovative approaches in evidence-based care have a very important role in increasing the quality of patient care.

**Aim:** To evaluate the reliability of technological measuring devices used in patient care.

**Method:** This study is descriptive and observational study. The research was conducted between December 2019–April 2020 in Mardin Province hospitals. The population of the study consisted of 245 patients who were hospitalized in the clinics of these hospitals, over the age of 18 and agreed to participate in the study. The data were collected through a questionnaire and patient file. Descriptive statistics (number, percentage and average) were used to evaluate the data. In order to conduct the study, written permission was obtained from the relevant institutions, ethics committee permission from the university and written consent from the individuals participating in the study.

**Results:** The average age of the patients participating in the study was 42 years, and 35,31% were male, 64,69% were female, 82,53% were married and 50,79% were secondary education graduates. It was determined that 45,23% of the patients had at least one chronic disease and 37,30% of them used medication continuously. While the mean blood glucose levels of the patients participating in the study were 128 mg/dl in measurements with the glucometer device, blood glucose laboratory levels obtained from the vein were found to be 123 mg/dl. Pulses of the patients were found to be 85/min on average with a pulse oximeter device, and 87/min on average in measurement by palpation from the artery method. While the temperature measurement average values of the patients were found to be 36,6°C with the forehead non-contact measurement device, the average temperature was found to be 35,7°C with the armpit digital measurement device.

**Conclusion:** The use of technology in nursing care applications is an indispensable element. However, for the safe use of technological devices in nursing care, it is extremely important to measure the measurement devices used correctly. Significant differences were detected in the blood glucose levels measured with the glucometer device. We can say that there is a difference in thermometers, but pulse oximetry devices measure safely. More comprehensive research is recommended on this subject.

**Keywords:** Technology, nurse, care, hospital.

## B.20. Yönetici Hemşirelerde Toplumsal Cinsiyet Algısı ve Kadının Çalışmasına Karşı Tutum

Buse Türkmen, Koç Üniversitesi Hastanesi, İstanbul, ORCID: 0000-0003-0474-9724

Feride Eşkin Bacaksız, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul, ORCID: 0000-0002-1627-7683

**Giriş:** Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet eşitsizliği her alanda olduğu gibi kadınların yönetim pozisyonunda yer alması konusunda da önemli bir engeldir. Hemşirelik mesleği uzun süre kadın ağırlıklı ve tek cinsiyetli yapısını sürdürmüştür. Erkek hemşirelerin meslekte yer alması ile toplumsal cinsiyet algısından kaynaklı yönetsel pozisyon seçimlerinde cinsiyet fark yaratacak bir etmen olabilir.

**Amaç:** Bu çalışmada yönetici hemşirelerin toplumsal cinsiyet algıları ve kadının çalışmasına karşı tutumlarının ve aralarındaki ilişkinin belirlenerek anlamlı fark oluşturan kişisel-mesleki özelliklerin ortaya konması amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Bu tanımlayıcı ve kesitsel çalışmanın verileri, İstanbul'daki bir Sağlık Bakanlığı hastanesi, bir üniversite hastanesi ve bir özel hastanede çalışan yönetici hemşireler ile yönetici hemşirelere özgü bir özel dal derneği üyelerinden örneklem seçim yöntemine gidilmeden gönüllü olarak katılan 134 yönetici hemşireden toplanmıştır. Veriler, Ekim 2018-Ocak 2019 tarihleri arasında tanıtıcı bilgi formu, Toplumsal Cinsiyet Ölçeği ve Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği kullanılarak elde edilmiştir.

**Bulgular:** 134 yönetici hemşire çoğunlukla kadın yöneticiden (%88,1) oluşmuştur. Yönetici hemşireler, Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeğinden  $108,90 \pm 12,42$ , ( $\alpha=,904$ ), Kadının Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeğinden  $52,17 \pm 5,67$  ( $\alpha=,662$ ) puan almıştır. İki ölçekten elde edilen ölçümler arasında pozitif, orta güçte ve çok ileri derecede anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=,683$ ;  $p<,001$ ). Toplumsal cinsiyet algısı ölçümlerinde kadın, lisansüstü eğitim alan, orta/üst kademedeki çalışan ve özel hastanelerdeki yönetici hemşirelerin ileri derecede anlamlı ( $p<,01$ ); ilçe ve kasabalarda yaşamış olanların ise anlamlı farkla ( $p<,05$ ) yüksek puana sahip olduğu belirlenmiştir. Kadının çalışmasına karşı tutum ölçümlerinde ise yine kadınların ileri derecede anlamlı ( $p<,01$ ), lisansüstü eğitim alan ve orta kademe yönetici hemşirelerin ise anlamlı ( $p<,05$ ) fark ile yüksek puana sahip oldukları saptanmıştır.

**Sonuç:** Halen kadın ağırlıklı bir meslek olan hemşirelikte, bir anlamda toplumun cinsiyet algısı eşitsizliğine karşı savaşıyor ve eğitim almış ve çalışma hayatında kendine yer edinebilmiş olan yönetici hemşirelerin toplumsal cinsiyet algısı daha eşitlikçi, kadının çalışmasına karşı tutumları daha olumludur. Eğitim seviyesinin artması ve kadınların birbirini desteklemesi ile yönetsel pozisyonların cinsiyete bağlı seçimi toplumsal cinsiyet algısının önüne geçebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Toplumsal cinsiyet, kadının çalışması, hemşirelik yönetimi, hemşirelik.

## B.20. Gender Perception of Nurse Managers and Attitude Towards Women Work

**Introduction:** Gender inequality for women is an important obstacle to women's participation in management positions, as in every field. The nursing profession has maintained its female-dominated and single-sex structure for a long time. Gender can be a factor that will make a difference in managerial positions based on gender perception and the involvement of male nurses in the profession.

**Objective:** In this study, it was aimed to reveal the personal-professional characteristics that make a significant difference by determining the gender perceptions of the manager nurses and their attitudes towards women's work and the relationship between them.

**Method:** The data of this descriptive and cross-sectional study were collected from 134 executive nurses who were working in a Ministry of Health hospital, a university hospital and a private hospital in Istanbul or participated as volunteers from the members of a private branch association specific to manager nurses. The data were collected between October 2018 and January 2019 using the introductory information form, the Gender Perception Scale, and the Attitude towards Women's Work Scale.

**Results:** Most of 134 manager nurses were female managers (88,1%). Supervisory nurses got a score of  $108,90 \pm 12,42$  ( $\alpha=,904$ ) from the Gender Perception Scale and  $52,17 \pm 5,67$  ( $\alpha=,662$ ) from the Attitude towards Women's Work Scale. There was a positive, moderate, and highly significant correlation between the measurements obtained from the two scales ( $r=,683$ ;  $p<,001$ ). In gender perception measurements, female, postgraduate education, middle / upper level working and manager nurses in private hospitals are highly significant ( $p<,01$ ); Those who lived in districts and towns had a significantly higher score ( $p<,05$ ). On the attitude measurements of women, again, women had highly significant ( $p<,01$ ), and nurses who received postgraduate education and middle-level management had high scores with a significant difference ( $p<,05$ ).

**Conclusion:** In nursing, which is still a woman-dominated profession, in a sense, the gender perception of the manager nurses who have been trained by fighting against the gender perception inequality of the society and who have been able to take a place in the working life are more egalitarian and their attitudes towards women's work are more positive. With the increase in the level of education and the support of women, gender-based choice of managerial positions can prevent gender perception.

**Keywords:** Gender, women's work, nursing management, nursing

## B.21. Hemşirelerin Bireysel, Mesleki ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Bakım Kalitesi Algılarına Etkisi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği

Nilgün Göktepe\*, ORCID: 0000-0003-3567-7399

Emine Türkmen\*\*, ORCID: 0000-0002-3356-5871

İbrahim Fener\*\*\*, ORCID: 0000-0002-7691-1754

Begüm Yalçın\* ORCID: 0000-0002-9211-3568

Seda Sarıköse\*\*\*, ORCID: 0000-0003-0669-6451

\* Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul.

\*\*Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul

\*\*\* Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul

**Giriş:** Hasta bakım kalitesine yönelik hemşirelerin algısı, hastanelerde sunulan bakım kalitesi hakkında fikir veren ve araştırılan bir konudur. Hemşirelik çalışma ortamı özelliklerinin hemşirelerin hasta bakım kalitesi algısını etkilediği bilinmekle birlikte Türkiye’de bu konuda yapılmış çalışma sayısı sınırlıdır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin bireysel, mesleki ve çalışma ortamı özelliklerinin hasta bakım kalitesi algılarına etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel çalışma, 400 hemşirenin çalıştığı bir üniversite hastanesinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini, en az bir yıldır bu hastanede çalışan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 154 hemşire oluşturmuştur. Veri, üç bölümden oluşan çevrim içi anket ile toplanmıştır. Anket, Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği, hemşirelerin bireysel, mesleki özellikleri (9 soru) ve çalışma ortamından doyumları ve bakım kalitesi algısını belirlemeye yönelik VAS (0-10 puan) şeklinde hazırlanmış 11 soruyu içermektedir. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler ve lojistik regresyon analizi (forward stepwise) kullanılmıştır.

**Bulgular:** Büyük çoğunluğu lisans düzeyinde eğitime (%86,4) sahip hemşirelerin ortalama kurumda çalışma süresi 2,02 yıl bulunmuştur. Hemşireler; 0-10 puan üzerinden oryantasyon (7,05±2,02), eğitim fırsatları (6,76±2,47), kariyer gelişimi (6,53±2,60), kendi yetkinlik düzeyi (7,84±1,72), meslektaş dayanışması (6,99±2,17), malzeme ve ekipmandan (7,70±1,80) memnun olduklarını bildirmiştir. Hemşireler, hastanelerinde sunulan bakım kalitesini 7,53±1,85 (0-10 üzerinden) olarak değerlendirmiştir. Hemşirelik çalışma ortamı puanı ortalaması 2,77 (SS=0.54) bulunmuştur. Lojistik regresyon analizinde, hemşirelerin bakım kalitesi algısının hemşirelik çalışma ortamına ilişkin “bakım için gerekli kaynakların sağlanması, insan gücü ve diğer kaynakların yeterliği, hemşirelerin yönetime katılması ve temsil gücü” ile kendi yetkinliklerini yeterli bulma ve deneyim süresi değişkenlerinden etkilendiği belirlenmiştir (Nagelkerke R<sup>2</sup>=%58, p<,05).

**Sonuç:** Hemşirelerin bakım kalitesi algısı, hastanede sağlanan hemşirelik çalışma ortamı özellikleri ile birlikte kendilerini yetkin bulmaları ile yakından ilişkilidir. Yönetici hemşirelerin, çalışma ortamında yeterli insani ve diğer kaynakları sağlamanın yanısıra yönetime katılımı desteklemesi, çalışanların yetkinliklerini geliştirmelerine fırsat sağlması bakım kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik çalışma ortamı, bakım kalitesi, bakım kalitesi algısı, yetkinlik.

## B.21. Nurses' Individual, Professional and Work Environment Characteristics Effect on Perception of Quality of Care: An Example of a University Hospital

**Introduction:** Perception of nurses regarding patient care quality is an issue that gives an idea about the quality of care provided in hospitals and a research topic. Although the nursing work environment characteristics known to affect nurses' perception of the quality of patient care however in Turkey the number of studies on this subject is limited.

**Aim:** The aim of this study is to examine the effects of nurses' individual, professional and work environment characteristics on their perceptions of patient care quality.

**Method:** This cross-sectional study was conducted in a university hospital where 400 nurses are working. The sample of the study consisted of 154 nurses who worked in this hospital for at least one year and volunteered to participate in the study. The data was collected through an online questionnaire consisting of three parts. The questionnaire includes Nursing Work Index-The Practice Work Environment Scale, questions prepared to determine the nurses' individual, professional characteristics (9 questions) and VAS (0-10 points) to determine of the satisfactions of work environment characteristics and perception of care quality (11 questions). Descriptive statistics and logistic regression analysis (forward stepwise) were used in data analysis.

**Results:** The majority of the nurses had bachelor's degree in nursing (86.4%), the average duration of employment for the nurses were 2,02 years. Nurses: indicated that out of 0-10 points orientation ( $7.05 \pm 2.02$ ), educational opportunities ( $6,76 \pm 2,47$ ), career development ( $6,53 \pm 2,60$ ), self-competence level ( $7,84 \pm 1,72$ ) reported that they were satisfied with collegiality ( $6,99 \pm 2,17$ ), materials and equipment ( $7,70 \pm 1,80$ ). Nurses rated their perception of quality of care provided in their hospitals as  $7,53 \pm 1,85$  (out of 0-10). The average nursing work environment score was found to be 2,77 (SD=0,54). In the logistic regression analysis, nurses' perception of the quality of care affected by nursing foundations for quality of care, staffing and resource adequacy, nurse participation in hospital affairs, competency level, and total professional experience (Nagelkerke  $R^2=58\%$ ,  $p<,05$ ).

**Conclusion:** Nurses' perception of the quality of care is closely related to the nursing work environment provided in the hospital and nurses finding themselves self-competent. Nurse managers need to support their nurses for participating in management processes, providing opportunities for them to develop their competencies, as well as providing adequate human and other resources in the working environment, will contribute to the increase in the quality of care.

**Keywords:** Nursing work environment, quality of care, perception of quality of care, competency.

## B.22. COVID-19 Salgın Sürecinde Hemşirelerin Çalışma İstekliliği ve Devamsızlık Durumları

Zibel Koç, Hemşirelik Hizmetleri Direktörü, Hisar İntercontinental Hospital, İstanbul (Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul). ORCID: 0000-0002-8708-431X.

Şule Ecevit Alpar, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0003-0951-0106

**Giriş:** Tüm dünyada milyonlarca kişiye bulaşmaya devam eden COVID-19 nedeniyle hemşirelik hizmetleri ciddi baskı altına girmiş olmasına rağmen sakin bir şekilde, başka hiçbir profesyonelin yapamayacağı inanılmaz bir hizmet sunmuştur. Salgınlara kurumsal hazırlık yapılması, çalışanların planlanması, devamsızlık süre ve nedenlerinin dikkate alınması benzer durumlara ilişkin gelecekteki müdahaleleri ve kaynakları daha etkili bir şekilde kullanmak için önemlidir.

**Amaç:** Çalışmada; hem içinde bulunduğumuz salgın sürecinin ilerleyen dönemlerini hem de gelecekte olası salgınlar için hemşirelerin devamsızlık yapma nedenlerinin incelenmesi ve hemşire yöneticilerin bilgilendirilmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma kesitsel ve tanımlayıcı tipte yapılmıştır. Anket formu (Google Forms), İstanbul il sınırları içerisinde sağlık kurumlarında görev yapan hemşirelere, internet üzerinden bağlantı linki ile gönderilmiştir. Katılımcıların araştırmaya onay vermelerinin ardından forma ulaşım sağlanmıştır. Soruları tam olarak yanıtlayan hemşireler çalışmaya dahil edilmiş olup örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırmanın örneklemi 355 hemşireden oluşmaktadır. Veriler 09-30 Aralık 2020 tarihleri arasında toplanmıştır. Çalışmanın etik kurul onayı alınmıştır.

**Bulgular:** Araştırmada hemşirelerin salgın döneminde 10 günden fazla devamsızlık yaptığı (hastalık, rapor, yıllık izin vb. kullanımı) (166 kişi=%46,76'sı), devamsızlık nedeniyle birimlerde sıkıntı yaşandığı (321 kişi=%90,42), oluşan eleman eksikliğini fazla mesai yapılarak giderildiği (267 kişi=%47,85), en sık devamsızlık nedeninin sırasıyla; aile üyelerini COVID-19 enfeksiyonuna maruz bırakma endişesi (%18,31), aşırı stres (%13,99) ve iş yükü (%12,76), hastalığa yakalanma endişesi (%9,57) olarak ifade edilmiştir. Salgın sürecinde kişisel koruyucu ekipmana ulaşma konusunda sıkıntı yaşandığı (%56,62), bu dönemde hasta bakımının olumsuz etkilendiği (%76,34) ve en sık olumsuzluğun korku (%14,20), personel gereksiniminin artması (%13,81), bilinmeyen hastalığa bağlı endişe (%13,75), yoğun çalışmaya bağlı stres (%13,55) olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların yarısı hemşirelerin salgın sırasında işe devam etme/ayrılma kararını kendisinin vermesi gerektiğini ifade ederken yine yaklaşık yarısı salgın döneminde planlandığı şekilde çalışmaya devam edeceğini belirtmiştir. Salgın döneminde çalışmaya istekli olmada etkili olan kriterler sırasıyla, hastalanması durumunda tedavi-bakımlarının karşılanmasının garantilenmesi ve çalışanlar için bölüm ayrılması (%79,72), çalışanlara prim ödenmesi (%79,44), kalacak yer organize edilmesi (%75,77) olarak belirtilmiştir.

**Sonuç:** Sağlık sektörü çalışanlarının bir salgın sırasında çalışma istekliliklerini etkileyebilecek faktörlere ilişkin anlayış geliştirmeyi amaçlayan çalışmalar, yöneticilere bakış açısı sağlayabilecekleri için oldukça önemlidir. Bilinmeyen yeni virüsle mücadelede etkili bir işgücü sağlanması, devamsızlıkların nedenlerinin bilinmesi, yaşanan endişeleri kabul edilebilir bir seviyede tutmak için önemlidir. Bu nedenle, hemşirelerin istekliliğini anlamak, hemşirelik işgücü eksikliğini gidermede kritik öneme sahiptir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, devamsızlık, pandemi, salgın, işgücü planlaması.

## B.22. Willingness to Work and Absenteeism of Nurses during the COVID-19 Pandemic Process

**Introduction:** Although nursing services have come under severe pressure due to Covid-19, which continues to infect millions of people all over the world, it calmly provided an incredible service that no other professional can do. Institutional preparation for pandemics, employee planning, consideration of the duration and reasons for absenteeism are important in order to use future responses and resources for similar situations more effectively.

**Aim:** In this study; We aimed to examine the later stages of the current pandemic process as well as the reasons for nurses' absenteeism for possible future pandemics and to inform nurse managers.

**Method:** The research was conducted in a cross-sectional and descriptive type. The questionnaire form (Google Forms) was sent to the nurses working in health institutions within the provincial borders of Istanbul, via the link over the internet. After the participants approved the study, the form was accessible. Nurses who answered all the questions were included in the study and no sample selection was made. The sample of the research composed of 355 nurses. The data was collected from 09-30 December 2020. Ethics committee approval was obtained for the study.

**Results:** In the study, it was observed that nurses could be absent for more than 10 days during the pandemic period (sickness, medical report, annual leave, etc.) (n=166, 46,76%) and this caused problems in the units due to absenteeism (n=321, 90,42%), and the resulting situation compensated by overtime (n=267, 47,85%), The most common reason for absenteeism is; Anxiety about exposing family members to covid-19 infection (18,31%), excessive stress (13,99%) and workload (12,76%) have been expressed as anxiety / illness. It was stated that there was difficulty in accessing personal protective equipment during the pandemic process (56,62%), patient care was negatively affected during this period (76,34%), and the most common negativity was fear (14,20%), increased need for personnel (13,81%), anxiety due to unknown disease (13,75%), and stress due to intensive work (13,55%). Half of the participants stated that nurses should make the decision to continue / leave work during the pandemic, and half of them stated that they would continue to work as planned during the pandemic period. The criteria that are effective in being willing to work during the pandemic period are securing treatment-care in case of illness, allocating departments for employees (%79,72), paying premiums to employees (79,44%), organizing accommodation (75,77%).

**Conclusion:** Studies aiming to develop an understanding of the factors that may affect the willingness of health sector employees to work during a pandemic are very important as they can provide perspective to managers. It is important to know the reasons for absenteeism and to keep the concerns at an acceptable level to provide an effective workforce in the fight against the new unknown virus. Therefore, understanding nurses' willingness is critical in eliminating the nursing workforce shortage.

**Keywords:** Covid 19, absenteeism, pandemic, workforce planning.

## B.23. Hemşirelik Öğrencilerinin COVID-19 Fobisi ve Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi

Sevim Şen\*, ORCID: 0000-0003-3301-4153

İrem Yaman\*, ORCID: 0000-0002-7777-6152

Sinem Yıldırım\*, ORCID: 0000-0001-8031-0743

Hatice Ekin Bulut\*, ORCID: 0000-0001-8818-4470

\*Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

**Giriş:** COVID-19 salgınının toplumun korku düzeylerinde artışa, günlük yaşam üzerinde olumsuz etkilere, hatta anksiyete ve fobik bozukluklara neden olduğu bildirilmektedir.

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, hemşirelik öğrencilerinin COVID-19 salgın sürecinde fobi düzeyleri ve etkileyen etmenlerin incelenmesidir.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Hemşirelik bölümünde okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 283 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan “Bilgi Formu ve Koronavirüs 19 Fobisi (CP19-S) Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız gruplarda t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Öğrencilerin %78,1’i online eğitime devam ettiğini ve %35,3’ü klinik uygulamaya gittiğini belirtmiştir. Öğrencilerin %68,9’unun salgınla ilgili haberleri sosyal medyadan takip ettiği, %12,7’sinin COVID-19 tanısı aldığı ve %17,3’ünün virüs nedeniyle yakınına kaybettiği belirlenmiştir. Öğrencilerin “Koronavirüs-19 Fobisi Ölçeği” puan ortalamalarının en yüksek birinci sınıf ( $53,89 \pm 17,14$ ), en düşük dördüncü sınıf ( $45,18 \pm 14,69$ ) öğrencilerinde olduğu bulunmuştur. Koronavirüs-19 Fobisi Ölçeği toplam ( $F=4,289$ ;  $p=,006$ ) ve psikolojik ( $F=5,431$ ;  $p=,001$ ), sosyal ( $F=3,864$ ;  $p=,010$ ) ve ekonomik ( $F=2,817$ ;  $p=,039$ ) alt boyut puan ortalamaları ile öğrencilerin akademik yılları arasında yapılan karşılaştırmada, istatistiksel açıdan anlamlı fark saptanmıştır ( $p<,05$ ).

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları, salgın sürecinde hemşirelik öğrencilerinin COVID-19 fobi düzeylerinin ortalamasının üzerinde olduğu, özellikle de meslek eğitimine yeni başlamış birinci sınıf öğrencilerinin fobi düzeylerinin daha yüksek olduğunu göstermiştir. Bu nedenle salgın gibi kriz durumlarına yönelik destekleyici ortamın sağlanması, sürekli eğitim kaynaklarının oluşturulması ve iletişim kaynakları sağlanarak öğrencilerin güçlendirilmesi önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19 hastalığı, pandemi, salgın, fobi, hemşirelik öğrencisi.



### B.23. Determination of COVID-19 Phobia and Affecting Factors of Nursing Students Studying at a Private Foundation University Faculty of Health Sciences

**Introduction:** The COVID-19 pandemic causes an increase in society's fear levels, adverse effects on daily life, and even anxiety and phobic disorders.

**Aim:** The purpose of this study is to examine the phobia levels and affecting factors of nursing students during the COVID-19 pandemic.

**Method:** The research was conducted in descriptive and cross-sectional design. 283 students studying in the nursing department and agreeing to participate in the study constituted the sample of the study. The data were collected using the information form prepared by the researchers and the Coronavirus 19 Phobia (CP19-S) Scale. Data were evaluated using descriptive statistical methods, independent samples t test and one-way ANOVA test.

**Results:** It was found that 78.1% of the participants continued online education, 35,3% went to clinical practice, 68,9% of the students followed the news about the pandemic on social media, 12,7% were diagnosed with COVID-19, and 17,3% of them lost their relatives due to the virus. The coronavirus-19 Phobia Scale mean scores of the students were found to be the highest in the first year ( $53,89 \pm 17,14$ ) and the lowest in the fourth year ( $45,18 \pm 14,69$ ) students. Coronavirus-19 Phobia Scale total ( $F=4,289$ ;  $p=,006$ ) and psychological ( $F=5,431$ ;  $p=,001$ ), social ( $F=3.864$ ;  $p=,010$ ) and economic ( $F=2.817$ ;  $p=,039$ ), a statistically significant difference was found in the comparison between the subdimension mean scores and the academic year, of the students ( $p<,05$ ).

**Conclusion:** The findings of the study showed nursing students' levels of COVID-19 phobia were above average, and especially first-year students have higher phobia levels. For this reason, it is recommended to provide a supportive environment for crisis situations such as pandemics, to create continuous education resources and to empower students by providing communication resources.

**Keywords:** COVID-19 disease, pandemic, phobia, nursing student.

## B.24. Yönetici Hemşirelerin Çatışma Yönetim Biçimleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi

Ali Özkan, Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi, Isparta.

ORCID: 0000-0002-7762-3279

Filiz Kantek Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya. ORCID: 0000-0002-1524-9824

**Giriş:** İş yükünün çok yoğun olduğu ve farklı meslek gruplarının birlikte çalışması gerektiren sağlık kurumlarında çatışma ile sık karşılaşılmaktadır. Hemşire yöneticilerin çatışma durumunu iyi yönetebilmesi, sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamı oluşturulması için gerekli olduğu düşünülmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, yönetici hemşirelerin çatışma yönetim biçimleri ve etkileyen etmenlerin incelenmesidir.

**Yöntem:** Bu tanımlayıcı çalışma bir ilin altı farklı hastanesinde çalışan 100 yönetici hemşire ile yürütülmüştür. Araştırmanın verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Rahim Örgütsel Çatışma Envanteri II-B formu kullanılarak Haziran-Temmuz 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Veri analizinde SPSS 20.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Verilerinin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, tek yönlü ANOVA, bağımsız gruplarda t-testi, Cronbach alfa katsayısı kullanılmıştır. Sonuçların yorumlanmasında  $p < ,05$  anlamlılık düzeyi ölçüt alınmıştır.

**Bulgular:** Yönetici hemşirelerin astlarıyla çatışmalarında en çok kaçınma biçimini ( $3,12 \pm 0,73$ ), en az bütünleştirme biçimini ( $1,54 \pm 0,38$ ) kullandıkları saptanmıştır. Yönetici hemşirelerin çatışma yönetim biçimlerinden hükmetme ile yönetici hemşirelerin cinsiyeti ( $t=2,931$ ,  $p=,004$ ), kurumdan ayrılmayı düşünenler ( $F=3,423$ ;  $p=,037$ ) ve yönetici hemşire olarak çalışmaktan memnun olmayanlar ( $F=3,245$ ;  $p=,043$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir. Alttan alma biçimi ile yaş ( $F=4,273$ ;  $p=,017$ ), eğitim durumu ( $F=0,401$ ;  $p=,047$ ), çalışılan kurum ( $F=3,925$ ;  $p=,011$ ), kurumda çalışma süresi ( $F=4,466$ ;  $p=,006$ ), mesleki deneyim ( $F=3,236$ ;  $p=,026$ ), çalışma şekli ( $t=-2,941$ ;  $p=,004$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Kaçınma biçimi ile yaş ( $F=6,870$ ;  $p=,002$ ), eğitim durumu ( $F=4,666$ ,  $p=,004$ ), çalışılan kurum ( $F=4,871$ ;  $p=,003$ ), iş yükü durumu ( $F=3,630$ ;  $p=,030$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Uzlaşım biçimi ile kurumda çalışma süresi ( $F=3,157$ ;  $p=,028$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ( $p < ,05$ ).

**Sonuç:** Araştırma sonuçlarımıza göre yönetici hemşirelerin çatışma yönetim biçimlerinden kaçınmayı kullanmaları endişe vericidir. Kaçınma davranışı hemşirelerin ekip olarak çalışmalarını olumsuz etkileyebilecek ve hasta bakım kalitesinin azalmasına yol açabilecek önemli bir etmendir. Bu nedenle, yönetici hemşirelerin uygun çatışma yönetim biçimlerini benimsemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Bunu sağlamak üzere hizmet içi eğitimlerin verilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Yönetici, hemşire, çatışma, çatışma yönetimi, çatışma yönetim biçimleri.

## B.24. Examination of Conflict Management Styles of Manager Nurses and Influencing Factors

**Introduction:** Conflict is common in healthcare institutions where workload is very intense and requires multidisciplinary work. It is thought that nurse managers should manage the conflict situation well and create a healthy and reliable working environment.

**Aim:** The aim of this study is to examine the conflict management styles of nurse managers and the influencing factors.

**Method:** This descriptive study was conducted with 100 nurse managers working in six different hospitals in a city. The data of the study were collected between June-July 2019 using the Personal Information Form and the Rahim Organizational Conflict Inventory II-B form. SPSS 25.0 statistical package program was used for data analysis. Number, percentage, one-way ANOVA, independent samples t-test, Cronbach alpha coefficient methods were used to evaluate the data. The significance level of  $p < ,05$  was taken as the criterion for the interpretation of the results.

**Results:** It was found that manager nurses mostly used avoidance style ( $3,12 \pm 0,73$ ) and least integration style ( $1,54 \pm 0,38$ ) in conflicts with their subordinates. A statistically significant difference was found between dominance style of the nurse managers' conflict management styles and the gender of nurse managers, ( $t=2.931$ ;  $p=,004$ ), those who were planning to leave the institution ( $F=3.423$ ;  $p=,037$ ), and those who were not satisfied with working as a nurse manager ( $F=3,245$ ;  $p=,043$ ). A statistically significant difference was found between obliging style and participants' age, ( $F=4.273$ ;  $p=,017$ ), education level ( $F=0.401$ ;  $p=,047$ ), workplace ( $F=3.925$ ;  $p=,011$ ), working time in the institution ( $F=4.466$ ;  $p=,006$ ), professional experience ( $F=3.236$ ;  $p=,026$ ), and working style ( $t=-2.941$ ;  $p=,004$ ). A statistically significant difference was found between avoidance style, and participants' age ( $F=6.870$ ;  $p=,002$ ), education level ( $F=4.666$ ;  $p=,004$ ), institution of employment ( $F=4.871$ ;  $p=,003$ ), workload status ( $F=3.630$ ;  $p=,030$ ). A statistically significant difference was found between the compromising style and duration of working in the institution ( $F=3.157$ ;  $p=,028$ ) ( $p < ,05$ ).

**Conclusion:** According to study results, it is disquieting that nurse managers use the style of avoiding as a conflict management styles. Avoidance behavior negatively affects the work of nurses as a team and leads to a decrease in the quality of patient care. Therefore, nurse managers need to develop appropriate conflict management styles. In order to achieve this goal in-service training is recommended.

**Keywords:** Manager, nurse, conflict, conflict management, conflict management styles.

## B.25. Yeni Mezun Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Düzeyleri

Ebru Özen Bekar, Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Düzce. ORCID: 0000-0002-6214-1541

Ebru Gökoğlan, Sultanbeyli Devlet Hastanesi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-6567-7050

**Giriş:** Ülkemizde hemşirelik programlarının aynı nitelikte olmaması, uygulama alanlarındaki yetersizlikler ve öğretim elemanlarının sayısal yetersizliği çalışma ortamında yeni mezunların teori-uygulama açığı yaşamalarına ve iş streslerinin artmasına neden olmaktadır. İş stresini artıran diğer nedenler arasında; olumsuz yönetici tutumları, çalışma ortamlarında adaletli bir maaş sisteminin olmaması, uzun ve ağır çalışma saatleri, iş yükünün fazlalığı, az sayıda destek kaynağı, yetersiz uyum eğitimi gibi birçok olumsuz faktör belirtilmektedir. Yapılan çalışmalar yeni hemşirelerin mevcut işlerini terk etmeyi hatta meslekten ayrılmayı planladıklarını belirtmektedir.

**Amaç:** Bu nedenle çalışma, ülkemizde işe yeni başlayan hemşirelerin yaşadıkları sorunları ve iş stres düzeyini belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma, işe yeni başlayan hemşirelerin iş stres düzeylerini ve ilişkili etmenleri belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Araştırma İstanbul ilinde Ocak 2019-Aralık 2020 tarihleri arasında, bir özel hastane ve bir devlet hastanesinde çalışan en fazla bir yıllık mesleki deneyime sahip 161 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmada iş stres düzeylerini belirlemek için Rizzo, House ve Lirtzman tarafından 1981 yılında geliştirilen ve Güngör tarafından 1997 yılında Türkçeye uyarlanan “İş Stres Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken kategorik değişkenler için sıklıklar, sayısal değişkenler için ise tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. İki bağımsız grup arasındaki farklılıklar bağımsız gruplarda t testi ile incelenmiştir. İki den fazla bağımsız grup arasındaki farklılıklar ise tek yönlü ANOVA ile analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Yeni mezun hemşirelerin “İş Stresi Düzeyleri” ( $45,94 \pm 8,0$ ), “İş Rolü Belirsizliği” ( $14,27 \pm 4,3$ ), “İş Rolü Uyumsuzluğu” ( $23,95 \pm 5,7$ ) ve “İş Rolü Yüğü” ( $7,71 \pm 1,7$ ) olarak belirlenmiştir. İş stres düzeyinin tüm alt boyutlarda orta düzeyde olduğu ve yeni mezun hemşirelerin iş stres düzeylerinin mesleki özelliklerinden ve çalışma koşullarından etkilendiği görülmüştür.

**Sonuç:** İşe yeni başlayan hemşirelerin iş stres seviyeleri, mesleki özelliklerinden ve çalışma koşullarından etkilenmektedir. Bu nedenle yeni işe başlayan hemşirelerin iş stres düzeylerinin düşürülmesinde yönetici hemşirelere önemli sorumluluklar düşmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, iş stresi, hastane, yeni mezun.

## B.25. Problems Experienced by New Nurses and their Job Stress Levels

**Introduction:** In our country, the fact that there are differences in the quality of nursing programs, deficiencies in practice areas, and inadequacy of the number of faculty members cause new graduates to experience theory-practice gaps in the working environment and increased job stress levels. Many negative factors such as negative managerial attitudes, lack of a fair wage system in working environments, long and hard-working hours, excessive workload, inadequate supporting sources, insufficient orientation training are shown among other reasons for increasing job stress. Recent studies have indicated that new nurses are planning to quit their current jobs or even leave the nursing profession.

**Aim:** In the lights of reasons mentioned above, the present study was planned as a descriptive study in order to determine the problems and job stress levels of nurses newly recruited in our country.

**Method:** The study was designed as a descriptive research in order to determine the job stress levels of newly hired nurses and other related factors. The research sample consisted of 161 nurses with a maximum of one-year professional experience working in a private hospital and a state hospital between January 2019 and December 2020 in Istanbul. To found out job stress levels in research, “Work Stress Scale” developed by Rizzo, House and Lirtzman in 1981 and adapted to Turkish by Güngör in 1997 was used. To assess the data, frequencies for categorical variables and descriptive statistics for numerical variables were presented. The differences between two independent groups were analyzed using the Independent Sample t Test. Differences between more than two independent groups were analyzed by one-way analysis of variance (ANOVA).

**Results:** The results revealed by the responses of new nurses were as follows: “Job Stress Levels” ( $45.94 \pm 8.0$ ), “Job Role Uncertainty” ( $14.27 \pm 4.3$ ), “Job Role Incompatibility” ( $23.95 \pm 5.7$ ) and “Job Role Load” ( $7.71 \pm 1.7$ ). It was observed that the job stress level was moderate in all sub-dimensions, and the job stress levels of new nurses were affected by their professional characteristics and working conditions.

**Conclusion:** Job stress levels of newly recruited nurses are affected by their professional characteristics and working conditions. Therefore, manager nurses have important responsibilities in reducing the job stress levels of newly recruited nurses.

**Keywords:** Nurse, job stress, hospital, new nurses.

## B.26. Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Eleştirel Düşünme Becerileri ile Bakım Verici Rollerine İlişkinin Değerlendirilmesi

Anita Karaca, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

ORCID: 0000-0001-6552-4399

Gizem Kaya, Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

ORCID: 0000-0003-1871-3677

Leyla Kaya, Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-2199-0854

**Giriş:** Eleştirel düşünme, klinik ortamlarda hemşirelerin problemleri etkili bir şekilde çözmek ve en iyi kararları vermek için en çok gereksinim duyduğu becerilerden biridir. Bu nedenle, hemşirelerin hastalara bağımsız olarak etkili ve kaliteli bir bakım sağlayabilmeleri için eleştirel düşünme becerilerini geliştirmesi ve kullanması gerekir.

**Amaç:** Bu çalışma, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde eleştirel düşünme becerileri ile bakım verici rollerine arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipteki bu çalışma İstanbul'da bulunan bir üniversite hastanesinde Şubat-Mart 2021 tarihleri arasında yürütülmüştür. Araştırma örneklemini bu hastanede çalışan 220 hemşire oluşturmuştur. Veriler, "Hemşire Bilgi Formu", "Hemşireler İçin Klinik Uygulamada Eleştirel Düşünme Ölçeği" ve "Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalamaları  $30,35 \pm 7,25$  olup %98,2'i kadın ve %69,1'i lisans mezunudur. Çoğunluğu servis hemşiresi (%45,5) ve vardiyalı olarak (%75,5) çalışmaktadır. Haftalık çalışma sürelerinin büyük oranda 46 saat ve üzerinde olduğu (%45) ve günde ortalama 5 ve üzeri sayıda hastaya bakım verdikleri (%78,2) belirlenmiştir. Örneklemin "Hemşirelerin Klinik Uygulamada Eleştirel Düşünme Ölçeği"nden  $351,74 \pm 61,27$ , "Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği"nden  $4,31 \pm 0,75$  puan aldıkları bulunmuştur. Hemşirelerin Klinik Uygulamada Eleştirel Düşünme Ölçeği'nden aldıkları en düşük ortalama puanı "Teknik eleştirel düşünme" alt boyutundan ( $19,54 \pm 4,02$ ), "Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği"nden aldıkları en düşük ortalama puanı "Hemşirenin tedavi sürecindeki rollerine ilişkin tutum alt ölçeği"nden ( $4,26 \pm 0,76$ ) aldıkları bulunmuştur. Her iki ölçek toplam puan ve alt boyut skorları arasında orta güçte, pozitif yönlü, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ( $p < ,001$ ) korelasyon olduğu belirlenmiştir.

**Sonuç:** Çalışmada, hemşirelerin eleştirel düşünme becerileri ile bakım verici rollerini yerine getirme düzeyleri ortanın üzerinde bulunmuştur. Ayrıca, hemşirelerin eleştirel düşünme becerileri arttıkça bakım verici rollerine ilişkin tutumlarının daha olumlu olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Eleştirel düşünme, hemşirelik bakımı, karar verme, problem çözme.

## B.26. Evaluation of The Relationship Between Critical Thinking Skills and Caregiving Roles of Nurses Working in a University Hospital

**Introduction:** Critical thinking is a skill needed by nurses the most to solve problems effectively and make the best decisions in clinical environments. Therefore, nurses need to improve and use their critical thinking skills so that they can independently provide effective and quality care to patients.

**Aim:** This study was conducted to evaluate the relationship between critical thinking skills and caregiving roles in nurses working in a university hospital.

**Method:** This descriptive study was conducted in a university hospital in Istanbul between February and March 2021. The study sample consisted of 220 nurses working in this hospital. The data were collected using the “Nurse Information Form,” “Nursing Critical Thinking in Clinical Practice Questionnaire,” and “Attitude Scale for Nurses in Caregiving Roles.”

**Results:** The mean age of nurses is  $30,35 \pm 7,25$  years, 98,2% of nurses are female, and 69,1% have bachelor's degrees. Most of them work as service nurses (45,5%) and in shifts (75,5%). It was revealed that their weekly work durations were mostly 46 hours and above (45%), and they provided care to an average of 5 and more patients per day (78,2%). The sample received a score of  $351,74 \pm 61,27$  from the Nursing Critical Thinking in Clinical Practice Questionnaire and  $4,31 \pm 0,75$  from the Attitude Scale for Nurses in Caregiving Roles. The lowest mean score received by nurses from the Nursing Critical Thinking in Clinical Practice Questionnaire was ( $19,54 \pm 4,02$ ) in the subscale of “Technical critical thinking,” and the lowest mean score received from the Attitude Scale for Nurses in Caregiving Roles was ( $4,26 \pm 0,76$ ) in the “subscale of attitude towards nurses' roles in the treatment process”. A moderate, positive, statistically very significant ( $p < ,001$ ) correlation was found between the total scores and subscale scores of both scales.

**Conclusion:** In the study, nurses' critical thinking skills and levels of fulfilling their caregiving roles were revealed to be above the moderate level. Furthermore, as nurses' critical thinking skills increased, their attitudes towards their caregiving roles were observed to be more positive.

**Keywords:** Critical thinking, nursing care, decision making, problem solving.

## B.27. Türkiye’de Hemşirelikte Yönetim Alanı Akademisyenlerinin Bilimsel Üretimini Sosyal Ağ Analizi ile Değerlendirilmesi

Tangül Aytur Özen, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabil Dalı, Isparta. ORCID: 0000-0002-5507-5400

Hande Yeşilbaş\*, ORCID: 0000-0003-1388-221X

Filiz Kantek\*, ORCID: 0000-0002-1524-98-24

\* Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya.

**Giriş:** Belirli bir alandaki çalışmaların özelliklerini niceliksel analizlerle inceleyen bir araştırma yöntemi olan bibliyometrinin hemşirelikte kullanımı giderek artmaktadır. Türkiye’de hemşirelikte yönetim alanındaki akademisyenlerin bilimsel üretiminin genel yapısı ve özellikleri bilinmemektedir.

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı Türkiye’de hemşirelikte yönetim alanı akademisyenlerinin Web of Science (WoS) kapsamında bilimsel bilgi üretimini değerlendirmektir.

**Yöntem:** Bu araştırma, retrospektif ve tanımlayıcı bir çalışmadır. Araştırmada Nisan 2021 tarihine kadar hemşirelikte yönetim alanındaki öğretim elemanı tarafından üretilen 207 çalışma incelenmiştir. Veri analizinde Excel ve VOSviewer programları kullanılmıştır.

**Bulgular:** Yayınların 2005-2021 arasında yayınlandığı, en fazla yayının ve atıf sayısının 2020 yılına ait olduğu belirlenmiştir. Çalışmaların %92,75’i İngilizce ve %88,40’ı araştırma makalesidir. Çalışmaların en fazla Q1 grubu dergilerde yayınlandığı ortaya konmuştur. Çalışmaların toplam 1131 atıf aldığı, atıf sayısının yıllara göre artış gösterdiği ve %36,71’inin hiç atıf almadığı belirlenmiştir. Erken dönem çalışmalarda kullanılan anahtar kelimelerin “bullying”, “mobbing”, “conflict”, “career planning” ve “nursing education” olduğu, yakın dönemde ise “patient”, “medical error”, “work environment”, “sleep”, “pain” ve “validity” kelimelerinin kullanılarak konu eğilimlerinin farklılaştığı saptanmıştır.

**Sonuç:** Türkiye’de hemşirelikte yönetim alanı akademisyenlerin WoS kapsamındaki yayınların ve atıf sayılarının artış gösterdiği, çalışma konularının son yıllarda farklı konulara evrildiği söylenebilir. Gelecek çalışmalarda hemşirelikte diğer anabilim dalları ve ülkeler arası karşılaştırmaların yapılması önerilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Bibliyometrik analiz, hemşirelikte yönetim, atıf analizi, sosyal ağ analizi.



## B.27. Evaluation of Scientific Production of Academicians in the Field of Management in Nursing in Turkey with Social Network Analysis

**Introduction:** Bibliometrics, a research method that examines the characteristics of studies in a particular field with quantitative analyses, is increasingly used in nursing. The general structure and characteristics of the scientific production of academicians in the field of management in nursing in Turkey are unknown.

**Aim:** The aim of this study was to evaluate scientific knowledge production of academicians in the field of management in nursing in Turkey within the scope of Web of Science (WoS).

**Method:** The research is a retrospective and descriptive study. In the research, 207 studies produced by lecturers in the field of management in nursing until April 2021 were examined. Excel and VOSviewer programs were used in data analysis.

**Results:** It was determined that the publications were published between 2005 and 2021, and that the highest number of publications and citations was in 2020. 92,75% of the studies are in English, and 88,40% are research articles. It was revealed that the studies were published the most in Q1 group journals. A total of 1131 citations of the studies mean that the number of citations increased over the years and 36,71% of them were not cited at all. It was determined that the keywords used in early studies were “bullying”, “mobbing”, “conflict”, “career planning” and “nursing education”, and in the recent period, subject trends differed with the use of words such as “patient”, “medical error”, “work environment”, “sleep”, “pain” and “validity”.

**Conclusion:** It can be stated that the number of publications and citations of academicians in the field of management in nursing in Turkey within the scope of WoS has increased, and that study topics have evolved into different subjects in recent years in future studies, it may be suggested to make comparisons between other departments in nursing and between countries.

**Keywords:** Bibliometric analysis, management in nursing, citation analysis, social network analysis.

## B.28. COVID-19 Salgınında Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Ölüm Korkusu Düzeylerinin Belirlenmesi

Seval İstek, Yedikule Göğüs Hastalıkları Hastanesi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-4280-7289

Arzu Kader Harmancı Seren, Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-4478-7234

**Giriş:** Tüm insanların deneyimleyeceği evrensel ve kaçınılmaz bir gerçeklik olan ölümle iç içe çalışan profesyonel meslek üyeleri olarak hemşireler, böyle durumlarda bir yandan kendi ölümleriyle ilgili gerçekle yüzleşmekte, diğer yandan ölmekte olan hastaya ve ailesine bakım vermek durumunda kalmaktadır. COVID-19 salgını ile birlikte içinde bulunulan tabloda hemşirelerin ölüm korkularının değerlendirilmesi anlamlıdır.

**Amaç:** Bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan hemşirelerin ölüm korkusu-tanatofobi düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı-kesitsel tipte yapılan çalışmanın verileri Aralık 2020-Ocak 2021 tarihleri arasındaki iki aylık sürede toplanmıştır. Çalışmaya 160 hemşire katılmıştır. “Kişisel Bilgi Formu ve Tanatofobi Ölçeği” kullanılarak elde edilen veriler, SPSS 21 programı aracılığıyla analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin %83,1'i kadın, %50,6'sının lisans mezunudur. Yaş ortalamalarının 26,72±6,19 yıl, kurumda ortalama çalışma sürelerinin ise 4,53±4,37 yıl olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin tanatofobi ölçeğinden aldıkları madde toplam puan ortalama değeri 6,01±0,40 olarak oldukça yüksek bulunmuştur. Cinsiyet, eğitim düzeyi ve gelir durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda gruplar arasında fark bulunmazken, medeni durum ve çalışılan birime göre Tanatofobi ölçeği toplam puan ortalamalarının değiştiği saptanmıştır.

**Sonuç:** Hemşirelerin ölüm korkusu genel olarak yüksek düzeyde olup, özellikle evli ve yoğun bakımlarda çalışan hemşirelerin daha fazla korku duydukları saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, salgın, hemşire, tanatofobi, ölüm, ölüm korkusu.

## B.28. Determination of Fear of Death Levels in Nurses Working in A Public Hospital During the COVID-19 Pandemic

**Introduction:** As professional members of the profession that is dealing with death, which is a universal and inevitable reality that all people will experience, nurses face the reality of their own deaths on the one hand. On the other hand, they have to care for the dying one and his family. With the COVID-19 pandemic, it is important to evaluate the death fears of nurses.

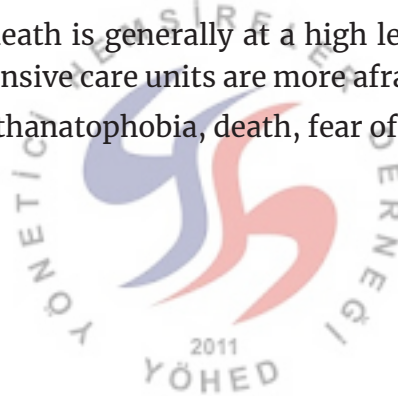
**Aim:** This study was conducted to determine the level of fear of death-thanatophobia of nurses working in a public hospital.

**Method:** It is a descriptive cross-sectional study. The study collected data in two months between December 2020-January 2021. 160 nurses participated in the study and filled the survey consisted of the Personal Information Form and the Thanatophobia Scale.

**Results:** 83,1% of the nurses participating in the study are women, and 50,6% are undergraduates. The average age of the nurses was  $26,72 \pm 6,19$  years, and the average nursing experience was  $4,53 \pm 4,37$  years. The item-total score that the nurses got from the thanatophobia scale was quite high, as  $6,01 \pm 0,40$ . While there was no difference between the groups in the comparisons made according to gender, education level, and income level, it was found that the total mean scores of the Thanatophobia Scale varied according to marital status and the unit of study.

**Conclusion:** Nurses' fear of death is generally at a high level, and it has been found that especially nurses working in intensive care units are more afraid.

**Keywords:** COVID-19, nurse, thanatophobia, death, fear of death.



## B.29. Hemşirelerin Sessiz Kalma Tercihlerinin ve Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sessizlik Davranışlarına Etkisinin Belirlenmesi

Begüm Yalçın\*, ORCID: 0000-0002-9211-3568

Nilgün Göktepe\*, ORCID: 0000-0003-3567-7399

Emine Türkmen, Koç Üniversitesi Semahat Hemşirelik Arsel Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-3356-5871

\* Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul.

