

Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır Oluşlukları ile Bakım Davranışları Arasındaki İlişki

Relationship Between Work Readiness and Caring Behaviors of Newly Graduated Nurses

Tuba ÇATAK¹ | Filiz COŞKUN²

ÖZET

Amaç: Araştırma, yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşlukları ile bakım davranışları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapıldı.

Yöntem: Tanımlayıcı ve ilişki arayıcı bu araştırma İstanbul'daki yataklı tedavi kurumlarında görev yapan 245 yeni mezun hemşire ile gerçekleştirildi. Araştırma verileri kartopu örnekleme yöntemi ile çevrimiçi ulaşılan hemşirelerden Aralık 2022-Şubat 2023 tarihleri arasında toplandı. Verilerin toplanmasında "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği" ve "Bakım Davranışları Ölçeği-24" kullanıldı. Veriler SPSS 26 paket programında, tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, Kruskal Wallis testi, tek yönlü varyans analizi ve Spearman Brown Korelasyon kullanılarak değerlendirildi.

Bulgular: Katılımcıların Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği puan ortalaması $7,44 \pm 0,72$; Bakım Davranışları Ölçeği-24 puan ortalaması ise $5,31 \pm 0,48$ 'dir. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ile Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam puanları arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı ilişki saptandı ($r=0,497$; $p<0,05$).

Sonuç: Yeni mezun hemşirelerin, işe hazır oluşlukları ile bakım davranışları algılarının yüksek düzeyde olduğu ve işe hazır olma durumları arttıkça bakım davranışlarının da iyileşme eğiliminde olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bakım davranışları algısı, işe hazır oluşluk, yeni mezun hemşire.

ABSTRACT

Objective: The research was conducted to examine the relationship between the work readiness and caring behaviours among newly graduated nurses.

Method: This descriptive and correlational study was conducted with 245 newly graduated nurses working in inpatient treatment institutions in Istanbul. The research data were collected online from nurses reached by snowball sampling method between December 2022 and February 2023. The data were collected using the "Introductory Information Form," "Work Readiness Scale in New Graduated Nurses" and "Caring Behaviors Inventory-24". The data were evaluated using descriptive statistics, independent-samples t test, Kruskal Wallis test, One Way ANOVA, and Spearman Brown Correlation in the SPSS 26 package program.

Results: The average score of participants on the Work Readiness Scale in New Graduated Nurses was 7.44 ± 0.72 ; and the average score on the Caring Behaviors Inventory-24 was 5.31 ± 0.48 . It was found that there was a weak and positive significant relationship between the Work Readiness Scale in New Graduated Nurses and the total scores of the Caring Behaviors Inventory-24 ($r=0.497$; $p<0.05$).

Conclusion: It was concluded that the job readiness of newly graduated nurses is at a high level, their perceptions of care quality are high, and as their job readiness increases, there is a tendency for improvement in care behaviors.

Keywords: Perception of care behaviors, the work readiness, newly graduated nurse.

¹Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0000-0002-0834-4858

²Dr. Öğr. Üyesi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Hizmetler ve Teknikler Bölümü, İstanbul, Türkiye. ORCID: 0000-0002-4148-3227

¹ Assistant Professor, Istanbul Gedik University, Faculty of Health Sciences, Nursing Department, Istanbul, Türkiye. ORCID: orcid.org/ 0000-0002-0834-4858

²Assistant Professor, Health Sciences University, Hamidiye Health Services Vocational School, Department of Medical Services and Techniques, Istanbul, Türkiye ORCID: orcid.org/ 0000-0002-4148-3227

Sorumlu Yazar: Tuba ÇATAK, İstanbul Gedik Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İstanbul, Türkiye, e-mail: tuubacatak@gmail.com

Atf: Çatak, T., Coşkun, F. (2024). Yeni Mezun Hemşirelerin İşe Hazır oluşlukları ile Bakım Davranışları Arasındaki İlişki. Güncel Hemşirelik Araştırmaları Dergisi, 4 (2), 46-59.

GİRİŞ

Hemşirelik iş gücü eksikliği küresel bir sorundur ve COVID-19 salgını birçok hemşirenin meslekten ayrılmasına veya kariyer seçimlerini yeniden gözden geçirmesine neden olarak bu sorunun daha da derinleşmesine katkıda bulunmuştur (Zhang ve ark., 2023). Hemşirelik nüfusunun çoğunluğunu oluşturan (yaklaşık %80) yeni mezun hemşirelerin (Kovner ve ark., 2014) sağlık hizmetleri işgücüne başarılı bir şekilde entegrasyonu, özellikle de COVID-19 salgınının derinleştirdiği küresel hemşire açığı göz önüne alındığında büyük önem taşıyor (Laflamme & Hyrkas, 2020). Ancak yeni mezun hemşirelerin akademik ortamlardan mesleki uygulamaya geçişleri yetersiz iletişim, liderlik ve yönetim becerileri nedeni ile zorlayıcı ve streslidir (Alyateem & Al-Ola, 2022). Bu durum, yeni mezun hemşireler arasında yetersizlik duygularına yol açabilir, hasta güvenliğini ve hemşirelik bakımının kalitesini etkileyebilir (Hyun ve ark., 2020) ve hatta işten ayrılma niyetlerine katkıda bulunur (Maria ve ark., 2020).

Hemşirelik işgücü sorunlarının çözümünde eğitim düzeyi, işe hazır olma ve bakım davranışları gibi faktörlerin önemli olduğu vurgulanmaktadır (Li ve ark., 2022). Ancak yapılan çalışmalar, lisans hemşirelik derslerinin yetersiz olduğunu ve yeni mezun hemşirelerin gerçek iş ortamında bakım sunmak için gerekli hazırlığı alamadıklarını göstermektedir (Lee ve ark., 2013; Maria ve ark., 2020). Ayrıca benzer çalışmalar, yeni mezun hemşirelerin çoğunlukla özgüven eksikliği nedeni ile işe başlarken klinik çalışmaya hazırlıksız hissettiğine (Urban & Barnes, 2020) ve çoğunluğunun hastalara bakım sunma konusunda düşük performans bildirdiğine dikkat çekmektedir (Maria ve ark., 2020).

