

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ
2023-2024 EĞİTİM ÖĞRETİM YILI BAHAR DÖNEMİ

HEM310-HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERS KİTAPÇIĞI



DERSTEN SORUMLU ÖĞRETİM ELEMANLARI

Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN
Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ
Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER

SAMSUN
2024

İÇİNDEKİLER

1. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Misyon, Vizyon, Amaçlar, Değerler ve Program Çıktıları.....	3
2. Hemşirelikte Yönetim Dersi	
2.1. Dersin Tanımı ve Amacı	4
2.2. Dersin Genel Hedefleri.....	5
2.3. Dersin Programdaki Yeri.....	5
2.4. Dersin Öğretim Yöntem ve Teknikleri.....	5
2.5. Dersin Değerlendirmesi.....	5
3. Haftalık Ders Programı	
3.1. Hemşirelikte Yönetim Dersi Haftalık Ders Programı.....	7
4. Uygulama Rehberi	
4.1. Uygulama Rehberi.....	14
5. Uygulama İlkeleri.....	33
6. Formlar	
6.1. Öğrenci Klinik Uygulama Değerlendirme Formu (Öğretim Elemanı-Rehber Hemşire)	34
6.2. Hemşirelikte Yönetim Dersi Uygulama Ödevleri Değerlendirme Formu.....	35
6.3. Öğrenci Klinik Uygulama Değerlendirme Formu (Genel Değerlendirme).....	36
6.4. İş Kazası Bildirim Algoritması.....	37
6.5. İş Kazası Önleme ve Bildirim Talimatı.....	38
6.6. İş Kazası Bildirim Formu.....	39
7. Hemşirelikte Yönetim Dersi Kaynak Listesi.....	40
8. Ders Konularına İlişkin Kanıtlar	41

ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ
2023–2024 EĞİTİM-ÖĞRETİM YILI BAHAR DÖNEMİ
HEM310-HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERSİ

**1. ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ MİSYON, VİZYON, AMAÇLAR, DEĞERLER VE PROGRAM
ÇIKTILARI**

Misyonumuz: Birey, aile ve toplumun sağlık ve hastalık deneyimini insancıl bir şekilde yönetebilen değişen sağlık ortamında küresel toplumun ihtiyaçlarına etik, kanıta dayalı uygulama ile cevap veren mesleğine bağlı, duyarlı ve dinamik hemşire liderler yetiştirmektir.

Vizyonumuz: Birey, aile ve toplumun sağlığını geliştirmek üzere ulusal ve uluslararası düzeyde hemşirelik disiplinine yön verecek yenilikçi ve profesyonel hemşireler yetiştiren lider bir bölüm olmaktır.

Hemşirelik Bölümü Amaçları;

- 1.Ulusal/ uluslararası sağlığı ilgilendiren kuruluşlarda ya da akademik alanda istihdam edilir.
- 2.Sürekli yenilenme ve gelişme bilinciyle akademik ve kişisel gelişimine devam eder.
- 3.Hemşirelik etik ve uygulama standartlarına uygun bütüncül ve insancıl bakım verir.

Hemşirelik Bölümü Program Çıktıları;

1. Sağlık politikaları, düzenlemeleri ve mevzuatla ilgili olarak hemşirelik rollerine ilişkin temel bir anlayış ve tutum geliştirir.
2. Hemşirelik ve diğer disiplinlerdeki kanıta dayalı kuramsal bilgiye ulaşarak hemşirelik eğitim, uygulama, araştırma ve/veya yönetiminde kullanır.
3. Araştırma temelli ve kanıta dayalı çalışmalar ile hemşirelik disiplininin gelişimine bireysel katkı sağlar.
4. Güvenli ve kaliteli hemşirelik uygulamalarını destekleyen yenilikçi bilişim ve/veya bakım teknolojilerini kullanır.
5. Kişisel ve mesleki gelişiminin bir parçası ve gereği olarak, yaşam boyu öğrenme, yaratıcılık ve eleştirel düşünmeyi benimser ve sürdürür.
6. En az bir yabancı dili kullanarak hemşirelik ve sağlık alanındaki gelişmeleri izler ve paylaşır.
7. Hemşirelik eğitim, yönetim, uygulama ve/veya araştırmasında, disiplin içi/disiplinler arası etkili iletişim ve işbirliği becerilerini kullanır.

8. Sağlığın geliştirilmesi, sürdürülmesi ve iyileştirilmesi amacıyla bireylere, ailelere, gruplara ve topluma güvenli, yetkin, şefkatli, etik, bütüncül, çevreye ve kültüre duyarlı hemşirelik bakımı sağlar.
9. Bireyselleştirilmiş, güvenli, kaliteli hemşirelik bakımına liderlik eder.

Değerlerimiz; Hemşirelik bölümü olarak kaliteli sağlık bakım hizmetlerine erişimin bir ayrıcalık değil sosyal bir hak olduğuna inanıyor ve bunu en temel değer olarak kabul ediyoruz. Bunun yanı sıra Atatürk ilke ve inkılaplarını ve aşağıdaki değerleri Temel Değerlerimiz olarak sunuyoruz:

Bakım: Bakım hemşirelik uygulamasının özüdür. Bireyin eşsizliği temelinde insanlara merhametli, vicdanlı, bütüncül, şeffaf, alturistik ve katılımcı bir yaklaşımla bakım vermeye kararlıyız.

Duyarlılık: Kültür, evre, birey, toplum, toplumsal cinsiyet eşitliği ve hakkaniyet temelinde insanların bakım çağrılarını duymaya, etik ve saygınlık standartlarına dayalı olarak bu çağrıya yanıt vermeye kararlıyız.

Etik: Hemşirelik eğitimi, uygulaması ve araştırmasında evrensel ve bilimsel etiğe uygun, insana ve değerlerine saygılı, adil, dürüst ve hakkaniyetli olmaya kararlıyız.

Profesyonellik: Sosyal adalet ve eşitliğin sağlık hizmetlerine entegrasyonuna, düşünce özgürlüğüne, örgütlenme bilincine dayanan, özgüvenli, iletişim becerileri gelişmiş lider, entelektüel hemşireler olmaya kararlıyız.

Bilimsellik/Yenilikçilik: Bir uygulama mesleği ve bir akademik disiplin olarak hemşirelikte, kanıta dayalı bakımı uygulamak için yeni bilgileri keşfetmeye, yaymaya ve hemşirelik bilimini geliştirmeye kararlıyız.

Katılımcılık/paydaş odaklılık: Hemşirelik ğrencilerinin tüm potansiyellerini geliştirmek üzere katılımcı, etkileşimli eğitim ve ğretim anlayışını geliştirmeye ve sürdürmeye kararlıyız.

2. HEMşİRELİKTE YÖNETİM DERSİ

2.1. Dersin Tanımı ve Amacı

Dersin kısa tanımı: Bu ders; yönetim ve hemşirelik hizmetleri yönetimi ile ilgili temel kavram ve kuramlar doğrultusunda hemşirelere liderlik yapabilmek için gerekli olan bilgi ve becerileri içerir.

Bu dersin amacı; öğrenciye, hemşirelik hizmetinin sunulduğu her ortamda güvenli, kanıta dayalı ve kaliteli bakım hizmeti sunmasını sağlayacak, yönetim ve hemşirelik yönetiminin temel kavram, kuram, yasal ve etik ilkeleri ışığında, değişen gereksinimleri dikkate alarak hemşirelik hizmetlerini yönetmeye ve liderlik etmeye ilişkin bilgi, beceri ve tutumu kazandırmaktır.

2.2. Dersin Genel Hedefleri

Bu derste öğrencinin;

1. Hastane ve hemşirelik hizmetlerini organizasyon yapıları ve ilkeleri doğrultusunda yorumlayabilmesi,
2. Sağlık ve hemşirelikle ilgili yasa, mevzuat ve yönetmelikleri bilip sağlık kurumlarındaki uygulamalarla uygunluğunu kalite standartlarını doğrultusunda tartışabilmesi,
3. Birey, toplum ve sağlık ekibinin tüm üyeleriyle etkili iletişim çerçevesinde ekibin etkin bir üyesi rolüyle hareket ederek olası çatışmalara sorun çözme yaklaşımlarını kullanarak çözüm yolları üretebilmesi,
4. Yaşam boyu öğrenme ve kanıta dayalı uygulamaları liderlik ve değişim önderliği rolünü üstlenerek hemşirelik uygulamalarına yansıtabilmesi hedeflenmektedir.

2.3. Dersin Programdaki Yeri

Bu ders “Hemşirelik Lisans Programı” içinde, 3. sınıf bahar döneminde açılan 6 AKTS değerinde bir ders olup, haftada 4 saat teorik, 4 saat uygulama şeklinde programda yer alır. Dersler örgün eğitim kapsamında sınıfta işlenecektir.

2.4. Dersin Öğretim Yöntem ve Teknikleri

2.4.1. Örgün Eğitim Kapsamında Dersin Öğretim Yöntem ve Teknikleri

Bu dersin teorik kısmı sunum, tartışma, görsel işitsel materyaller, grup/bireysel çalışmalar ve ödevlerin bir kombinasyonu olarak yürütülür. Derslerin işleyişinde Klasik Eğitim Modeli’ne ek olarak güncel kaynaklar ve klinik alandan zengin örneklerle aktif öğretim yöntemleri (anlatım, tartışma, soru-cevap, beyin fırtınası, kavram haritası, vaka tartışması, rol-play, örnek olay, grup çalışması, sorun çözme ve klinik karar verme (hemşirelik süreci), ödev, örneklendirme/gösterim (video, film gösterimi ve tartışması) kullanılır. Ayrıca ders içeriğinde yer alan bazı konularda davetli konuşmacılar ve yönetici hemşirelerin sunumları ve deneyimlerinden yararlanılır.