**Giriş:** Örgütsel sessizlik aktif ve bilinçli bir eylem olarak tanımlanmış olup organizasyonla ilgili bilgi ve fikirlerin kasten esirgenmesi olarak tanımlanmıştır. Bu alanda yapılan çalışmalarda, örgütsel sessizliğin nedenleri örgütsel kaynaklı olabildiği gibi bireysel sessiz kalma kararı ile ilgili de olduğu saptanmıştır. Hemşirelik alanında örgütsel sessizlikle ilgili çalışmalar olmakla birlikte hemşirelerin kişisel özellikleri ve sessiz kalma nedenlerini ortaya koyan çalışmalar sınırlıdır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelerin sessiz kalma tercihleri ile kişilik özelliklerinin örgütsel sessizlik davranışına etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve ilişki arayıcı çalışmada veriler çevrimiçi anket ile toplanmıştır. Araştırma hemşirelere sosyal medya aracılığı ile duyurulmuş ve çalışmaya 220 hemşire katılmıştır. Veri toplama formunun ilk bölümünde bireysel ve mesleki özellikleri içeren 14 soru, ikinci bölümünde 32 sorudan ve dört alt boyuttan oluşan Örgütsel Sessizlik Davranışı Ölçeği, üçüncü bölümünde ise on-maddeli Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler ve çoklu regresyon analizi (stepwise) kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılanların yarısı lisans mezunu olup, ortalama deneyim süresi 11,7 ve büyük çoğunluğu üniversite hastanesinde (%52,7) çalıştığı saptanmıştır. Hemşirelerin büyük çoğunluğu (%67,7) fikirlerini açıkça ifade edebildiğini belirtirken, %39,1'i fikirlerini belirtmeleri durumunda dışlanmaktan çekindiğini bildirmiştir. Hemşirelerin %79,5'i ise yanlış olduğunu ve/veya etik olmadığını düşündüğü bir konu hakkında çalışma arkadaşıyla ilişkisini zedelemekten çekinmeyip sesini çıkardığını bildirmiştir. Hemşirelerin Örgütsel Sessizlik Davranışı ölçeği puan ortalaması  $2,6 \pm 0,81$  olarak saptanmıştır. Çoklu regresyon analizi, hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışını çalışma arkadaşlarıyla ilişkisinin olumsuz etkileyeceğinden dolayı sessiz kalma, fikrini belirtmesi durumunda dışlanmaktan çekinme, çalıştığı üniteyi/kurumu iyileştirecek fikirlerini rahatlıkla paylaşmamanın ve kişilik özelliği olarak duygusal dengeli olmanın etkilediği ortaya çıkmıştır ( $R^2 = \%42,2$ ;  $F = 35,084$ ;  $p < ,001$ , Durbin Watson: 2,03).

**Sonuç:** Çalışmanın sonuçları hemşirelerin örgütsel sessizlik davranışını beş kişilik tipinden duygusal dengeli olma ve sessizlik tercihlerinin etkili olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda açık iletişim kültürünün desteklendiği kurumlarda örgütsel sessizlik davranışının önüne geçileceği söylenebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, örgütsel sessizlik, kişilik özellikleri.

## B.29. Determining the Effects of Nurses' Silence Preferences and Personality Traits on Organizational Silence Behaviors

**Introduction:** Organizational silence has been defined as an active and conscious action, and it has been defined as the deliberate denial of information and ideas about the organization. In the studies conducted in this field, it has been determined that the reasons for organizational silence may be due to organizational norms as well as to individual's decision to remain silent. Although there are studies on organizational silence in nursing, there are limited studies that reveal the personal characteristics of nurses and their reasons for remaining silent.

**Aim:** The aim of this study is to examine the effects of nurses' silence preferences and personality traits on their organizational silence behavior.

**Method:** In this cross-sectional study, data were collected by online survey, the study announcement was made to the nurses via social media. 220 nurses participated into study. In the part of the data collection form, 14 questions containing individual and professional characteristics, the Organizational Silence Behavior Scale consisting of 32 questions and four sub-dimensions in the second part, and the Ten-Item Personality Inventory was used in the third part. Data analyzed with descriptive statistics and multiple regression analysis (stepwise).

**Results:** Half of the participants in this study has undergraduate degrees, the average duration of experience is 11,7, and most of them work in a university hospital (52,7%). While the vast majority of the nurses (67,7%) stated that they could express their opinions clearly, 39,1% stated that they refrained from being excluded if they expressed their opinions. 79,5% of the nurses, on the other hand, stated that they did not hesitate to damage their relationship with their colleague about a topic that they thought was wrong and / or unethical. The mean score of the nurses' Organizational Silence Behavior Scale was  $2,6 \pm 0,81$ . Multiple regression analysis indicated that nurses' organizational silence behavior was affected negatively by staying silent because of their relationship with their colleagues, hesitating to be excluded if they expressed their opinion, not easily sharing their ideas that would improve their unit / institution, and being emotionally balanced as a personality trait ( $R^2=42.2\%$ ;  $F=35,084$ ;  $p<,001$ ; Durbin Watson: 2.03).

**Conclusion:** The results of the study show that nurses' organizational silence behavior is influenced by the silence preferences and emotional stability among the five personality types. In this context, it can be said that organizational silence behavior will be prevented in institutions where open communication culture is supported.

**Keywords:** Nursing, organizational silence personality traits.

## B.30. Türkiye’de Hemşirelik Alanında Afet ile İlgili Yapılan Çalışmaların Bibliyometrik Analizi

Deniz İrk, Akdeniz Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Antalya.

ORCID: 0000-0002-0152-117X

Nezaket Yıldırım, Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya. ORCID: 0000-0003-1000-6177

**Giriş:** Afet yönetiminin her aşamasında yer alan ve kilit rol üstlenen hemşirelerin afetleri etkin bir şekilde yönetmeleri, afetlerdeki rol ve sorumluluklarını bilmeleri, afetlere hazır oldukları algısı geliştirmeleri için literatürde daha çok afet ve hemşirelik konularını içeren çalışmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

**Amaç:** Türkiye’de hemşirelik alanında afet ile ilgili yapılan çalışmaların mevcut bilgi yapısını bibliyometrik yöntem kullanarak ortaya koymaktır.

**Yöntem:** Çalışma literatür tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Literatür taramasında ulusal ve uluslararası elektronik veri tabanları kullanılmıştır. İlgili çalışmalara ulaşabilmek için Türk Tıp Dizini, Google Akademik, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science veri tabanları tarandı. Taramada “afet”, “afet hemşireliği”, “hemşirelik” anahtar sözcükleri Türkçe ve İngilizce olarak kullanılmıştır. Literatür taramasında Mart 2021 tarihine kadar mevcut çalışmalara ulaşılması hedeflenmiştir. Dahil edilme kriterlerini karşılayan 32 çalışmanın olduğu belirlenmiştir. Verilerin analizinde Microsoft Excel programı kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelikte afet konulu çalışmaların 2008 yılında başladığı, en fazla çalışmanın 2020 yılına ait olduğu, çoğunun tanımlayıcı nitelikte olduğu, ölçüm aracı olarak çoğunlukla “Hemşirelerde Afete Hazırlık Algısı Ölçeği”nin kullanıldığı ve en çok kullanılan anahtar kelimelerin “afetler”, “afet yönetimi”, “hemşirelik”, “afet hemşireliği” olduğu belirlenmiştir. Çalışmaların çoğunun iki yazarlı olduğu bulunmuştur. 32 çalışmanın 49 farklı yazar ve 19 farklı kurum tarafından üretildiği, en fazla çalışmaya sahip olan kurumların, Hacettepe ve İstanbul Üniversitesi, bu konuda en üretken yazarların, Bilge Kalanlar (beş çalışma), Gülcan Taşkiran (beş çalışma), Ülkü Baykal (dört çalışma) olduğu saptanmıştır. Çalışmaların toplam atıf sayısının 127 olduğu ve 8 çalışmanın atıf almadığı görülmüştür.

**Sonuç:** Yapılan çalışmaların daha çok tanımlayıcı olduğu ve son yıllarda konunun daha fazla çalışıldığı belirlenmiştir. Hemşirelerin afet yönetimine ilişkin becerilerini geliştirmeye ve afet yönetiminde etkin rol üstlenmelerine katkı sağlayacak çalışmaların planlanması alana katkı sağlayacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Afet, afet hemşireliği, hemşirelik, bibliyometrik analiz.

## B.30. Bibliometric Analysis of Studies on Disasters in The Field of Nursing in Turkey

**Introduction:** For nurses, who are involved in every stage of disaster management and have a key role, to manage disasters effectively, to know their roles and responsibilities in disasters, and to develop the perception that they are prepared for disasters, more studies on disaster and nursing issues are needed in the literature.

**Aim:** To reveal the current knowledge structure of studies on disasters in the field of nursing in Turkey using bibliometric method.

**Method:** The study was carried out with a literature review model. National and international electronic databases were used in the literature review. Turkish Medical Directory, Google Scholar, Pubmed, EBSCO Host, Web of Science databases were scanned in order to access related studies. The keywords “disasters”, “disaster management”, “nursing”, “disaster nursing” were used in Turkish and English in the search. In the literature review, it was aimed to reach the existing studies until March 2021. 32 studies were found to be eligible for the inclusion criteria. Microsoft Excel program was used for data analysis.

**Results:** Disaster-related studies in nursing started in 2008, the most studies belong to 2020, most of them are descriptive, the “Perception of Disaster Preparedness Scale in Nurses” is used as a measurement tool and the most used keywords are determined as ‘disasters’, ‘disaster management’, ‘nursing’ and ‘disaster nursing’. Most of the studies have been found to have two authors. It has been determined that 32 studies have been produced by 49 different authors and 19 different institutions, and that the institutions with the most studies are Hacettepe and Istanbul Universities, and the most prolific authors on this subject are Bilge Kalanlar (five studies), Gülcan Taşkıran (five studies), Ülkü Baykal (four studies). It is observed that the total number of citations of the studies are 127 and 8 studies are not cited.

**Conclusion:** It has been determined that the studies conducted are more descriptive and the subject has been studied more in recent years. Planning studies that will contribute to the development of skills of nurses in disaster management and to take an active role in disaster management will contribute to the field.

**Keywords:** Disaster, disaster nursing, nursing, bibliometric method.

### B.31. Hemşirelerin, Afet Hemşireliği Yönetimi ile İlgili Yetkinlik Düzeylerine Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Hande Demirtaş, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, Balıkesir. ORCID: 0000-0002-2870-8890

Serap Altuntaş, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim ABD, Balıkesir. ORCID: 0000-0002-7695-7736

**Giriş:** Afet durumları için gerekli bilgi, becerilere sahip olma ve afetlere karşı hazırlıklı bulunma hemşirelerin sorumluluğundadır.

**Amaç:** Bu çalışma, Türkiye’de çalışan hemşirelerin afet yönetimindeki yetkinlik düzeylerine yönelik görüşlerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı tipte gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini Türkiye’de hemşire olarak çalışan bireyler oluşturmaktadır. Örneklemi ise basit rastgele örneklem yöntemiyle Mart 2021- Nisan 2021 tarihleri arasında çevrimiçi olarak ulaşılabilen ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 530 hemşire oluşturmuştur. Veriler google forms aracılığı ile oluşturulan çevrimiçi anket formu ile toplanmıştır. Verilerin toplanmasında sosyodemografik özellikler ve afet konusundaki durumlara yönelik bilgileri içeren (17 soru), Hemşire Bilgi Formu ile Durgut (2019) tarafından geçerlilik güvenilirliği yapılan Afet Hemşireliği Yönetiminde Yetkinlikler Ölçeği kullanılmıştır. Afet Hemşireliği Yönetiminde Yetkinlikler Ölçeği 43 madde, üç alt boyuttan (hemşirelerin afet yönetimindeki görev ve sorumlulukları, hemşirelerin afet yönetimindeki temel yetkinlikleri ve temel yetkinlikleri geliştirmede karşılaşılan engeller) oluşmakta ve 10’lu likert tipi puanlanmaktadır. Veriler bilgisayar ortamında istatistik paket programı ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun 36-40 yaş arası, kadın, lisans mezunu, evli, Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışan ve 21 yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan servis hemşireleri olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %57,2’sinin meslek hayatında afet ile karşılaştığı ve birçoğunun afet sonrası çeşitli kayıplar yaşadığı ortaya çıkmıştır. Hemşirelerin %65,5’inin afetlerde herhangi bir görev almadığı, %54,3’ünün afet hemşireliği ile ilgili bir eğitim almadığı, eğitim alanların daha çok hizmet içi eğitimler sırasında bu eğitimleri aldığı ve %59,1’inin mesleki olarak afete hazır oluş açısından kendilerini kısmen yeterli buldukları saptanmıştır. Afet Hemşireliği Yönetimi ile ilgili olarak ölçek alt boyutlarından “hemşirelerin afet yönetimindeki görev ve sorumlulukları” alt boyut puan ortalamasının 4,99±2,54; “hemşirelerin afet yönetimindeki temel yetkinlikleri” alt boyut puan ortalamasının 8,95±1,31 ve “temel yetkinlikleri geliştirmede karşılaşılan engeller” alt boyut puan ortalamasının 7,80±2,07 olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** Araştırma sonucuna göre katılımcıların çoğu herhangi bir afette bir görev almamış ve mesleki olarak afete hazır oluşları kısmen yeterlidir. Hemşirelerin afet hemşireliği yönetiminde yetkinlikler konusunda afet yönetimindeki görev ve sorumluluklar boyutunda düşük, afet yönetimindeki temel yetkinlikleri alt boyutunda yüksek puan ortalamalarına sahip oldukları ve afet yönetimi temel yetkinlikleri geliştirmede ise orta düzeyde engellerle karşılaştıkları ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Afet, afet hemşireliği, afet yönetimi, hemşirelik.



### B.31. Evaluation of Nurses' Opinions on Their Competence Levels with Disaster Nursing Management

**Introduction:** Nurses are responsible for having the knowledge and skills necessary for disaster situations and disaster preparedness.

**Aim:** This study was conducted in a descriptive type in order to determine the opinions of nurses working in Turkey on their competence levels in disaster management.

**Method:** The universe of the research consists of individuals are nurses who are working in Turkey. The sample consisted of 530 nurses who were available online between March 2021 and April 2021 by simple random sampling and voluntarily agreed to participate in the study. The data was collected through an online questionnaire created via google forms. The Nurse Information Form (17 questions) containing sociodemographic characteristics and information on disaster situations and the Proficiency Scale in Disaster Nursing Management, which was validated by Durgut (2019), were used to collect the data. The Scale of Competencies in Disaster Nursing Management consists of 43 items and 3 sub-dimensions (duties and responsibilities of nurses in disaster management, basic competencies of nurses in disaster management, and obstacles encountered in developing basic competencies) and is scored in 10-point Likert type. The data were evaluated in computer environment with statistical package programs.

**Results:** Most of the nurses participating in the study are between the ages of 36-40, female, undergraduate, married, working in Ministry of Health hospitals, and service nurses with 21 years of professional experience. 57,2% of the nurses have encountered disasters in their professional lives and it has been determined that most of them have suffered losses after various disasters. 65,5% of the nurses did not take part in disasters, 54,3% did not receive training in disaster nursing, it was determined that the trainees received these trainings mostly during in-service training and 59,1% of them found themselves partially sufficient in terms of professional preparedness for disasters.

**Conclusion:** According to the results of the research, most of the participants did not participate in any disaster and their professional preparation against disasters is partially sufficient. Nurses' competencies in disaster nursing management have low average scores in roles and responsibilities in disaster management and high scores in basic competencies in disaster management, and they face intermediate obstacles in developing basic disaster management competencies.

**Keywords:** Disaster, disaster nursing, disaster management, nursing.

## B.32. Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma

Gamze Uguz, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programı, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3825-5167

Feride Eşkin Bacaksız, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0002-1627-7683

**Giriş:** Kişiliğin oluşumunda hem psikolojik bir süreç hem de genetik faktörler etkilidir. Aynı zamanda bireyin yaşadığı çevrenin özellikleri de kişilik oluşumunu etkilemektedir. Kişilik ile ilgili birçok kuram ve tanım olmasına rağmen Beş Faktör Kişilik Kuramının hepsini kapsadığı bilinmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma hemşirelerin kişilik özelliklerini belirlemek ve kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırma amacıyla yürütülmüştür.

**Yöntem:** Çalışmaya İstanbul ilinde bulunan toplam altı eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 669 hemşire katılmıştır. Veriler 15 Ekim- 31 Aralık 2018 tarihleri arasında tanıtıcı bilgi formu ve Beş Faktör Kişilik Özellikleri formu ile toplanmıştır. Araştırmaya katılan hemşireler basit rastgele yöntem ile seçilmiştir. Araştırma verileri bilgisayar ortamında ve XXX Üniversitesi lisanslı IBM SPSS Statistics 21 programında analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin en yüksek puan ortalamasına sahip kişilik özellikleri sırasıyla öz disiplin ( $3,77 \pm 0,58$ ), uyumluluk ( $3,75 \pm 0,55$ ), gelişime açıklık ( $3,58 \pm 0,58$ ), dışa dönüklük ( $3,45 \pm 0,63$ ) ve nörotiklik ( $2,78 \pm 0,65$ ) kişilik özelliği olduğu saptanmıştır. Mesleki ve kurumsal deneyimin dışa dönüklük üzerinde; cinsiyetin uyumluluk üzerinde; yaş, cinsiyet, medeni durum, pozisyon, kurumsal ve mesleki deneyimin öz disiplin üzerinde; yaş, medeni durum, çalışılan birim ve mesleki deneyimin nörotiklik üzerinde; pozisyon ve mesleki deneyimin ise gelişime açıklık üzerinden istatistiksel açıdan anlamlı fark oluşturduğu bulunmuştur ( $p < ,05$ ). Yaşı genç olanlar yüksek nörotiklik, düşük öz disiplin puanına; kadınlar yüksek uyumluluk ve nörotiklik puanına; bekarlar düşük öz disiplin ve yüksek nörotiklik puanına; yöneticiler yüksek öz disiplin ve gelişime açıklık puanına, mesleki denetimi fazla olanlar yüksek dışadönüklük, öz disiplin, deneyime açıklık ve düşük nörotiklik puanına; kurumsal deneyimi fazla olanlar ise yüksek dışa dönüklük, öz disiplin ve düşük nörotiklik puanına sahip bulunmuştur. Diğer yandan hemşirelerin eğitim düzeyi hiçbir kişilik özelliği açısından anlamlı fark oluşturmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin mesleki rolleri gereği öz disiplini yüksektir. Mesleki deneyim ya da pozisyon yükseldikçe olumlu kişilik özellikleri sayılan dışa dönüklük ve gelişime açıklık da yükselmektedir. Yöneticiler nörotik kişilik özellikleri konusunda risk gruplarına yönelik uygun yaklaşım belirlemelidir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, kişilik, beş faktör kişilik modeli, hemşirelik hizmetleri yönetimi.

## B.32. A Research on Personality Traits of Nurses Working in Public Hospitals

**Introduction:** Both a psychological process and genetic factors are effective in the formation of personality. At the same time the characteristics of an individual's living environment affects the formation of personality. Although there are many theories and definitions about personality, it is known that the Five Factor Personality Theory covers all of them.

**Aim:** This study was conducted to determine the personality traits of nurses and to compare them according to their personal and professional characteristics.

**Method:** The sample of descriptive study consisted of 669 nurses working in six hospitals in Istanbul. The data of the study were collected October 15 and December 31, 2018. The data collection tools are descriptive information form and Five Factor Personality Traits Scale. Participants were selected for this study using the simple random sampling method. The data of the research were transferred to the computer and analyzed in IBM SPSS Statistics 21 program licensed by XXX University.

**Results:** The personality traits of the nurses with the highest mean scores were, respectively, conscientiousness ( $3,77\pm 0,58$ ), Agreeableness ( $3,75\pm 0,55$ ), Openness ( $3,58\pm 0,58$ ), and extraversion ( $3,45\pm 0,63$ ). The lowest mean score was found to be neuroticism ( $2,78\pm 0,65$ ) personality trait. Professional and institutional experience on extraversion; gender on agreeableness; age, gender, marital status, position, institutional and professional experience conscientiousness; age, marital status, unit and professional experience on neuroticism; position and professional experience were found to make a statistically significant difference in terms of openness ( $p < ,05$ ). Younger people have high neuroticism, low conscientiousness; women had high agreeableness and neuroticism; singles have low conscientiousness and high neuroticism scores; managers have high scores of conscientiousness and openness; those with high professional supervision have high scores of extraversion, conscientiousness, openness and low neuroticism; Those with more institutional experience had high scores for extraversion, conscientiousness and low neuroticism. The education level of the nurses did not make a significant difference in terms of any personality traits.

**Conclusion:** Nurses have high self-discipline due to their professional roles. As professional experience or position increases, extraversion and openness to development, which are considered positive personality traits, also increase. Managers should determine an appropriate approach to risk groups in terms of neurotic personality traits.

**Keywords:** Nursing, personality, five factor personality model, nursing management.

### B.33. Sağlık Çalışanlarında Genel Öz Yeterlik ve Sağlamlığın İş Performansı ve Yaşam Doyumuna Etkisinde Sosyal Sermayenin Aracılık Rolü

Hilal Kuşcu Karatepe, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Osmaniye. ORCID: 0000-0001-9237-2714

Hanife Tiryaki Şen, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesi, İstanbul.

ORCID: 0000-0003-3350-1701

Emine Türkmen, Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi (SANERC), İstanbul. ORCID: 0000-0002-3356-5871

**Giriş:** Yapılan çalışmalar sağlık kurumlarındaki olumsuz çalışma koşullarından hemşire ve hekimlerin hem kendilerinin hem de verdikleri hizmet kalitesinin etkilendiğini göstermektedir. Hemşire ve hekimlerin iş performansını ve yaşam doyumunu artırmak sağlık ve hemşirelik yöneticileri için önemli bir konudur. Hemşire ve hekimlerin öz yeterlilik, psikolojik sağlamlık ve sosyal sermayesi iş performansı ve yaşam doyumunu artırabilir.

**Amaç:** Sağlık çalışanlarının öz yeterlik ve sağlamlıklarının iş performansı ve yaşam doyumuna üzerindeki etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolünü incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve ilişki arayıcı çalışmada veriler, Ocak-Mart 2020 tarihlerinde Türkiye’de 700 hekim ve hemşireden çevrimiçi anketle toplanmıştır. Anket, demografik özellikler, İş Performansı, Yaşam Doyumu, Genel Öz Yeterlik, Kısa Psikolojik Sağlamlık ve Sosyal Sermaye Ölçeği’ni içermektedir. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyonu, regresyon modeli, Bootstrap ile analiz (Hayes, SPSS PROCESS macro v3.5) edilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların ortalama yaşı 36,2 (SS=8,2) ve ortalama mesleki deneyim süresi 13,3 (SS=8,6) yıl bulunmuştur. Katılımcıların genel öz-yeterlik, psikolojik sağlamlık, sosyal sermaye, iş performansı ve yaşam doyumunu puanları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişki belirlenmiştir ( $p < ,01$ ,  $p < ,001$ ). Dört modelin incelendiği aracılık analizlerinde öz-yeterlilik ve psikolojik sağlamlığın sosyal sermaye üzerinden indirekt etkisinin olduğu (sırasıyla %95 güven aralıkları, Model 1 ve 3: CI= .02, .06; Model 2: CI= .08, .15; Model 4: CI = .02, .09) belirlenmiştir.

**Sonuç:** Öz yeterlik ve psikolojik sağlamlığın iş performansı ve yaşam doyumuna etkisinde sosyal sermaye aracılık göstermiştir. Öz yeterlilik ve psikolojik sağlamlığın iş performansları ve yaşam doyumlarına etkisini artırmak için sosyal sermaye düzeyi iyileştirilmelidir.

**Anahtar Sözcükler:** İş performansı, yaşam doyumunu, sağlamlık, öz yeterlik, sosyal sermaye.

### B.33. The Mediator Role of Social Capital in Effect of Self-Efficacy and Resilience on Health Workers' Work Performance and Life Satisfaction

**Introduction:** Studies show that both nurses and doctors themselves and the quality of service they provide are affected by adverse working conditions in health institutions. Improving the job performance and life satisfaction of nurses and physicians is an important issue for health and nursing managers. The self-efficacy, psychological resilience and social capital of nurses and physicians can improve work performance and life satisfaction.

**Aim:** To examine the role of social capital as a mediator in the effect of self-efficacy and resilience of health workers on work performance and life satisfaction.

**Method:** In this cross-sectional and correlational study, the data was collected by an on-line survey with 700 physicians and nurses in Turkey in January-March 2020. The survey includes demographic characteristics, Job Performance, Life Satisfaction, General Self-efficacy, Brief Psychological Resilience and Social Capital Scale. The data was analyzed with descriptive statistics, Spearman correlation, regression model, Bootstrap analysis (Hayes, SPSS PROCESS macro v3.5).

**Results:** The average age of the participants was 36.2 years ( $SS=8.2$ ) and the average of professional experience was 13.3 years ( $SS=8.6$ ). A positive and significant relationship was determined between the participants' overall self-efficacy, psychological resilience, social capital, work performance and life satisfaction scores ( $p<.01$ ,  $p<.001$ ). In mediation analyses that examined four models, self-efficacy, and psychological resilience, had an indirect effect through social capital (95% confidence intervals, Models 1 and 3: CI=, respectively .02, .06; Model 2: CI= .08, .15; Model 4: CI = .02, .09).

**Conclusion:** Social capital mediated the effect of self-efficacy and psychological resilience on work performance and life satisfaction. The level of social capital must be improved in order to increase the effect of self-efficacy and psychological resilience on work performance and life satisfaction,

**Keywords:** Job performance, life satisfaction, resilience self-efficacy, social capital.

### B.34. Yeni Mezun Hemşirelerin Uyum Sürecinde Rehber Hemşirelerin Kendi Rollerine İlişkin Görüşleri

Hatice Çamveren, Ege Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. ORCID: 0000-0002-7785-0578

Havva Arslan Yürümezoğlu, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. ORCID: 0000-0001-7180-9833

Ebru Melek Benligül, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi, Çocuk Yoğun Bakım Ünitesi, İzmir. ORCID: 0000-0002-6757-9737

Gülseren Kocaman, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. ORCID: 0000-0002-4078-16521

**Giriş:** Yeni mezun hemşirelerin geçiş sürecinde yaşadıkları zorlukların ortadan kaldırılması büyük ölçüde rehber hemşirelerin rollerini yerine getirmelerine bağlıdır. Türkiye’de rehber hemşireler daha çok eğitimci rollerine odaklanmaktadır. Yeni mezun hemşireler ise geçiş sürecinde rehber hemşirelerin destekleyici bir ortam ve sosyal destek sağlamasını beklemektedir. Rehber hemşirelerin 21. yüzyıl rolleri koruyucu, rol model, sosyalizasyon, eğitici ve değerlendiricidir. Rehber hemşirelerin eğitici rolü dışındaki diğer rolleri ile ilgili farkındalıklarının artması “rehber-yeni hemşire” beraberliğini olumlu etkilemesi açısından son derece önemlidir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, rehber hemşirelerin “rol model, koruyucu ve sosyalizasyon” rollerine ilişkin görüşlerini ve uygulamalarını ortaya koymaktır.

**Yöntem:** Bu çalışma bir üniversite hastanesinde Mart-Haziran 2018 tarihleri arasında, dört ayrı eğitim oturumunda 135 rehber hemşire ile yapılmıştır. Rehber hemşirelere koruyucu, sosyalizasyon ve rol model rollerine ilişkin uygulamalarını içeren açık uçlu bir soru sorulmuş ve verilen yanıtlar içerik analizi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması 33,99 ±3,51’dir ve %94.1’i daha önce en az bir yıl rehber hemşirelik yapmıştır. Rehber hemşirelerin koruyucu rolünde; işe yeni başlayan hemşireye destek olma, hata riskini azaltmak için önlemler alma ve ekip üyelerine karşı savunma; sosyalizasyon rolünde ekibe ve klinik ortama uyumuna yardım etme; rol model rolünde profesyonel davranışlar ve uygun iletişim ile örnek olma kategorileri belirlenmiştir.

**Sonuç:** Rehber hemşireler, işe yeni başlayan hemşireye rehberlik ederken en fazla destekleme, ekibe ait hissetme/uyumuna yardım etme ve uygun iletişim yoluyla rollerini yerine getirmektedirler. Bu çalışmanın sonuçları, yönetici hemşirelerin rehber- işe yeni başlayan hemşire uyumunu sağlayacak çalışma ortamlarını oluşturması ve işe yeni başlayan hemşirelerin gereksinimlerini karşılayacak rehberlik programlarının geliştirmesine katkı sağlayabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Koruyucu rol, rehber hemşire, rol model, sosyalizasyon, işe yeni başlayan hemşire.

### B.34. Preceptor Nurses' Views on Their Roles in New Nurses' Adaptation Process

**Introduction:** Eliminating difficulties faced by new nurses during the transition process depends largely on preceptor nurses' fulfilling their roles. In Turkey, preceptor nurses mostly focus on their educator roles. Also, new nurses expect preceptor nurses to provide them with a supportive environment and social support during the transition period. The 21st century roles of preceptor nurses are protective, role model, socialization, educator and evaluator. The increase in preceptor nurses' awareness of their roles other than that of educator is extremely important because this will positively affect the "preceptor-new nurse" partnership.

**Aim:** In this study, the aim is to investigate preceptor nurses' views and practices regarding their "role model, protective and socialization" roles.

**Method:** This study was conducted with 135 preceptor nurses in four training sessions in a university hospital between March and June 2018. Preceptor nurses were asked an open-ended question on their practices regarding protective, socialization and role model roles. Their answers were analyzed with content analysis.

**Results:** The participating nurses' mean age was  $33,99 \pm 3,51$ . Of them, 94.1% previously worked as a preceptor nurse for at least one year. While providing support for new nurses, taking measures to reduce the error risk and defending them against other team members are preceptor nurses' protective roles, helping new nurses adapt to the team and clinical environment is their socialization role, and displaying professional behaviors and establishing appropriate communication are their role model roles.

**Conclusion:** Preceptor nurses fulfill their roles by supporting new nurses, making them feel they belong to the team and establishing appropriate communication.

The results of this study may provide guidance for manager nurses to create working environments contributing to preceptor-new nurse harmony and to develop preceptorship programs to meet new nurses' needs.

**Keywords:** Protective role, preceptor nurse, role model, socialization, new nurse.

### **B.35. Merhamet Yorgunluğuna Dayanıklılık Programının Ekip Lideri Hemşirelerin Profesyonel Yaşam Kalitesi, Algılanan Stres ve Psikolojik Dayanıklılığı Üzerine Etkisi**

Tuğba Pehlivan, Koç Üniversitesi Hastanesi, Eğitim Hemşiresi, İstanbul.

ORCID: 0000-0003-1406-5123

Berrin Çepni, Koç Üniversitesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, İstanbul.

ORCID: 0000-0003-2384-6669

**Giriş:** Ekip lideri hemşirelerin doğrudan hasta bakımında ve bakımı yönetmede önemli rolleri bulunmaktadır. Stres, merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik gibi kavramlar hemşirelerin karar verme yetilerini ve etkin liderlik becerilerini olumsuz etkileyebilir.

**Amaç:** Bu çalışma, ekip lideri hemşirelerle Merhamet Yorgunluğu Dayanıklılık (MYD) Programı yürütülen bu çalışma ile (1) programın hemşirelerin mesleki yaşam kaliteleri, algılanan stres ve psikolojik dayanıklılık düzeyleri üzerine etkisini karşılaştırmak ve (2) ekip lideri hemşireleri güçlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Tek gruplu ön test-son test yarı deneysel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırma Mart 2020-Mart 2021 tarihleri arasında, özel bir hastanede çalışan amaçlı örneklem ile dahil edilen 29 ekip lideri hemşire (N=60) ile gerçekleştirilmiştir. Girişim olarak 'Merhamet Yorgunluğuna Dayanıklılık Programı' uygulanmıştır. Girişim öncesi ve sonrası ölçümler yapılmıştır. Verilerin toplanmasında kişisel bilgi formu, Yetişkinler İçin Psikolojik Dayanıklılık Ölçeği, Algılanan Stres Ölçeği ve Mesleki Yaşam Kalitesi Ölçeği-IV kullanılmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler ve Wilcoxon testi kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Araştırmada hemşirelerin% 93,1'i (n:27) kadın, % 82,8'i (n: 24) bekar, % 96,6'sı (n:28) lisans mezunu olup, yaş ortalaması 26,82'dir. Hemşirelerin çoğunluğu (% 86,2, n: 25) yatarak tedavi hizmetlerinde çalışmakta olup %62,1'i (n:18) aldığı sosyal destek düzeyinin yeterli olmadığını belirtmiştir. Meslekte toplam çalışma yılı ortalama 4,66, ortalama haftalık çalışma saati 49,96 ve ortalama günlük çalışma saati 12,27'dir. Girişim sonrası hemşirelerin tükenmişlik (20,72±6,92) ve algılanan stres (19,55±4,36) puan ortalamaları girişim öncesine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde azalmıştır (sırasıyla 22,13±7,22; 20,89±3,98) (p<,05). Girişim öncesi ve sonrası hemşirelerin merhamet yorgunluğu, merhamet memnuniyeti ve psikolojik dayanıklılık puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır (p>,05).

**Sonuç:** Hasta bakımı ve ayrıca organizasyonel görevlerle uğraşmak ekip lideri hemşirelerin fiziksel ve duygusal sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek işle ilgili stres yaratabilir. Bu çalışmada, MYD programının hemşirelerin tükenmişliği ve algılanan stres üzerinde etkili olduğu belirlenmiştir. MYD programının, hemşirelere etkili başa çıkma becerilerini öğretmede yararlı olduğu söylenebilir. Bu ön çalışma aynı zamanda yönetici hemşireler için bu tür eğitim programlarının gerekliliği ve sürekliliği konusunda bir rehber olabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Liderlik, hemşirelik, profesyonel yaşam kalitesi, algılanan stres, psikolojik dayanıklılık.



### B.35. Effect of A Compassion Fatigue Resiliency Program on Team Leader Nurses' Professional Quality of Life, Perceived Stress and Resilience

**Introduction:** Team leader nurses have a role in direct patient care and in managing the organization. Concepts such as stress, compassion fatigue, and burnout can negatively affect nurses' decision-making abilities and effective leadership skills.

**Aim:** This study aimed to conduct Compassion Fatigue Resiliency (CFR) Program with team leader nurses with two aims (1) to compare its impact on their professional quality of life, perceived stress and resilience (2) to empower our team leader nurses.

**Method:** One-group pretest-posttest quasi-experimental research design was used. The research was conducted between March 2020-March 2021 with 29 team leader nurses (N = 60), who were included with a purposeful sample working in a private hospital. The 'Compassion Fatigue Resiliency Program' was implemented as an intervention. Measurements were performed pre- and post intervention. A personal information form, The Resilience Scale for Adults, The Perceived Stress Scale, and The Professional Quality of Life Scale-IV were used to collect the data. Data was analyzed using descriptive statistics and paired samples wilcoxon test.

**Results:** In the study, 93,1% of the nurses are women, 82,8% are single, 96,6% have bachelor's degree, and the mean age was 26,82. The majority (86,2%) of nurses work in inpatient services. 62,1% found that the level of received social support was not enough. The average years of total working at profession was 4,66, the average weekly working hours was 49,96, and the average daily working hours was 12,27. After intervention, the mean burnout ( $20,72 \pm 6,92$ ), and perceived stress ( $19,55 \pm 4,36$ ) scores of nurses decreased statistically significantly compared to the before (respectively  $22,13 \pm 7,22$ ;  $20,89 \pm 3,98$ ). No statistically significant difference was found between the mean scores of compassion fatigue, compassion satisfaction and resilience of nurses before and after intervention.

**Conclusion:** Caring for patients and dealing with organizational duties can generate work-related stress that can negatively affect team leader nurses' physical and emotional health. In this study, it was determined that the CFR program was effective on team leader nurses' burnout, and perceived stress. It can be said that the CFR program is useful in teaching effective coping skills to nurses. This preliminary study can be also a guide to nurse managers about the necessity and continuity of such training programs.

**Keywords:** Leadership, nursing, professional quality of life, perceived stress, resilience.

## B.36. Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanma Çalışması

Serap İleri, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

ORCID: 0000-0003-2031-996X

İlkay Boz, Akdeniz Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Antalya.

ORCID: 0000-0002-3259-9351

Gülseren Kocaman, Dokuz Eylül Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, İzmir.

ORCID: 0000-0002-4078-1652

**Giriş:** Yönetici hemşirelerin, hemşirelere yaklaşımları sağlıklı bir çalışma ortamını destekleyen ilişkilerin kurulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin algıladıkları olumlu yönetici davranışları, olumlu hasta, hemşire ve sistem sonuçlarına katkı sağlamaktadır. Bu konuda değerlendirmeler ve iyileştirmeler yapılabilmesi için hemşirelerin yönetici hemşire yaklaşımları algısını belirleyen ölçüm araçlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, Duffy (1997) tarafından geliştirilen ve Wolverton vd. (2018) tarafından yeniden düzenlenen “Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamak üzere gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Çalışma, kesitsel ve metodolojik tasarımda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini 578 hemşire oluşturmaktadır. Verilerin 294’ü açıklayıcı faktör analizi, 284’ü doğrulayıcı faktör analizini test etmek ve güvenilirlik özelliklerini incelemek için kullanılmıştır.

**Bulgular:** Ölçekte maddelerin toplam puan korelasyonu ( $r$ ) katsayılarının 0,69-0,90 arasında değiştiği ve Cronbach  $\alpha$  güvenilirlik katsayısının 0,98 ile mükemmel derecede güvenilir olduğu bulunmuştur. Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeğinin Türkçe versiyonu değerlendirmek ve faktörlerini belirlemek amacıyla önce açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır ( $n:294$ ). Açıklayıcı faktör analizi sonuçları Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu, özdeğeri 18,01 olduğu ve tek boyutun toplam varyansın % 72,03’ünü açıkladığını göstermiştir. Ölçek maddelerinin 0,64 ile 0,91 arasında faktör yük değerleri aldığı ve tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu saptanmıştır. Faktör analizi sonuçları Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeğinin tek faktörlü yapısını doğrulamış ve ölçek uyumunun iyi olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** Bu çalışmada, yönetici hemşire yaklaşımlarını değerlendirmek için “Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeği”nin yönetici ve araştırmacıların kullanabilecekleri güvenilir ve geçerli bir araç olduğu gösterilmiştir. Tek boyutlu ve 25 maddeden oluşan ölçek kolay ve kısa zamanda yanıtlanabilir özelliktedir. “Yönetici Hemşire Yaklaşımı Algı Ölçeği” sağlık hizmetleri yöneticilerine, birimler arasındaki farklılıkları değerlendirmek ve yönetici hemşire yaklaşımlarını geliştirmek için yol gösterici olacaktır.

**Anahtar Sözcükler:** Bakım davranışları, psikometrik özellikler, yönetici hemşire, yönetici yaklaşımı algı ölçeği.

### B.36. Adapting “Caring Assessment Tool-Administration” to Turkish Language

**Introduction:** The nurse managers’ caring behaviors to nurses play an important role in establishing relationships that support a healthy work environment. Positive management behaviors perceived by nurses contribute to positive outcomes for patients, nurses, and the health system. In order to make evaluations and improvements in this regard, there is a need for measurement tools to determine staff nurses’ perceptions of nurse managers’ caring behaviors.

**Aim:** This study was carried out to adapt the “Manager Nurse Approach Perception Scale” were developed by Duffy (1998) and revised by Wolverson et al. (2018) into Turkish.

**Method:** The study was carried out in a cross-sectional and methodological design. The sample consisted of 578 nurses. Of the remaining data, 294 were used to conduct the explanatory factor analysis and 284 to perform the confirmatory factor analysis and examine the reliability properties.

**Results:** The total score correlation coefficients of the items in the scale ranged from 0.69 to 0.90, and the Cronbach  $\alpha$  reliability coefficient was 0.98, indicating excellent reliability. It was determined that the Caring Assessment Tool-Administration consisted of one dimension with an eigenvalue of 18.007, which explained 72.026% of the total variance. The scale items had factor load values varying between 0.644 and 0.905. The results of the factor analysis confirmed the single-factor structure of the Caring Assessment Tool-Administration and the scale fit was good.

**Conclusion:** In the current study, it was shown that CAT-Adm was a reliable and valid tool that could be used by managers and researchers to evaluate nurses’ perceptions of nurse managers’ caring behaviors. The single-factor scale consisting of 25 items is an easy instrument that can be administered in a short time. CAT-Adm will guide healthcare managers to improve the differences between departments and their management approach to nurses.

**Keywords:** Caring assessment tool-administration, caring behavior, nurse manager, psychometric properties.

## B.37. Ameliyat Sırasında Ameliyathane Trafiğinin Yönetimi

İlknur Yayla, Acıbadem Sağlık Grubu Ameliyathane ve Merkezi Sterilizasyon Ünitesi Koordinatörü, Genel Müdürlük, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3241-2096  
Burcu Akgün, Acıbadem Sağlık Grubu Ameliyathane ve Merkezi Sterilizasyon Ünitesi Eğitim ve Gelişim Hemşiresi, Genel Müdürlük, İstanbul. ORCID: 0000-0001-7173-3381

**Giriş:** Ameliyathanede insan trafiğinin cerrahi alan enfeksiyonunun bir nedeni olduğu bilinmektedir. Ameliyathane kapısının sık sık açılması ve ameliyathanedeki insanların hareketi, pozitif basınçlı ameliyathane ortamını bozmakta ve ameliyathane ventilasyonunun etkinliğini sınırlamaktadır. Bu, Hastalık Önleme ve Kontrol Merkezi'nin (Center of Disease Control and Prevention-CDC) ameliyathanedeki kişi sayısını sınırlandırmak ve ameliyathanedeki kapı açılma sayısını minimumla sınırlandırmak için yönergeler yayınlamasına yol açmıştır.

**Amaç:** Bu çalışma tanımlayıcı ve gözlemsel bir çalışmadır. Çalışma, özel bir sağlık grubunun ameliyathanelerinde; ameliyathane trafiğinin kontrol edilmesi, ameliyatta görevli olmayanların ameliyat sırası giriş çıkışlarını kontrol altına alarak enfeksiyonları önlemesi ve hasta güvenliğine katkı sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Çalışmanın örneklemini 2-5 Nisan 2019, 10 - 14 Şubat 2020 ve 22 Şubat - 8 Mart 2021 tarihinde, özel bir sağlık grubu ameliyathanelerinde yapılan; 2019'da 475 ameliyat, 2020'de 1045 ameliyat ve 2021'de 1433 ameliyat sırasında kayda alınan salon giriş çıkışları oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri; ortalama salona giriş sayısı ve ameliyat büyüklükleri, hastada görevli olma durumuna göre salona giriş sayısı, meslek gruplarına göre salona giriş sayısı, salona girme nedenlerine göre salona giriş sayısı, meslek gruplarına göre salonda bulunma süresi verilerinden oluşmaktadır. Veriler araştırmacılar tarafından geliştirilen "ameliyathane vaka bazlı gözlem formu" kullanılarak toplanmıştır.

**Bulgular:** 2019'da 475 ameliyat incelenmiş ve bir ameliyatta salona giriş sayısı ortalaması 13,28, 2020'de 1045 ameliyatta salona giriş sayısı ortalaması 9,43, 2021'de 1433 ameliyatta salona giriş sayısı ortalaması 8,63 bulunmuştur. Ameliyat salonuna girenlerin %92'sinin hastanın tedavi ve bakımında görevlendirilen çalışanlar olduğu belirlenmiştir. Meslek gruplarına göre salona giriş sayı ve yüzdelerine bakıldığında; ilk sırada anestezi doktoru (%14), ikinci sırada anestezi teknikeri (%12) ve cerrahın (%12) olduğu görülmüştür. Nedenlerine göre salona girişler incelendiğinde en fazla; anestezi hekimlik süreçleri (%14), anestezi hekimi dışındaki süreçler (%13), sirküle hemşirelik süreçleri (%12) için giriş yapıldığı belirlenmiştir. Meslek gruplarına göre ameliyat sırasında salonda bulunma süreleri incelendiğinde; birinci sırada %16 ile anestezi teknikeri, ikinci sırada %15,2 ile scrup hemşire, üçüncü sırada %15,1 ile cerrah olduğu görülmüştür.

**Sonuç:** 2020-2021 yılları ortalaması salona giriş çıkış sayısı karşılaştırıldığında, 2021'de ameliyathane çalışanlarının bir ameliyat için ortalama salona giriş sayısı 8.63 ile önceki yıllara göre %8'lik azalma göstermiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Ameliyathane, ameliyathane trafiği, cerrahi alan enfeksiyonu.

### B.37. Management of Operating Room Traffic During Surgery

**Introduction:** It is known that human traffic in the operating room is one of the causes of surgical area infection. Opening and closing of the door and the movement inside the operating room disrupts the positive pressure environment and limits the capabilities of the operating room ventilation unit. These factors led Center of Disease Control and Prevention (CDC) to release instructions to limit the number of people in the operating room and to minimize the instances of opening and closing doors.

**Aim:** This study is made to control OR traffic in the operating rooms in a private health group, to prevent infections via controlling entries and exits from people who are not working on the operation, and to contribute to patient health.

**Method:** This study is a descriptive and observational study. The scope of the study is made of 475 operations in 2019, 1045 operations in 2020 and 1433 operations in 2021; and the entries and exits to the OR which occurred during this time in the hospitals of a private health group, specifically from April 2-5 2019, February 10-14 2020 and February 22 to March 14 2021. The data of the research encompasses average entry per operation, length of each operation, amounts of entry compared to the duties of the people entering the operating room, entry to the OR in accordance with professions, entry to the OR in accordance to the reasons behind and the comparison of which professions spent the most time in the OR. The data is collected via “operating room case-based observation forms”.

**Results:** 475 operations were observed in 2019 and it was found that the average entry to an operating room was 13,28. 1045 operations were observed in 2020 and the average entry to an operating room was 9,43. 1433 operations were observed in 2021 and the average entry to an operating room was 8,63. It was observed that 92% of the people entering the OR were people who have a duty there. According to professions, most entries were made by anesthesia doctors (14%), followed by anesthesia technicians (12%) with surgeons in third place (12%). According to reasons of entry; most entries were made due to anesthesia doctor related reasons (14%) followed by non-anesthesia doctor related processes (13%), with lastly circulating nursery processes (12%). Entries to the operating room during an operation grouped by the professions as follows: anesthesia technicians (16%), scrub nurses (15.2%) and surgeons (15.1%).

**Conclusion:** When the number of entries into the operating room are compared between 2020 and 2021, it is observed that operating room staff reduced their entries to the operating room with 8.63 average, in an 8% decrease compared to the years before.

**Keywords:** Operating room, operating room traffic, surgical area infection.

### B.38. COVID-19 Salgınında Cerrahi Hemşirelerinde Ekip Çalışması Tutumunun İş Doymu ve Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi

Emre Yıldız, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İzmir. ORCID: 0000-0001-9531-6355

Şeyda Seren İntepeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. ORCID: 0000-0001-8615-9765

**Giriş:** Hemşireler, tarih boyunca tüm salgınlarda olduğu gibi COVID-19 yönetiminde, önleme ve müdahale çabalarında da çalışmaların merkezinde yer almaktadırlar. Tüm sağlık mesleklerinin içinde yaklaşık %59'luk bir oranla sağlık ekibinde kritik rol üstlenmektedirler. Yapılan çalışmalarda olumlu ekip çalışması davranışlarının, hemşire sonuçlarıyla ilişkili olduğu bilinmektedir.

**Amaç:** Cerrahi hemşirelerin COVID-19 salgınında ekip çalışması tutumunun, iş doymu ve ayrılma niyeti üzerine etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı, kesitsel türdeki çalışmanın örneklemini bir üniversite hastanesinin cerrahi birimlerinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşireler oluşturmuştur (n:162). Veriler, tanıtıcı bilgi formu, Ekip Çalışması Tutum Ölçeği, iş doymu ve işten ayrılma niyeti birer dereceli soru ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, Pearson korelasyon analizi ve lineer regresyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin ekip çalışması puan ortalaması  $4,28 \pm 0,41$  iken, ekip çalışması tutumu alt boyutlarından ekip yapısı  $3,98 \pm 0,54$ , liderlik  $4,52 \pm 0,52$ , durum izlemi,  $4,28 \pm 0,48$ , karşılıklı destek,  $4,29 \pm 0,56$  ve iletişim puan ortalaması ise  $4,33 \pm 0,47$  olarak bulunmuştur. Hemşirelerin iş doymu puan ortalaması  $2,91 \pm 0,74$ 'tür. Birimden ayrılma niyeti puan ortalaması  $2,42 \pm 1,16$ , kurumdan ayrılma niyeti  $2,36 \pm 1,05$  ve meslekten ayrılma niyeti puan ortalaması  $1,89 \pm 1,1$  belirlenmiştir. İş doymu ile işten ayrılma niyetlerinin tamamının arasında negatif yönde, anlamlı, orta derecede ilişki saptanmıştır. İş doymu ile ekip çalışması tutumunun durum izlemi alt boyutu arasında negatif yönde, anlamlı ve orta derecede ilişki, diğer alt boyutlar ile arasında pozitif yönde anlamlı ve zayıf derecede ilişki belirlenmiştir. Kurumdan ayrılma niyeti ile alt boyutlardan ekip yapısı ve durum izlemi arasında negatif yönde, anlamlı ve zayıf ilişki saptanmıştır. İş doymunu, ekip çalışması tutumu alt boyutlarından "durum izlemi" %10 oranında açıklamaktayken, birim, kurum ve meslekten ayrılma niyetlerini ekip çalışması tutumunun alt boyutlarının açıklamadığı belirlenmiştir.