İşe hazır olma durumu, yeni mezun hemşirelerin kariyer potansiyelinin, performansının ve terfisinin bir ölçüsü olup (Ma ve ark., 2021; Walker ve ark., 2015), güvenli ve bağımsız olarak çalışabilme, gerekli bilgi ve becerilere sahip olma yetenekleri olarak

tanımlanmaktadır (Alyateem & Al-Ola, 2022). İşe hazır olma, örgütsel zekâ, sosyal yeterlilik, iş yeterliliği ve kişisel çalışma özellikleri olmak üzere dört boyuttan oluşur (Walker ve ark., 2015) ve mezunların işe hazır bulunuşluklarının değerlendirilmesi bu boyutların ölçülmesi ile yapılmaktadır (Li ve ark., 2020). Yeni mezun hemşireler arasında daha yüksek düzeydeki iş hazırlığı, daha yüksek öz-yeterlik, işe bağlılık ve tatmin ve işlerinde kalma konusunda daha fazla isteklilik ile ilişkilidir (Li ve ark., 2022; Woo & Newman, 2020). Zayıf mezun hemşire iş performansı hasta güvenliğini ve bakım kalitesini olumsuz yönde etkiler. Bu sebeple yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluştuklarının artırılması gereklidir (Labrague & De los Santos, 2020). Ancak, uygulamaya hazır olma durumu, yeni mezun hemşirelerin uygulamaya hazır olma düzeylerinin yıllar içinde azaldığı gösteren çalışmalar ile birlikte endişe verici bir konu olmuştur (Wells-Beede ve ark., 2023). İşe hazır olma durumu klinik ilginin sıcak bir konusu haline geldi; ancak mekanizmaları üzerine çok az araştırma yapılmıştır (Ma ve ark., 2023). Yeni mezun hemşirelerin akut bakım ortamlarında mesleki uygulamaya geçişlerinde nasıl destekleneceğinin daha iyi anlaşılmasına acil bir ihtiyaç vardır (Jeffery ve ark., 2023). Yapılan çalışmalarda, lisans eğitimi sırasındaki klinik öğrenme ortamının (Dudley ve ark., 2020; Patterson ve ark., 2017), hemşire-hemşire iş birliğinin (Tarhan ve ark., 2022), kişilerarası ilişkilerin, liderlik ve iş deneyiminin, bursun ve hemşire olmaya istekli olmanın yeni mezun hemşirelerde daha yüksek işe hazır olma potansiyeli ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Li ve ark., 2020). Ek olarak yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumunun geçiş şoku (Ma ve ark., 2023) ve mesleği bırakma niyetiyle negatif ilişkili olduğu gösterilmiştir (Cho ve ark., 2012; Li ve ark., 2022). Ancak literatürde yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma durumu ile bakım davranışları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır.

Bakım, uzman hemşirelik, kişilerarası duyarlılık ve yakın ilişkilerle tanımlanan, pozitif iletişim ve mesleki bilgi ve becerilerin uygulanmasını içeren karmaşık ve çok yönlü bir süreçtir (Sarafis ve ark., 2016). Hemşireler bu unsurları uygulamalarına entegre ederek hastalara güvenli ve etkili bakım sağlayabilirler. Düşük bakım davranışları sırasıyla yetenekler, beceriler, iş tasarımı ve liderlik tarzı gibi bireysel ve organizasyonel faktörleri içeren çeşitli faktörlerden etkilenebilir (Cheruiyot ve ark., 2019). Bu doğrultuda yeni mezun hemşireler arasında daha yüksek iş hazırlığı daha yüksek bakım davranışına neden olabilir. Bu çalışma, yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumunun belirleyicilerini belirlemeyi ve işe hazır olma durumunun bakım davranışları ile ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Bu iki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi işe hazır olmayı kolaylaştıran veya engelleyen faktörlerin tanınmasına katkı sağlayabilir. Ayrıca, hemşirelik eğiticileri ve yöneticilerini, yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumlarını iyileştirmeye yönelik etkili stratejiler geliştirmeleri için temel bileşenler konusunda bilgilendirebilir.

Araştırmanın amacı

Bu araştırma ile yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşukları ile bakım davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

Araştırmada;

- Yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşuk düzeyi nedir?
- Yeni mezun hemşirelerin bakım davranışlarına ilişkin algı düzeyleri nedir?
- Yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşuk düzeyleri ile bakım davranışlarına ilişkin algı düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Sorularına yanıt aranmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın türü

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tipte yapılmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme

Araştırmanın evrenini, Aralık 2022-Şubat 2023 tarihleri arasında İstanbul ili sınırları içinde faaliyet gösteren yataklı tedavi kurumlarında

görev yapan ve çalışma yılı en fazla 3 yıl olan hemşireler oluştururken, örneklemini ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve dâhil edilme kriterlerini sağlayan 245 yeni mezun hemşire oluşturmuştur.

Araştırmaya kabul edilme ve dışlanma ölçütleri

Yeni mezun hemşirelerin, mesleki beceri ve yetkinliklerinin gelişmesi için belirli bir sürenin önemli olduğu vurgulanmakta (Charette ve ark., 2020; Kajander-Unkuri ve ark., 2020) ve 12 ay (Duchscher, 2008) ile üç yıl (Monagle ve ark., 2018) arasında herhangi bir yerde olduğu belirtilmektedir. Sandler (2018)'e göre ise yeni mezun hemşire, son iki yıl içinde akredite bir hemşirelik okulundan mezun olmuş ve uygulama lisansı almış bir hemşiredir. Bu araştırmaya katılmak için potansiyel adayın 18 yaşında veya daha büyük, hemşirelik alanında en az lisans derecesine sahip, İstanbul'da çalışan, çalışma yılı en fazla 3 yıl olan, Türkçe bilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden yeni mezun bir hemşire olması gerekir. Araştırmamızda lisans programını tamamladıktan sonra 3 yıldan fazla deneyimi olan hemşireler araştırma dışı bırakılmıştır.

Veri toplama araçları

Verilerin toplanmasında, "Tanıtıcı Bilgi Formu", "Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği" ve "Bakım Davranışları Ölçeği-24" kullanılmıştır.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından ilgili literatür doğrultusunda geliştirilen bu form, araştırma değişkenleri ile ilişkili olduğu düşünülen, yeni mezun hemşirelerin kişisel ve çalışma özelliklerini sorgulayan toplam 10 sorudan oluşmaktadır (Ma ve ark., 2023; Tarhan ve ark., 2022).

Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği: Caballero ve ark. (2011) tarafından 64 madde olarak geliştirilen ölçek genel olarak mezunların işe hazır oluşuklarını ölçmeği amaçlamaktadır. Sonrasında Walker ve ark. (2015) tarafından hemşireler için ölçeğin uyarlanması yapılmış ve bu uyarlama çalışmasında ölçek 46 soruya indirilmiştir. Türkçe geçerlik güvenilirliği Yıldız ve Aslan (2021) tarafından yapılan ölçek, iş yeterliliği

(14 madde=1-14. sorular), sosyal zekâ (8 madde=15-22. sorular), örgütsel farkındalık (16 madde=23-38. sorular) ve kişisel çalışma özellikleri (8 madde=39-46. sorular) olmak üzere 4 alt boyut ve 46 maddeden oluşmaktadır. Ölçek “tamamen katılmıyorum” ile “tamamen katılıyorum” arasında değişen 10’lu Likert tipindedir. Ölçekten alınan puan arttıkça hemşirelerin işe hazır olma düzeyleri de artmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri toplam ölçek için .85, alt boyutlarda 0.88-0.89 arasında bulunmuştur.

