



T.C.
ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM ALGILARININ İŞE TUTKUNLUKLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ: BİR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Murat AKKAYA

Çankırı 2022

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM ALGILARININ İŞE TUTKUNLUKLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ:BİR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

Murat AKKAYA

Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Ülkühan Bike ESEN

Çankırı 2022

KABUL VE ONAY

ÇAKÜ, Sağlık Bilimleri Enstitüsü'nün 198209002 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Murat AKKAYA, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı "Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Algılarının İşe Tutkunluklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği" başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Savunma Tarihi : 11.04.2022

Tez Danışmanı:	**Dr. Öğr. Üyesi Ülkühan Bike ESEN** **Çankırı Karatekin Üniversitesi**	**……** **İmza**
Jüri Üyesi:	**Doç. Dr. Sinan BULUT** **Çankırı Karatekin Üniversitesi**	**……** **İmza**
Jüri Üyesi:	**Dr. Öğr. Üyesi Şükran SIRKINTILIOĞLU YILDIRIM** **Kastamonu Üniversitesi**	**……** **İmza**

Yukarıdaki sonucu onaylarım
İmza

Prof. Dr. Özcan ÖZKAN
Enstitü Müdürü

ETİK BEYANNAMESİ

Yüksek Lisans tezi olarak hazırlayıp sunduğum "Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Algılarının İşe Tutkunluklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği" başlıklı tez; bilimsel ahlak ve değerlere uygun olarak tarafımdan yazılmıştır. Tezimin fikir/hipotezi tümüyle tez danışmanım ve bana aittir. Tezde yer alan araştırma tarafımdan yapılmış olup, tüm cümleler, yorumlar bana aittir.

Yukarıda belirtilen hususların doğruluğunu beyan ederim.

İmza

11 Nisan 2022
Murat AKKAYA

ÖNSÖZ

Günümüzde rekabet koşullarının farklılaşması ve zorlaşması, işletmeleri klasik yönetim anlayışından sıyrılma ve çağın gereklerine uyma mecburiyetinde bırakmıştır. Bu uyumu sağlamak, bilgi çağının gereklerini yerine getirmek ve varlıklarını sürdürmek için de birtakım araçlar kullanmaktadırlar. Hizmet içi eğitim de bu araçlardan biridir ve birçok ülkede sağlık çalışanlarının bilgi ve deneyim eksikliklerini gidermek için kullanılan stratejik bir yaklaşımdır. İşletmeler sadece iş tanımları hakkında bilgi vererek, üretim aşamalarındaki hataları azaltmak ve/veya ortadan kaldırmak için değil, çalışanlarının işletmeye uyumunu sağlamak, motivasyonlarını ve bağlılıklarını artırmak için de iyi bir hizmet içi eğitim vermelidirler. Çünkü, hizmet içi eğitimle çalışanların ve işletmelerin kendilerini değerlendirmeleri ve performanslarını artırmaları hedeflenmektedir. Sağlık alanında yapılan hataların bir üretim işletmesindekinden çok daha kötü sonuçlar doğurabilecek olması da sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim almalarının gerekliliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada sağlık işletmelerinde hizmet içi eğitim konusu incelenmekte olup, çalışma kapsamında önerilerde bulunulmaktadır.

Her şeyden önce bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde, değerli bilgilerini benimle paylaşan, kendisine ne zaman danışsam kıymetli zamanını ayırıp sabırla ve büyük bir ilgiyle bana faydalı olabilmek için elinden gelenden fazlasını sunan, güler yüzünü ve samimiyetini benden esirgemeyen, umarım gelecekte de meslek arkadaşı olacağımızı düşündüğüm, vermiş olduğu destek ve cesaretlendirmesi için kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Ülkühan Bike ESEN'e çok teşekkür ederim. Ayrıca hayallerimin gerçekleştirilmesinde hayatım boyunca destek olan annem Ayiş AKKAYA ve babam Mustafa AKKAYA'ya teşekkür ederim. Bana olan sarsılmaz inancı ve sevgisi için eşim Zehra AKKAYA ve tabiî ki hayatımın anlamları çocuklarım Gizem, Halit ve Gökçe Yaren sizleri de çok seviyor ve teşekkür ediyorum. Burada kendisine olan vefa borcunu ödeyemeyeceğim değerli amcaoğlu ağabeyim Mehmet AKKAYA' ya teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

KABUL VE ONAY ..... **iii**
ETİK BEYANNAMESİ ..... **iv**
ÖNSÖZ ..... **v**
KISALTMALAR VE SEMBOLLER ..... **viii**
ÇİZELGELER LİSTESİ ..... **ix**
ŞEKİLLER LİSTESİ ..... **x**
ÖZET ..... **xi**
SUMMARY ..... **xii**
1. GİRİŞ **1**
1.1 Çalışmanın Amacı 2
1.2 Problemler 2
1.3 Hipotezler 3
1.4 Sınırlılıklar 6
1.5 Sayıltılar 6
2. GENEL BİLGİLER **7**
3. HİZMET İÇİ EĞİTİM **9**
3.1 Hizmet İçi Eğitimin Amaçları 13
3.2 Hizmet İçi Eğitimin Önemi 15
3.3 Hizmet İçi Eğitimin Yararları 16
3.4 Hizmet İçi Eğitiminin Aşamaları 18
3.4.1 Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması 18
3.4.2 Hizmet içi eğitim ihtiyacının planlanması 18
3.4.3 Hizmet içi eğitimin programının hazırlanması 19
3.4.4 Hizmet içi eğitimin programının uygulanması 19
3.4.5 Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi 19
3.5 Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim 20
3.5.1 Sağlık çalışanlarında hizmet içi eğitimin önemi 21
3.5.2 Sağlıkta verimliliğin artması için hizmet içi eğitimin önemi 22
3.6 Sağlıkta Yönetmeliklere Göre Hizmet İçi Eğitim 23
3.7 Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaç Analizi 24
3.7.1 Sağlıkta hizmet içi eğitim ve denetim ilişkisi 24
3.7.2 Sağlıkta hizmet içi eğitim konularının ihtiyaç analizi 25
3.7.3 Sağlık çalışanlarının stres düzeylerine göre hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi 26
3.7.4 Sağlıkta çalışan sağlığının korunması için hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi 27
3.7.5 Sağlık çalışanlarının çevre duyarlılığı bilgi düzeylerine göre hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi 28
3.7.6 Sağlıkta yöneticilerin ve eğitimcilerin hizmet içi eğitim konuları belirlemede izleyecekleri metotlar 28
4. İŞE TUTKUNLUK **30**

5. İŞTEN AYRILMA NİYETİ 33
6. MATERYAL VE YÖNTEM 37
6.1 İşe Tutkunluk Ölçeği Faktör Analizi.....38
6.2 Güvenirlik Analizi.....40
6.3 Ölçek Puanlarının Hesaplanması 41
7. BULGULAR.....42
7.1 Demografik Özelliklerin Dağılımı 42
7.2 Normallik Testi Sonuçları 44
7.3 Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları 45
7.4 Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları.....55
8. TARTIŞMA.....59
9. SONUÇ VE ÖNERİLER 66
KAYNAKLAR.....68
EKLER.....77
Ek 1. Veri Toplama Formu.....77
Ek 2. Etik Kurul Onayı.....81
Ek 3. Özgeçmiş.....82

KISALTMALAR VE SEMBOLLER

ANOVA : Analysis of Varience

AR-GE : Araştırma Geliştirme

DA : Dinçlik ve Adanmışlık

IBM : İnternational Business Machines

KMO : Kaiser Meyer Olkin

NIOSH : National Institute for Occupational Safety and Health

Ö : Özümseme

SAYED : Sağlık Yönetimi ve Eğitimi Derneği

SPSS : Statistical Package for the Social Scienses

SS : Standart Sapma

α: Alfa

p: Anlamlılık Değeri

F: İstatistiksel Teknik Ölçüm

t: Parametrik Test

r: Korelasyon Katsayısı

N: Veri Sayısı

ÇİZELGELER LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 6.1: İşe tutkunluk sorumluluk ölçeği KMO ve Bartlett's analizi. **38**
Çizelge 6.2: İşe tutkunluk ölçeği faktör analizi sonuçları. **39**
Çizelge 6.3: İşe tutkunluk ölçeği. **39**
Çizelge 6.4: Hizmet içi eğitim algısı ölçeği, işe tutkunluk ölçeği ve alt boyutlarının ve işten ayrılma niyetleri ölçeğinin güvenilirlik analizi. **40**
Çizelge 7.1: Katılımcıların demografik özellikleri..... **42**
Çizelge 7.2: Ölçeklere ilişkin normallik testine ait betimsel istatistikler..... **44**
Çizelge 7.3: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu. **46**
Çizelge 7.4: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu. **47**
Çizelge 7.5: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu. **48**
Çizelge 7.6: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının unvan değişkenine göre farklılaşma durumu. **49**
Çizelge 7.7: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu. **51**
Çizelge 7.8: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumu. **52**
Çizelge 7.9: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu. **54**
Çizelge 7.10: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti Pearson Korelasyon değerleri. **56**
Çizelge 7.11: Hipotezlerin kabul/ret durumları. **57**

ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 1.1: Araştırma modeli I. **3**
Şekil 1.2: Araştırma alt modeli I. **4**
Şekil 1.3: Araştırma alt modeli II. **5**
Şekil 1.4: Araştırma alt modeli III. **6**
Şekil 3.1: Hizmet içi eğitim algısı ve eğitim çıktılarının işyerine transferi modeli. **11**

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ HİZMET İÇİ EĞİTİM ALGILARININ İŞE TUTKUNLUKLARINA VE İŞTEN AYRILMA NİYETLERİNE ETKİSİ: BİR DEVLET HASTANESİ ÖRNEĞİ

ÖZET

AKKAYA, Murat. Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Algılarının İşe Tutkunluklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği, (Yüksek Lisans Tezi), Çankırı, 2022.

Hizmet içi eğitim, kişiye görevini gerçekleştirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve davranış biçimlerini kazandırarak, görevini doğru, etkin ve verimli bir şekilde yapabilme imkânı vermektedir. Gerekli bilgi ve becerinin elde edilmesi, çalışanın daima bir denetim ihtiyacı duyulmadan, görevini kendi kendine yerine getirmesini sağlamaktadır. Böylece, yapılan işin kalitesi artmakta ve örgüt içinden veya dışından gelebilecek muhtemel şikayetler de azalmakta veya ortadan kalkmaktadır. Gelecekte ihtiyaç duyulacak niteliklerin personele bugünden kazandırılması, personel sıkıntısı çekilmesinin önüne geçilmesi, nitelikli personelin elde tutulması, iş kazası riskinin azaltılması ve ortadan kaldırılması hizmet içi eğitim desteği ile gerçekleşebilmektedir. Ayrıca hizmet içi eğitim, personelin işe ve örgüte karşı tutum ve davranışları üzerinde de etkisini göstermektedir. Bu tezin amacı da hizmet içi eğitim algılarının sağlık çalışanlarının işe tutkunlukları ve işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisini ölçmektir. Bu amaçla, Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği, İşe Tutkunluk Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyetleri Ölçeğinden yararlanılarak, anket oluşturulmuştur. Oluşturulan anket aracılığıyla, 258 kişiden veri toplanmış ve elde edilen veri tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve Pearson Korelasyon Katsayısı Analizi yöntemleri ile analiz edilmiştir. Analizin sonuçlarına göre, hem hizmet içi eğitim algısı ile işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasında hem de işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ilişkiler ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hizmet içi eğitim, İşe tutkunluk, İşten ayrılma niyeti, Sağlık kurumları.

THE ROLE OF IN-SERVICE TRAINING PERCEPTIONS ON HEALTCARE PROFESSIONALS'WORK ENGAGEMENT AND INTETION TO LEAVE: AN EXAMPLE OF A PUBLIC HOSPITAL

SUMMARY

AKKAYA, Murat. The Role of In-Service Training Perceptions on Healthcare Professionals' Work Engagement and Intention to Leave: An Example of a Public Hospital, (Master Thesis), Çankırı, 2022.

In-service training gives the person the opportunity to do his/her job correctly, effectively and efficiently by providing the knowledge, skills and behavioral patterns that he/she should have in order to perform his/her job. Obtaining the necessary knowledge and skills ensures that the employee always fulfills his/her duty without the need for an audit. Thus, the quality of the work done increases and possible complaints from inside or outside the organization reduce or eliminate. It is possible to provide the qualifications that will be needed in the future to the personnel today, to prevent personnel shortages, to retain qualified personnel, to reduce and eliminate the risk of work accidents, with in-service training support. In addition, in-service training also shows its effect on the attitudes and behaviors of the personnel towards the job and the organization. The aim of this thesis is to measure the effect of in-service training perceptions on the work engagement and intentions to leave of health workers. For this purpose, a questionnaire has been created by making use of In-Service Training Perception Scale, Job Engagement Scale and Intention to Leave Scale. Through the created questionnaire, data have been collected from 258 people and the obtained data have been analyzed by one-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson Correlation Coefficient Analysis methods. According to the results of the analysis, there are significant relationships between the perception of in-service training and job engagement and intention to leave, as well as between job engagement and intention to leave.

Keywords: Health institutions, In-service training, Intention to leave, Work engagement.

1. GİRİŞ

Dünyadaki tüm ülkeler, sosyal hedeflerini gerçekleştirebilmek için faaliyetlerinin etkin ve verimli olmasını amaçlamaktadırlar. İşletme faaliyetlerinin etkin ve verimli olmasını sağlamada da uygun personelin yetiştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Değişen dünyada teknolojik ve bilimsel açıdan yaşanan gelişmeler hem kamu sektörünü hem de özel sektörü kendilerini geliştirip yenilemek zorunda bırakmaktadır. İşletmelerin personeline, işletme süreçlerinde görevlerini ve ödevlerini yerine getirirken daha bilgili, donanımlı ve tecrübeli olması amacıyla vereceği hizmet içi eğitimler, işletmenin performansına ve gelişimine de katkı sağlamaktadır (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013).