**Sonuç:** Ekip çalışması tutumu alt boyutları ile iş doymu ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı ilişki vardır. Olumlu ekip çalışması tutumu içindeki hemşirelerin, iş doymuları daha yüksek, birimden, kurumdan ve meslekten ayrılma niyetleri daha düşüktür. Cerrahi hemşirelerinin ekip çalışması tutumunun, durum izlemi alt boyutu iş doymularını etkilemekte, ancak hiçbir alt boyut ayrılma niyetlerini etkilememektedir. Yönetici hemşirelere, salgın sürecinde hemşirelerin iş doymularını artırma ve ayrılma niyetlerini azaltma yönünde ekipten çok bireysel faktörleri desteklemeleri önerilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Ekip çalışması tutumu, iş doymu, ayrılma niyeti.

### B.38. Surgical Nurses' Teamwork Attitudes on Job Satisfaction and Intent to Leave during the COVID-19 Pandemic

**Introduction:** Nurses have been at the center of efforts undertaken in management, prevention and intervention processes concerning all epidemics and pandemics, as in the case of COVID-19. Nurses assume a critical role in the healthcare team with a rate of approximately 59% among all healthcare professions. Studies have shown that positive teamwork behaviors are associated with nurse outcomes.

**Aim:** To examine the effect of teamwork attitude of surgical nurses on their job satisfaction and intent to leave during the COVID-19 pandemic.

**Method:** The sample of this descriptive, cross-sectional study consisted of nurses working in the surgical units of a university hospital, who agreed to participate in the study (n=162). Data were collected using an introductory information form, the Teamwork Attitudes Questionnaire (TAQ), and one question each to inquire about job satisfaction and intent to leave the unit, organization and profession. Descriptive statistics, Pearson's correlation analysis, and linear regression analysis were used to evaluate the data.

**Results:** The mean TAQ score of the nurses was  $4,28 \pm 0,41$ , while their mean scores in the subscales of team structure, leadership, situation monitoring, mutual support and communication were determined as respectively  $3,98 \pm 0,54$ ,  $4,52 \pm 0,52$ ,  $4,28 \pm 0,48$ ,  $4,29 \pm 0,56$ ,  $4,33 \pm 0,47$ . The nurses' mean job satisfaction score was  $2,91 \pm 0,74$ . Their mean scores in intent to leave the unit, organization and profession were respectively  $2,42 \pm 1,16$ ,  $2,36 \pm 1,05$  and  $1,89 \pm 1,1$ . A negative, significant, moderate relationship was found between job satisfaction and all intent to leave. Job satisfaction and situation monitoring subscales of TAQ had a significant, positive, moderate relationship. Job satisfaction and the other subscales of TAQ had a significant, positive, weak relationship. There was also a significant, negative, weak relationship between intent to leave the organization and the team structure and situation monitoring subscales of TAQ. Lastly, job satisfaction was explained by the situation monitoring subscale of TAQ at a rate of 10%, while none of the TAQ subscales was able to explain the nurses' intent to leave their unit, organization or profession.

**Conclusion:** There is a significant relationship between the teamwork attitudes subscales and job satisfaction and intent to leave. Nurses with a positive teamwork attitude report having higher job satisfaction and lower intent to leave their unit, organization and profession. Situation monitoring affect the job satisfaction of nurses, but none of the subscales of teamwork attitudes affect their intent to leave. Nurse managers may be advised to support individual factors rather than team-related factors in order to increase nurses' job satisfaction and decrease their intent to leave during the pandemic process.

**Keywords:** Teamwork attitudes, job satisfaction, intent to leave.

## B.39. Yoğun Bakım Ünitesindeki Monitör Alarmları ve Alarm Yönetimi: Gözlemsel Çalışma

Gülnur Gül, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İzmir. ORCID: 0000-0001-7115-6254

Şeyda Seren İntepeler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. ORCID: 0000-0001-8615-9765

**Giriş:** Yoğun bakım ünitelerinde hemşirelerin hasta güvenliğinden ödün vermeden alarmları uygun şekilde yönetmeleri önemlidir.

**Amaç:** Bir eğitim araştırma hastanesinin erişkin cerrahi yoğun bakım ünitesinde monitör alarm parametrelerini ve hemşirelerin verdiği yanıtları belirlemektir.

**Yöntem:** Araştırma, bir eğitim ve araştırma hastanesi erişkin cerrahi yoğun bakım ünitesinde gözlemsel-tanımlayıcı tasarımda gerçekleştirilmiştir. Hastaların monitör parametreleri ve hemşirelerin alarmlara verdikleri yanıt araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada 33 hastanın gece ve gündüz vardiyasında birer saatlik monitör verisi gözlemi ile 1197 alarm verisi izlenmiştir. Veriler, Mart-Haziran 2019 tarihleri arasında alarm parametrelerini ve hemşirelerin alarm yönetimine yönelik davranışlarını değerlendirmek üzere literatür doğrultusunda oluşturulan yedi maddeden oluşan "alarm yönetimi gözlem formu" ile toplanmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Alarmların %42'si oksijen saturasyonu, %27'si parsiyel nabız, %18'i kan basıncı ve %13'ü kalp atış hızı alarmından oluşmaktadır. Kriz alarmı %15, eşik alarmı %85 oranındadır. Alarm yükü açısından hemşirelerin saatte ortalama 36 alarm maruz kaldığı belirlenmiştir. Hastaların %61'inin alarmına birden fazla hemşire ile çoklu yanıt verildiği gözlenmiştir. Yanıtların %18'inin pulse oksimetre cihazını düzeltme, %17'sinin oksijen düzeyini kontrol etme ve ayarlama, %15'inin hekime bilgi verme, %13'ünün hekim istemi kontrolü, %10'unun ilave ilaç tedavisi, %8'inin derin trakeal aspirasyon, %7'sinin EKG çekilmesi, %7'sinin elektrotları kontrol etme/değiştirme ve %5'inin hastayı termal battaniye ile ısıtmayı içerdiği saptanmıştır. Hastanın kendi hemşiresinin bir ve üzerinde alarma yanıt verdiği hasta oranı %30'dur. Yanıtların %16'sının oksijen düzeyini kontrol etme ve ayarlama, %12'sinin hekime bilgi verme, %12'sinin ilave ilaç tedavisi, %12'sinin derin trakeal aspirasyon, %12'sinin EKG çekilmesi, %12'sinin pulse cihazını düzeltme ve %12'sinin elektrotları kontrol etme/değiştirme, %8'inin hekim istemi kontrolü ve %4'ünün hastayı termal battaniye ile ısıtmayı kapsadığı belirlenmiştir. Ancak, hastaların %9'unun alarmlarına hiç müdahale yapılmadığı gözlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmada, alarm sayısının yüksek, yanıt verilme oranının düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak alarma yanıt verme eyleminin hastanın klinik durumuyla belirlendiği, hemşirelerin bazı hastaların alarmına hiç yanıt vermezken, bazı hastaların alarmına çoklu hemşire ve müdahale ile yanıt verdikleri gözlenmiştir. Bu durum salgın sürecinde hemşirelerin hasta ve çalışan güvenliği açısından riskleri artırmaktadır. Yöneticilerin salgın dahil tüm süreçlerde hemşirelerin alarm ve iş yüklerini dikkate alarak iş planı yapmaları, alarm yorgunluğunu azaltıcı önlemler almaları önerilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, monitör alarmları, yoğun bakım ünitesi.



### B.39. Monitor Alarms and Alarm Management in the Intensive Care Unit: An Observational Study

**Introduction:** In intensive care units, it is important for nurses to properly manage alarms without endangering patient safety. Alarm fatigue is added to the increase in the burden on intensive care units, especially during the pandemic process.

**Aim:** To determine the monitor alarm parameters and nurse responses in an adult surgical intensive care unit of a training and research hospital.

**Method:** The research was carried out with an observational-descriptive design in an adult surgical intensive care unit of a training and research hospital. The monitor parameters of the patients and the response of nurses to alarms constituted the sample of the study. A total of 1,197 alarm data belonging to 33 patients recorded over one hour of monitoring in day and night shifts were evaluated. In March and June 2019, data were collected using the 'alarm management observation form with seven-items' prepared in line with the literature to evaluate alarm parameters and nurses' behaviors toward alarm management. Descriptive statistics were used in the statistical analysis.

**Results:** Of the alarm data collected, 42% were related to oxygen saturation, 27% partial heart rate, 18% blood pressure, and 13% heart rate. Crisis alarm was at a rate of 15% and threshold alarm at 85%. In terms of alarm load, it was determined that the nurses were exposed to an average of 36 alarms per hour. More than one nurse gave multiple responses to 61% of patient alarms. These responses involved adjusting the pulse oximetry device in 18% of the cases, checking and adjusting the oxygen level in 17%, informing the physician in 15%, checking the patient's physician order in 13%, applying additional drug therapy in 10%, deep tracheal aspiration in 8%, ECG recording in 7%, checking/changing electrodes in 7%, and warming the patient with a thermal blanket in 5%. The rate of patients whose own nurse responded to one or more alarms was 30%. These responses involved checking and adjusting the oxygen level at a rate of 16%, informing the physician at 12%, applying additional drug therapy at 12%, deep tracheal aspiration at 12%, ECG recording at 12%, adjusting the pulse device at 12%, checking/changing electrodes at 12%, checking the patient's physician order at 8%, and warming the patient with a thermal blanket at 4%. Lastly, it was observed that 9% of the patients received no response to the alarms.

**Conclusion:** In the study, it was concluded that the number of alarms was high, and the response rate was low. However, it was also observed that the action of responding to the alarm was determined by the clinical condition of the patient. While nurses did not respond to the alarm of some patients at all, multiple nurses responded to the alarms of some patients with more than one intervention. This situation increases the risks of nurses in terms of patient and employee safety during the pandemic process.

It is suggested that managers do work plan considering the alarms and workloads of nurses in all processes, including the pandemic, and take measures to reduce alarm fatigue.

**Keywords:** Nurses, monitor alarms, intensive care unit.

## B.40. Salgın Döneminde İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı Güvenliği Entegrasyonu ile Vaka Yönetimi ve Çalışan Deneyimi: Yeditepe Üniversitesi

Şeyda Doğan Doğu, Yeditepe Üniversitesi, İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Birimi Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-1734-9845

Ayla Yücel Özdemir, Yeditepe Üniversitesi, İnsan Kaynakları ve Planlama Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-0703-6298

Ufuk Güler, Yeditepe Üniversitesi / İstek Servis Eğitim Tic. A.Ş., İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Birimi Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-4045-3608

Özlem Çabukcu Erdem, Yeditepe Üniversitesi / İstek Servis Eğitim Tic. A.Ş., İş Sağlığı Güvenliği ve Çevre Birimi Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0003-2700-4469

**Giriş:** Dünya genelinde etkisini giderek arttırmakta olan salgının etkilerinin azaltılması için sektörel düzenlemelerle beraber kurumların da bu çerçevede süreçlerini iyileştirmeleri gereği ortaya çıkmıştır. Salgının kurumsal düzeyde etkin yönetilmesi amacıyla Yeditepe Üniversitesi'nde Rektörlük koordinatörlüğünde COVID-19 Kurulu oluşturularak tüm gelişmeler izlenmekte ve atılacak adımlar belirlenmektedir. İnsan Kaynakları ve İş Sağlığı Güvenliği Uygulamalarının oluşan yeni koşullara göre şekillendirilmesi ve hayata geçirilmesi de bu adımlardan biridir. Yeditepe Üniversitesinde özellikle çalışan deneyimi açısından değerlendirildiğinde triyaj ekiplerinin varlığı, izolasyon merkezlerinin oluşturulması, PCR test merkezi kurulması, hasta veya temaslıların barınması için izolasyon amaçlı yerleşke içinde konaklama olanağının sağlanması, sağlık çalışanı olan personellerin barınması için yurt istihdamı ve esnek çalışma gibi uygulamalar büyük önem taşımaktadır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı; Yeditepe Üniversitesi'nde salgın döneminde gerçekleştirilen insan kaynakları ve iş sağlığı güvenliği uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığının ölçülmesidir.

**Yöntem:** Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. Anketin ilk bölümü demografik yapıyı belirlemeye yöneliktir. İkinci bölümünde çalışanların COVID-19 ile ilgili bilgileri değerlendirilirken, üçüncü bölümde ise çalışanlar açısından salgın sürecinde gerçekleştirilen insan kaynakları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının memnuniyeti sorgulanmaktadır. Anket için web tabanlı anket yöntemlerinden limesurvey programı kullanılmıştır ve anket 122 kişiye uygulanmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %34'ü lisans mezunu, %70'i 31-50 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ankette yer alan sorulara verilen yanıtlar analiz edildiğinde ise, COVID-19 ile ilgili bilgilerin değerlendirildiği sorularda katılımcıların %92'sinin, insan kaynakları ve iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının memnuniyetinin sorgulandığı sorularda ise katılımcıların %83'ünün 'tamamen katılıyorum' yanıtını verdiği ve olumlu bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir.

**Sonuç:** Sonuç olarak, Yeditepe Üniversitesinde yapılan tüm iyileştirme faaliyetlerinin büyük önem taşıdığı, çalışanların işyerinde kendilerini güvende hissettikleri ve departmanların entegrasyonu ile salgın sürecinde yapılan çalışmalardan memnun oldukları görülmüştür. Sürecin halen devam ediyor olması nedeniyle bu faaliyetlerin sürekliliğinin sağlanması ve ortaya çıkabilecek yeni gerekliliklere de hızlı ve doğru entegre olunması gerekmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Pandemi, salgın, insan kaynakları, iş sağlığı ve güvenliği.

## B.40. Human Resources and Occupational Health and Safety Integration, Case Management and Employee Experiences During the Pandemic: Yeditepe University

**Introduction:** In order to reduce the effects of the epidemic, which is gradually increasing throughout the world, it has emerged that the institutions should improve their processes within this framework, together with the sectoral regulations. In order to manage the pandemic effectively at the corporate level, at Yeditepe University, a Covid 19 committee is established under the coordination of the Rectorate, all developments are followed and steps to be taken are determined. Shaping and implementing Human Resources and Occupational Health and Safety Practices according to the new conditions is one of these steps. At Yeditepe University, especially considering the employee experiences, having triage teams, establishing isolation centers, establishing a PCR test center, providing accommodation in the campus for isolation and the accommodation of patients or contacts, to benefit from the dormitories for healthcare personnel and flexible working are of great importance.

**Aim:** With this study, how Human Resources and Occupational Health and Safety Practices carried out at Yeditepe University during the pandemic period were perceived by the employees has been researched.

**Method:** During the research, one of the data collection techniques “Survey Technique” was used. The first part of the questionnaire is about determining the demographic structure. In the second part, the knowledge of the employees about Covid-19 is evaluated, and in the third part, the satisfaction of the employees in the human resources and occupational health and safety practices carried out during the pandemic process is questioned. For the survey, one of the web-based methods “Limesurvey Program” was used and the questionnaire was applied to 122 people.

**Results:** When the demographic characteristics of the participants are analyzed, it is seen that 34% of them are undergraduate graduates and 70% of them are between the ages of 31-50. When the answers given to the questions in the questionnaire were analyzed, 92% of the participants answered the questions about the information about Covid-19 and 83% of the participants answered ‘I completely agree’ in the questions questioning the satisfaction of human resources and occupational health and safety practices and it is seen that they take an approach.

**Conclusion:** As a result, it has been observed that all improvement activities carried out at Yeditepe University are of great importance, employees feel safe in the workplace and are satisfied with the integration of departments and the work done during the Pandemic process. Since the process is still ongoing, it is necessary to ensure the continuity of these activities and to integrate quickly and accurately with new requirements that may arise.

**Keywords:** Pandemic, human resources, occupational health and safety.

## B.41. COVID-19 Salgınının Hemşirelik İmajına Etkisi

Begüm Yalçın\*, ORCID: 0000-0002-9211-3568

Nilgün Göktepe\* ORCID: 0000-0003-3567-7399

Ayda Kebapçı\* ORCID: 0000-0002-4549-0846

\* Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul.

**Giriş:** Hemşireliğin imajı tüm dünyada ve ülkemizde hemşireler, hemşire yöneticiler, liderler ve meslek örgütleri için önemli bir konudur. COVID-19 salgınında toplumun hemşirelik mesleğine yönelik imaj algısını ve mesleğe ilişkin düşüncelerine yönelik çalışmalar sınırlılık göstermektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, COVID-19 salgınında, toplumun hemşirelik mesleğine ilişkin imaj algısını ve mesleğe ilişkin düşüncelerini belirlemek amacı ile yapılmıştır.

**Yöntem:** Kesitsel ve ilişki arayıcı çalışmada, örnekleme 18 yaş ve üzeri, okuma-yazması olan, herhangi bir sağlık mesleğini uygulamayan ve duyuru yapılan sosyal ortamlarda araştırmaya katılmayı kabul eden gönüllü bireyler oluşturdu. Veriler çevrimiçi anket ile Kasım 2020-Ocak 2021 tarihlerinde toplanmış ve araştırmaya 427 kişi katıldı. Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri, hemşirelik mesleği, COVID-19 dönemi ve hemşirelik ile ilgili görüşlerine yönelik 23 soru ile "Hemşirelik Mesleğine Yönelik İmaj Ölçeği" ni içeren form kullanılarak veriler toplandı. Verilerin analizde tanımlayıcı istatistik analizler ve lojistik regresyon analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Katılımcıların %74,9'ı kadın ve %58,5'si üniversite mezunu idi. Katılımcıların %63'ünün ailesinde herhangi bir sağlık çalışanı yoktu ve COVID-19 salgını süresince hastaneye başvuru oranı %21,4 idi. %59,3'u bu dönemde hemşirelerin sorumluluklarına ilişkin bilgi ve düşüncesinde değişiklik olduğunu, %90,6'sı COVID-19 salgını ile mücadelede hemşirelerin rolünü çok önemli olarak tanımladıkları, %68,4'ü hemşirelerin yeterli maaş aldığını düşünmedikleri, %69,6'sı yapılan TV programlarında hemşirelere yeteri kadar yer verilmediğini düşündükleri belirlendi. Katılımcıların %85,1'i hemşirelik mesleğinde akademik kariyer yapıldığını bildiğini belirtirken, %96,2'si hemşirelerin çalıştığı alanlar arasında yoğun bakım bildiğini ve %56'sı COVID-19 salgını sonrası hemşirelik mesleğine ilişkin görüşlerinin değiştiğini bildirdi. Katılımcıların hemşirelik imaj ölçeği toplam puanı (ort=146,90, SS=10,87), hemşirelik imajı algılarının iyi olduğunu gösterdi. Regresyon analizinde hemşirelik imajını etkileyen değişkenler, yoğun bakım hemşiresini bilme, COVID-19 salgını süresince hastaneye başvurma, hemşirelik mesleğinde akademik kariyer yapıldığını bilme ve hemşirelerin yeterli maaş almadığını düşünme olarak saptandı (p<0,05).

**Sonuç:** Çalışmanın sonuçları, bireylerin hemşirelik imaj algısının iyi düzeyde olduğunu ve COVID-19 sürecinin toplumun hemşirelik mesleğini tanıma ve imajına olumlu etkisi olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, hemşirelik imajı, COVID-19, salgın.

## B.41. The Impact of the COVID-19 Pandemic on Nursing Image

**Introduction:** The image of nursing is an important issue for nurses, nurse managers, leaders, and professional organizations in our country and all over the world. During the COVID-19 pandemic, studies on the image perception and opinions of the society towards the nursing profession are limited.

**Aim:** This study aimed to determine the perception and opinions of the society regarding the nursing profession's image during the COVID-19 pandemic.

**Method:** In the cross-sectional study, the sample consisted of volunteers aged 18 and over, literate, not practicing any health profession, and agreeing to participate in the study announced via social media. The data was collected through an online survey between November 2020-January 2021, and 427 people participated into the study. Data were collected using Scale for the Image of Nursing Profession with 23 questions about the participants' socio-demographic characteristics, nursing profession, the COVID-19 period, and their views on nursing. Descriptive statistical analysis and logistic regression analysis were used to analyze the data.

**Results:** 74.9% of the participants were women, 58.5% were university graduates, 63% did not have any healthcare workers in their family, and the rate of those who applied to the hospital during the COVID-19 outbreak was 21.4%. 59.3% of them had a change in their knowledge and thoughts about their responsibilities during this period, 90.6% defined the role of nurses as very important in fighting the COVID-19 pandemic, 68.40% did not think that nurses received adequate salaries, 69.6 % of them stated that they think that nurses are not included in the TV programs. While 85.1% of the participants stated that they knew about academic career in the nursing profession, 96.2% of them knew about intensive care nursing, and 56% of them stated that their views on the nursing profession changed after the COVID -19 pandemic. Nursing image scale total score (mean=146.90, SD=10.87) showed that perceptions of nursing image were good. In the regression analysis, the variables affecting the nursing image were determined as knowing the intensive care nurse, applying to the hospital during the COVID-19 pandemic, knowing that an academic career is possible in nursing profession, and thinking that nurses received inadequate salaries ( $p<0.05$ ).

**Conclusion:** The results of the study show that the nursing image perception of the individuals is at a good level and the COVID-19 process has a positive effect on the recognition and image of the nursing profession.

**Keywords:** Nursing, nursing image, COVID 19, pandemic.

## B.4.2. COVID-19 Döneminde Kriz Yönetim Uygulamaları ile Hemşirelerin Bireysel ve Mesleki Özelliklerinin İş Stresine Etkisi

Nilgün Göktepe\*, ORCID: 0000-0002-9211-3568

Ümmühan Dirican\*\*, ORCID: 0000-0003-1489-4706

Melek Aydın\*\*, ORCID: 0000-0002-9009-2433

Melek Yıldız\*\*, ORCID: 0000-0002-2488-7545

Büşra Güngör Tarı\*\*, ORCID: 0000-0002-4410-443X

Emine Türkmen, Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul ORCID: 0000-0002-3356-5871

Begüm Yalçın\*, ORCID: 0000-0003-3567-7399

\* Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul, \*\* Şişli Memorial Hastanesi, İstanbul

**Giriş:** COVID-19 salgınında sağlık kurumları, tüm çalışanları ile birlikte benzeri görülmemiş bir kriz yönetimi deneyiminden geçmiştir. Bu salgında hemşirelerin örgütsel kriz yönetimi uygulamalarını nasıl algıladıkları ve onların işe yönelik streslerini nelerin etkilediği konusunda çalışmalar sınırlı bulunmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, COVID-19 salgınında örgütsel kriz yönetimi uygulamaları ile hemşire iş stresi arasındaki ilişkiyi ortaya koymak ve hemşirelerin bireysel, mesleki özellikleri ile kriz yönetimi uygulamalarının iş stresine etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve ilişki arayıcı çalışma, Mart-Nisan 2021'de İstanbul'da özel bir hastanede 192 gönüllü hemşirenin katılımı ile yürütülmüştür. Veriler, bireysel ve mesleki özellikleri, "Kriz Yönetim Ölçeği ve İş Stresi Ölçeği"ni kapsayan çevrimiçi anket ile toplanmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 28,6 (SS=7,1), %84.4'ü kadın, %24'ü çocuk sahibi, %81.8'i evde ikamet etmektedir ve %43.8'inin ise bakımdan yükümlü oldukları kişi/kişiler vardır. Hemşirelerin %78,1'i yataklı birimlerde çalışmakta ve %63,5'i hemşire olarak görev yapmaktadır. Hemşirelerin %58,9'u iş yükünün fazla olduğunu, %52,1'i ise genel olarak işinden ve %58,9'u COVID-19 döneminde hastanenin sağladığı destekten çok memnun ya da memnun olduğunu bildirmiştir. Hemşirelerin algıladığı iş stresi (ort=2,48, SS=,88) ile hastanede yürütülen kriz yönetim uygulama (ort=2,33, SS=,69) puanları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=.59$ ,  $p<.001$ ). Çoklu regresyon analizinde hemşirelerin iş stresini "kriz sürecindeki faaliyetler, genel iş doyumu, iş yükü ve COVID-19 dönemindeki destek" olmak üzere dört etmenin etkilediği belirlenmiştir ( $R^2=\%46$ ,  $F=39,76$ ,  $p<.001$ , Durbin Watson=2,194).

**Sonuç:** Çalışmadan elde edilen sonuçlar, hemşirelerin daha düşük iş doyumu, COVID-19 döneminde daha düşük hastane desteği algısı ve iş yükünün fazla olması ile kriz sürecindeki faaliyetlerin hemşirelerin iş stresini artırdığını göstermektedir. Hemşirelerin iş yüklerinin azaltılması, iş doyumlarını ve COVID-19 desteklerinin artırılmasına yönelik stratejiler geliştirilmesi yarar sağlayabilir. Ayrıca hastanede yürütülen kriz yönetimi uygulamalarının yöneticiler tarafından çalışanlara açıklanması için daha çok çaba gösterilmesi yararlı olabilir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, hastaneler, hemşire, iş stresi, kriz yönetimi, kriz yönetimi uygulamaları.

## B.4.2. The Effects of Crisis Management Practices and the Individual and Professional Characteristics of Nurses on Work Stress During COVID-19

**Introduction:** During the COVID-19 pandemic, healthcare organizations along with all of its members have gone through unprecedented crisis management experience. Studies are limited on how nurses perceive organizational crisis management practices and which subjects are affected with their work stress in this pandemic.

**Aim:** The aim of this study is to reveal the relationship between organizational crisis management practices and nurse work stress in COVID-19 pandemic and to examine the impact of the individual, professional characteristics of nurses and crisis management practices on their work stress.

**Methods:** This cross-sectional and relationship-seeking study was conducted with the participation of 192 volunteer nurses in a private hospital in Istanbul throughout March and April 2021. The data was collected with an online survey including individual and professional characteristics, the Crisis Management Scale and The Work Stress Scale. Descriptive statistics, Spearman correlation and multiple regression analysis were used in data analysis.

**Results:** The average age of nurses is 28.6 (SD=7.1), 84.4% of them are women, 24% of them have children, 81.8% of them live at home and 43.8% of them have to look after someone. 78.1% nurses are working inpatient units and 63.5% of them are staff nurse. During the COVID-19 outbreak, they expressed that they have excessive workload (58.9%) and they are very satisfied or satisfied from working at their hospital and providing support for COVID-19 epidemic. There is a positive significant relationship between nurses' perceived work stress score (mean=2.48, SD=.88) and hospitals' crisis management practices score (mean=2.33, SD=.69) ( $r=.59$ ,  $p<.001$ ). In multiple regression analysis, it was determined that nurses' work stress was affected by four factors: "hospital's crisis management practices in during crisis, overall job satisfaction, excessive workload and support during COVID-19" ( $R^2=46\%$ ,  $F=39.76$ ,  $p<.001$ , Durbin Watson=2.194).

**Conclusion:** The results of the study show that lower job satisfaction of nurses and lower perception of hospital support during COVID-19, excessive workload and crisis management activities at the hospital's increase nurses' work stress. It can be benefit to develop strategies decreasing nurses' workloads, increasing job satisfaction and providing support for COVID-19. In addition, it may be useful to make more efforts to explain the crisis management practices to employees by managers.

**Keywords:** COVID-19, hospitals, nurse, Job stress, crisis management, crisis management practices.

### B.43. Hemşirelerin Terfi Değerlendirmesinde Kullanılan Bir Araç: Bir Üst Pozisyon Aday Değerlendirme Formu

Saliha Koç, Acıbadem Sağlık Grubu Hemşirelik Hizmetleri Direktörü, Genel Müdürlük, İstanbul.

ORCID: 0000-0003-3348-8519

Zübeyde Özel, Acıbadem Sağlık Grubu İş Geliştirme ve Proje Müdürü, Genel Müdürlük, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3345-3359

Elif Karataş Patlar, Acıbadem Sağlık Grubu Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü, Hemşirelik Hizmetleri Müdürü, İstanbul. ORCID: 0000-0001-8623-9933

**Giriş:** Terfi bir çalışanın statü, yetki, ücret ve sorumluluk olarak daha üst bir pozisyona yükseltilmesidir. Kariyer bir süreç olduğundan adımları ve aşamaları bulunmaktadır. Bu adımları ve aşamaları ne kadar iyi tanırsak ve yönetirsek kariyerimizi oluşturmada da büyük bir yarar sağlayacaktır. Örgütlerde terfi sistemlerinin açık bir şekilde belirtilmemesi, çalışanda güven duygusunun zedelenmesine ve çalışanların amaçsız bir şekilde örgüt içerisinde işlev göstermesine yol açabilmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, lider kadrosu seçiminde objektif değerlendirme için “Hemşirelik Hizmetleri Bir Üst Pozisyon Aday Değerlendirme Formu” kullanımına ilişkin değerlendirme yapmak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Bu çalışma tanımlayıcı ve retrospektif olarak gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini Türkiye'nin en büyük özel sağlık kuruluşlarından birinde çalışan ve 2015 yılında terfi alan, 128 hemşirenin verisi oluşturmuştur. Veriler, literatür eşliğinde oluşturulan 12 maddelik “Hemşirelik Hizmetleri Bir Üst Pozisyon Aday Değerlendirme Formu” kullanılarak Ağustos-Eylül 2016 tarihleri arasında insan kaynakları arşivinden ve hastanelerden elden toplanmıştır. Araştırma sonuçları SPSS 22.0 programında frekans ve yüzdelik dağılımla değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmanın yapıldığı grupta en fazla terfiinin beş yıl ve üzeri mesleki deneyimi olan grupta olduğu, bir üst pozisyona atanmadan önce çoğunlukla ek görev almış oldukları, İngilizce ve ek yabancı dil bilme oranlarının yüksek olduğu ve yüksek oranda ekip arkadaşları tarafından tercih edilmiş oldukları görülmektedir.

**Sonuç:** Sonuç olarak, literatür ışığında oluşturulan ve bir kariyer yönlendirme formu olarak kullanılan “Bir Üst Pozisyon Aday Değerlendirme Formu” yöneticilerin daha doğru ve adaletli tercihler yapmalarını ve adayların hem demografik özelliklerini hem de yetkinliklerini analiz etmelerini kolaylaştıran bir ortam sağlamaktadır. İncelenen formun yalnızca bir yıllık verileri analiz edilmiş olup yıllar arasında terfi algısında nasıl bir değişim olduğunu gözlemlemek amacıyla daha geniş kapsamlı araştırmaların yapılması önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Terfi, hemşire, üst pozisyon, değerlendirme aracı.



### B.43. A Tool Used in the Promotion Assessment of Nurses: An Upper Position Candidate Evaluation Form

**Introduction:** Promotion is the statue of an employee to a higher position in terms of status, authority, wage and responsibility. Since career is a process, it has steps and stages. The better we know and manage these steps and stages, the more they will be of great benefit in building our career. The fact that promotion systems are not clearly specified in organizations causes the feeling of trust in the employee to be damaged and the employees to function in the organization without purpose.

**Aim:** This study was carried out to evaluate the use of “Nursing Service an Upper Position Candidate Evaluation Form" for objective evaluation in the selection of the leader staff.

**Method:** This study was conducted descriptively and retrospectively. The sample of the study consisted of the data of 128 nurses who worked in one of the largest private healthcare institutions in Turkey and got promoted in 2015. The data were collected manually from the human resources archives and hospitals between August and September 2016 using the 12-item “Nursing Service an pper Position Candidate Evaluation Form”, which was created in company with the literature. The results of the research were evaluated with frequency and percentage distribution in SPSS 22.0 program.

**Results:** In the group in which the study was conducted, it was observed that the most promoted was in the group with professional experience of five years or more, they mostly took additional positions before being appointed to a higher position, their rate of knowing English and additional foreign languages was high, and they were highly preferred by their teammates.

**Conclusion:** As a result, the “An Upper Position Candidate Evaluation Form”, which was created in the light of the literature and used as a career guidance form, provides an environment that facilitates the managers to make more correct and fair choices and to analyze both the demographic characteristics and competencies of the candidates. Only one-year data of the examined form has been analyzed, and more extensive studies are recommended to observe the change in the perception of promotion over the years.

**Keywords:** Promotion, nurse, senior position, assessment tool.

#### B.44. Sağlık Çalışanlarında Ruhsal Hastalar ve Hastalıklara Karşı Damgalayıcı (Stigmatize) Tutum ve Davranışların İncelenmesi

Dilek Özdemir, Acıbadem Sağlık Grubu, Eğitim ve Gelişim Koordinatörü, Genel Müdürlük, İstanbul ORCID: 0000-0001-6352-6868

**Giriş:** Damgalama; bireyin var olduğu toplumun normal saydığı durumların dışında kaldığını kabul etmesi ve bu nedenle bu kişilere toplumun tavır alması, toplumun dışına itmesi ile şekillenen davranışlar bütünüdür. Sağlık alanında ülkemizde ruhsal hastalıklara karşı yapılan damgalama ile ilgili ilk çalışmalar 1971 yılında yapılmaya başlanmış ve o günden bu günlere yapılan birçok çalışmada da gerek toplumun gerek ise psikiyatri sağlık çalışanları ve psikiyatri dışı sağlık çalışanlarının tutum ve davranışlarıyla damgalamada buldukları ortaya çıkmıştır.

**Amaç:** Bu çalışma; sağlık hizmetlerinin sağlanması ve sürdürülmesinden sorumlu psikiyatri ve psikiyatri dışı sağlık profesyonellerinde ruhsal hastalar ve hastalıklara karşı damgalayıcı (stigmatize) tutum ve davranışların incelenmesi; ruhsal hastalığı olan bireylere karşı yaklaşımların ve damgalanmanın azaltılmasında yol gösterici olması amacıyla yapılmıştır. Çalışmada tüm sağlık çalışanlarını kapsadığından sağlık sektörünün tamamındaki farklılıkların ortaya konması amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın katılımcıları, 18-60 yaş arasında değişen, kesitsel türde bir çalışma olarak, Haziran 2015 Eylül 2015 tarihlerinde İstanbul Anadolu bölgesinde psikiyatri hizmeti veren NP İstanbul Hastanesinde, Yeditepe Üniversitesi Hastanesinde, Maltepe Üniversitesi Hastanesinde ve Emsey Hastanesinde çalışan ve bu kurumlarda hasta ve hasta yakınları ile doğrudan teması olan psikiyatri profesyonelleri (psikiyatrist, psikolog, hemşire, uğraşı terapisti, sosyal çalışanlar) ile diğer birimlerde çalışan psikiyatri dışı (hekim, hemşire, fizyoterapist, diyetisyen, vb.) meslek profesyonellerinden alınarak oluşturulmuş ve ruhsal hastalığa yönelik inançlar ölçeği uygulanarak yapılmıştır. Psikiyatride çalışan 144 kişiden 139'una ulaşılmış (%96,5) psikiyatri dışında çalışan 133 kişiden 127'sine ulaşılmıştır (%95,4).

**Bulgular:** Elde edilen bulgularda; psikiyatri içi sağlık profesyoneli ile psikiyatri dışı sağlık profesyonelleri arasında anlamlı bir fark olduğu; psikiyatri içi sağlık çalışanlarının ruhsal hastalar ve hastalıklara karşı damgalayıcı tutum ve davranışları daha fazla sergilediği belirlenmiştir.

**Sonuç:** Damgalama ruh sağlığı hastalıkları ve tedavisi açısından negatif sonuçlara yol açan tedavinin önündeki engelleyici bir risk olmaktadır. Hastane yöneticileri ve kliniklerde ruh sağlığı yöneticileri; klinik eğitimcilerle ve rehber hemşirelerle damgalama ve önlemeye ilişkin kılavuzlar hazırlamalıdır. Sağlık bakımı sunanlara düzenli aralarla eğitimler verilmeli ve sağlık profesyonelleri dışında kalanlara da kılavuzlar geliştirilmelidir. Danışan, hasta ve hasta yakınlarına ruh sağlığı konusunda gereksinimlerine bakılarak kılavuzlar geliştirilmeli ve eğitimler verilmelidir.

**Anahtar Sözcükler:** Stigmatizasyon, damgalama, etiketleme, ruhsal hastalık.

#### B.44. Examination of Stigmatized Attitudes and Behaviors Against Mental Illnesses and Diseases in Healthcare Professionals

**Introduction:** Stigmatizing; It is a set of behaviors shaped by the acceptance that the individual is outside the elements of the society in which he / she exists and therefore the society takes an attitude towards these people and pushes them out of the society. The first studies on stigmatization against mental illnesses in our country in the field of health began in 1971 and many studies have been conducted since that day; It has been revealed that both the society and the psychiatric healthcare professionals and non-psychiatric healthcare professionals stigmatize with their attitudes and behaviors.

**Aim:** This study; Examination of stigmatizing attitudes and behaviors towards mentally ill patients and mental illnesses in psychiatry and non-psychiatric health professionals responsible for the provision and maintenance of health services; It was designed to be a guide in reducing stigma and attitudes towards individuals with mental illness. Since the study covers all healthcare professionals, it aimed to reveal the differences in the entire health sector.

**Method:** The research, as a cross-sectional study; It was carried out in NP Istanbul Psychiatry Hospital, Yeditepe University Hospital, Emsey Hospital and Maltepe University Hospitals, which provide psychiatric services in the Anatolian region of Istanbul. In these institutions, psychiatry professionals (psychiatrist, psychologist, nurse, occupational therapist, social worker) who have direct contact with patients and their relatives and non-psychiatric professionals (physicians, nurses, physiotherapists, dieticians, etc.) working in other units; It was conducted by applying the beliefs about mental illness scale.

**Results:** In the findings obtained; There is a significant difference between in-psychiatric health professionals and non-psychiatric health professionals; It has been determined that in-psychiatric healthcare workers exhibit more stigmatizing attitudes and behaviors towards mentally ill patients and mental illnesses

**Conclusion:** Stigmatization is a prohibitive risk in terms of mental health diseases and treatment, leading to negative consequences. It also blocks the ways to reach treatment. It is recommended to provide training on stigmatization in the formal and in-service training of health professionals at ethics and deontology lessons and stigmatization in psychiatry, and to increase their content.

**Keywords:** Stigmatization, stigmatization, labeling, mental illness.

## B.45. Hemşirelik Öğrencilerinin Girişimcilik ve Yenilikçilik Becerilerine Yönelik Algılarının Değerlendirilmesi

Sevim Şen\*, ORCID: 0000-0003-3301-4153

Sinem Akıncı\*, ORCID: 0000-0002-8792-880X

Erdal Akıncı\*, ORCID: 0000-0003-0271-5715

\* Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

**Giriş:** Teknoloji ve bilimin hızla geliştiği küreselleşen dünyada girişimcilik ve yenilikçilik kavramlarının önemi giderek artmaktadır.

**Amaç:** Bu araştırma, hemşirelik öğrencilerinin girişimcilik ve yenilikçilik düzeylerinin ve etkileyen etmenlerin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Hemşirelik bölümünde okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 178 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Öğrenciler, bilgisayar ortamında çalışmaya katılmış ve veriler, 11.02.2021-11.03.2021 tarihler arasında toplanmıştır. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan “Bilgi Formu, Bireysel Yenilikçilik Ölçeği ve Bireysel Girişimcilik Algı Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız gruplarda t-testi ve Anova testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Öğrencilerin %92,1’i kadın ve %73,1’i Anadolu Lisesi mezunudur. Katılımcıların %84,3’ü girişimcilik, %64,6’sı yenilikçilik konusunda eğitim almadığını ve %96,6’sı yenilikçilik ile ilgili bir araştırma projesinde yer almadığını belirtmiştir. Bireysel yenilikçilik puan ortalamasının en yüksek  $3,04 \pm 0,56$  ve en düşük  $2,81 \pm 0,56$ , bireysel girişimcilik puan ortalamasının en yüksek  $2,57 \pm 1,26$ , en düşük  $2,30 \pm 0,89$  olduğu görülmüştür. Katılımcıların akademik yılları ile bireysel yenilikçilik ( $F=1,906$ ;  $p<,05$ ) ve bireysel girişimcilik ( $F=4,18$ ;  $p<,05$ ) puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yenilikçilik ile ilgili eğitim alanların almayanlara göre bireysel yenilikçilik puan ortalamasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark belirlenmiştir ( $t=2,496$ ;  $p<,05$ ).

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları, hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyi ve girişimcilik algılarının orta düzeyde olduğunu, yeniliklere karşı “kuşkucu” olduğunu ve değişime dirençli olduğunu göstermiştir. Bu nedenle öğrencilerin yenilikçilik ve girişimcilik algılarının geliştirilmesine yönelik müfredatın gözden geçirilmesi, eğitim programlarının düzenlenmesi, teşvik edici çalışmalar ve araştırma projelerinin yapılması önerilmiştir. Ayrıca, çalışmanın örnekleminin küçük ve sadece bir kuruma ait olması dikkate alındığında, sonuçların tüm hemşirelik öğrencileri için genellenemez.

**Anahtar Sözcükler:** Girişimcilik, yenilikçilik, hemşirelik öğrencisi.

## B.45. Evaluation of Nursing Students' Perceptions of Entrepreneurship and Innovation Skills

**Introduction:** In the globalizing world where technology and science are developing rapidly, the importance of entrepreneurship and innovation concepts is gradually increasing.

**Aim:** This study was planned to examine the perceptions of nursing students' entrepreneurship and innovativeness levels and the influencing factors.

**Method:** The research was conducted in descriptive and cross-sectional design. The sample of the study consisted of 178 students studying in the nursing department and agreeing to participate in the study. Students participated in the study in computer environment. The data were completed between 11.02.2021-11.03.2021. The data were collected using the Information Form prepared by the researchers, the Individual Innovativeness and the Individual Entrepreneurship Perception Scale. Data were evaluated using descriptive statistical methods, t-test and Anova test.

**Results:** 92.1% of the students are women and 73.1% are Anatolian High School graduates. It was stated that 84.3% of the participants did not receive training on entrepreneurship, 64.6% on innovation, 96.6% did not take part in a research project on innovation. It was observed that the average score of individual innovativeness was the highest  $3.04 \pm 0.56$  and the lowest  $2.81 \pm 0.56$ , the highest average score of individual entrepreneurship was  $2.57 \pm 1.26$  and the lowest was  $2.30 \pm 0.89$ . There was no statistically significant difference between the academic years of the participants and their individual innovativeness ( $F=1.906$ ;  $p<.05$ ) and individual entrepreneurship ( $F=4.18$ ;  $p<.05$ ) mean scores. A statistically significant difference was found in the individual innovativeness average score of those who received training on innovation compared to those who did not ( $t=2.496$ ;  $p<.05$ ).

**Conclusion:** The findings of the study showed that nursing students' levels of individual innovativeness and entrepreneurship are at a moderate level, they are "skeptical" towards innovations and they are resistant to change. For this reason, it is recommended to review the curriculum for the development of students' perceptions of innovation and entrepreneurship, to organize educational programs, and to conduct encouraging studies and research projects. In addition, considering that the sample of the study is small and belongs to only one institution, the results cannot be generalized for all nursing students.

**Keywords:** Entrepreneurship, innovation, nursing student.

## B.4.6. Nöbet Devir Teslim Sürecine İnsan Odaklı Bir Yaklaşım “Hasta Başı Devir Teslim”

Çiğdem Özdemir Özleyen\*, ORCID: 0000-0002-4874-1049

Birsen Civil Subaş\*, ORCID: 0000-0002-45826725

Fatma Eryurt Öztürk\*, ORCID: 0000-0002-7540-4291

Derya Yıldırım\*, ORCID: 0000-0003-2215-939X

Döndü Tekin\*, ORCID: 0000-0003-3149-2055

Burcu Karaduman\*, ORCID: 0000-0001-5113-5608

Hatice Gökçek\*, ORCID: 0000-0002-4262-9689

İlknur Çiftci\*, ORCID: 0000-0002-9493-7034

Keziban Erdağ\*, ORCID: 0000-0002-7414-0167

Neşe Demirbaş\*, ORCID: 0000-0002-8145-7744

Nur Temiz\*, ORCID: 0000-0003-2879-2305

\* Ankara Güven Hastanesi, Ankara.

**Giriş:** Nöbet devir teslimi, hastaların bakım ve tedavilerine yönelik bilgilerin aktarıldığı önemli bir araçtır. Yeterli ve etkili bir teslim süreci hasta güvenliği ve bakım kalitesini doğrudan etkilediği gibi hasta ve ailenin teslim sürecine katılımının da iyileşme sürecine olumlu katkı sağladığı çalışmalarda gösterilmiştir. Hasta başı devir teslim sürecinin amacı, hastaların tedavi ve bakım süreçlerine katılımını sağlamak, iletişim kaynaklı hasta güvenliği risklerini azaltmaktır. Etkili bir hasta başı devir teslim sürecinin, hasta sonuçlarını iyileştirdiği, hemşire memnuniyetini arttırdığı, çağrı zili kullanım oranı ve devir teslim sürelerini azalttığı hem hasta ile hem de ekip içi iletişimi olumlu etkilediği bildirilmiştir.

**Amaç:** Bu çalışmada, “Yatak Başında Devir Teslim” protokolüne göre yeniden yapılandırılan vardiya devir teslim süreçlerinin etkinliğinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Çalışmada, özel bir hastanede yürütülmekte olan insan odaklı bakım uygulamaları kapsamında devir teslim süreci, hasta başında ve hasta/yakınlarının katılımını sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılarak Aralık 2019’da uygulamaya geçilmiştir. Hasta başı devir teslim süreci “Hasta Başı Devir Teslim Gözlem Formu” ve prevalans çalışmaları ile Ocak 2020- Mart 2021 tarihleri arasında, 643 teslim, izlenerek, veriler yüzdeler olarak değerlendirilmiştir. Hemşire/ebelerin teslim sürecine yönelik memnuniyetleri, devir teslim iyileştirme takım üyeleri tarafından oluşturulan “Hemşire Görüş ve Memnuniyet Anketi” kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Hemşire/ebelerin, hasta başı devir teslim süreci parametrelerine tam uyumları 2020 yılı için %92,6 iken, bu oranın 2021 yılı ilk 3 ayı için %96,3’e yükseldiği görülmüştür. En fazla 70 dakika süren teslimin 30 dakikaya düştüğü, teslim süresine yönelik %25 olan hemşire/ebe memnuniyet oranının %94,3’e yükseldiği, hasta başı devir teslim sürecine katılmak isteyen hasta oranının %61’den %73’e yükseldiği, hastaların çağrı zili kullanım gereksiniminin azaldığı belirlenmiştir.

**Sonuç:** Nöbet devir teslim sürecinin hasta ve/veya yakınlarının katılımını sağlayacak şekilde yapılandırılarak hasta başında yapılmasının, hasta ve hemşire memnuniyetini olumlu yönde etkilemektedir. Sağlık profesyonellerinin hasta başı devir teslim konusunda eğitilmeleri ve hasta katılımını sağlama konusundan beceri geliştirmeleri, hasta/yakınlarının sürece katılım konusunda cesaretlendirilmeleri, hemşire yöneticilerin ise tüm bu süreçlere liderlik etmeleri sürecin etkinliğinin artırılması açısından önem taşımaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Hasta teslimi, insan odaklı, bakım.

## B.46. A Person-Centered Care Approach for Shift Handover Process “Handover at Bedside”

**Introduction:** Shift handover is an important tool in which information about the care and treatment of patients is conveyed. Studies have shown that an adequate and effective delivery process directly affects patient safety and quality of care, and the patient/family’s participation in the handover process positively contributes to the recovery. The aim of the Handover at Bedside is to ensure the participation of patients in the treatment and care processes and to reduce the patient safety risks caused by communication failures. It has been reported that an effective Handover at Bedside, improves patient outcomes, increases nurse satisfaction, reduces call bell usage and handover times, and positively affects both communications within the team and with the patient.

**Aim:** This study aimed to evaluate the effectiveness of the shift handover processes that were restructured according to the “Handover at Bedside” protocol.

**Method:** In the study, within the scope of person-centered care practices carried out in a private hospital, the handover process was restructured at the bedside and in a way to ensure the participation of patients/relatives, and put into practice in December 2019. Bedside Handover process was observed by 643 handovers between January 2020 and March 2021, and the data were evaluated as a percentage, with the “Bedside Handover Observation Form” and prevalence studies. The satisfaction of the nurses/midwives regarding the handover process was evaluated using the “Nurse Opinion and Satisfaction Questionnaire” created by the handover improvement team members.

**Results:** While the full compliance of nurses/midwives with the parameters of the bedside handover process was 92.6% for 2020, this rate increased to 96.3% in the first 3 months of 2021. It was observed that the handover, which took a maximum of 70 minutes, was reduced to 30 minutes, and the nurse/midwife satisfaction rate, which was 25.0%, rose to 94.3%. The rate of patients who wanted to participate in the handover process increased from 61.0% to 73.0%, and the need to use the nurse call buttons decreased.