Öğrenciler, ders programında belirtilen kaynakları okumak, verilen ödevleri yönergesine göre hazırlamak ve zamanında teslim etmekle yükümlüdür. Kaynakların ders öncesinde okunması dersin başarılması için gereklidir. Temel kaynak olarak tanımlanan kitaplara (Hemşirelikte Yönetim, Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi) ek olarak verilen okumalar bireysel gelişimi destekleyecektir.

2.5. Dersin Değerlendirmesi

Dersin değerlendirilmesini bir ara sınav, bir yarıyıl sonu sınavı ve uygulama notu oluşturmaktadır. Dersin değerlendirilmesinde, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sınav Yönetmeliği ve Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Uygulamalı Dersler İlke, Usul ve Esasları (<https://hemsirelik-ssbf.omu.edu.tr/tr/egitim/lisans-egitimi/staj>

ilkeleri/Hemşirelik%20Bölümü%20Uygulamalı%20Dersler%20İlke,%20Usul,%20Esaslar%20(1).pdf)

uygulanır. Dersin uygulamasına devam zorunluluğu bulunmakta olup dersin %20'sinden fazlasına (1 gün) devam etmeyen öğrenci yarıyıl sonu sınavına alınmaz.

Değerlendirme yöntemi	Ara Sınav Notu	Final Sınavı Notu	Başarı Notu
Sınavlar	$\frac{\text{Ara Sınav notu} + \text{Uygulama notu}}{2}$	$\frac{\text{Final Sınav notu} + \text{Uygulama notu}}{2}$	$\text{Arasınav notu} \times \%40$ + $\text{Final sınavı notu} \times \%60$
	Uygulama Notu		
Yazılı Uygulama sınavı		%15	
Uygulama Ödevleri		%70	
Öğretim Elemanı-Rehber Hemşire Değerlendirmesi		%15	

2.6. Eğitim Sürecinde İletişim

HEM 310 Hemşirelikte Yönetim dersine ilişkin sorularınızı öğretim elemanlarına aşağıdaki e-posta adreslerinden iletebilirsiniz.

Öğretim Elemanları	İletişim/E-posta adresi
Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN	unaldin25@gmail.com
Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ	glcan.takran8@gmail.com
Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER	gtuncer2312@gmail.com

3. HAFTALIK DERS PROGRAMI

TARİH SAAT	KONU	KAVRAMSAL İÇERİK	ÖN HAZIRLIK	KANITLAR	ÖĞRETİM ELEMANI
01.03.2024 10:00-12.00 13.15-17.00	Tanışma Dersin tanıtımı • Genel Sağlık Sistemi-Sağlık politikaları ve hemşireliği ilgilendiren sağlık mevzuatı	Dersin ve öğretim elemanlarının tanıtımı Ders süreçleri ve ilgili okuma kaynaklarının tanıtımı Ders bilgi kitapçığının tanıtımı Sağlık Politikaları-Hemşireliği İlgilendiren Yasal Düzenlemeler (Hemşirelik Kanunu, Hemşirelik Yönetmeliği)	<ul style="list-style-type: none"> Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2023). Hemşirelikte Yönetim Yönetimi. 2. Baskı. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. 	<ul style="list-style-type: none"> Kasapoğlu A. (2016). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü, Sosyoloji Araştırmaları Dergisi,19(2):131-174 Çelebi Çakıroğlu, O. Harmancı Seren, A.K. (2016). Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın Sağlık Sistemi ve Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkileri, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(3): 37-43. Madenoğlu Kıvanç, M. (2015). Evrensel Sağlık Bildirgeleri ve Türkiye’de Sağlık Reformları, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 2(3):162-166. http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/files/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yasa/1.3.6283.pdf http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yonetmelikler/8-mart-2010-hemsirelik-yonetmeliği.aspx http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yonetmelikler/19-nisan-2011-hemsirelik-yonetmeliğinde-degisiklik-yapilmasina-dair-yonetmelik.aspx https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/36134,siy2018trpdf.pdf?0 	Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN
08.03.2024 09:30-12.00 13.15-17.00	<ul style="list-style-type: none"> Yönetim Kavram ve kuramları Yönetim Süreci ve Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi 	Dersin ve öğretim elemanlarının tanıtımı Ders süreçleri ve ilgili okuma kaynaklarının tanıtımı Ders bilgi kitapçığının tanıtımı *Yönetim ve İlgili Kavramlar *Yönetim Süreci *Organizasyon İlkeleri *Yönetim Teorileri	<ul style="list-style-type: none"> Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2023). Hemşirelikte Yönetim Yönetimi. 2. Baskı. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Uyer, G. ve Kocaman, G. (2016). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı. İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları. Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul, 17. Baskı, Beta Yayıncılık. 	Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 11, 523–547.	Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN

<p>15.03.2024 09:30-12.00 13.15-17.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • İletişim • Çatışma Yönetimi • Değişimin Yönetimi • Ekip Çalışması 	<ul style="list-style-type: none"> • İletişim süreci • Çatışma Yönetimi • Değişimin Yönetimi ve aşamaları • Ekip çalışması ve özellikleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. • Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2023). Hemşirelikte Yönetim Yönetimi. 2. Baskı. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. • Bahçecik, A.N., Öztürk, H. (Eds). (2017). Hemşirelikte Liderlik Roller ve Yönetim İşlevleri, Nobel Tıp Kitabevi. • Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul, 17. Baskı, Beta Yayıncılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Kwame, A., & Petrucka, P. M. (2021). A literature-based study of patient-centered care and communication in nurse-patient interactions: barriers, facilitators, and the way forward. <i>BMC nursing</i>, 20(1), 1-10. • Fowler, K. R., Robbins, L. K., & Lucero, A. (2021). Nurse manager communication and outcomes for nursing: An integrative review. <i>Journal of nursing management</i>, 29(6), 1486-1495. • Ghezeljeh, T. N., Farahani, M. A., & Ladani, F. K. (2021). Factors affecting nursing error communication in intensive care units: A qualitative study. <i>Nursing Ethics</i>, 28(1), 131-144. • James, S., McInnes, S., Halcomb, E., & Desborough, J. (2020). Lifestyle risk factor communication by nurses in general practice: Understanding the interactional elements. <i>Journal of Advanced Nursing</i>, 76(1), 234-242. • Labrague, L. J., & McEnroe-Petitte, D. M. (2017). An integrative review on conflict management styles among nursing students: Implications for nurse education. <i>Nurse education today</i>, 59, 45-52. • Abou Ramadan, A., & Eid, W. (2020). Toxic leadership: conflict management style and organizational commitment among intensive care nursing staff. <i>Evidence-Based Nursing Research</i>, 2(4), 46-59. • Gökçe, E., Atıcı, M., & Arslan, S. (2021). Hemşireler ile hastalar arasındaki iletişim sorunları ve beklentiler: Nitel bir araştırma*. <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 8(2), 171-180. • Çal, A., Çavuşoğlu, F., & Avcı, İ. A. (2022). Hemşirelerin göçmen bireylere bakım verirken yaşadıkları sorunlar ve çözüme yönelik öneriler. <i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi</i>, 15(2), 197-206. • Arslan, S., Taylan, S., Gözüyeşil, E., Gülden Küçükakça, G., Akıl, Y., İnce, S. (2018). Hemşirelerin Çatışma ve Şiddete Yönelik Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi, Kastamonu Sağlık Akademisi, 3 (1):1-20 • Atam, S., Dindar, Z., & Alan, H. (2020). Değişime dirençte yönetici hemşirenin rolü. <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 7(2), 316-322. • Avcı, E., & Başer, M. (2019). Klinik Karar Verme Sürecinde Hemşirelerin Liderlik Özellikleri. <i>ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi</i>, 6(2), 1-5. • Başaran, S., Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte Güç Kavramının Analizi. <i>Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi</i> (2014) 62-73. • Başol, E. (2018). Hasta ile sağlık çalışanları (doktor ve hemşire) arasındaki iletişim sorunları ve çözüm önerileri. <i>International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal</i>, 4(1), 76-93. • Cengiz, G., & İntepeler, Ş. S. (2021). Hasta Güvenliği İletişim Aracına Uygun Nöbet Teslim Sürecinin Geliştirilmesi ve Değerlendirilmesi. <i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi</i>, 14(4), 404-412. • Çelebi Çakıroğlu, O., Harmancı Seren, A.K. (2019). Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki. <i>J Psychiatric Nurs</i>, 10(3):211-217. • Çelebi Çakıroğlu, O., Harmancı Seren, A.K. (2019). J Psychiatric Nurs; Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki, 10(3):211-217. • Çelik, A., & Karaca, A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. <i>Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi</i>, 14(4), 254-263. • Çınar, F., Toker, F. (2018). Ameliyathane Hemşirelerinin Değişime Açıklığa İlişkin Değerlendirmeleri, <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 1(5):19-26. • Çınar, F., Toker, F. (2018). Ameliyathane Hemşirelerinin Değişime Açıklığa İlişkin Değerlendirmeleri, <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 1(5):19-26. 	<p>Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ</p>
--	--	---	---	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> • Dinçel, Y. M. (2019). Çalışma Ortamlarında Hekim-Hemşire Arasındaki Çatışma Nedenleri ve Çatışmaların Yönetimi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 6(3), 256-265. • Dirik,H.F., Seren İntepeler,Ş. (2019). Geçmişten Günümüze Otantik Liderlik ve Sağlık Alanına Yansımaları. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 6(2):164-170 • Gökçe, E., Atıcı, M., & Arslan, S. (2021). Hemşireler ile hastalar arasındaki iletişim sorunları ve beklentiler: Nitel bir araştırma*. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 8(2), 171-180. • Kavuran, E., Eda, A. Y., Emrah, A. Y., & Aksoy, M. (2021). Hemşirelerin Ekip Çalışması ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. Turkish Journal of Science and Health, 2(1), 45-56. • Özkol Kılıç, K. Öztürk, H. (2019). Hemşirelikte Otantik Liderlik, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(6):55-63. • Tuna, R., & Dalli, B. (2018). Hemşirelerin Nöbet Devir Teslim Etkinliği ve İlişkili Değişkenler. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, (4), 432-437. • Ünalı Baydın, N., Topçu,İ., Tiryaki Şen,H., Ateş,N., Erdem,B., Yıldırım,A. (2017). Kamu hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin liderlik davranışları üzerine bir araştırma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 4(3):89-97. • Yerköy, A., & Figen, O. (2020). COVID-19 Pandemisinde gizli kahramanlar: Hemşire liderler. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 6(3), 625-638. • Yılmaz,H., Kantek, F. (2016), Türkiye'deki Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzları: Literatür İnceleme. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(2):110-117. • Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The Relationship of Nursing Teamwork and Job Satisfaction in Hospitals. SAGE Open Nursing, 9, 23779608231175027. • Taskiran Eskici, G. & Baykal, Ü. (2021). The Turkish version of the Nursing Teamwork Survey: A validity and reliability study. International Journal of Nursing Practice, 27, e12887. 	
<p>22.03.2024 09:30-12.00 13.15-17.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kalite yönetimi • Sorun çözme ve Karar Verme • Güç ve Hemşirelikte Liderlik 	<ul style="list-style-type: none"> • Toplam kalite yönetimi • Sorun çözme süreci ve araçları • Güç kavramı ve liderlik çeşitleri 	<ul style="list-style-type: none"> • Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. • Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2023). Hemşirelikte Yönetim Yönetimi. 2. Baskı. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. • Ekici, D. (2013). Sağlık Hizmetinde Toplam Kalite Yönetimi, Sim Matbaacılık, Ankara. • Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul, 17. Baskı, Beta Yayıncılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Akbolat, M., Işık, O., Yılmaz, A. (2012). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6:35-50. • Atman, Ü. (2011). Hasta Bakım Hizmetlerinin Kalitesinin Geliştirilmesinde Kanıtı Dayalı Uygulamanın Rolü, III. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara, Azim Matbaacılık, 149-156. • Celebi Cakiroglu, O., & Tuncer Unver, G. (2023). Toxic leadership, mental well-being and work engagement among nurses: a scale adaptation study and structural equation model approach. Journal of Health Organization and Management. • Fedai, T., Çetin, M., Teke, A. (2010). Tedavi Sürecindeki Gereksiz Değişkenlerin Pareto Analizi ile Değerlendirilmesi, Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(19): 184-190. • Harward Business Review, Yöneticinin Elkitabı. (2022).Harward Business Review Press. • Maxwell, J.,C. (2015). 360 Derece Lider. Beyaz Yayınları, İstanbul. • SB Sağlıkla Kalite Standartları Rehberi -Hastane (2016) • Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. <i>Journal of Nursing Management</i>, 28(5), 1104-1113. • Labrague, L. J., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., Burney, I. A., & Abu AlRub, R. (2023). Factors associated with millennial nurses' intention to pursue formal leadership roles: a cross-sectional study. <i>Leadership in Health Services</i>. • Taskiran Eskici, G., Uysal Kasap, E., & Gumus, E. (2023). Relationships between leadership behaviour of nurse managers and nurses' levels of job satisfaction and compassion fatigue during the COVID-19 pandemic. <i>Nursing Open</i>, 10, 4548-4559. 	<p>Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER</p>

				<ul style="list-style-type: none"> Taşkıran Eskici, G. (2021). Hemşirelikte liderlik ve çalışan odaklı liderlik yaklaşımları. İçinde Y. Varışoğlu & P.I. Vural (Ed.), Sağlık & Bilim: Hemşirelik-3 (1. Baskı, 227-250). İstanbul: Efe Akademi Yayınevi. 	
<p>29.03.2024 09:30-12.00 13.15-17.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> İnsan Kaynakları Yönetimi-I *İnsan kaynakları yönetimi kavramları ve işlevleri *İş analizi ve iş tanımı *İnsan gücü planlama, *Personel bulma seçme ve yerleştirme 		<ul style="list-style-type: none"> Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2022). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Ekici, D. (2013). Sağlık Hizmetinde Toplam Kalite Yönetimi, Sim Matbaacılık, Ankara. Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul, 17. Baskı, Beta Yayıncılık 	<ul style="list-style-type: none"> Acar, M. D., & Bulut, E. (2021). Yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinin motivasyonları üzerine niteliksel bir araştırma. <i>Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi</i>, 8(2), 223-230. Akbolat, M., Işık, O., Yılmaz, A. (2012). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi, <i>Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi</i>, 6:35-50. Cabar, H. , Serinkan C.(2010). Sağlık Çalışanlarının Gütülenmesi ile İlgili Etmeler: Devlet Hastanesi çalışanlarına Yönelik Bir uygulama, <i>Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi</i>, 2:57-64. Dost, A. (2016). Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Performans Değerlemenin Önemi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2): 228-238. Ersoy, E. O., Abdülkerim, Ş., Öz, A., Aslan, G., Kavak, P. B., Fakılı, D., & Topeli, A. (2017). Yoğun Bakım Ünitelerinde Hemşire İş Yükünün Değerlendirilmesi. <i>Turkish Journal of Medical & Surgical Intensive Care Medicine/Dahili ve Cerrahi Bilimler Yogun Bakim Dergisi</i>, 8(1). Kahraman, G., Ekim, R., Harmancı Seren, A.K. (2019). Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Klinik Basamaklandırma Modelinden Memnuniyet Durumları. <i>Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi</i>, 1(1): 47-52. Kahraman, G., Engin, E. , Dülgerler, Ş. Öztürk, E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, <i>Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi</i>, 4:12-18. Karatazla, M. (2020). Türkiye’de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. <i>Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi</i>, 4(1), 8-13. Korkmaz, Z., Derince, D., Başdaş, Ö., Bayat, M., & Erdem, E. (2020). Yenidoğan yoğun bakım ünitesinde bakımın sürekliliği uygulamasına ilişkin hemşirelerin görüşleri: Nitel bir çalışma. <i>Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi</i>, 3(3), 211-217. Özçelik, H., Fadiloğlu, Ç., Karabulut, B., Uyar, M., Elbi, H., Eyigör, S., & Kuzeyli Yıldırım, Y. (2014). Kanser hastasının palyatif bakımında vaka yönetimine dayalı multidisipliner bakım protokolü. <i>Ağrı Dergisi</i>, 26(2), 47-56. Özkan, Ş., & Uydacı, M. (2020). Kamu Hastanelerinde İş Yüküne Dayalı Hemşire İşgücü Gereksiniminin Belirlenmesi. <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 7(3), 339-352. 	<p>Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER</p>
<p>05.04.2024 09:30-12.00 13.15-17.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> İnsan Kaynakları Yönetimi-II *Çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler Personel yetiştirilmesi ve geliştirilmesi Kariyer geliştirme 		<ul style="list-style-type: none"> Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Ed.) (2022). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul. Ekici, D. (2013). Sağlık Hizmetinde Toplam Kalite Yönetimi, Sim Matbaacılık, Ankara. 	<ul style="list-style-type: none"> Sevinç, E, Sabuncu, N. (2018). Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Bir Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri. <i>İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi</i> , (6) , 585-606. Şahin, N., Arslan Özkan, H., Can Gürkan, Ö., Yıldız, H., Çingir, M., & Ekşi, Z. (2018). Ülkemizde Kadın Sağlığı Hemşireliği Alanında Çalışan Akademik İnsan Gücünün İncelenmesi. <i>Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi</i>, 1(1), 15-16. Ten Hoeve Y, Drent G, Kastermans M. Factors related to motivation, organisational climate and work engagement within the practice environment of nurse practitioners in the Netherlands. <i>J Clin Nurs</i>. 2024 Feb;33(2):543-558. doi: 10.1111/jocn.16914. Epub 2023 Oct 20. PMID: 37864377. Yeşilyurt, T., Şahin, S. K., Demir, S. A., Yalazı, R. Ö., & Vaizoğlu, D. (2023). COVID-19 Küresel Salgınında Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleğe İlişkin Görüşleri ve Mesleki Gütülenme Düzeyleri. <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 10(1). 	<p>Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • İnsan Kaynakları Yönetimi-III *Başarım değerlendirme *Disiplin ve denetleme *Güdüleme *Mesleki/Sen dikal Örgütlenmeler 		<ul style="list-style-type: none"> • Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul, 17. Baskı, Beta Yayıncılık 	<ul style="list-style-type: none"> • Yılmaz, A. A., Palaz, S. C., Yiğit, Ü., Şendur, E. G., Bulut, M., & İlçe, A. Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya İlişkin Gereksinimleri. <i>Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi</i>, 5(2), 83-92. 	
<p>19.04.2024 09:30-12.00 13.15-17.00</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hasta ve Çalışan Güvenliği • Afet Yönetimi Risk ve Kriz Yönetimi 			<ul style="list-style-type: none"> • Fisun, V., Seval, Ç. & Birol, V. (2014). Sık karşılaşılan ilaç uygulama hataları ve ilaç güvenliği. <i>Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi</i>, 5(4), 271-275. • Barış, V. K. & İntepeler, S. Ş. (2017). Hasta düşmelerinin önlenmesinde teknoloji kullanımı. <i>Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi</i>, 4(1), 29-36. • Mankan, T. & Kara Kaşıkçı, M. (2015). Hemşirelerin hastane enfeksiyonlarını önlemeye ilişkin bilgi düzeyleri. <i>İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi</i>, 4(1), 11-16. • Sağlıkta Kalite, Akreditasyon ve Çalışan Hakları Dairesi Başkanlığı, https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/ • https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-12638/sks-rehberleri.html • https://shgmkalitedb.saglik.gov.tr/TR-94080/ulusal-hasta-guvenligi-hedefleri-hakkinda.html • https://hgbs.saglik.gov.tr/ • https://cgbs.saglik.gov.tr/ • Sançar B, Taş S, Aktaş D. Hemşirelerde İşe Bağlı Kas-İskelet Sistemi Rahatsızlıklarının Görülme Sıklığı ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi. <i>Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi</i> 2021;8(2):231-238. DOI: 10.31125/hunhemsire.968925 • Turan Ş. , Khorshid L. (2022).Hemşirelerin Çalışma Ortamında Maruz Kaldıkları Ergonomik Risklerin İncelenmesi. <i>Journal of Nursology</i>,25(3): 126-131. • Moustafa HM, Mohamed MAE-R, El-Tahry SI, Ibrahim NM. Relationship Between Back Pain With Nursing Activities and the Use of Body Mechanics Among Nurses Working In General Hospitals. <i>Port Said Scientific Journal of Nursing</i>. 2022;9(1):119-44 • Hasta ve Çalışan Güvenliğinin Sağlanmasına Dair Yönetmelik. Resmî Gazete Sayı: 27897, 6 Nisan 2011 • https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377299/lang--tr/index.htm • Taskiran Eskici, G., & Baykal, U. (2022). Frequency, reasons, correlates and predictors of missed nursing care in Turkey: A multi-hospital cross-sectional study. <i>International Journal of Nursing Practice</i>, 28, e13050. 	<p>Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN</p> <p>Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ</p>