Günümüz bilgi çağında rekabetin de yoğun olarak yaşanmasıyla birlikte teknolojik değişimler, yaşam standartları, ihtiyaçlar, meslekler ve beklentiler hızlı bir değişim geçirmektedir. Buna karşılık eğitim kurumlarından mezun olan bireylerin, aldıkları ve gördükleri eğitimler, değişen dünyaya ayak uydurmada yetersiz kalabilmektedir. Bundan dolayı çağı yakalamayı ve değişimlere kısa zamanda adapte olmayı hedefleyen işletmeler, bünyelerindeki "insan" kaynağına yatırım yapmanın gerekliliğini kavramışlardır (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013). İşletmelerde var olan makine, ekipman benzeri bütün maddi varlıklar zamanla eskiyerek değerini yitirirken insan unsuru, eğitilerek ve verilen bu eğitimlerle zamana ve teknolojiye adapte edilerek, tecrübesi ve bilgisiyle işletmelerin etkinliğini pozitif olarak etkilemektedir. Hizmet içi eğitim, gelişmelere ayak uydurmayı sağlayacak temel araçlardan biridir ve bireysel performansın yükselmesi neticesinde örgütsel performansı da pozitif yönde etkilemektedir. Ancak eğitim ihtiyacı, bireyin mesleki ve bireysel açıdan değerlendirilmesi sonucunda belirlenmelidir. İnsanların hem mesleki hem de kişisel olarak yaşam boyu eğitime ihtiyacı vardır. Edinilen bilgilerin yeterliliği ve geçerliliği zamanla azalacağından çalışanların, mesleklerinde geri kalmamak için sürekli eğitime ihtiyaçları vardır (Akhun, 1997).

Başarılı olmayı amaçlayan her personel, tüm dikkatini işine vererek, en kısa zamanda işini bitirme güdüsüyle davranmaktadır. Fakat bu hal işletme içerisinde

iletişim bozukluklarına yol açarak personel arasındaki diyaloğu olumsuz etkileyebilmektedir. Hizmet içi eğitim bu noktada etkisini göstererek, bunun gibi muhtemel sorunların ve benzer olumsuzlukların önüne geçmeyi de amaçlamaktadır. Yapılan eğitimlerle bilgisi artan personel, özgüvenleri artmış şekilde işlerini yürütmektedir. Böylelikle bireyler kendilerine daha fazla zaman ayırabilme olanağına sahip olabilmektedir. Hizmet içi eğitim, işletmelerin kalifiye eleman gereksinimlerini karşılarken, performanslarını da pozitif yönlü etkileyen önemli bir etkinlik olarak gösterilmektedir (Cingöz ve Akdoğan, 2013).

1.1 Çalışmanın Amacı

Bu araştırma ile sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının işe tutkunluklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Kendisine sunulan hizmet içi eğitim ile bilgi, beceri ve yetenek düzeyini artıran personel, işletmesinin kendisine değer verdiğini düşünür, kendisini geliştirmenin sağladığı olumlu his ile iş kaybetme kaygısı azalır, işini daha mutlu şekilde yapar, nitelikli bir hizmet üretiminde bulunur ve iş yerine aidiyet duygusu artar. Böylece işletmenin personel devir hızı azalır ve deneyimli personel ile rakiplerine karşı avantaj sağlayabilir (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013). Bu minvalde, bu çalışmada, sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının işe tutkunluklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisi ölçülmüştür.

1.2 Problemler

Çalışanların hizmet içi eğitim algılarının işe tutkunluklarına ve işten ayrılma niyetlerine herhangi bir etkisi var mıdır? Katılımcıların cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, unvanlarına, eğitim durumlarına, çalışma yıllarına, şu anki kurumlarındaki çalışma sürelerine göre hizmet içi eğitim algılarında, işe tutkunluk düzeylerinde ve işten ayrılma niyetlerinde farklılaşma var mıdır? Katılımcıların hizmet içi eğitim algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında, hizmet içi eğitim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında ve son olarak, işe tutkunluk düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Yapılan bu çalışmada belirtilen sorulara cevap aranacaktır.

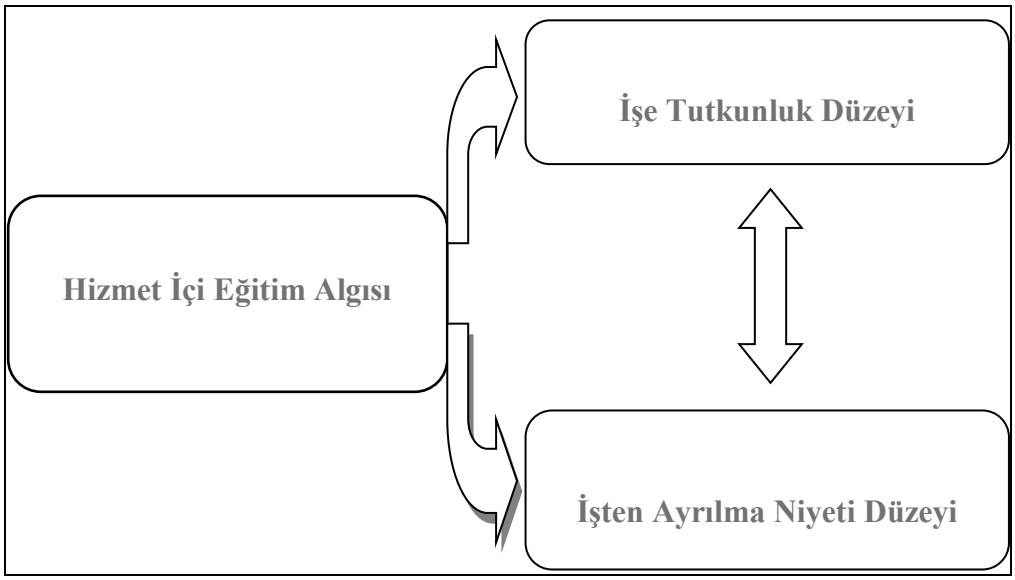
1.3 Hipotezler

Sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının, işe tutkunluk düzeylerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisinin ölçüldüğü çalışmada, test edilecek hipotezler şu şekildedir:

H_1 Katılımcıların hizmet içi eğitim algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.

H_2 Katılımcıların hizmet içi eğitim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.

H_3 Katılımcıların işe tutkunluk düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır. Araştırma modeli ise şekil 1.1'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1: Araştırma Modeli I

Ana modelin yanı sıra sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının, işe tutkunluk düzeylerinin ve işten ayrılma niyetlerinin demografik özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test eden hipotezler de oluşturulmuştur.

Hizmet içi eğitim algısının demografik değişkenlerle ilgili hipotezleri:

H_4 Katılımcıların cinsiyetlerine göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.

H_5 Katılımcıların medeni durumlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.

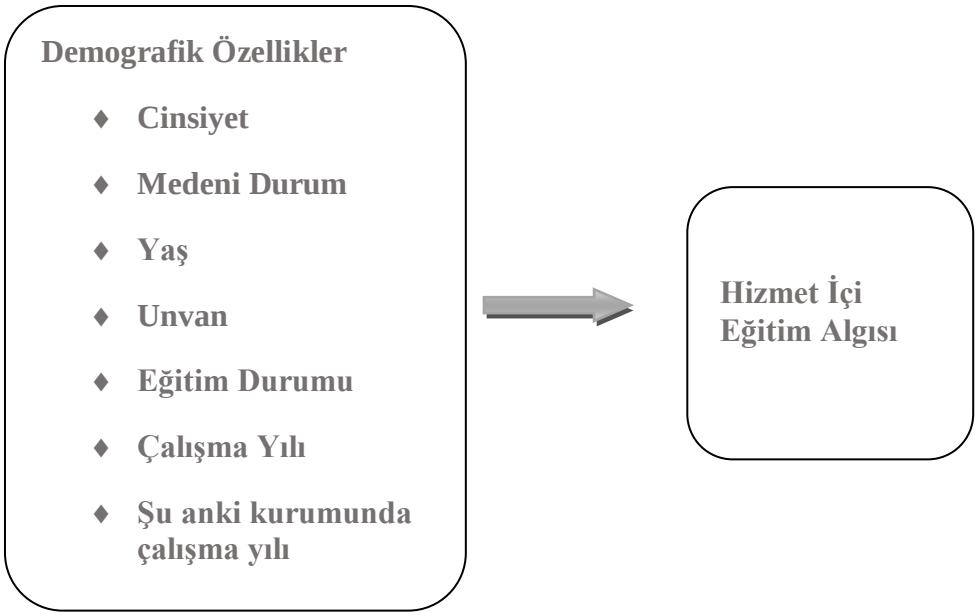
H_6 Katılımcıların yaşlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.

H_7 Katılımcıların unvanlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.

H_8 Katılımcıların eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.

H_9 Katılımcıların çalışma yılına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.

H_{10} Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süresine göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır. Araştırma alt modeli I Şekil 1.2'de gösterilmiştir.



Şekil 1.2: Araştırma Alt Modeli I

İşe tutkunluk düzeyinin demografik değişkenlerle ilgili hipotezleri:

H_{11} Katılımcıların cinsiyetlerine göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.

H_{12} Katılımcıların medeni durumlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.

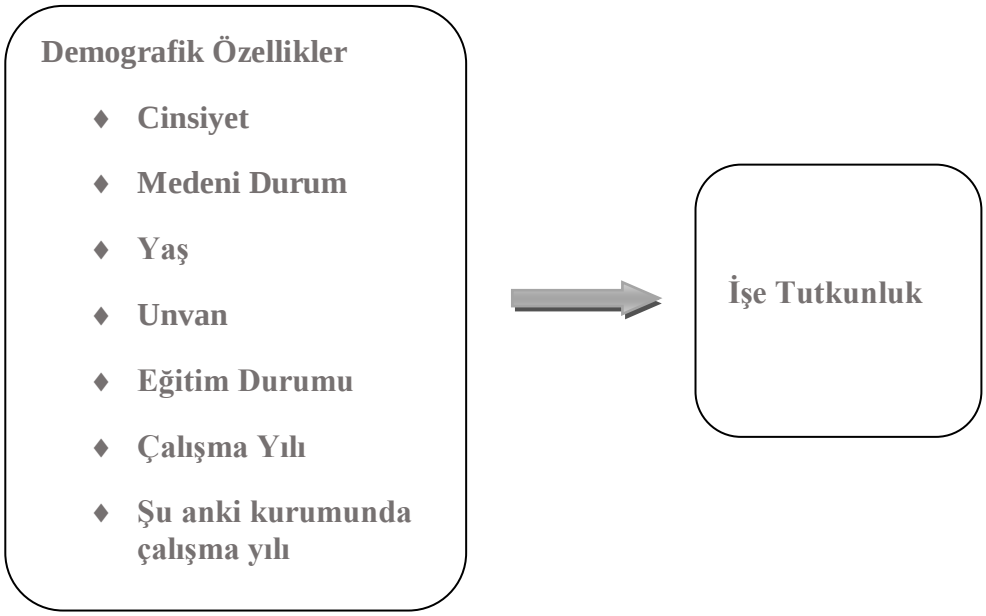
H_{13} Katılımcıların yaşlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.

H_{14} Katılımcıların unvanlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.

H_{15} Katılımcıların eğitim durumlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.

H_{16} Katılımcıların çalışma yılına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.

H_{17} Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süresine göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır. Araştırma alt modeli II Şekil 1.3'de gösterilmiştir.



Şekil 1.3: Araştırma Alt Modeli II

İşten ayrılma niyetinin demografik değişkenlerle ilgili hipotezleri:

H_{18} Katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

H_{19} Katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

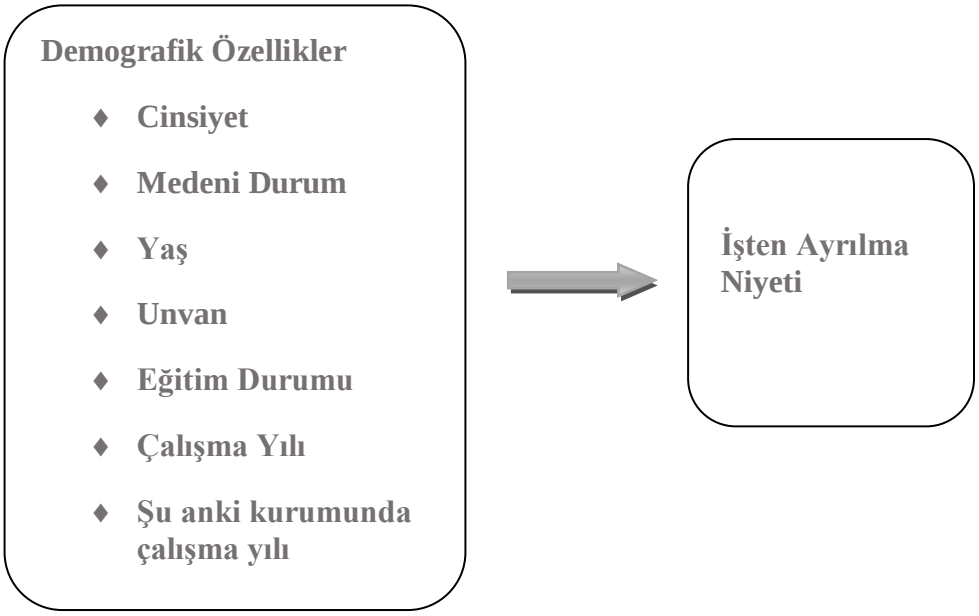
H_{20} Katılımcıların yaşlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

H_{21} Katılımcıların unvanlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

H_{22} Katılımcıların eğitim durumlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

H_{23} Katılımcıların çalışma yılına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.