Bakım Davranışları Ölçeği-24: Ölçek hasta ve hemşireler tarafından bakım kalitesinin değerlendirilmesi amacıyla kullanılmaktadır. Wu ve ark. (2006) tarafından geliştirilen bu ölçek, 42 maddelik “Bakım Davranışları Ölçeği-42 (Caring Behaviors Inventory-42)’nin kısa formudur. Kurşun ve Kanan (2012) tarafından Türkçe geçerlik güvenirliği yapılan ölçek, saygılı olma (6 madde=1,3,5,6,13 ve 19. sorular), güvence (8 madde=16-24. sorular), bilgi-beceri (5 madde=9-12 ve 15. sorular) ve bağlılık (5 madde=2,4,7,8 ve 14. sorular) olmak üzere 4 alt boyut ve 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçek “asla” ile “her zaman” arasında değişen 6’lı Likert tipindedir. Ölçeğin değerlendirilmesi puan ortalaması üzerinden yapılmaktadır. Bu çalışmada ölçeğin Cronbach alfa değeri toplam ölçek için .91, alt boyutlarda 0.60-0.91 arasında bulunmuştur.

Verilerin toplanması

Araştırmada verilerin toplanması kartopu örnekleme yöntemi ile ulaşılan yeni mezun hemşirelerden çevrim içi olarak toplanmıştır. Bu süreçte araştırmacılar tarafından veri toplama araçlarını içeren bir Google Form oluşturuldu ve forma ait bağlantı linki İstanbul’da çalışan, araştırmacının tanıdığı yeni mezun hemşirelerle paylaşıldı. Daha sonra ise kartopu örnekleme yöntemiyle İstanbul’da çalışan diğer yeni mezun hemşirelere e-posta, WhatsApp veya Instagram aracılığı ile ulaştırılması sağlanarak araştırma verileri toplanmıştır. Hemşirelerin formu doldurmaları yaklaşık 10-15 dakika sürmüştür.

Etik boyut

Araştırmanın gerçekleştirilmesi için İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu’ndan (272489 kodlu ve 21.12.2022 tarihli) onay alınmıştır. Araştırmada kullanılan Bakım Davranışları Ölçeği-24 ve Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği’nin çalışmada kullanılabilmesi için Türkçe uyarlama çalışmalarını yapan araştırmacılar e-posta yoluyla ölçek kullanım izinleri alınmıştır. Veri toplama araçlarının yer aldığı Google Form’da araştırmanın yapılma amacı, süresi ve araştırma süresince yapılacak işlemlerle birlikte Aydınlatılmış Onam Formu’na yer verildi. Formun yalnızca İstanbul’da çalışan, en az lisans derecesine sahip ve çalışma yılı en fazla 3 yıl olan hemşireler tarafından doldurulması için zorunlu yanıtlanma seçeneği ile “En az lisans derecesine sahibim, İstanbul’da görev yapmaktayım ve çalışma yılım en fazla 3 yıldır.” ifadesine yer verildi. Araştırma verileri, araştırma kapsamındaki yeni mezun hemşirelerden araştırmaya katılmayı kabul eden ve çevrimiçi Aydınlatılmış Onam Formu’nu onaylayan yeni mezun hemşirelerden toplanmıştır.

Analiz

Araştırmada elde edilen verilerinin analizinde SPSS (Statistical Package for Social Sciences) Windows 20.0 programı kullanıldı. Elde edilen verilerin istatistiksel değerlendirmesinde; katılımcıların bireysel ve çalışma özellikleri tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle (sayı, standart sapma, minimum, maksimum, yüzde, ortalama) değerlendirildi. Verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım koşulunu karşılayıp karşılamadıklarına göre parametrik (t testi, Anova) veya non-parametrik fark testleri (Kruskal Vallis analizi, Mann Whitney- U testi ve Spearman korelasyon analizi) kullanılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

BULGULAR

Yeni mezun hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri Tablo 1’de sunulmaktadır. Yeni mezun hemşirelerin yaş ortalaması 24,43±1,72 iken küçük bir yüzdesinin (%12,7) 27 yaş veya

üzerinde olduğu belirlenmiştir. Yeni mezun hemşirelerin çoğunun kadın (%89), bekâr (%90), lisans derecesine sahip (%94) ve kamu/devlet üniversitesinden mezun (%90) olduğu saptanmıştır. Yeni mezun hemşirelerin %33,1'inin hastanelerin cerrahi birimlerinde görev yaptığı ve çoğunun nöbet usulü çalıştığı

(%93,5) bulunmuştur. Yeni mezun hemşirelerin, hemşire olarak çalışılan ay ortalamasının $18,42 \pm 10,40$, günlük ortalama bakım verilen hasta sayısı ortalamasının $17,80 \pm 26,72$ ve almış oldukları oryantasyon eğitimi süresi ortalamasının ise $5,45 \pm 6,91$ olduğu saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin bireysel ve mesleki özelliklerinin dağılımı (N: 245)

Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Yaş grupları		
21-26	214	87,3
27-32	31	12,7
Yaş ortalaması	24,43 (SS=1,720) (min:21 - max:32)	
Cinsiyet		
Kadın	218	89
Erkek	27	11
Medeni Durum		
Evli	25	10,2
Bekâr	210	89,8
Eğitim Durumu		
Lisans	230	93,9
Lisansüstü	15	6,1
Mezun Olunan Üniversite Türü		
Devlet/Kamu	221	90,2
Vakıf	24	9,8
Çalıştığımız Birim		
Cerrahi	81	33,1
Dâhili	68	27,8
Acil	19	7,8
Ameliyathane	30	12,2
Yoğun Bakım	36	14,7
Poliklinik	11	4,5
Çalışma Şekli		
Sürekli Gündüz	16	6,5
Vardiyalı	229	93,5
Hemşire Olarak Çalışılan Ay Ortalaması	18,42 (SS=10,402) (min:3 - maks:36)	
Günlük Ortalama Bakım Verilen Hasta Sayısı	17,80 (SS=26,724) (min:2 - maks:200)	
Alınan Oryantasyon Eğitimi Süresi	5,45 (SS=6,916) (min:1 - maks: 60)	