				<ul style="list-style-type: none"> • Farokhzadian, J., Eskici, G.T., Molavi-Taleghani, Y., Tavan, A., & Farahmandnia, H. (2024). Nursing students' patient safety competencies in the classroom and clinical settings: a cross-sectional study. BMC Nursing, 23, 47. https://doi.org/10.1186/s12912-024-01708-3 • Farokhzadian, J., Mangolian Shahrabaki, P., Farahmandnia, H., Taskiran Eskici, G., & Soltani Goki, F. (2024). Nurses' challenges for disaster response: a qualitative study. BMC Emergency Medicine, 24, 1. https://doi.org/10.1186/s12873-023-00921-8 • Farokhzadian, J., Farahmandnia, H., Tavan, A., Taskiran Eskici, G., & Soltani Goki, F. (2023). Effectiveness of an online training program for improving nurses' competencies in disaster risk management. BMC Nursing, 22, 334. • Alan, H., Eskici, G.T., Sen, H.T., & Bacaksiz, F.E. (2022). Nurses' disaster core competencies and resilience during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study from Turkey. Journal of Nursing Management, 30, 622–632. • Taskiran, G. & Baykal, U. (2019). Nurses' disaster preparedness and core competencies in Turkey: a descriptive correlational design. International Nursing Review, 66(2), 165-175. • Taşkıran Eskici, G., Ünalı Baydın, N., & Baykal, Ü. (2023). Examination of nursing students' opinions, experiences and attitudes toward medical errors: A cross-sectional study. Journal of Health and Nursing Management, 10(1), 49-59. • Taşkıran Eskici, G., & Sökmen, Y. (2023). Nursing and midwifery students' patient safety knowledge and competencies in the classroom and clinical settings and its predictors: A cross-sectional study. Turkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences, 15(1), 162-171. 	
26.04.2024 08:00-16.00				1.UYGULAMA HAFTASI	
03.05.2024 08:00-16.00				ARA SINAV HAFTASI	
10.05.2024 08:00-16.00				2.UYGULAMA HAFTASI	
17.05.2024 08:00-16.00				3.UYGULAMA HAFTASI	
24.05.2024 08:00-16.00				4.UYGULAMA HAFTASI	
31.05.2024 08:00-16.00				5.UYGULAMA HAFTASI	
07.06.2024 08:00-16.00				6.UYGULAMA HAFTASI	
14.06.2024 08:00-16.00				7.UYGULAMA HAFTASI	
24 Haziran - 07 Temmuz 2024 YARIYIL SONU SINAV HAFTASI					
13 - 21 Temmuz 2024 BÜTÜNLEME SINAV HAFTASI					

4. UYGULAMA REHBERİ

**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM
ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERSİ
ÖĞRENCİ UYGULAMA REHBERİ**

Dr. Öğr. Üyesi Nihal ÜNALDI BAYDIN
Dr. Öğr. Üyesi Gülcan TAŞKIRAN ESKİCİ
Dr. Öğr. Üyesi Gamze TUNÇER ÜNVER

2024

4. UYGULAMA REHBERİ

UYGULAMA HAFTALARI

4.1	Kurumun Yönetimi ve Örgütlenmesi
4.2	Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi ve Örgütlenmesi
4.3	Organizasyon İlkeleri
4.4	Liderlik
4.5	Hemşire İnsan Gücünün Planlanması ve Görevlendirilmesi
4.6	Rush Medicus Hasta Sınıflandırma ve Nöbet Listesi Düzenleme
4.7	İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim ve Kariyer Geliştirme
4.8	İş Analizi
4.9	Performans Değerlendirme
4.10	Motivasyon-Güdüleme

4.2. HEMŞİRELİK HİZMETLERİNİN YÖNETİM ve ÖRGÜTLENMESİ

- Kurumun hemşirelik hizmetlerinin **misyon, vizyon ve değerleri belirlenmiş midir?** Belirlendiyse bunları yazınız.

- **Birimde çalışan hemşirelerin sayısı ve niteliklerini** (hemşire yardımcısı, sağlık meslek lisesi, ön lisans, lisans, yüksek lisans, sertifikalı, deneyim durumu, vb.) göz önünde bulundurarak hemşire insan kaynağının özelliklerini yorumlayınız.

- Birimin **yönetim yaklaşımı-anlayışı** sizce hangi yönetim kuramı/kuramları ile ilişkilendirilebilir? Böyle düşünmenize neden olan gözlemlerinizi örnekler vererek yorumlayınız.

- Birimdeki **destek hizmetleri** (yemekhane, çamaşırhane, temizlik, eczane, tıbbi malzeme sağlama, vb.) belirterek, nasıl yürütüldüğünü ve hemşirelerin bu hizmetlerden nasıl etkilendiğini yorumlayınız.

4.3.ORGANİZASYON İLKELERİ

ORGANİZASYON İLKELERİ	Uygulanıyor	Uygulanmıyor	Gözlemlediğiniz örnek olayı/durumu açıklayınız.
Amaç Birliği İlkesi			
Yetki Göçerme İlkesi			
Kumanda Birliği İlkesi			
Hiyerarşi İlkesi			
Sorumluluk İlkesi			
Yetki ve Sorumluluğun Denkliliği İlkesi			
Yönetim Alanı İlkesi			
İş Bölümü ve Uzmanlaşma İlkesi			
Ayrıklık İlkesi			
Denge İlkesi			

4.4 LİDERLİK

Bu haftada öğrenciden, yönetici hemşirenin liderlik özelliklerini kuramsal bilgiyle karşılaştırması, hemşireleri etkili izleyen açısından değerlendirmesi ve kendi öz değerlendirmesini yaparak, ayrıca yönetici hemşirenin kullandığı güç kaynaklarını değerlendirmesi beklenmektedir.

