

COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerine etkisi

The effect of organizational trust on nurses' attitudes towards their caregiver roles in the COVID-19

Dilek Yılmaz¹, Şeyma Demir², Merve Kayalıoğlu³, Yasemin Yıldırım Usta⁴

Öz

Amaç: Bu araştırma, COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Araştırma, Türkiye genelinde hastanelerin hemşire kadrosunda çalışan ve çevrim içi anket ile katılım sağlayan 195 hemşire ile yapılmıştır. Araştırmanın verileri Örgütsel Güven Ölçeği ve Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Bulgular: Çalışma bulgularımız doğrultusunda, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları COVID-19 pandemi sürecinde yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ile çalışma arkadaşlarına, kuruma ve yöneticiye güven düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve çalışma arkadaşlarına güven ilişkisi düzeyinin daha güçlü olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$).

Sonuç: Pandemi sürecinde, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ile çalışma arkadaşlarına, kuruma ve yöneticiye güven düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve çalışma arkadaşlarına güven düzeyinin daha güçlü olduğu bulunmuştur.

Anahtar kelimeler: COVID-19, hemşirelik bakımı, güven

Abstract

Aim: This research was conducted to examine the effect of organizational trust on nurses' attitudes towards their caregiver roles during the COVID-19.

Materials and Methods: The research was conducted with 195 nurses working in the nurse staff of hospitals throughout Turkey and participating in an online questionnaire. The data were collected by using the Organizational Trust Scale and Nurses' Attitudes towards Caregiver Roles.

Results: In line with our study findings, nurses' attitudes towards their caregiver roles were found to be high during the COVID-19 pandemic. It was found that there was a positive relationship between the attitudes of nurses towards their caregiver roles and their level of trust in their colleagues, the institution and the manager, and the level of trust in their colleagues was stronger. ($p < 0.05$).

Conclusion: It has been found that there is a positive relationship between nurses' attitudes towards their caregiver roles and their level of trust in their colleagues, institution and managers during the pandemic process, and the level of trust in their colleagues is stronger.

Keywords: COVID-19, nursing care, trust

¹ Uzman Hemşire, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bolu, Türkiye. ORCID: 0000-0003-4441-0813

² Araştırma Görevlisi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bolu, Türkiye. ORCID: 0000-0003-4112-9161

³ Uzman Hemşire, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, İzzet Baysal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Bolu, Türkiye. ORCID: 0000-0003-3527-0927

⁴ Profesör Doktor, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Bolu, Türkiye. ORCID: 0000-0003-2378-4875

Sorumlu Yazar: Arş. Gör. Şeyma Demir, E-posta: seymademir@ibu.edu.tr

Geliş Tarihi: 2 Mayıs 2022, Kabul Tarihi: 18 Ekim 2022

Giriş

Koronavirüs hastalığı 2019 (COVID-19) pandemisi, ilk günden itibaren dünyada bireylerin, ailelerin, toplulukların günlük yaşamlarında değişiklikler yapması, insanları sosyal ve ekonomik baskı altına alması nedeniyle sağlık ve sosyal bakım sistemleri üzerindeki yükü arttırmıştır.¹ Sağlık çalışanları, bulaştırıcılığı oldukça yüksek olan COVID-19'a daha fazla maruz kalmaları nedeniyle şüphesiz en önemli risk grubudur.^{2,3} Özellikle sağlık sisteminin en büyük meslek topluluğunu oluşturan hemşireler, pandemi boyunca sistemi ayakta tutan temel bileşen olmuştur.^{4,5} Ancak, virüs sağlık çalışanları için öngörülemeyen riskler oluşturmuş, enfekte hastalarla uzun süreli maruziyet nedeniyle COVID-19'a karşı en savunmasız gruplardan biri konumuna getirmiştir.^{3,6} Sağlık çalışanları arasında bulaşıcılığın yayılımı ile artan iş gücü kaybı ve iş yükü, uzun çalışma saatleri, yorgunluk, sınırlı sayıda koruyucu ekipman ve yetersiz destek hizmetleri fiziksel ve psikososyal problemler oluşturmuştur.^{3,7} Böyle bir ortamda, enfekte hastaların duydukları bakım gereksinimlerinin farklılaşması hemşirelere yeni sorumluluklar yüklemiş, bakım verici rolleri sağlık iş gücünün kilit noktası haline gelmiştir.⁴ Dolayısıyla, pandemi ile mücadelede giderek karmaşıklaşan çalışma koşulları ve değişen rutinler hemşirelerin örgütsel güven ihtiyaçlarını arttırmıştır.

Örgütsel güven, çalışanın örgüt içerisinde verilen desteğe yönelik bakış açısı, örgüt yöneticisinin sözünde durarak personelin ihtiyaç ve beklentilerine cevap verebilmesidir.⁸ Yeterli örgütsel güven, çalışanın motivasyonunu yükselterek iletişimi güçlendirir, ekip içindeki uyumu ve paylaşımı artırarak huzurlu bir çalışma ortamına olanak sağlar.⁹ Yapılan çalışmalar, yüksek düzeyde örgütsel güvene sahip kurum çalışanlarının artmış örgütsel bağlılık ve özdeşleşme ile birlikte yüksek mesleki öz yeterlilik hissettikleri, daha fazla iş doyumuna sahip olduklarını göstermiştir.⁹⁻¹¹ Pandemide sorumlulukları ve etkin rolleri artan hemşirelerin bir örgütsel güven düzeylerinin azalması işten ayrılma niyetiyle birlikte bakım verici rollerini yerine getirmede isteksizlik veya bakımı ihmal etme gibi davranışlara yol açabilir. Böylece, hemşirelerin çalıştıkları kurumda örgütsel güven ortamının varlığını hissetmeleri bakım verici rolleri üzerine tutumlarını etkileyebilir ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmede önemli bir etken olabilir.^{3,6,9,10} Pandemi ile birlikte artan COVID-19 literatürünün detaylı taramasında araştırmacılar tarafından örgütsel güven ve hemşirelerin bakım verici rolleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle, çalışma COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisini inceleyen ilk çalışma olması açısından önemlidir.