SS= Standart Sapma; n=Sayı; %=Yüzde; Min.=Minimum; Maks.=Maksimum

Yeni mezun hemşirelerin Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği genel puan ortalamasının 7,44 olduğu, ölçekle ilgili en yüksek puan ortalamasının 8,11 ile sosyal zekâ alt boyutunda, en düşük puan ortalamasının ise 4,91 ile kişisel çalışma özellikleri alt boyutunda alındığı saptanmıştır. Bakım Davranışları Ölçeği-24 genel toplam puan ortalamasının ise 5,31 olduğu, ölçekle ilgili en yüksek puan ortalamasının 5,58 ile bilgi-beceri alt boyutundan, en düşük puan ortalamasının ise 5,11 ile bağlılık alt boyutundan alındığı belirlenmiştir (Tablo 2). Bireysel ve mesleki değişkenlere göre araştırmaya katılan yeni

mezun hemşirelerin Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma ve Bakım Davranışları Ölçeklerinden aldıkları puanlar incelenmiştir. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği toplam ve alt boyutlarından alınan puanlarda cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan üniversite türü, çalışma şekli ve çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$); 27-32 yaş grubundaki yeni mezun hemşirelerin iş yeterliliği alt boyutunda 21-26 yaş grubundaki yeni mezun hemşirelere/daha genç yaşlardaki yeni mezun hemşirelere göre daha yüksek puan aldıkları bulunmuştur ($p < 0,05$).

Tablo 2. Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeği ile bakım davranışları ölçeği-24 puan dağılımları (n=245)

	Min.-Maks. (Ortanca)	Ort.	SS	Cronbach's Alpha
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği				
İş Yeterliliği	6-10	7,78	1,08	0,88
Sosyal Zekâ	6-10	8,11	1,16	0,88
Örgütsel Farkındalık	5-10	8,07	1,27	0,89
Kişisel Çalışma Özellikleri	1-10	4,91	1,93	0,86
Toplam Puan	1-10	7,44	0,72	0,85
Bakım Davranışları Ölçeği-24				
Güvence	4-6	5,33	0,54	0,81
Bilgi-Beceri	5-6	5,58	0,40	0,60
Saygılı Olma	4-6	5,15	0,64	0,81
Bağlılık	3-6	5,11	0,72	0,81
Toplam Puan	4-6	5,31	0,48	0,91

SS= Standart Sapma; Min.=Minimum; Maks.=Maksimum

Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam ve alt boyutlarından alınan puanlarda medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan üniversite türü, çalışma şekli ve çalışılan birime göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$); 27-32 yaş grubundaki yeni mezun hemşirelerin bilgi-beceri alt boyutunda 21-26 yaş grubundaki yeni

mezun hemşirelere/daha genç yaşlardaki yeni mezun hemşirelere göre daha yüksek puan aldıkları ($p<0,05$), kadın yeni mezun hemşirelerin ise güvence alt boyutunda erkek yeni mezun hemşirelere göre daha yüksek puan aldıkları ($p<0,05$) bulunmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeği puan ortalamaları ile bakım davranışları ölçeği-24 puan ortalamalarının hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre karşılaştırılması (n=245)

	Alt Boyutlar	Yaş	Cinsiyet	Medeni Durum	Eğitim Durumu	Mezun Olunan Üniversite Türü	Çalışma Şekli	Çalışılan Birim		
									t	p
Bakım Davranışları Ölçeği-24	Güvence	-0,23	2,21	-0,14	0,12	0,26	-1,22	F	0,24	
		0,813	0,035*	0,885	0,903	0,791	0,202	p	0,943	
	Bilgi-Beceri	-2,02	-1,19	0,69	-0,21	0,45	-0,40	F	0,83	
		0,048*	0,232	0,486	0,830	0,647	0,683	p	0,528	
	Saygılı Olma	0,46	-1,48	-0,81	1,56	-1,10	-1,38	F	0,90	
		0,641	0,139	0,418	0,119	0,271	0,169	p	0,480	
	Bağlılık	0,36	-0,52	-0,21	1,04	-0,82	-1,44	F	0,68	
		0,712	0,603	0,813	0,296	0,411	0,138	p	0,638	
Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği	İş Yeterliliği	-2,58	0,96	1,59	1,76	0,71	1,09	F	0,83	
		0,010*	0,334	0,113	0,080	0,475	0,276	p	0,523	
	Sosyal Zekâ	-0,86	-0,66	-0,72	1,03	0,44	0,91	F	1,42	
		0,388	0,507	0,469	0,300	0,660	0,360	p	0,214	
	Örgütsel Farkındalık	-0,44	-0,95	0,16	1,32	-1,12	-0,23	F	2,23	
		0,655	0,453	0,871	0,186	0,262	0,813	p	0,052	
	Kişisel Çalışma Özellikleri	1,31	-1,37	-1,03	1,30	0,46	0,75	F	0,53	
		0,197	0,171	0,302	0,193	0,644	0,451	p	0,748	

* $p<0,05$; t= Bağımsız iki grup t testi; F: ANOVA

Araştırmaya katılan yeni mezun hemşirelerin Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ile Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendi. Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır

Olma Ölçeği ile Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam puanları arasında zayıf düzeyde ($r=0,497$) ve pozitif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği alt

boyutları olan iş yeterliliği ($r=0,650$) arasında orta; sosyal zekâ ($r=0,829$) ve örgütsel farkındalık ($r=0,810$) arasında yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$). Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği toplam puanı ve alt boyutları ile Bakım Davranışları Ölçeği-24 güvence alt boyutu arasında çok zayıf, bağlılık alt boyutu ile zayıf ve bilgi-beceri ve saygılı olma alt boyutları arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir ($p<0,05$). Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam puanı ve alt boyutları ile Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği iş yeterliliği alt boyutu arasında çok zayıf, sosyal zekâ ve örgütsel farkındalık alt boyutu arasında

orta düzeyde pozitif yönde bir anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$). Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam puanı ile kişisel çalışma özellikleri alt boyutu arasında çok zayıf düzeyde ve negatif yönde anlamlı ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam puanı ile alt boyutları olan güvence ($r=0,851$) arasında yüksek; bilgi-beceri ($r=0,627$) arasında orta; saygılı olma ($r=0,912$) ve bağlılık ($r=0,948$) arasında ise çok yüksek düzeyde pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği toplam puanı ile kişisel çalışma özellikleri alt boyutu arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$) (Tablo 4).