**Conclusion:** Patient and nurse satisfaction is positively affected by structuring the shift handover process at the bedside by allowing the patient and/or their relatives to participate. Training of healthcare professionals about handover at developing their skills in ensuring patient participation, encouraging patients/relatives to participate in the handover process, leading all process by nurse managers are important to increase the effectiveness of handover at t bedside process.

**Keywords:** Nursing handover, person-centered, care.

## B.47. Sorumlu Hemşirelerinin Yönetimsel ve Diğer İşlere Ayırdıkları Sürenin Belirlenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği

Serpil Çelik Durmuş, Kırıkkale Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Kırıkkale. ORCID: 0000-0002-0932-3346

**Giriş:** Yönetici hemşireler, hemşirelik ve hasta bakım hizmetleri ile hemşirelerle ilgili yönetsel faaliyetlerin üst, orta ve alt kademelerinde sorumluluk üstlenmektedirler. Bu yönetim basamakları içinde sorumlu hemşireler alt düzey yönetici hemşire olarak tanımlanmaktadır. Sorumlu hemşireler, hastaların gereksinimini karşılayacak hemşirelik bakımını yönetmekten sorumludurlar. Sorumlu hemşireler, gündüz vardiyasında (08-16) çalışmaktadır. Dolayısıyla çalıştıkları bu süre içinde zamanlarını yönetsel faaliyetlerin yanı sıra bakım, eğitim, araştırma ve kişisel faaliyetlere de ayırmaktadırlar.

**Amaç:** Bu araştırmada, sorumlu hemşirelerin çalışma zamanlarını nasıl kullandıklarını ve özellikle yönetsel faaliyetlere ayırdıkları zamanı belirlemek amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve gözlemsel tipteki bu araştırma, Kırıkkale ilinde bulunan bir kamu üniversitesi tıp fakültesi hastanesinde, Mart-Mayıs 2020 tarihleri arasında, 14 sorumlu hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılımda gönüllülük dikkate alınmış ve sorumlu hemşirelerin yaptığı tüm faaliyetler araştırmacı tarafından gözlem yapılarak, iş analizi yöntemiyle ve kronometre ile kaydedilmiştir. Analiz için sayı ve yüzde değerler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Sorumlu hemşirelerin hepsi lisans mezunu olup 10 yıl ve üzeri deneyime sahip ve 14 sorumlu hemşirenin üçü yoğun bakım, ikisi acil, biri ameliyathane ve sekizi yatan hasta servislerinde çalışmaktadır. Genel olarak sorumlu hemşirelerin günlük çalışma sürelerinin %44,5'ini hasta bakım uygulamalarına, %30,5'ini servisin hemşirelik hizmetleri yönetimine, %10'unu eğitim faaliyetlerine, %4,5'ini araştırma faaliyetlerine ve %10,5'ini de kişisel iş ve dinlenme faaliyetlerine ayırdıkları saptanmıştır. Ancak sorumlu hemşireler kendi içinde ayrıca değerlendirildiğinde özellikle yoğun bakım ve acilde görev yapanların çalıştıkları zamanın çoğunu yönetsel işlere ayırdığı (yapılan faaliyetlerin yüzde oranları karşılaştırıldığında) belirlenmiştir.

**Sonuç:** Araştırmanın sonucunda, genel olarak sorumlu hemşirelerin en fazla zamanı doğrudan hasta bakım uygulamalarına ayırdığı saptanmıştır. Ancak özellikle, yoğun bakım ve acilde görev yapan sorumlu hemşirelerin diğer birimlere kıyasla çalıştıkları zamanın çoğunu yönetsel işlere ayırdığı görülmüştür. Birim yöneticilerinin yönetsel faaliyetlere değil de bakıma en fazla zamanı ayırıyor olması, hemşirelik hizmetleri tepe yöneticisinin bu durumu dikkatle değerlendirerek birimlere özgü insan gücü planlamasını yeniden yapması önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** İş analizi, sorumlu hemşire, yönetsel faaliyetler.



## B.47. Determining the Time Spent by Charge Nurses for Managerial and Other Tasks: An Example of a University Hospital

**Introduction:** Executive nurses assume responsibilities at the upper, middle and lower levels of nursing and patient care services and activities related to nurses. Charge nurses within these management steps are named as lower-level manager nurses. Charge nurses are responsible for managing nursing care to meet the needs of patients. Charge nurses work in the day shift (08-16). Therefore, during this period of work, they devote their time to managerial activities as well as care, education, research and personal activities.

**Aim:** In this study, it was aimed to determine how charge nurses use their working time and especially the time they devote to administrative activities.

**Method:** All of the charge nurses are undergraduate and have 10 years or more of experience. This descriptive and observational study was conducted with 14 charge nurses at a Public University Medical Faculty Hospital between March and May 2020 in Kırıkkale. Volunteering became the basis for participation in the research. All activities performed by the charge nurses were observed by the researcher and recorded with the job analysis method and stopwatch. Frequency and percentage values were used for analysis.

**Results:** Of the 14 charge nurses, 3 of them work in intensive care, 2 in emergency, 1 in operating room, and 8 in inpatient wards. In general, it was determined that charge nurses allocate 44.5% of their daily working time to patient care practices, 30.5% to the nursing services management of the service, 10% to educational activities, 4.5% to research activities and 10.5% to personal work and rest activities. However, when the charge nurses were evaluated separately, it was found that especially those working in intensive care and emergency services devoted most of their working time to managerial tasks (Percentage rates of the activities performed were compared).

**Conclusion:** As a result of the research; in general, it was found that charge nurses devoted the most time directly to patient care practices. However, it was found that charge nurses working in intensive care and emergency units devote most of their time to managerial tasks compared to other units. It is recommended that unit managers allocate the most time to care rather than managerial activities, and the top manager of nursing services should carefully evaluate this situation and reconstruct the manpower planning specific to the units.

**Keywords:** Job analysis, charge nurse, administrative activities.

## B.48. Covid-19 Sürecinde Hemşirelerde Öznel Zindelik ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları İlişkisi

Esengül Elibol, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-8920-5306

Bora Yıldız, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0002-0373-6457

**Giriş:** Covid-19 salgınında gelişen olağanüstü durumların yönetimini üstlenen hemşirelerin, bu süreçte görev tanımı dışındaki işleri daha sık yaptıkları görülmektedir. Bu nedenle zorunlu vatandaşlık davranış düzeylerinin belirlenmesi ve bu durumun iyi oluşluklarına etkisi önem taşımaktadır. Zorunlu vatandaşlık davranışları ile öznel iyi oluş arasındaki bu ilişki öz belirleme kuramına dayanarak ileri sürülmüştür. Öz belirleme kuramı, bireylerin psikolojik iyi oluşlarına katkı sağlayan üç bileşenin olduğunu ileri sürmekte olup bunlar; otonomi, ilişkili olma ve yeterlidir. Bunların varlığı bireylerin psikolojik iyi oluşlarını olumlu etkilerken, yoksunluğu memnuniyetsizliğe yol açmaktadır. Öznel zindeliğin psikolojik iyi oluşla ilişkili olduğu ve zorunlu vatandaşlık davranışlarının gönülsüz, yönetici ya da iş yerindeki güçlü diğer kişilerce dayatılan davranışlar olduğu düşünüldüğünde, bu davranışların bireylerin özerkliğini kısıtladığı dolayısıyla da öznel zindeliklerini etkilediği düşünülmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, Covid-19 sürecinde üniversite hastanelerinde çalışmakta olan hemşirelerin öznel zindelik ve zorunlu vatandaşlık düzeylerini belirlemek ve iki durum arasındaki ilişkiyi öz belirleme kuramına dayanarak değerlendirmektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda planlanan bu araştırma, İstanbul'daki kamu hastanelerinde çalışmakta olan hemşireler ile Şubat-Nisan 2021 tarihleri arasında çevirim içi olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini, İstanbul'da kamu hastanelerinde çalışmakta olan 4.147 hemşire oluşturmaktadır (TUIK, 2020). Örneklemi ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve çevrim içi anket formunu dolduran 185 hemşire oluşturmaktadır. Yapılan güç analizinde %95 güven aralığında hesaplanan güç analizi skoru %74 olarak hesaplanmıştır. Buna göre ulaşılan örneklem büyüklüğü ana kütle temsil yeteneğine sahiptir. Veri toplama formunda; 'Tanıtıcı Bilgi Formu', 'Öznel Zindelik Ölçeği' ve 'Zorunlu Vatandaşlık Ölçeği' kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve doğrusal regresyon testleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin zorunlu vatandaşlık düzeyi toplam puan ortalamaları  $16.75 \pm 5.28$ , öznel zindelik toplam puan ortalamaları  $29.32 \pm 8.72$ 'tir. Hemşirelerin zorunlu vatandaşlık davranışları ile öznel zindelikleri arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $r = -0.19$ ;  $p < .01$ ). Basit doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $F = 6.802$ ;  $p < 0.05$ ). Bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ZVD'deki bir birimlik artış, öznel zindelikte 0,19 birimlik azalışa neden olmaktadır ( $B = -0.19$ ;  $t = 2.608$ ;  $p < 0.05$ , Adjusted  $R^2 = 0.03$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin zorunlu vatandaşlık davranış düzeylerindeki artışın öznel iyi oluşluklarını azalttığı sonucuna ulaşılmıştır. Zorunlu vatandaşlık davranışları, hemşirelerin genel psikolojik iyi oluşları için zararlı olmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Öznel zindelik, zorunlu vatandaşlık davranışları, öz belirleme teorisi, hemşire, Covid-19.

## B.48. The Subjective Vitality-Compulsory Citizenship Behaviors Relationship in Nurses during the ongoing Covid-19 Process

**Introduction:** It is obvious that nurses who take responsibility the management of an extraordinary situations in the Covid-19 pandemic, exhibit extra role behaviors more frequently in this process. It is important to determine the nurses' compulsory citizenship behavior levels and the effect of this situation on their well-being. This relationship between compulsory citizenship behaviors and subjective well-being was investigated based on the self-determination theory. Self-determination theory suggests that three factors that contribute to the psychological well-being of individuals: autonomy, relatedness, and competence. While the presence of these factors positively affects the overall psychological well-being, their absences cause dissatisfaction. Considering that subjective vitality is positively related to psychological well-being and compulsory citizenship behaviors are those imposed by involuntary executives or other powerful people in the workplace, it is thought that these behaviors limit the autonomy of individuals and have diminishing effect on their subjective vitality.

**Aim:** This study aims to determine the levels of subjective vitality and compulsory citizenship behaviors of nurses working in the university hospitals during the Covid-19 process, investigate the relationship between these two variables in light of the self-determination theory.

**Method:** This descriptive and cross-sectional study was conducted online at university hospitals with nurses in Istanbul between February-April 2021. The study population consists of 4,147 nurses working in the university hospitals in Istanbul (TUIK, 2021). The sample consists of 185 nurses who accepted to participate in the study and filled out the online questionnaire form. G\*Power (3.1.9.7) software was used to test sample adequacy; the G\*Power analysis score was calculated at 95% confidence interval as %74, indicating that the study sample size was adequate. Data were collected using the Introductory Information Form, Subjective Vitality Scale, and Compulsory Citizenship Behaviors Scale. Descriptive statistics, independent sample t-test, one-way ANOVA, Pearson correlation, and linear regression analyses were performed to analyze data.

**Results:** Total mean scores of nurses' compulsory citizenship behaviors and subjective vitality were determined as  $16.75 \pm 5.28$ ,  $29.32 \pm 8.72$ , respectively. A significant and negative correlation was found between the compulsory citizenship behaviors and subjective vitality ( $r = -0.19$ ;  $p < 0.01$ ). The simple linear regression model was found as statistically significant ( $F = 6.802$ ;  $p < 0.05$ ). According to individual significance tests, one unit increase in compulsory citizenship behaviors causes a 0.19-unit decrease in subjective vitality ( $B = -0.19$ ;  $t = 2.608$ ;  $p < 0.05$ , Adjusted  $R^2 = 0.03$ ).

**Conclusion:** Findings were found in line with the theoretical predictions. Such that compulsory citizenship behaviors have a negative and statistically significant effect on subjective well-being. Compulsory citizenship behaviors are detrimental for nurses overall psychological well-being.

**Keywords:** Subjective vitality, compulsory citizenship behaviors, self-determination theory, nurse, Covid-19.

## B.49. Salgında Hemşirelerin Yaşadığı Güçlükler Ölçeği: Bir Karma Desen Çalışması

Hilal Kuşcu Karatepe, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Osmaniye. ORCID: 0000-0001-9237-2714

Tuğba Öztürk Yıldırım, Doğuş Üniversitesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-6853-8996

Hanife Tiryaki Şen, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesi, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3350-1701

**Giriş:** COVID-19 salgınıyla ülkelerde ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Çalışmalar, çoğunlukla epidemiyolojik araştırma, önleme, kontrol, tanı, tedavi üzerine yoğunlaşırken kaliteli hizmet sunumunun sağlık çalışanlarının iyiliğine bağlı olduğu giderek daha fazla desteklenmektedir. Ancak yapılan bilimsel taramalarda, hemşirelerin karşılaştıkları güçlükleri farklı boyutlarda ele alan ve ölçeklenen bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

**Amaç:** Çalışmanın amacı, hemşirelerin salgında karşılaştıkları güçlükleri belirlemek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı geliştirmektir.

**Yöntem:** Çalışma, karma desen tasarımı, Mayıs-Ağustos 2020 tarihlerinde, İstanbul'da farklı sağlık kuruluşlarında çalışan 405 hemşireyle yapılmıştır. Kişisel bilgi formu ve 42 maddelik taslak ölçek çevrim içi olarak hemşirelere ulaştırılmıştır. Veriler tanımlayıcı istatistikler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, test-tekrar test analizi ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısıyla analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Ölçek taslağında, faktör yükü .50 nin altındaki 4 madde elenerek, 38 madde dört boyutta gruplanma yapılmıştır. Bunlar; fiziksel, ruhsal, sosyal, kurumsal ve yönetsel güçlükler boyutu olarak adlandırılmıştır. Açıklanan varyans oranı % 65.40 ve uyum iyiliği istatistikleri uygun bulunmuştur. Test-tekrar test puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamış ( $t: 1,349$   $p:0,188$ ) ve ölçümler arasında çok ileri düzeyde anlamlı ilişki belirlenmiştir ( $r: 0.88$   $p < 0.001$ ). Cronbach alfa iç tutarlılık değeri 0.91 saptanmıştır.

**Sonuç:** Çalışmada, ölçek, geçerli ve güvenilir bulunmuş olup salgında yaşanan güçlüklerle baş etme sürecinde yönetici hemşirelerin konuyla ilgili uygun yaklaşımlar geliştirmesine yardımcı olabilecektir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, pandemi, salgın, güçlük, ölçek geliştirme.

## B.49. Scale for Challenges Faced by Nurses in Pandemics: A Multi Design Study

**Introduction:** There are serious problems in countries with the COVID-19 pandemic. While studies mostly focus on epidemiological research, prevention, control, diagnosis, treatment, it is increasingly supported that quality health service delivery depends on the well-being of health workers. However, as far as it has been achieved, there are no studies that can address and measure the difficulties faced by nurses in different dimensions.

**Aim:** To develop a valid and reliable measurement tool to identify the difficulties nurses face in the pandemic.

**Method:** The study was conducted with 405 nurses working in different health institutions in Istanbul in May-August 2020. Personal information form and a 42-point draft scale were posted online. The data was analyzed with descriptive statistics, descriptive and confirmatory factor analysis, test-retest analysis and Cronbach Alpha internal consistency coefficient.

**Results:** Four items factor load were below .50 were eliminated, and 38 items were grouped in four dimensions. They were called physical, spiritual, social, institutional and managerial challenges. The total variance rate was 65.40%. The goodness of fit statistics were appropriate. No significant difference was found between the test- retest score averages ( $t:1,349$   $p:0.188$ ) and a significant relationship was determined between the measurements ( $r:0.88$   $p < 0.001$ ). The Cronbach Alpha internal consistency value was 0.91.

**Conclusion:** The scale is valid and reliable. In the process of dealing with pandemic difficulties, it can help nurses administrator to develop approaches to the issue.

**Keywords:** Nurse, pandemic, challenges, scale.

## B.50. Yeni Mezun Hemşirelerin Geçiş Şoku Düzeyleri ile Stresle Baş Etme Tarzları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Merve Tarhan, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-9841-4708

Dilan Şahin Kaya, Sancaktepe Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Eğitim ve ARGE Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0001-9928-3677

Simge Karayılan, Sancaktepe Şehit Prof. Dr. İlhan Varank Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Enfeksiyon Yataklı Servisi, İstanbul. ORCID: 0000-0001-5978-7352

**Giriş:** Yeni mezun hemşirelerin mesleki yaşama geçiş süreci, zorlayıcı ve stresli bir dönem olarak kabul edilmektedir. Deneyimli acemi olarak nitelendirilen yeni mezunlar, sağlık bakım sistemlerinde geçiş şokunu farklı düzeylerde deneyimlemektedir.

**Amaç:** Araştırmada, yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyleri ile stresle baş etme tarzları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı-ilişki arayıcı nitelikteki araştırma, Nisan-Mayıs 2021 tarihleri arasında İstanbul'da bir eğitim araştırma hastanesindeki 147 yeni mezun hemşire ile gerçekleştirildi. Çalışmada, "Kişisel Bilgi Formu, Geçiş Şoku Ölçeği ve Stresle Başa Çıkma Tarzları Ölçeği" ile veriler toplandı. Verilerin analizinde; tanımlayıcı testler, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis-H varyans analizi ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı.

**Bulgular:** Yeni mezun hemşirelerin geçiş şoku düzeyleri 2,44 (1,88-3,33) medyan puanı ile orta düzeyde bulundu. Geçiş şoku düzeyinin; rol ve sorumluluklarda ( $r=-0,400$ ;  $p<0,001$ ), bilgi ve becerilerde ( $r=-0,284$ ;  $p<0,001$ ), kişilerarası ilişkilerde ( $r=-0,301$ ;  $p<0,001$ ) yeterlilik algıları ve özgüven düzeyi ( $r=-0,442$ ;  $p<0,001$ ) ile negatif yönlü ilişkili olduğu saptandı. Sosyal destek arama yaklaşımı, iyimser yaklaşım ve kendine güvenli yaklaşım, en fazla kullanılan stresle başa çıkma tarzları olarak belirlendi. Geçiş şoku düzeyi, çaresiz yaklaşım ( $r=0,355$ ;  $p<0,001$ ) ve sosyal destek arama yaklaşımı ( $r=-0,240$ ;  $p<0,01$ ) ile anlamlı derecede ilişkili bulundu.

**Sonuç:** Geçiş şoku düzeyi, stresle başa çıkmada etkisiz bir yöntem olan çaresiz yaklaşımla artarken, sosyal destek arama yaklaşımının kullanılmasıyla azalmaktadır. Yeni mezunların, özellikle yönetici hemşirelerin liderliğinde oluşturulan destekleyici ortamlarında geçiş şokunun olumsuz etkileri ile baş edebilecekleri sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, hemşirenin rolü, mesleki rol, psikolojik stres, başa çıkma davranışı.

## B.50. Determining the Relationship Between Transition Shock Levels and Stress Coping Styles of New Graduates

**Introduction:** The transition to professional life is regarded as a challenging and stressful period for new graduate nurses. New graduates, who are described as experienced beginners in healthcare systems, experience transition shock at different levels.

**Aim:** The aim of the study was to determine the relationship between new graduate nurses' transition shock levels and coping styles with stress.

**Method:** The descriptive-correlational study was carried out with 147 new graduate nurses between April and May 2021 in a training and research hospital, Istanbul. Personal Information Form, Transition Shock Scale, and Stress Coping Styles Scale were used to collect data. Data were analysed using descriptive tests, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis-H variance analysis and Spearman correlation analysis.

**Results:** Transition shock levels of new graduate nurses were moderate level with a median score of 2.44 (1.88-3.33). Transition shock level was negatively correlated with perceptions of competence regarding roles and responsibilities ( $r=-0.400$ ;  $p<0.001$ ), knowledge and skills ( $r=-0.284$ ;  $p<0.001$ ), interpersonal relationships ( $r=-0.301$ ;  $p<0.001$ ), and self-confidence level ( $r=-0.442$ ;  $p<0.001$ ). Seeking social support, optimistic and self-confident approaches were the most used styles of coping with stress. Transition shock level was significantly correlated with helpless approach ( $r=0.355$ ;  $p<0.001$ ) and seeking social support approach ( $r=-0.240$ ;  $p<0.01$ ).

**Conclusion:** Transition shock level increases with the helpless approach, which is an ineffective method for coping with stress, and decreases with the use of social support seeking approach. It is concluded that new graduates can cope with the negative effects of transition shock especially in supportive environments created under the leadership of nurse managers.

**Keywords:** Nursing, nurse's role, professional role, psychological stress, coping behavior.

## B.51. Bir Ralstonia Pickettii Salgınlarının Gizli Kahramanları

Çiğdem Kardeş\*, ORCID: 0000-0002-2938-8999

Fikriye Erdem\*, Emine İyiiiş\* ORCID: 0000-0003-3791-1521

Fatma Nur Öz\*\* ORCID: 0000-0001-8374-095x

Gönül Tanır\*\* ORCID: 0000-0002-9617-136x

\* Dr. Sami Ulus Kadın Doğum, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim Araştırma Hastanesi, Enfeksiyon Kontrol Hemşiresi, Ankara, \*\* Dr. Sami Ulus Kadın Doğum, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Eğitim Araştırma Hastanesi. Çocuk Enfeksiyon Hastalıkları Öğretim Üyesi, Ankara

**Giriş:** Ralstonia türleri hastane ortamında sağlık hizmeti ilişkili enfeksiyonlarda fırsatçı patojenler olarak ortaya çıkan, fermentatif olmayan, gram-negatif basillerdir. İntravenöz sıvılarda, kontamine olmuş kan kültür şişelerinde ve her türlü sıvı ortamda yaşama özelliğine sahiptirler. Özellikle immun sistemi baskılanmış, pediatri ve yenidoğan hastalarında görülen Ralstonia pickettii enfeksiyonlarının hem ülkemizde hem de yurt dışında hastanelerde salgınlara neden olduğu bildirilmiştir. Salgın kontrolünde erken dönemde belirlenmesinden raporlanmasına kadar her aşamada enfeksiyon kontrol hemşirelerine önemli görevler düşmektedir. Amaç: Bu çalışmanın amacı, bir pediatri hastanesinde R. Pickettii ile kontamine olmuş steril intravenöz sıvı kaynaklı olduğu belirlenen salgında, enfeksiyon kontrol hemşiresinin önemini vurgulamaktır.

**Planlama:** Temmuz-Ağustos 2019 tarihleri arasında pediatri yoğun bakım, kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım, hematoloji-onkoloji ve yenidoğan yoğun bakım ünitelerinde yatan 8 hastanın 11 kan kültürlerinde R. picketti üremesiyle salgın belirlenerek, enfeksiyon kontrol komitesi salgın incelemesini başlattı. Kaynağın belirlenmesi amacıyla üreme olan kliniklerden eş zamanlı olarak steril distile su, musluk suyu, intravenöz sıvılar, heparin ve ortamlardan 36 adet örnek alındı. BacT/Alert 3D otomatize kültür sisteminde çalışıldı.

**Uygulama:** Hastaların yaş ortalaması 3,8±3,2(min 0, maks 12)'dür. Hastalardan üçünün tanısı konjenital kalp hastalığı, diğerleri immun yetmezlik, non-hodgkin lenfoma, suda boğulma ve menenjitti. Hastalardan klinik kötüleşme, ateş ve akut faz yüksekliği nedeniyle kan kültürü alınmıştı. Hastaların 6'sı mekanik ventilatör ile solunum desteği tedavisi alırken, santral venöz kateterleri de bulunmaktaydı. Salgının kaynağını belirlemek için farklı kliniklerden alınan örneklerde aynı marka ve seri numaralı steril intravenöz sıvılarda R. picketti üredi. Enfeksiyon kontrol komitesi kararı ile aynı marka ve seri numarasına sahip olan ürünlerin tüm kliniklerde kullanımı durduruldu ve ürünler toplatıldı.

**Kontrol Et:** Aktif sürveyans çalışmaları kapsamında yatan hastaların genel durum bozukluğu, ateş, akut faz reaktan yüksekliği gibi enfeksiyon bulguları gelişen hastalar izlenmeye başlandı ve laboratuvar ile sürekli etkileşim halinde olunarak gram negatif üreme olan hastaların belirlenmesi, klinik çalışanların aseptik teknik uygulama tekniklerinin kontrol sıklığının artırılmasıyla salgın kontrolü sağlandı. İntravenöz sıvılarda üreme belirlenmesinden sonra farklı içerikli tüm ürünlerden 12 adet örnekler alındı. Üreme olmayan ürünlerin kullanılması sağlandı. R. picketti ile enfekte olan hiçbir hasta enfeksiyon nedeniyle ex olmadı. Önlem Al: Tüm çalışanlara el hijyeni, standart önlemler kapsamında aseptik teknik uygulamaları, kullanılan ürünlerin nemli ya da renk değişikliği durumlarına karşı dikkatli olunması için farkındalık eğitimleri tekrarlandı. Haftalık klinik ziyaretler, günlük değiştirilmesi gereken sıvıların kontrolleri artırıldı, laboratuvar kaynaklı kontaminasyon riski açısından laboratuvar çalışanlarına eğitimler verildi.

**Sonuç:** Enfeksiyon kontrol hemşiresi; sürveyans kapsamında oluşabilecek salgınları erken dönemde belirleyebilmesi, ekip işbirliğinin ve iletişiminin sağlanması, hızlı ve doğru kararların alınıp uygulanmasının sağlanması, yasal bildirimlerinin yapılması gibi her aşamada etkin görev alması nedeniyle salgın kontrolünde önemli role sahiptir.

**Anahtar Sözcükler:** Salgın, Ralstonia Pickettii, enfeksiyon kontrol hemşiresi.



## B.51. Hidden Heroes of A *Ralstonia Pickettii* Epidemic

**Introduction:** *Ralstonia* species are non-fermentative Gram-negative bacilli that occur as opportunistic pathogens in healthcare-associated infections in the hospital setting. They can survive in intravenous fluids, contaminated blood culture bottles, and any liquid medium. *Ralstonia Pickettii* infections, especially seen in pediatric and neonatal patients with suppressed immune system, have been reported to cause epidemics in hospitals both in our country and abroad. Infection control nurses have important roles in epidemic control at every stage, from early detection to reporting.

**Aim:** To emphasize the importance of the infection control nurse in the epidemic that we found to be caused by sterile intravenous fluid contaminated with *R. Pickettii* in a pediatric hospital.

**Planning:** Between July and August 2019, an epidemic was detected with *R. Picketti* growth in 11 blood cultures of 8 patients hospitalized in pediatric intensive care, cardiovascular surgery intensive care, hematology-oncology and neonatal intensive care units, and the infection control committee initiated an epidemic investigation. In order to determine the source, 36 samples were taken from sterile distilled water, tap water, intravenous fluids, heparin and media simultaneously from the breeding clinics. Worked in BacT/Alert 3D automated culture system.

**Doing/Application:** The average age of the patients is  $3.8 \pm 3.2$  (min 0, max 12). Three of the patients were diagnosed with congenital heart disease, others were immunodeficiency, non-Hodgkin lymphoma, drowning in water, and meningitis. Blood culture was taken from the patients due to clinical worsening, fever and acute phase elevation. While 6 of the patients were receiving respiratory support treatment with a mechanical ventilator, they also had central venous catheters. *R. Picketti* grew in sterile intravenous fluids of the same brand and serial number from samples taken from different clinics to determine the source of the outbreak. With the decision of the infection control committee, the use of products with the same brand and serial number in all clinics was stopped and the products were recalled.

**Check it:** When active surveillance was examined, patients who found inpatient general condition disorder, fever, acute phase reactant, etc. were followed up, and epidemic control was achieved by increasing the control frequency of aseptic technique application techniques of clinical workers. After detection of growth in intravenous fluids, 12 samples were taken from all products with different contents. It is ensured that non-reproductive products are used. None of the patients infected with *R. Picketti* died due to infection.

**Take Precaution:** Awareness trainings were repeated for all employees in order to be careful about hand hygiene, aseptic technique applications within the scope of standard precautions, and when the products used were moist or discolored. Weekly clinic visits were increased, the controls of daily fluids needed to be changed were increased, and laboratory staff were trained in terms of laboratory-induced contamination risk.

**Conclusion:** Infection control nurses have a critical role in epidemic control, as they are able to identify outbreaks that may occur within the scope of surveillance at an early stage, ensure team cooperation/communication, ensure fast and correct decisions are made and implemented, and make legal notifications.

**Keywords:** Outbreak, *Ralstonia Pickettii*, infection control nurse.

## B.52. COVID-19 Küresel Salgınında Hastanelerde Kalite Uygulamaları Üzerine Nitel Bir Çalışma

Özden Güdük, Yüksek İhtisas Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ankara.

ORCID: 0000-0002-2268-0428

Özlem Güdük, S.B.Ü. Fatih Sultan Mehmet Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.

ORCID: 0000-0003-0929-1302

Şehriban Serbest, Acıbadem Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul.

ORCID: 0000-0001-8835-3422

**Giriş:** Sağlık Bakanlığı, ülke genelinde tüm hastanelerin “Sağlıkta Kalite Standartları”na uygun hizmet vermesini zorunlu tutmakta ve hastaneleri yılda bir kere değerlendirmektedir. Ayrıca, yılda iki kere hastanelerin öz değerlendirme yapmasını istemektedir. Hastanelerin, “Sağlıkta Kalite Standartları” gereğince; komiteler ve komisyonlar oluşturması, süreçleri dokümanete etmesi, belirlenen göstergeleri izlemesi, eğitim faaliyetleri gibi çalışmalar yapması gerekmektedir.

**Amaç:** Bu çalışmada, COVID-19 salgınının hastanelerin zorunlu kalite değerlendirme süreçlerine ve hastanelerde yürütülen kalite ilgili uygulamalara etkisinin araştırılması amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Nitel araştırma yöntemlerinden “görüşme yöntemi” kullanılmıştır. Farklı hastanelerde kalite biriminde çalışan toplam 12 kişi ile 24 Nisan-4 Mayıs 2021 tarihleri arasında çevrim içi veya telefon aracılığıyla görüşme yapılmıştır. Yarı yapılandırılmış bir soru formu doğrultusunda elde edilen veriler arasındaki benzerlik/uyum ve farklılık değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Görüşme yapılan kişilerin 7’si kamu, 5’i ise özel hastanede görev yapmakta olup kalite biriminde çalışma süresi ortalama 7,5 yıldır. Salgın sürecinde, bir hastane dışında (13 Mart 2020’de gerçekleşmiş) hiçbir hastanede “Sağlıkta Kalite Standartları” yönünden dış değerlendirme yapılmadığı, özel hastanelerden birinin ise uzaktan JCI akreditasyon denetimi geçirdiği görülmektedir. Yapılan görüşmelerde katılımcılar, salgın sürecinde hastane içinde kalite çalışmalarının etkilendiğini belirtmiştir. Katılımcılar;

\*Hastanelerin genelinde, 2020 yılının son çeyreğinde öz değerlendirmelerin yapıldığını, çoğu hastanenin yalnızca bakanlığın zorunlu tuttuğu bölümlere ilişkin değerlendirme yaptığını,

\*Salgın nedeniyle ek doküman, onam formları ve yeni düzenlemelerinin ortaya çıktığını, ayrıca SKS-6’nın ek göstergeler ve dokümanlar istediğini, bunların sistemle bütünleşmesinde (entegrasyonunda) sıkıntı yaşandığını,

\*Bazı toplantıların, eğitimlerin ve tatbikatların tamamlanamadığını ya da çevrim içi ortama taşındığını,

\*Çalışanların iş yükü ve personel eksikliği gibi nedenlerden dolayı, kalite süreçlerine ilişkin faaliyetleri ikinci plana aldıklarını,

\*Bazı hastanelerde kalite biriminde çalışanların, zaman zaman hasta servisi, aşı polikliniği gibi farklı birimlerde görevlendirildikleri belirtilmiştir.

**Sonuç:** COVID-19 salgınının, hastanelerin kalite uygulamalarına bir takım olumsuz etkileri olmuştur. Yeni duruma uyum sağlamak amacıyla bazı değişiklikler hayata geçirilmiş olmasına karşın tam anlamıyla yeterli olmamıştır. COVID-19 salgını, bize, hastanelerin kalite uygulamalarında gelişen teknolojiye, özellikle dijitalleşmeden daha fazla yararlanmamız gerektiğini göstermektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Hastane, COVID-19, pandemi, salgın, kalite, nitel çalışma.

## B.52. A Qualitative Study on Quality Practices in Hospitals in the COVID-19 Pandemic

**Introduction:** The Ministry of Health of Turkey obliges all hospitals in the country to provide services in accordance with the Health Quality Standards and evaluates the hospitals once a year. The Ministry asks the hospitals to do self-evaluation twice a year. In accordance with the Health Quality Standards, hospitals have to establish committees and commissions, document the processes, follow the determined indicators, and carry out training activities.

**Aim:** In this study, it was aimed to investigate the impact of the COVID-19 pandemic on the quality assessment processes and quality-related practices in hospitals.

**Method:** “Interview method”, one of the qualitative research methods, was used. A total of 12 people working in the quality department in different hospitals were interviewed online or by phone between April 24 and May 4, 2021. The parallelism and difference between the data obtained within the framework of a semi-structured questionnaire were evaluated.

**Results:** 7 of the interviewed people work in the public and 5 in the private hospital, and the average of their working time in the quality department is 7.5 years.

During the pandemic, only one hospital (done on March 13th, 2020) has been externally evaluated in terms of Health Quality Standards. One of the private hospitals has undergone a JCI (Joint Commission International) video survey. In the interviews, the participants stated that the quality studies in the hospital were affected because of the pandemic.

Participants stated that;

In most hospitals, self-evaluations were made in the last quarter of 2020, and most hospitals only evaluated the parts required by the ministry,

Additional documents, consent forms, and revisions have emerged due to the pandemic, and SKS-6 has required additional indicators and documents. This situation caused difficulties of integration into the system,

Some meetings, trainings, and exercises could not be completed, or they moved to online platforms,

The health care workers put the activities related to the quality processes in the second plan due to reasons such as workload and lack of personnel,

In some hospitals, it was stated that employees working in quality departments were assigned to different units such as patient service and vaccination polyclinics.

**Conclusion:** The COVID-19 pandemic has had several negative effects on hospitals' quality practices. Although some changes were implemented to adapt to the new situation, it was not fully sufficient. The COVID-19 pandemic showed us that we need to benefit more from developing technology, especially digitalization, in hospitals' quality practices.

**Keywords:** Hospital, COVID-19, pandemic, epidemic, quality, qualitative study.

## B.53. Ameliyathane Hemşirelerinin Yetkinliklerinin Değerlendirilmesi

İlknur Yayla, Acıbadem Sağlık Grubu Ameliyathane ve Merkezi Sterilizasyon Ünitesi Koordinatörü, Genel Müdürlük, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3241-2096

Sibel Yıldırım, Acıbadem Kadıköy Hastanesi Ameliyathane Sorumlu Hemşiresi, İstanbul. ORCID: 0000-0003-4437-2853

Burcu Akgün, Acıbadem Sağlık Grubu Ameliyathane ve Merkezi Sterilizasyon Ünitesi Eğitim ve Gelişim Hemşiresi, Genel Müdürlük, İstanbul. ORCID: 0000-0001-7173-3381

**Giriş:** Bilim ve teknoloji alanındaki hızlı değişim ve gelişim süreci, araştırma ve incelemelerden elde edilen veriler, hemşirelik bakım girişimlerini direkt olarak etkilemektedir. Bir meslek üyesi değişim ve gelişimleri mesleki çalışmalarına yansıtılabildiği sürece mesleğinin varlığını devam ettirebilir. Değişim ve gelişime uyum sağlayabilecek meslek üyelerinin yetişmesi o alandaki eğitimin sürekliliği ile olanaklıdır. Bu nedenle oryantasyon programları her meslek grubunun gelişiminde olduğu gibi sağlık hizmetlerinin verilmesi ve gelişmesinde kaçınılmaz bir zorunluluktur.

**Amaç:** Bu çalışma, özel bir sağlık grubunun ameliyathanelerinde çalışan hemşireler için uygulanan yetkinlik geliştirme programı kapsamında, ameliyathane hemşirelerinin yetkinlik düzeylerinin değerlendirilmesi amacı ile yapılmıştır.

**Yöntem:** Özel bir sağlık grubu ameliyathanelerinde hemşirelerin mesleki yetkinliklerini geliştirmek için dört düzeyden oluşan yetkinlik programı uygulanmış ve ameliyathane hemşirelerinin yetkinlik programında tanımlı kriterler doğrultusunda değerlendirmeleri yapılarak sonuçlar analiz edilmiştir. Çalışmanın evrenini 2018 yılında 355, 2019'da 337, 2020 yılında ise 322 ameliyathane hemşiresi oluşturmuş, hemşirelerinin tamamı çalışmaya dahil edildiği için örneklem yapılmamıştır. Yetkinlik programında tanımlı olan dört farklı düzeye göre sonuçlar sayı ve yüzde olarak değerlendirilmiştir. Tanımlayıcı tipte yapılan bu çalışmada son üç yılın verileri karşılaştırmalı olarak verilmiştir. Ameliyathane hemşireleri yetkinlik geliştirme programına göre sorumlu hemşire ve klinik eğitim hemşireleri tarafından değerlendirilerek yetkinlik düzeyleri belirlenmekte ve her yetkinlik düzeyinde yer alan aşamalardan %80 ve üzerinde yetkinliğe sahip olan ameliyathane hemşirelerinin bir üst düzey yetkinliğe geçişi sağlanmaktadır. Bu çalışmada demografik özellikler göz önünde bulundurulmamıştır.

**Bulgular:** 2018 yılında ameliyathanelerde yetkinlik geliştirme programı kapsamında yapılan değerlendirmelerde 355 ameliyathane hemşiresi bulunmakta olup bunların birinci düzey yetkinlikte 139 kişi (%34,50), ikinci düzeyde 67 kişi (%21,89), üçüncü düzeyde 42 kişi (%13,60) ve dördüncü düzeyde ise 107 kişi (%30,02) olduğu saptanmıştır. 2019 yılında ise 377 ameliyathane hemşiresinin yetkinlik düzeyleri değerlendirildiğinde; %22,80'inin birinci yetkinlik düzeyinde, %31,87 ikinci yetkinlik düzeyindeki, %12,57 oranında üçüncü yetkinlik düzeyinde ve %32,74'ünün dördüncü yetkinlik düzeyinde olduğu belirlenmiştir. 2020 yılında 322 ameliyathane hemşiresi değerlendirilmiş ve birinci yetkinlik düzeyinde 97 kişi (%30), ikinci yetkinlikte 65 (%20,2), üçüncü düzeyde 54 (%16,77) ve dördüncü düzeyde ise 106 kişi (%32,92) olduğu görülmüştür. Ameliyathane hemşirelerinin yıllara göre yetkinlik düzeyleri karşılaştırıldığında 2020 yılında bir önceki yıla göre birinci yetkinlik düzeyinde %7,2 oranında bir artış olduğu görülmüştür. İkinci düzey yetkinliklerin bir önceki yıla göre %11,67 oranında azaldığı, üçüncü düzeyde %4,2 oranında arttığı ve dördüncü düzeyinin aynı kaldığı belirlenmiştir.

**Sonuç:** Ameliyathane hemşirelerinin mesleki yetkinliklerinin geliştirilmesi için uygulanan yetkinlik programının son üç değerlendirmelerine göre ameliyathane hemşirelerinin gelişimine katkı sağladığı görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** Ameliyathane, ameliyathane hemşireliği, yetkinlik değerlendirme.

### B.53. Evaluation of the Competence of Operating Room Nurses

**Introduction:** Rapid improvement in science and technology, data acquired from research and examinations directly affect nursing and healthcare endeavors. A professional can only continue their profession as long as they can adapt to the change and improvements in science and technology. Educating professionals who can adapt to change is only possible through continuous modern education in those fields. For that reason, orientation programs are an utmost necessity in healthcare provision and improvement like all other professions.

**Aim:** This study is done to evaluate the competence of operating room nurses, within the scope of competence improvement program for operating room nurses who work in the hospitals of a private health group.

**Method:** A four-level program is put in place for the competence improvement of operating room nurses, and the results were analyzed in accordance to the criteria defined by the program. The scope of the research is 355 OR nurses in 2018, 337 in 2019 and 322 in 2020. No sampling was done since all of the OR nurses were included in the research. The results were evaluated in numbers and percentages, according to the four different levels determined in the program. This descriptive work includes the comparison of the data from 3 years.

According to the competence development program, operating room nurses are evaluated by responsible nurses and clinical training nurses, and their competence levels are determined, and operating room nurses with 80% or more competence from each competency level are transferred to a higher level of competence. Demographic characteristics were not taken into account in this study.

**Results:** In 2018, out of the 355 OR nurses, first level competence was achieved by 139 nurses (34.50%), second level competence was achieved by 67(21.89%), third level competence was achieved by 42(13.60%) and fourth level competence was reached by 107(30.02%)

In 2019, out of the 337 OR nurses, first level competence was achieved by 22.89% of the nurses, followed by the second level competence of 31.87%, third level competence at 12.57% with finally 32.74% in fourth level competence. In 2020, out of the 322 OR nurses, first level competence was achieved by 97 OR nurses (30%), followed by second level competence of 20.2%, third level competence at 16.77% and fourth level competence achieved by 32.92%.

When the competence levels of the OR nurses are compared between years, it is observed that 2020 has 7.2% increase in first level competence, 11.67% decrease in second level competence, 4.2% increase in third level competence and a negligible difference in fourth level competence.

**Conclusion:** It has been observed that the competence program to observe and improve the competence of OR nurses, contributes to the improvement of the nurses in the operating room.

**Keywords:** Operating room, operating room nursing, competence evaluation.

## B.54. Yeni Mezun Hemşirelerin İşyeri Zorbalığı Algıları ile Mesleki Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Merve Tarhan, İstanbul Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-9841-4708

Merve Akbudak, Bağcılar Medipol Mega Üniversite Hastanesi, Anjio Laboratuvarı Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-6332-8877

Merve Can, Pendik Medipol Üniversitesi Hastanesi, Acil Servis Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0003-0871-6436

Ayşenur Kale, Büyükçekmece Devlet Hastanesi, Ortopedi ve Travmatoloji Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0001-5554-2518

**Giriş:** Yeni mezun hemşireler, mesleki yaşama geçiş sürecinde zorlanmakta ve sıklıkla iş yeri zorbalığına uğramaktadır. Mesleki yaşamın ilk yılında elde edilen deneyimler, hemşirelerin mesleğe yönelik duygu ve düşüncelerinin şekillenmesinde etkili olmaktadır.

**Amaç:** Araştırmada, yeni mezun hemşirelerin işyeri zorbalığı algıları ile mesleki bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı-ilişki arayıcı nitelikteki araştırma, Nisan-Mayıs 2021 tarihleri arasında İstanbul'da özel bir üniversite hastanesinde çalışan 126 yeni mezun hemşire ile gerçekleştirildi. Çalışmada, "Kişisel Bilgi Formu, İş Yeri Zorbalığı Ölçeği ve Hemşirelikte Mesleğe Bağlılık Ölçeği" ile veriler toplandı. Verilerin analizinde; tanımlayıcı testler, Mann-Whitney U testi, Kruskal Wallis-H varyans analizi ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı.

**Bulgular:** İş yeri zorbalığı algısı ve mesleki bağlılık düzeyi, sırasıyla 54,5 (42-65) ve 63 (58-72) medyan puanı ile orta düzeyde idi. Yönetici hemşireler tarafından nadiren desteklenen ( $p<0,001$ ) ve rencide edilen ( $p<0,01$ ) yeni mezunların, iş yeri zorbalığı algıları anlamlı derece yüksekti. Ekip olarak çalıştığına inanmadığını ( $p<0,01$ ), ekip içi iletişimin yetersiz olduğunu düşünen ( $p<0,01$ ) ve yönetici hemşireler tarafından nadiren desteklenen ( $p<0,001$ ) yeni mezunların, mesleki bağlılık düzeyleri anlamlı derecede düşüktü. İş yeri zorbalığı algısı, mesleki bağlılık düzeyi ile negatif yönlü ilişkiliydi ( $r=-0,329$ ;  $p<0,001$ ).

**Sonuç:** İş yeri zorbalığı, yeni mezun hemşirelerin mesleki bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir. Başta yönetici hemşireler olmak üzere tüm sağlık profesyonellerine mesleki yaşama geçiş süreci hakkında farkındalık kazandırılması ve çok boyutlu yaklaşımlar aracılığıyla iş yeri zorbalığının önlenmesi, hemşire insan gücünün sağlık bakım sistemindeki devamlılığı bakımından önemli olmaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, sağlık personelinin tutumu, şiddet, tükenmişlik.

## B.54. Determining the Relationship Between New Graduate Nurses' Workplace Bullying Perceptions and Professional Commitment Levels

**Introduction:** New graduate nurses have difficulties in the transition to professional life and often are exposed to workplace bullying. The experiences from the first year of professional life are effective in developing nurses' feelings and thoughts about the profession.

**Aim:** The aim of the study was to determine the relationship between new graduate nurses' workplace bullying perceptions and professional commitment levels.

**Method:** The descriptive-correlational study was carried out with 126 new graduate nurses between April and May 2021 in a private hospital, İstanbul. Personal Information Form, Workplace Bullying Scale and Nursing Professional Commitment Scale were used to collect data. Data were analysed using descriptive tests, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis-H variance analysis and Spearman correlation analysis.

**Results:** Workplace bullying perception and professional commitment level were at moderate level, with median scores 54.5(42-65) and 63(58-72) respectively. New graduates, who were rarely supported ( $p<0.001$ ) and offended by nurse managers ( $p<0.01$ ) had significantly higher workplace bullying perception. New graduates, who did not believe in working as team ( $p<0.01$ ), thought insufficient communication within the team ( $p<0.01$ ), and were rarely supported by nurse managers ( $p<0.001$ ) had significantly lower professional commitment level. Workplace bullying perception was negatively correlated with professional commitment level ( $r=-0.329$ ;  $p<0.001$ ).

**Conclusion:** Workplace bullying negatively affects the professional commitment of new graduate nurses. Raising awareness of all healthcare professionals, especially nurse managers, about the transition to professional life and preventing workplace bullying through multidimensional approaches are important in terms of providing the continuity of nurse manpower in the health care system.

**Keywords:** Nursing, medical professionals' behaviors, violence, exhaustion.

## B.55. Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing), Psikolojik Şiddeti Etkileyen Faktörler ve Psikolojik Şiddet Maruziyeti ile Psikolojik Sağlamlık Arasındaki İlişki

Fatma Gündoğdu\*, ORCID: 0000-0001-8147-220X

Aybüke Ulaş\*, ORCID: 0000-0002-3499-2330

Ecem Taş\*, ORCID: 0000-00016609-7990

Vildan Çardak\*, ORCID: 0000-0002-4369-612X

İrem Yaren Şandır\*, ORCID: 0000-0002-3976-3027

Muhammed Durmaz\*, ORCID: 0000-0002-0599-6973

Mehmet Salim Ecer\*, ORCID: 0000-0002-4561-0625

\* KTO Karatay Üniversitesi Sağlık Bilimleri Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü, Konya.

**Giriş:** Hemşireler birçok nedene bağlı olarak oldukça sık psikolojik şiddete maruz kalmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin maruz kaldığı psikolojik şiddet düzeyi, psikolojik şiddet düzeyini etkileyen faktörleri ve psikolojik şiddet ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişki durumunu değerlendirmek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipte bir araştırma olarak planlanan çalışma en az bir yıldır hemşire olarak çalışan bireylere çevrim içi ortamda gönderilen anket yoluyla 15 Nisan-1 Mayıs 2021 tarihlerinde yapıldı. Araştırmanın örneklemini, evreni belli olmayan gelişigüzel örnekleme yöntemi ile ulaşılan araştırmaya katılmaya gönüllü 236 hemşire oluşturdu. Verilerin toplanmasında, 23 soruluk “Veri Toplama Formu”, “İş Yerinde Psikolojik Şiddet Davranışları Ölçeği” ve “Kısa Psikolojik Sağlamlılık Ölçeği” kullanıldı. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Science) programı ile ki-kare testi, Mann Whitney U testi ve ikiden fazla karşılaştırmalarda ise Kruskal Wallis testi, korelasyon Spearman testi kullanılarak analiz edildi. Araştırmanın yapılabilmesi için etik kuruldan ve ölçeklerin kullanılabilmesi için ölçek sahiplerinden izin alındı.