Araştırma soruları;

1. COVID-19 sürecinde çalışan hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri nasıldır?
2. COVID-19 sürecinde çalışan hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ne düzeydedir?
3. COVID-19 sürecinde hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri örgütsel güven ve bakım verici rollerine ilişkin tutum düzeylerini etkiler mi?
4. COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerine etkisi var mı?

Gereç ve Yöntem

Araştırmanın Şekli

Araştırma, COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı tipte yürütülmüştür.

Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, 25 Eylül 2020 ile 25 Şubat 2021 tarihleri arasında Türkiye genelinde hastanelerin hemşire kadrosunda çalışan ve çevrim içi anket ile katılım sağlayan hemşireler ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Türkiye’de hastanelerin hemşire kadrosunda çalışan hemşireler oluşturmuştur. Araştırmada bir örneklem seçimine gidilmemiş olup, 25 Eylül 2020 ile 25 Şubat 2021 tarihleri arasında çevrim içi ankete ulaşabilen, çalışmaya katılmaya gönüllü olan ve anketi eksiksiz olarak dolduran hemşireler araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Veriler toplandıktan sonra, 195 gönüllü katılımcıdan elde edilen veriler G-power güç analizi programı ile analiz edilmiş ve araştırmanın istatistiksel gücü hesaplanmıştır. Çalışmanın bağımlı değişkeni olan hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ve bağımsız değişkeni örgütsel güven ile kurulan çoklu doğrusal regresyon modelinin regresyon katsayısına (R^2) dayalı olarak, %95 güven aralığında, 0.21 etki büyüklüğü ile 195 kişilik örneklem 0.80 temsil gücüne ulaşmıştır.

Veri Toplama Araçları

Veriler “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)” ve “Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği (HBRTÖ)” kullanılarak toplanmıştır.

1. “*Kişisel Bilgi Formu*” araştırmacı tarafından literatür taranarak geliştirilmiş olup, yaş, cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan kurum, çalışma birimi, kurumdaki pozisyonu, çalışma yılı, çalışma şekli olmak üzere toplamda 8 sorudan oluşmaktadır.^{9, 10, 14}

2. “*Örgütsel Güven Ölçeği (ÖGÖ)*” 1994 yılında geliştirilmiş ve hemşireler için geçerlik ve güvenilirlik çalışması 2010 yılında Altuntaş ve Baykal tarafından yapılmıştır.¹² Ölçeğin 43 maddesi ve yöneticiye güven, kuruma güven, çalışma arkadaşlarına güven olmak üzere üç alt boyutu vardır. Ölçek 6’lı Likert tipte (kesinlikle katılıyorum-6, katılıyorum-5, kısmen katılıyorum-4, kısmen katılmıyorum-3, katılmıyorum-2, kesinlikle katılmıyorum-1) derecelendirilmektedir. Her bir alt boyutundan alınan ortalama puanlar yükseldikçe (4 ve üzeri) güven düzeyinin arttığı, ortalama puan azaldıkça (3 ve altında) güven düzeyinin azaldığı şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa katsayısı 0.96 bulunmuş, bu çalışmada 0.84 ile 0.97 arasında değişen alt boyutlarla birlikte genel ÖGÖ alfa katsayısı 0.97 olarak hesaplanmıştır.

2. “*Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği (HBRTÖ)*” Koçak ve arkadaşları tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 16 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır: (1) hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu, (2) hemşirenin bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu, (3) hemşirenin tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumu. Beşli likert tipteki ölçek (kesinlikle katılmıyorum-1, katılmıyorum-2, kısmen katılıyorum-3, katılıyorum-4, tamamen katılıyorum-5) hemşirelerin maddelere verdikleri ortalama puanlar hesaplanarak değerlendirilmektedir. Değerlendirmede, ölçekten alınan ortalama puan arttıkça bakım verici rolünü getirme düzeyi artmakta, ölçekten alınan puan azaldıkça ise bakım verici rolünü yerine getirme düzeyi azalmaktadır.¹³ Ölçeğin Türkçe versiyonunun Cronbach alfa katsayısı 0.91 olarak bulunmuş; mevcut çalışmada ise 0.78 ile 0.97 arasında değişen alt boyutlarla birlikte genel HBRTÖ’nün alfa katsayısı 0.96 değerini almıştır.

Verilerin toplanması

Araştırmada veriler, üç bölüm halinde bir çevrim içi yanıtlanabilir şekilde hazırlanan anket formunun bağlantısı, araştırmacıların sosyal medya hesapları üzerinden paylaşıldı. Hemşireler tarafından anket formu süre tutularak dolduruldu ve hemşirelerin ortalama 12 dakikada anket formunu doldurdukları belirlendi. Elde edilen veriler, şifreli bir bilgisayar aracılığıyla saklandı.