H_{24} Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süresine göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır. Araştırma alt modeli III Şekil 1.4'de gösterilmiştir.



Şekil 1.4: Araştırma Alt Modeli III

1.4 Sınırlılıklar

Araştırmanın temel sınırlılığı, yalnızca bir devlet hastanesi özelinde belirli çalışanları kapsamasıdır. Araştırma ile elde edilen bulguların genellenebilirliği bakımından daha fazla katılımcı ile farklı çalışma alanlarında test edilmesi gerekmektedir.

1.5 Sayıltılar

Araştırma için kullanılan veri toplama yönteminin amacına uygun olduğu, araştırmaya katılan kamu hastanesindeki sağlık çalışanlarının araştırmaya katılım onamları alınarak anketi samimi ve özenle cevapladıkları, araştırmada kullanılan Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği, İşe Tutkunluk Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyetleri Ölçeğine güvenilirlik analizi uygulanıp, ölçeklerin güvenilir ve geçerli olduğu, sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının, işe tutkunluklarının ve işten ayrılma niyetlerinin ölçülebileceği sayıltılarından hareket edilmiştir.

2. GENEL BİLGİLER

Hizmet içi eğitim, çalışanların sundukları hizmetlere göre verim seviyelerinin artırılmasını hedefleyen bir faaliyettir. Hizmet içi eğitim vasıtası ile personel hangi işi, ne zaman, nerede, nasıl yapacağını daha kolay öğrenir. Hizmet içi eğitim sonucunda, işletme yönetiminin kontrol ve denetimi de kolaylaşmaktadır. Ayrıca personelin işine ve işletmeye olan bağlılığında, bağımsız bir şekilde çalışabilme kabiliyetinde, teknik becerilerinde ve işine olan isteğinde de artış görülmektedir (Bingöl, 2014). Uygulanan hizmet içi eğitimlerin içeriği, tekniği, ortamı ve eğitimcilerin bilgi ve tecrübeleri de çalışanların başarısını artırmaktadır. Eğitim verme sürecinde görev alan tüm çalışanlar kişisel ve mesleki gelişimde yeterli olmalılardır. Hizmet içi eğitim ihtiyaçları belirlenirken;

- İhtiyaç analizi (anket gibi) yapılmalıdır.
- Hizmet içi eğitimin hak ve görev olduğu benimsetilmelidir.
- Eğitimin amacına uygun yöntem, araç-gereç seçimi yapılmalı ve kaynaklar belirlenmelidir.
- Materyaller amaca uygun olmalı ve yeterlilik sayısı tam olmalıdır. Ortam ve süre yeterli olmalıdır.
- Eğitim uzmanları etkinlik ve kolaylaştırıcılık becerilerini kavramış olmalılardır. Katılımcıyı iyi gözlemleyebilmeli ve eğitimi buna göre yönlendirebilmelilerdir.
- Katılımcıların hazır bulunuşluk düzeyleri saptanmalıdır.

Uygulanan hizmet içi eğitimlerin içeriği, tekniği, ortamı, eğitimcilerin bilgi ve tecrübeleri de çalışanların başarısını artırmaktadır. İnsan hayatı ile ilgili konularda hizmet veren sağlık kurumlarında hizmet içi eğitim uygulamaları oldukça önemlidir.

İşe tutkunluk ise, çalışanın duygusal ve zihinsel anlamda kurumuna bağlılık göstermesine, işinde istekli bir şekilde fazladan çabalamasına ve işteki rolüne kendini adamasına sebep olan, bunların sonucunda da işteki performansının ve motivasyonunun yükselmesini sağlayan bir güçtür (Kahn, 1990; Nelson ve Simmons,

2003; Robinson, Perryman ve Hayday, 2004; Baumruk, 2004; Frank, Finnegan ve Taylor, 2004; Shaw, 2005; Wellins ve Cencilman, 2005; Richman, 2006; Dede, Yılmaz ve Karaca Çakınberk, 2014).

İşten ayrılma niyeti de çalışanın, çalışma şartlarından memnun olmadığında ortaya çıkan, başka iş imkânlarını aklından geçirmeye başladığı, işi bırakma niyetinin bir göstergesi olan olumsuz bir davranıştır. İşten ayrılma niyeti ile ilişkisi olan alternatif işlerin varlığı da örgütten ayrılmaya sebep olmaktadır (Seyfullahoğulları, 2018; Hwang ve Kuo, 2006). Bu çalışmada, hizmet içi eğitim algısının, işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

3. HİZMET İÇİ EĞİTİM

Hizmet içi eğitim, çalışanlara yönelik olarak ürettikleri hizmetlerin verimlerinin artırılmasını hedefleyen bir olaydır. Bu eğitimle personel, görevlerini ve sorumluluklarını verimli bir şekilde gerçekleştirebilecek bilgiye ve yetilere sahip olmaktadır. Buradaki temel nokta, yapılan eğitimlerin işleriyle ilgili olmasıdır. Bu perspektiften bakarak, hizmet içi eğitimin bir çeşit iş başı eğitimi olduğu da söylenebilmektedir. Pehlivan (1997)'a göre hizmet içi eğitim, meslek sahibi bir çalışanın çalışmaya başladığı ilk günden, çalışmayı sonlandırdığı son güne kadar olan zamanda mesleki olarak kendisini yetiştirme sürecidir (Arıkbey, 1988).

Hizmet içi eğitim, çalışanların değişen koşullara uyum sağlamasına yardımcı olan en baz faaliyetlerden birisi olarak kabul görmektedir. Özel işletmelerde olduğu kadar kamu işletmelerinde de örgüt etkinliklerinin sağlanmasında en faydalı araçlardan birisi olarak görülmektedir. Diğer taraftan teknoloji ve bilimde yaşanan gelişmeler de hizmet içi eğitimi zaruri hale getirmektedir. Bundan dolayı personelin işe başlamalarının akabinde işlerine yönelik olarak kazanmaları gereken bilgi ve beceriler dolayısı ile belirli periyotlarla eğitim görmeleri gerekmektedir (Aydın, 2007; Nazmiye, 2000).Örgüt yaklaşımlarında öğrenen örgüt mekanizmasının belirttiği şekilde değişim ikliminde devamlılığı koruyabilmek, mevcut bilgi ve değişim hızına paralel bir şekilde adapte olabilmeye bağlıdır. İnsan kaynaklarının stratejik yönetimi, örgütün belirlediği stratejilere uygun şekilde belirlenmiş ihtiyaçlara sadık olarak tanımlanan eğitimlerle yeni verinin öğrenilmesini, sahip olunan eldeki bilgilerin geliştirilmesini ve iç dinamiklerle bilgilerin transferini gerçekleştirmektedir.

Literatüre bakıldığında hizmet içi eğitimin birçok tanımı bulunmaktadır. Örneğin, Bingöl (2014), hizmet içi eğitimi, üretim ve hizmet sürecinde kalitenin ve etkinliğin yükseltilmesi, bu süreçte oluşabilecek kazaların ve hata risklerinin minimize edilmesi, maliyetlerin aşağı çekilmesi, hizmetin arz edilmesinde ve pazarlanmasında gelişmelerin uyarlanması, kârın ve tasarrufun artırılması, işgücünün çalışma hayatı boyunca davranış, bilgi ve becerilerinin sürekli yükseltilmesini amaçlayan planlı eğitim faaliyetleri olarak tanımlamıştır.

Cingöz ve Akdoğan (2013)'a göre ise, hizmet içi eğitim, "özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde, belirli bir maaş ya da ücret karşılığında işe alınmış ve

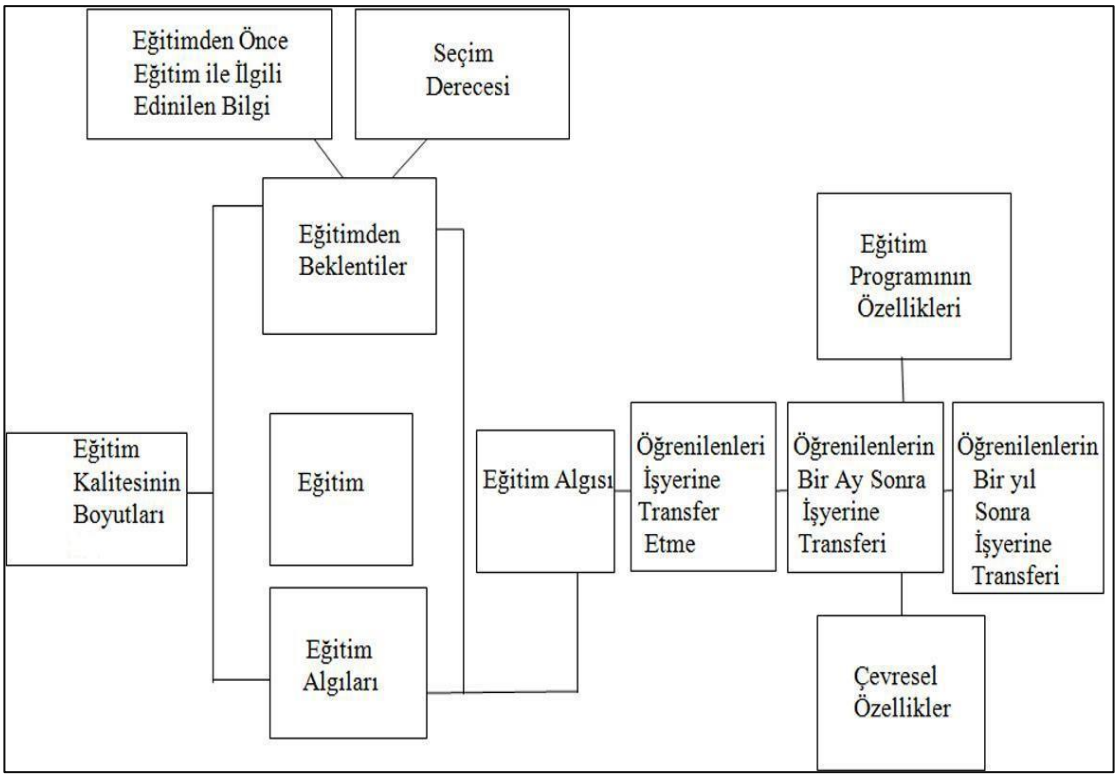
çalışmakta olan bireylere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve davranışları kazanmalarını sağlamak üzere yapılan eğitimdir.

En genel ve kabul görmüş anlamdaki ifadeyle hizmet içi eğitim; iş yerlerinde, ücret karşılığında iş başı yaptırılmış çalışanlara, işleri ile ilgili gereken yetenek, bilgi ve tutumları kazandırmayı amaçlayan ve bu planla hazırlanmış eğitimlerdir (Öztürk ve Sancak, 2007). Hizmet içi eğitimin genel amacı, üretilen mal veya hizmette emek faktörünün verimliliğini artırmak için gerekli olan bilgi, beceri ve davranışların kazandırılmasıdır (Taymaz, 1978).

Bu tanımlamaları artırmak mümkündür fakat önem arz eden husus bu tanımlamaların genel ortak yönlerini ortaya koymaktır. Bütün tanımlarda dikkat çeken ortak nokta, hizmet içi eğitimin çalışanların davranış, bilgi, beceri, deneyim ve niteliklerini artırmayı amaçlayarak verilen bir eğitim olduğudur.

Hizmet içi eğitim algısı ise; eğitimin reel başarımına yönelik eğitimi alanların değerlendirmeleridir ve bu sürecin işleyişinde hayati rol oynar. Hizmet İçi Eğitim Algısı ve Eğitim Çıktılarının İşyerine Transferi Modeli (Şekil 3.1) uyarınca, eğitimin kalitesi üç boyutta ele alınmaktadır: Eğitim ile alakalı beklentiler, eğitim sürecinin kendisi ve eğitim algıları. Eğitimin kalitesi, eğitimin hedeflerini gerçekleştirebilme ve eğitim sürecinde kalite standartlarının yeniden tanımlanması ve uygulanmasıdır.

Başarılı bir eğitim sürecinde öğrenmenin hedefleri anlaşılır ve açık bir nitelikte, çalışan gereksinimlerine yöneliktir. Eğitim sürecinde verilenler pratikte uygulanabilir olmalıdır. Eğiticiler profesyoneldir; eğitime katkı sunacak olan araç ve gereçler eksiksizdir, öğrenilmesi istenilen beceri ve bilgiler değişik metotlarla öğretilir ve pratik deneyimleşme ile pekiştirilerek aktarılır. Yapılan eğitim neticesinde eğitimin etkinliğini ortaya koymak üzere ölçme ve değerlendirme yapılır. Eğitimlerin sonunda yapılan ölçme ve değerlendirme işlemleri yoğun emek gerektiren, politik, pahalı ve kötü haber taşıyıcısı gibi görülerek aksatılsa bile sürecin tamamlanıp anlaşılması bakımından önemlidir. Bunların dışında ise yönetimin, çevrenin ve diğer çalışanların desteği, katılımcıların bireysel özellikleri, eğitim modeli, sürekli öğrenme kültürü, eğitimin süresi, eğitim ortamının uygunluğu ve ödüllendirme sistemi eğitimin niteliğini ve çalışanların eğitim algılarını etkileyen faktörlerdir (Mahmutoğulları ve Perçin, 2018).



Şekil 3.1: Hizmet içi eğitim algısı ve eğitim çıktılarının işyerine transferi modeli
Kaynak: Clemenz, 2001, 52.