Tablo 4. Yeni mezun hemşirelerde işe hazır olma ölçeği ile bakım davranışları ölçeği-24 arasındaki korelasyon bulguları (n=245)

	BDÖ-24	Güvence	Bilgi-Beceri	Saygılı Olma	Bağlılık	YMHİHOÖ	İş Yeterliliği	Sosyal Zekâ	Örgütsel Farkındalık
Güvence	r 0,851**								
	p 0,000								
Bilgi-Beceri	r 0,627**	0,354**							
	p 0,000	0,000							
Saygılı Olma	r 0,912**	0,624**	0,539**						
	p 0,000	0,000	0,000						
Bağlılık	r 0,948**	0,749**	0,482**	0,911**					
	p 0,000	0,000	0,000	0,000					
YMHİHOÖ	r 0,497**	0,231**	0,555**	0,535**	0,476**				
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000				
İş Yeterliliği	r 0,234**	0,228**	0,498**	0,104	0,093	0,650**			
	p 0,000	0,000	0,000	0,104	0,145	0,000			
Sosyal Zekâ	r 0,509**	0,344**	0,503**	0,512**	0,423**	0,829**	0,620**		
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Örgütsel Farkındalık	r 0,583**	0,317**	0,403**	0,638**	0,615**	0,810**	0,384**	0,673**	
	p 0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Kişisel Çalışma Özellikleri	r -0,230**	-0,350**	-0,125	-0,095	-0,129*	-0,045	-0,457**	-0,307**	-0,351**
	p 0,000	0,000	0,052	0,138	0,044	0,479	0,000	0,000	0,000

TARTIŞMA

Yeni mezun hemşirelerin eğitim ortamından profesyonel hayata geçişlerinin zor ve stresli bir süreç olduğu bilinmektedir (Özen Bekar & Gökoğlan, 2022; Ulupınar & Şen, 2022). İşe hazır oluşluk, hemşirelerin sorunsuz bir şekilde uygulamaya geçme yeteneği olarak tanımlanmaktadır (Wolff ve ark., 2010).

Hemşirelik uygulamalarının temeli olan bakıma, toplumdaki her birey yaşamının herhangi bir noktasında ihtiyaç duymaktadır

(Türk ve ark., 2018). Mesleki bilgi, beceri ve yeteneklerin kullandığı hemşirelik bakımında yeni mezun hemşirelerin hazır oluşluğunun değerlendirilmesi gerekliliğinden yola çıkılarak bu çalışma, yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumunun belirleyicilerini belirlemek ve işe hazır olma durumunun bakım davranışları ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Bu çalışmada yeni mezun hemşirelerin çoğunlukla cerrahi birimlerde ve sırasıyla

dahili, yoğun bakım birimlerinde çalıştıkları saptanmıştır (Tablo 1). Çalışmalar yeni mezun hemşirelerin çoğunlukla yoğun bakım ve acil servislerde konumlandırıldıklarını ortaya koymaktadır (Aydoğan & Ulupınar, 2020; Bennett ve ark., 2017; Özen Bekar & Gökdoğan, 2022; Parker ve ark., 2014; Tarhan & Yıldırım, 2021; Tarhan ve ark., 2019). Ancak yapılan bir çalışmada yeni mezun hemşireler kendilerini hijyen, sıvı hacmi takibi ve ilaç uygulaması gibi temel hemşirelik uygulamalarında yetkin hissederken; spesifik ve karmaşık hemşirelik uygulamalarında en az yetkin hissettiklerini dile getirmişlerdir (Karahana ve ark., 2012). Bir başka çalışmada ise yeni mezun her dört hemşireden birinin tıbbi hata deneyimi yaşadığı tespit edilmiştir (Tarhan ve ark., 2019). Bu durum bize yeni mezun hemşirelerin temel hemşirelik becerileri ile donatılmış olsalar dahi profesyonel hemşirelik uygulamaları dünyasına geçişlerinde onlara yardımcı olmak için ele alınması ve desteklenmesi gereken spesifik alanların hala mevcut olduğunu göstermektedir (Ubas-Sumagasyay & Oducado, 2020). Eğitim müfredatının klinik ihtiyaçlara uygun olarak güncellenmesinin ve oryantasyon eğitimlerinin yeni mezun hemşirelerin yeterliliklerini geliştirmek ve hemşirelik işgücüne başarılı şekilde geçişlerini kolaylaştırmak adına düzenlenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir (Karahana ve ark., 2012; Ubas-Sumagasyay & Oducado, 2020).

Yeni mezun hemşirelerin, Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği toplam puanının yüksek düzeyde olduğu, en yüksek puanın sosyal zekâ alt boyutunda en düşük puanın ise kişisel çalışma özellikleri alt boyutundan alındığı saptanmıştır (Tablo 2). Bu sonuç, Yıldız ve Aslan (2021) tarafından yapılan çalışmanın toplam puanı ve en düşük puanın kişisel çalışma özellikleri alanında görülmesi ile benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte Ma ve ark., (2023)'ün çalışmasında onkoloji hastanelerinde çalışan yeni mezun hemşirelerin işe hazır oluşluklarının orta düzeyde olduğu; Patterson ve ark., (2017) ve Li ve ark., (2020) çalışmalarında da kişisel çalışma özellikleri alt boyutundan alınan puanın

en düşük olduğu görülmüştür. Alan yazında yeni mezun hemşire konumuna en yakın grup olan hemşirelik son sınıf öğrencilerinin mesleki hazır oluşluk düzeylerinin incelendiği araştırmalara bakıldığında ise yüksek (Yıldız & Karagözoğlu, 2024) ve orta düzeyde yüksek bulgular saptandığı görülmüştür (Özkan, 2022). Bu çalışmada 27-32 yaş grubundaki yeni mezun hemşirelerin iş yeterliliği alt boyutunda daha genç yaşlardaki yeni mezun hemşirelere göre daha yüksek puan aldıkları bulunmuş (Tablo 3) olup, aralarındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptanmıştır. Yapılan başka bir çalışmada ise yaş ile mesleki hazır oluşluk düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmemiştir (Patterson ve ark., 2017). Yeni mezun hemşirelerin yaş aralığının bu çalışmada geniş olarak yer almasının ve günümüz mesleki atanma yaşının da ileri olabilesinin bu sonucu doğruladığı olası görülmektedir.

Yeni mezun hemşirelerin Bakım Davranışları Ölçeği-24 toplam puanının yüksek düzeyde olduğu, en yüksek puanın bilgi-beceri alt boyutundan, en düşük puanın ise bağlılık alt boyutundan alındığı belirlenmiştir (Tablo 2). Alan yazında yeni mezun hemşire örneklemine yapılmış çalışmaya rastlanmamakla birlikte aynı ölçeğin kullanıldığı çalışmalarda, çeşitli bilimlerde çalışan hemşirelerin bakım davranışı düzeyinin bu çalışma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir (Aydınlı ve ark., 2024; Bulut & Kızıllırmak, 2022; Çelik & Cerit, 2023; Deniz ve ark., 2023; Gümüşoğlu & Tambağ, 2023; Mutlu & Yılmaz, 2021; Sert ve ark., 2024; Yiğit ve ark., 2024). Türk ve ark. (2018) 673 hemşirelik öğrencisi ile yaptıkları çalışmada Bakım Davranışları Ölçeği toplam puanları orta seviyede ve en düşük puanın bağlılık alt boyutundan alındığı görülmüştür. Nijerya, Hindistan, Yunanistan ve Filipinler'deki öğrenci hemşirelerin bakım davranışlarının incelendiği bir çalışmada da benzer şekilde en düşük puanın bağlılık alt boyutundan alındığı saptanmıştır (Labrague ve ark., 2017). Bu durumun hemşirelerin henüz meslek hayatlarının ilk yıllarında olduklarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bu çalışmada; 27-32 yaş grubundaki yeni mezun hemşirelerin bilgi-beceri alt boyutunda daha genç yaşlardaki yeni mezun hemşirelere göre daha yüksek puan aldıkları ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur (Tablo 3). Benzer şekilde Sert ve ark. (2024)'nın çalışmasında 35 yaş ve üzeri hemşireler, daha genç yaşlardaki hemşirelere göre daha yüksek bakım davranışı sergilemişlerdir. Yaş arttıkça bakım davranışı bilgi-beceri düzeyi yükselmektedir.

Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği ve Bakım Davranışları Ölçeği arasındaki ilişkinin saptanmasına yönelik yapılan analizler sonucunda; her iki ölçekten elde edilen ölçümler arasındaki ilişkinin zayıf düzeyde ve pozitif yönde anlamlı olduğu saptanmıştır (Tablo 4). Yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumu profesyonel hayata yumuşak bir geçiş ve uyumunun kolaylaştırmak için bakım davranışları da hemşirelik uygulamaları ve kaliteli bakım için önemlidir. İşe hazır olma durumları arttıkça bakım davranışlarının da iyileşme eğiliminde olduğu beklenen bir sonuç olsa da kapsamlı bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Fakat bu konuda literatürde yapılmış çalışmaya rastlanmamış olması bu bulgumuzun yorumlanmasını sınırlandırmaktadır.

Araştırmanın sınırlılıkları: Bu araştırmanın sonuçları, İstanbul ili sınırları içinde faaliyet gösteren yataklı tedavi kurumlarında çalışan yeni mezun hemşirelerin görüşleri ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçlar yalnızca bu hastanede çalışan hemşire gruplarına genellenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, yeni mezun hemşirelerin işe hazır olma durumunun, profesyonel hayata başarıyla geçiş sağlanması ile birlikte bakım davranışlarını da olumlu yönde etkiliyor olmasını vurgulamaktadır. Bu doğrultuda; iş yerleri tarafından yeni mezun hemşirelerin hazır olma durumlarının, özellikle kişisel çalışma özelliklerinin desteklenmesine yönelik oryantasyon programlarının güncellenmesi ve bakım davranışlarının değerlendirilerek hizmet içi eğitimlerin sürdürülmesi önerilmektedir.

Yönetici hemşirelerin yeni mezun hemşirelere adım adım bir geçiş süreci ve güçlendirici bir çalışma ortamı sağlayarak, hasta bakımına odaklanmalarına yardımcı olması önerilebilir. Ayrıca işyerlerinin yeni mezun hemşireleri desteklemeye hazır olup olmadığı sorusuna cevap arayacak çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Yazarlık Katkısı

Çalışma fikri: TÇ, FC

Tasarım: TÇ, FC

Veri toplama: TÇ, FC

Sonuçların analizi ve yorumlanması: TÇ, FC

Taslak çalışmayı hazırlama: TÇ, FC

Eleştirel inceleme: TÇ

Tüm yazarlar (yazar baş harfleri TÇ, FC) sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Author Contributions

Conception: TÇ, FC

Design: TÇ, FC

Data collection: TÇ, FC

Analysis and interpretation of data: TÇ, FC

Drafting the manuscript: TÇ, FC

Critical review: TÇ, FC

All authors (TÇ, FC) reviewed the results and approved the final version of the article.

Teşekkür

Araştırmaya katılan hemşirelere teşekkür ederiz.

Acknowledgements

Thanks to the nurses who participated in the study.

Çıkar Çatışması Beyanı

Makalemiz ile ilgili herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur ve yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Conflict of Interest

There is no financial conflict of interest with any institution, organization, or person regarding our article, and there is no conflict of interest between the authors.

Finansman Beyanı

Bu çalışmada kamu, ticari veya kar amacı gütmeyen sektörlerdeki finansman kuruluşlarından herhangi bir özel hibe alınmamıştır.

Funding sources

This research did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.

Bu çalışma 8-10 Mayıs 2023 tarihinde İstanbul'da düzenlenen 7. Uluslararası Adli Hemşirelik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

This study was presented as an oral presentation at the 7th International Forensic Nursing Congress on 8-10 May 2023 in Istanbul, Türkiye.

Etik Kurul

İstanbul Gedik Üniversitesi İnsan Araştırmaları

Etik Kurulu'ndan (272489 kodlu ve 21.12.2022 tarihli) onay alınmıştır.

Ethics Committee

Approval was received from Istanbul Gedik University Human Research Ethics Committee (code 272489 and date 21.12.2022).

Lisans Bilgisi

Bu makale Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisans (CC BY-NC) ile lisanslanmıştır.

License Information

This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC).

KAYNAKLAR

- 1 Alyateem, S., & Al-Ola, L. M. H. A. (2022). Readiness for Practice of Graduates of Jordanian Nursing Colleges from Clinical Nursing Leader's Perspective. *Eastern Journal of Healthcare*, 2(1), 58-64. <https://doi.org/10.31557/ejhc.2022.2.1.58-64>
- 2 Aydın, A., Uyan, T. K., & Ağralı, H. (2024). Hemşirelerin Sosyal Medyada Gelişmeleri Kaçırma Korkusu ile Bakım Davranışları Arasındaki İlişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(1), 81-91.
- 3 Aydoğan, Y., & Ulupinar, S. (2020). Determining the learning needs of new graduated nurses working in inpatient care institutions. *Nurse Education Today*, 92, 104510. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104510>
- 4 Bennett, L., Grimsley, A., Grimsley, L. & Rodd, J. (2017). The gap between nursing education and clinical skills. *The Journal of the Association of Black Nursing Faculty*, 28(4), 96-102.
- 5 Bulut, S., & Kızılırmak, H. (2022). Covid-19 yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin profesyonel değerleri ve bakım davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 10(1), 241-254. <https://doi.org/10.33715/inonusaglik.1010517>
- 6 Caballero, C. L., Walker, A., & Fullertyszkiwicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 2(1), 41-54. <https://doi.org/10.21153/jtlge2011vol2no1art552>
- 7 Charette, M., McKenna, L. G., Deschênes, M. F., Ha, L., Merisier, S., & Lavoie, P. (2020). New graduate nurses' clinical competence: a mixed methods systematic review. *Journal of Advanced Nursing*, 76(11), 2810-2829. <https://doi.org/10.1111/jan.14487>
- 8 Cheruiyot, J. C., & Brysiewicz, P. (2019). Nurses' perceptions of caring and uncaring nursing encounters in inpatient rehabilitation settings in South Africa: A qualitative descriptive study. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 11, 100160.
- 9 Cho, S. H., Lee, J. Y., Mark, B. A., & Yun, S. C. (2012). Turnover of new graduate nurses in their first job using survival analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(1), 63-70. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2011.01428.x>
- 10 Çelik, B., & Cerit, E. (2023). Hemşirelerin Kişilik Özelliklerinin ve İşe Bağlı Stres Düzeylerinin Bakım Davranışlarına Etkisi. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*, 10(3), 788-801. <https://doi.org/10.21020/husbfd.1184163>
- 11 Deniz, M., İyi, Z., & Akkuş, Y. (2023). Covid-19 pandemisinde hemşirelerin izolasyon önlemlerinin ve bakım davranışlarının belirlenmesi. *Selçuk Sağlık Dergisi*, 4(2), 206-220.
- 12 Duchscher, J. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing*