**Bulgular:** Hemşirelerin % 35,2’sinin, sırasıyla yöneticisi (%14,0), çalışma arkadaşları (%10,6), astları (%5,1) ve diğer (%5,5) kişiler tarafından son bir yıl içinde psikolojik şiddet (mobbing)’e maruz kaldığı saptanmıştır. Psikolojik şiddete maruz kalma durumunun, cinsiyete, yaşa, medeni duruma, eğitime, çalışma yılına, mesleği isteyerek seçme durumuna, haftalık çalışma saatine, çalışma şekline, psikolojik şiddet eğitimi alma durumuna göre farklılık göstermediği saptandı ( $p>0,05$ ). Psikolojik şiddete maruz kalma durumu ile bölüm değiştirme talebinde bulunma ( $\chi^2=6,71$ ;  $p=0,01$ ), hastane türü ( $\chi^2=7,41$ ;  $p=0,02$ ) ve meslekten ayrılma isteği ( $\chi^2=10,59$ ;  $p=0,005$ ) arasında anlamlı farklılık olduğu belirlendi. Psikolojik şiddet ile psikolojik sağlamlık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı saptandı ( $p=0,08$ ;  $p=0,17$ ).

**Sonuç:** Yapılan değerlendirme sonucunda hemşirelerin en çok yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından psikolojik şiddete maruz kaldığı, psikolojik şiddet düzeyinin bölüm değişikliği ve meslekten ayrılma isteği ile hastane türünden etkilendiği saptandı. Çalışma sonucuna göre yönetici hemşirelerin mobbingin önlenmesine yönelik eğitim programları düzenlemeleri ve hemşirelerle mobbinge yönelik görüşmeler yapmaları önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** Psikolojik şiddet, mobbing, psikolojik sağlamlık, hemşire.



## B.55. Psychological Violence (Mobbing) Against Nurses, Factors Affecting Psychological Violence and the Relationship Between Psychological Violence Exposure to and Resilience

**Introduction:** Nurses are often subjected to psychological violence for many reasons.

**Aim:** The aim of this study was to evaluate the level of psychological violence that nurses were subjected to, the factors affecting the level of psychological violence, and the status of the relationship between psychological violence and resilience.

**Methods:** The study, planned as a descriptive type of research, was carried out on April 15-May 1, 2021, through a survey sent online to individuals who have worked as nurses for at least one year. The sample of study consisted of 236 nurses who volunteered to participate in the study, which was reached by random sampling method with an unknown universe. "Data Collection Form" with 23 questions, "Workplace Psychologically Violent Behaviors Instrument" and "Brief Resilience Scale" were used to collect the data. The data obtained from the study were analyzed using the SPSS 25.0 (Statistical Package for Social Science) program, using the Chi-Square test, the Mann Whitney U test, and in more than two comparisons, the Kruskal Wallis test and the Spearman Correlation test were used. Permission was obtained from the Ethics Committee to conduct the research and from the scale owners to use the scales.

**Results:** It was found that 35.2% of nurses were subjected to psychological violence (mobbing) in the last year by their manager (14.0%), colleagues (10.6%), subordinates (5.1%) and other people (5.5%), respectively. It was found that the exposure to psychological violence did not differ according to gender, age, marital status, education, working year, willingness to choose the profession, weekly working hours, working style and state of receiving psychological violence education ( $p>0,05$ ). Being exposed to psychological violence and requesting a change of department ( $\chi^2=6.71$ ;  $p=0.01$ ), type of hospital ( $\chi^2=7.41$ ;  $p=0.02$ ) and the request to leave profession ( $\chi^2=10.59$ ;  $p=0.005$ ) determined that there was a significant difference between them. It was found that there was no significant relationship between psychological violence and resilience ( $p=0.08$ ;  $p=0.17$ ).

**Conclusion:** As a result of assessment, it was found that nurses were exposed to psychological violence mostly by their managers and colleagues, and the level of psychological violence was affected by the request for a change of department, the desire to leave the profession and the type of hospital. According to the results of the study, it is recommended that manager nurses arrange training programs for the prevention of mobbing and interview nurses related to mobbing.

**Keywords:** Psychological violence, mobbing, resilience, nurse.

## B.56. Cerrahi Birimlerde Çalışan Hemşirelerin Hasta Güvenliğine İlişkin Tutumlarının Değerlendirilmesi

Kenan Aykaç, Liv Hospital, Ankara. ORCID: 0000-0002-8809-1386

Tuğba Yeşilyurt, İstinye Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-7626-960X

**Giriş:** Sağlık hizmetinin karmaşık yapısı, hata riskini artırmakta ve yapılan hatalar bireylerin ölümüyle ya da önemli ölçüde zarar görmesiyle sonuçlanabilmektedir. Hasta güvenliğinin başta hemşireler olmak üzere tüm sağlık çalışanları tarafından benimsenmesi, hasta güvenliği kültürünün oluşturulması ve geliştirilmesi, sağlık hizmetleri ile ilişkili hataların ve risklerin azaltılmasında önemlidir.

**Amaç:** Bu çalışma, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin hasta güvenliği tutumunu belirlemek, hasta güvenliği tutumunun demografik ve mesleki özelliklerle ilişkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve tanımlayıcı çalışma Şubat-Mayıs 2020 tarihleri arasında gerçekleşmiş olup evrenini Ankara ilinde yer alan iki özel hastanede cerrahi birimlerde çalışan 320 hemşire, örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden 281 hemşire oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak hemşirelerin sosyo-demografik ve çalışma ortamına ilişkin özellikleri içeren anket formu ve “Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği” kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin “Hasta Güvenliği Tutum Ölçeği” toplam puan ortalamaları  $119,127 \pm 18,12$  ve orta düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarından, en yüksek puanın ‘iş doyumu’ alt boyutundan, en düşük puanın ise ‘güvenlik iklimi’ alt boyutundan alındığı belirlenmiştir. Hasta güvenliği ile ilgili komitede yer alan, hasta güvenliği ile ilgili daha önce eğitim alan, 55-69 saat arası, sürekli gece çalışan hemşirelerin hasta güvenliği tutum ölçeği toplam puanları istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu bulunmuştur.

**Sonuç:** Sonuçlar, araştırmanın yapıldığı hastanede cerrahi hemşirelerinin hasta güvenliği tutumlarının orta düzeyde olduğunu göstermekte ve hasta güvenliği geliştirme süreçlerine katılmanın ve eğitim almanın hasta güvenliği tutumunu olumlu etkilediğini göstermektedir. Yönetici hemşirelerin, çalışanlara olumlu hasta güvenliği tutumu kazandırmak üzere hasta güvenliği geliştirme süreçlerine katılmalarını sağlamalarına gereksinim olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Hemşire, cerrahi hemşiresi, hasta güvenliği, hasta güvenliği tutumu.

## B.56. Evaluation of Patient Safety Attitudes of Nurses Working in Surgical Units

**Introduction:** The complex nature of the healthcare service increases the risk of error and mistakes can result in death or serious harm to individuals. It is important to adopt patient safety by all healthcare professionals, especially nurses, to establish and develop a patient safety culture, to reduce errors and risks associated with healthcare services.

**Aim:** This study was carried out in order to determine the patient safety attitudes of nurses working in surgical units and the factors affecting them.

**Method:** This cross-sectional and descriptive study took place between February and May 2020, and the population consisted of 320 nurses working in surgical units in two private hospitals in Ankara, and the sample was 281 nurses who agreed to participate in the study. In the study, a questionnaire form including characteristics of nurses' socio-demographic and working environment and Patient Safety Attitude Scale were used as data collection tools.

**Results:** The total mean score of the nurses' Patient Safety Attitude Scale was 119.127  $\pm$ 18.12 and at a moderate level. It was determined that among the sub-dimensions of the scale, the highest score was obtained from the "job satisfaction" sub-dimension, and the lowest score was obtained from the "safety climate" sub-dimension. It was found that the total scores of the patient safety attitude scale of the nurses who were in the committee on patient safety, who had received training on patient safety before, and who worked continuously at night between 55-69 hours were found to be statistically significantly higher.

**Conclusion:** The results show that the patient safety attitudes of the surgical nurses in the hospital where the study was conducted are at a moderate level, and that participating in patient safety development processes and receiving training positively affects the patient safety attitude. He points out that there is a need for executive nurses to participate in patient safety development processes in order to give employees a positive patient safety attitude.

**Keywords:** Nurse, surgical nurse, patient safety, patient safety attitude.

## B.57. COVID-19 Salgını Sürecinde Hemşirelikte Uzaktan Eğitim: Hemşirelikte Yönetim Dersi Uygulama Örneği

Öznur Güvendi Oruç\*, ORCID: 0000-0001-6971-750X

Serkan Güngör\*, ORCID:0000-0002-0441-9701

Duygu Gül\*, ORCID: 0000-0003-1447-9721

Osman Bilgin\*, ORCID: 0000-0001-7637-3071

Handan Alan\*, ORCID: 0000-0001-7414-2288

Betül Sönmez\*, ORCID: 0000-0002-6091-4993

Ülkü Baykal\*, ORCID: 0000-0001-5790-5992

\*İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul.

**Giriş:** COVID-19 küresel salgını nedeniyle, Yükseköğretim Kurumu'nun tüm yükseköğretim programlarının uzaktan eğitim ile verilmesi kararı doğrultusunda, Hemşirelikte Yönetim Dersi kuram ve uygulaması, çevrim içi ortamlarda eşzamanlı olarak gerçekleştirilmiştir. Salgın öncesinde çoğunlukla yataklı tedavi birimlerinde gerçekleştirilen dersin uygulama hedeflerine ulaşabilmek için 'örnek olay' yöntemi kullanılarak bir uygulama ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır.

**Amaç:** Uzaktan eğitim ile yürütülen Hemşirelikte Yönetim Dersi uygulamasında, örnek olay öğretim yöntemi kullanılarak öğrenci merkezli ve aktif öğrenmenin sağlanması, böylece dersin uygulama hedefleri ve öğrenme çıktılarına ulaşılması amaçlanmıştır.

**Uygulama:** 2020-2021 eğitim ve öğretim yılı güz ve bahar yarıyılında uzaktan eğitim ile çevrimiçi olarak gerçekleştirilen Hemşirelikte Yönetim Dersi uygulamasında, her öğretim elemanının danışmanlığında uygulama grupları oluşturulmuştur (22-29 öğrenci). Dersin uygulamasında kurumsal içerikler dikkate alınarak öğretim yöntemi olarak sosyal bilimlerde sık kullanılan "örnek olay" yöntemi benimsenmiştir. Dersin uygulama hedefleri doğrultusunda ilgili ünitenin kuramsal içeriğini anlatan öğretim elemanı tarafından, çalışma yaşamında yaşanmış ve yaşanma olasılığı olan durumları açık ve anlaşılır bir şekilde yansıtabilecek ve benzer olaylara da genellenebilecek şekilde örüntülenerek toplam 13 örnek olay ve çözümlenmeye yönelik sorular (organizasyon, iletişim, kalite yönetimi, bakım ünitesinin yönetimi, motivasyon, sorun çözme ve karar verme, çatışma yönetimi, değişim yönetimi, insan kaynakları yönetimi, kariyer yönetimi, performans değerlendirme, liderlik ve afet yönetimi) hazırlanmıştır. Örnek olayların geçerliğini sağlanmasında, anabilim dalı öğretim elemanlarının görüş ve önerilerine sunulularak daha sonra gerçekleştirilen toplantıda örnek olay içeriğinin tartışılması ve ortak görüşe varılarak son şekli verilmesi yaklaşımı benimsenmiştir. Örnek olaylar ilgili kuramsal ders sonrasında haftalık olarak akademik kayıt sistemine yüklenerek ödev teslimi için bir hafta süre verilmiştir. Uygulama dersi, örnek olay ve çözümlenme soruları üzerinden öğrencilerle birlikte karşılıklı etkileşim içinde tartışılarak yürütülmüştür. Dersin uygulamasının değerlendirilmesi, öğrencilerin örnek olay sorularına verdikleri yanıtlar ve uygulama dersinde örnek olay tartışmalarına katılımlarının değerlendirilmesiyle gerçekleştirilmiştir.

**Sonuç:** COVID-19 salgını nedeniyle zorunlu olarak uzaktan eğitim ile çevrim içi ortamda sürdürülen hemşirelikte yönetim dersi uygulaması ilk kez örnek olaylar üzerinden gerçekleştirilmiştir. Uygulamaya yönelik alınan sözlü ve yazılı geribildirimler ve örgün-uzaktan eğitim öğrenci uygulama başarı durumları kıyaslandığında uygulama sonuçlarının benzer ve olumlu olduğu belirtilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, hemşirelikte yönetim, örnek olay, uzaktan eğitim, uygulamalı eğitim.

## B.57. Distance Education in Nursing During COVID-19 Pandemic: A Sample of Practice in The Management in Nursing Course

**Introduction:** Based on the decision of the Council of Higher Education to provide all higher education institutions and programs with distance education, the theory and implementation of the Management in Nursing course was carried out simultaneously in online environments due to the COVID-19 pandemic. A practice environment was created using case study to achieve the implementation objectives of the course which was mostly carried out in inpatient treatment units of hospitals before the pandemic.

**Aim:** The aim was to provide student-centred active learning by using the case study teaching method in the implementation of Management Course in Nursing carried out with distance education, thus achieving the application goals and learning outcomes of the course.

**Practice:** The practice of teaching Management in Nursing Course through online distance education was carried out in the fall and spring semesters of the 2020-2021 academic year by forming practice groups (including 22-29 students) under the supervision of each instructor. Considering the institutional content for providing the course, the case study which is widely used in social sciences as a teaching method was used. In line with the application objectives of the course, a total of 13 case studies and questions (organization, communication, quality management, management of the maintenance unit, motivation, problem solving and decision making, conflict management, change management, human resources management, career management, performance evaluation, leadership and disaster management) for analysis were prepared by the instructor, who taught the theoretical content of the relevant unit in a way to clearly and comprehensively reflect the situations experienced and are likely to happen in working life and to be generalized to similar events. In order to ensure the validity of the case studies, they were sent to the faculty members to get their opinions and suggestions. The content of the case study was discussed in the meeting held later, and the program was finalized as a result the consensus reached. Case studies were uploaded to the academic system weekly after each theoretical lesson and a week's time was given to the students for the submission of their homework. The course was carried out through discussing the case studies and analysis questions and mutually interacting with the students. Practical outcome of the course was evaluated according to their answers to the case studies and their participation in the case discussions during the lessons.

**Conclusion:** The Management in Nursing Course, which had to be taught via on-line distance education due to the COVID-19 epidemic, was carried out using case studies for the first time. Based on the verbal and written feedback on this application and the comparison of success of formal/face-to-face and distance education students, it can be argued that the results of both education systems are similar and positive.

**Keywords:** COVID-19, nursing management, case study, distance education, applied education.

## B.58. Hemşire Çalışma Ortamı Standartları Kapsamında Hemşireleri İşte Tutma Stratejileri: Özel Bir Hastane Deneyimi

Ümmühan Dirican, Özel Memorial Şişli Hastanesi, İstanbul. ORCID: 0000-0003-1489-4706

Handan Alan, İUC Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0001-7414-2288

**Giriş:** Hemşirelik çalışma ortamındaki çeşitli sorunlar hemşire iş doyumunu olumsuz etkilemekte olup Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere birçok ülkede olduğu gibi hemşire devir hızını artırmaktadır. Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) bünyesinde 2017-2018 yılında yürütülen proje ile altı alt boyut ve 33 maddeyi içeren “Türkiye’de Hemşireler İçin Sağlıklı Çalışma Ortamı Standartları” oluşturulmuştur.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, özel bir hastanede yürütülen hemşire işte tutma çalışmalarına yönelik deneyimi paylaşmaktır. Çalışma, PUKO Döngüsü ile yürütülmüştür.

**Uygulama Aşamaları:** Planlama: Hastanede hemşirelik hizmetleri yönetimi olarak 2018 yılındaki yüksek hemşire devir hızını düşürmek için stratejiler geliştirilmesine ve uygulanmasına karar verilmiştir. 2019 yılında sorumlu hemşirelere süreç yönetiminde önemli rol aldıkları vurgusu yapılarak, aylık veriler ve olması gereken hedef kendileri ile paylaşılmıştır. Farkındalık sağlamak üzere YÖHED ile iş birliği yapılmış ve Kasım 2019 tarihinde 80 yönetici ve hemşirenin katıldığı “Hemşireleri işte Tutma ve Bağlılık” başlıklı bir bilimsel etkinlik düzenlenmiştir. İşten ayrılma nedenleri üzerinde tartışılarak toplamda 42 yönetici hemşire sürece katılarak, çalışanları işte tutma stratejileri planlanmıştır.

**Uygulama:** 2020 yılında; yeni işe başlayan hemşirelerin ekiple kaynaşmasını ve ortama uyumunu kolaylaştıracak çeşitli uygulamalar yapılmıştır. Yeni işe başlayan hemşirelerden geribildirim alarak ortaklaşa bir gelişim planı hazırlanmıştır. Kıdemli hemşirelerin başarılı uygulamaları ödüllendirilmiş ve ekipler içinde yazılı/sözlü paylaşılmıştır. Farklı disiplinlerle ortak toplantılar yapılarak ekiplerin birbirini tanıması ve iyi uygulamalarını paylaşması sağlanmıştır. Birim sorumlu hemşireleri kendi çalışanlarını daha yakından izleyerek, iş doyumlarını değerlendirmiş ve olası bir sorunun çözümü için üst düzey yönetici hemşire ile çözüm aramıştır. Yöneticiler, hemşireleri işte tutma konusunu sürekli gündemde tutmuş, işten ayrılma oranı ile ilgili sonuçları düzenli paylaşarak yıllık hedeflere ulaşma düzeyi değerlendirilmiştir. 2018’de izlem olarak başlatılan süreç yöneticiler ile birlikte dirsek temasında ve hedefe yönelik olarak çalışılarak 2021 yılına gelindiğinde toplam 149 hemşire ile yakından iletişimde bulunulmuştur.

**Kontrol:** 2018 yılında izlemin başlamasından itibaren 2021 Mart ayına kadar geçen sürede dalgalı bir grafik olmasına karşın, hemşire devir hızında %8 düşüş sağlanmıştır.

**Sonuç:** Hemşireleri işte tutma uygulamalarının yönetici hemşirelerin kendi sorumluluğu olduğunu fark etmesi yarar sağlamıştır. Bu stratejilere aynen devam edilmesine, ancak COVID-19 dönemi için de tekrar süreçlerin incelenmesi ve yeni stratejiler geliştirilmesine karar verilmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İşte tutma, hemşirelik çalışma ortamı, çalışma ortamı standartları, devir hızı.

## B.58. Strategies for Keeping Nurses in The Job in The Context of Nursing Working Environment Standards: A Private Hospital Experience

**Introduction:** Numerous issues in the nursing work environment reduce nurse job satisfaction and accelerate the rate of nurse turnover, as is the case in several countries, most notably Canada and the United States. The “Healthy Working Environment Standards for Nurses in Turkey,” which consists of six sub-dimensions and 33 items, were occurred as part of a 2017-2018 project conducted within the Association of Nurse Managements (ANM).

**Aim:** The purpose of this study is to share the experience of studies on keeping the nurses in the job conducted in a private hospital. The study was conducted with the PDCA Cycle.

**Implementation Stages:** **Planning:** The nursing services administration at the hospital has decided to develop and implement strategies to reduce the high rate of nurse turnover in 2018. In 2019, it was emphasized to responsible nurses that they played a critical role in process management, and they were provided with monthly data and the intended target. Collaboration with ANM was established to raise awareness, and in November 2019, a scientific event titled “Keeping Nurses in Work and Commitment” was held with the participation of 80 managers and nurses. Through discussion of the reasons for walking off the job, a total of 42 manager nurses were integrated into the process, and strategies for keeping employees in the job were planned.

**Implementation:** In 2020, various practices were implemented to aid newly hired nurses in fraternizing with the team and adapting to their new environment. A development plan was prepared in collaboration by receiving feedback from newly recruited nurses. Senior nurses’ successful practices were rewarded and shared verbally/in writing within the teams. By the convening multidisciplinary meetings, it was ensured that teams became acquainted and shared best practices. The unit-responsible nurses monitored their employees closer, evaluated their job satisfaction, and sought resolution with a senior manager nurse to a potential problem. Managers always kept the issue of keeping the nurses in the job on the agenda, and the results of the turnover rate were shared on a regular basis, and the level of achieving the annual targets was evaluated. The process, which was initiated as a follow-up in 2018, worked with the managers at the close intervals for a target, and by 2021, close communication was established with a total of 149 nurses.

**Control:** Despite fluctuations in the graphic from the start of the follow-up in 2018 until March 2021, an 8% decrease in the nurse turnover rate was achieved.

**Conclusion:** It has been beneficial for managers nurses to recognize that the practices of keeping nurses in the job are under their responsibility. While it was decided to maintain these strategies, it was also decided to review the processes once more for COVID-19 and develop new strategies.

**Keywords:** Keeping in the job, nursing work environment, work environment standards, turnover rate.

## B.59. Sağlık Çalışanlarının Covid-19 Korku ve Kaygı Düzeyleri ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi

Sevim Şen\*, ORCID: 0000-0003-3301-4153

Zehra Gizem Çeler\*, ORCID: 0000-0003-0368-1967

İpek Büyükyazıcı\*, ORCID: 0000-0002-0978-146X

Hilal Gün\*, ORCID: 0000-0001-8497-0554

Ersin Köse\*, ORCID: 0000-0002-0697-176X

Filiz Arslan\*, ORCID: 0000-0002-7335-0218

\* Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

**Giriş:** COVID-19 salgını küresel olarak etkisini tüm hızıyla sürdürmektedir. Bu süreçte sağlık çalışanları yalnızca fiziksel değil aynı zamanda psikolojik olarak olumsuz etkilenmiştir. Enfekte hasta ile temas etmeleri nedeniyle, hem kendilerinin hem de ailelerinin sağlığı konusunda büyük korku ve kaygı yaşadıkları bildirilmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan sağlık personelinin COVID-19 korku ve kaygı düzeyleri ve etkileyen etmenlerin incelenmesi amacıyla planlanmıştır.

**Yöntem:** Araştırma Ocak - Mart 2021'de yüz yüze ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda gerçekleştirilmiştir. Bir vakıf üniversitesi hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 200 sağlık çalışanı çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler, araştırmacılar tarafından oluşturulan "Bilgi Formu, Koronavirüs (Covid 19) Korkusu Ölçeği ve Durumluk-Süreklilik Kaygı Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler, bağımsız gruplarda t testi ve Anova testi kullanılarak değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Katılımcıların yaş ortalamasının 32,92±10,15 olduğu ve %74,5'nin kadın, %59,5'inin hemşire, %21'inin temizlik personeli, %19,5'inin hekim, %81'inin COVID-19 servisinde koruyucu malzemeye ulaşmakta güçlük yaşamadığı, %47'sinin COVID-19 salgınında çalışma yoğunluğunun arttığı ve %86,5'inin COVID-19 hastalığı hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların COVID-19 korku ölçeği toplam puan ortalaması 16,50±6,27, durumluluk kaygı toplam puan ortalaması 39,94±9,88, süreklilik kaygı toplam puan ortalaması 40,81±8,83 bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre (F=-2,792; p=,006), çocuk sahibi olanların olmayanlara göre (F=2,260; p=,025), gelir düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre (F=4,981; p=,008) COVID-19 korku ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kadınların erkeklere göre (t=-2,792; p=,006) (t=-2,826; p=,005), gelir düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre (F=4,981; p=,008) (F=5,024; p=,007) durumluluk ve süreklilik kaygı ölçeği toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları, sağlık çalışanlarının COVID-19 korku ve kaygı düzeyi puanlarının ortalama düzeyde olduğunu, temizlik personelinin hekim ve hemşirelere göre COVID-19 korku ve kaygı düzeylerinin daha yüksek olduğunu, yaş dağılımına göre COVID-19 korku ve kaygı düzeylerinde farklılık olmadığını ortaya koymuştur.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, pandemi, salgın sağlık çalışanı, korku, kaygı.



## B.59. Investigation of Covid-19 Fear and Anxiety Levels and Affecting Factors of Healthcare Professionals in a Foundation University Hospital

**Introduction:** The COVID-19 pandemic continues its impact globally at full speed. In this process, healthcare workers were affected not only physically but also psychologically. It is reported that they experience great fear and anxiety about the health of both themselves and their families due to contact with infected patients.

**Aim:** This study was planned to examine the COVID-19 fear and anxiety levels and the influencing factors of healthcare professionals working in a Foundation University Hospital.

**Method:** The research was carried out in a face-to-face environment in a descriptive and cross-sectional design in January - March 2021. The sample of the study consisted of 200 healthcare professionals working at a Foundation University Hospital and agreeing to participate in the study. The data were collected using the Information Form created by the researchers, the Coronavirus (Covid 19) Fear Scale and the State-Trait Anxiety Scale. Data were evaluated using descriptive statistical methods, independent groups test and Anova test.

**Results:** The average age of the participants is  $32.92 \pm 10.15$  and 74.5% are women, 59.5% are nurses, 21% are cleaning staff, 19.5% are physicians, 81% are COVID-19. It has been determined that 47% of them do not have difficulty in reaching the protective equipment in the ward, the intensity of work has increased in the COVID-19 pandemic and 86.5% think that they have sufficient information about the COVID-19 disease. Participants' COVID-19 fear scale total score average is  $16.50 \pm 6.27$ , state anxiety total score average  $39.94 \pm 9.88$ , continuity anxiety total score average is  $40.81 \pm 8.83$ . Women compared to men ( $F = -2.792$ ;  $p > .006$ ), those with children ( $F = 2.260$ ;  $p = .025$ ), those with low income compared to those with high ( $F = 4.981$ ;  $p = .008$ ) a statistically significant difference was found between the averages of COVID -19 fear scale total scores. Women compared to men ( $t = -2.792$ ;  $p = .006$ ) ( $t = -2.826$ ;  $p = .005$ ), those with low income compared to those with high income ( $F = 4.981$ ;  $p = .007$ ) a statistically significant difference was found between the total mean scores of the state and trait anxiety scale.

**Conclusion:** The findings of the study revealed that healthcare professional had COVID-19 fear and anxiety scores on average, cleaning staff had higher COVID-19 fear and anxiety levels than physicians and nurses, and there was no difference in COVID-19 fear and anxiety levels by age distribution.

**Keywords:** COVID-19, pandemic, healthcare professional, fear, anxiety.

## B.60. Klinik Hemşirelerin Kendi Yetkinlik Değerlendirmesi ile Yönetici Hemşirelerin Klinik Hemşireleri Yetkinlik Değerlendirmesinin Karşılaştırılması

Ayşe ÖNAL, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İzmir. ORCID: 000-0001-7401-9191

Şeyda SEREN İNTEPELER, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İzmir. ORCID: 0000-0001-8615-9765

**Giriş:** Hemşire yetkinliği özellikle hasta güvenliği ve hemşirelik bakım kalitesi açısından önemlidir. Hemşire yetkinlik değerlendirmesinde, yönetici hemşirelerin önemli rolü vardır.

**Amaç:** Çalışmanın amacı, yönetici hemşirelerin hemşire yetkinlik değerlendirmesi ile klinik hemşirelerinin kendi öz yetkinlik değerlendirmesinin karşılaştırılmasıdır.

**Yöntem:** Bu çalışmada, Ocak-Aralık 2020 tarihleri arasında bir üniversite hastanesinin acil, ameliyathane ve poliklinik dışındaki servislerinde çalışan hemşirelerin kendi öz yetkinlik değerlendirmesi (n=162) ile yönetici hemşirelerin servis hemşirelerini değerlendirmesi karşılaştırılmıştır (n=162). Veriler, tanıtıcı ve çalışma özellikleri bilgi formu ve “Hemşire Yetkinlik Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde, tanımlayıcı istatistikler, yönetici hemşireler ve servis hemşirelerinin yetkinlik değerlendirmesi karşılaştırmasında Bağımsız Gruplarda t testi, Kruskal Wallis, One Way Anova testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Servis hemşirelerinin kendi öz değerlendirmesi ve yönetici hemşirelerin klinik hemşireleri değerlendirmesi sonucu yetkinlik düzeyleri, her iki grupta da çok iyi yetkinlik olarak değerlendirilmiştir. Hemşirelerin yetkinlik değerlendirme ortalaması 85,81 (SS=10,70), yöneticilerin hemşireleri değerlendirme ortalaması 82,40 (SS=15,48) olarak bulunmuştur. İki grup yetkinlik değerlendirme arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır (p= 0.022). Hemşirelerin kendi öz yetkinlik değerlendirmesi, yönetici hemşirelerin yetkinlik değerlendirmesinden yüksek olarak değerlendirilmiştir.

**Sonuç:** Hemşirelerin kendi öz yetkinlik değerlendirmeleri, yönetici hemşirelerin hemşireleri değerlendirmelerine göre önemli ölçüde yüksek bulunmuştur. Yönetici hemşirelerin hemşireleri daha düşük değerlendirmesi sonucu, hemşireleri ekip içinde genel olarak gözlemleyebilmeleri ve değerlendirme konusunda daha deneyimli olmalarından kaynaklanıyor olabilir. Hemşirelerin yetkinliklerinin daha da geliştirilmesi amacıyla mesleki gelişim ve yetkinlik programlarının oluşturulması önerilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelikte yetkinlik, mesleki yetkinlik, yönetici hemşire.

## B.60. Comparison of Self-Competency and Executive Nurses' Competency Assessments of Clinical Nurses

**Introduction:** Nurse competence is especially important for patient safety and nursing care quality. Executive nurses have an important role in nurse competency assessment.

**Aim:** It is the comparison of nurse competency assessment of executive nurses with self-efficacy competency assessment of clinical nurses.

**Method:** In this study, the self-competence assessment of nurses working in services other than emergency service, the operating room, and outpatient clinics of a university hospital between January and December 2020 were compared with the assessment of service nurses (n=162) by executive nurses (n=162). The data were collected with the introductory and working characteristics information form and the Nurse Competency Scale. In the evaluation of the data, descriptive statistics, independent samples t test, Kruskal-Wallis, One Way Anova test were used in comparison of the competency assessment of manager nurses and service nurses.

**Results:** Inpatient unit nurses' self-assessment and executive nurses' assessment of clinical nurses evaluated the competence levels as very good in both groups. The nurses' competency self-assessment average was 85.81 (SD=10.70) and the executive nurses nurse competency assessment average was 82.40 (SD=15.48). A statistically significant difference was detected between the two groups competence assessments (p=0.022). Self-competency assessments of nurses were higher than executive nurses' competency assessments.

**Conclusion:** Nurses self-efficacy assessments were found to be significantly higher than executive nurses' evaluations of nurses. The lower assessment of nurses by the executive nurses may be due to their ability to observe nurses in their teams in general and that they have more experience in evaluation. It is suggested to create professional development and competence programs in order to further develop the competencies of nurses.

**Keywords:** Competence in nursing, professional competence, executive nurse.

## B.61. Hemşirelerin Mesleki Temel Girişimlere İlişkin Yeterlilik Öz Bildirimleri ile Meslekte Profesyonel Tutumlarının İncelenmesi

Atiye Aydın, İstanbul Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İdari ve Mali İşler Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-4386-3979

Tuğba Güngör, Karabük Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İlk ve Acil Yardım Programı, Karabük. ORCID: 0000-0001-8978-1701

Ayşegül Oksay Şahin, Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Karabük. ORCID: 0000-0003-2965-4334

Sevgi Demiray, İstanbul Gaziosmanpaşa Taksim Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0001-9386-9984

**Giriş:** Meslek üyelerinin mesleki uygulamalar konusunda kendilerini yeterli ve yetkin hissetmeleri, meslekte profesyonel tutumların gelişmesinde etkili olabilmektedir.

**Amaç:** Çalışmanın amacı, yeni mezun hemşirelerin mesleki profesyonel tutumlarını ve mesleki temel girişimler konusundaki yeterlilik algılarını incelemektir.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tipte olan araştırmanın evrenini bir kamu hastanesinde çalışmakta olan yeni atanan ve 12 ay ve altında çalışma süresine sahip 294 hemşire oluşturmuştur. Evreni bilinen örneklem formülüne göre %5 hata payı %95 güven aralığında 167 hemşireye ulaşılması gerektiği hesaplanmış olup çalışma, gönüllülüğe dayalı olmak üzere 286 hemşire (%97 katılım oranı) ile etik kurul onayı (30.01.2019) sonrası, Şubat 2019-Eylül 2019 tarihleri arasında tamamlanmıştır. Veriler, "Bilgi Formu", "Meslekte Profesyonel Tutum Envanteri" ve yeterlik algılarına yönelik "Mesleki Temel Hemşirelik Girişimleri Soru Formu" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, Cronbach Alpha iç tutarlık güvenilirliği, Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis testleri kullanılmıştır.

**Bulgular:** Katılımcıların %74'ü kadın, %78'i bekar, %78'i lisans ve lisansüstü eğitime sahiptir. Meslekte profesyonel tutum ölçeği toplam puan ortalaması 32-160 arasında olup katılımcıların toplam puan ortalaması 139,94±12.04 (min:94; max:160) iyi düzeyde bulunmuştur. Yaş grubu, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışılan süreye göre istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamaktadır ( $p>0.05$ ). Kurumda çalışılan birim açısından istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir ( $p<0.05$ ). Hemşirelerin mesleki temel girişimlere ilişkin yeterlilikleri ise yüksek düzeyde yeterli bulunmuştur.

**Sonuç:** Çalışma grubunda hemşirelerin meslekte profesyonellik düzeyleri iyi, mesleki temel girişimlere ilişkin yeterliliklerine yönelik öz bildirimleri yüksek düzeydedir. Hemşire yöneticilerin, yeni mezun hemşireleri bilimsel gelişmeleri izleme, sürekli eğitim fırsatları sunma, mesleki kuruluşlara üyelik gibi profesyonelleşmeye yönelik konularda desteklemesi önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Yeni mezun hemşire, profesyonel tutum, mesleki yeterlilik.

## B.61. Examination of Nurses' Self-Reports of Competence Regarding Basic Interventions and Professional Attitudes at Occupation

**Introduction:** The fact that members of the profession feel sufficient and competent about professional practices can be effective in the development of professional attitudes in the occupation.

**Aim:** To examine new graduated nurses' professional attitude at occupation and competence perceptions about basic nursing interventions.

**Method:** The population of the descriptive study consisted of 294 newly appointed nurses working in a public hospital with a working period of 12 months or less. According to the sample formula with a known universe, it was calculated that 167 nurses should be reached at a 95% confidence interval of 5%, and the study was completed on voluntary basis between February 2019 and September 2019 with 286 nurses (97% participation rate) after the ethics committee approval (30.01.2019). The data were collected using the "Information Form", "Professional Attitude in The Profession Inventory" and "Basic Nursing Interventions questionnaire" for perceptions of competence. Number, percentage, mean, standard deviation, Cronbach Alpha internal consistency reliability, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis tests were used to evaluate the data.

**Results:** When the characteristics of the participants are examined, 74% are women, 78% are single, and 78% have undergraduate and graduate education. The total score average of the scale of professional attitude in profession is between 32-160, and the total score average of the participants was found to be  $139.94 \pm 12.04$  (min:94; max:160) high. There is no statistically significant difference according to age group, gender, marital status, education level and the time worked in the institution ( $p > 0.05$ ). A statistically significant difference was determined in terms of the unit worked ( $p < 0.05$ ). The competencies of nurses regarding basic professional interventions were found to be highly sufficient.

**Conclusion:** In the study group, the level of professional professionalism of the nurses is high, and their self-reporting about their competence in basic professional initiatives is high. It is recommended that nurse administrators support new graduate nurses by following scientific developments, providing continuing education opportunities, and professionalizing issues such as membership in professional organizations.

**Keywords:** New graduate nurses, professional attitude, occupational qualification.

## B.62. Hemşirelerde Tehlike ve Risk Yönetiminin Performans Değerlendirmeye Etkisi

Ümran Bingöl, Bakırçay Üniversitesi Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı, İzmir. ORCID: 0000-0003-0138-6227

Adalet Kutlu, Celal Bayar Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Anabilim Dalı, Manisa. ORCID: 0000-0003-4417-5657

**Giriş:** Sağlık hizmetleri özellikle de hastane ortamları “çok tehlikeli” ve riskli çalışma ortamları olarak kabul edilmektedir. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) hastanedeki tehlike ve riskleri çalışılan bölüme göre değil genel olarak fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve psikososyal olarak sınıflandırılmasını önermiştir. Çalışma ortamının çalışan performansını etkileyen bir diğer faktör olduğu belirtilmektedir. Çalışma ortamındaki ısı, nem, ışık, havalandırma ve hareket alanlarının olması çalışanların performansını etkilemektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerde tehlike ve risk yönetiminin performans değerlendirmeye etkisinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Bu araştırma tanımlayıcı, kesitsel tipte bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini 417 hemşire oluşturdu. Araştırmanın örneklemini ise aktif çalışan ve araştırmaya katılmayı gönüllü kabul eden 377 hemşire oluşturdu. Araştırmanın verileri, “Bilgi Formu, Tehlike ve Riskleri Tanımlama Formu, Çalışan Performansı Ölçeği (ÇPÖ)” ile toplandı. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve Spearman korelasyon analizi kullanıldı. Araştırmanın uygunluk açısından etik izni Manisa Celal Bayar Üniversitesi Tıp Fakültesi Sağlık Bilimleri Etik Kurulu’ndan 20.06.2019 tarihli, 20.478.486 sayı numarası ile alındı.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalamasının 38,91±7,55 olduğu, %91’inin kadın, %76,1’nin evli, %63,4’ünün lisans mezunu olduğu belirlendi. Hemşirelerin stres kaynaklı tehlikeleri yüksek düzey risk; gürültüye, şiddete, temizlik ve dezenfeksiyon amaçlı kullanılan kimyasallara, kan ve vücut sıvıları ile bulaşan hastalıklara yakalanma, kesici delici alet yaralanmalarına, hasta taşıma, kaldırmaya, uygunsuz ve uzun süreli ergonomik tehlikelere bağlı riskleri orta düzey risk olarak tanımladıkları saptandı. Hemşirelerin çalışan performansı puan ortalamasının 3,84±0,62 olduğu belirlendi. Hemşirelerin temizlik ve dezenfeksiyon amaçlı kullanılan kimyasallardan etkilenme, kan ve vücut sıvılarına maruz olma, stres, şiddete maruz kalma, hasta taşıma, kaldırma ile ilgili ergonomik tehlikeler riskleri ile ÇPÖ arasında negatif yönde zayıf ilişki olduğu belirlendi(p<0,05).

**Sonuç:** Hemşirelerin karşılaştıkları orta ve yüksek düzey riskler ile çalışan performansı arasında negatif yönde zayıf ilişki olduğu bulundu.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, tehlike, risk, risk yönetimi çalışan performansı.

## B.62. The Effect on Performance Evaluation of Hazard and Risk Management of Nurses

**Introduction:** Health services, especially hospital environments, are considered to be “very hazardous” and risky working environments. The National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH) has suggested that the hazards and risks in the hospital should be classified generally as physical, chemical, biological, ergonomic and psychosocial, not according to the department. It is stated that the working environment is another factor that affects employee performance. The presence of heat, humidity, light, ventilation and movement areas in the work environment affects the performance of the employees.

**Aim:** This study was conducted to determine the effect of hazard and risk management on performance evaluation in nurses.

**Method:** This is a descriptive cross-sectional study. The universe of the study was composed of 417 nurses. The sample of the study consisted of 377 nurses who agreed to participate in the study. The data of the research was collected via Information Form, Hazard and Risk Identification Form, and Employee Performance Scale (EPS) Form. For data analysis, descriptive statistics, Mann Whitney U Test, Kruskal Wallis Test and Spearman Correlation Test were applied. Ethical permission in terms of the conformity of the study was obtained from Manisa Celal Bayar University Faculty of Medicine Health Sciences Ethics Committee with the number 20.478.486 dated 20.06.2019.

**Results:** It was determined that the average age of the nurses was  $38.91 \pm 7.55$ , 91% of them were female, 76.1% were married and 63.4% had a bachelor's degree. It has been found that nurses tend to define stress related hazards as high level, while defining other risks as middle, such as; exposure to noise, violence, cleaning chemicals and disinfectants, diseases contaminated via blood and bodily fluids, penetrating injury, lifting and moving patients, inappropriate and prolonged ergonomic hazards. It was determined that the average score of the nurses' employee performance was  $3.84 \pm 0.62$ . It was determined that there was a weak negative correlation between the risks of nurses' exposure to cleaning chemicals and disinfection, exposure to blood and body fluids, stress, exposure to violence, ergonomic hazards related to patient transportation and lifting ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** It was found that there is a weak negative correlation between the medium and high-level risks faced by the nurses and their employee performance.

**Keywords:** Nurse, hazard, risk, risk management, employee performance.

### B.63. Bilişsel Kapalılık İhtiyacı ile Bireysel Yenilikçilik Arasındaki İlişki: Yoğun Bakım Ünitelerinde Çalışan Hemşire Örnekleme

Ali Kaplan\* ORCID: 0000-0002-6019-6178,

Merve Ataç\* ORCID: 0000-0001-9556-0737

Handan Alan, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0001-7414-2288

\* Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi, Çanakkale.

**Giriş:** Bilişsel kapalılık gereksinimi bireyin kesin bilgiye hızlı ulaşma ve kalıp yargı haline döndürme sürecini tanımlamaktadır. Hemşirelerin sağlık uygulamalarındaki değişimi izleyebilmeleri bireysel yenilikçiliklerine bağlı olsa da uygulama alanında pratik olmak için geleneksel uygulamalara yöneldikleri düşünülebilir.

**Amaç:** Bu araştırma, yoğun bakımda çalışan hemşirelerin bilişsel kapalılık gereksinimi ile bireysel yenilikçiliklerinin belirlenmesi ve aralarındaki ilişkiyi araştırmak amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma; tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir. Örnekleme bir kamu ve bir üniversite hastanesinde görev alan, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmiş 133 yoğun bakım hemşiresi oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak; “Kişisel Bilgi Formu, Bilişsel Kapalılık İhtiyacı Ölçeği (BKİÖ) ve Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ)” kullanılmış ve veriler Ocak-Mart 2020 tarihleri arasında toplanmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin bilişsel kapalılık ihtiyaçları puan ortalamaları  $151,03 \pm 13,89$ , bireysel yenilikçilik puan ortalamaları  $66,33 \pm 7,07$  saptanmıştır. Hemşirelerin bilişsel kapalılık ihtiyaçları ile bireysel yenilikçilik puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ( $r=0,172$ ,  $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Araştırma kapsamına alınan yoğun bakım hemşirelerinin bilişsel kapalılık ihtiyaçlarının orta düzeyde ve bireysel yenilikçiliklerinin sorgulayıcı düzeyde olduğu, bilişsel kapalılık ihtiyaçları ile bireysel yenilikçiliklerinin birbirini pozitif yönde etkilediği saptanmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Bilişsel kapalılık ihtiyacı, bireysel yenilikçilik, hemşirelik.



### B.63. The Relationship Between Cognitive Closure and Individual Innovation: Sample of Nurses Who Work in Medical Intensive Care Unit

**Introduction:** The need for cognitive closure defines the individual's process of reaching precise information quickly and turn into a freeze on judgement. Although nurses' ability to follow the changes in health practices depends on their individual innovativeness, it can be thought that they turn to traditional practices in order to be practical in the clinics.

**Aim:** The aim of the research was to examine the relationship between cognitive closure needs and individual innovative characteristics of nurses who work in medical intensive care unit.

**Method:** A descriptive and correlational study was conducted with a sample consists of 133 intensive care nurses who work in a state and a research hospital and have voluntarily agreed to participate in the study. Data were collected with; The Nurse Information Form, Need for Cognitive Closure Scale (NFCS) and the Individual Innovation Scale (IIS) in January-March 2020.

**Results:** The mean total score of nurses was  $151.03 \pm 13.89$  for the need for cognitive closure, and for individual innovative characteristics was  $66.33 \pm 7.07$ . Between the need for cognitive closure and individual innovative characteristics of the average total score the mean scores were statistically significant a moderate positive correlation was observed ( $r=0.172, p<0.05$ ).

**Conclusion:** It was determined that the cognitive closure needs of the intensive care nurses included in the study were at a moderate level and their individual innovativeness was at an interrogative level, and that their cognitive closure needs, and individual innovativeness affected each other positively.

**Keywords:** Need for cognitive closure, individual innovation, nursing.

## B.64. Hemşirelik Çalışma Ortamının Hemşire Performansına Etkisi: Çalışan Sessliliğinin Aracı Rolü

Ümmühan Dirican\*, ORCID: 0000-0003-1489-4706

Emine Türkmen, Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-3356-5871

Begüm Yalçın\*\*, ORCID: 0000-0003-3567-7399

Nilgün Göktepe\*\*, ORCID: 0000-0002-9211-3568

Cansu Balaban\*, ORCID: 0000-0001-7744-9015

İlkgül Ardal\*, ORCID: 0000-0002-9023-6687

Aysun Öneyman\*, ORCID: 0000-0003-4421-9541

\* Şişli Memorial Hastanesi, İstanbul.

\*\* Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul.

**Giriş:** Hemşirelik çalışma ortamı, hemşire ve hasta sonuçlarını etkileyen önemli bir bileşendir. Sağlık kurumlarında çalışanların sesslilik göstererek, düşüncelerini belirtmesi hasta güvenliği ve bakım kalitesine katkı sağlamaktadır. Hemşirelik çalışma ortamı konusunda çok sayıda çalışma olmakla birlikte çalışma ortamı, çalışan sessliliği ve performansı ile ilişkisine yönelik çalışmalar sınırlıdır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelik çalışma ortamı ile hemşire performansı arasındaki ilişkide sessliliğin aracı etkisini incelemektir.

**Yöntem:** Bu kesitsel ve ilişki arayıcı çalışma, Mart-Nisan 2021'de İstanbul'da özel bir hastanede 175 gönüllü hemşirenin katılımı ile yürütülmüştür. Veriler, bireysel ve mesleki özellikleri, "Hemşirelik Çalışma Ortamı Ölçeği, Çalışan Performansı Ölçeği ve Çalışan Sessliliği Ölçeği"ni kapsayan çevrim içi anket ile toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, Spearman korelasyon analizi ve SPSS PROCESS macro algoritması (Hayes, 2020, Model 4) ile analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin yaş ortalaması 28,9 (SS=7,3), %83.4'ü kadın, %42,3'ü lisans ve üzeri eğitime sahip, %77.7'si hemşire olarak görev yapmaktadır. Hemşirelerin hastane deneyim süresi 5.1 (SS=5.8) yıl olup %89,7'si hastanedeki hasta güvenliği ve %76.6'sı çalışan güvenliği uygulamalarından çok memnun olduğunu bildirmiştir. Hemşirelerin çalışma ortamı algısı ile sesslilik puanları ( $r=.32$ ,  $p<.001$ ) ve performans algı puanları ( $r=.43$ ,  $p<.001$ ) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir. Aracı model analiz sonuçları toplam, direkt ve indirekt olarak anlamlı etkinin olduğunu (sırasıyla .60 [.45, .73], .43 [.29, .57] ve .15 [.06, .24]) göstermiştir.

**Sonuç:** Çalışma sonuçları, hemşirelik çalışma ortamının hemşire performansı üzerine etkisinde çalışan sessliliğinin aracı rolü olduğunu ortaya koymuştur. Hemşirelerin çalışma ortamının iyileştirilmesi ile birlikte onların konuşmalarını destekleyici çalışan sessliliği ortamının sağlanması performansı artırabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, hemşire performansı, hemşirelik çalışma ortamı, çalışan sessliliği.

## B.64. The Mediating Role of Employee Voice in the Effect of the Nursing Work Environment on Nurse Performance

**Introduction:** Nursing work environment is an important factor affecting the nursing and patient outcomes. Employees in healthcare institutions contribute to patient safety and quality of care when they express their opinions. Although there are many studies on the nursing work environment, studies on examining the relation of nursing work practice, employee voice and performance are limited.

**Aim:** The aim of this study is to examine the mediating effect of raising voice on the relationship between nursing work environment and nurse performance.

**Method:** This cross-sectional and correlational study was conducted in March-April 2021 in a private hospital in Istanbul with 175 nurses who volunteered to participate into the study. The data were collected through an online questionnaire covering personal and professional characteristics, Nursing Work Environment Scale, Employee Performance Scale and Employee Voice Scale. Data were analyzed with descriptive statistics, Spearman correlation analysis and SPSS PROCESS macro algorithm (Hayes, 2020, Model 4).

**Results:** The average age of the nurses are 28.9 (SD=7.3), 83.4% of them are female, 42.3% of them have BSN or/and higher degrees in nursing, 77.7% of them work as staff nurse. The hospital experience period of the nurses are 5.1 (SD=5.8) years, 89.7% of them reported that they were very satisfied with the patient safety practices in the hospital and 76.6% of the employee safety practices. A positive significant relationship was determined between the nurses' perception of the working environment and their voice scores ( $r=.32$ ,  $p<.001$ ) and performance perception scores ( $r=.43$ ,  $p<.001$ ). The mediation model analysis results showed that there was a total, direct and indirect significant effect (.60 [.45, .73], .43 [.29, .57] and .15 [.06, .24], respectively).