- Uygulamaya çıktığımız **birimin sorumlu hemşiresini gözlemleyerek**, aşağıdaki liderlik özellikleri açısından değerlendiriniz.
 - **Amaç belirleyebilme** (kişisel, mesleki, çalıştığı birime özgü, birimde birlikte çalıştığı astlarını etkilemeye ve hasta bakımını iyileştirmeye yönelik amaçları veya hedefleri nelerdir):

 - Sahip olduğu **güç kaynaklarının farkında olma** ve gerektiğinde **bunları kullanabilme** (hangi güç kaynaklarına sahip olduğunu ve bunları nasıl kullandığını örnekleyerek açıklayınız):

 - **Yenilikçi olma ve değişim yaratabilme** (çalıştığı kurumda veya birimde iş ve işleyişle ilgili yeni uygulamalar yaşama geçiriliyor mu? Kendisi çalıştığı alanla ilgili yenilikleri izliyor mu? Çalışanlarda değişim ve yenilikle ilgili inanç, istek yaratabiliyor mu?):

 - **Çalışanlarını güçlendirme ve güdülemesi** (çalıştığı birimde görev yapan çalışanları/astlarını güçlendirmeye ilişkin yaptığı çalışmaları, çalışanlarının yanında olma ve onları desteklemeye ilişkin tutum ve davranışlarını, onları çalışmaya daha istekli kılmak ve güdülemek amacıyla yaptığı çalışmaları vb. kısaca açıklayınız):

- Birim yönetici hemşiresi/**servis sorumlu hemşiresinin liderlik yaklaşımını/tarzını**, liderlik kuramlarını göz önünde bulundurarak **değerlendiriniz**.

- Birimde güçlü olarak gördüğünüz **bir hemşire veya yönetici hemşireyi/sorumlu hemşireyi** düşünerek, **hangi güç kaynaklarına sahip olduğunu** yazınız.

Güç kaynakları:

4.5.HEMŞİRE İNSAN GÜCÜNÜN PLANLANMASI VE GÖREVLENDİRİLMESİ

Bu hafta öğrencinin, birimin hemşire insan gücü gereksinimini belirleyerek, bulunan sayı üzerinden ve birimde kullanılan ya da kullanılması istenen hemşirelik hizmetleri sunum sistemi doğrultusunda hemşire çalışma çizelgelerinin oluşturulmasını içermektedir.

Uygulama yaptığınız **birimde** gözlem yaparak, kayıtları inceleyerek ve konu ile ilgili kişilerle görüşerek aşağıdaki soruları yanıtlayınız.

Birim yatak sayısı:

Birimdeki hemşire sayısı:

Birimdeki hemşirelerin eğitim, deneyim, varsa sertifika vb. durumu:

➤ **Birimdeki vardiyalardaki hemşire-hasta oranı:**

➤ **Hemşire iş yükünün belirlenmesinde doğrudan hasta bakım girişimleri, dolaylı hasta bakım girişimleri ve birim/üniteye ait işlevleri** listeleyiniz.

- Birimde **hemşire çalışma** çizelgelerinin hangi ölçütler doğrultusunda **nasıl ve kim tarafından hazırlandığını, onaylandığını** ve bu çizelgelerin kurum içi **dağıtımının nasıl olduğunu** inceleyerek açıklayınız.

- Onaylanmış/yürürlükte olan **çalışma çizelgesi** üzerinde **değişiklik yapılması gerektiğinde nasıl bir uygulamanın olduğunu** inceleyiniz.

- Birimde hemşirelik hizmetleri ile ilgili **insan gücü planlamasının nasıl yapıldığı** hakkında sorumlu hemşirenizden bilgi alarak açıklayınız (vardiyalara göre hangi tip ve sayıda hastaya, hangi nitelik ve sayıda hemşire gerekli, vb.).

- Birimdeki hastaların “**Rush Medicus Hasta Sınıflandırma Sistemi**” aracılığıyla (aşağıda verilen) hemşirelik **bakım gereksinimlerini belirleyiniz.**
 - Birimde bir günde çalışması gereken hemşire sayısını hesaplayınız.
 - Birimde toplam hemşire sayısını hesaplayınız.
- (1 hemşirenin 2 vardiyalı sistemde 1 günde 12 saat çalıştığı kabul edilmektedir)

- Birim için belirlemiş olduğunuz günlük ve toplam hemşire sayısına göre birimin vardiya planına göre **iki vardiya** düzenine göre **iki haftalık** çalışma çizelgesini hazırlayınız.

4.6 RUSH MEDİCUS HASTA SINIFLANDIRMA VE NÖBET LİSTESİ DÜZENLEME

Kaynak: Velioglu, P. (1993). Yönetime yardımcı teknikler. Z. Bildirici (ed.). *Sağlık Kurumları Yönetimi* (T.C. Anadolu Ü. Yayınları No:175. Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:351). Eskişehir, Türkiye: Etam A.Ş

..... HASTANESİ		SERVİSİ (..... YATAK)		Tarih:									
Öğrencinin adı ve soyadı:													
RUSH-MEDİCUS HASTA SINIFLAMA ÖLÇEĞİ - HASTA SINIFLANDIRMA ÖLÇÜTLERİ*													
Puan	İşlemler	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Kabul edilme												
2	Taburcu edilme												
24	Şuursuz												
18	İnkontinans												
15	Oryantasyonu bozuk												
12	Körlük veya ileri derecede görme bozukluğu												
9	İzolasyon												
9	Kısmi hareketsizlik												
24	Tam hareketsizlik												
24	Monitöre bağlı												
24	Respiratöre bağlı												
24	Kapsamlı yara/deri bakımı												
6	Trakeostomi												
10	Yatak istirahati												
5	Yardımla kalkar												
3	Yardımla banyo yapar												
4	Total banyo												
3	Yardımla beslenme (tüp/oral)												
10	Tamamen beslenme (tüp/oral)												
2	Aldığı-çıkardığı izlemi												
2	Örnek toplanması												
8	Tüp bakımı												
6	Oksijen terapi												
12	2st ara veya daha sık vital bulgu												
12	İ.V. Girişimler												
12	Özel eğitim gerekli												
12	Özel emosyonel destek												
3	Tanı testleri hazırlığı												
TOPLAM PUAN													
DÜZEY													
BAKIM SAATI													
*HASTA TİPİ (PUAN)	Düzey	BAKIM SAATI											
0-24 puan	Tip I	24 saatte 0-2 saat bakım											
25-48 puan	Tip II	24 saatte 2-4 saat bakım											
49-120 puan	Tip III	24 saatte 4-10 saat bakım											
120 puan üstü	Tip IV	24 saatte 10 saat üzeri bakım											

Çalışma Çizelgesi

HEMŞİRE	1. HAFTA							2.HAFTA							ÇIKIŞ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1															
2															
3															
4															
5															
6															
7															
8															
9															
10															
11															
12															
13															
14															
15															
Gündüz Gece															

Klinik uygulamanız sırasında yaptığınız gözlem ve görüşmelere dayalı olarak, birimde **hangi hemşirelik bakım sunum yönteminin/yöntemlerinin kullanıldığını** yazınız.

Siz sorumlu hemşire olsaydınız, bu birimde **hangi hemşirelik bakım sunum yönteminin kullanılmasını sağlardınız?** Gerekçesi ile açıklayınız.

Vardiyalar arasında ya da birimler arasında bakımın bütünlüğünü sağlamak için hangi önlemleri aldıklarını sorumlu hemşirenizden öğrenerek (örneğin nöbet tesliminin sözlü ve/veya yazılı olarak nasıl yapıldığı, vardiya teslim formu, vb.) raporlayınız.

İŞ ANALİZİNDE HEMŞİRE İŞLEVLERİNİN GRUPLANDIRILMASI İLE İLGİLİ ÖRNEK LİSTE

Bakım, Tanı-Tedavi, Eş Güdüm Sağlama

- Doğrudan yapılan hemşirelik bakım girişimleri; (hasta kabul ve taburcu işlemleri, tüm bakımlar, hastanın mobilizasyonu, psikolojik destek)
- Hastaya uygulanan tüm girişimler ve bunun eş güdümü
- Tüm ilaç uygulamaları ve kaydı, (oral, IM, IV, SC...)
- Pre-op, Post-op bakım, izlemleri ve kaydı
- Yaşam bulgularını ölçme, kaydetme ve izleme
- Aldığı çıkardığı sıvı izlemi
- Kan alma, tüm laboratuvar tetkikleri ve eş güdümü, sonuçların alınması
- Pansumanlar,
- Diğer sağlık çalışanlarıyla hasta için kurulan iletişim ve eş güdümün sağlanması, konsültasyon, bilgi alış-verişi (hekim vizitlerine katılma)

Hemşirelik Yönetimi

- Çalışma çizelgesi hazırlama ve görev dağılımı yapma
- Toplantılar (astlar ve üstlerle sorun çözme, yönetsel işlemlerle ilgili düzenli ve düzenli olmayan toplantılar)
- Hemşirelik vizitleri
- Hemşirelik bakımı, tanı-tedavi işlemleri, izlenmesi ve denetlenmesi
- Hasta dosyaları ve kayıtları inceleme
- Personelin işe alımı ve görüşmeler
- Performans değerlendirme
- Nöbet teslim defteri ve vardiya raporunun denetlenmesi ve imzalanması
- Depo, sarf malzemelerin istenmesi, birime sağlanması ve denetlenmesi

Destek Hizmetlerin Yönetimi

- Sekreterlik işlemleri (hekim raporları, kayıtlar, taburcu dosyası hazırlama, hasta listesi çıkarma, yemek rotasyonu, diyet listesi hazırlama, demirbaş kaydı, telefonlara bakma vb. tıbbi sekreterlik işleri gibi)
- Birimin temizlik ve düzeninin denetlenmesi, bozulan yerlerin onarılmasının sağlanması, vb.