Eğitime katılanların verilen eğitimin mükemmelliği ve üstünlüğüne olan tutumları eğitim kalitesinin algısıdır. Orpen (1999)'a göre algılanan eğitimin kalitesi ile motivasyonun pozitif olması, örgütsel performansı da artıracaktır. Buna ek olarak teşvikler, kaynaklar, eğitim gereksinimleri ile algılanan hizmet içi eğitim kalitesi ve eğitim güdülenmesi arasında bir ilişki vardır. Çalışanların bu programlara katılmalarında kişisel olumluluklar etkili olmaktadır. Kişisel olumluluklar (bilgi, yetenek artışı, terfi olanağı, maaş artışı vb.) sağlayan çalışanların hizmet içi eğitimlere karşı tutumları da pozitif yönlü gerçekleşmektedir (Vyas, 2015; s. 154). Çalışanların eğitimler konusundaki algılamaları eğitim programlarına istekli olmalarını etkilemektedir. Yetenekleri konusunda şüpheye düşmeden kendisine güvenen personelin eğitimlere katılacakları ve öğrenme sürecinde başarıya ulaşabilecekleri belirtilmiştir (Rodin, 1990; Mathieu ve diğerleri, 1992). Çalışanların öğrenme süreçlerindeki en önemli sorun, eğitimlere olan olumsuz önyargılarıdır. Bahsedilen olumsuz önyargılar şu şekilde sıralanmaktadır (Mahmutoğulları ve Perçin, 2018):

•Eğitim faaliyetleri adına alınacak kararların yalnızca yönetimce tarafından alınacağı ve personellerin karar alma sürecine alınmayacaklarına dönük önyargılar,

•Yapılan eğitimlerin amacının kişisel gelişimi ve kariyer olanaklarını desteklemekten öte personellerin boşluğunu doldurmak maksadıyla yapıldığı önyargısı,

•Yönetimler ve mesai arkadaşları tarafından destek verilmeyeceği önyargısı,

•Çalışanların yeteri kadar bilgi birikimine sahip olduğu önyargısı,

•Fazla mesai baskısı ve süre kısıtlamalarının olduğu,

•Çalışanların eğitimlerde öğrendiklerini işlerine uygulayamayacağı önyargısı,

•Aldıkları eğitimlerden bireysel fayda göremeyecekleri (terfi, zam, takdir gibi) önyargısı,

•Düzenlenen eğitimlerin işleri ile alakalı olmadığı önyargısı.

Ayrıca çalışanların geçmişte aldıkları eğitimlere verdikleri kıymetin hali hazırdaki eğitim çalışmalarının pozisyonunu belirlediği, dolayısıyla eğitimin kalitesinin yükseltilmesi amaçlanıyorsa personelin ihtiyaç, beklenti ve tutumlarının belirlenmesi gerekliliği hatırlatılmaktadır. Bu sebeple eğitimlerde performansın artırılması amaçlanıyor ise öncelikle çalışanların gönüllülük esasına göre katılmaları sağlanmalıdır. Çalışanların pozitif bir tutumla gönüllü bir şekilde eğitim içeriğini kanıksadığı eğitime katılımı, eğitimin verimini artıracaktır. Çalışanların eğitim algılarına etki eden birçok etken mevcuttur. İşletmelerin bu etkenlerin farkında olmaları ve personelini iyi analiz etmeleri hizmet içi eğitimlerin etkinliğini pozitif yönlü etkileyebilmektedir. Bu hal personel, iş tanımı ve görev analizleri yapılmasının zorunluluğunu açıkça göstermektedir. Bir başka açıdan işletmelerin personele gönüllü oldukları eğitim programlarını seçebilmesi hususunda yardımcı olmaları, eğitimlerin içerikleri ve yararları konusunda açıklama yapmaları, personelin işyerine ve düzenlenen eğitim programlarına karşı bakışlarında pozitif yönlü katkı sunabilmektedir (Mahmutoğulları ve Perçin, 2018).

Küreselleşen dünyanın hızlı değişimleri, sosyal kurumlardaki yapı ve fonksiyonları da değişime zorlamaktadır. Değişen dünyanın dinamiklerine ayak uydurmak ve takip etmek açısından en etkili ve en temel araç eğitimdir. Bu anlamda meslek sahiplerine değişim ve dönüşümlere adapte olmaları ve gelişmelerden haberdar olmaları amacıyla sistemli eğitim çalışmaları yapılmalıdır. Eğitimin hizmet içi olarak tanımlanması, öncelikli olarak meslekle ilişkili olmasına ve adaylık başladığı andan itibaren verilmesine bağlıdır (Bilgin, 2004). Hizmet içi eğitim;

çalışanların mesleğe başladığı ilk günden itibaren kurumlarında yüklendikleri görevlerini daha faydalı bir biçimde başarı ile yapabilmeleri için mesleki bilgilerini genişleten, düşüncelerinde, rasyonel kararlar almalarında, davranış ve tutumlarında, alışkanlıklarında ve anlayış şekillerinde, bilgi ve becerilerinde olumlu değişimlere ve gelişmelere sebep olan eğitsel eylemler, eğitimler, programlar, yetiştirme ve sistemli öğretme sürecidir (Sabuncuoğlu, 1994; Taymaz, 1997; Pehlivan, 1997; Can, Akgün ve Kavuncubaşı, 1998; Fındıkçı, 2001; Doğan, 2009).

Kurumunda belirli bir görev verilen birey, işine başladığı ilk günden, işinden ayrılana kadar geçirdiği sürede mesleğine ilişkin gelişmeleri takip edebilmek için sürekli olarak eğitimlere ihtiyaç duymaktadır (Doğan, 2009). İşinde yeterli olamayan ve gereklerini karşılamayan personel, kurumun amaçlarını yerine getirmesi ve etkinlik sağlaması açısından bir engel oluşturmaktadır. Hizmet içi eğitim, bu engelleri aşabilmek için en doğru ve etkili süreçlerdendir (Açıkalın, 1991). Kurumlar gelişim sağlayabilmek için çalışanlarını kendi amaçları doğrultusunda yetiştirmek zorundadır. Bu zorunluluk, çalışanlara ilişkin yanlışları düzeltme, moralleri yükseltme, kişilikleri geliştirme, mesleki yeterlilikleri artırma, ilerleme ve yükselme gibi ihtiyaçları hissettirir. Bu ihtiyaçlar ancak kurumların eğitim ve personel politikaları ve kurum imkânlarının doğrultusunda hazırlanmakta ve planlanmakta olan hizmet içi eğitimler ile karşılanabilir (Tuncer, 2000).

Personelin eğitim eksikliğinin tamamlanması, eğitimde beklenen süreklilik ve fonksiyonunun sağlanması, yeniliklere uyum gösterilmesi ve mesleğe yönelik bilgi ve becerilerin kazanılmasında hizmet içi eğitim önemli bir role sahiptir (Taymaz, 1981). Daha verimli çalışabilmek için gereken işleri doğru yerine getirmek olarak da tanımlanan hizmet içi eğitim, işletmeye ve çalışanlara birçok alanda faydalar sağlamaktadır (Koçel, 1989).

3.1 Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Hizmet içi eğitim bünyesinde değişik hedefler barındırmaktadır. Bu hedefler örgüt ve kişi olarak ele alınabilir. Personel açısından hedef, işini yaparken daha iyi yapabileceği bir seviyeye yükselmektir. Örgüt bakımından ise, örgütte görev alan çalışanlara görevlerini ne şekilde yapacaklarına yönelik bilgi sağlamaktır. Hizmet içi eğitimin amaçları (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013):

- Özel sektör veya kamu personelinin görev verimliliklerinin artırılması, belirli bir işi yapan çalışanların hizmet içi eğitimler sayesinde becerilerinin ve yeteneklerinin artırılması, yapılan işlerin nitelikleri ve nicelikleri açısından geliştirilmesini sağlamak.
- Personelin yeniliklere ve gelişmelere adapte olacağı şekilde eğitilmesi, teknik ve mesleki alanda uzmanlaşmasının sağlamak.
- Çalışanın moral seviyesinin yükseltilerek motive etmek. Personelin eğitimlere davet edilmesi, kendisinin kişiliğine verilen bir önem olarak değerlendirilebilir. Bu açıdan eğitim, güdüleyici rolün ötesinde personel moral motivasyonunun arttırılmasına yardımcı araç görevi görmektedir. Ekseriyetle, hizmet içi eğitim programlarına çağrılma,mesleki alanda yükselme sürecinin birinci aşamasıdır ve çalışanın kendini geliştirme ve başarılı olmasını etkileyen temel faktör olmaktadır.Aynı zamanda grup dayanışmasına ve takım ruhunun tamamlanmasına katkı sağlamak.
- Öğrenme sürecinde verimi artırmak, çalışanların istenilen yeterlilik düzeyine erişme sürecini ve öğrenme zamanını azaltmak. Hizmet içerisinde personel, kendi başına ve kendi gayretleriyle denemeler yaparak belirli şeyleri öğrenerek yaptığı işe katkıda bulunabilir fakat bu durum uzun bir süreci gerektirmektedir. Bu durumda hizmet içi eğitimin önemi artmaktadır.
- Yaşanan aksaklıkları belirlemek, noksanlıkları tamamlamak. Çalışanların davranış ve tutumlarında görülen eksik ve kusurların başlıca nedeni, bu çalışanlardaki anlayış ve bilgi eksikliğidir. Bu eksikliklerin ortadan kaldırılmasında yapılacak olan en önemli şey, hizmet içi eğitimdir.
- Çalışanların daha ileri düzey görev ve yükümlülük alanlarına hazırlanmalarını sağlanmak.
- Çalışana görevlerini nasıl yerine getireceğini öğretmek. Bu durum, görevlerine henüz yeni başlayacak olan personel için geçerlidir.
- Hizmet sınıfındaki çalışanların görevlerini iyi ve etkin yapabilecek seviyeye yükseltilmesi için gerekli bilgileri, yetenekleri aktarmak ve kazandırmak.
- Çalışanların yeteneklerini geliştirebilmeleri için gerekli olan yeterlilikleri sağlanmak ve çalışanların çalıştıkları örgüte ve işlerine olan davranışlarını olumlu yönde geliştirmek.

- Ayrıca, hizmet içi eğitim ile örgütsel güveni ve örgüte bağlılığı artırmak, çalışanların sorun çözme becerilerini geliştirmek, görev, yetki ve sorumlulukları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlanmak amaçlanmaktadır.

Hizmet içi eğitim uygulamalarının başarılı olması, örgütün genel yapısı, hedefleri, personel profilleri gibi niteliklere iyi derecede hâkim olunması ve bunlara uygun eğitimlerin uygulanması ile mümkündür (Çelen, 2002).

3.2 Hizmet İçi Eğitimin Önemi

İşletmelerin kurumsallıklarını devam ettirebilmeleri için çalışanlarını örgütsel amaçlarına uygun olarak yetiştirmeleri gerekmektedir. Mesleğin de belirli bir uzmanlık seviyesine ulaşmış olan bir çalışan, aynı seviyeyi yakalamamış olan meslektaşlarından rahatsız olabilmekte ve şevkini kaybedebilmektedir. İşe alınan çalışan kadrosunun seçimleri sürekli olarak isabetli olmaması gibi işe başlama öncesinde alınan eğitim bilgilerinin iş ortamında yetersiz kalması da mümkündür. Bu durumda eksiği olan çalışanın yeterliliğinin artırılması ile birlikte bilimselliğe önem veren çalışanların eksik uygulamalardan dolayı hissettiği tükenmişlik ve yılgınlığın ortadan kaldırılması sadece hizmet içi eğitimle giderilebilmektedir (Ercan, 2009).

Başarılı bir hizmet içi eğitim ise, tüm aşamalarıyla eğitim sürecini planlayacak, uygulayacak, gerekli değerlendirmeleri gerçekleştirerek tedbirler alacak organizasyon ünitelerinin kurulması ile mümkün olacaktır. Kurulacak ünitelerin beklenen verime ulaşabilmeleri, gerekli donanımın olduğu araç gerecin yanı sıra eğitimle ilgili uzman personelin varlığı ile mümkün olacaktır. Hizmet içi eğitimden beklenen randımanın sağlanabilmesi için gerekli yasa prosedürleri de yerine getirilmelidir. Belirlenmiş ilkeler çerçevesinde düzenlenip, uygulandığı takdirde, hizmet içi eğitimin katkısı beklenmektedir. Çalışanların görevlerine dair beceri, bilgi ve davranışlarına uygun olarak ve bilinçli bir şekilde görev gereklerinin uygulanmasına yardımcı olmaktadır (Bingöl, 2014). Hizmet içi eğitimde karşılaşılan sorunlar dört maddede incelenebilir (Çelen, 2002):

- Hizmet içi eğitim ünitelerinin örgütlenmesiyle ilgili sorunlar,
- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alanların ve bu faaliyetlere katılanların çalışma hakları ile alakalı problemler,

- Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde görev alanların nicelik ve nitelik sorunları,
- Hizmet içi eğitim de koordinasyon sorunları.

Eğitim alacak personelin hizmet içi eğitim faaliyetlerine peşin hükümlü davranışları da bu sorunlara dâhil edilebilir. Personel, hizmet içi eğitime ayrılan zamanı özel hayatlarına ayırmanın daha fazla fayda sağlayacağını, hali hazırdaki bilgi ve becerilerinin yeterli olduğunu, eğitimde öğretileceklerin pratikte uygulanamayacağını, eğitim neticesinde herhangi bir ödül veya terfi alamayacaklarını, eğitimin işleriyle ve meslekleriyle alakalı olmadığını dolayısıyla, hizmet içi eğitimin fayda sağlamayacağı düşünebilmektedirler. Hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin bu davranışlar da çalışanların öğrenmelerinin önündeki en büyük engeldir (Aydın, 2007).