- Education in Nursing, 39(10), 441-450. <https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>
- 13 Dudley, M., Khaw, D., Botti, M., & Hutchinson, A. F. (2020). The relationship between the undergraduate clinical learning environment and work readiness in new graduate nurses: A pre-post survey study. *Nurse Education Today*, 94, 104587.
 - 14 Gümüšoğlu F., & Tambağ H. (2023). Hemşirelerin Yaşlı Hastalara Karşı Tutumları ve Bakım Davranışlarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 10(3), 256-263.
 - 15 Hyun, A., Tower, M., & Turner, C. (2020). Exploration of the expected and achieved competency levels of new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(6), 1418-1431. <https://doi.org/10.1111/jonm.13105>
 - 16 Jeffery, J., Rogers, S., Redley, B., & Searby, A. (2023). Nurse manager support of graduate nurse development of work readiness: An integrative review. *Journal of clinical nursing*, 32(17-18), 5712-5736.
 - 17 Kajander-Unkuri, S., Koskinen, S., Brugnolli, A., Cerezuella Torre, M., Elonen, I., Kiele, V., ... & Leino-Kilpi, H. (2020). The level of competence of graduating nursing students in 10 European countries—Comparison between countries. *Nursing open*, 8(3), 1048-1062. <https://doi.org/10.1002/nop2.712>
 - 18 Karahan, Y. D. D. A., Törüner, Y. D. D. E. K., Abbasoğlu, Ö. G. A., & Ceylan, H. A. (2012). Yeni mezun hemşirelerin hemşirelik becerilerinde yetkinlikleri ile ilgili algıları. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 19(1), 62-72.
 - 19 Kovner, C. T., Brewer, C. S., Fatehi, F., & Katigbak, C. (2014). Changing trends in newly licensed RNs. *AJN The American Journal of Nursing*, 114(2), 26-34. <https://doi.org/10.1097/01.NAJ.0000443767.20011.7f>
 - 20 Kurşun, Ş., Kanan, N. (2012). Bakım Davranışları Ölçeği24'ün türkçe formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(4): 229235
 - 21 Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). Transition shock and newly graduated nurses' job outcomes and select patient outcomes: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1070-1079. <https://doi.org/10.1111/jonm.13033>
 - 22 Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Papathanasiou, I. V., Edet, O. B., Arulappan, J., & Tsaras, K. (2017). Nursing students' perceptions of their own caring behaviors: a multicountry study. *International Journal of Nursing Knowledge*, 28(4), 225-232.
 - 23 Laflamme, J., & Hyrkas, K. (2020). New graduate orientation evaluation: Are there any best practices out there?: A scoping review. *Journal for Nurses in Professional Development*, 36(4), 199-212.
 - 24 Lee H. Y., Hsu M. T., Li P. L., Sloan R. S. (2013). 'Struggling to be an insider': A phenomenological design of new nurses' transition. *Journal of Clinical Nursing*, 22(5-6), 789-797. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2012.04189.x>
 - 25 Li, J., Huang, Y., Fong, D. Y. T., Chen, J., & Song, Y. (2022). Work readiness: Its determinants and association with work-related outcomes among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(7), 2968-2981. <https://doi.org/10.1111/jonm.13691>
 - 26 Li, J., Gong, Y., Chen, J., Wu, X., Qiu, W., & Song, Y. (2020). Psychometric properties assessment of Chinese version of work readiness scale for graduate nurses (WRS-GN) and associated factors of work readiness: two cross-sectional studies. *Nurse Education Today*, 89, 104416.
 - 27 Li, Z., Cao, J., Wu, X., Li, F., & Zhu, C. (2020). Intention to leave among newly graduated nurses: A descriptive, multicenter study. *Journal of Advanced Nursing*, 76(12), 3429-3439. <https://doi.org/10.1111/jan.14545>
 - 28 Ma, F., Zhu, Y., Liu, L., & Liu, Y. (2023). Mediating effects of core competence between the transition shock and work readiness of newly graduated nurses in cancer hospitals: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 125, 105793.
 - 29 Ma, W., Jiang, Y., Liang, T., Zhang, H., & Ma, F. (2021). Newly graduated nurses' perceptions of work environment: A cross-sectional study in China. *International Journal of Nursing Practice*, 27(6), e12929. <https://doi.org/10.1111/ijn.12929>
 - 30 Maria, H. S. Y., Mei, W. L., & Stanley, L. K. K. (2020). The transition challenges faced by new graduate nurses in their first year of professional