**Conclusion:** The results of the study revealed that the employee voice has a mediator role in the effect of nursing work environment on nurse performance. Improving the working environment of nurses and providing an environment that supports open communication can increase the performance.

**Keywords:** Nurse, nurse performance, nursing work environment, employee voice.

## B.65. Türkiye'deki Yönetici Hemşirelerin Profili: Tanımlayıcı Bir Araştırma

Nilgün Göktepe, Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3567-7399  
Oya Çelebi Çakıroğlu, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0001-5552-4969

Devrim Eren Tekin, Maltepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-5563-7362

Azime Uslu, Çınar Yaşam Evi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-1800-788X

Mine Ayşen Aksoy, Çınar Yaşam Evi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-2596-9729

Hanife Tiryaki Şen, İstanbul Sağlık Müdürlüğü, Sağlık Hizmetleri Başkanlığı, Eğitim ve Tescil Birimi, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3350-1701

Nihal Ünalı Baydın, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Samsun. ORCID: 0000-0002-5074-6922

Sevim Şen, Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0003-3301-4153

Ülkü Baykal, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0001-5790-5992

**Giriş:** Sağlık sektöründeki örgütlerin kaliteli bir hizmet sunabilmesinde yöneticilerin kilit bir rolü bulunmaktadır. Bu nedenle, yönetici hemşirelerin özelliklerinin ortaya koyulması oldukça önemlidir.

**Amaç:** Bu araştırmanın amacı, Türkiye'deki yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin profili ortaya koymaktır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel tasarım tipindeki araştırmanın örneklemini, Türkiye'deki kamu, üniversite ve özel hastanelerde çalışan 1222 yönetici hemşire oluşturmuştur. Veriler, bir anket aracılığıyla çevrim içi yöntemle toplanmıştır. Veriler, SPSS 24.0 programında tanımlayıcı istatistikler kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Bu araştırmaya katılan yönetici hemşirelerin yaşları 20-62 arasında değişmektedir ve %69,8'inin yaşı 31-45 yaş arasındadır. Yöneticilerin %43,6'sı lisans eğitimine sahip ve %76,4'ü hemşirelik bölümü mezunudur. Katılımcıların çoğunluğu evli (%74,7) ve çocuk sahibi (72,9) iken, çocuğu olanlar daha çok aile desteği olarak çocuklarının bakımını sürdürmektedir. Ekonomik düzeyleri incelendiğinde %64,9'unun ev, %62,9'unun araba sahibi olduğu görülmüştür. Yönetici hemşirelerin %30,9'u kamu hastanesinde, %18,9'u üniversite hastanesinde ve %50,2'si özel hastanede çalışmakta iken mesleki deneyimleri 1-42 yıl (Ort=17,04±7,67), kurumsal deneyimleri 1-37 yıl (Ort=10,28±7,48) ve yönetsel deneyimleri 1-36 yıl (Ort=7,40±6,24) arasındadır. Yöneticilerin çoğunluğunun sorumlu hemşire pozisyonunda çalıştığı (%59,7) ve hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiği (%77,1), yönetici olmalarında etkili olan faktörlerin yüksek performansla çalışmak (%80,6) ve kıdemli/deneyimli olmak (47,1) olduğu görülmüştür. Yönetici hemşirelerin yarıdan fazlasının herhangi bir mesleki örgüte (%64,2) veya sendikaya (%67,5) üye olmadığı saptanmıştır. Çoğunluğunun yönetimle ilgili bir eğitim almadığı (%57,4) ve yönetsel pozisyona da uyum eğitimi almadığı (%57,9) belirlenmiştir. Ayrıca, neredeyse tamamının (%91,7) düzenlenecek olan yönetim kurslarına katılmaya istekli olduğu ve hemşire insan gücünün etkin yönetimine ilişkin örgütsel davranış konularında eğitim almayı daha çok istedikleri (57,6) görülmüştür. Son olarak, yönetici hemşireler mesleki ve yönetsel gelişimlerini desteklemek için daha çok hemşirelikle ilgili yasal düzenlemeleri izledikleri (%63,4) ve hemşirelikle ilgili kongrelere katıldıkları (%53,3) belirlenmiştir.

**Sonuç:** Bu araştırma, Türkiye'deki yönetici hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerini tanımlayarak, onların eğitim ve kariyer gelişimine ilişkin gereksinimlerini ve beklentilerini ortaya koymak açısından önemli veri sağlamaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Yönetim, yönetici hemşire, yönetici özellikleri, profil.

## B.65. Profile of Nurse Managers in Turkey: A Descriptive Study

**Introduction:** Managers have a crucial role in ensuring that organizations in the health sector provide a quality service. For this reason, it is essential to reveal the characteristics of nurse managers.

**Aim:** This research aimed to reveal the profile regarding the personal and professional characteristics of nurse managers in Turkey.

**Method:** The sample of the study with descriptive and cross-sectional design consisted of 1222 nurse managers working in public, university, and private hospitals in Turkey. The data were collected online using a questionnaire. The data were analyzed using descriptive statistics in the SPSS 24.0 package program.

**Results:** The ages of the nurse managers participating in this study vary between 20-62, and 69.8% of them are between 31-45 years old. 43.6% of the managers have a bachelor's degree, and 76.4% are graduates of the nursing department. While the majority of the participants are married (74.7%) and have children (72.9), those who have children continue to take care of their children with more family support. When the economic levels were examined, it was seen that 64.9% owned a house and 62.9% owned a car. While 30.9% of the nurse managers work in a public hospital, 18.9% in a university hospital, and 50.2% in a private hospital, their professional experience ranged from 1-42 years (Mean=17.04±7.67), institutional experience ranged from 1-37 years (Mean=10.28 ± 7.48) and their managerial experience ranged from 1-36 years (Mean=7.40±6.24). It was observed that the majority of managers worked in the position of the responsible nurse (59.7%) and chose the nursing profession willingly (77.1%), and the factors affecting their being a manager were working with high performance (80.6%) and being senior/experienced (47.1). It was found that more than half of the nurse managers were not members of any professional organization (64.2%) or a union (67.5%). It was determined that the majority of them did not receive any training on management (57.4%) and also any orientation training to managerial position (57.9%). In addition, it was observed that almost all of them (91.7%) were willing to attend the management courses to be organized, and they would like to receive training on organizational behavior related to the effective management of nurses (57.6). Finally, it was determined that nurse managers mostly follow the legal regulations about nursing (63.4%) and attend congresses related to nursing (53.3%) to support their professional and managerial development.

**Conclusion:** This research provides important data in terms of defining the personal and professional characteristics of nurse managers in Turkey and revealing their needs and expectations regarding their education and career development.

**Keywords:** Management, nurse manager, manager characteristics, profile.

## B.66. Hemşire – Hemşire İş Birliği: Bir Üniversite Hastanesi Örneği

Dilek Sakallı\* ORCID: 0000-0002-9034-2244

Serap Arıcan, Harran Üniversitesi Hastanesi, Şanlıurfa. ORCID: 0000-0003-0731-8858

Arzu Timuçin\* ORCID: 0000-0001-9318-6630

\* Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Şanlıurfa.

**Giriş:** Hemşireler arasında iyi ve güçlü bir iletişim ve iş birliği olması, hastalar için büyük öneme sahiptir. Etkisiz ekip çalışması ve yetersiz iletişim sağlık hizmetinde tıbbi hatalara, istenmeyen durumlara neden olmaktadır. Ortak hedefe ulaşabilmek için sağlık ekibinin arasındaki etkileşim ve ilişkiyi içeren süreç hemşire-hemşire iş birliği şeklinde tanımlanmaktadır. Meslekte iyi bir iş birliği olması, hasta doyumunu ve iş doyumunu, bakım kalitesini etkilemektedir. Amerika ve Avrupa'daki sağlık işletmeleri sağlık meslek üyelerinin arasındaki iş birliğini kuvvetlendirerek bakım kalitesini arttırmaya çalışmaktadır. Bakımın kalitesini, hasta doyumunu arttırmak ve tıbbi hataların gerçekleşmesini önlemede, ekip üyeleri arasında etkili bir iletişim ve iş birliği büyük önem taşımaktadır.

**Amaç:** Çalışma ortamında, hemşire-hemşire arasındaki iş birliği düzeyinin ne yönde değiştiğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

**Yöntem:** Veriler, konuyla ilgili literatür taranarak araştırmacılar tarafından geliştirilen "Sosyo-Demografik Veri Formu" ile "Hemşire – Hemşire İş Birliği Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Veriler; frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma, non-parametrik testler ve ki kare testleri kullanılarak analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya 109 hemşire katılmış olup %52,3 lisans mezunu, %86,2'si Y kuşağındadır (1981-1999 doğumlu). Katılımcıların, %22,'si 4A, %53,2'si 4B, %11,9'u 4D, %12,8'ise hizmet alımı kadrosunda çalışmaktadır. Hemşirelerin en fazla %29,4 ile hasta eğitimi konusunda tartışmalar yaşadığı, en az ise %7,3 ile elektronik işlemler hakkında tartışma yaşadıkları belirlenmiştir. Ölçeğin toplam puanında cinsiyet, medeni durum, doğum yıllarına göre kuşak farklılıklarında, eğitim durumunda, çalışma yılında, kendi aralarında iletişimi değerlendirme durumlarında fark çıkmamıştır. Kadro durumu ve iş birliğini değerlendirme durumlarıyla toplam ölçek puanı arasında fark çıkmıştır. Katılımcıların işbirliği ve iletişimlerini değerlendirme durumlarının cinsiyetlerine göre ki kare karşılaştırmaları yapılmış ve fark belirlenmemiştir.

**Sonuç:** Araştırma yapılan kurumda çalışan hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışma süresi, medeni durumu değişkenlerinin hemşire-hemşire iş birliği üzerinde etkisi olmadığı görülmüştür. Ölçek toplam puanının, kadro durumunda 4D kadrosuna sahip ve iş birliğini değerlendirmede kendilerini yetersiz gören hemşirelerde yüksek olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** İş birliği, hemşire iş birliği, hemşirelik.

## B.66. Nurse–Nurse Collaboration: An Example of a University Hospital

**Introduction:** A good and strong communication and cooperation among nurses is of great importance for patients. Inefficient teamwork and insufficient communication cause medical errors and complications in the health service. The process that involves the interaction and relationship between the medical team is defined as nurse–nurse cooperation in order to achieve the common goal. A good cooperation in the profession affects patient satisfaction, job satisfaction, and quality of care. Health care providers in the United States and Europe strive to improve the quality of care by strengthening cooperation between health care professionals. Effective communication and cooperation among team members is of great importance for improving the quality of care, patient satisfaction, and preventing medical errors.

**Aim:** The study aims to determine direction of change in the level of nurse–nurse cooperation in the working environment.

**Method:** The data were collected using the “Nurse–Nurse Collaboration Scale”, and the “sociodemographic data form”, developed by the researchers in line with the literature information on the subject. In the statistical package program, the data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation non–parametric tests and Chi square.

**Results:** The study was conducted with 109 nurses, of which 52.3% had a bachelor’s degree, 86.2% was from the Generation Y (1981–1999), 22% was 4a staff, 53.2% was 4b, 11.9% was 4d, and 12.8% was in service procurement. It was found that nurses were in dispute mostly in patient training by 29.4%, and least in electronic procedures by 7.3%. In terms of total scale score, there was no difference according to gender, marital status, years of birth, generations, educational status, number of working years, and their own assessments about the communication between themselves. There was a difference between the staffing status, their own assessments about their collaboration and the total scale score. No difference was found in the Chi–square comparisons for the collaborations and communications of the participants according to the gender variable.

**Conclusion:** It was found that the nurse–nurse collaboration did not vary depending on age, gender, educational status, working time, and marital status in the studied institution. The scale total score was found to be high in 4D staff, and in participants who considered themselves insufficient in terms of collaboration.

**Keywords:** Collaboration, nurse coworker, nursing.

## B.67. Yeni Koronavirüs Hastalığı (COVID-19) Üzerine Küresel Hemşirelik Araştırmalarının Mevcut Durumu: Bibliyometrik Analiz ve Bilgi Haritalaması

Aysun Ünal, Akdeniz Üniversitesi Kumluca Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelik Yönetimi Anabilim Dalı, Antalya. ORCID: 0000-0001-5184-0008

**Giriş:** COVID-19 salgını birçok ülkenin sağlık sisteminde ani bir kriz yaratmıştır. Hemşireler kanıta dayalı bir tedavi olmaksızın ölümcül bir virüse karşı savaşmaya, fiziksel, duygusal sıkıntılar yaşamaya başlamışlardır. Bu hastalıkla ilgili yapılan hemşirelik araştırmaları, salgınla bilimsel açıdan mücadele edilmesi ve hemşirelik bakım stratejilerinin oluşturulması için çok önemli olmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı, COVID-19 hemşirelik araştırmalarının küresel evrimini değerlendirmek, önde gelen araştırma paydaşlarını belirlemek ve bu alandaki bilgi gelişiminin kavramsal alanlarını analiz etmektir.

**Yöntem:** 1 Mayıs 2021'e kadar yayınlanan COVID-19 ile ilgili hemşirelik araştırmaları, Web of Science veri tabanından alınmıştır. Dergi makaleleri, derlemeler dahil olmak üzere toplam 802 yayının bibliyometrik analizi yapılmıştır. Araştırmaların bilgi alanlarının nicel değerlendirilmesi ve görselleştirmeleri için VOSviewer ve R yazılımı kullanılmıştır. Araştırmalar istatistiksel ve metin madenciliği analiz yöntemleriyle değerlendirilmiştir. Araştırmaların; yayın çıktısı ve büyüme eğilimi, yazarlar ve işbirliği, yayın yapan dergiler, terimler, güncel trendler, konu kategorileri, küresel dağılım ve işbirliği, yazarların ortalama atıf sayıları değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** COVID-19 ile ilgili hemşirelik araştırmaları artma eğiliminde olup çoğunlukla altı ülkeden kaynaklanmaktadır. Bu ülkeler; United States of America (USA) (n=840), Çin (n=299), İspanya (n=194), Brezilya (n= 128) Avustralya (n= 127) ve Türkiye (n= 124) şeklindedir. Diğer yandan pek çok gelişmekte olan ya da az gelişmiş ülkelerde halen konunun ele alınmadığı görülmüştür. Anahtar sözcükler ve metin verilerini değerlendirerek belirlenen başlıca alanlar; salgın, bakım, salgının etkileri, stres ve risk şeklinde bir gelişim göstermiştir. Bu konuların dendogramı, tükenmişlik- mental sağlık-hemşire ve öğrenciler, kişisel koruyucu ekipmanlar- enfeksiyon kontrol- eğitim, tele sağlık- epidemiyoloji-kritik bakım- toplum sağlığı kümelenmelerini göstermiştir. Bu kümeler depresyon, anksiyete, stres ve dayanıklılık çerçevesinde birleşmiştir.

**Sonuç:** Çalışma, COVID-19 hemşirelik araştırmalarının kapsamlı bir araştırma alanı olduğunu ve dünya çapında güçlü bir yazar işbirliğini göstermektedir. COVID-19'un psikososyal etkileri ve bakım standartları dahil olmak üzere daha az araştırılan alanların araştırılmasına gereksinim vardır. Ayrıca, COVID-19 salgınına önleme ve bakımı konusunda kanıta dayalı karar vermeyi güçlendirmek için küresel araştırma işbirliği desteklenmelidir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19 salgını, bibliyometri, hemşirelik araştırması, hemşirelik.



## B.67. Current Status of Global Nursing Research on Novel Coronavirus Disease (COVID-19): Bibliometric Analysis and Information Mapping

**Introduction:** The COVID-19 pandemic has created a crisis in many healthcare systems. Nurses are dealing with a deadly virus without evidence-based treatment. They experience physical and emotional difficulties. Nursing research on this disease is very important to combat the epidemic in a scientific framework and formulate nursing care strategies.

**Aim:** The aim of this study is to evaluate the global evolution of COVID-19 nursing research, identify leading research stakeholders, and analyze conceptual areas of knowledge development in this area.

**Method:** Nursing research on COVID-19, published until May 1, 2021, was taken from the Web of Science database. Bibliometric analysis of a total of 802 publications including journal articles and reviews was performed. VOSviewer and R software were used for the quantitative evaluation and visualization of the knowledge areas of the studies. The research was evaluated using statistical and text mining analysis methods. The publication output and growth trend of the research, authors and collaboration, publishing journals, terms, current trends, subject categories, global distribution and collaboration, and the average number of citations of the authors were evaluated.

**Results:** Nursing research on COVID-19 is growing and mostly originates from six countries. These countries are USA (n = 840), China (n = 299), Spain (n = 194), Brazil (n = 128) Australia (n = 127) and Turkey (n = 124). On the other hand, it shows that the issue is still not addressed in many developing or underdeveloped countries. The main areas determined by evaluating the keywords and text data; It has developed in the form of outbreak, impact of the outbreak, care, stress and risk. The dendrogram of these topics showed the clusters of burnout-mental health-nurses and students, personal protective equipment-infection control-education, telehealth-epidemiology-critical care-community health. These clusters converge around depression, anxiety, stress, and resilience.

**Conclusion:** The study demonstrates that Covid-19 nursing research is an extensive area of research and a strong author collaboration worldwide. Less researched areas are needed, including the psychosocial effects of COVID-19 and standards of care. In addition, global research collaboration should be encouraged to strengthen evidence-based decision making on COVID-19 outbreak prevention and care.

**Keywords:** COVID-19 outbreak, bibliometrics, nursing research, nursing.

## B.68. COVID-19 Salgınında Yüksek Düzey El Dezenfektanı Kullanım Oranları ve Maliyeti

Elif Akbaş, Bakırçay Üniversitesi Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ortopedi-2, Göğüs Cerrahisi ve Plastik Cerrahisi Kliniği Sorumlu Hemşiresi, İzmir. ORCID: 0000-0001-5574-0688

Ümran Bingöl, Bakırçay Üniversitesi Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdür Yardımcısı, İzmir. ORCID: 0000-0003-0138-6227

Sevgi Çınar, Bakırçay Üniversitesi Çiğli Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Sağlık Bakım Hizmetleri Müdürü, İzmir. ORCID: 0000-0002-3160-5286

**Giriş:** Sağlık profesyonelleri yaptıkları işin özelliklerine göre farklı kimyasal tehlike ve risklerle karşı karşıya gelmektedir. Çalışanların bu tehlike ve risklerden korunabilmesi için alerjiden kansere kadar birçok hastalığın oluşumunda önemli etkisi olan ve özellikle sterilizasyon ve dezenfeksiyon amacı ile kullanılan çeşitli kimyasal ajanlara karşı önlem alınması gerekmektedir.

**Amaç:** Bu araştırma, sağlık çalışanlarında yüksek düzey el dezenfektanı kullanım oranı ve maliyetin belirlenmesi amacı ile gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Bu çalışma kesitsel tipte ve retrospektif tasarımda yapılmıştır. Araştırma İzmir ilinde bir eğitim ve araştırma hastanesinin tüm birimlerinin 2019 ve 2020 tarihleri arasında kullandığı yüksek düzey el dezenfektan miktarları ve maliyetleri birim bazlı verileri ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, ortalama değerler kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hastanede 2019 yılında toplamda 5254 litre el dezenfektanı kullanılmış ve bunun maliyeti 40922,4472 TL bulunmuş iken 2020 yılında bu miktarın 14192 litreye ve maliyetin 219988,7516 TL çıktığı belirlenmiştir. Ayrıca, 2019 yılında 653 litre ile en fazla el dezenfektanı kullanan birim acil servis iken 2020 yılında 2206 litre ile poliklinikler olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** Hastanedeki tüm birimlerde kullanılan el dezenfektanı toplam miktarı COVID-19 salgınının dünyada ortaya çıktığı yıl olan 2020'de bir önceki yıla göre ortalama 3 kat artışı belirlenmiştir. Aynı zamanda hastanenin el dezenfektanına ödediği tutar 2020 yılında 2019 göre ortalama beş kat arttığı görülmüştür.

**Anahtar Sözcükler:** COVID 19, el dezenfektanı, maliyet.

## B.68. High Level of Hand Sanitizer Usage Rates and Cost in Covid-19 Pandemic

**Introduction:** Health professionals are faced with different chemical hazards and risks depending on the characteristics of their work. In order to be protected from these dangers and risks, employees are exposed to various chemical agents that have a significant effect on the formation of many diseases, from allergies to cancer, and are especially used for sterilization and disinfection purposes.

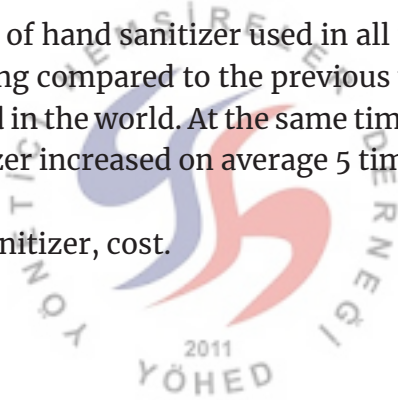
**Aim:** This research was also carried out to determine the high level of hand sanitizer use rates and cost in health care workers.

**Method:** This study was of cross-sectional type and retrospective. The research was carried out with unit-based data on the high levels of hand sanitizer quantities and costs used by all units of a training and research Hospital in Izmir province between 2019 and 2020. Number, percentage, average values were used to evaluate the data.

**Results:** In 2019, a total of 5254 liters of hand sanitizer was used in the hospital, while the cost was 40922,4472 Turkish lira, in 2020, this amount was 14192 liters and the cost was 219988,7516 Turkish lira. In addition, the unit that uses the most hand sanitizer with 653 liters in 2019 was the emergency department, while in 2020 it was found that the polyclinics unit with 2206 liters.

**Conclusion:** The total amount of hand sanitizer used in all units of the hospital was found to be 3 times the residue of grazing compared to the previous year in 2020, the year in which the COVID-19 pandemic appeared in the world. At the same time, it was found that the amount the hospital pays for hand sanitizer increased on average 5 times in 2020 compared to 2019.

**Keywords:** COVID 19, hand sanitizer, cost.



## B.69. Sosyodemografik ve Çalışma Ortamı Özelliklerinin Hemşirelerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkisi

Kübra Üçgül, Sakarya Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Sakarya.

ORCID: 0000-0002-2123-9243

Emine Türkmen, Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-3356-5871

**Giriş:** Hemşire açığının önemli bir sorun olması nedeniyle, örgütsel bağlılık ve hemşireleri işte tutma üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyi aynı zamanda sağlık hizmet kalitesi ve verimliliğine de etkilemektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin sosyodemografik ve çalışma ortamı özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerine etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma, İstanbul ilinde bulunan iki kamu ve iki özel hastanede Aralık 2016 ile Mart 2017 tarihleri arasında yapılmıştır. Örneklem, bu dört hastanede en az bir yıldır çalışan 811 hemşireden araştırmaya katılmaya gönüllü olan 303 hemşire alınmıştır. Veriler, hemşirelerin bireysel özellikleri ile “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Hemşirelik İş İndeksi-Hemşirelik Çalışma Ortamını Değerlendirme Ölçeği”nin yer aldığı anket formuyla toplanmıştır. Veriler, tanımlayıcı istatistikler, Mann Whitney U testi, Kruskal Wallis testi ve Spearman korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde ( $2,96 \pm 0,52$ ) olduğu bulunmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarından en yüksek duygusal, en düşük devam bağlılık boyutu olduğu saptanmıştır. Otuz beş yaş ve üzerinde olan, özel hastanede çalışan, yönetici/ eğitimci pozisyonunda olan ve çalıştıkları hastanede mesleki olarak saygı gördüğünü, otonomisinin olduğunu, adaletli davranıldığını, çalışma ve sosyal yaşamın dengelendiğini, iyi bir iletişim ve işbirliği olduğunu bildiren hemşirelerin örgütsel bağlılıkları yüksek bulunmuştur. Hemşirelik çalışma ortamı puanı yüksek olan hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin de yüksek olduğu saptanmıştır.

**Sonuç:** Çalışma sonuçları, hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının kişisel faktörlerden çok, çalışma ortamı özellikleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir. Hemşirelerin örgütsel bağlılıklarının artırılması için çalışma ortamlarının iyileştirilmesine gereksinim olduğu belirtilebilir.

**Anahtar Sözcükler:** Çalışma ortamı, hemşirelik çalışma ortamı, hemşireler, örgütsel bağlılık, sosyodemografik özellikler.

\* Bu çalışma, 04.10.2017 tarihinde Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tez çalışması olarak sunulmuştur.

## B.69. The Impact of Socio-Demographic Variables and Working Environment Characteristics on the Organizational Commitment of Nurses

**Introduction:** Organizational commitment of nurses is an important issue for retention of nurses because there is a big shortage in nursing. Organizational commitment level of nurses also effects on productivity and quality of care in healthcare organizations.

**Aim:** This study was carried out to examine the effects of nurses' sociodemographic and work environment characteristics on their organizational commitment.

**Method:** This cross-sectional study was conducted between December 2016 and March 2017 in two public and two private hospitals in Istanbul. The sampling included 303 nurses who volunteered to participate in the study from 811 nurses who worked in these four hospitals for at least one year. The data were collected with a questionnaire included the demographics, the Three-Dimensional Organizational Commitment Scale, and the Nursing Work Index-the Practice Environment Scale. Data analyzed with descriptive statistics, Mann Whitney U test, Kruskal Wallis test and Spearman correlation test.

**Results:** In this study, the organizational commitment of the nurses was found to be at a moderate level ( $2.96 \pm 0.52$ ). They obtained the highest and lowest scores on the affective commitment and continuance commitment subscales of the organizational commitment scale respectively. Of the participating nurses, those who were  $\geq 35$  years old, who worked in private hospitals, who were nurse managers/educators, who stated that they were professionally respected in the hospital they worked in, who thought they were autonomous, who thought they were treated fairly, who considered they had a balanced work and social life, and who thought there was a good communication and cooperation in the workplace achieved higher organizational commitment. It was determined that the nurses whose working environment score was high also had higher organizational commitment scores.

**Conclusion:** The results of this study show that nurses' organizational commitment levels are related to the characteristics of the working environment rather than personal factors. There is a need to improve nursing work environment to increase nurses' organizational commitment.

**Keywords:** Work environment, nursing practice environment, nurses, organizational commitment, demographics.

\*This study submitted a master thesis to Koc University Health Sciences Institute, Nursing Department (Istanbul, October 4, 2017).

## B.70. COVID-19 Salgın Döneminde Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi

Tülay Agit Akdoğan\*, ORCID: 000-0002-0913-9960

Mehmet İkbâl Balkan\*, ORCID: 000-0001-6535-6962

Nergis Özdal\*, ORCID: 0000-0003-3806-2103

Sümeyye Nur Kopuz\*, ORCID: 0000-0002-6988-3441

Ece Uysal Kasap, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, İstanbul. ORCID: 0000 0001

8973 0904

Seyhan Çerçi, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-1370-9604

\* Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi, İstanbul.

**Giriş:** COVID-19 salgınının en çok etkilediği meslek gruplarından olan hemşireler, görevlerini yerine getirirken, aşırı iş yükü, belirsizlik, meslektaş kaybı, meslektaşlar ile yaşanan sorunlar ve virüsün yol açtığı stres nedeniyle tükenmişlik yaşayabilmektedir.

**Amaç:** Bu araştırma, COVID-19 salgınında görevli hemşirelerin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı tasarımda olan araştırmanın evreni, İstanbul'da bir şehir hastanesinde görev yapan hemşireler, örneklemi ise araştırmaya katılmayı kabul eden 198 hemşire oluşturmıştır. Araştırma için gerekli etik onay ve kurum izinleri alınmıştır. Araştırma verileri, "Kişisel Bilgi Formu ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ile Mayıs-Temmuz 2020 tarihleri arasında toplanmış, yüzdelik, ortalama, Cronbach Alpha, t testi, ANOVA ve Tukey testleri ile değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Hemşirelerin tükenmişlik ölçeği toplam puan ortalaması  $62,33 \pm 12,23$ , alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı ortalaması ve standart sapma değerleri sırasıyla  $29,49 \pm 7,63$ ;  $13,02 \pm 3,98$ ;  $19,82 \pm 4,19$  olarak belirlenmiştir. Kadın hemşirelerin erkek hemşirelere göre duygusal tükenme düzeyleri yüksek bulunmuştur ( $t=2,125$ ;  $p=,035$ ). Ayrıca kliniklerde çalışan hemşirelerin, salgın kliniğinde çalışan hemşirelere göre kişisel başarı düzeyleri daha yüksek saptanmıştır ( $t=2,147$ ;  $p=,033$ ). COVID-19 hasta ile temas eden hemşirelerin, temas etmeyen hemşirelere göre duygusal tükenme düzeyleri arasında anlamlı fark bulunmuştur ( $t=2,040$ ;  $p=,043$ ). Esnek mesaiden yararlanmayan hemşirelerin yararlananlara göre duygusal tükenme düzeyi yüksek belirlenmiştir ( $t=2,503$ ;  $p=,013$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin tükenmişlik düzeyleri duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarında puan ortalaması yüksek bulunmuş, cinsiyet, klinik ve enfekte hastayla temas durumu ile ölçek puanları arasında anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Kısa sürede tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını, tüm sağlık kuruluşlarını derinden sarsmış ve sağlık çalışanlarını önemli derecede etkilemiştir. Artan iş yükü, belirsizlik, meslektaşların kaybı, aileden uzak yaşam gibi konular hemşirelerin tükenmişlik düzeyini artırmıştır. Acil olarak salgının ön saflarında mücadele eden sağlık sisteminin bel kemiği olan hemşirelerin desteklenmesi gerektiği söylenebilir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19, pandemi, salgın, tükenmişlik, hemşireler.

## B.70. Assessment of Burnout Levels of Active-Service Nurses During the COVID-19 Pandemic

**Introduction:** Nurses, who are among the occupational groups most affected by the COVID-19 epidemic, may experience burnout due to excessive workload, uncertainty, loss of colleagues, problems with colleagues and the stress caused by the virus while performing their duties.

**Aim:** This research was conducted to determine the burnout levels of nurses who provide active service in the COVID-19 pandemic.

**Method:** The population of the study, which is in descriptive design, consisted of nurses working in a city hospital in Istanbul, and the sample consisted of 198 nurses who agreed to participate in the study. Necessary ethical approvals and institutional permissions were obtained for the research. The research data were collected with the Personal Information Form and the Maslach Burnout Scale between May and July 2020, and were evaluated with percentage, average, Cronbach Alpha, t test, ANOVA and Tukey tests.

**Results:** The total score average of the nurses in the Maslach Burnout Scale was  $62.33 \pm 12.23$ ;  $13.02 \pm 3.98$ ; It was determined as  $19.82 \pm 4.19$ . Emotional exhaustion levels of female nurses were found to be higher than male nurses ( $t = 2.125$ ;  $p = .035$ ). In addition, the personal success levels of the nurses working in clinics were found to be higher compared to the nurses working in the pandemic clinic ( $t = 2.147$ ;  $p = .033$ ). Emotional exhaustion levels of nurses who met Covid-19 patients were found to be significant compared to nurses who did not ( $t = 2.040$ ;  $p = .043$ ). Emotional exhaustion level was determined to be higher in nurses who do not benefit from flexible work compared to nurses who do ( $t = 2.503$ ;  $p = .01$ ).

**Conclusion:** The burnout levels of the nurses were found to be high in emotional exhaustion, depersonalization and personal accomplishment sub-dimensions, and significant differences were found between gender, clinical and infected patient contact status, and scale scores. The COVID-19 pandemic, which affected the whole world in a short time, deeply shook all health institutions and significantly affected healthcare workers. The level of burnout of nurses increased due to issues such as increased workload, prevailing uncertainty, loss of colleagues, and life away from the family. It can be said that nurses, who are the backbone of the health system, who are fighting at the forefront of the epidemic urgently, should be supported.

**Keywords:** COVID-19, pandemic, burnout, nurses.

## B.71. Hemşirelik Öğrencilerinin Hasta Güvenliği Kültürüne İlişkin Tutumu ve Etkileyen Etmenlerin Belirlenmesi

Sevim Şen\* ORCID: 0000-0003-3301-4153

Kadir Şahin\* ORCID: 0000-0002-2461-3325

\* Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul.

**Giriş:** Kaliteli hasta bakımı ve güvenliğinin sağlanmasında yaşamsal rolü olan hemşireler mesleğini uygularken, hasta güvenliğini tehdit eden durumlarla sıklıkla karşı karşıya kalmaktadır. Tehdit eden durumların ortadan kaldırılması için hasta güvenliği konusunda farkındalığın arttırılması gerekmektedir. Hemşirelik öğrencilerinin eğitimleri sırasında hasta güvenliği konusunda bilinçlendirilmeleri, mezuniyet sonrasında hasta bakım kalitesinin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu nedenle hemşirelik öğrencilerinin hasta güvenliği tutumlarının ölçülmesi ve değerlendirilmesi gerekmektedir.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelik öğrencilerinin hasta güvenliği tutumları ve etkileyen etmenlerin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

**Yöntem:** Araştırma, Ocak-Mart 2021'de çevrim içi ortamda tanımlayıcı ve kesitsel tasarımda yapılmıştır. Bir vakıf üniversitesi hemşirelik bölümünde okuyan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 206 öğrenci çalışmanın örneklemini oluşturulmuştur. Veriler, araştırmacılar tarafından hazırlanan "Bilgi Formu" ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılan "Hasta Güvenliği Kültürüne İlişkin Tutum Ölçeği (HGKİTÖ)" kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (frekans, yüzde, ortalama, standart sapma), bağımsız gruplarda t testi, Anova testi kullanılmıştır ve  $p < .05$  anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmaya 305 öğrenciden 206'sı katılmış olup yanıtlanma oranı %67,54'tür. Öğrencilerin %91,7'sinin hasta güvenliği kavramını bildiği, %74,3'ünün hasta güvenliği hakkında bilgi sahibi olduğu, %53,4'ünün hasta güvenliği hakkında eğitime katılmadığı ve %55,8'inin hasta güvenliği hakkında kendilerini yeterli bulmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların HGKİTÖ toplam puan ortalaması  $87,41 \pm 17,89$  olup alt boyutlarının puan ortalaması sırasıyla; hasta güvenliği eğitimi  $11,70 \pm 3,12$ , hata bildirmede rahatlık  $12 \pm 3,22$ , çalışma saatleri  $12,31 \pm 3,41$ , kaçınılmaz hata  $10,23 \pm 2,27$ , profesyonel yetersizlik  $7,16 \pm 3,50$ , bilgilendirme sorumluluğu  $8,54 \pm 2,36$ , takım çalışması  $8,50 \pm 2,35$  ve hatada hasta rolü  $8,27 \pm 2,20$ , müfredatta hasta güvenliğinin önemi  $8,65 \pm 2,34$  bulunmuştur.

**Sonuç:** Araştırmanın bulguları, hemşirelik öğrencilerinin hasta güvenliği kavramını bildiğini, hasta güvenliği kültürüne ilişkin tutum puanlarının ortalamanın üzerinde olduğunu ancak hasta güvenliği ile ilgili kendilerini profesyonel olarak yeterli bulmadığını göstermiştir. Bu nedenle hemşirelik öğrencilerine, sürekli eğitim kaynaklarının oluşturulması ve rehberlik edilmesi önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** Hasta güvenliği, hasta güvenliği tutumu, hemşirelik öğrencisi.



## B.71. Determination of Nursing Students' Attitudes to Patient Safety Culture and Affecting Factors

**Introduction:** Nurses, who play a vital role in providing quality patient care and safety, frequently encounter situations that threaten patient safety while performing their profession. Awareness about patient safety should be increased in order to eliminate threatening situations. Raising the awareness of nursing students about patient safety during their education will contribute to improving the quality of patient care after graduation. Therefore, nursing students' patient safety attitudes should be measured and evaluated.

**Aim:** This study is planned to determine the patient safety attitudes and influencing factors of nursing students.

**Method:** The research was conducted online in a descriptive and cross-sectional design in January-March 2021. The sample of the study was composed of 206 students who were studying at a foundation university nursing department and agreed to participate in the study. The data were collected using the Information Form prepared by the researchers and the Attitude Scale towards Patient Safety Culture (HGKİTÖ), which was validated in Turkish. In the analysis of the data, descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean, standard deviation), t test in independent groups, Anova test were used and  $p < .05$  significance level was used.

**Results:** 206 of the 305 students participated in the study and the response rate was 67.54%. It was found that 91.7% of the students knew the concept of patient safety, 74.3% had information about patient safety, 53.4% did not attend training on patient safety and 55.8% did not find themselves sufficient about patient safety. Total mean score of the Attitude Scale towards Patient Safety Culture of the participants was  $87.41 \pm 17.89$ , the mean scores of the sub-dimensions respectively were patient safety education  $11.70 \pm 3.12$ , comfort in reporting errors  $12 \pm 3.22$ , working hours  $12.31 \pm 3.41$ , inevitable error  $10.23 \pm 2.27$ , professional incompetence  $7.16 \pm 3.50$ , information responsibility  $8.54 \pm 2.36$ , teamwork  $8.50 \pm 2.35$ , and patient role in error  $8.27 \pm 2.20$ , and the importance of patient safety in the curriculum is  $8.65 \pm 2.34$ .

**Conclusion:** The findings of the study showed that nursing students knew the concept of patient safety, their attitude scores towards patient safety culture were above average, but they did not find themselves professionally competent with regard to patient safety. For this reason, it is recommended to create continuing education resources and guidance to nursing students.

**Keywords:** Patient safety, patient safety attitude, nursing student.

## B.72. Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır Olma ve Mesleki Aidiyet Düzeyleri Arasındaki İlişki

Berra Yılmaz Kuşaklı\* ORCID: 0000-0002-5612-9554

Ece Uysal Kasap\* ORCID: 0000 0001 8973 0904

\* İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Hemşirelikte Yönetim Doktora Öğrencisi, İstanbul.

**Giriş:** İşe hazır olma, yeni mezun hemşirelerin iş yerinde başarılı olmaları için sahip olmaları gereken özelliklerdendir. Meslekâidiyet ise hemşirelerin iş yaşamına yönelik tutum ve davranışlarını belirleyen ve iş performansını olumlu yönde etkileyen önemli bir bileşendir. Bu bağlamda yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma ve mesleki aidiyet düzeylerinin belirlenmesi önem kazanmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma ve mesleki aidiyet düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı ve ilişki arayıcı türde yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırma İstanbul ilinde bulunan 2000 hemşire ile hizmet verilen bir şehir hastanesinde çalışan ve meslekte 0-3 yıl arası görev yapan hemşirelerden gönüllülük esasına dayanarak 415 kişiyle yapılmıştır. Araştırmanın verileri 26 Nisan-02 Mayıs 2021 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmada, Yıldız Keskin (2021) tarafından geliştirilen “Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır Olma Ölçeği-YMHİHOÖ” ve Keskin (2016) tarafından geliştirilen “Mesleki Aidiyet Ölçeği-MAÖ” kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler “SPSS.22.0” istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir.

**Bulgular:** Çalışmada sosyodemografik özellikler incelendiğinde; katılımcıların yaş ortalamasının  $25,45 \pm 2,40$  olduğu, %66,7’sinin kadın, %84,1’nin bekar, %94,2’inin lisans mezunu, %54’ünün 1 yıldan az meslekte çalışma süresi olduğu ve ortalamasının  $1,72 \pm 0,86$  yıl olduğu bulunmuştur. “Kendinizi işinize ne kadar hazır hissediyorsunuz?” sorusuna karşılık alınan yanıtların ortalamasının  $6,26 \pm 3,91$  olduğu belirlenmiştir. YMHİHOÖ’nin toplam puan ortalaması  $347,29 \pm 55,37$  olarak bulunmuştur. Ölçek alt boyutlarından, örgütsel farkındalık boyutu en yüksek puan ortalamasına sahip olurken ( $131,34 \pm 23,32$ ), katılımcıların %56,4’ünün hemşirelik mesleğine aidiyet durumlarının olumlu olduğu saptanmıştır. Yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma ve mesleki aidiyet düzeyleri arasında pozitif yönlü ilişki belirlenmiştir ( $p < 0,01, r = 0,307$ ). Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı; YMHİHOÖ için 0,95 ve MAÖ için de 0,97 olarak bulunmuştur.

**Sonuç:** Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumları orta düzeyde ve mesleki aidiyet düzeylerinin düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ve mesleki aidiyet düzeyleri arasında ilişki bulunmaktadır. Yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma ve mesleki aidiyet düzeylerinin belirlenerek, değerlendirilmesi ve gelişimlerinin sağlanması için sürekli eğitimin hemşire yöneticiler tarafından desteklenmesi önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** İşe hazır olma, mesleki aidiyet, yeni mezun hemşire.

## B.72. The Relationship Between Work Readiness and Vocational Belonging Levels of Newly Graduated Nurses

**Introduction:** Being ready for the work is one of the qualities and features that newly graduated nurses should have in order to be successful in the workplace. Vocational belonging is an important factor that determines nurses' attitudes and behaviors towards work life and positively affects their job performance. In this context, determining the work readiness and vocational belonging of newly graduated nurses becomes important.

**Aim:** This study was conducted in a descriptive and relationship-seeking manner in order to determine the relationship between work readiness and vocational belonging of newly graduated nurses.

**Method:** The research was conducted on a voluntary basis with 415 nurses who are working in a city hospital with 2000 nurses in Istanbul and working for 0-3 years. The data of the research were collected between April 26 and May 02, 2021. In Research was used of "Work Readiness Scale for Graduated Nurses", developed by Yıldız Keskin (2021), and "Vocational Belonging Scale" developed by Keskin (2016). The data obtained from the research were analyzed with the help of "SPSS 22.0" statistical package program.

**Results:** When the socio-demographic features are examined in the study; it was found that the average age of the participants was  $25.45 \pm 2.40$ , 66.7% were women, 84.1% were single, 94.2% had a bachelor's degree, 54% had a working period of less than 1 year and the average  $1.72 \pm 0.86$  years. The average of the answers against to question "How ready do you feel for your work?" was  $6.26 \pm 3.91$ . The total score average of New Graduate Nurses' Work Readiness Scale was found  $347.29 \pm 55.37$ . Among the sub-dimensions of the scale, the organizational awareness dimension has the highest item average ( $131.34 \pm 23.32$ ). 56.4% of the participants have a positive belonging to the nursing vocation. There is a positive relationship between the readiness for work and the level of vocational belonging of newly graduated nurses ( $p < 0.01$ ,  $r = 0.307$ ). Cronbach's Alpha reliability coefficient: it was found 0.95 for "Work Readiness Scale of Graduated Nurses" and 0.97 for the "Vocational Belonging Scale".

**Conclusion:** According to the results obtained from the research, it was determined that the readiness for work of the newly graduated nurses was at a medium level and their vocational belonging level was low. There is a relationship between the readiness for work and vocational belonging of newly graduated nurses. It is recommended that continuing education supported by nurse managers in order to determine, evaluate and improve the new graduate nurses' work readiness and vocational belonging levels.

**Keywords:** The work readiness, vocational belonging, newly graduated nurse.

## B.73. Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Gençlik Liderlik Özellikleri

Semanur Kumral Özçelik, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul. ORCID: 0000-0003-0379-0936

Zehra Arslan\* ORCID: 0000-0003-4657-6040

Betül Demirci\* ORCID: 0000-0002-8120-4739

Nurullah Sermisakçı\* ORCID: 0000-0002-0314-8815

Çağla Yadıkar\*, Levent Işık\* ORCID: 0000-0002-9540-5435

Abdülhekim Eraslan\* ORCID: 0000-0002-3808-9739

Ahmet Kaplan\* ORCID: 0000-0002-1690-8633

Elif Yaşar\* ORCID: 0000-0002-3820-5664

İbrahim Halilullah Çevik\* ORCID: 0000-0002-7675-4082

Mehmet Yavuz\* ORCID: 0000-0001-9653-0484

Oğuzhan Beşli\* ORCID: 0000-0003-4820-7695

Umut Şener\* ORCID: 0000-0002-3790-8827

\* Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, 4. Sınıf Öğrencisi, İstanbul.

**Giriş:** Gençlik liderliği, farklı ortamlarda etkili davranışları sergileme ve etkili düşünceleri üretme ile ilgilenmektedir. Gençlerdeki liderlik özellikleri; kendini yönetme, sorun çözme ve karar verme becerileri, hedef koyma, stres yönetimi, çatışma yönetimi, iletişim becerileri, risk alma, olumlu değişime neden olma, eleştirel düşünme gibi başlıklar altında sınıflandırılabilir.

**Amaç:** Araştırma, sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin gençlik liderlik özelliklerini ve etkileyen etmenleri belirlemek amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Tanımlayıcı nitelikteki araştırmanın örneklemini, İstanbul ilinde bir devlet üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesi birinci ve dördüncü sınıfında öğrenim gören 864 öğrenci oluşturdu. Verilerin toplanmasında "Bilgi Formu ve Gençlik Liderlik Özellikleri Ölçeği" kullanıldı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel analizler, Mann Whitney U-testi ve Kruskal Wallis H- testi kullanıldı.

**Bulgular:** Öğrencilerin yaş ortalaması  $20.93 \pm 2.70$  olup %83.8'i kadın, %41,2'si hemşirelik bölümünde okumakta, %53.5'i dördüncü sınıf öğrencisi, %66.1'i Anadolu Lisesi mezunudur. Öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri ölçeği toplam ve mücadele isteği ve hedef koyma, iletişim kurabilme, grup becerileri, güven duyma ve güvenilir olma, karar verme becerileri, sorun çözme becerileri ve sorumluluk alt boyut puan ortalamaları sırasıyla  $3.97 \pm 0.52$ ,  $3.79 \pm 0.73$ ,  $3.54 \pm 0.76$ ,  $4.09 \pm 0.72$ ,  $4.27 \pm 0.60$ ,  $4.13 \pm 0.66$ ,  $4.12 \pm 0.67$ ,  $4.03 \pm 0.63$  olarak bulundu. Kadın, dördüncü sınıfta öğrenim gören, ebellek bölümünde okuyan, akademik başarısını yüksek olarak değerlendiren, ders içi etkinliklere her zaman katılan, aile tutumunu demokratik olarak nitelendiren, topluma hizmet uygulamalarına katılan, kulüp vb. etkinliklerinde görev alan, takım, kulüp ya da organizasyonda yöneticilik ya da kaptanlık yapan, kitap okuyan, bölümünden memnun olan, geleceğe ilişkin hedefleri olan ve liderlik ile ilgili eğitim alan öğrencilerin gençlik liderlik özellikleri toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu görüldü ( $p < 0.05$ ).

**Sonuç:** Öğrencilerin en yüksek puanı güven duyma ve güvenilir olma, en düşük puanı ise iletişim kurabilme alt boyutundan aldıkları ve öğrencilerin genel olarak gençlik liderlik özellikleri düzeylerinin yüksek olduğu görüldü.

**Anahtar Sözcükler:** Öğrenci, gençlik liderliği, gençlik liderlik özellikleri.

## B.73. Youth Leadership Qualities of Faculty of Health Sciences Students

**Introduction:** Youth leadership deals with demonstrating effective behaviour and generating effective thoughts in different settings. Leadership qualities in youth can be classified under headings such as self-management, problem-solving skills, setting of a target, decision-making skills, stress management, conflict management, communication skills, risk-taking, causing positive change, and critical thinking.

**Aim:** The study was conducted to determine the youth leadership qualities and influencing factors of health sciences faculty students.

**Method:** The sample of this descriptive study consisted of 864 students studying in the first and fourth year of the Faculty of Health Sciences of a public university in Istanbul. The “Information Form and the Youth Leadership Qualities Scale” were used to collect the data. Descriptive statistical analyzes, Mann Whitney U-test and Kruskal Wallis H-test were used to evaluate the data.

**Results:** Students’ mean age was  $20.93 \pm 2.70$  years, 83.8% of them were women, 41.2% were studying at the Nursing Department, 53.5% were fourth-year students and 66.1% were graduates of Anatolian High School. Their mean scores from the Youth Leadership Qualities Scale total and the sub-dimensions of endeavour and setting of a target, the ability to communicate, group skills, trusting and being trustworthy, decision-making skills, problem-solving skills and responsibility were  $3.97 \pm 0.52$ ,  $3.79 \pm 0.73$ ,  $3.54 \pm 0.76$ ,  $4.09 \pm 0.72$ ,  $4.27 \pm 0.60$ ,  $4.13 \pm 0.66$ ,  $4.12 \pm 0.67$ ,  $4.03 \pm 0.63$ , respectively. Female students, fourth-year students, those studying in the midwifery department, rated their academic success as high, always participated in in-class activities, qualified family attitude as democratic, take part in public services activities, attend club activities or organizations, manage or lead a team, club or organization, read books, are satisfied with their department, have future goals and receive leadership training were found have statistically significantly higher youth leadership qualities total scores ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** It was observed that the students got the highest score from the sub-dimension of trusting and being trustworthy, the lowest score from the sub-dimension of the ability to communicate, and their youth leadership qualities levels were high in general.