Bu sorunlardan başka kurumların personel eğitim ve öğretimleri için yeterli mali kaynak tahsis etmemeleri, bazı yöneticilerin hizmet içi eğitimi gereksiz görmeleri, eğitim yeri, konaklama ve araç-gereç gibi olanakların ve eğitime ayrılan zamanın yetersiz olması, kurumların düzenli bir eğitim plan ve programlarının olmaması, eğitim verilen personelde bilgi ve beceri kazanımlarının raporlanmaması veya eksik raporlanması ile eğitime katılanları teşvik edici sosyal ve ekonomik imkanların az oluşu da hizmet içi eğitimde karşılaşılan başlıca sorunlarındandır (Arıkbey, 1988).

3.3 Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitimin hem kurum hem de eğitim alan birey için birçok yararı olduğu ifade edilmektedir.

Hizmet içi eğitimin birey açısından faydaları şöyle sıralanmaktadır (Bingöl, 2014):

- Çalışana işinde bir üst dereceye yükselme olanağı verir,
- Çalışanın ücretini artırma olanağını verir,
- Çalışanın kurumuna olan itimadını artırır ve geleceğe umutla bakabilmesini sağlar,
- Çalışanın çok istekli, huzurlu ve yüksek moral ile çalışmasını sağlar,
- Çalışanın iş arkadaşları ve iş yeri ile uyumlu bir şekilde çalışma olanağı sunar,

- Çalışana görev yaptığı birimde yenilikleri takip etme olanağı verir,
- Çalışanın alanında iş bilgisi ve tecrübesini artırır,
- Çalışana doğru ve çabuk kararlar alabilmesine ve sorunları çözebilme yeterliliğini kazandırır,
- Çalışanın kavrama yetisini artırarak yeniliklere karşı tedirginliğini azaltır.

Hizmet içi eğitimin kurumsal faydaları şunlardır (Boztepe ve Terzioğlu, 2013):

- Verimliliği ve verilen hizmetin nitelik ve kalitesini artırır,
- İş kazalarının engellenmesine katkıda bulunur ve iş güvenliğini artırır,
- Meslek hastalığına yakalanma oranını azaltır,
- Çalışanların iş arkadaşlarıyla ya da işle ile ilgili yakınmaları azalır,
- Çalışanların yer değiştirmeleri ve benzeri gibi durumlar azalır,
- Yetişmiş ve nitelikli çalışanların kurumda sürekliliğini sağlar,
- Makine, araç gereç ve diğer aletlerin bakım onarım giderleri ve yıpranma oranları azalır,
- Üretimde zarar ve ziyanlar azalır ve zamanında üretim yapılır,
- Ürünün kalitesi artar, maliyet azalır ve eksik ve hatalı üretim miktarı düşer,
- Çalışma ortamında moral ve motivasyon artar,
- Çalışanların, kurumun amaç ve hedeflerini öğrenmelerini ve benimsemelerini sağlar,
- Üst-ast ilişkileri artar,
- Kararların verimliliği artar,
- Çalışanların değişimlere karşı entegrasyonu kolaylaşır,
- Gerginlik ve stresi azaltır, sorunların çözülmesine yardım eder,
- Çalışanlarda kuruma karşı olumlu tutumlar gelişir ve güven artar.

Hizmet içi eğitim, kurum içi ilişkileri yükselterek hem kurumun hem de çalışanın itibarının artmasını sağlar. Atama ve görevde yükselmelerde yönetici adaylarında hizmet içi eğitime katılmış olma koşulunun istenmesi durumunda, gerekli bilgi ve becerilerden yoksun kişilerin elenebileceği, ayrıca siyasi ve ideolojik

yönden bazı kişilerin kayırılmasının da engellenebileceği öngörülmektedir (Cingöz ve Akdoğan, 2013).

Çalışanların hizmet öncesinde bilgi, davranış ve kazanımlarındaki noksanlıklar kurumu ve çalışanları negatif yönde etkilemektedir. Bu etkinin gücünü azaltmak için çalışanların hizmet içi eğitime tabi tutulması gerekmektedir. Çalışanların hizmet öncesinde aldıkları eğitimlerin güncel ve yeterli olmaması, çalışanların kariyer yapma isteğinin gün geçtikçe artması, yeniliklere ve değişimlere ayak uydurulmasının gerekliliği, bazı bilgi ve becerilerin sadece iş ortamında kazanılabilmesi, çalışanların öğrenmeye ve kendilerini geliştirmeye açık olmaları hizmet içi eğitimi zorunlu hale getirmektedir (Gürbüz, 2017).

Hizmet içi eğitim öğrenmeyi ve etkinlikleri, tesadüfilikten çıkarıp sistematiklik kazandırmaktadır. Kamu kurumlarında çalışanlara hizmet öncesinde verilen ve genellikle kamu hizmetinin gerekliliklerini sağlamayan genel kültür ağırlıklı bilgiler kamu hizmetinin karşılanmasında yetersiz kalmaktadır. Bu eksik, ancak hizmet içi eğitimle giderilebilmektedir (Güden, 2010).

3.4 Hizmet İçi Eğitiminin Aşamaları

Hizmet içi eğitim etkinlikleri, beş aşamadan oluşmaktadır: Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması, planlanması ve programının hazırlanması, hizmet içi eğitimin programının uygulanması ve değerlendirilmesi.

3.4.1 Hizmet içi eğitim ihtiyacının saptanması

Faydalı bir hizmet içi eğitim planlanmasının oluşturulmasında çalışanların eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi öncelik hedef olmalıdır. Kurumun insan kaynağının eğitim gereksinimlerinin saptanmasında en önemli evre olan başarım ölçüleri ile personelin tecrübe edilebilir gerçek verim gücü düzeyinin karşılaştırılmasıdır. Bu tespit sürecinde anket, mülakat, gözlem gibi veri toplama araçları kullanılmakta, örgütsel, bireysel ve görev ile ilgili verilerden yararlanılmaktadır (Yıldız, 2014).

3.4.2 Hizmet içi eğitim ihtiyacının planlanması

Hizmet içi eğitimde planlama, içinde bulunan durumdan önceden belirlenen amaç için izlenecek yol, yöntem ve kaynakların saptanmasıdır.

3.4.3 Hizmet içi eğitimin programının hazırlanması

Hizmet içi eğitim plânındaki esaslara göre hazırlanan eğitim programı ve fayda sağlayan bir hizmet içi eğitim faaliyetini düzenlemek ve verimliliğinin kontrol edilmesi bakımından hedeflerin belirlenmesi önemlidir. Ulaşılmak istenen hedefler ve amaçlar belirlenirken, hizmet içi eğitim etkinliklerinde verilecek konularla yani eğitimin içeriğiyle alakalı genel cümlelerin yanı sıra konuya özgü ve net cümleler kullanılarak, eğitim neticesinde eğitime katılanlardan beklenen davranışların neler olduğu belirtilmelidir (Cingöz ve Akdoğan, 2013).

Eğitim programlarının hazırlanmasında kurumun olanakları da dikkate alınmalı ve hizmet içi eğitim için yapılan kontroller neticesinde gerekli araç gereçler, fiziki koşullar ve eğitimi verebilecek vasıflı eğiticilerin olmasına özen gösterilmelidir. Ayrıca eğitimin hedef aldığı grubun sıklıkla yetişkinler olması nedeniyle, kişilerin öğrenme seviyeleri ve kabiliyetleri ile toplumsal, ekonomik ve teknolojik yenilikler de göz önünde bulundurulmalıdır (Çelen, 2002).

3.4.4 Hizmet içi eğitimin programının uygulanması

Bu aşamada dikkat edilmesi gerekenlerin başında ve en uygun yöntemlerin kullanılmasında katılımcıların sahip olması istenen bilgi, beceri ve davranışlara ulaşmayı sağlayacak eğitim etkinlikleri için belirlenen hedefler gelmektedir. Çünkü seçilecek yöntemin katılımcıların özellikleri de dikkate alınması ile birlikte elverişli olması programın verimliliğini artıracaktır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde iş başında sistematik olarak nezaret etme, iş ve yer değişimi, anlatım, seminer, duyarlılık eğitimi, tartışma grupları gibi birtakım öğretim metotları mevcuttur (Yılmazer ve Çevik, 2011).

3.4.5 Hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi

Bu süreçte istenilen hedeflere ne derece ulaşıldığı saptanır ve gerçekleştirilen eğitim faaliyetlerinin etkililiği ölçülür. Bu manada eğitim alan kişilerin sahip oldukları ile hedeflenen bilgi, beceri ve davranışlar arasında bir karşılaştırma yapılır. Hizmet içi eğitim değerlendirme süreci birbirini izleyen dört aşamadan oluşmaktadır (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013):

I. Hizmet İçi Eğitime İlişkin İzlenimlerin Belirlenmesi

Bu aşamada eğitime katılanların programdan memnuniyet düzeyleri ölçülür.

II. Öğrenme Düzeyinin Belirlenmesi

Eğitime katılanların bilgi ve beceri düzeyleri, eğitime katılmadan önce ve eğitime katıldıktan sonra ölçülür ve iki ölçüm arasındaki fark karşılaştırılarak, öğrenme seviyeleri saptanır.

III. Davranış Değişikliklerinin Belirlenmesi

Çalışanların işteki tutum ve davranışlarında meydana gelen değişiklikler belirlenerek, eğitimde edindikleri bilgileri uygulamaya ne derece yansıttıkları ölçülür.

IV. Somut Sonuçlara Göre Değerlendirme

Eğitim sonunda çalışanın moralindeki yükseliş, işin kalitesindeki artış ve verimlilik gibi kati gayelerin gerçekleşme seviyesi ölçülür.

Yapılan bu değerlendirmeler eğitimin onarıcı ve tamamlayıcı unsuru olarak görülmektedir. Nesnel kararlara dayalı bir çalışma ortamının oluşturulması ve çalışanlara kendi performansları ile ilgili bilgi vererek çalışanla olan ilişkilerini geliştirir (Cingöz ve Akdoğan, 2013).

Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesinde kullanılan göstergeler ise devam-devamsızlık çizelgeleri, eğitime ilgi derecesi, sınavlar ve testler, gözlem yoluyla ölçme değerlendirme, eğitimde öğretilenlerin uygulanma düzeyi ve eğitimden sonra görevlendirmedir (Aydın, 2007).

3.5 Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim

Gelişmiş ülkeler seviyesine çıkmak, rekabet gücünün artırılmasına ve toplumun nitelikli insan gücüne sahip olmasına bağlıdır. Küreselleşmeyle birlikte sağlıkta yaşanan hızlı gelişmeler işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri, örgütsel bağlılığı olan ve süreklilik gösteren işgücünün nitelikli eğitimiyle olmaktadır. Mesleki eğitime duyulan ihtiyaç, teknolojilerin hızlı değişimi, nesiller geçtikçe beklenti ve ihtiyaçların farklılaşması çıtanın yükselmesi, aşırı uzmanlaşmaya gidilmesi gibi nedenlerle artmaktadır (Kaptangil, 2012). Örneğin, Cumhuriyetin ilk yıllarında ilkokul mezunları üç ay kursla ebe olurken, bugün fakülte mezunu olmaları istenilmektedir. Eskiden hekimler tüm hastalara bakarken, bugün hematoloji, endokrinoloji gibi üst bölümler ile branşlaşma ve uzmanlaşma sağlanmaktadır (Akhun, 1997). Bu ve benzeri sebeplerle, sağlıkta eğitim, sağlık işletmelerinin kalitesi için vazgeçilmez hale gelmiştir.

3.5.1 Sağlık çalışanlarında hizmet içi eğitimin önemi

Değişim, etkili insan kaynakları yönetiminin temelini oluşturmaktadır. Sağlıkta meydana gelen değişimlerle ekonomik, teknolojik ve beşerî ilişkilerin uyumu gerçekleşmektedir. Sağlık sektöründe ihtiyaçlara cevap verebilmek için çağın gereklerine uygun olan ve yenilenen eğitim programları mecburi hale gelmiştir. Tüm bunlar için eğitimcilerin yetiştirilmesi gerekmektedir (Kalemci, 2013). Eğitimcilerden beklenen ise**,** çalışanların bireysel amaçlarıyla kurum amaçlarının bütünleştirilmesidir (Gürbüz, 2017).

Her işletmede gerekli olan etkili insan kaynağı yönetimi sağlık kuruluşlarında da şarttır. İnsan kaynağı yönetiminin profesyonel yapılanması için etkili bir hizmet içi eğitime gerek vardır. Profesyonel insan kaynakları yönetiminde, yöneticilerin etkin lider davranış biçimlerini benimsemeleri gerekmektedir. Çalışanların iş yetkinliği düzeylerinin değerlendirilmesinde, yöneticilerinin profesyonel olmaları önemlidir. İnsan kaynaklarının iyi yönetilmediği kurumlarda, işe uygun olmayan kişilerin alınmasıyla ilişkilerde bozulma ve performansta düşme gözlenmektedir. İyi bir yönetici, çalışanların birbirleriyle ve yönetimle başarılı bir şekilde iletişim kurabilmelerini sağlamaktadır. Burada asıl amaç beşerî verimliliğinin üst düzeyde kullanılmasıdır (Tan ve Erdoğan, 2001). Tınaz'a (2008) göre, "Lider, tek bir liderlik tarzı yerine hem dönüşümcü hem sürdürümcü bazen de serbestlik tanıyan lider davranışlarını içeren karma bir liderlik benimseyerek, çalışanın moraline; motivasyonuna ve üretkenlik artırma yeteneklerine katkıda bulunabilir. Örgütsel iletişimin geliştirilmesiyle, mesleğe yeni başlayanlar yönetici liderliğinde deneyim kazanırlar".

Bu konularda yöneticilerin de işe başlamadan önce hizmet içi eğitime tabi tutulmaları gerekmektedir. İşletmelerin etkinliğinin en üst seviyeye getirilmesi için personel alımında dikkat edilecek hususları çok iyi bilmelidirler. Seçme sürecinin etkililiği oranında personel, örgütsel ihtiyaçlara daha iyi uymakta, örgütle gelişmekte ve örgüt de kalıcı olmaktadır. İyi bir yöneticinin, çalışanın yeterlilik kriterlerini de bilmesi çok önemlidir (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013).