- experience. *GSTF Journal of Nursing and Health Care (JNHC)*, 5(1). 1-7.
- 31 Monagle, J. L., Lasater, K., Stoyles, S., & Dieckmann, N. (2018). New graduate nurse experiences in clinical judgment: What academic and practice educators need to know. *Nursing Education Perspectives*, 39(4), 201-207.
- 32 Mutlu, S., & Yılmaz, E. (2021). Cerrahi Alanlarda Çalışan Hemşirelerde Örgütsel Sinizmin Bakım Davranışları ve Çalışma Yaşam Kalitesine Etkisi. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8(4), 635-643. <https://doi.org/10.34087/cbusbed.896919>
- 33 Özen Bekar E, & Gökoğlan E. (2022). Yeni Hemşirelerin Yaşadıkları Sorunlar ve İş Stres Düzeyleri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 9(2), 149-155.
- 34 Özkan, Ü. F. (2022). Covid-19 Salgını Sürecinde İntörn Hemşirelerde Genel Özyeterlilik ve Mesleki Hazıroluşluk Durumu. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri*, 8(16), 79-92.
- 35 Parker, V., Giles, M., Lantry, G., & McMillan, M. (2014). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*, 34(1), 150-156. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003>
- 36 Patterson, E. E., Boyd, L., & Mnatzaganian, G. (2017). The impact of undergraduate clinical teaching models on the perceptions of work-readiness among new graduate nurses: A cross sectional study. *Nurse Education Today*, 55, 101-106.
- 37 Sandler, M. (2018). Why are new graduate nurses leaving the profession in their first year of practice and how does this impact on ED nurse staffing? A rapid review of current literature and recommended reading. *Canadian Journal of Emergency Nursing*, 41(1), 23-24.
- 38 Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., ... & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nursing*, 15(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>
- 39 Sert, H., Gulbahar Eren, M., & Uçgul, K. (2024). Occupational fatigue, compassion competence and caring behaviours of intensive care nurses: A structural equation modelling approach. *Nursing in Critical Care*. <https://doi.org/10.1111/nicc.13027>
- 40 Tarhan, M., Doğan, P., Yaman, R., & Dişçi, R. (2019). Yeni mezun hemşirelerin tıbbi hata ve risklere yönelik farkındalıklarının artırılmasında bir yöntem: Ufak tefek hatalar odası. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*. 6(3):196-206.
- 41 Tarhan, M., & Yıldırım, A. (2021). Bir Ölçek Geliştirme Çalışması: Hemşirelikte Geçiş Şoku Ölçeği. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 3(1), 7-14.
- 42 Tarhan, M., Doğan, P., & Kürklü, A. (2022). The relationship between nurse–nurse collaboration and work readiness among new graduate nurses. *Nursing Forum*, 57(6), 1104-1110. <https://doi.org/10.1111/nuf.12795>
- 43 Türk, G., Adana, F., Erol, F., Akyıl, R. Ç., & Taşkırın, N. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçme nedenleri ile bakım davranışları algısı. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(3), 1-10.
- 44 Ubas-Sumagasyay, N. A., & Oducado, R. M. (2020). Perceived competence and transition experience of new graduate Filipino nurses. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(1), 48-63.
- 45 Ulupınar, S., & Şen, Y. (2022). Yeni mezun hemşirelerin mesleğe uyum süreci: beklentiler ve gerçekler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 9(3), 515-521.
- 46 Urban, R. W., & Barnes, D. M. (2020). Transition to practice: The lived experience of new graduate nurses in early solo flight. *Journal for Nurses in Professional Development*, 36(2), 74-81. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000608>
- 47 Walker, A., Storey, K. M., Costa, B. M., & Leung, R. K. (2015). Refinement and validation of the Work Readiness Scale for graduate nurses. *Nursing Outlook*, 63(6), 632-638. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.06.001>
- 48 Wells-Beede, E., Sharpnack, P., Gruben, D., Klenke-Borgmann, L., Goliat, L., & Yeager, C. (2023). A scoping review of nurse educator competencies: Mind the gap. *Nurse Educator*, 48(5), 234-239. <https://doi.org/10.1097/nne.0000000000001376>
- 49 Wolff, A. C., Pesut, B., & Regan, S. (2010). New graduate nurse practice readiness: Perspectives on the context shaping our understanding and expectations. *Nurse Education Today*, 30(2), 187-191.

- 50** Woo, M. W. J., & Newman, S. A. (2020). The experience of transition from nursing students to newly graduated registered nurses in Singapore. *International journal of nursing sciences*, 7(1), 81-90.
- 51** Wu, Y., Larrabee, J. H., & Putman, H. P. (2006). Caring behaviors inventory: A reduction of the 42-item instrument. *Nursing research*, 55(1), 18-25.
- 52** Yıldız, A., & Aslan, M. (2021). Yeni Mezun Hemşirelerde İşe Hazır Olma Ölçeği'nin Türkçe'ye Uyarlanması: Geçerlik ve Güvenirlik. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 70-80.
- 53** Yıldız, E., & Karagözoğlu, Ş. (2024). Ağırlıklı Olarak Uzaktan Eğitim Alan Mezuniyet Aşamasındaki Hemşirelik Öğrencilerinin Mesleki Hazır Oluşluk ve Algılanan Stres Düzeylerinin Belirlenmesi: Tanımlayıcı Çalışma. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 16(1), 178-186.
- 54** Yiğit, H., Enç, N., & Türen, S. (2024). Dahili Yoğun Bakımlarda Çalışan Hemşirelerin Bireyselleştirilmiş Bakım ve Bakım Kalitesi Algılama Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(2), 74-88. <https://doi.org/10.61535/bseusbfd.1320616>.

EXTENDED ABSTRACT

Objective: It is known that newly graduated nurses, who constitute the majority of the nursing population, have difficulties in their transition from the educational environment to professional life. Because of the COVID-19 pandemic, clinical practice, which is an important part of nursing education, has been delivered through distance learning or compressed. However, nursing care, which is the basis of nursing practice, is a complex and multifaceted process. Facilitating the work readiness of newly graduated nurses can provide long-term benefits for health institutions, which can positively affect the quality and delivery of care. In this context, it is important to identify the determinants of newly graduated nurses' job readiness and to elucidate the relationship between job readiness and nursing practice. The aim of the study was to determine the relationship between the level of work readiness levels of newly graduated nurses and their perceptions of caring behaviours.

Methods: This study was a descriptive and correlational study. The population consisted of nurses with no more than 3 years of working experience in inpatient treatment institutions in Istanbul, while the sample consisted of 245 nurses. The data were collected online between December 2022 and February 2023 using the Descriptive Information Form, Work Readiness Scale in New Graduated Nurses and Caring Behaviors Inventory-24. Descriptive, comparative (parametric or non-parametric) and correlational statistical methods were used to analyse the data. The significance level was determined as $p < 0.05$.

Results: The mean scores of the nurses were 7.44 ± 0.72 on the New Graduate Nurses Job Readiness Scale and 5.31 ± 0.48 on the Caring Behaviors Inventory-24. A weak and positive significant correlation was found between the Work Readiness Scale in New Graduated Nurses and Caring Behaviors Inventory-24 total scores ($r = 0.497$; $p < 0.05$). A very weak positive significant correlation was found between the total score and sub-dimensions of the Job Readiness Scale and the sub-dimensions of the Caring Behaviors Inventory-24 and the assurance sub-dimension, a weak correlation with the commitment the sub-dimension, and a moderate positive significant correlation between the knowledge-skills and respectfulness sub-dimensions ($p < 0.05$). A very weak positive significant relationship was found between the total score and the sub-dimensions of the Caring Behaviors Inventory-24 and the job competence sub-dimension of the Work Readiness Scale in New Graduated Nurses, and a moderate positive significant relationship was found between the social intelligence and organisational awareness sub-dimensions ($p < 0.05$).

Conclusion: This study concluded that the work readiness and perception of caring behaviours of newly graduated nurses were at a high level, and that caring behaviours tended to improve as their work readiness increased. To ensure that newly graduated nurses are equipped to provide high quality patient care, it may be recommended to provide a supportive work environment and to establish effective academic-practice partnerships.