Verilerin Değerlendirilmesi

Çalışmadan elde edilen veriler SPSS 18.0 for Windows (SPSS, Chicago, IL, USA) paket programı aracılığıyla analiz edildi. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri sayı ve yüzde ile gösterildi. Araştırmanın bağımlı (hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları) ve bağımsız değişkenleri (örgütsel güven ve hemşirelerin tanıtıcı özellikleri) skewness ve kurtosis değerlerinin incelenmesi ile normal dağılım varsayımını karşıladığı için, sürekli veriler ortalama ve standart sapma ile gösterildi. Hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları

ve örgütsel güven ile hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ikili gruplar için bağımsız iki örneklem t testi, üç ve daha fazla olan gruplarda tek yönlü varyans analizi kullanılarak karşılaştırıldı. Varyans analizi grup karşılaştırmaları Tukey post-hoc analizi ile yapıldı. Örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisi çoklu doğrusal regresyon analizi enter method kullanılarak belirlendi. Verilerin değerlendirilmesinde istatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0.05$ kabul edildi.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülebilmesi için Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay (Karar no: 2020/158) ve COVID-19 araştırmaları kapsamında Türkiye Cumhuriyeti Bilimsel Araştırma Platformu üzerinden bakanlık onayı alınmıştır. Hemşireler çevrim içi anket formu üzerinden çalışma hakkında bilgilendirilmiş ve çalışma öncesi form üzerinde bulunan bilgilendirilmiş olur formu butonunu işaretlemeleri istenmiştir.

Bulgular

Çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu 40 yaş altında ($n = 167$, %85.7), kadın ($n = 160$, %82.1), lisans mezunu ($n = 129$; %66.2) ve devlete bağlı bir sağlık kuruluşunda çalışmaktadır ($n = 181$, %92.8). Hemşirelerin %27.2'sinin yoğun bakımda ve %71.8'inin klinik hemşiresi olarak çalıştığı, çoğunun en az beş yıl mesleki deneyimi olduğu ($n = 153$, %78.5) ve gece-gündüz vardiya şeklinde çalıştığı saptanmıştır ($n = 139$, %71.3) (Tablo 1).

Tablo 2, hemşirelerin örgütsel güven ve bakım verici rollerine ilişkin tutum düzeylerinin tanımlayıcı istatistiklerini göstermektedir. Tabloda hemşirelerin algılarına göre, ÖGÖ toplam puan ortalaması 3.54 ± 0.93 bulunmuştur. ÖGÖ'nün yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyutlarına ilişkin puanlarının ortalaması sırasıyla 3.51 ± 1.26 (1-6 puan), 2.81 ± 1.20 (1-6 puan) ve 4.29 ± 0.95 (1-6 puan)'tir. Hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumuna yönelik olarak, HBRTÖ'nün toplam puan ortalaması 63.86 ± 12.20 bulunmuştur. HBRTÖ'nün öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve danışmanlık rolüne ilişkin tutum alt boyut puan ortalaması 27.75 ± 5.54 (7-35 puan), bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutum alt boyut puan ortalaması 16.61 ± 3.26 (4-20 puan), tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutum alt boyut puan ortalaması 19.49 ± 3.83 (5-25 puan) olarak bulunmuştur.

Hemşirelerin örgütsel güven ve bakım verici rollerine ilişkin tutum düzeylerini etkileyen değişkenlerin karşılaştırılması Tablo 3'te gösterilmiştir. 30 yaş altı (3.70 ± 0.89) ve beş yıldan daha az süre mesleki deneyimi olan hemşirelerin (3.84 ± 0.95) örgütsel güven toplam puan ortalaması karşılaştırma gruplarına göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur ($p < 0.05$). Benzer şekilde, 30 yaş altı ve beş yıldan daha az süre mesleki deneyimi olan hemşirelerin

yöneticiye güven (3.08 ± 1.14 ve 3.93 ± 1.22 , sırasıyla) ve çalışma arkadaşlarına güven alt boyut puan ortalaması daha yüksek iken (4.46 ± 0.80 ve 4.61 ± 0.64 , sırasıyla); kadınların alt boyutlar arasında yalnızca yöneticiye güven puan ortalaması erkeklere göre anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur (3.61 ± 1.27 ; $p < 0.05$). Kuruma güven alt boyut puan ortalamasının sorumlu hemşire ile yönetici hemşirelerde diğer karşılaştırma gruplarına göre daha yüksek olduğu hesaplanmıştır (3.24 ± 1.20 ve 3.72 ± 1.24 , sırasıyla) ($p < 0.05$).

Tablo 1. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerinin dağılımı (n = 195)

Tanıtıcı özellikler	n (%)
Yaş	
30 yaş altı	83 (42.6)
31-40 yaş	84 (43.1)
40 yaş üzeri	28 (14.3)
Cinsiyet	
Kadın	160 (82.1)
Erkek	35 (17.9)
Eğitim durumu	
SML*	19 (9.7)
Önlisans	20 (10.3)
Lisans	129 (66.2)
Lisansüstü	27 (13.8)
Çalışılan kurum	
Devlet hastanesi	61 (31.3)
Eğitim ve araştırma hastanesi	97 (49.7)
Üniversite hastanesi	23 (11.8)
Özel hastane	14 (7.2)
Çalışma birimi	
Dahili birimler	40 (20.5)
Cerrahi birimler	34 (17.4)
Yoğun bakım	53 (27.2)
Acil servis	20 (10.3)
Poliklinik	26 (13.3)
Yönetim birimi	22 (11.3)
Kurumdaki pozisyonu	
Klinik hemşire	140 (71.8)
Sorumlu hemşire	30 (15.4)
Eğitim ya da kalite hemşiresi	14 (7.2)
Yönetici hemşire	11 (5.6)
Çalışma yılı	
5 yıldan az	42 (21.5)
5-10 yıl	74 (38.0)
10 yıldan fazla	79 (40.5)
Çalışma şekli	
Gündüz	55 (28.2)
Gece	1 (0.5)
Gündüz ve gece	139 (71.3)

*Sağlık Meslek Lisesi

Hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutum puan ortalamaları yalnızca çalışılan birim açısından anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin

HBRTÖ toplam puan ortalaması diğer karşılaştırma gruplarına göre anlamlı ve yüksek bulunmuştur (67.33 ± 7.64 ; $p = 0.006$). Alt boyut puan ortalamalarına göre, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu (29.32 ± 3.81), bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu (15.21 ± 4.23) ve tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumunun (20.62 ± 2.43) cerrahi birimlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek ve anlamlı olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin ise bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu alt boyut puan ortalaması (17.32 ± 2.22) cerrahi birimlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek ve anlamlı olarak hesaplanmıştır ($p < 0.05$).