**Keywords:** Student, youth leadership, youth leadership qualities.

## B.74. Hemşirelerde İşe Yabancılaşma ile Kalite Algısı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Burcu Genç Köse, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Rize. ORCID: 0000-0002-0358-6401

Şule Kurt\* ORCID: 0000-0003-4879-4017

Havva Öztürk\* ORCID: 0000-0001-8515-6263.

Gülhanım Bekiroğlu, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Hemşiresi, Kalite Yönetim Direktörü, Rize.

\* Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Trabzon.

**Giriş:** Hemşirelik hizmetlerinde işe yabancılaşma, hemşirelerin güdülenmelerinin düşmesine, işten ayrılmalarına, hizmet veriminde azalmaya, tartışmalara ve devamsızlıklara, dolayısıyla hizmet kalitesinde ve algısında düşmeye neden olabilmektedir. İyileştirme çalışmaları için işe yabancılaşma ve kalite algısının belirlenmesi önemli olmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, hastanede çalışan hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri ile kalite algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Tanımlayıcı ve kesitsel nitelikteki bu araştırmanın evrenini, Rize il merkezindeki bir kamu hastanesinde çalışan toplam 450 hemşire oluşturmaktadır. Çalışmaya katılımda gönüllü olan 134 hemşire örnekleme oluşturmuştur. Yüz yüze toplanan veriler, hemşirelerin kişisel bilgi formu, işe yabancılaşma ölçeği ve kalite algısı ölçeği ile toplanmıştır. Çalışmanın etik kurul onayı ilgili üniversitenin etik kurulundan (2019/60) ve kurum izni Rize İl Sağlık Müdürlüğü'nden (40986104-799) alınmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin %85,9'u kadın, %80,6'sı 20-35 yaş arasında, %53,7'si evli ve %73,9'u lisans ve üstü eğitime sahiptir. %67,9'u 10 yıl ve altı mesleki deneyime %78,4'ü kurumda 10 yıl ve altında deneyime sahip olup %35,8'i dahili birimlerde, %69,4'ü 181 saat üzerinde %84,3'ü nöbet usulü (gece-gündüz) çalışmaktadır. Hemşirelerin işe yabancılaşma ölçeği toplam puan ortalaması 66,6±13,6 ve kalite algısı ölçek ortalaması 257,7±50,6 bulunmuştur. İşe yabancılaşma ile kalite algı puanları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmış ( $r=-0,644$ ;  $p<,001$ ) ve hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyi kalite algılarını ( $\beta=-0,62$ ) negatif yönde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemiştir ( $R^2= 0,384$ ;  $F= 82,07$ ;  $p= 0,001$ ). Ayrıca çocuk sahibi olmayan, cerrahi servislerde çalışan, aylık çalışma saati 120-180 saat arasında olan ve sadece gündüz çalışan hemşirelerin genel toplamda işe yabancılaşma puanı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha yüksek belirlenmiştir ( $p<0,05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri ve kalite algıları orta düzeydedir. Hemşirelerin işe yabancılaşma düzeyleri, kalite algılarını ters yönde etkilemekte ya da yabancılaşma düzeyleri arttıkça kalite algıları azalmaktadır. Dolayısıyla kurum yöneticileri hemşirelerin işe yabancılaşma eğilimini azaltmaya yönelik stratejiler ve politikalar uygulanmalıdır.

**Anahtar Sözcükler:** Hastaneler, hemşireler, hemşirelik, iş yabancılaşma, kalite algısı.

## B.74. Investigating the Relationship Between Work Alienation and Quality Perception of Nurses

**Introduction:** Work alienation in nursing services causes a decrease in nurses' motivation, quitting the job, a decrease in service productivity, discussions and absenteeism and –therefore– a decrease in their service quality and service perception. It is important to determine work alienation and perception of quality for enhancement efforts.

**Aim:** The study was done to explore the correlation between work alienation levels and perception of quality among the nurses working at hospitals.

**Method:** The population of this descriptive and cross-sectional study was consisted of 450 nurses who worked at a public hospital in city center of Rize Province. 134 nurses who volunteered the study composed the study sample. The data were collected using nurses' personal information form, Work Alienation Scale and Quality Perception Scale via face-to-face interviews. Ethical approvals of the study were obtained from the ethics committee of the university (2019/60) and health authority of Rize Province (40986104-799).

**Results:** 85.9% of the nurses were female, 80.6% of them were aged between 20 and 35 years, 53.7% of them were married and 73.9% of them had undergraduate degree and above level. 67.9% of them had a professional experience of  $\leq 10$  years, 35.8% of them worked at internal medicine departments and 78.4% of them worked at the organization for  $\leq 10$  years. 69.4% of the nurses worked for over 181 hours and 84.3% of them were on guard (night shift and day shift). Nurses' average total score of Work Alienation Scale was  $66.6 \pm 13.6$  and their average total score of Quality Perception Scale was  $257.7 \pm 50.6$ . A negative and significant correlation existed between scores of work alienation and quality perception ( $r = -0.644$ ;  $p = 0.000$ ) and level of nurses' work alienation affected their quality perceptions ( $\beta = -0.62$ ) negatively and statistically significantly ( $R^2 = 0.384$ ;  $F = 82.407$ ;  $p = 0.001$ ). Besides, general total scores of work alienation of nurses who did not have children, worked at surgical services, had a monthly working hour of 120-180 hours and worked only day shift were statistically and significantly higher ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** Nurses' work alienation levels and quality perceptions were at a moderate level. Nurses' work alienation levels affect their quality perceptions negatively or as their alienation levels increased their quality perceptions decreased. Therefore, administrators of organizations should use strategies and policies that will reduce nurses' work alienation tendency.

**Keywords:** Hospitals, nurses, nursing, work alienation, quality perception.

## B.75. COVID-19 Salgın Sürecinde Tedavi Gören Hastanın Hemşirelik Bakım Algısı

Sevgi Duran\* ORCID: 0000-0003-2906-4692

Demet Yurtsever\* ORCID: 0000-0002-0980-1088

Handan Alan, İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, İstanbul. ORCID: 0000-0001-7414-2288

\*Kanuni Sultan Süleyman Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul.

**Giriş:** Bakım sunumunun bir sonucu olarak görülen hasta doyumunu sağlık bakım kalitesini ölçen ve yaygın olarak kullanılan önemli bir göstergedir. Hastanede yatarak tedavi görmekte olan hastalara daha fazla yardımcı olmak ve hasta bakımının kalitesini yükseltmek amacıyla hastaların hemşirelik bakımı ile ilgili doyumlarının bilinmesi önemlidir

**Amaç:** Bu çalışma, COVID-19 salgını sürecinde yatarak tedavi gören hastaların hemşirelik bakımını nasıl algıladıklarını belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Araştırmanın evreni, İstanbul'da bir kamu hastanesinde 10 Ağustos-10 Ekim 2020 tarihleri arasında olası/kesin COVID-19 tanısı ile yatarak tedavi gören hastalardan oluşmaktadır (N=440). Örneklemi hesaplarken iki aylık ortalama hasta sayısı üzerinden evreni bilinen örneklem hesabı yapılmıştır (n=205). Veriler dokuz soruluk "Hasta Tanıtım Formu" ve 15 soruluk "Hastanın Hemşirelik Bakımını Algılayışı Ölçeği" kullanılarak 250 hastadan toplanmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hastaların hemşirelikte bakım algısı ölçek puan ortalaması  $4,70 \pm 0,51$  ile yüksek olduğu bulunmuştur. Ölçek madde bazlı yapılan puan ortalaması analizlerinde en yüksek ortalamaya sahip ilk üç madde; "Hemşirelerin sayesinde iyi bakıldığımı hissettim" ( $4,84 \pm 0,37$ ), "Hemşireler isteklerimle hemen ilgilendiler" ( $4,80 \pm 0,40$ ) ve "Hemşireler tedavilerim yapılırken beni rahatlattılar" ( $4,77 \pm 0,46$ ) olmuştur. Hastaların en düşük algıladıkları üç bakım maddesi ise; "Hemşirelerin benim gereksinimlerim ve isteklerime dair ilgili kişileri uyardıklarından eminim" ( $4,63 \pm 0,60$ ), "Hemşireler hastaneyle ilgili bilmediğim şeyler hakkında bana bilgi verdiler" ( $4,64 \pm 0,57$ ) ve "Hemşireler ihtiyacım olandan fazlasını düşündüler" ( $4,66 \pm 0,60$ ) şeklinde bulunmuştur.

Hastaların cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim düzeyi, çalışma durumu, meslek, daha önce hastanede yatma durumuna ve kronik rahatsızlığı olma durumuna göre hemşirelikte bakım algısı ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Hastaların hastanede refakatçi bulundurma durumuna bakıldığında, yanlarında refakatçi bulundurmayan hastaların hemşirelikte bakım algısının daha yüksek olduğu görülmüştür.

**Sonuç:** Çalışmaya katılan hastaların, hemşirelik bakım algılarının yüksek düzeyde olumlu olduğu belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** COVID-19 pandemisi, salgın, hemşirelik bakımı, hasta doyumunu, bakım algısı.



## B.75. Nursing Care Perception of the Patient Treated in the Covid-19 Pandemic Process

**Introduction:** Patient satisfaction seen as a result of care delivery is an important indicator that measures the quality of health care and is widely used. It is important to know the satisfaction of patients with nursing care in order to help patients who are receiving inpatient treatment more and to increase the quality of patient care.

**Aim:** This study was conducted to determine how inpatients perceived nursing care during the COVID-19 Pandemic process.

**Method:** The universe of the study consists of patients who were hospitalized in a public hospital in Istanbul between August 10 and October 10, 2020 with a possible / definite diagnosis of COVID-19 (N = 440). While calculating the sample, the sample with a known population was calculated over the average number of patients in two months (n=205). The data were collected from 250 patients using the Patient Information Form with 9 questions and the "Patient Perception of Nursing Care Scale" with 15 questions.

**Results:** It was found that the patients participating in the study had a high nursing care perception scale point average of  $4.70 \pm 0.51$ . The first three expressions with the highest average in the scale item-based average score analysis are "I felt that I was well cared for thanks to the nurses" ( $4.84 \pm 0.37$ ), "The nurses took care of my requests immediately" ( $4.80 \pm 0.40$ ) and "The nurses relieved me while my treatments were being done" ( $4.77 \pm 0.46$ ). The lowest perceived three care expressions by the patients are "I am sure that the nurses warned the relevant people about my needs and wishes ( $4.63 \pm 0.60$ )," "The nurses gave me information about the things I did not know about the hospital" ( $4.64 \pm 0.57$ ) and "The nurses thought more than I needed" ( $4.66 \pm 0.60$ ). No statistically significant difference was found between the average scores of nursing care perception according to gender, age, marital status, education level, employment status, profession, previous hospitalization status and chronic illness of patients. Considering the distribution of the patients having companions in the hospital, it was seen that the patients who did not have a companion with them had a higher perception of nursing care.

**Conclusion:** It was determined that the patients participating in the study are highly satisfied with nursing care.

**Keywords:** COVID-19 Pandemic, nursing care, patient satisfaction, care perception.

## B.76. Hemşirelerde Örgütsel Özdeşleşme ile İşten Ayrılma Niyetleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

Tahir Eryılmaz, Merkez Efendi Devlet Hastanesi Sorumlu Hemşiresi, Manisa. ORCID: 0000-0003-1225-3761

Adalet Kutlu, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, Manisa. ORCID: 0000-0003-4417-5657

**Giriş:** Hemşirelerin işten ayrılma niyetlerinin kurumsal özdeşleşme koşullarının sağlanmasıyla azaltılabileceği ve bu bilginin hemşirelik yönetsel süreçler için kullanılması önemlidir.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapıldı.

**Yöntem:** Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir. Araştırmanın örneklemini, Aralık 2018- Ocak 2019 tarihleri arasında Turgutlu Devlet Hastanesi'ndeki çalışmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler oluşturdu (n=192). Veriler, "Bilgi Formu, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" ile toplandı. Verilerin analizi SPSS 22.0 programında yapıldı.

**Bulgular:** Katılımcıların %52,6' sı 33 yaş ve üstünde, %85,9' u kadın, %67,7' si evli ve % 57,3'ü lisans mezunudur. Hemşirelerin "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" puan ortalamaları "3,35±0,85", "İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği" puan ortalamaları ise "2,00±0,98" bulundu. Hemşirelerde örgütsel özdeşleşme ile işten ayrılma niyeti arasında negatif, çok zayıf ve anlamlı ilişki bulundu. Hemşirelerin yaşı, kurumdaki pozisyonu, meslekte çalışma yılı ve mesleği sevme düzeyi ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı fark bulundu. İşten ayrılma niyeti ile medeni durum ve mesleği sevme düzeyi arasında anlamlı farklar bulundu.

**Sonuç:** Hemşirelerin özdeşleşme düzeyi yüksek, işten ayrılma niyeti ise düşük bulundu. Yöneticilere hemşirelerin kurumla özdeşleşmelerini sağlamak için düzenlemeler yapmaları önerilir.

**Anahtar Sözcükler:** Örgütsel özdeşleşme, işten ayrılma niyeti, hemşirelik.

## B.76. Determining the Relationship Between Organizational Identification and Intention to Leave in Nurses

**Introduction:** Nurses' intention to leave the job be reduced by providing organizational identification conditions. It is important to use this information in nursing management processes.

**Aim:** This study was conducted to investigate the relationship between the organizational identification levels of nurses and their intention to leave the job.

**Method:** This is a descriptive and cross sectional study. The sample of the study consisted of nurses who volunteered to participate in the study at Turgutlu State Hospital between December 2018-January 2019 (n=192). The data was collected through a questionnaire consisting of information form, organizational identification scale and intention to leave scale. SPSS statistic software 22 was used for data analyses.

**Results:** 52.6% of the respondents are 33 years old and above, 85.9% are women, 67.7% are married and 57.3% are graduates. Nurses' Organizational Identification Scale mean score was determined to be "3.35±0.85", and the mean score for the Intention to Leave Scale "2.00±0.98". As a result of the Spearman correlation analysis, a negative, very weak and significant relationship was found between organizational identification and intention to leave. A significant difference was found between the age of the nurses, the position in the institution, the year of work in the profession and the level of loving the profession and organizational identification. A significant difference was found between the intention to leave and the level of marital status and profession.

**Conclusion:** The level of organizational identification of nurses was high and the intention to leave was low. Managers are recommended to make arrangements to enable nurses to identify with the institution.

**Keywords:** Organizational identification, intention to leave, nursing.

## B.77. Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması\*

Zeynep Ekici, <sup>1</sup>Uzman Hemşire, Amerikan Hastanesi, Yoğun Bakım Ünitesi, Ekip Sorumlu Hemşiresi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-7991-829X

Emine Türkmen, Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi, İstanbul. ORCID: 0000-0002-3356-5871

**Giriş:** Çalışmalar, yüksek performanslı çalışma sistemlerinin çalışan ve kurum performansı ile ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu sistemler, örgütsel performansı iyileştirmek için gerekli insan kaynakları uygulamalarını tanımlamaktadır. Son 20-30 yılda sağlık ve hemşire yöneticilerinden yüksek performans beklentileri artmaktadır.

**Amaç:** Bu metodolojik çalışmanın amacı, 2001 yılında Zacharatos tarafından Kanada'da geliştirilen "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği"nin Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliğini incelemektir.

**Yöntem:** Çalışma, Kasım 2016-Ocak 2017 tarihleri arasında İstanbul'da yürütüldü. Çalışmanın örneklemini beş hastanede çalışan 450 hemşire oluşturdu. Araştırmanın verileri, "Tanımlayıcı Özellikler Formu" ve elli bir maddeden oluşan "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği" ile toplandı. Veri analizinde kapsam geçerlilik indeksi, Pearson korelasyon, Cronbach alfa, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi, bağımlı gruplarda t testi kullanıldı.

**Bulgular:** Ölçek, uluslararası ölçek uyarılama standartları dikkate alınarak İngilizceden Türkçeye çevrilerek, on kişilik bir uzman tarafından kapsam yönünden değerlendirildi. Yirmi hemşire ile ön uygulaması yapıldı. Ölçeğin kapsam geçerlilik indeksi (KGİ) ,97 bulundu. Madde-toplam korelasyon incelemesinde, korelasyon katsayısı ,20'nin altında olan 9 madde çıkarıldı, kalan maddelerin güvenilirlik katsayıları  $r=,27-,.60$  arasında idi. Ölçeğin zamana karşı değişmezliği için 20 hemşirede 15 gün ara ile yapılan iki ölçüm arasında anlamlı fark bulunmadı ( $t=29, p>.05$ ). Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan açıklayıcı faktör analizi öncesinde gerçekleştirilen KMO ve Barlett testinde örneklemin test için uygun olduğu bulundu. Açıklayıcı faktör analizinde faktör yükü  $<,40$  altında olan beş madde çıkarıldı ve kalan maddelerin altı alt boyutta yer aldığı belirlendi. Ölçek maddelerinin içeriğine ve ölçeğin orijinal alt boyutlarına göre birinci alt boyut "Liderlik", ikinci alt boyut "Otonomi, işte kalma", üçüncü alt boyut "İşe seçme-alma", dördüncü alt boyut "İş gören performansı", beşinci alt boyut "Eğitim", altıncı alt boyut ise "Ödemeler" olarak isimlendirildi. 37 maddeli ve altı alt boyutlu bir ölçek olarak yapılan doğrulayıcı faktör analizinde maddelerin kendi boyutu ile olan yol katsayıları (faktör yükleri) ,31 ile ,84 arasında bulundu. Doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum iyiliği istatistikleri kabul edilebilir düzeyde idi. Ölçeğin ve alt boyutlarının iç tutarlılık analizinde Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı tüm ölçek için ,88, alt boyutları için ise ,56 ile ,85 arasında bulundu.

**Sonuç:** Bu çalışmanın sonuçları, "Yüksek Performanslı Çalışma Sistemleri Ölçeği"nin geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu ve bu nedenle Türkiye'deki hemşirelere uygulanabileceğini göstermiştir. Bu ölçek, sağlık kuruluşlarında çalışma ortamının yüksek performansını değerlendirmek için kullanılabilir. Sağlık ve hemşire yöneticileri, bu ölçeği kullanarak organizasyonlarının yüksek performansa uygun olup olmadığını değerlendirmeleri yararlı olabilir.

**Anahtar Sözcükler:** Geçerlik, güvenilirlik, hemşirelik performansı, kurum performansı, yüksek performanslı sistem, ölçek.

\*Bu çalışma, 04.10 2017 yılında Koç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı'nda yüksek lisans çalışması olarak sunulmuştur. Ayrıca, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi'nde yayımlanmıştır (Ekici Z, Türkmen E. Yüksek performanslı çalışma sistemleri ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. SHYD. 2020;7(1):1-16).

## B.77. The Adaptation of the High-Performance Work Systems Scale into Turkish: A Validity and Reliability Study

**Introduction:** The studies showed that high performance work systems is related to employee, unit, and organizational performance. These systems define human resource practices to improve organizational performance. In the last 20-30 years, high performance expectations are expected from healthcare and nurse managers. In the last 20-30 years, high performance expectations are increased from healthcare and nurse managers.

**Aim:** The aim of this methodological study is to examine the validity and reliability of the Turkish form of the “ High Performance Work Systems Scale “ developed by Zacharatos in 2001 in Canada.

**Method:** The study was conducted between November 2016 and January 2017 in Istanbul. The sample of the study consisted of 450 nurses working in five hospitals. Data were collected using the “Descriptive Characteristics Form” and the “ High Performance Work Systems Scale “ consisting of fifty-one items. Data analyzed with content validity index, Pearson correlation, Cronbach alpha, explanatory and confirmatory factor analysis, and dependent groups t test.

**Results:** The scale was translated from English to Turkish based on international scale adaptation standards and was evaluated in terms of scope by a ten-person expert. There was a pilot study with twenty nurses. The content validity index (CVI) of the scale was found .97. In the item-total correlation analysis, 9 items with a correlation coefficient below .20 were removed, and the remaining items had a reliability coefficient of  $r=.27-.60$ . The stability of the scale over time was tested with 20 nurses twice at a 15-day interval ( $r=.29, p>.05$ ). The sample was found to be suitable for the test in the KMO and Bartlett test performed before the explanatory factor analysis for the construct validity of the scale. In the explanatory factor analysis, 5 items with a factor load of  $<.40$  were removed, and the remaining items were found to be in 6 sub-dimensions. According to the content of the scale items and the original sub-dimensions of the scale, the first sub-dimension is “Leadership”, the second sub-dimension is “Autonomy, staying at work”, the third sub-dimension is “recruiting”, the fourth sub-dimension is “working performance”, the fifth sub-dimension is “Education,” and the sixth sub-dimension was named as “Payments”. In the confirmatory factor analysis performed as a 37-item and 6-sub-dimension scale, the path coefficients (factor loadings) of the items with their own dimensions were found between .31 and .84. The goodness of fit of the model determined in the confirmatory factor analysis was at an acceptable level. In the internal consistency analysis of the scale and its sub-dimensions, the Cronbach’s alpha reliability coefficient was found to be .88 for the whole scale and between .56 and .85 for its sub-dimensions.

**Conclusion:** The results of this study indicated that the High-Performance Work Systems Scale is a valid and reliable tool and thus can be administered to nurses in Turkey. This scale could be used to evaluate the high performance of the working environment in healthcare organizations. It could be helpful to evaluate by health and nurse managers if their organizations are suitable for high performance with using this scale.

**Keywords:** Validity, reliability, nursing performance, organizational performance, high performance systems, scale.

## B.79. Hemşirelerin COVID-19 Salgın Sürecindeki Duygusal ve Bilişsel Empati Düzeyleri ve Bakım Davranışları Arasındaki İlişki

Ebru Çalışkan, Yunus Emre Devlet Hastanesi, Ortopedi Servisi, Eskişehir.

ORCID: 0000-0002-3181-255X

Gizem Açıkgöz, İstanbul Kent Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul. ORCID: 0000-0002-6133-9038

**Giriş:** Dünya Sağlık Örgütü tarafından salgın olarak ilan edilen Koronavirüs hastalığı (Coronavirüs Disease 2019) sağlık kuruluşlarına olan gereksinimin artmasına ve özellikle yoğun bakım ünitelerinde bakım verici rolü ile büyük öneme sahip hemşirelerin en ön saflarda yer almasına neden olmuştur. Hemşirelik mesleğinin en temel ve evrensel işlevi hemşirelik bakımı olup bakım süreçlerinde hastanın içinde bulunduğu koşulların göz ardı edilmemesi, fiziksel, ruhsal ve psikososyal yönden bir bütün olarak ele alınması ve empatik bir yaklaşımla değerlendirilmesi hemşirelik bakımının en önemli bileşenleri arasında yer almaktadır. COVID-19 ile ilgili bilinmezlikler ve kısa sürede insan yaşamını önemli düzeyde etkiler hale gelmesi hemşirelik bakımında empatik düşüncesinin önemini daha da arttırmıştır.

**Amaç:** Çalışma, hemşirelerin COVID-19 pandemi sürecindeki duygusal ve bilişsel empati düzeyleri ve bakım davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Çalışma İstanbul ilinde bulunan hastanelerde görev yapan 137 hemşire ile yürütülmüştür. Verilerin toplanmasında “Tanıtıcı Bilgi Formu, Duygusal ve Bilişsel Empati Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği” kullanılmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin duygusal ve bilişsel empati ölçeği puan ortalamaları  $124,36 \pm 7,25$ , bakım davranışları ölçeği puan ortalamaları  $133,8 \pm 10,75$  olarak bulunmuştur. Kadınların duygusal ve bilişsel empati ölçeği toplam puanları ( $p=0,001$ ), bilişsel empati alt boyut puanı ( $p=0,014$ ) ve duygusal uyumsuzluk alt boyut puanı ( $p=0,003$ ) erkeklerden yüksek bulunmuştur. Evli olan hemşirelerin, duygusal ve bilişsel empati düzeyleri duygusal uyumsuzluk alt boyutunda ( $p=0,038$ ), bakım davranışları ise bilgi beceri alt boyutunda ( $p=0,007$ ) bekar olanlara göre yüksek bulunmuştur. Bakım davranışları yönetici hemşirelerin bilgi ve beceri alt boyutunda ( $p=0,002$ ), hemşirelerin ise bağlılık alt boyutunda ( $p=0,009$ ) yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin duygusal ve bilişsel empati düzeyleri ile bakım davranışları arasında toplam puanlarda ve tüm alt boyutlarında %21 ( $p=0,01$ ) ile %44 ( $p=0,001$ ) arasında değişen düzeylerde pozitif yönde ilişki olduğu görülmüştür.

**Sonuç:** Bu çalışma hemşirelerin bilişsel ve duygusal empati düzeylerinin orta ve bakım davranışlarının yüksek olduğunu göstermiştir. Ayrıca hemşirelerin empati düzeylerinin bakım davranışları üzerinde olumlu etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Bu sebeple hemşirelerin empati düzeylerinin artırılmasına yönelik yapılacak uygulamaların bakım davranışlarını olumlu yönde etkileyeceği ve bakım kalitesinin artırılmasına destek olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşirelik, hemşirelik bakımı, empati, salgın, pandemi, COVID-19.

## B.79. The Relationship Between Nurses' Emotional and Cognitive Empathy Levels and Care Behaviors During the COVID-19 Pandemic

**Introduction:** Coronavirus Disease 2019 (COVID-19), declared as a pandemic by the World Health Organization, has led to an increase in the need for healthcare institutions and to the forefront of critical nurses, especially with their caregiver role in intensive care units. The most basic and universal function of the nursing profession is nursing care, and not ignoring the conditions of the patient in the care processes, considering them as a whole in terms of physical, mental and psychosocial aspects and evaluating them with an empathetic approach are among the most important elements of nursing care. The uncertainties about COVID-19 and their significant impact on human life in a short time have further increased the importance of empathic thinking in nursing care.

**Aim:** The study was conducted to determine the relationship between nurses' emotional and cognitive empathy levels and caring behaviors during the COVID-19 pandemic.

**Method:** The study was conducted with 137 nurses working in hospitals operating in the city of Istanbul. Descriptive Information Form, Emotional and Cognitive Empathy Scale and Care Behaviors Scale were used to collect data.

**Results:** The mean scores of the nurses' affective and cognitive empathy scale were found to be  $124.36 \pm 7.25$ , and the mean scores for the care behavior scale were found to be  $133.8 \pm 10.75$ . Women's emotional and cognitive empathy scale total scores ( $p=0.001$ ), cognitive empathy sub-dimension score ( $p=0.014$ ), and emotional maladjustment sub-dimension scores ( $p=0.003$ ) were found higher than men. The affective and cognitive empathy levels of married nurses were found to be higher in the emotional maladjustment sub-dimension ( $p=0.038$ ), and caring behaviors in the knowledge-skills sub-dimension ( $p=0.007$ ) compared to the single ones. Care behaviors were found to be higher in the knowledge and skills sub-dimension of manager nurses ( $p=0.002$ ) and in the commitment sub-dimension of nurses ( $p=0.009$ ). It was observed that there was a positive correlation between the affective and cognitive empathy levels of the nurses and their care behavior at levels varying between 21% ( $p=0.01$ ) and 44% ( $p=0.001$ ) in total scores and in all sub-dimensions.

**Conclusion:** This study showed that nurses' cognitive and affective empathy levels were moderate, and their caring behaviors were high. In addition, it has been revealed that the empathy levels of nurses have a positive effect on caring behaviors. For this reason, it is thought that the practices to increase the empathy levels of nurses will positively affect the care behaviors and will support the increase of the quality of care.

**Keywords:** Nursing, nursing care, empathy, pandemic, COVID-19.

## B.80. Hemşireler Arasında Zaman Yönetimi ve İş Stresi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Saadet Pekuslu Sanar\* ORCID: 0000-0001-7142-0641

Cemile Baş Kayhan\* ORCID: 0000-0003-4896-4901

\* Manisa Turgutlu Devlet Hastanesi, Manisa.

**Giriş:** Hemşirelerin zamanı ve iş stresini etkin şekilde yönetmesi, sağlık hizmet kalitesinin ve bireylerin mesleki başarılarının artması açısından önemli olmaktadır.

**Amaç:** Bu çalışma, hemşirelerin zaman yönetimi ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

**Yöntem:** Çalışma tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini 01-30 Eylül 2017 tarihleri arasında Manisa Turgutlu Devlet Hastanesinde görevli hemşireler (N=192) oluşturmuştur. Evrenin tamamı araştırmaya alınmış ve bir örneklem seçimine gidilmemiştir. Ancak çalışmanın yapıldığı tarihler arasında izinli, raporlu vb. olan ve çalışmaya katılmayı kabul etmeyenler nedeniyle, çalışma 158 kişiyle tamamlanmıştır (katılım oranı %82.3). Araştırmanın yapıldığı kurumdan yazılı ve çalışanlardan sözlü onam alınmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında, hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini içeren anket formu, “Zaman Yönetimi Ölçeği” ve “İş Stresi Ölçeği” olmak üzere üç ayrı araç kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programında değerlendirilmiştir. Araştırma verilerinin dağılımı Kolmogorov-Smirnov testi ile değerlendirilmiş, normal dağılıma uymadığı için nonparametrik testler kullanılmıştır. Verilerin analizinde; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, ortanca değerleri ve Spearman Korelasyon testi kullanılmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan hemşirelerin yaş ortalaması  $34.65 \pm 6.13$  olup, %79.7’si kadındır. Hemşirelerin “Zaman Yönetimi Ölçeği” toplam puan ortalaması  $89.56 \pm 1.23$  olarak saptanmıştır. Hemşirelerin “İş Stresi Ölçeği” toplam puan ortalaması  $2.21 \pm 0.49$  olarak saptanmıştır. Hemşirelerin zaman yönetimi ve iş stresi arasında anlamlı, ters yönde fakat zayıf bir ilişki bulunmuştur ( $r = -0.342$ ,  $p = 0.00$ ).

**Sonuç:** Sağlık kurumlarında, zaman yönetimi ve stresle baş etme ile ilgili olarak hizmet içi eğitim programlarının sürdürülmesi ve bu programlara hemşirelerin katılımının desteklenmesi sağlanmalıdır. Bu amaçla kurumumuz tarafından “Zafer Kalkınma Ajansı” teknik destek programına “Zamanı Yönetiyor, Stresiz ve Krizsiz Çalışıyorum” isimli proje yazılmış ve destek almaya hak kazanılmıştır. Proje kapsamında yaşam koçu ve eğitim danışmanı tarafından, tüm hemşirelere bir hafta boyunca dönüşümlü olarak zaman yönetimi ve stresle baş etmeye yönelik bir eğitim gerçekleştirilmiştir. Proje sonunda, hemşirelerin verilen eğitimden memnuniyet durumları %98 olarak belirlenmiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Hemşire, zaman yönetimi ölçeği, iş stresi ölçeği.



## B.80. The Relationship Between Time Management and Work Stress Among Nurses

**Introduction:** Nurses effective management of time and work stress is important in terms of increasing the quality of healthcare and professional success of individuals.

**Aim:** This study was planned to examine the relationship between time management and work stress of nurses in Manisa Turgutlu State Hospital.

**Method:** The design was made as a descriptive study. The study population is the nurses working at the hospital in September 2017 (N=192). We didn't need a sample selection cause all the population was included. Nurses on annual leave or having sick reports were excluded. the research included 158 nurses; the participation rate was 82%. Written consent was taken from the hospital and informed consents were taken from the participants. In the collection of research data, three different tools were used, namely a questionnaire form containing the introductory characteristics of the nurses, "Time Management Scale" and "Work Stress Scale". To evaluate the data, we used SPSS 22.0 data analysis program. In the analysis of the data, it was determined that the data were not distributed symmetrically by means of percentage, mean, Kolmogorov Smirnov test, Spearman Correlation test were used.

**Results:** The mean age of the participants was  $34.65 \pm 6.13$  and %79.7 were women. The mean value for the 'Patient Safety Culture Scales'  $89.56 \pm 1.23$  were (Cronbach's Alpha:0.86). The mean value for the 'work stress scale'  $2.21 \pm 0.49$  were (Cronbach's Alpha: 0.78). A significant, inverse but weak relationship was found between nurses' time management and work stress ( $r = -3.42$ ,  $p < 0.001$ ).

**Conclusion:** In health institutions, continuing in-service training programs on time management and coping with stress and supporting the participation of nurses in these programs should be ensured. For this purpose, a project named "Managing Time, I Work Without Stress and Crisis" was written to the technical support program of "Zafer Development Agency" and was entitled to receive support. Within the scope of the project, an active training was provided to all nurses for one week by the life coach and education consultant, alternating time management and coping with stress. At the end of the project, the satisfaction level of the nurses from the training provided was determined as %98.

**Keywords:** Nurse, time management scale, work stress scale.

# OTURUM BAŞKANLARI ÖZGEÇMİŞLERİ





**Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ**

1995-1999 yılları arasında Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'nda lisans eğitimini, 2004 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programını, 2008 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora programını bitirdi.

1999-2000 yılları arasında Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, 2000-2001 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu, 2001-2009 yılları arasında İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu, 2009-2010 yılları arasında Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Araştırma Görevlisi olarak, 2011-2013 yılları arasında aynı fakültede Yardımcı Doçent ve 2013-2017 yılları arasında Doçent olarak görev yaptı. 2018 yılından bu yana da Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde Profesör olarak Bölüm başkanlığı ve Hemşirelikte Yönetim ABD Başkanlığı görevlerini yürütmektedir.

Prof. Dr. Serap Altuntaş'ın çok sayıda uluslararası ve ulusal makalesi, bildirisi, kitap bölümü yazarlığı, lisansüstü tez danışmanlığı, hakem ve bilim kurulu üyeliği bulunmaktadır. Serap Altuntaş, hemşirelik hizmetleri yönetimiyle ilgili özellikle örgütsel davranış ve ölçek geliştirme / uyarlama konu alanlarıyla ilgilenmektedir.

Altuntaş, evli ve iki kız çocuğu annesidir.

E-mail: serap342002@yahoo.com



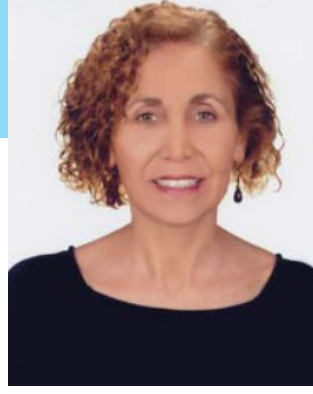
**Prof. Dr. Ayşe Nefise BAHÇECİK**

1975 yılında İ.Ü. Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 1985 yılında İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans Programını, 1993 yılında Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Programını bitirdi.

1975-1987 yılları arasında İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Sağlık Lisesinde, 1987-1989 yılları arasında İ.Ü. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Hemşirelik Bölümünde, 1987-1994 yılları arasında İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulunda çalıştı. 1994 yılında M.Ü. Hemşirelik Yüksek Okulunda Yardımcı Doçent olarak Hemşirelikte Yönetim ABD Başkanı ve Müdür Yardımcısı olarak göreve başladı. 2011 yılında Doçent, 2016 yılında Profesör oldu. 2008-2018 yılları arasında M.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünde Bölüm Başkanı ve Hemşirelikte Yönetim ABD Başkanı olarak çalıştı. 2019 yılından itibaren İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde Dekan Yardımcısı ve Hemşirelik Bölüm Başkanı olarak çalışmaktadır.

Ayşe Nefise Bahçecik'in uluslararası ve ulusal dergilerde yayınları, yüksek lisans ve doktora tez danışmanlığı bulunmaktadır. Hemşirelikte Yönetim ve Hemşirelikte Etik alanında uluslararası kitap çevirisi, hemşirelik ile ilgili kitap ve bölüm yazarlığı bulunmaktadır. Ayrıca Hemşirelikte Yönetim, Çağdaş Yönetim Bilimi, Liderlik, Hemşirelikte Etik konuları ile ilgilenmekte ve çalışmalarını sürdürmektedir.

E-mail: anbahcecik@gmail.com



**Prof. Dr. Ülkü BAYKAL**

1981-1985 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 1987 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans programını, 1994 yılında İÜ İşletme Fakültesi Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Doktora Programını bitirdi.

1983-1989 yılları arasında İÜ Kardiyoloji Enstitüsü'nde hemşire ve sorumlu hemşire olarak çalıştı. 1989-1992 yıllarında Özel Florence Nightingale Hastanesi'nde servis sorumlu hemşiresi ve başhemşire yardımcısı, başhemşire ve hastane müdür yardımcısı pozisyonlarında görev aldı.

1992 yılında İÜ Florence Nightingale HYO Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. 1996 yılında aynı anabilim dalında Yardımcı Doçent, 2009 yılında ise Doçent ve 2013 yılında Profesör oldu ve halen bu anabilim dalında anabilim dalı başkanı olarak çalışmaktadır.

Ülkü Baykal, Yönetici Hemşireler Derneği'nin (YÖHED) üç dönemdir yönetim kurulu başkanlığını yürütmekte olup 2014 yılında Yönetici Hemşireler Derneği yararına basılan 'Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi' kitabında editör ve yazarlık yapmıştır. Ayrıca, YÖHED'in elektronik olarak yayınladığı 'Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi'nde baş editör görevini sürdürmektedir. Baykal'ın çok sayıda SSCI kapsamındaki uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını, doktora ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Ülkü Baykal, hemşirelik, hizmetleri yönetimiyle ilgili özellikle insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış konu alanıyla ilgilenmekte, son yıllarda daha çok nitel araştırma tasarımıyla çalışmalarını yürütmektedir.

Baykal, evli ve bir çocuk annesidir.

E-mail: [ulkubay@yahoo.com](mailto:ulkubay@yahoo.com)



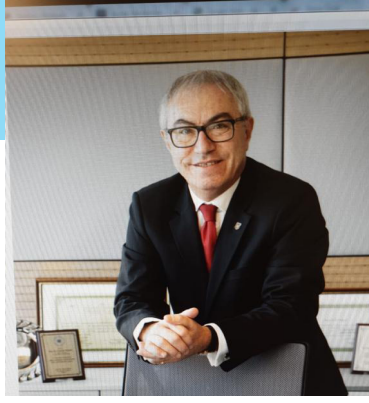
**Prof. Dr. Gülseren KOCAMAN**

Prof. Dr. Gülseren Kocaman, 1975 yılında Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda hemşirelik lisans eğitimini tamamlamıştır. Akademik yaşamına, 1976 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda asistan olarak başlamış ve 1981 yılında aynı üniversitede Halk Sağlığı Hemşireliği Doktora derecesini almıştır. 1981-1989 yıllarında aynı üniversitede öğretim görevlisi ve yardımcı doçent olarak görev yapmıştır. 1987 yılında doçentlik ve 1994 yılında profesörlük unvanlarını almıştır.

Gülseren Kocaman, Eylül 1989 tarihinde Dokuz Eylül Üniversitesinde göreve başlamıştır. Bu kurumda, Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü (1990-1996); Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Hemşirelik Programı Başkanlığı (1990-1994), Hemşirelik Yüksekokulu Müdür Yardımcılığı (1994-1997), Hemşirelik Yüksekokulu Müdürlüğü (1997-2007), Hemşirelik Yüksekokulu/Fakültesi Yönetim Kurulu Üyeliği, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanlığı (2007-2012) görevlerini yürütmüştür. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinden Kasım 2012 tarihinde emekli olmuş; Haziran 2016 tarihinde aynı üniversitede öğretim üyesi olarak yeniden göreve başlamış ve Aralık 2019'da ikinci kez emekli olmuştur.

Ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış pek çok makalesi ve bilimsel kongrelerde sunulmuş bildirileri ile hemşirelikte yönetim konularında kitap editörlüğü ve kitap içi bölüm yazarlıkları vardır. Ayrıca çok sayıda yüksek lisans ve doktora tez danışmanlığı bulunmaktadır. Hemşirelik araştırmalarının uygulamada kullanımı, hemşirelikte kanıta dayalı uygulamaların hayata geçirilmesi, hemşireler için sağlıklı çalışma ortamları, hemşirelerde işten ayrılma konuları ile yeni hemşireler için rehberlik programları öncelikli araştırma ve ilgi alanlarıdır. "Hemşirelik Eğitimi Derneği- HEMED" 2011-2013 Dönem Başkanlığını yürütmüştür ve yönetim kurulu üyeliği halen devam etmektedir. Kurucu başkanı olduğu (2013) "Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği"nin (HEPDAK) yönetim kurulu başkanlığını sürdürmektedir.

e-posta: [gulseren.kocaman@gmail.com](mailto:gulseren.kocaman@gmail.com)



**Prof. Dr. Salih Haluk Özsarı**

1984 İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi mezunu, Hacettepe Üniversitesi'nde Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans ve Doktorası yaptı, 2009 yılında Yardımcı Doçent, 2014 yılında Doçent, 2019 yılında Profesör oldu, 1984-1999 yılları arasında Gümüşhane'de; Sağlık Ocağı Tabibi ve İl Sağlık Müdürü, Sağlık Bakanlığı'nda; Sağlık Projesi Genel Koordinatör Yardımcısı ve Genel Koordinatörü, Bakan Müşaviri ve Müsteşar Yardımcısı görevlerinde bulundu, 2000-2009 yılları arasında, özel sektörde, sağlık yönetimi ve sağlık sigortacılığı alanlarında Genel Koordinatör, Danışman, Yönetim Kurulu Üyesi olarak çalıştı, 2009-2014 yılları arasında İstanbul Üniversitesi'nde Hastaneler Genel Direktörü ve Rektör Danışmanlığı yaptı, 2014-2020 yılları arası Acıbadem Üniversitesi; Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı, Sürekli Eğitim ve Gelişim Merkezi ile Sağlık Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkez Kurucu Müdürü olarak çalıştı.

Halen İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi olarak görev yapmaktadır. 22 kitap ve kitap bölümü olan toplam 187 yayını, bu yayınlarına 122 atıfı ve 58'i uluslararası 714 toplantıya oturum başkanı, konuşmacı, panelist olarak katılımı bulunmaktadır.



**Prof. Dr. Havva ÖZTÜRK**

1986-1990 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 2002 yılında İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programını, 2002 yılında yine İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Programını, ayrıca 2010 yılında 1991 yılında başlamış olduğu İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Bilim Dalı Yüksek Lisans Programını tamamladı.

1990-1994 yılları arasında Özel Florence Nightingale Hastanesinde servis sorumlu hemşiresi ve başhemşire yardımcısı, başhemşire ve hastane müdür yardımcısı pozisyonlarında görev aldı. Akademik yaşamına 1994 yılında başlayan Öztürk, 1994-2000 yılları arasında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sağlık Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi, 2000-2005 yılları arasında Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda Araştırma Görevlisi olarak çalıştı. 2005 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Yüksekokulunda Yardımcı Doçent, 2011 yılında Hemşirelik Anabilim Dalı Hemşirelik Esasları ve Yönetim Dalında Doçent unvanını aldı. 2017 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde Profesör unvanı aldı ve halen bu fakülte de Hemşirelik Esasları ve Hemşirelikte Yönetim anabilim dalı başkanı olarak çalışmaktadır.

Öztürk'ün çok sayıda SSCI kapsamındaki uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını, doktora ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Hemşirelik Öğrencileri için Tıbbi Hatalar ve Hasta Güvenliği Eğitim Rehberi ile Hemşirelikte Liderlik Roller ve Yönetim İşlevleri Kitaplarında Editörlük, hemşirelikte yönetim ve hemşirelikle ilgili birçok kitapta bölüm yazarlığı ve çeviri bölümleri bulunan Öztürk, TÜBİTAK, Vehbi Koç Vakfı Hemşirelik Fonu, Üniversitelerin BAP birimleri tarafından desteklenen birçok proje de yürütücü ve araştırmacı olarak yer aldı. Öztürk, hemşirelik, hemşirelik hizmetleri yönetimi, liderlik, etik, insan kaynakları yönetimi ve örgütsel davranış konuları ile ilgilenmektedir.

E-mail: ozturkhavva@gmail.com, Adres: KTÜ. Sağlık Bilimleri Fakültesi Farabi cad. 61080 Trabzon





**Prof. Dr. Hatice Ulusoy**

1982-1986 yılları arasında Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulun'nda lisans, 1989 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nde Yüksek Lisans, 2000 yılında Glasgow Üniversitesi'nde (UK) Hemşirelikte Yönetim alanında Doktora eğitimini tamamladı.

1986 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulun'nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Doktora eğitimi için kazandığı YÖK bursu ile 1991-1996 yılları arasında University of Glasgow Faculty of Medicine, Department of Nursing'de "Research Student" olarak bulundu. 1996-2001 yılları arasında Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulun'nda Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında öğretim görevlisi olarak çalıştıktan sonra aynı anabilim dalına 2001 yılında Yardımcı Doçent olarak atandı. 2012 yılında Doçent ve 2019 yılında Profesör oldu.

1996- 2008 yılları arasında Cumhuriyet Üniversitesi HYO Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı olarak çalıştı. 2008 yılından itibaren Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde öğretim üyesi, Bölüm Başkanı ve Anabilim Dalı Başkanı olarak çalışmaktadır.

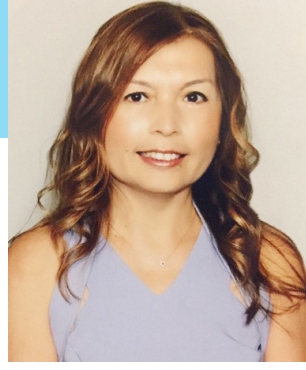
Uluslararası ve Ulusal hakemli dergilerde yayınlanmış makaleleri, Uluslararası ve Ulusal bilimsel toplantılarda sunulmuş bildirileri, kitap editörlüğü ve değişik kitaplarda bölüm yazarlıkları ve lisansüstü tez danışmanlıkları bulunmaktadır. Bilimsel ilgi alanları arasında, sağlık kurumlarında örgütsel davranış, sağlık hizmetlerinde kalite, hasta ve çalışan güvenliği, sağlık sektöründe şiddet bulunmaktadır. Yönetici Hemşireler Derneği'nin üyesi olup evli ve bir çocuk annesidir.

E-mail: [hulusoy@cumhuriyet.edu.tr](mailto:hulusoy@cumhuriyet.edu.tr)



### **Prof. Dr. Gülten Uyer – Onursal Başkan**

9 Eylül 1931 tarihinde İzmir’de doğdu. İlk ve ortaokulu İzmir’de okudu. İstanbul’da bulunan Kızılay Hemşire Okulunda 1947 yılında eğitime başladı ve 1950 yılında mezun oldu. Sağlık Bakanlığı ve Dünya Sağlık Örgütü(DSÖ) işbirliği ile 1952 yılında Ankara Refik Saydam Hıfzıssıhha Enstitüsünde açılan dokuz ay süreli Hemşire Tekâmül Kursuna 1953 yılında katıldı. Kurs sonunda kursiyerler arasından seçilerek DSÖ bursu ile 1954 yılında İngiltere’ye gönderildi. Oxford’da 1954-55’de bir akademik yıl süreli (Health Visiting) Sağlık Ziyaretçiliği eğitimi aldı. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından Hemşire Tekâmül Kursu Müdürü olarak atanmasına karar verildiğinden, Dünya Sağlık Örgütü bursu ile Edinburgh Üniversitesinde bir yıl süreli “Eğitim Yönetimi” eğitimi aldı. Hemşirelikte lisans eğitimini yapmak için Anafartalar Kız Lisesi diplomasıyla başvurduğu üniversite giriş sınavında sadece hemşireliği seçerek Ankara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunu kazandı. Boston Üniversitesinde 1967 yılında başladığı 2 yıllık “Mother and Child Health Nursing” Ana Çocuk Sağlığı Hemşireliği Yüksek Lisans Eğitimini 1969 yılında tamamladı. Amerika dönüşü Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda öğretim görevlisi olarak göreve başladı. Aynı zamanda Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bilim Dalında doktora başlandı. Doktora derslerini başarıyla tamamladıktan sonra 1971 yılında özel nedenlerle tekrar Amerika’ya gitti. Amerika’da “The Need of Mothers With Premature Babies” adlı tez savunmasını Türkiye’de yaparak doktor unvanını kazandı. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulunda 1982 yılında doçent ve 1988 yılında profesör oldu. Badhomburg Almanya’da yer alan “European Conference on Nursing Administration” adlı uluslararası etkinliğe Türkiyemsilcisi olarak katıldı(1959). Kuveyt Sağlık Bakanlığının davetlisi olarak 1982 yılında Kuveyt’e gitti. Kuveyt’te sağlık sistemi, hemşirelik, hemşirelik eğitimi, hemşirelik yönetimi konularında bakanlık ve üniversite yetkilileri ile fikir alışverişinde bulundu. Oxford-İngiltere’de çeşitli ülkelerde dekan ve yüksekokul müdürleri için 1983 yılında planlanmış bir eğitim çalıştayına katıldı. Hacettepe Üniversitesi pediatri dersi öğretim üyesi hekimler ile Brezilya Rio de Janerio’da 1992 yılında yapılan Dünya Pediatri Kongresine katıldı ve sertifika aldı. Sağlık Bakanlığı tarafından oluşturulan bir grupla birlikte “Anne Sağlığı ve Çocuk Sağlığı” adlı kitabın yazımında yer aldı. Kitaplar, sağlık ocaklarına hekim ve hemşirelerin kullanımına sunuldu. Yurt içi ve yurt dışı birçok bilimsel çalışma ve yayınları bulunmaktadır. International Nursing Studies dergisinde yayımlanan “Effects of Nursing Approach in Understanding of Physicians’ Directions by Mothers of Sick Children in an Out-Patient Clinic” adlı araştırmasında kullandığı anket formu, ABD PA Pittsburgh Üniversitesi tarafından “Health Instrument File” a konuldu. Çalışma İspanya ve Kanada’dan da istenildi. International Journal of Nursing Studies dergisinde yayınlanan “Nursing education in Turkey: past and present” adlı makalesi iki kez İspanya’dan istendi. Türk Hemşireler Dergisi’nde birçok makalesi yayınlandı. Bunun yanı sıra, International Nursing Review, Entre Nous (WHO), Tıp Etiği, Deniz Tıp Bülteni (GATA), Image: Journal of Nursing Studies, Diyaliz Transplantasyon ve Yanık (BÜ) dergilerinde makale ve çalışmaları, Milliyet gazetesi Düşünenlerin Düşünceleri adlı köşesinde makaleleri yayınlandı. Radyo konuşmaları yaptı. YÖK’ün görevlendirmesiyle Ebelik Bölümü lisans programını hazırladı. ÖSYM’nin görevlendirmesiyle lise düzeyli hemşirelerin ön lisans programına giriş sınavlarının hazırlanmasında koordinatörlük yaptı. Şu anda hem Ankara hem de İstanbul’da yaşamını sürdürmektedir.1873 yılında eğitim amacıyla kurulmuş olan Darüşşafaka Derneği bağışçı üyesidir Darüşşafaka tarafından kendisiyle yapılan röportaj Darüşşafaka Dergisinde “Eğitimle Geçmiş Bir Ömür” başlığı ile basılmıştır. Kongre, seminer gibi etkinliklere onur konuğu olarak davet edilmekte ve konuşmalarla deneyimlerini paylaşmayı sürdürmektedir.