Sağlık sektöründe meydana gelen değişimlerden sürekli haberdar olmak, motivasyonu en üst düzeyde tutmak, personele değişik bakış açıları kazandırmak çok önemlidir. Bu olguların hepsini sağlamanın en etkili yolu etkin bir personel eğitimidir.

İşletmenin amacı kaliteli hizmettir. Kalite ve verimlilik için motivasyonu yüksek işgücüne sahip olunmalıdır (Çelen, 2002). Eğitim faaliyetleriyle sağlanan motivasyon, çalışanların sorunları ortaya çıkmadan ve oluşmasına meydan vermeden proaktif davranışlar geliştirilmesini sağlamaktadır. Ayrıca motivasyon, bireysel kariyer sağlamada da etkilidir. Hayat standartlarının artmasını isteyen çalışanların motivasyonlarının da artması eğitimle gerçekleşir. Motive olamayan çalışan örgütsel iklimde bozulmaya sebep olur, stres yaşar ve tükenme noktasına gelir. Motivasyon aracı olarak çalışan eğitimini Gürbüz (2017) şu şekilde belirtmektedir:

"Her çalışan işinde gelişme olanakları arar. Bu çalışanlar için çok kuvvetli bir motivasyon aracıdır. İşveren çalışana kendini geliştirebilmesi için gerekli imkân ve eğitimleri vermekle yükümlüdür."

3.5.2 Sağlıkta verimliliğin artması için hizmet içi eğitimin önemi

Verimlilik, kurumlarda en az girdiyle en çok çıktıyı elde etmek demektir. Verimlilik, çalışanların sürekli gelişimini sağlayan bir kavramdır. Gerekli hizmeti en uygun hızda ve doğru biçimde alıcının istediği kalitede ve zamanda sunmak anlamına gelmektedir. Bunun için uygun ölçme kriterleri kullanılmaktadır.

Verimliliği artırıcı tekniklerin yaygın ve etkin kullanımını engelleyen etkenleri saptamayı amaçlayan araştırmaların bulgularına bakıldığında, tüm teknikler açısından en etkin olan faktörün personelin ve yöneticinin bilgi yetersizliği olduğu görülmektedir. Bu problemlerin çözümü için getirilen önerilerin başında eğitime ve güdülemeye önem verilmesi gelmektedir (Kalemci, 2013).

Görüldüğü üzere, en alt seviyeden en üst seviyedeki çalışana kadar bütün çalışanların eğitime ihtiyacı bulunmaktadır. Mesleki bilginin dışındaki diğer beceri unsurlarını da öğrenmeleri iş hayatında başarı için vazgeçilmez unsurlardandır. Aslında, çalışanların okul hayatında müfredatta olmayan fakat kişisel gereksinimlerine yardımcı örtük program eğitimini de mutlaka almaları gerekmektedir. Bu eğitim ders dışı faaliyetleri kapsamaktadır. Öğrenciler bu programla araştırmacı, yaratıcı bireyler olarak yetişirler. Bu beceriler iş hayatında da büyük fayda sağlar. Örtük program denilen bu ölçekteki temel maddeleri Ercan (2009) araştırmasında şu şekilde sıralamaktadır:

- Bilimsel düşünce ve tartışmayı öğrenme,
- Bilimsel araştırma yapma bilgi ve becerisini kazanma,

- Kütüphane ve kaynaklardan yararlanma yollarını öğrenme,
- Bilimsel toplantı takip edebilme,
- Hasta ve hasta yakınlarıyla iletişim,
- Hastaya, hastalığı hakkında onun anlayabileceği şekilde anlatma becerisi kazanabilme,
- Ekip çalışmasını öğrenebilme,
- Zamanı idareli kullanma,
- İkna edici konuşmayı yapabilme,
- Kararlı ve azimli olma,
- Planlı ve kontrollü çalışma,
- Düşünme ve akıl yürütme.

Sağlık çalışanlarının okullarda öğrenilemeyen örtük program maddelerini, iş hayatında hizmet içi eğitimle öğrenmeleri gerekmektedir. Yeni işe başlayan personelin bilgi seviyesinin dışındaki becerilerde yetersizlik gözlendiğinde gerekli eğitim programları hazırlanmalıdır (Cingöz ve Akdoğan, 2013).

3.6 Sağlıkta Yönetmeliklere Göre Hizmet İçi Eğitim

Sağlık Bakanlığı Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Sağlık Eğitim Hizmetleri tarafından yasal zorunluluk olarak hizmet içi eğitim planlamaları yapılmaktadır. Halkın sağlığından sorumlu olan sağlık kurumlarının ilk basamağı aile hekimleridir. Aile hekimliği sistemi toplumun bilinçlenmesinde önemli bir etkendir. Toplum sağlığı merkezleri kurulması ve çalıştırılmasına dair sağlık eğitimi hizmetleri şu şekildedir (Altıntaş ve Alimoğlu, 2013):

- Bakanlıkça "sürekli eğitim" kapsamında oluşturulan hizmet içi eğitim programların yürütülür. İhtiyaç duyulan eğitimler hakkında müdürlük ile iletişime geçerek ve gerekirse başka kuruluşlardan destek alarak hizmet içi eğitim düzenler.

Bakanlık yönetmeliğine göre planlamalar yaparlar. Hizmet içi eğitimler Sağlık Bakanlığı Sağlık Eğitimi genel müdürlüğünün 20.10.2010 tarih ve 1014 sayılı (2010/4 Nolu) genelgesi ile tanımlanmıştır. Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu çerçevesinde de eğitimler planlanmaktadır (Gürbüz, 2017).

Son hali 31.12.2012-36239 sayılı bakanlık makamı oluru ile yapılan Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim yönetmeliğinin amacı bakanlık çalışanlarının günün

gereksinimlerine uygun ve çalışanların ihtiyacı olan bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak, verimliliklerini artırmak ve daha üst görevlere hazırlanmaları ve dolayısıyla; hizmet içi eğitimin amaç ve prensiplerini planlama, uygulama, değerlendirme usul ve esaslarını belirlemektir (Gürbüz, 2017).

Bakanlığın hazırladığı hizmet içi eğitim yönetmeliği tüm kurumlara kılavuzluk etmektedir. Maddeler kapsamında tüm bakanlık çalışanlarının, belirlenen hizmet içi eğitim ihtiyacına göre planlanan eğitim programlarına katılmaları sağlanır ve sertifikalandırılır (Kalemci, 2013).

3.7 Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim İhtiyaç Analizi

Olumlu veya olumsuz davranışların tümü eğitimle ilgilidir. Çocuklar iyi eğitilirlerse, yetişkinlik döneminde daha rahat ederler. Çocukları hayat boyu öğrenmeyi benimsemelerini sağlayarak eğitmek, onların da gelecekte yakın çevrelerini eğitimlere teşvik etmelerinin zeminini oluşturur. İş hayatında da bu farkındalık gelişen teknolojiyle devam etmektedir. Kesintisiz yaşamın her alanında yaşanan değişim, sağlık kurumlarını da şartsız etkilemektedir. Sağlık kurumları değişime uyum sağlamalıdır. Kurumun kalitesi, çalışanların aldığı eğitim hizmetinin seviyesine bağlıdır. Çalışanların iş öncesinde ve iş yerinde iyi yetiştirilmeleri için sürekli program dâhilinde geliştirilmeleri gerekmektedir. Bunun için ise iyi bir ihtiyaç analizinin olması büyük önem arz etmektedir (Akhun, 1997). İyi bir ihtiyaç analizi ile ilişkili olan kavramlar şu şeklinde sıralanmaktadır.

3.7.1 Sağlıkta hizmet içi eğitim ve denetim ilişkisi

Sürekli değişim içinde olan sağlık hizmetlerinin verimli kullanımı için eğitim ve denetim bir zorunluluk haline gelmiştir. Etkili denetimle, şeffaflık, insan odaklılık, etkinlik bir kültür haline getirilmelidir. Denetim, kötü yönetimi ve savurganlığı bertaraf etmektedir. İyi çalışmayan hantal yapıdaki kurumlar etkili denetimle hızlı ve kaliteli hizmet veren kurumlar haline gelir. Örgütlerin kendi varlıklarını devam ettirmeye kararlı olması denetim sistemlerini zorunlu hale getirmektedir (Boztepe, 2013).

Örgütün denetimiyle bulunduğu seviye tespit edilir. İhtiyaç duyulan eğitimler denetim yoluyla tespit edilebilir. Denetimin açık aramaktan ziyade sistemi iyileştirme için olduğu çalışanlara anlatılmalıdır. Eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi

için denetimin gerekliliği şu şekilde ifade edilmektedir: "Hizmet içi eğitim ile eğitim denetimi arasında, amaç açısından bir paralellik vardır.". Çalışanların kendilerini geliştirmelerinde teşvik edici denetim süreci iş başında eğitimle pekiştirilerek daha anlamlı hale gelebilir. "Hayatta en hakiki mürşit ilimdir." sözüyle, doğumdan ölüme eğitim sloganı kamu kuruluşlarında, özellikle sağlıkta önemli hale gelmektedir (Ercan, 2009).

3.7.2 Sağlıkta hizmet içi eğitim konularının ihtiyaç analizi

Çalışanların hangi konularda eğitim ihtiyaçlarının olduğu belirlenir. Fakat bu konularla beraber eğitimin gerekliliğinin kavratılması da bir zorunluluktur. En başta ise daha önce de belirtildiği gibi, yöneticilerin eğitilmesi büyük önem taşımaktadır. Yöneticilerin yanlış kararlar almamak için kamu yönetimine, yönetim tüzüğüne ve yasalara uygun kararlar vermek, yerine getirmek, denetlemek için gerekli bilgi, becerilerle donatılması amacıyla eğitilmeleri gerekmektedir (Kalemci, 2013). Her kurum, çalışanlarını iyi analiz ederek bilimsel araştırmalar yapmalı, toplantılarla istişare etmelidir. Bakanlık tarafından düzenlenen eğitim toplantılarıyla (SAYED: Sağlık Yönetimi ve Eğitimi Derneği eğitim toplantıları gibi) iş birliği ve paylaşım yapılmalıdır. Bu toplantılar ve il sorumlularıyla yapılan görüşmeler sonunda Sağlık Bakanlığı Eğitim Hizmetleri Daire Başkanlığı tarafından yıllık eğitim planı oluşturulmalıdır. Bu plandaki eğitim programlarına çalışanlar gönderilerek, gereken eğitimi almaları sağlanmalıdır (bulaşıcı hastalıklar, ar-ge çalışmaları, kişisel eğitim konuları gibi) (Özden, 2005).

Eğitim planının etkinliği için öncelikle kurum yöneticisinin tam onayının alınması gerekmektedir. Planlama basamakları gerçekleştirilirken de yönetici görüşü alınmalı, kurumun amaçlarına uygun olmalıdır. Planın sürekli iyileşmeye uygun ve hesap verilebilirliği olmalıdır. Bakanlık durum raporunda planlama hataları şu şekilde belirtilir (Cingöz ve Akdoğan, 2013):

- Makro planlarla, mikro planların tutarsızlığı,
- İnsan gücü arzı, kayıpları, özel sektör dağılımı, hizmet çıktıları gibi bazı dataların sağlıksız olması,
- Planlamaların kısa süreli ve krizleri atlatma çabasıyla yapılması, krizin geçmesiyle planlamayla ilgili destek ve kaynakların ortadan kalkması,

- Hükümetlerin kısa sürede değişmeleri ve buna bağlı önceliklerin değişmesi,
- Enflasyon dalgalanmaları ve ekonomik krizlere bağlı bütçe kısıtlamaları ve bunun istihdama olumsuz yansıması.

Gerekli saptamalar yapılamazsa başarıya ulaştıracak hizmet içi eğitim analizi de yapılamaz. Etkili sağlık hizmeti sunabilmek için donanım, araç–gereç ve fiziki mekânları en iyi şekilde kullanabilecek nitelikli çalışan yetiştirilmesi ve istihdamı zorunludur (Tınaz, 2008). Sağlıkta aşağıdaki konularda hizmet içi ihtiyacın belirlenmesi gerekmektedir.

3.7.3 Sağlık çalışanlarının stres düzeylerine göre hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi

Toplumda mesleğe gösterilen önemin ön planda olmasıyla yaşantılar tek boyutlu bir hal almakta (sosyal aktivitelerden uzaklaşma) ve bu durum stres semptomlarında artışa sebebiyet vermektedir. Öfke ile birlikte stres belirtileri anlamlı bir değişken olarak ortaya çıkmaktadır (Boztepe, 2013). Dolayısıyla, iş yerlerinde çalışanların stres düzeyleri belirlenebilir ve çeşitli ölçütlerden de yararlanarak hizmet içi eğitim konuları saptanabilir.

Stresin faktörleri incelendiğinde, yüksek veya düşük ücretle çalışıyor olmaktan ziyade işyerinin işletme politikaları ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin ön planda olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle sağlıkta her kesimden hasta bireylerle karşılaşıldığı için çalışanlarda kişilerarası ilişkiler konusuna olan eğitim ihtiyacı daha fazladır. Bakanlık tarafından yapılan tespitlerde de tüm çalışanlara etkili iletişim, öfke kontrolü, zor insanlarla baş etme, tükenmişlik sendromu eğitimleri zorunlu tutulmaktadır. Hemşirelik gibi bakım hizmeti veren mesleklerde stres durumu çok yaşanmaktadır. Özellikle kusursuz hizmet sunma isteğinde olup, profesyonel becerilerinde eksiklik yaşayan çalışanlarda stres görülmektedir. İşyerinde stresle mücadele için öncelikle çalışanların kendindeki olumsuz durumu saptaması gerekir (Aydın, 2007).