Tablo 2. Hemşirelerin örgütsel güven ve bakım verici rollerine ilişkin tutum düzeyleri

	Ort.	SS	Min.	Max.	Cronbach's alpha
Örgütsel Güven Ölçeği					
Yöneticiye güven	3.51	1.26	1	6	0.98
Kuruma güven	2.81	1.20	1	6	0.95
Çalışma arkadaşlarına güven	4.29	0.95	1	6	0.94
Toplam puan	3.54	0.93	1	6	0.97
HBRTÖ					
Hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu	27.75	5.54	7	35	0.93
Hemşirenin bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu	16.61	3.26	4	20	0.90
Hemşirenin tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumu	19.49	3.83	5	25	0.84
Toplam puan	63.86	12.20	16	80	0.96

HBRTÖ = Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği

Ort = Ortalama; SS = Standart Sapma; Min= Minimum; Max= Maksimum

Tablo 4 örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerine etkisinin çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarını göstermektedir. Tabloda HBRTÖ, hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu, bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu ve tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumu için kurulan dört regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven bağımsız değişkenlerinin, birlikte, dört modelin sırasıyla %21, %18, %20 ve %21'ini açıkladığı saptanmıştır. Çalışma arkadaşlarına güven bağımsız değişkeninin genel HBRTÖ ($\beta = 38.68$; $t = 10.46$) hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu ($\beta = 2.31$; $t = 5.34$), hemşirenin bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu ($\beta = 1.47$; $t = 5.87$) ve hemşirenin tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumu ($\beta = 1.70$; $t = 5.83$) üzerinde bağımsız öngörücü değişken olduğu bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo 3. Hemşirelerin örgütsel güven ve bakım verici rollerine ilişkin tutum düzeylerini etkileyen faktörlerin karşılaştırılması

Değişken*	Örgütsel Güven				Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum			
	Toplam	A1	A2	A3	Toplam	B1	B2	B3
	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Yaş								
30 yaş altı	3.70±0.89 ^a	3.77±1.14 ^a	2.90±1.20	4.46±0.80 ^a	64.19±10.55	27.90±5.01	16.70±2.90	19.59±3.13
31-40 yaş	3.43±1.08	3.41±1.38	2.74±1.21	4.24±1.00	64.04±12.89	27.73±5.77	16.65±3.41	19.64±4.11
40 yaş üzeri	3.19±0.95 ^b	3.08±1.14 ^b	2.74±1.19	3.95±1.14 ^b	62.36±14.78	27.39±6.47	16.18±3.89	18.79±4.82
F/p	3.31/ 0.039 ^{a>b}	3.68/ 0.027 ^{a>b}	0.44/0.644	3.26/ 0.041 ^{a>b}	0.25/0.779	0.09/0.914	0.28/0.755	0.56/0.571
Cinsiyet								
Kadın	3.57±1.02	3.61±1.27	2.87±1.20	4.26±0.98	64.06±12.51	27.92±5.70	16.63±3.33	19.50±3.88
Erkek	3.25±0.87	3.08±1.15	2.51±1.17	4.45±0.83	62.97±10.76	27.00±4.73	16.49±2.97	19.49±3.67
t/p	- 1.72/0.086	-2.28/ 0.024	1.64/0.102	1.11/0.270	0.48/0.635	0.89/0.376	0.24/0.812	0.02/0.988
Çalışma birimi								
Dahili birimler	3.50±0.89	3.45±1.19	2.79±1.11	4.38±0.77	67.33±7.64 ^a	29.32±3.81 ^a	17.38±2.03 ^a	20.62±2.43 ^a
Cerrahi birimler	3.55±1.32	3.72±1.52	2.73±1.28	4.11±1.41	59.12±16.30 ^b	25.79±7.14 ^b	15.21±4.23 ^b	18.12±5.21 ^b
Yoğun bakım	3.65±0.68	3.75±0.98	2.79±1.05	4.39±0.71	65.96±7.58	28.64±3.49	17.32±2.22 ^c	20.00±2.64
Acil servis	3.43±0.99	3.28±1.34	2.71±1.26	4.56±0.55	60.10±13.36	26.05±6.04	15.75±3.61	18.30±4.17
Poliklinik	3.17±1.25	2.97±1.51	2.62±1.41	4.24±1.24	60.31±16.81	25.85±7.69	15.92±4.44	18.44±5.05
Yönetim birimi	3.62±0.95	3.63±1.09	3.30±1.24	3.98±0.74	67.45±9.78	29.59±4.38	17.23±2.79	20.64±3.00
F/p	0.90/0.484	1.73/0.130	0.93/0.465	1.24/0.293	3.39/ 0.006 ^{a>b}	3.45/ 0.005 ^{a>b}	3.02/ 0.012 ^{a>b; c>b}	3.08/ 0.011 ^{a>b}
Kurumdaki pozisyonu								
Klinik hemşire	3.46±1.02	3.47±1.33	2.63±1.15 ^a	4.34±0.99	63.64±12.43	27.64±5.69	16.64±3.30	19.35±3.91
Sorumlu hemşire	3.67±0.93	3.63±1.07	3.24±1.20 ^b	4.24±0.93	62.53±13.14	27.10±5.75	16.03±3.56	19.40±4.15
Eğitim/kalite hemşiresi	3.84±0.83	3.55±1.12	2.90±1.15	3.84±0.83	67.71±10.25	30.07±4.45	17.21±3.02	20.43±3.08
Yönetici hemşire	3.89±0.92	3.77±1.08	3.72±1.24 ^c	4.33±0.52	65.45±8.49	28.09±3.88	16.91±2.26	20.45±2.73
F/p	0.93/0.427	0.30/0.827	6.42/ 0.003 ^{b>a; c>a;}	1.20/0.310	0.66/0.578	0.99/0.388	0.50/0.680	0.58/0.629
Çalışma yılı								
5 yıldan az	3.84±0.95 ^a	3.93±1.22 ^a	2.94±1.25	4.61±0.64 ^a	66.19±8.59	28.55±4.32	17.21±2.30	20.43±2.55
5-10 yıl	3.54±0.84	3.57±1.12	2.79±1.06	4.31±0.80	64.24±10.87	28.08±5.02	16.61±2.94	19.55±3.37
10 yıldan fazla	3.32±1.12 ^b	3.24±1.36 ^b	2.75±1.30	4.10±1.16 ^b	62.27±14.67	27.03±6.48	16.28±3.91	18.94±4.67
F/p	3.87/ 0.023 ^{a>b}	4.40/ 0.014 ^{a>b}	0.35/0.705	4.01/ 0.020 ^{a>b}	1.48/0.229	1.25/0.290	1.13/0.325	2.11/0.127