### **Doç. Dr. Sergül Duygulu**

Muğla doğumlu olup, 1985 yılında Muğla Sağlık Meslek Lisesi'nden mezun olmuştur. 1998 Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulundan mezun olmuştur. 2001 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi Programından bilim uzmanlığını, 2007'de H.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği Programından doktorasını almıştır. 1985-99 yılları arasında Sağlık Ocağı, Çocuk Hastanesi, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon Merkezi gibi kurumlarda hemşire ve süpervisör hemşire olarak görev yapmıştır. 1999-2001 yılları arasında Sağlık Bakanlığı Hemşirelik Hizmetleri Daire Başkanlığı'nda görev yapmıştır. 2006 yılında, Almanya Hannover Medical School'da 4 ay gözlem yapmıştır. 2008 yılında, 3 ay süreyle Amerika Birleşik Devletleri Minnesota Üniversitesi'nde misafir eğitimci olarak bulunmuştur. Halen Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Doçent ve Anabilim Dalı Başkanı olarak çalışmaktadır.

2018 yılında bu yana TÜSKA Sağlıkta Akreditasyon Denetçisi olarak çalışmaktadır. Aynı zamanda Yükseköğretim Kalite Kurulu Değerlendiricisidir. Hemşirelik Lisans Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneğinde Hemşirelik Eğitim programları Akreditasyon Değerlendiricisi olarak çalışmaktadır.

Asya Pasifik Hemşirelik Eğitim Birliği'nin yönetim kurulu üyesi ve aynı birlikte Akademik Uygulama Komisyonu başkanıdır. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi Editörüdür. Çalışmalarını hemşirelikte yönetim, hemşirelikte liderliğin geliştirilmesi, hemşirelikte güç ve güçlendirme, akran mentörlüğü ve hemşirelik eğitimi ile ilgili konulara dönük olarak sürdürmektedir.



**Doç. Dr. Filiz KANTEK**

1993 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulundan mezun oldu. 1998 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim programında yüksek lisans, 2005 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim programında doktora eğitimini tamamladı. 1998-1994 yıllarında İzmir Göğüs Hastalıkları Hastanesinde hemşire, 1994-1997 yıllarında Salihli Sağlık Meslek Lisesinde Meslek Dersleri öğretmeni, 1997-2007 yıllarında Akdeniz Üniversitesi Antalya Sağlık Yüksekokulunda Öğretim Görevlisi olarak görev yaptı. 2007 yılında Yardımcı Doçent ve 2013 yılında Doçent unvanını aldı. Aynı kurumda Hemşirelik Bölüm Başkanlığı ve Müdür Yardımcılığı idari görevlerinde bulundu. 2012 yılında Kanada Kwantlen Polytechnic University'de misafir öğretim üyesi olarak çalıştı. Örgüt kültürü, güçlendirme, çatışma yönetimi, liderlik, öğrenci memnuniyeti konularında yayınlanmış makaleleri bulunmaktadır. Halen Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Anabilim Dalı başkanı ve öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.



**Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN**

Arzu Kader Harmancı Seren, 1977 yılında Erzincan'ın Refahiye ilçesinde dünyaya geldi. İlk ve orta öğrenimini İstanbul ve Kocaeli'de tamamladı. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'ndan 2000 yılında mezun oldu. Aynı üniversitenin sağlık bilimleri enstitüsü bünyesinde yürütülen hemşirelikte yönetim yüksek lisans programını 2003 yılında, doktora programını ise 2010 yılında tamamladı.

Mesleki deneyimine 2000 yılında özel bir kulak burun boğaz kliniğinde başlayan Harmancı Seren, 2002 yılında İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi hastanesine atandı. Hastanenin Genel Cerrahi Ana Bilim Dalında değişik kliniklerde servis hemşiresi ve vekil sorumlu hemşire olarak çalıştıktan sonra 2006 yılında organ nakli koordinatörlüğü görevine getirildi. Uluslararası Organ Nakli Hemşireleri Derneği'nin yönetim kurulunda uluslararası direktör olarak görev yaptı. Türkiye'de Türk Hemşireler Derneği, Organ Nakli Koordinatörleri Derneği, Türk Nefroloji Diyaliz ve Transplantasyon Hemşireleri Derneği, Yönetici Hemşireler Derneği, Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi ve Yüksekokulu Mezunları Derneği gibi mesleki örgütlerde görev alan Harmancı Seren aynı zamanda Fenerbahçeli Sağlık Çalışanları Derneği ve Fenerbahçe Spor Kulübü Kongre üyesidir. Harmancı Seren, evlidir ve altı yaşında bir kız çocuğuna sahiptir. Halen Fenerbahçe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik (İngilizce) Programının başkanlığını yürütmektedir.

arzukader@gmail.com



**Doç. Dr. Betül SÖNMEZ**

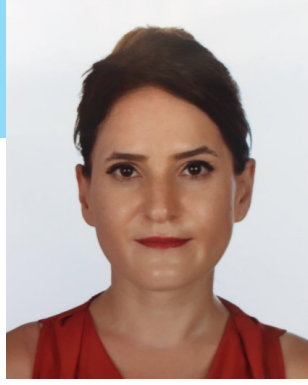
Betül SÖNMEZ, 2005 yılında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'ndan birincilikle mezun oldu. Aynı zamanda, uzaktan eğitim ile 2001 yılında başladığı Anadolu Üniversitesi İktisat Fakültesi'nden 2005 yılında mezun oldu. 2007 yılında "Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Hemşire Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi" konulu tez çalışması ile yüksek lisans programını, 2011 yılında "Hemşirelerin Yenilikçi Davranışları ve Etkileyen Faktörler: Niteliksel Bir Çalışma" konulu tez çalışması ile doktora programını tamamladı. Doçentlik bilim alanı Hemşirelikte Yönetim'dir.

İkinci sınıftan mezuniyetine kadar İstanbul Tıp Fakültesi Genel Cerrahi Kolorektal Cerrahi ve Acil Cerrahi servisinde yarı zamanlı öğrenci hemşire olarak çalıştı. Mezuniyet sonrasında İstanbul Memorial Hastanesi Genel Yoğun Bakım Ünitesinde yoğun bakım hemşiresi olarak çalışmaya başladıktan kısa bir süre sonra devlet memuriyetine atanarak İstanbul Tıp Fakültesi Monoblok Ameliyathanelerinde ameliyathane hemşiresi olarak göreve başladı. 2009 yılında Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nde Kalite Sistem Sorumlu Hemşiresi olarak görevlendirildi. 2012-2015 yılları arasında asli görevine ek olarak İstanbul Üniversitesi Hastaneleri Hemşirelik Direktörlüğü'ne bağlı Klinik Hizmetler (Bakım) Koordinatörü olarak görev yaptı. Mezuniyetinden 10 yıl sonra okuluna geri dönerek Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Yrd. Doç. Dr. ünvanı ile göreve başladı ve halen aynı anabilim dalında öğretim üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

2007-2018 tarihleri arasında Türk Hemşireler Derneği İstanbul Şubesi yönetim kurulunda sekreter yardımcısı, sekreter, başkan yardımcısı olarak görev yaptı, bir yıl yönetim kurulu yedek üyeliği sonrasında asil yönetim kurulu olarak görevine devam etmektedir. Ayrıca, Yönetici Hemşireler Derneği ve Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Mezunları Derneği üyesidir.

Başlıca ilgi ve çalışma alanları arasında hemşirelik yönetimi, hemşirelik hizmetlerinde kalite yönetimi, hemşirelikte kariyer, yenilikçi davranış, liderlik, sağlık politikaları, hemşirelik mevzuatı ve hemşirelikte örgütlenme yer almaktadır.

E-mail: betul.sonmez@iuc.edu.tr



**Doç. Dr. Rujnan TUNA**

1982 yılında Silistre’de doğdu. 2004 yılında İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu’ndan mezun oldu. 2004-2011 yılları arasında Okmeydanı EAH’de hemşire olarak çalıştı. 2010 yılında yüksek lisans eğitimini, 2014 yılında ise doktora eğitimini İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Programında tamamladı.

2011 yılında ÖYP kapsamında İstanbul Medeniyet Üniversitesi’ne araştırma görevlisi olarak atandı. 2011-2012 yılları arasında ÖYP kapsamında dil eğitimi için Boğaziçi Üniversitesine görevlendirildi. 2012 yılında doktora eğitimi tamamlamak üzere İstanbul Üniversitesi’ne araştırma görevlisi olarak atandı. Doktora eğitiminin ardından 2014-2016 yılları arasında İstanbul Medeniyet Üniversitesi’nde Araştırma Görevlisi Dr olarak görev yaptı.

2016 yılında İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Hemşirelik Bölümü’ne Yardımcı Doçent olarak atandı. 2017 yılında İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hemşirelik Bölümü’ne Yardımcı Doçent olarak atandı. Aynı yıl İstanbul Medeniyet Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü’ne Yardımcı Doçent olarak atandı. 2020 yılında Hemşirelikte Yönetim bilim alanında Doçentlik ünvanını almış olup, halen İstanbul Medeniyet Üniversitesinde Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı olarak Doçent kadrosunda çalışmaktadır.

Tuna’nın çok sayıda SSCI kapsamındaki uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını bulunmaktadır. Çalışmalarını; ağırlıklı insan kaynakları yönetimi, örgütsel davranış, hasta ve çalışan güvenliği, iş yükü analizi ve insan gücü planlaması ve onkoloji alanında sürdürmektedir.

E-mail: [rujnan.tuna@medeniyet.edu.tr](mailto:rujnan.tuna@medeniyet.edu.tr)



**Doç. Dr. Esra UĞUR**

Doç. Dr. Esra Uğur 1995’de GATA Sağlık Meslek Lisesi, 2002 yılında Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu’ndan mezun oldu. 1995-2002 yılları arasında GATA’da servis ve yoğun bakım hemşiresi, 2002-2005 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi’nde araştırma görevlisi ve 2005-2011 yılları arasında Yeditepe Üniversitesi Hastanesi’nde eğitim koordinatörü olarak görev yaptı. 2005’de Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programını ve 2010’da Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Doktora programını bitirdi. 2012-2013 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri Winona State Üniversitesi’nde visiting scholar olarak çalıştı. 2011-2015 yılları arasında Okan Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu’nda öğretim üyesi olarak görev yaptı. Ekim 2015’den itibaren Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi’nde öğretim üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

Çalışmalarını; hemşirelik esasları, hemşirelikte beceri eğitimi ve simülasyon, hemşirelik hizmetleri yönetimi alanlarında sürdürmektedir.





**Doç. Dr. Fahriye VATAN**

1991 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'ndan formasyon sertifikası da alarak lisans eğitimini, 1996' da Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü "Hemşirelikte Yönetim" yüksek lisans programını, 2009' da "Halk Sağlığı Hemşireliği" doktora programından mezun oldu.

1991- Ekim 1991 tarihleri arasında Ege Üniversitesi Hastanesi Gastroenteroloji Kliniği'nde gönüllü olarak yoğun bakım hemşireliği yaptı. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nin açmış olduğu sınavı kazanarak 1991- 1994 tarihleri arasında Anestezi ve Reanimasyon Kliniği'nde yoğun bakım hemşiresi olarak çalıştı. 1994 tarihinde, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'na araştırma görevlisi, 1997 yılında uzman, 1998 yılında öğretim görevlisi, 2009' da yardımcı doçent olarak atandı. 2001 yılından bu yana, aynı Anabilim Dalı' nda Anabilim Dalı Başkanlığı görevini sürdürmektedir.

2001-2011 yılları arasında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokul Kurulu üyeliği, 2015-2016 yılları arasında Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Fakülte Yönetim Kurulu üyeliği, 2020 yılında Fakülte Kurulu üyeliği, 2018 yılından bu yana Kalite Kurulu Üyeliği görevini sürdürmektedir. 2012-2015 yılları arasında, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Mezunları Derneği Yönetim Kurulu Üyesi ve başkan yardımcılığı görevini sürdürmüştür. 2016 yılından bu yana Hemşirelik Eğitimi Derneği Yönetim Kurulu üyeliğini sürdürmektedir.

Vatan' ın iki kitap editörlüğü, altı kitap bölümü yazarlığı, çeşitli ulusal ve uluslararası dergilerde yayınları, çok sayıda ulusal ve uluslararası bildirileri bulunmaktadır.

Vatan, evli ve iki çocuk annesidir.



**Doç. Dr. Havva ARSLAN YÜRÜMEZOĞLU**

1999-2004 yılları arasında Dokuz Eylül Üniversitesi HYO'nda lisans eğitimini, 2004 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programını, 2012 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programını bitirdi.

2001-2004 yılları arasında İzmir Bozyaka SSK Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde hemşire olarak çalıştı.

2004 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi HYO'nda Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. 2012-2018 yılları arasında farklı üniversitelerde tam zamanlı ve yarı zamanlı öğretim üyesi olarak çalıştı. 2019 yılında Doçent unvanını aldı ve halen Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak görevini sürdürmektedir.

Havva Arslan Yürümezoğlu, 2011 yılından bu yana Hemşirelik Eğitimi Derneği (HEMED) yönetim kurulu üyesi, son iki dönemdir ise yönetim kurulu başkan yardımcılığını yürütmektedir. Arslan Yürümezoğlu'nun uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayınları, uluslararası ve ulusal kitaplarda bölüm yazarlıkları vardır. Ayrıca pek çok uluslararası ve ulusal hakemli dergide hakemlik yapmaktadır. Arslan Yürümezoğlu hemşirelerin işten ayrılma nedenleri, kanıta dayalı hemşirelik ve kaçırılmış bakım konularında çalışmalarını yürütmektedir.

Arslan Yürümezoğlu, evli ve iki çocuk annesidir.

E-mail: havva.arslan@gmail.com



**Dr. Öğr. Üyesi Handan ALAN**

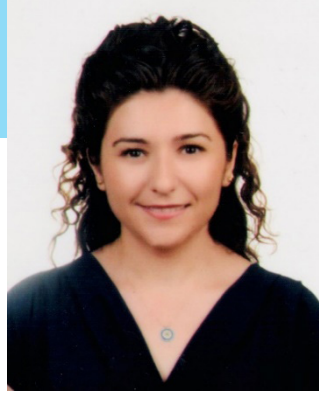
1996-2000 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 2012 yılında Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Yüksek Lisans programını, 2016 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programını bitirdi.

2003-2008 yılları arasında Bolu İzzet Baysal Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde sorumlu hemşire olarak çalıştı. 2008-2018 yıllarında Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nde servis sorumlu hemşiresi ve başhemşire yardımcısı pozisyonlarında görev aldı.

2018 yılında İÜ Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Doktor Öğretim Üyesi olarak çalışmaya başladı ve halen bu anabilim dalında öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

Handan Alan, Yönetici Hemşireler Derneği'nin (YÖHED) sekreterlik görevini yürütmektedir. Alan'ın uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Alan, evli ve iki çocuk annesidir.

E-mail: handanalan@yahoo.com



**Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN**

2000-2004 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'nda lisans eğitimini, 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda yüksek lisansını, 2015 yılında ise yine aynı anabilim dalında doktora eğitimini tamamladı.

2004 yılında Sağlık Bakanlığı İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesinde altı aylık bir çalışmanın ardından Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde 2004-2010 yılları arasında 6 yıl acil hemşireliği yaptı.

2010-2018 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olarak görev yaptı. 2018 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında doktor öğretim üyesi kadrosuna atandı. Halen Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanı olarak görev yapmaktadır.

Nihal Ünalı Baydın, dernek faaliyetlerinde aktif olarak görev almaktadır. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Mezunları Derneği 2011-2014 dönemi yönetim kurulu üyeliği yapmıştır. Yine Yönetici Hemşireler Derneği'nin (YÖHED) 2011-2021 yılları arasında üç dönem yönetim kurulunda görev almıştır. Ayrıca Yönetici Hemşireler Derneği yararına basılan "Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi" kitabında yazarlık yapmıştır. Bununla birlikte YÖHED tarafından elektronik olarak yayınlanan "Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi"nde Aralık 2020 yılına kadar yayın kurulunda görev almıştır. Çalışmalarını; hemşirelik hizmetleri yönetimi, örgütsel davranış, hemşirelikte insan kaynakları yönetimi ve hemşirelik eğitimi ile ilgili konularda sürdürmektedir.

Ünalı Baydın, evli ve iki çocuk annesidir.

E-posta: unaldin25@gmail.com



**Dr. Öğr. Üyesi Ebru ÖZEN BEKAR**

2003 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu'ndan mezun oldu. 2007 yılında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans programını, 2016 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim doktora programını tamamladı.

1999-2003 yılları arasında Düzce Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde hemşire 2003-2009 yılları arasında Abant İzzet Baysal Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Hemşirelik Hizmetleri Müdür Yardımcısı ve Hemşirelik Hizmetleri Müdürü pozisyonlarında çalıştı. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesine 2009 yılında öğretim görevlisi, 2016 yılında Dr. Öğretim üyesi olarak atandı. 2017-2019 yılları arasında Hemşirelik Bölümü Bölüm Başkanlığı görevini yürüttü. 2017 yılından itibaren Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanlığı görevini sürdürmekte olup aynı zamanda iki çocuk annesidir.

Çalışmalarını, hemşirelik hizmetleri denetim sistemleri ve hasta ve çalışan güvenliği alanlarında sürdürmektedir.

E-mail: ebrubekar@duzce.edu.tr



**Dr. Öğr. Üyesi Yasemin AKBAL ERGÜN**

1978-1982 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 1985 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İç Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans programını, 1999 yılında İÜ İşletme Fakültesi Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Doktora Programını bitirdi.

1982-1989 yılları arasında İ.Ü. Kardiyoloji Enstitüsü'nde yoğun bakımda hemşiresi, cerrahi yoğun bakım ünitesi hemşiresi ve sorumlu hemşire, cerrahi bölüm başhemşiresi ve hizmet içi eğitim koordinatörü olarak görev aldı. 1984-1985 yılları arasında çalıştığı kurum tarafından kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinin kuruluşu için 6 aylığına Hollanda'ya gönderildi.

1989-1995 yılları arasında İ.Ü Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'nda Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak çalıştı. 1995 yılında Marmara Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak görev aldı. 2000 yılında öğretim görevlisi, 2002 yılında Öğretim Üyesi ve 2018 yılından itibaren aynı bölümde Anabilim Dalı Başkanı olarak görev yapmaktadır.

Çeşitli derneklere üyeliği bulunmaktadır. 2008-2011 yılları arasında Türk Yoğun Bakım Hemşireliği Derneği'nin başkanlığını, 2008-2013 yılları arasında dernek dergisinin editörlüğünü yapmış olup, derneğe üyeliği halen göreve devam etmektedir. Ergün'ün yoğun bakım ve hemşirelik yönetim kitaplarında bölüm yazarlığı, uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını, çok sayıda doktora ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır Başlıca ilgi alanları olarak; yoğun bakım hemşireliği, insan kaynakları yönetimi, sosyal psikoloji, örgütsel davranış, yönetim-organizasyon, ekip çalışması, çatışma, mevzuat, katılımcı yönetim ve zaman yönetimi sayılabilir.

Ergün, evli, bir çocuk ve bir torun sahibidir.

E-mail: yasemin3000@mynet.com



### **Dr. Öğretim Üyesi Nilgün GÖKTEPE**

1994-1998 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu'nda lisans eğitimini, 2001 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programını, 2010 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Doktora Programını bitirdi.

1998-2002 yılları arasında VKV Amerikan Hastanesi'nde yenidoğan yoğun bakım hemşiresi olarak çalıştı. 2002-2004 yıllarında Vehbi Koç Vakfı Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim ve araştırma Merkezi (SANERC)'te Eğitim ve araştırma Hemşiresi olarak görev aldı.

2004 yılından itibaren Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu'nda okutman ve öğretim görevlisi olarak görev almış, 2015 yılında Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde Yardımcı Doçent olan Göktepe, halen Dr. Öğretim üyesi olarak aynı fakültede öğretim üyesidir. Koç Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi lisans, lisansüstü eğitimlerinin yanı sıra SANERC'in birçok mezuniyet eğitim programında kurs koordinatörü, eğitimci, kurs planlama komitesi üyesi ve Koç Üniversitesi Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim, Uygulama ve Araştırma Merkezi Yönetim Kurulu üyesi olarak görev almaktadır.

Nilgün Göktepe, Yönetici Hemşireler Derneği'nin (YÖHED) kurucu üyesi olup, üç dönemdir yönetim kurulu üyesi olarak görev almıştır. Halen dernekte sayman olarak görev yapmaktadır. 2014 yılında Yönetici Hemşireler Derneği'nin yayınladığı "Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi" kitabında bölüm yazarlığı yapmıştır. Ayrıca, YÖHED'in elektronik olarak yayınladığı "Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi"nde editör olarak görevini sürdürmektedir. Göktepe'nin SSCI kapsamındaki uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayınları, yüksek lisans tez danışmanlıkları bulunmaktadır.

E-mail: ngoktepe@ku.edu.tr; nilgungoktepe@hotmail.com



**Öğr. Gör. Dr. Ayşe KARADAŞ**

2004-2008 yılları arasında İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'nda lisans eğitimini bitirdi. 2011 yılında İ.Ü.Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programını, 2018 yılında ise Doktora programını tamamladı. 2009-2011 yılları arası Bağcılar Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde acil servis hemşiresi, 2012-2014 yılları arasında Sakarya Yenikent Devlet Hastanesi'nde yoğun bakım hemşiresi olarak görev yaptı. 2014 yılından itibaren Balıkesir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Çalışmalarını, örgütsel davranış ve insan kaynakları yönetimine yönelik konularda sürdürmektedir.

Evli ve bir çocuk annesidir.

Email: aysegulserkaradas@gmail.com







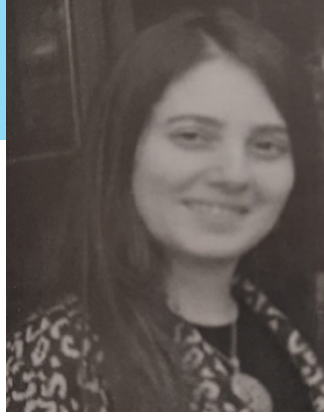
**Dr. Öğr. Üyesi SEDA DEĞİRMENCİ ÖZ**

2008 yılında Düzce Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulundan mezun oldu. 2010 ve 2016 yıllarında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Yüksek Lisans ve Doktora programlarını tamamladı.

2009-2016 yıllarında Haseki Eğitim ve Araştırma hastanesinde görev yaptı. 2016 yılından beri İstanbul Aydın Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Çalışmalarını, örgütsel davranış ve kalite yönetimiyle ilgili konularda sürdürmektedir.

Öz Değirmenci, evli ve bir kız çocuğu annesidir.





**Dr. Öğr. Üyesi Semanur Kumral ÖZÇELİK**

2002 yılında Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulundan mezun olmuştur. 2005 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Yüksek Lisansını, 2013 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Esasları Anabilim Dalında Doktorasını tamamlamıştır. 2002-2009 yılları arasında Marmara Üniversitesi Hastanesinde hemşire olarak görev yapmıştır. 2009 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında Araştırma Görevlisi olarak çalışmaya başlamış, 2016 yılında Yardımcı Doçent, 2018 yılında ise Dr.Öğr. Üyesi ünvanını almıştır. Halen aynı üniversitede görevine devam etmektedir. Alanı ile ilgili uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayınları, uluslararası ve ulusal kongrelerde bildirileri, kitap bölüm yazarlıkları ve yüksek lisans tez danışmanlıkları bulunmaktadır. Özellikle örgütsel davranış ve kalite yönetimi ilgi alanlarıdır. Evli ve iki kız çocuğu annesidir.

E-mail: [snkozcelik@gmail.com](mailto:snkozcelik@gmail.com)



**Dr. Öğr. Üyesi Bilgen ÖZLÜK**

1998-2002 yılları arasında İÜ Florence Nightingale HYO'nda lisans eğitimini, 2006 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans programını, 2015 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programını bitirdi.

2002-2016 yılları arasında VKV Amerikan hastanesinde yoğun bakım ve farklı klinik alanlarda hemşire ve Eğitim Hemşiresi olarak çalıştı.

2016 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Yardımcı Doçent, 2019 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Yönetim Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi olarak çalışmaya başladı. Halen bu anabilim dalında anabilim dalı başkanı olarak çalışmaktadır.

Bilgen Özlük, Yönetici Hemşireler Derneği üyesidir. Özlük'ün, uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını, doktora ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Bilgen Özlük, hemşirelik hizmetleri yönetimi, liderlik, örgütsel davranış, kalite yönetimi, hasta ve çalışan güvenliği konularıyla ilgilenmektedir.

E-mail: bilgenozluk@gmail.com



**Dr. Öğr. Üyesi Serap SÖKMEN**

1994-1998 yılları arasında Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'nda lisans eğitimini, 2001 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Anabilim dalında Yüksek Lisans eğitimini, 2005 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim anabilim Dalında Doktora eğitimini tamamladı.

1994-1998 yılları arasında Erzurum SSK Hastanesi'nde acil servis ve karma serviste hemşire olarak çalıştı. 1998 yılında Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı, 1999-2005 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Florence Nighingale Hemşirelik Yüksekokulu'nda araştırma görevlisi olarak görev yaptı, 2005-2012 yılları arasında Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde öğretim üyesi olarak görev yaptı. Aynı zamanda hemşirelikte yönetim anabilim dalı başkanı, Türk hemşireler derneği Erzurum şubesi kurucu başkanı ve yönetim kurulu başkanı olarak görev yaptı. 2012 yılından itibaren Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde Öğretim Üyesi olarak çalışmaktadır. Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanlığı, üniversite etik kurulu, üniversite kalite komisyonu üyesi ve 2019 yılından beri Hemşirelik bölüm başkanı olarak çalışmaktadır.

Uluslararası SCI ve SSCI kapsamındaki uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayınları, kitap bölümü yazarlıkları, yüksek lisans tez danışmanlığı, dergi hakemlikleri bulunmaktadır. Sökmen hemşirelik, hizmetleri yönetimi ve özellikle örgütsel davranış konu alanıyla ilgilenmekte olup evli ve bir çocuk annesidir.

E-mail: serapsokmen@gmail.com



**Dr. Öğr. Üyesi Ayşegül OKSAY ŞAHİN**

1989-1994 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu'nda lisans eğitimini, 1999 yılında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans programını, 2006 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Esasları Doktora Programını bitirdi.

1989-1997 yılları arasında Sağlık Bakanlığı İstanbul Yedikule Göğüs Hastalıkları Hastanesi ve Cerrahi Merkezi'nde acil hemşiresi, klinik hemşire ve başhemşire yardımcısı/hizmet- içi eğitim koordinatörü olarak çalıştı.

1997-2000 yılları arasında İÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü kadrosu ile Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi ve 2000 yılı itibarıyla Marmara Üniversitesi Hemşirelik Esasları anabilim dalında araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak çalıştı. 2012 yılında ise Karabük Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Dr. Öğretim Üyesi olarak çalışmaya başladı. Aynı üniversitede Hemşirelik Esasları ve Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı Başkanlıklarını yürütmüş olup halen bu üniversitede görevine devam etmektedir.

SSCI kapsamındaki uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayınları, kitap yazarlığı ve kitaplarda bölüm yazarlıkları ile yüksek lisans tez danışmanlıkları bulunmaktadır. Hemşirelik, hemşirelik esasları ve hemşirelik hizmetleri yönetimiyle ilgili olarak hemşirelik bakımının değerlendirilmesi, kalite, hasta ve çalışan güvenliği gibi konu alanlarıyla ilgilenmektedir. 2006 yılında Marmara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu ve Üniversite Vakıfları "Teşvik ve Destek Ödülü" ve bölüm yazarlığı yaptığı kitap ile Türkiye bilimler Akademisi (TÜBA) 2010 yılı Üniversite Ders Kitapları Telif ve Çeviri Eser mansiyon ödülü aldı.

Türk hemşireler Derneği ve Yönetici Hemşireler Derneği (YÖHED) üyesidir.

Evli ve bir çocuk annesidir.

E-mail: ayseguloksay@gmail.com



**Dr. Öğr. Üyesi Sevim Şen**

1997 İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek okul mezunudur. 2009 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İç Hastalıkları Hemşireliği ve 2016 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans programlarını ve 2014 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Doktora programını bitirdi.

1995-1998 yılları arasında Alman Hastanesi Yenidoğan Yoğun Bakım ve Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği, 1998-2003 yılları arasında Aventis İlaç Firmasında Tıbbi Satış Temsilciliği, 2006-2016 yılları arasında Yeditepe Üniversitesi Hastanesi'nde Diyabet Hemşireliği, Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği ve Hemşirelik Hizmetleri Direktörlüğü pozisyonlarında görev aldı.

2016 yılında Yeditepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde öğretim görevlisi ve Kalite Komisyonu üyesi olarak çalışmaya başladı. 2018 yılında aynı bölümde Dr. Öğr. Üyesi oldu ve halen bu bölümde öğretim üyesi olarak çalışmaktadır.

Sevim Şen, Yönetici Hemşireler Derneği'nin (YÖHED) üç dönem boyunca yönetim kurulu üyesi olarak görev yapmaktadır. Şen'in uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayınları, kitap bölümleri, lisans ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Sevim Şen, hemşirelik hizmetleri yönetimi, enfeksiyon kontrol hemşireliği, diyabet hemşireliği, hemşirelik eğitimi ve Nöro Linguistik Programlama (NLP) alanlarında çalışmalarını yürütmektedir.

E-mail: [sevim.sen@yeditepe.edu.tr](mailto:sevim.sen@yeditepe.edu.tr)



### **Dr. Öğr. Üyesi Aysun TÜRE**

2000-2004 yılları arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eskişehir Sağlık Yüksek Okulu'nda lisans eğitimini, 2006 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Yüksek Lisans programını, 2016 yılında İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Yönetim Doktora Programını bitirdi.

1998-2007 yılları arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde klinik hemşire, 2007-2009 yılları arasında nöbetçi müdür olarak çalıştı.

2009-2017 yılları arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü'nde Öğretim Elemanı olarak görev aldı. 2017 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda Dr. Öğr. Üyesi olarak çalışmaya başladı. 2018 yılında Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı'nda anabilim dalında anabilim dalı başkanı oldu ve halen bu görevine devam etmektedir.

Türe'nin SSCI, uluslararası ve ulusal hakemli dergilerde yayını, doktora ve yüksek lisans tez danışmanlığı bulunmaktadır. Aysun Türe, hemşirelik, hizmetleri yönetimi ve örgütsel davranış konu alanıyla ilgilenmekte ve çalışmalarını yürütmektedir.

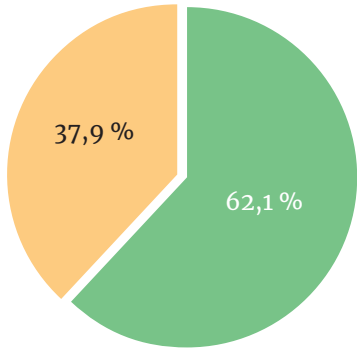
E-mail: aysunnture@gmail.com

# KONGRE DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

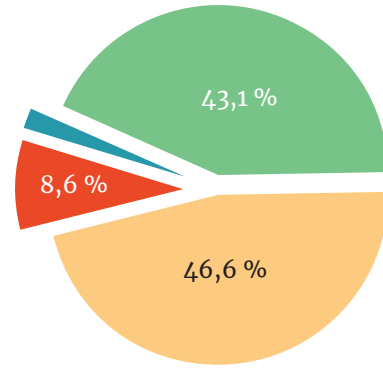




-Konferans benim için yararlı oldu.



-Konferans için süre yeterliydi.



Hiç Katılmıyorum



Katılıyorum



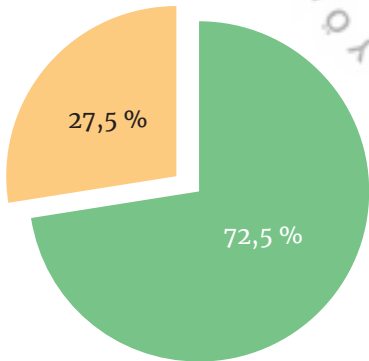
Katılmıyorum



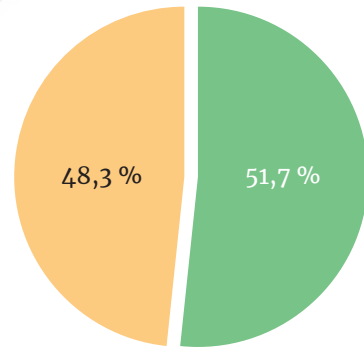
Tamamen Katılıyorum



-Konuşmacılar alanında yetkindi



-Konferansta öğrendiklerim uygulamaya aktarılabilir nitelikteydi.



Hiç Katılmıyorum



Katılıyorum



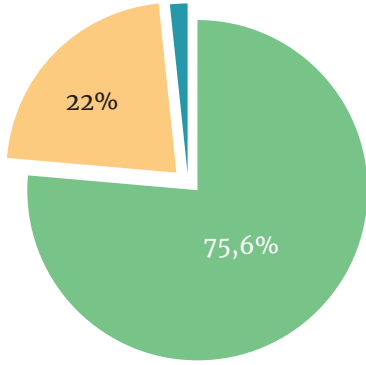
Katılmıyorum



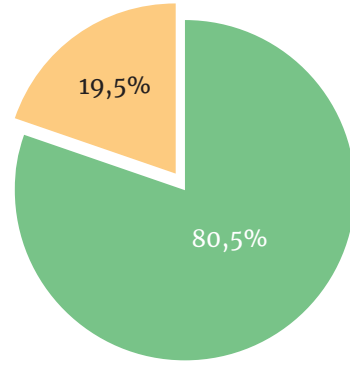
Tamamen Katılıyorum



-Kongre öncesi organizasyon  
(kongre web sayfası içeriği, bilgilendirme,  
kayıt, vb.) başarılıydı

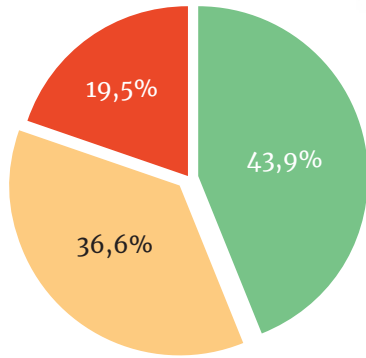


-Kongrede yer alan konferans  
ve panel konuşmalarının içeriği  
kongre temasına uygundu.

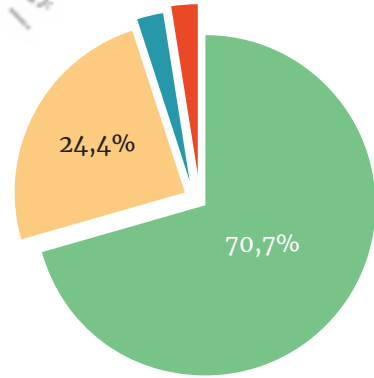


Hiç Katılmıyorum   
Katılıyorum   Katılmıyorum  
Tamamen Katılıyorum 

-Kongre sırasında çevrimiçi sunumlar  
zamanında ve teknik sorun  
olmadan gerçekleştirildi.

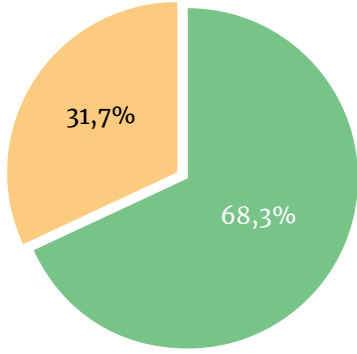


Kongre sırasında teknoloji ve çevrimiçi  
bağlanma konusunda sorun yaşamadım.

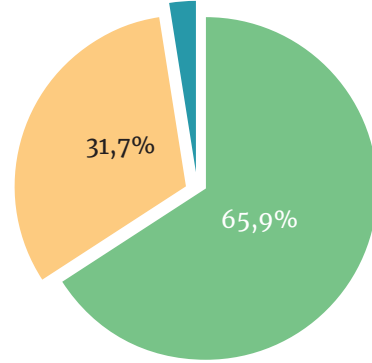


Hiç Katılmıyorum   
Katılıyorum   Katılmıyorum  
Tamamen Katılıyorum 

-Kongre sırasında katılımcıların soruları doyurucu biçimde yanıtlandı.



-Kongrede yer alan bildiriler yönetimde doğrudan ilişkiliydi.



Hiç Katılmıyorum



Katılıyorum



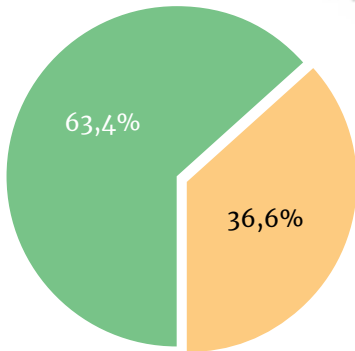
Katılmıyorum



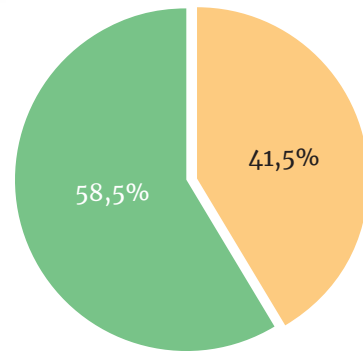
Tamamen Katılıyorum



-Kongrede yer alan bildiriler nitelikliydi



-Kongredeki konuşmalar ve bildiriler bakış açımı genişletti



Hiç Katılmıyorum



Katılıyorum



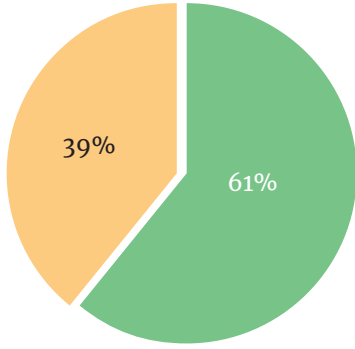
Katılmıyorum



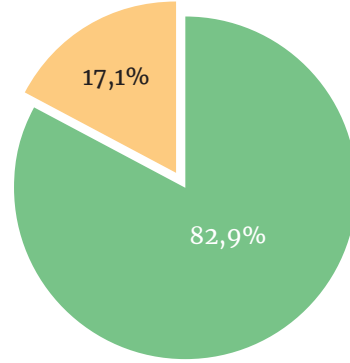
Tamamen Katılıyorum



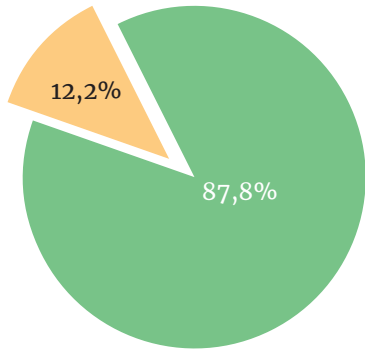
-Kongrede öğrendiklerimi uygulamaya  
aktarabileceğimi düşünüyorum.



-Genel olarak bu kongreden memnunum.



-Gelecekte yapılacak kongrelere katılmayı  
düşünürüm.



## 1.Ulusal Hemşirelik Yönetimi Kongre'sine İlişkin Katılımcı Yorumları

- Tüm hocalarımıza bilgi ve tecrübelerini aktardıkları için teşekkür ederiz
- Teşekkür ederim.
- Değerli çalışmalarınız için çok teşekkür ederim. Sayın hocalarıma katkıları için çok teşekkürler.
- Gayet iyi, güzel ve etkili bir kongreydi.
- Akademisyen meslektaşlarımız bazen çok fazla teoriye odaklanabiliyor, onun yerine süreçteki deneyimlerini dinlemek daha faydalı olabilir. Teorik bilgiye ulaşabiliyoruz ancak deneyimlere ulaşmak her zaman kolay olmuyor. Emeginize sağlık, her şey harikaydı... Saygılarımla.
- Emeginize sağlık.
- Teşekkür ediyorum.
- Emekleriniz için teşekkür ederim.
- Konu bütünlüğü ile sunumların sırası çok uygundu ve dikkatimi daha güzel topladım. Notlarımı aldım. Süremiz de gayet yeterliydi. Emeginize sağlık. Çok verimli bir gün geçirdim. Teşekkürler.
- Elinize sağlık.
- **Şeyda Hocayı dinlemek çok güzeldi.**
- **Çok teşekkür ederim emeğiniz için, bu kongrenin sonraki yıllarda da devam etmesini ümit ediyorum.**
- Emek veren tüm hocalarımız yetkinlikleriyle çok büyük katkılar sundular.
- Bu güzel organizasyon da emeği geçen herkese çok teşekkür ederim Sadece bir öneride bulunmak istiyorum. Bildirim kabul edilmiş. Ama ben kabul edildiğini O gün öğrendim. Sevinçle heyecanı bir arada yaşadım. Sahada yoğun olduğumdan hiç bakmak aklıma gelmedi. Benim de hatam var. Kabul edilenlere mail gönderilirse daha iyi olacağını düşünüyorum. Benim için çok güzel bir deneyim oldu. Sizin gibi adı duyulan değerleri hocalarımla tanışmakta büyük bir gurur kaynağıydı. İyi ki varsınız. Seneye görüşmek dileğiyle...Hocalarımızın sunumlarını ve deneyimlerini dinlemeye doyamadık, özellikle Haydar SUR, Şeyda SEREN İNTEPELER ve Emine TÜRKMEN hocalarımızı daha çok dinlemek isteriz. Uzun uzun anlatacakları organizasyonlar olmasını umut ederim
- Program amaca yönelik olarak düzenlenmiş. Yararlı olacaktır.

Gerçeği söylemek gerekirse işte çalışırken katıldığım için etkin dinleyemedim ama biliyorum ve farkındayım ki çok yararlı bilgiler vardı keşke kaydı olsaydı tekrar izleyebilseydim çok isterdim. Ya hafta sonu ya da akşam iş çıkış saatlerinden sonra olsaydı eminim daha çok verimli olacaktı. Çok üzüldüm etkin dinleyemediğim için. Bir de sunum sırasında konuşmacılar ekranın sol alt köşesinde kalınca slaytlardaki yazılar kapanıyor sağ alt köşeye aktarılırsa daha iyi olur bence. Çok etkin ve verimi yüksek olduğunu düşünüyorum. Teşekkürler.

Uygulamayla bütünleşecek bir akademik yapılanma nasıl kurulabilir. Bu konuyla ilgili proje geliştirme ya da yapılabilecekler konusunda tartışma, program geliştirme oturumları sonraki dönemlerde planlamaya alınabilirse bu çıkmaza bir ışık tutabiliriz.

- Harika oturumlardı. Tamamen alana yönelik, yöneticilik niteliklerine yönelikti. Emeğinize sağlık. Tebrikler.
- Panelistler felsefi boyutta konuşsaydılar daha yararlı olabilirdi.
- Harika ve başarılı bir kongre oluyor herkesin Emeğine sağlık.
- Kıymetli hocalarım emeğinize sağlık, böylesi güzel bir kongreyi bizlere sunduğunuz için. İyi ki varsınız.
- Özellikle 1. Oturum çok iyiydi. Teşekkürler.
- Panelde konuşulan konuların her biri tek başına bir sempozyum konusu olmayı hak ediyor. Bu konular daha uzun sürelerde değerlendirileceği programlar yapılmalıdır.
- Teşekkür ederim.  
Gayet verimli ve etkili bir kongre oldu.
- Devamını diliyorum.
- Sunumlar ve paylaşımlar çok güzel ve verimli program için teşekkürler.
- Teşekkür ederim. Keşke daha fazla zaman olsaydı daha detaylı bilgiler alabilseydik.
- Çok verimli güzel bir gündü. Herkesin ellerine emeklerine sağlık. Seneye görüşmek dileğiyle.
- Tebrik ederim.
- Gayet etkili ve verimli bir kongreydi.
- Ellerinize sağlık, dolu dolu bir programdı fakat zamanlama konusunda daha hassas olunması ve bildiri programına daha sadık olunmasını isterdim.
- Her şey çok güzeldi elinize sağlık hocalarım.
- Düzenleme kurulu üyelerinin kutluyor, başarılar diliyorum.
- Teşekkür ederim.
- Öncelikle emeklerinize sağlık hocalarım.
- Benim önerim bilimsel programın duyurusu yönünde ve daha net anlaşılır şekilde düzenlenmesi (tasarım anlamında) olacaktır. Oturum başkanları şeklinde belirtilebilirdi. Bazı hocalarımız da oturum başkanı ve sunucu yönünde benim yaşadığım karmaşayı yaşadığı diye gördüm. Dolu dolu iki gün için teşekkür ederim.
- Emeğinize teşekkür ederim
- Sizler gibi değerli bana ışık tutacak örnek olacak hocalarımla tanışmak benim için çok önemliydi. Böyle organizasyonlarda beraber olmak dileğiyle iyi ki varsınız
- Kongre aşırı verimli ve keyifliydi hocalarımızla buluşabilmek böyle güzel bir kongrede yer almak güzel bir deneyimdi bir sonrakini heyecanla bekliyoruz
- Kıymetli hocalarım çok güzel bir kongre oldu, emeklerinize sağlık, daha nicelerinin olmasını temenni ediyorum
- Molalar çok kısaydı ama konular çok güncel ve içerikleri doygun olduğundan zihinsel yorgunluğuma rağmen ekran başından ayrılamadım.
- Emeğinize sağlık. Saygıdeğer Hocalarımıza Ankara'dan Saygılar ve Selamlar
- Ben sürekli bağlanma sorunu yaşadım. Daha detaylı bilgi verilebilirdi bağlanma ile ilgili. Bağlanması gereken siteyi ne duydum ne gördüm, ilk defa böyle bir site ya da internet sunu-

cusu? **İlk karşılaşım ve ben** çok zorlandım. Acaba daha bilindik bir sunucu ile mi çalışılıydı mesela zoom, google meet, classroom vs. gibi. Ama buna rağmen benim **için verimli oldu. Teşekkür** ederim. Yeni kongre konferans kurslarınız olursa bilgi almak isterim. Bir de daha sonra dinleyebilmek izleyebilmek kaçırdığımız yerleri tekrarlamak iyi olurdu. Bir dahakine daha etkin bir internet sunucusu ile karşılaşmak dileğiyle. Gerçi bunu da öğrendim artık. Teşekkürler her şey için.

- Kullanılan uygulama webex olması çok kullanılmayan bir alt yapı olduğu için biraz sıkıntılıydı bence. Ama genel olarak teknik moderatörler çok yardımcı oldu herkese. Gözlemim bu yönde. Emeginize sağlık. Teşekkürler. Çok beğendim. İlgile izledim. Devamını mutlaka bekliyoruz. Saygılarımla...
- Bildiri oturumlarında 10 bildiri çok fazla özellikle kişiler süreye çok uymadıkları için ve on-line takibin de zor olması çok yorucu.
- Bildiri oturumların 5 ile sınırlandırılması daha uygun olurdu
- Zaman yönetimi daha iyi olmalı çok sarkmalar oldu. Çevrim içinde 10 saate yakın ekranda kalmak yorucu.
- Emeği olan tüm hocalarıma teşekkür ediyorum. Aranızda olmak gerçekten heyecan ve mutluluk vericiydi.
- Kongre içeriği çok güzel fakat çok yoğundu. Ya içerik az tutulmalı ya da süre daha da uzatılmalıydı. Sürekli tüm sunumlar bir an önce sunulsun bitsin süre yetişsin çabasına girildi.