Hasta kendini rahat ve güvende hissedebilirse memnuniyetinde artma olur. Hastaya uygulanan her işlemin açıklanması ve gizliliğe bağlılık, kalitenin artmasında ilk basamağı oluşturmaktadır (Özden, 2005). Hasta sayısının fazla olması, ayrılan zamanda kısıtlamaya sebep olmaktadır. Hastalar verilen hizmetin kalitesini teknik

bilgiye sahip olmadan, eş değer hizmetlerle karşılaştırma yapamadan değerlendirir. Özellikle hasta kendine ayrılan zaman, karşılaşılan ortam ve ilgiye odaklanır. Özellikle devlet hastanelerinde yoğunluk nedeniyle iletişimde aksamalar olabilir.

Sanchez-Menegey ve arkadaşlarının (1994) yaptıkları araştırmada hastaların en büyük beklentisinin hastalıklarının teşhisleri hakkında bilgilendirilmesi ile tedaviyi ve süreci tartışma olduğu belirtilmiştir. Sağlık hizmeti sunucularının hastalarla iletişim yetileri hastaların kendilerini değersiz ya da değerli hissetmelerinde en temel etkendir. Yapılan bu araştırma sonucunda,sağlık kuruluşlarına başvuran hastaların memnuniyetleri kaliteli hizmet anlayışıyla, hasta ile iletişim konularında hizmet içi eğitim programlarına öncelik verilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır (Sanchez-Menegey ve diğerleri, 1994 aktaran Ercan, 2009).

3.7.4 Sağlıkta çalışan sağlığının korunması için hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi

İş sağlığı, çalışanları fiziksel, sosyal, ruhsal olarak en iyi seviyede tutmak, işin zararlarından korumak ve en üst seviyede devam ettirilmesi, işin insana çalışanın kendine uyumunun sağlanması olarak tanımlanmaktadır. Kanunen zorunlu olması sebebiyle, kurumlarda iş sağlığı birimi oluşturulması gerekmektedir. Sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarından kaynaklanan çevresel, psikolojik, kimyasal, biyolojik, ergonomik ve fiziksel risklerle karşılaşma olasılıkları bulunmaktadır. Amerikan Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü (National Institute for Occupational Safety and Health - NIOSH), hastanelerde 29 çeşit fiziksel, 25 çeşit kimyasal, 24 çeşit biyolojik, 6 çeşit ergonomik ve 10 çeşit psikososyal tehlike ve risk olduğunu bildirmiştir. Bu riskler iş verimini düşürmekte, kurumun ekonomik kaybına, iş kazalarının artması ve sağlık çalışanlarının bakım verdiği kişilerin doğrudan risk altında kalmasına neden olmaktadır. Bu nedenle, sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının sağlık koşullarına uygun hale getirilmesi, risk etmenlerinin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Bu gereklilikler hizmet içi eğitimler ile sağlanabilir. Gerekli eğitimlere vakıf olan sorumlu kişi çalışanların sağlığını takip ederek, kayıt tutar. Bu takipler sonucunda riskli durumların tespiti, önlenmesi, çalışanların diğer çalışanlara –cihazlara –ortama uyumu sağlanır (Güden, 2010). Özellikli birimlerde (tıbbi atık, laboratuvar gibi) donanımlı ve eğitimli kişiler çalıştırılmalıdır. Enfeksiyon kontrol komitesi tarafından yapılan eğitimlerle özellikle

kanla bulaşan hastalıklar hakkında bilgilendirme sağlanmalıdır. Hastalığın ciddiyeti anlaşıldıkça aşılanmaya duyulan gereksinim de artar (Cingöz ve Akdoğan, 2013).

3.7.5 Sağlık çalışanlarının çevre duyarlılığı bilgi düzeylerine göre hizmet içi eğitim konularının belirlenmesi

Bulaşıcı hastalıkların görülme olasılığı arttıkça laboratuvar testlerine başvurma oranı da artar. Kullanılan kimyasal maddeler çevresel kirlenmeye yol açar. Zaman içinde pek çok sağlık sorunu çevresel etkileşimler sonucu ortaya çıkar. Bu tarz olumsuzlukları yaşamamak için çevresel risklere maruz kalmayı en aza indirmek gerekmektedir (Kaygusuz, 2006). Sağlık sektöründe riskli kimyasal atıkların bertaraf edilmesi hakkında yeterli bilgi düzeyi olmayan çalışanlara duyarlılık kazandırmak bir işletme politikası olmalıdır. Özellikle sağlık eğitimi veren üniversitelerde çevre bilinci içerikli derslerin konulması, panel ve katılmalarının sağlanmasıyla çevre meselelerine dönük farkındalık yaratılır. Öğrenim hayatında sağlanamayan farkındalık iş hayatına atılınca ciddi eğitim gereksinim ihtiyacını doğurmaktadır. Sağlık işletmelerinin belediyelerle iş birliği yapması sağlanarak atıkların ayrıştırılması sağlanmalıdır. Pil atık kutusu, geri dönüşüm kutusu, evsel atık gibi atıklar ayrı ayrı toplanmalıdır. Belirli periyotlarla tıbbi atık yönetmeliği ve uygulaması hakkında tüm çalışanlara eğitim verilmelidir (Çelen, 2002).

3.7.6 Sağlıkta yöneticilerin ve eğitimcilerin hizmet içi eğitim konuları belirlemede izleyecekleri metotlar

Pek çok kurumda eğitim ihtiyacı birim sorumlularına ve çalışanlara sorulmasıyla veya yaşanan olaylar sonucunda belirlenir. Bu yöntem ihtiyaç saptama yöntemlerinden biri olsa da tek yol olarak kullanılması sakıncalı olur. Hizmet içi eğitim ihtiyaçları (Aydın, 2007):

- Yalnızca yönetimin görüşlerini içermemelidir,
- İş gerekleri ile direkt alakalı ve uygun zamanda olmalıdır,
- Performans ölçütleri elverişli olmalıdır,
- Performans değerlendirme, disiplin kayıtları vb. araçlara dayalı olarak yapılmalıdır.

Kurumun kısa ve uzun vadede belirlenen hedeflerine ulaşmada etkili olan eğitimler planlanmalıdır. Her yılsonunda çalışan eğitim ihtiyaçları anketle belirlenmelidir (Aydın, 2007).

Hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının saptanmasında kullanılacak teknikler şunlardır:

- Anket uygulama
- Görüşme
- Grup tartışması
- İş tanımları
- Performans tanımları
- Yazılı kayıtlar
- Gözlem
- Odak grup

Bu teknikler kullanılarak saptama yapmanın bazı sakıncaları vardır. Sakıncaları en aza indirmek için personel belirlenmesinde objektiflik ön planda olmalıdır. Küçükahmet'e (1992) göre;

- Vazife ve ödevlerin çözümlemesini yapmak,
- İçerik çizelgesi oluşturmak,
- Eğitim ihtiyacını belirlemek,
- Çalışanları eğitim gereksinimlerine yönelik gruplandırmak gerekmektedir.

İşletmelerde eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi için öncelikle işin tanımlanması ve analiz edilmesi gerekmektedir. Çalışanlar işin gerektirdiği koşulları yerine getirmesi için bazı ilkeler doğrultusunda hareket etmelidir. Bu koşulların sağlanması da eğitim ile mümkündür. Mesleki profesyonellik için bu durum kaçınılmazdır. İşletmelerde gerekli hizmet içi eğitim konuları saptanıp planlama yapıldıktan sonra, değerlendirme soruları cevaplanmalıdır.

4. İŞE TUTKUNLUK

Literatürde İngilizce karşılığı 'work engagement' olan kavram Türkçe'de işe veya çalışmaya tutkunluk olarak adlandırılmaktadır. İşe tutkunluk kavramının alt boyutları, maksimum enerji, mana, istek, esin, benlik, sinerji, hareket, konsantrasyon gibi tarif edilen yönleri ve örnek davranışları bir tutkunluk durumunu ifade etmektedir. Kişi çalışırken kendisini işe maksimum düzeyde verir, zamanın nasıl geçtiğini anlamaz ve çalışmaya ara vermek istemez. Kendi kendine yetebilme, kendine saygı ve optimizm gibi bireysel özelliklerle kuvvetli ilişkisi olan işe tutkunluk aynı zamanda çoğunlukla ortamsal etkenlerden pozitif olarak etkilenmektedir. Bugüne kadar yapılan araştırmalarda otonom davranabilmenin, performansa ilişkin geri iletinin, mükafat ve örgütteki sosyal desteğin işe tutkunluğu artırdığı belirtilmiş (Turgut, 2011).

Bir işletmedeki verimliliği, kaliteyi ve performansı artırmada çalışanların işe yüksek seviyede tutkunluğu önem taşımaktadır. Çalışanın yüksek seviyede işe tutkunluk davranışı sergilemesi için kendini işindeki rolüne sıkı bir şekilde bağlaması gerekmektedir. Yapılan araştırmalar, işe tutkunluk düzeyinin yüksek olmasının, çalışanların iş doyumunu ve performansını artırdığını, devamsızlık ve devir oranını düşürdüğünü, işletmenin satışlarını ve verimliliğini yükselttiğini göstermektedir (Piersol, 2007; Rich, Lepine ve Crawford, 2010; Gruman ve Saks, 2011; Christian, Garza ve Slaughter, 2011; Costa, Passos ve Bakker, 2015). Çalışanların tükenmişlik belirtileri göstermemesi veya tükenmişlik düzeylerinin düşük olması, işe tutkunluk belirtisidir ve işe tutkunluğunun yüksek olduğu anlamına gelmektedir (Maslach ve Leiter, 1997; Bal, 2009). Çalışanın, işine karşı doyuma ulaşması ve olumlu duygular beslemesi, görevini icra ederken duygusal anlamda kenetlenmesine ve daha enerjik bir görünüm sergilemesine sebep olmaktadır.

İşe tutkunluk; dinçlik, yoğunlaşma/özümseme ve adanmışlık/bağlılık boyutlarını kapsayan, çalışanların iş hayatında olumsuzluklardan uzaklaşarak, iş yaparken mutluluklarını ve yaptıkları işte bir anlam bulmayı arzuladıkları bir konudur (Schaufeli ve Bakker, 2003; SchaufeliSchaufeli, Bakker ve Salanova, 2006). Duygusal veya bilişsel boyutlarıyla işe tutkunluk, kısa süren veya geçen bir durum değil, sürekli devam eden bir durumdur (Koyuncu, Burke ve Fiskenbaum, 2006). Bu sebeple işe tutkunluk, çalışanın mutlu ve huzurlu hissetmesinin, sağlıklı olmasının bir göstergesidir (Poon, 2013). İşe tutkunluk, olumlu, tatminkâr çalışmayla alakalı

ruh halini ifade etmektedir ve üç boyutu vardır: Dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma. Çalışanın görevi esnasında enerji seviyesinin yüksek olması, zihinsel açıdan dirençli olması, daha çok çaba ve istek göstermesi, zorluklar karşısında sabırlı olması ve sebat göstermesi işe tutkunluğun dinçlik boyutuyla açıklanmaktadır. Çalışırken güçlü bir dinçlik hisseden kişi yaptığı işle motive olmuştur ve birtakım güçlüklerle direnerek işini yapmayı bırakmaz. Adanmışlık boyutunda, çalışanın işinin bir anlamı olduğuna inanması ve daha hevesli çalışması sonucu işine verdiği önem derecesi ve aitlik duygusunu besleme hali ifade edilmektedir. Çalışmaya adanmış olan insanlar işlerinin anlamlı bir amaca hizmet ettiğini düşünürler; yaptıkları iş kendilerine esin kaynağıdır, bundan ötürü işlerini büyük bir şevk ile yaparlar ve işleriyle övünç duyarlar. Yoğunlaşma boyutunda ise, çalışanın işine tam olarak odaklanması ve işine kendini kaptırarak mutlu bir şekilde mola vermeden icra etmesi anlamına gelmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli ve diğerleri, 2002; Turgut, 2011; Alarcon ve Lyons, 2011; Takawira, Coetzee ve Schreuder, 2014; Boz, 2016; Çankır ve Arıkan, 2019; Boz, 2021).

İşe tutkunluk gösteren çalışanlar, işlerine karşı daha olumlu duygular besleyerek daha verimli, iş fırsatlarına açık, özgüvenli ve iyimser olmaktadır (Cropanzano ve Wright, 2001). İşe tutkunluğun çalışanların refah seviyesi ile olumlu bir ilişkisi bulunmaktadır, bu sebeple daha fazla performanslarını yükseltmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004; Bakker ve Demerouti, 2008; Shimazu, Schaufeli, Kubota ve Kawakami, 2012). Ayrıca, kendi kaynaklarını yaratabilme yetenekleri konusunda daha başarılı olmakta, bu sebeple daha verimli çalışmaktadır (Takawira ve diğerleri, 2014). Sosyal değişim kuramına göre, çalışan kurumunun kendisine değer verdiğini ve fayda sağladığını hisseder ise, çalışan da kurumuna karşı sorumluluk hissetmektedir (Kalemci Tüzün, 2013; Boz, 2019). Ayrıca kurumun sunduğu kaynakların karşılığında işe tutkunluk geliştirecektir (Saks, 2006).