Ort±SS = Ortalama ± Standart sapma, A1 = Yöneticiye güven; A2 = Kuruma güven; A3 = Çalışma arkadaşlarına güven, B1 = Hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu; B2 = Hemşirenin bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu; B3 = Hemşirenin tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumu SML = Sağlık Meslek Lisesi *İstatistiksel açıdan anlamlı değişkenler (p < 0.05)

Tablo 4. Örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerine etkisi

Regresyon Modeli-1	Örgütsel Güven	β	t	p	R ²	p*
HBRTÖ-Toplam puan	Sabit	38.68	10.46	0.000	0.21	0.000
	Yöneticiye güven	0.81	0.84	0.348		
	Kuruma güven	- 0.35	- 0.40	0.690		
	Çalışma arkadaşlarına güven	5.43	5.85	0.000		
Regresyon Modeli-2						
Hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolüne ilişkin tutumu	Sabit	17.12	9.91	0.000	0.18	0.000
	Yöneticiye güven	0.39	0.98	0.326		
	Kuruma güven	- 0.22	- 0.54	0.587		
	Çalışma arkadaşlarına güven	2.31	5.34	0.000		
Regresyon Modeli-3						
Hemşirenin bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolüne ilişkin tutumu	Sabit	10.00	10.02	0.000	0.20	0.000
	Yöneticiye güven	0.34	1.46	0.146		
	Kuruma güven	- 0.31	- 1.32	0.188		
	Çalışma arkadaşlarına güven	1.47	5.87	0.000		
Regresyon Modeli-4						
Hemşirenin tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumu	Sabit	11.34	9.74	0.000	0.21	0.000
	Yöneticiye güven	0.09	0.35	0.726		
	Kuruma güven	0.20	0.73	0.466		
	Çalışma arkadaşlarına güven	1.70	5.83	0.000		

HBRTÖ = Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine İlişkin Tutum Ölçeği

*Modelin istatistiksel anlamlılık düzeyi

Tartışma

COVID-19 pandemisiyle birlikte ortaya çıkan acil durum, sağlık bakım hizmetlerinin işleyiş ve yürütülmesinde ani ve beklenmeyen değişiklikler meydana getirmiştir. İlk günden itibaren pandemi, sağlık bakım sistemi için hızlı uyum ve sağlık çalışanlarının üstün çaba ve özverisini gerektiren bir süreç olmuştur. Sağlık bakımının ana kaynağını oluşturan hemşireler, bu süreçte hastalığa karşı savunmasız kaldıkları bir bakım ortamında kendi sağlıkları için endişelenirken, bir yandan da enfekte hastaların farklılaşan ve karmaşık bakım ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmıştır.^{6,7} Tüm bunlara ek olarak artan fiziksel ve mental yorgunluk hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumlarını da olumsuz etkileyebilmektedir. Yeterli kurumsal destek ve güven ortamı ile karakterize örgütsel güvenin sağlanmasının bu olumsuz koşulların aşılmasında etkili olabileceği düşünülebilir. Dolayısıyla, COVID-19 sürecinde örgütsel güvenin hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılmış olan bu çalışmadan elde edilen bulgular mevcut literatür bilgileri doğrultusunda tartışılmıştır.

Araştırmada hemşirelerin bakış açısına göre, örgütsel güven düzeylerinin orta derecede olduğu saptanmıştır. Ayrıca, hemşirelerin en fazla çalışma arkadaşlarına, orta düzeyde yöneticilerine ve en az kuruma güven duydukları saptanmıştır. COVID-19 pandemisinden bağımsız şekilde, ülkemizde yapılan önceki araştırma bulguları ile uyumlu sonuçlar elde