Eğitim ve Kariyer Geliştirme

- Öğrencilere kılavuzluk, eğitim ve denetim için ayrılan zaman
- Hizmet içi eğitim toplantıları (hemşirelere ve yardımcı personele)
- İş başı eğitimleri (hemşire ve yardımcı personele)
- Yeni personelin birime uyumunun sağlanması
- Yeni alet ve malzeme tanıtım ve kullanımı için yapılan eğitimler (yeni teknolojiye uyum)
- Sağlık eğitimi (bireye, hastaya, ailesine)
- Kariyer danışmanlığı

Araştırma

- Hemşirelik bakımı, yönetimi, eğitimi ile ilgili (diğer sağlık çalışanları ve meslektaşlarla planlanmış) her türlü araştırma etkinlikleri

Dinlenme/Özel

- Yemek, çay ve sigara molaları için ayrılan süre
- Özel telefon görüşmeleri, özel ziyaretçi kabulü ve sohbet için ayrılan zaman
- Çalışanların kendi aralarında günlük konuşmaları (hasta, eğitimsel, yönetsel veya bir sorun çözmeye yönelik olmayan) için ayrılan süre.

İş analizi sonuçlarınıza göre aşağıdaki tabloyu doldurunuz ve tabloyu yapılan işler ve yeterince zaman ayırlamayan işler açısından hemşirenin sorumlulukları doğrultusunda yorumlayınız.

İŞ İÇERİĞİNİN GRUPLANMASI	TOPLAM SÜRE (480 DAKİKA)
Bakım, Tanı-Tedavi, Eş Güdüm Sağlama	
Hemşirelik Yönetimi	
Destek Hizmetlerin Yönetimi	
Eğitim	
Araştırma	
Dinlenme	

İş analizi sonuçlarınıza ve gözlemlerinize dayalı olarak **“Yönetici Hemşire/Hemşire İçin İş Tanımı Formu”nu** yasal düzenlemelerle karşılaştırarak doldurunuz.

BİRİM SORUMLU HEMŞİRESİ/SERVİS HEMŞİRESİ İŞ TANIMI FORMU ÖRNEĞİ	
Görev Unvanı:	
Çalıştığı Bölüm:	
Bağlı Olduğu Birim:	
Kime Karşı Sorumluluğu Olduğu:	
Kim / Kimlerden Sorumlu Olduğu (Kendisine Bağlı Olanlar):	
Gerekli Nitelikler:	
Çalışma Koşulları:	
İşin Özeti:	
Görev- Yetki ve Sorumluluklar:	

4.10.MOTİVASYON-GÜDÜLEME

- Birimde çalışan 3 hemşireyle görüşerek güdülenme ve iş doyum düzeylerini olumlu ve olumsuz etkileyen durumlarını yazınız.

- Kurumda/birimde **yönetici hemşirelerin**, hemşirelerin güdülenmesi ve iş doyumlarının sağlanmasına yönelik **hangi güdülenme araçlarını kullandığını** yazınız.
 - **Ekonomik Araçlar:**

 - **Psikolojik ve Sosyal Araçlar:**

 - **Örgütsel ve Yönetsel Araçlar:**

- Birimde görevli **hemşirelerin güdülenme düzeyini ve iş doyumunu artırmak için önerdiğiniz güdülenme araçlarını** yazınız.

5. UYGULAMA İLKELERİ

1. Uygulama sırasında “Hemşirelikte Yönetim Dersi Öğrenci Uygulama Rehberi” kullanılır.
2. Uygulama devamsızlık hakkı **%20 (1 gün)’dir**.
3. Rehberde, Kurumun Yönetim ve Örgütlenmesi, Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetim ve Örgütlenmesi, Liderlik, Hemşire İnsan Gücünün Planlanması ve Görevlendirilmesi, İnsan Kaynakları Yönetimi-Eğitim ve Kariyer Geliştirme, Performans Değerlendirme ve Motivasyon-Güdüleme bölümleri bulunmaktadır.
4. Öğrencilerin rehberdeki bazı soruları; açıklamalar doğrultusunda **kurum** ifade edilen yerde uygulamaya çıktığınız hastane, **birim** ifade edilen yerde uygulamada bulunan birim/servis dikkate alınarak cevaplanmalıdır.
5. Her öğrencinin rehberinin özgün olmasına dikkat etmelidir. Birbirinin aynı veya çok benzer olan rehberlerde öğrenciler ilgili haftalardan puan alamaz.
6. Uygulamada yaşanan bir sorun ya da bilgi ihtiyacında **sorumlu öğretim elemanından/rehber hemşireden** yardım istenmesi gerekmektedir. Hangi gruptan hangi öğretim elemanı/rehber hemşirenin sorumlu olduğu bilgisi uygulama rehberinde tablo halinde öğrencilerle paylaşılmıştır.

6. FORMLAR

6.1.



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERSİ
ÖĞRENCİ UYGULAMA DEĞERLENDİRME FORMU
(ÖĞRETİM ELEMANI-REHBER HEMŞİRE)**

Öğrencinin Adı-Soyadı:

Öğrencinin İletişim Bilgileri:

Öğrencinin Numarası:

Değerlendiren Öğretim Elemanı-Rehber Hemşire:

	Değerlendirme Kriterleri	Puan	Öğrencinin aldığı puan
1	Profesyonel davranışa sahip olma	2	
2	Zamanı etkin kullanma, uygulama derslerine devamlılık	3	
3	Araştırma, bilgiye ulaşma ve kendini geliştirme	2	
4	Genel görünüm	1	
7	Etik kurallara uyma	1	
8	Öğrenmeye istekli olma	2	
9	Sınıf arkadaşlarıyla iletişim	1	
10	Öğretim elemanı-Rehber hemşireyle iletişim	3	
TOPLAM PUAN		15	

6.2.

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERSİ UYGULAMA ÖDEVLERİ DEĞERLENDİRME FORMU

Değerlendirme Kriterleri	1. Kurumun Yönetim ve Örgütlenmesi	2. Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetim ve Örgütlenmesi	3. Organizasyon İlkeleri	4. Liderlik	5. Hemşire İnsan Gücünün Planlanması ve Görevlendirilmesi	6. Rush Medicus Hasta Sınıflandırma ve Nöbet Listesi Düzenleme	7. İnsan Kaynakları Yönetimi, Eğitim ve Kariyer Geliştirme	8. İş Analizi	9. Performans Değerlendirme	10. Motivasyon-Güdüleme	TOPLAM PUAN
Alınan Puan Her bölüm 10 puan üzerinden değerlendirilecektir.											

Her bir bölümün puanlanmasında aşağıdaki kriterler göz önünde bulundurulacaktır.

- Rapor düzeni
- Amaca uygunluk
- Teorik bilgi yeterliliği
- Ek çalışma/özgünlük

6.3.



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERSİ
ÖĞRENCİ UYGULAMA DEĞERLENDİRME FORMU
(GENEL DEĞERLENDİRME)**

Öğrencinin Adı-Soyadı:

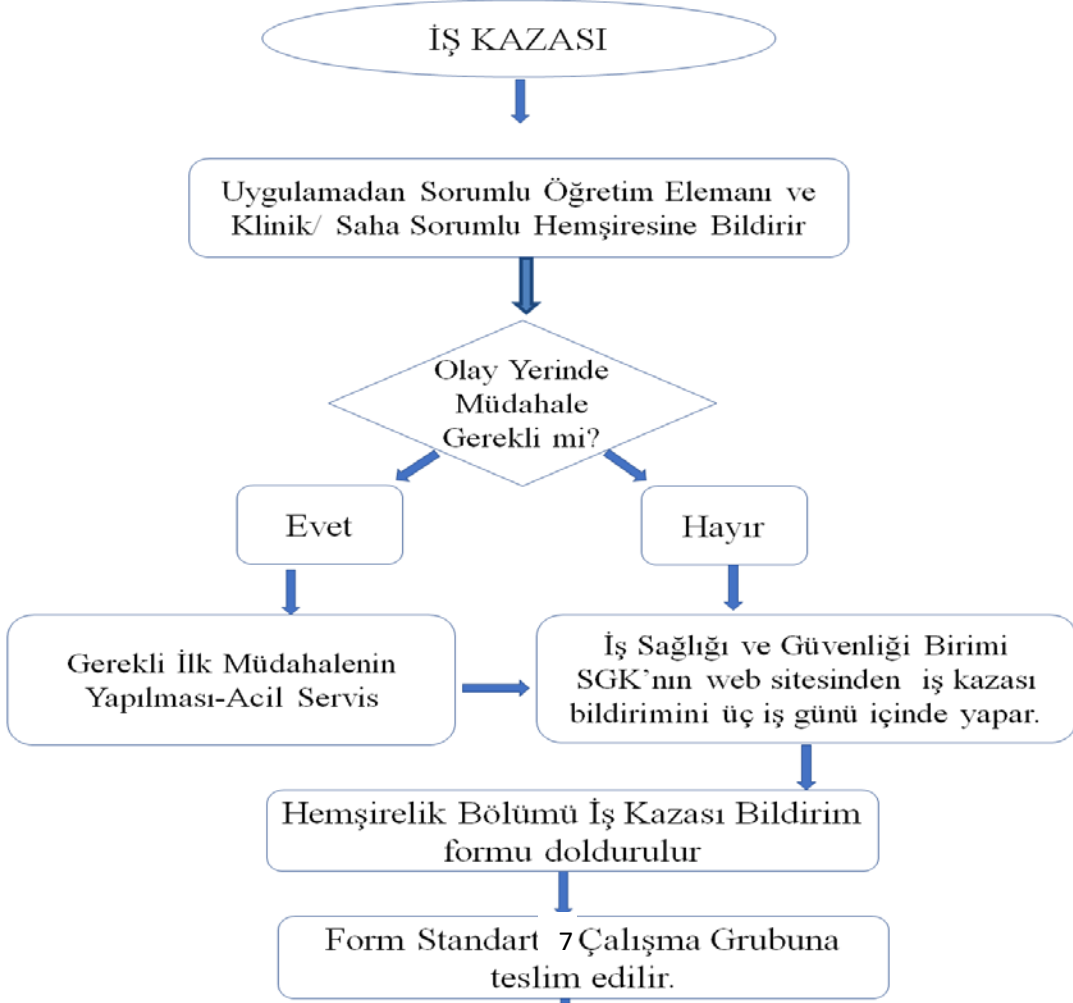
Öğrencinin İletişim Bilgileri:

Öğrencinin Numarası:

Değerlendirme Bölümleri	Uygulama Notu
Uygulama Sınavı %15	
Uygulama Ödevleri 10 uygulama ödevi; $10 \times 10 = 100$ (%70)=70	
Öğretim Elemanı-Rehber Hemşire 15 puan	
TOPLAM PUAN (100 puan)	

6.4.

	HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ İŞ KAZASI BİLDİRİM ALGORİTMASI	Doküman No	
		Yayın Tarihi	13.12.2019
		Revizyon No	1
		Revizyon Tarihi	22.01.2024
		Sayfa No	1/1



6.5.

	ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ UYGULAMA İŞ KAZASI ÖNLEME ve BİLDİRİM TALİMATI	Doküman No	
		Yayın Tarihi	23.10.2018
		Revizyon No	3
		Revizyon Tarihi	22.01.2024
		Sayfa No	1/1

Talimatlar

1. Uygulamaya çıkacak tüm öğrenci ve öğretim elemanları İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimine katılır.
2. Yaptırılması gereken serolojik testler hekim tarafından değerlendirilerek aşılama yapılır.
3. Uygulamaya çıkacak tüm öğrencilerin sigortası dekanlık tarafından yapılır.
4. Uygulamaya çıkılan kurumun adaptasyon eğitimine katılır.
5. Uygulama alanının özelliğine göre öğrenci güvenlik önlemlerini alır ve kurallara uyar.
6. Yaralanma (enfekte delici kesici araç ile yaralanma, düşme, hastanın kan ve vücut sıvılarına maruziyet, kimyasal ajanlar, radyasyon) durumunda ilgili ders öğretim elemanı, klinik rehber hemşire, klinik/saha sorumlu hemşiresine haber verilir.
7. Yaralanma sonucunda olay yerinde müdahale gerekiyor ise yaralanan öğrenci acil servise ulaştırılır.
8. Enfekte delici kesici araç ile yaralanma halinde ilgili alan su ve sabunla yıkanır, pansuman yapılır. Daha sonra İş Sağlığı Güvenliği birimine gidilerek işlemler başlatılır. İş Sağlığı Güvenliği birimi, Sosyal Güvenlik kurumunun web sitesinde yer alan İş Kazası Meslek Hastalığı e-bildirimini (işveren bildirimini) üç (3) iş günü içinde yapar.
9. Yaralanan öğrenci ve dersin sorumlu öğretim elemanı/elemanları tarafından “Hemşirelik Bölümü İş Kazası Bildirim Formu” doldurularak dönem sonunda Standart 7 Çalışma grubuna teslim edilir.
10. Yaralanma sonrası tetkiklerin tekrarının yaptırılması ve takibi öğrencinin sorumluluğundadır.
11. Yaralanmaya kaynak olan hasta enfekte olmasa bile, öğrenci bildirim ve testleri yaptırmalıdır.

6.6.

	HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ İŞ KAZASI BİLDİRİM FORMU	Doküman No	
		Yayın Tarihi	31.01.2019
		Revizyon No	1
		Revizyon Tarihi	22.01.2024
		Sayfa No	1/1

Öğrencinin	
Adı-Soyadı	
Öğrenci Numarası	
Cep Telefonu:	
Öğrencinin Yakını	
Adı-Soyadı	
Cep Telefonu	
İş kazasına İlişkin	
Olay Tarihi/Saati	
Olay Yeri	
Kurum	
Klinik/Saha	
Olayın Oluş Biçimini Anlatınız?	
Varsa Olayın Şahidi Adı- Soyadı:	
İmza:	
Olay sonrası yapılanlar	Yıkama: <input type="checkbox"/> Pansuman: <input type="checkbox"/> Acil serviste gözetim: <input type="checkbox"/> Enfeksiyon polikliniği: <input type="checkbox"/> Diğer:
Ders: Dersin Sorumlu Öğretim Elemanı/Elemanları Adı-Soyadı: İmza: Adı-Soyadı: İmza: Adı-Soyadı: İmza:	

Açıklama: Yaralanma nedeniyle SGK'ya bildirim yapılan her bir öğrenci için "İş Kazası Bildirim Formu'nun doldurulması gerekmektedir. Dönem sonunda doldurulmuş formların ders sorumlusu tarafından Standart 7 Çalışma Grubuna iletilmesi önemlidir.

7. HEMŞİRELİKTE YÖNETİM DERSİ KAYNAK LİSTESİ

1. Tatar Baykal Ü. ve Ercan Türkmen E. (Eds.) (2023). Hemşirelikte Yönetim. 2.Baskı, Akademi Basın ve Yayıncılık, İstanbul.
2. Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul, 17. Baskı, Beta Yayıncılık
3. Uyer, G., Kocaman, G. (2016). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı. İstanbul, Koç Üniversitesi Yayınları.
4. Ekici, D. (2016). Sağlık Hizmetinde Yönetimsel Sorunların Analizi, Sim Matbaacılık, Ankara.
5. Ekici, D. (2013). Sağlık Hizmetinde Toplam Kalite Yönetimi, Sim Matbaacılık, Ankara.
6. Ekici, D. (2017). Sağlık Bakım Hizmetinin Yönetimi, 2. Baskı, Sim Matbaacılık, Ankara.
7. Bahçecik, A.N., Öztürk, H. (Eds). (2017). Hemşirelikte Liderlik Roller ve Yönetim İşlevleri, Nobel Tıp Kitabevi.
8. Roussel, L.A., Thomas,P.,Harris,J. (2018). Management and Leadership for Nurse Administrators. 7th Edition, Jones and Barlett Learning, Berlington.
9. Marquis,B.L., and Huston, C.J. (2017). Leadership Roles and Management Functions in Nursing: Theory and Application,Wolters Kluwer.
10. Weberg,D. Porter-O'Grady, T., Mangold,K, Malloch,K. (2018). Leadership in Nursing Practice, Jones & Bartlett Learning
11. Sullivan,E. (2017). Effective Leadership and Management in Nursing, 9th Edition, Pearson Pub.
12. Murray, E. (2017). Nursing Leadership and Management for Patient Safety and Quality Care. F.A. Davis Company.
13. Kumbasar, D.A. (2016). <i>Sağlık Politikaları</i> . İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul.
14. Yıldırım, A. (2017). <i>Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi</i> . İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, İstanbul.