edilmiştir.^{14,16} Polat ve Ay (2020)'ın çalışmasında ise, yöneticilere çalışma arkadaşlarından daha fazla güven duyulduğu, kuruma güvenin yine en az düzeyde olduğu görülmüştür.¹⁷ Önceki çalışmalarla kıyaslandığında, daha düşük örgütsel güven düzeyine ulaşılmış olsa da, kuruma veya yöneticilere güven algısının düşük olduğu yönünde ortak bir fikir birliği bulunduğu da söylenebilir.^{14,16} Türk Hemşireler Derneği, COVID-19 Mevcut Durum Analizi Raporu-12'de bakım ortamlarında gerekli koruyucu ekipmanların ve eğitim faaliyetlerinin yeterli olmadığını, uzun çalışma saatleri, beslenme ve dinlenme ihtiyaçlarının karşılanmasında engeller meydana geldiğini bildirmiştir. Aynı raporda, hemşirelerin sağlık ekibi içerisinde diğer ekip üyelerinin görevlerini de üstlenmek zorunda bırakıldıkları ve ekonomik koşulların beklenen şekilde iyileştirilmemesi gibi olumsuz faktörlerle karşılaştığı vurgulanmıştır.¹⁸ Bu olumsuz koşulların ve iş motivasyonunu etkileyebilen engelleyici faktörlerin hemşirelerin kuruma ve yöneticiye güven düzeylerine olumsuz yansıdığı ileri sürülebilir. Araştırmanın bulguları, pandemiyle birlikte mevcut zor koşulları birlikte paylaşan hemşirelerin birbirlerine karşı olan yüksek güven duygusunun daha görünür ve önemli hale geldiğini de göstermiştir.

Bakım verme hemşireliğin önemli rollerinden biridir ve hemşirelerin otonomilerini en çok kullandıkları roldür.^{13,19} İyi bir bakım verici rolü sergilendiğinde, artan bakım kalitesiyle birlikte hasta sonuçları iyileştirilmekte, hemşirelerin iş doyumunu ve verimliliği artmakta, sağlık bakım sisteminin kalitesi yükselmektedir.¹³ COVID-19'la mücadelede hasta bakımları sırasında artan kaygı ve belirsizlik hemşirelerin rollerini sürdürmelerini güçleştirmektedir.^{6,7,20} Sağlık bakım sisteminin işleyişi açısından, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumlarının ölçülmesi önemlidir. Bu doğrultuda, araştırmada hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin genel tutumlarının olumlu olduğu saptanmıştır. Ayrıca, HBRTÖ'nün alt boyut puan ortalamaları, çalışmaya katılan hemşirelerin öz bakım, tedavi, hastayı koruma, eğitim, danışmanlık gibi bakım rollerini bütüncül yaklaşımla sergilediklerini, mesleki değerlerine sahip çıktıklarını ve bu rollere ilişkin tutumlarının olumlu yönde olduğunu göstermiştir. COVID-19 döneminde yapılan diğer bir çalışma, HBRTÖ puan ortalamaları için benzer sonuçlar bildirmiştir.²⁰ Pandemi dönemi öncesi Altınbaş ve İster (2020) ile Yılmaz ve ark. (2017)'nin yapmış oldukları çalışma sonuçları da mevcut bulgular ile tutarlı sonuçlar göstermiştir.^{19,21} Bu sonuç, COVID-19 pandemisinde olumsuz koşullar ve imkanlar dahilinde, sağlık bakım sisteminin büyük yükünü taşımalarına rağmen, hemşirelerin bakım verici rollerini özveri ve büyük çabalarla yerine getirmeye devam ettiklerini göstermektedir.

Araştırmada, yaş grubu fazla olanların, daha fazla mesleki deneyim süresine sahip hemşirelerin, klinik hemşiresi olarak görev yapanların ve erkek hemşirelerin karşılaştırma gruplarına göre örgütsel güven algısının düşük olduğu görülmüştür. Baş (2020)'ın da ifade

ettiği gibi, mesleğin ilk yıllarında meslekten ve kurumdan yüksek beklenti, kariyer hedeflerine ulaşma ve psikolojik doyum yaşama örgütsel güveni yükseltebilirken, ilerleyen zamanlarda bu beklentiler karşılanmadığında güven algısının azalmasıyla sonuçlanabilir.¹⁴ Diğer yandan, COVID-19 pandemisi, artan sorumluluk duygusu ve iş yüküyle beraber psikososyal sorunları da beraberinde getirerek, hemşirelerin hem yönetim ve kurumsal iletişim süreçlerinde hem de hasta bakım algılarında değişiklikler oluşturmuştur.^{2,6} Öyle ki, daha fazla mesleki deneyime sahip hemşirelerin bu kriz anını yönetmek için artan sorumluluk duygusu ve işgücü ile bakıma öncülük ettikleri bir dönemde, sağlık ve yönetsel karar süreçlerine katılımlarının desteklenmesi, iş yükünün hafifletilmesi için kurumsal düzenlemelerin yapılması, yetişmiş hemşirelerin sağlık sistemine yeterli sayıda dahil edilmesi gibi artan beklentilerinin karşılanmadığı görülmüştür. Yine, hastalarla ve bakım verenler ile doğrudan etkileşimde olan klinik hemşirelerin örgütsel güven algıları, zorlu çalışma koşullarının iyileştirilmemesi, pandemide sağlık ekipmanlarının istenilen düzeyde karşılanmaması, maaş artırımlarının beklentileri karşılamaması, hemşire yöneticilerin bir lider gibi davranmamaları ve çalışanları yeterince temsil etmemeleri nedeniyle beklendik şekilde düşük çıktığı söylenebilir. Dolayısıyla, çalışmanın bulgularında görüldüğü gibi, güven algısının en düşük olduğu alanlar yöneticiye güven ve kuruma güven alt boyutları olmuştur. Cinsiyetin örgütsel güvenle ilişkisinde, erkeklerin daha olumlu cevaplar verdiği görülse de, çalışma örnekleminin yalnızca %17.9'luk bir bölümünü oluşturmuş olmaları konuya ilişkin net bir açıklama yapılmasını yetersiz kılabilir. Diğer yandan, Baş (2020)'in çalışmasıyla paralel şekilde, gece vardiyalı ve uzun çalışma saatlerinin olduğu bir mesleğin sürdürülmesinde kadınların aile içindeki rol ve sorumluluklarını istenilen düzeyde gerçekleştirememeleri örgütsel güven algılarını olumsuz etkilemiş olabilir. Yine de, cinsiyete dayalı derinlemesine yapılacak araştırmaların bu farklılıkları net şekilde ortaya çıkarmada destekleyici olabileceği söylenebilir.

Araştırmada, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumu yalnızca çalışma birimiyle ilişkili olup, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin daha yüksek tutum sergilediği görülmüştür. Yoğun bakım üniteleri ya da dahili birimlerde yatan hastaların durumlarının kritik ya da komplike olması, bağımlılık düzeylerinin yüksek olması, hastanede kalış sürelerinin fazla olması gibi nedenlerden dolayı hemşirelerin bakım verici rollerinin bu birimlerde daha fazla ön plana çıktığı düşünülmektedir. Araştırma bulgularına bakıldığında, dahili birimlerde çalışan hemşirelerin, hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi, danışmanlık, bireyi koruma ve haklarına saygılı olma ve tedavi sürecindeki rollerine ilişkin; yoğun bakımda çalışan hemşirelerin ise bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rollerine ilişkin tutumlarının cerrahi birimlerde çalışanlara kıyasla daha yüksek olduğu bulunmuştur. COVID-19 hastalığının

tedavisinin cerrahi bir girişim gerektirmemesi ve bazı hastalar için yoğun bakım ortamı gerektirmesi bu çalışmanın sonucuyla bağdaşmaktadır. Ayrıca, pandemi sürecinde dahi hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumlarının yüksek çıkması hemşirelerin mesleki profesyonelliğini ortaya koymuştur.

Hastanın öz bakım gereksinimlerinin giderilmesi ve hemşirenin danışmanlık rolü, bireyi koruma ve haklarına saygılı olma rolü ve tedavi sürecindeki rolüne ilişkin tutumları ile hemşirelerin çalışma arkadaşlarına, kuruma ve yöneticiye güven düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüş ve çalışma arkadaşlarına güven ilişki düzeyi daha güçlü bulunmuştur. Kuzey Kore ve Singapur'da gerçekleştirilen bir vaka analizinde sosyal güvenin COVID-19 salgınının yayılımının azalmasına ve kontrol altına alınmasına katkı sağladığı sonucu, bu çalışma ile uyumlu bir sonuç göstermiştir.²² Böylece, pandemi süresince hemşireler bakım verme rolünü tüm zor şartlar altında yerine getirirken, olağan bir durum olarak destek beklediği kurum ve yöneticilerinden tam olarak destek göremediğini, iş arkadaşlarından daha fazla destek aldığı ve sosyal bir güven içinde olduğunu düşündürmüştür. Yöneticiye ve kuruma güven düzeyleri ile hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları arasındaki ilişkiyi, pandemi sürecinin getirmiş olduğu iş ortamında fiziksel şartların kötü olması, çalışanlar ile etkin bir iletişim kuramama, çalışma ortamlarının özgür olmamasının hemşireler üzerinde yarattığı baskı ve otonomilerinin engellenmesi gibi faktörlerin olumsuz etkilediği düşünülmüştür. Sağlık çalışanlarının sürekli iletişim halinde olup, yakın ilişkiler kurması, birbirlerine destek olmaları ve pandemi sürecini birlikte yönetmeleri de çalışma arkadaşlarına güven düzeyi ile pozitif ilişkileri açıklayabilir. Oysa ki, literatürde sağlık alanında kaliteli bir hizmet için hemşire ve yönetici arasındaki güveninin geliştirilmesi ve iletişimin iyileştirilmesinin önemli olduğu, dolayısıyla kurum kültürünün güvene, adalete ve saygıya değer veren özellikleri içermesi gerektiği, bu konuda yöneticiye de önemli görevler düştüğü belirtilmektedir.²³

Hemşirelerin COVID-19 pandemi sürecinde daha verimli ve kaliteli bir bakım verebilmeleri için öncelikle profesyonelce yönetilmeleri ve çalıştıkları kuruma, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına güven duymaları gerekmektedir. Hemşirelerin bakım verici rolüne ilişkin tutumlarıyla, çalışma arkadaşlarına güven düzeyi arasındaki ilişkinin yöneticiye ve kuruma güven düzeyine göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelerin pandemi döneminde birlikte çalıştığı arkadaşlarına olan yüksek güven düzeyinin, hemşirelik bakımına olumlu yansımalarının olduğunu düşündürmüştür. Yönetici ve kurumların bu konuda farkındalık kazanması ve hemşirelerin güven düzeyini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunması, hem hemşirelik bakımının hem de hasta memnuniyetinin artmasında önemli rol bir oynayacağı söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Pandemide, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumlarını etkileyen faktörlerden biri olduğu düşünülen örgütsel güven düzeyinin önemi bu çalışmanın bir sonucu olarak ortaya konulmuştur. Ayrıca çalışmada, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin genel tutumlarının olumlu olduğu bulunmuş; bu tutumları ile çalışma arkadaşları, kurum ve yöneticiye güven düzeyleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve çalışma arkadaşlarına güven ilişki düzeyinin daha güçlü olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın bulguları doğrultusunda, hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumlarının pandemi sürecinde de yüksek olduğu görülmüştür. Bu tutumu etkileyeceği düşünülen örgütsel güven düzeyinin daha yüksek olduğu durumlarda, hemşirelerin bu rollerine ilişkin tutumlarının daha da artacağı ve hasta bakım kalitesinin yükseleceği düşünülmektedir. Bu nedenle, örgütsel güven düzeyinin yüksek olması hemşirelerin çalışma performansını ve motivasyonunu olumlu yönde etkileyebilir. Birden fazla sağlık meslek üyesinin bir arada çalıştığı ve ekip çalışmasının vazgeçilemez olduğu sağlık sektöründe örgütsel güvenin yüksek olması için iyi bir iletişim ve iş birliği oldukça önemlidir. Yöneticiler ve çalışanlar arasında açık bir iletişim ve işbirliğinin sağlanması, bakım kalitesinin ve hasta doyumunun artmasında önemli bir yer tuttuğu ileri sürülebilir. Ayrıca çalışma ortamında güven kaynaklı iyi bir iletişimin olması, iş ortamında stresi ve tükenmişliği azaltabilir, çalışanların daha yaratıcı ve verimli olmalarını da sağlayabilir.