8. DERS KONULARINA İLİŞKİN KANITLAR

- Kasapoğlu A. (2016). Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Dönüşümü, *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*,19(2):131-174
- Çelebi Çakıroğlu, O. Harmanlı Seren, A.K. (2016). Sağlıkta Dönüşüm Programı’nın Sağlık Sistemi ve Sağlık Çalışanları Üzerindeki Etkileri, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(3): 37-43.
- Madenoğlu Kıvanç, M. (2015). Evrensel Sağlık Bildirgeleri ve Türkiye’de Sağlık Reformları, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(3):162-166.
- <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/files/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yasa/1.3.6283.pdf>
- <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yonetmelikler/8-mart-2010-hemsirelik-yonetmeligi.aspx>
- <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yonetmelikler/19-nisan-2011-hemsirelik-yonetmeliginde-degisiklik-yapilmasina-dair-yonetmelik.aspx>
- <https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/36134,siy2018trpdf.pdf?0>
- Şahin, A. (2004). Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11, 523–547.
- Kwame, A., & Petrucka, P. M. (2021). A literature-based study of patient-centered care and communication in nurse-patient interactions: barriers, facilitators, and the way forward. *BMC nursing*, 20(1), 1-10.
- Fowler, K. R., Robbins, L. K., & Lucero, A. (2021). Nurse manager communication and outcomes for nursing: An integrative review. *Journal of nursing management*, 29(6), 1486-1495.
- Ghezalje, T. N., Farahani, M. A., & Ladani, F. K. (2021). Factors affecting nursing error communication in intensive care units: A qualitative study. *Nursing Ethics*, 28(1), 131-144.
- James, S., McInnes, S., Halcomb, E., & Desborough, J. (2020). Lifestyle risk factor communication by nurses in general practice: Understanding the interactional elements. *Journal of Advanced Nursing*, 76(1), 234-242.
- Labrague, L. J., & McEnroe–Petitte, D. M. (2017). An integrative review on conflict management styles among nursing students: Implications for nurse education. *Nurse education today*, 59, 45-52.
- Abou Ramadan, A., & Eid, W. (2020). Toxic leadership: conflict management style and organizational commitment among intensive care nursing staff. *Evidence-Based Nursing Research*, 2(4), 46-59.
- Gökçe, E., Atıcı, M., & Arslan, S. (2021). Hemşireler ile hastalar arasındaki iletişim sorunları ve beklentiler: Nitel bir araştırma*. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 8(2), 171-180.
- Çal, A., Çavuşoğlu, F., & Avcı, İ. A. (2022). Hemşirelerin göçmen bireylere bakım verirken yaşadıkları sorunlar ve çözüme yönelik öneriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 15(2), 197-206.
- Arslan, S., Taylan, S., Gözüyeşil, E., Gülten Küçükakça, G., Akıl, Y., İnce, S. (2018). Hemşirelerin Çatışma ve Şiddete Yönelik Farkındalık Düzeylerinin Belirlenmesi, *Kastamonu Sağlık Akademisi*, 3 (1):1-20
- Atam, S., Dindar, Z., & Alan, H. (2020). Değişime dirençte yönetici hemşirenin rolü. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(2), 316-322.
- Avcı, E., & Başer, M. (2019). Klinik Karar Verme Sürecinde Hemşirelerin Liderlik Özellikleri. *ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 6(2), 1-5.
- Başaran, S., Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte Güç Kavramının Analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi* (2014) 62–73.
- Başol, E. (2018). Hasta ile sağlık çalışanları (doktor ve hemşire) arasındaki iletişim sorunları ve çözüm önerileri. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 4(1), 76-93.
- Cengiz, G., & İntepeler, Ş. S. (2021). Hasta Güvenliği İletişim Aracına Uygun Nöbet Teslim Sürecinin Geliştirilmesi ve Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 14(4), 404-412.
- Çelebi Çakıroğlu,O., Harmanlı Seren, A.K. (2019). Hemşirelerin değişime yönelik tutumları ve beş faktör kişilik özellikleri arasındaki ilişki. *J Psychiatric Nur*, 10(3):211-217.
- Çelik, A., & Karaca, A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(4), 254-263.
- Çınar, F., Toker, F. (2018). Ameliyathane Hemşirelerinin Değişime Açıklığa İlişkin Değerlendirmeleri, *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(5):19-26.
- Dinçel, Y. M. (2019). Çalışma Ortamlarında Hekim-Hemşire Arasındaki Çatışma Nedenleri ve Çatışmaların Yönetimi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 6(3), 256-265.
- Dirik,H.F., Seren İntepeler,Ş. (2019). Geçmişten Günümüze Otantik Liderlik ve Sağlık Alanına Yansımaları. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 6(2):164-170

- Gökçe, E., Atıcı, M., & Arslan, S. (2021). Hemşireler ile hastalar arasındaki iletişim sorunları ve beklentiler: Nitel bir araştırma*. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 8(2), 171-180.
- Kavuran, E., Eda, A. Y., Emrah, A. Y., & Aksoy, M. (2021). Hemşirelerin Ekip Çalışması ve İş Doyumlarının Belirlenmesi. Turkish Journal of Science and Health, 2(1), 45-56.
- Özkol Kılıç, K. Öztürk, H. (2019). Hemşirelikte Otantik Liderlik, Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(6):55-63.
- Tuna, R., & Dalli, B. (2018). Hemşirelerin Nöbet Devir Teslim Etkinliği ve İlişkili Değişkenler. Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, (4), 432-437.
- Ünalı Baydın, N., Topçu, İ., Tiryaki Şen, H., Ateş, N., Erdem, B., Yıldırım, A. (2017). Kamu hastanelerinde çalışan yönetici hemşirelerin liderlik davranışları üzerine bir araştırma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 4(3):89-97.
- Yerköy, A., & Figen, O. (2020). COVID-19 Pandemisinde gizli kahramanlar: Hemşire liderler. Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 6(3), 625-638.
- Yılmaz, H., Kantek, F. (2016), Türkiye'deki Yönetici Hemşirelerin Liderlik Tarzları: Literatür İnceleme. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 3(2):110-117.
- Akbolat, M., Işık, O., Yılmaz, A. (2012). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6:35-50.
- Atman, Ü. (2011). Hasta Bakım Hizmetlerinin Kalitesinin Geliştirilmesinde Kanıta Dayalı Uygulamanın Rolü, III. Uluslararası Sağlıkta Performans ve Kalite Kongresi Bildiri Kitabı, Ankara, Azim Matbaacılık, 149-156.
- Celebi Cakiroglu, O., & Tuncer Unver, G. (2023). Toxic leadership, mental well-being and work engagement among nurses: a scale adaptation study and structural equation model approach. Journal of Health Organization and Management.
- Fedai, T., Çetin, M., Teke, A. (2010). Tedavi Sürecindeki Gereksiz Değişkenlerin Pareto Analizi ile Değerlendirilmesi, Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(19): 184-190.
- Harvard Business Review, Yöneticinin Elkitabı. (2022). Harvard Business Review Press.
- Maxwell, J.C. (2015). 360 Derece Lider. Beyaz Yayınları, İstanbul.
- SB Sağlıkta Kalite Standartları Rehberi -Hastane (2016)
- Labrague, L. J., Nwafor, C. E., & Tsaras, K. (2020). Influence of toxic and transformational leadership practices on nurses' job satisfaction, job stress, absenteeism and turnover intention: A cross-sectional study. Journal of Nursing Management, 28(5), 1104-1113.
- Labrague, L. J., Al Sabei, S., Al Rawajfah, O., Burney, I. A., & Abu AlRub, R. (2023). Factors associated with millennial nurses' intention to pursue formal leadership roles: a cross-sectional study. Leadership in Health Services.
- Acar, M. D., & Bulut, E. (2021). Yenidoğan yoğun bakım hemşirelerinin motivasyonları üzerine niteliksel bir araştırma. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 8(2), 223-230.
- Akbolat, M., Işık, O., Yılmaz, A. (2012). Dönüşümcü Liderlik Davranışının Motivasyon ve Duygusal Bağlılığa Etkisi, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 6:35-50.
- Cabar, H. , Serinkan C.(2010). Sağlık Çalışanlarının Güdülenmesi ile İlgili Etmenler: Devlet Hastanesi çalışanlarına Yönelik Bir uygulama, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2:57-64.
- Dost, A. (2016). Hemşirelik Hizmetleri Yönetiminde Performans Değerlemenin Önemi. Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 7(2): 228-238.
- Ersoy, E. O., Abdülkerim, Ş., Öz, A., Aslan, G., Kavak, P. B., Fakılı, D., & Topeli, A. (2017). Yoğun Bakım Ünitelerinde Hemşire İş Yükünün Değerlendirilmesi. Turkish Journal of Medical & Surgical Intensive Care Medicine/Dahili ve Cerrahi Bilimler Yoğun Bakım Dergisi, 8(1).
- Kahraman, G., Ekim, R., Harmancı Seren, A.K. (2019). Özel Bir Hastanede Çalışan Hemşirelerin Klinik Basamaklandırma Modelinden Memnuniyet Durumları. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi, 1(1): 47-52.
- Kahraman, G., Engin, E. , Dülgerler, Ş. Öztürk, E. (2011). Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 4:12-18.
- Karatuzla, M. (2020). Türkiye'de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi, 4(1), 8-13.
- Korkmaz, Z., Derince, D., Başdaş, Ö., Bayat, M., & Erdem, E. (2020). Yenidoğan yoğun bakım ünitesinde bakımın sürekliliği uygulamasına ilişkin hemşirelerin görüşleri: Nitel bir çalışma. Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi, 3(3), 211-217.
- Özçelik, H., Fadiloğlu, Ç., Karabulut, B., Uyar, M., Elbi, H., Eyigör, S., & Kuzeyli Yıldırım, Y. (2014). Kanser hastasının palyatif bakımında vaka yönetimine dayalı multidisipliner bakım protokolü. Ağrı Dergisi, 26(2), 47-56.

- Özkan, Ş., & Uydacı, M. (2020). Kamu Hastanelerinde İş Yüküne Dayalı Hemşire İşgücü Gereksiniminin Belirlenmesi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 7(3), 339-352.
- Sevinç, E, Sabuncu, N. (2018). Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Bir Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi , (6) , 585-606.
- Şahin, N., Arslan Özkan, H., Can Gürkan, Ö., Yıldız, H., Çingir, M., & Ekşi, Z. (2018). Ülkemizde Kadın Sağlığı Hemşireliği Alanında Çalışan Akademik İnsan Gücünün İncelenmesi. Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi, 1(1), 15-16.
- Ten Hoeve Y, Drent G, Kastermans M. Factors related to motivation, organisational climate and work engagement within the practice environment of nurse practitioners in the Netherlands. J Clin Nurs. 2024 Feb;33(2):543-558. doi: 10.1111/jocn.16914. Epub 2023 Oct 20. PMID: 37864377.
- Yeşilyurt, T., Şahin, S. K., Demir, S. A., Yalazı, R. Ö., & Vaizoğlu, D. (2023). COVID-19 Küresel Salgınında Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleğe İlişkin Görüşleri ve Mesleki Güdülenme Düzeyleri. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 10(1).
- Yılmaz, A. A., Palaz, S. C., Yiğit, Ü., Şendur, E. G., Bulut, M., & İlçe, A. Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya İlişkin Gereksinimleri. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi, 5(2), 83-92.