Kaynaklar

1. World Health Organization, 2020. COVID-19 strategy update [updated 2020 April 14; cited 2020 July 25]. Available from: <https://www.who.int/publications/m/item/COVID-19-strategy-update>
2. Aksoy YE, Koçak V. Psychological effects of nurses and midwives due to COVID-19 outbreak: The case of Turkey. Arch Psychiatr Nurs. 2020;34(5):427-433. doi: 10.1016/j.apnu.2020.07.011
3. Moseley JM, Burns D, Heil J, He K, Stolarski A, Whang E, et al. Nursing perspectives on their COVID-19 pandemic preparedness. J Nurs. 2020;7:3. doi: 10.7243/2056-9157-7-3
4. Kiyat İ, Karaman S, İşcan Ataşen G, Elkan Kiyat Z. Yeni koronavirüs (COVID-19) ile mücadelede hemşirelik. THDD. 2020;1(1):81-90.
5. Newby JC, Mabry MC, Carlisle BA, Olson DM, Lane BE. Reflections on nursing ingenuity during the COVID-19 pandemic. J Neurosci Nurs. 2020 Oct;52(5):E13-E16. doi: 10.1097/JNN.0000000000000525
6. Kackin O, Ciydem E, Aci OS, Kutlu FY. Experiences and psychosocial problems of nurses caring for patients diagnosed with COVID-19 in Turkey: A qualitative study. Int J Soc Psychiatry. 2021;67(2):158-167. doi:10.1177/0020764020942788
7. Lai J, Ma S, Wang Y, Cai Z, Hu J, Wei N, et al. Factors associated with mental health outcomes among health care workers exposed to coronavirus disease 2019. JAMA Netw Open. 2020;3(3):e203976. doi:10.1001/jamanetworkopen.2020.3976

8. Mishra J, Morrissey MA. Trust in employee/employer relationships: A survey of West Michigan managers. *Public Pers Manag.* 1990;19(4):443-486. doi: 10.1177/009102609001900408
9. Kerkez M, Erci B. COVID-19 geçiren hemşirelerin örgütsel güven algılarının mesleki öz yeterlilikleri üzerine etkisi. *Halk Sağ Hem Der.* 2021;3(3): 184-197. doi: 10.54061/jphn.991540
10. Altaş SS. Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İAD.* 2021;13(1):875-891. doi: 10.20491/isarder.2021.1171
11. Türe A, Akkoç İ. Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi.* 2020;5(2):139-155.
12. Altuntaş S, Baykal Ü. Örgütsel Güven Ölçeği'nin hemşirelikte geçerlik-güvenirliliği. *İÜFN Hem Derg.* 2010;18(1):10-18.
13. Koçak C, Ayla Albayrak A, Büyükkayacı Duman N. Hemşirelerin Bakım Verici Rollerine ilişkin Tutum Ölçeği geliştirilmesi: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *HEAD.* 2014;1(3):16-21.
14. Baş E. Hemşirelerin değerlendirmesiyle hastanelerde örgütsel güven düzeyi [Yüksek lisans tezi]. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2020.
15. Halıcı M, Söyük S, Gün İ. Sağlık çalışanlarında örgütsel güven. *YEAD.* 2015;13(3):180-198. doi: 10.11611/JMER648
16. Tangi ME. Hemşirelerin örgütsel güven düzeyinin örgütsel çekicilik ve algılanan örgütsel destek ile ilişkisinin değerlendirilmesi [Yüksek lisans tezi]. İstanbul: Haliç Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü; 2019.
17. Polat S, Ay F. Do individual and vocational features affect nurses' job satisfaction and organizational trust levels? *Arch Health Sci Res.* 2020;7(2):167-77. doi: 10.5152/archhealthscires.2020.19041
18. Türk Hemşireler Derneği. COVID-19 Mevcut Durum Analizi Raporu [Internet]. 05.05.2021 [Erişim Tarihi: 13 Eylül 2021]. Erişim adresi: <https://www.thder.org.tr/uploads/files/12-rapor.pdf>
19. Altınbaş Y, İster ED. Hemşirelerin bakım verici rollerine ilişkin tutumları ve bireyselleştirilmiş bakım algıları. *STED.* 2020;29(4):246-254. doi: 10.17942/sted.621856
20. Kaplan E, Aktaş MC, Kaya H. COVID-19 pandemi korkusu ile hemşirelerin bakım verici rolüne ilişkin tutumları arasındaki ilişki. *SBÜHD.* 2021;3(3):135-140. doi: 10.48071/sbuhemsirelik.997960
21. Yılmaz DU, Dilemek H, Yılmaz D, Korhan EA, Çelik E, Rastgel H. Attitudes and related factors for nurses in caregiving roles. *Int. Refereed J. Nurs. Res.* 2017;10:83-100. doi: 10.17371/UHD2017.2.05
22. Kye B, Hwang SJ. Social trust in the midst of pandemic crisis: Implications from COVID-19 of South Korea. *Res Soc Stratif Mobil.* 2020;68:100523. doi: 10.1016/j.rssm.2020.100523
23. Mullarkey M, Duffy A, Timmins F. Trust between nursing management and staff in critical care: a literature review. *Nurs. Crit. Care.* 2011;16(2):85-91. doi: 10.1111/j.1478-5153.2010.00404.x