İşletmeler, işe tutkunluğu artırabilmek için örgütsel düzeyde çalışma koşullarını geliştirmek, ortak kültür yaratmak, destek ve kaynak sağlamak, liderlik stilleri uygulamak gibi bazı yöntemler geliştirmektedir (Attridgea, 2009; Ardıç ve Polatçı, 2009; Sarıca, 2019). Bu yöntemler şu şekilde sıralanmaktadır (Sarıca, 2019):

- Katılımcılığı artırmak ve örgüte yönelik bağlılık oluşturmak,
- Çalışanların başarılarını takdir etmek ve ödüllendirmede adil olmak,
- Sorumluluk ve yetki eşitliği sağlamak ve iş yükünü eşit dağıtmak,

- Örgüt içi değişim sağlamak, farklı işlere yönlendirmek,
- Sosyalleşmeyi artırmak için gruplar oluşturmak ve takım çalışması yapmak,
- Örgüt içinde kaliteli ve olumlu iletişimi sağlamak ve destek olmak,
- Çalışanların gelişimini sağlamaya yönelik kurum içerisinde eğitimler vermek,
- Rahatlatıcı mekânlarda yemek vb. ihtiyaçlarını gidermek ve dinlenmesini sağlamak,
- Yöneticilerin destek olduğunu çalışanlara hissettirmek ve olumlu geri dönüş yapmak,
- Çalışma saatlerini mümkün olduğunca azaltmak,
- Çalışanların neler yapacağını net olarak ifade etmek,
- Kurumda mentorlük faaliyetlerini desteklemek,
- Terfilerde adaletli olmaktır.

Görüldüğü üzere, hizmet içi eğitimler de çalışanların işe tutkunluğunu artırmak için kullanılan yöntemler içerisinde yer almaktadır. Literatürde, hizmet içi eğitimin işe tutkunluk davranışı üzerinde bir olumlu etkisi olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar da iki değişken arasındaki yakın ilişkiyi ortaya koymaktadır (Rahman, Susanti ve Rojuaniah, 2021; Johnson, Park, ve Bartlett, 2018; Azeem ve Paracha, 2013).

5. İŞTEN AYRILMA NİYETİ

İşten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılma konusundaki istemli, tasdiki düşüncesi veya maksadıdır. Daha anlaşılır bir anlatım ile işten ayrılma niyeti, çalışanın işini bırakma ile ilgili fikirleridir. March ve Simon (1958)klasik işten ayrılma modelinde bunu, algılanan ayrılma isteği ile işinden ayrılma kolaylığı olarak ifade etmektedir. Mowday ve arkadaşlarına (1982) göre, işten ayrılma niyeti, çalışanın işi bırakmasını, başka iş imkânı olmamasına rağmen, işten ayrılması ile doğrudan ya da çalışanın başka iş imkanlarını araştırmasına neden olarak dolaylı şekilde etkileyebilir. Diğer bir yaklaşıma göre ise, işten ayrılma niyeti kognitif ve tutumsal bir olgudur. Burada çalışan türlü sebeplerle işten ayrılmayı düşünebilir ve bu düşünceyi gerçekleştirmek için harekete geçebilir. Mevcut işine eşdeğer veya seçilebilir bir iş bulabilmesi ve böyle bir işin var olması çalışanın işinden ayrılma kararı vermesinde etkilidir. İşten ayrılma niyeti ile ilgili çalışmaların genelinde ücret yeterliliği ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerle ilgilenilse de çalışanların işten ayrılma davranışında bulunmaları ekonomik, örgütsel ve bireysel olmak üzere çeşitli faktörlerle ilişkilidir. Örneğin, çalışma şartlarındaki olumsuzluklar çalışanların işten ayrılma niyetini artırırken,işsizliğin yüksek olduğu, ekonomik krizlerin yaşandığı dönemler işten ayrılma niyetini azaltmaktadır (Gürbüz ve Bekmezci, 2012).

İşten ayrılma niyeti, çalışanın bilinçli bir şekilde planlayarak kurumunu terk etme eğilimi, artık kurumuna hizmet etmek istememesi, başka bir kariyerde devam etme arzusudur(Tett ve Meyer, 1993; Çekmecelioğlu, 2014; Tekingündüz ve Kurtuldu, 2015; Sökmen ve Şimşek, 2016). İşten ayrılma niyeti, çalışanların işteki koşullardan tatminsizlik yaşamaları durumunda gösterdikleri aktif ve yıkıcı faaliyetlerdir ve yaş, ücret, cinsiyet, yönetimden memnuniyet, görev süresi, örgütsel bağlılık, tazminat, adalet, tecrübe, iş piyasası, eğitim gibi faktörlerin etkisiyle oluşmaktadır (Rusbelt, Farrell ve Rogersand, 1988; Sökmen ve Şimşek, 2016). İşten ayrılma niyetini etkileyen unsurlar; dışsal (sendikalar, alternatif işler, işsizlik, vb.), örgütsel (maaş, yönetim tarzı, tükenmişlik, eğitim olanakları, kıdem fırsatı, ödüllendirme, iş tatmini vb.) ve kişisel unsurlar (kişilik, medeni durum, aile, kıdem, yetenek, yaş vb.) olarak sınıflandırılabilir (Cotton ve Tuttle, 1986; Lum, Kervin, Clark, Reid ve Sirola, 1998; Arı, Bal ve Bal, 2010; Dede ve diğerleri, 2014; Akova, Tanrıverdi ve Kahraman, 2015; Okşit ve Kılıç, 2019). İşe tutkunluğu fazla olan çalışanların işten ayrılma niyetinin az olması muhtemeldir (Dede ve diğerleri, 2014).

Yeni personel alımı, personelin eğitimi, personelin işe uyum süreci ve personel devir hızının çok yüksek olması sebepleriyle kurumlarda maliyetleri yükseltecektir. İşten ayrılma niyeti, sosyal, ekonomik ve psikolojik anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu bakımdan kurumlar çalışanlarını işte tutabilmek için etkili yönetim politikaları uygulamak, işten ayrılma niyetlerini tahmin etmek ve potansiyel işten ayrılmaların önüne geçebilmek için bazı tedbirler almak durumundadır (Yenihan, Öner ve Çiftyıldız, 2014; Karabay, 2015; Çankaya, 2020). İşten ayrılma niyeti, çalışanların devri hakkında en iyi tahmin aracı olarak düşünülebilir (Tett ve Meyer, 1993; Bothma ve Roodt, 2013). Çalışan koşullarında gerçekleştirilen iyileştirme, işten ayrılma niyetini ortadan kaldırabilmeye olanak tanır (Ercan, 2016). Personelin iş doyumunun yüksek olması halinde, işten ayrılma niyetleri de düşük olmaktadır (Rusbult ve diğerleri, 1988).

İşletmeler açısından performansı düşük ve verimsiz çalışanların işten ayrılma niyetleri, işletmelere birer fırsat olabilmektedir. Bu bakımdan, işten ayrılma niyetinin olumsuz tarafı, örgüt kültürüne uyum sağlayan, örgütsel bağlılık taşıyan, verimli ve performansı yüksek çalışanlar için geçerlidir (Cascio, 1991; Çalışkan ve Bekmezci, 2019). İşten ayrılma niyeti, kesinliği olmayan, genellikle iş arama davranışları ile sonuçlanan bir plandır (Sousa-Poza ve Henneberger, 2002). İş tatmini ve örgütsel bağlılık (Tett ve Meyer, 1993; Lambert, Hogan ve Barton, 2001; Alzayed ve Murshid, 2017),örgütsel politikalar (Cropanzano ve Wright, 1997),çalışanı güçlendirme (Kim ve Fernandez, 2015), iş güvencesizliği (Rosenblatt ve Ruvio, 1996), örgüt kültürü (MacIntosh ve Doherty, 2010), liderlik tarzı (Lagerlund ve diğerleri, 2015; Akça, 2017; Bilginoğlu ve Yozgat, 2021), yöneticilerin yetenek yönetimine yetkinlikleri algısı (Boz, 2016),işyeri zorbalığı (Al-Jawazneh ve Smadi, 2017) gibi bir çok değişken işten ayrılma niyetini etkileyebilir.

İşten ayrılma niyeti, çalışanın kendi isteğiyle kurumdan ayrılmayı planlamasıdır, dolayısıyla kurumu fiilen terk etme düşüncesinden önce gelir. Bir süreç olan işten ayrılma niyetinin, işi bırakma davranışına dönüşmesi birtakım etmenlerden etkilenir (Seyrek ve İnal, 2017). Bu süreç; işten ayrılma düşüncesi, yeni iş arayışına girme, alternatif işleri değerlendirme, işinde devam etme ya da bırakmaya karar verme basamaklarından oluşur (Addae, Praveen ve Davis, 2006; Duygulu ve Abaan, 2007). Örgütsel ve mesleki bağlılık, işten ayrılma niyetini etkileyen ve belirleyen faktörler arasındadır (Hackett, Lapierre ve Hausdorf 2001).

Örgütsel bağlılık, çalışanların işi bırakma niyetinin oluşmamasında ve işe devam etmesinde etkili olan bir olgu olarak; çalışanın örgütünün değerlerine ve hedeflerine karşı hissettiği inanç, bu konuda sarf edeceği çaba, örgütte kalmak için duyduğu istek, duygusal bağlılık ve menfaatsiz olarak hissettiği taraftarlıktır (Hunt ve Morgan, 1994; Durna ve Veysel, 2011).

İşten ayrılma niyetini etkileyen faktörlerden birisi de çalışanın işteki özerkliğidir (Seyrek ve İnal, 2017). Özerklik, çalışanın işini planlaması, kararlar vermesi ve bu noktada özgür bir şekilde yetkiye sahip olması ve örgütün kaynaklarını kullanırken desteklenmesidir (Antoncic ve Hisrich, 2004; Dude, 2012). Çalışanların özerkliği, yaş, eğitim durumu ve kıdem ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Erkeklerin kadınlara oranla daha otonom olduğuna işaret eden araştırmalar olduğu gibi, özerkliğin cinsiyete nazaran farklılık göstermediğine ilişkin araştırmalar da bulunmaktadır (Dude, 2012; Seyrek ve İnal, 2017).

Tüm bu araştırmalar, işten ayrılma niyetinin nedenlerinin genel anlamda, moralsiz ve işinden tatminsiz olmak, terfi beklentisi, ücret yetersizliği, fazla çalışma, çalışma politikalarının ve koşullarının kötü olması, iş yükünde adaletsizlik, iş güvenliği sorunları, atmosfer, iş arkadaşlarıyla iletişim sorunları, alternatif işletmelerin varlığı, yükselme imkânlarının olmaması, eğitim ve kariyer yetersizliği, piyasadaki ücret farkı ve çalışandan beklentilerin fazla olması olduğunu ileri sürmektedir. İşten ayrılma niyeti genel olarak, çalışanın iş ortamındaki koşullara ilişkin yaşadığı tatminsizlik sebebiyle ortaya çıkmaktadır. İşini kendi isteğiyle bırakan çalışanlar genellikle var olan yeteneklerini daha etkili kullanmak ve maaşlarını artırabilmek amacıyla işlerinden ayrılmaktadır. Çalışanların işyerlerinde yaşadığı sorunlar, belirsizliklere ve çalışanın kurumuna olan güveninin kalmamasına sebep olmaktadır. Bu durum, iş stresi ile beraber, tatminsizliği ortaya çıkmasına, motivasyonunu kaybetmesine ve kurumuna bağlılığının düşmesine dolayısıyla işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır. Çalışanların motivasyonlarını ve becerilerini artıran hizmet içi eğitimlerin varlığı, bu sorunları ortadan kaldırabilir, dolayısıyla işten ayrılma niyetinin de azalmasına katkıda bulunabilir. Yapılan çalışmalarda da hizmet içi eğitimin işten ayrılma niyeti üzerinde negatif bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur (Okşit ve Kılıç, 2019; Nguyen ve Shao, 2019; Kesen, 2016; Memon, Salleh ve Baharom, 2016)

İşe tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisini ölçmek için ise birçok çalışma yapılmıştır (Koyuncu ve diğerleri, 2006; Yalabik, Popaitoon, Chowne ve Rayton, 2013; Thirapatsakun, Kuntonbutr ve Mechinda, 2014; Baklaieva, 2016; Memon, Salleh ve Baharom, 2017; Boz, 2020; Saraswati ve Lie, 2021). Saks'a (2006) göre, işe tutkunluk çalışanın tutumlarına, niyetine ve davranışlarına bağlıdır. Bu sebeple, işe tutkunluk gösteren çalışanların işletmelerine daha bağlı ve işi bırakma yönelimlerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Literatürdeki benzer çalışmalar da bu ilişkiyi desteklemektedir (Halbesleben ve Wheeler, 2008; Halbesleben, 2010; Bhatnagar, 2012; Yalabik ve diğerleri, 2013; Wesley ve Krishnan, 2013; Takawira ve diğerleri, 2014; Mxenge, Dywili ve Bazana, 2014; Thirapatsakun ve diğerleri, 2014; Rusyandi, 2015; Özyılmaz ve Süner, 2015; Baklaieva, 2016; Memon ve diğerleri, 2017; Akgün, 2017; Gökaslan,2018; Çankır ve Arıkan, 2019; Boz, 2021).

6. MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın evrenini Tokat ili Erbaa ilçesinde faaliyet gösteren bir devlet hastanesinde çalışan sağlık personeli oluşturmaktadır. Gerekli veri anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmanın değişkenleri ve kullanılan ölçekler şu şekildedir:

Hizmet içi eğitim algısı: Clemenz'in (2001) geliştirdiği ve Mahmutoğulları (2015) tarafından Türkçe'ye çevrilen, beşli likert tipi sorulardan oluşan 30 maddelik ölçek kullanılmıştır.

İşe tutkunluk: Schaufeli ve Bakker (2004) tarafından geliştirilen, Özkalp ve Meydan (2015) tarafından Türkçe güvenirlik ve geçerlilik analizi yapılan dinçlik, adanmışlık ve özümseme alt boyutlarından oluşan 9 maddelik ölçek kullanılmıştır.

İşten ayrılma niyeti: Cammann ve arkadaşları (1983) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Üç ifadeden oluşan ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması, Gürbüz ve Bekmezci (2012) tarafından yapılmıştır.

Çalışma verisi IBM SPSS Statistics 23 programına aktarılarak analizler tamamlanmıştır. Veri değerlendirilirken kategorik değişkenler için frekans dağılımları, sayısal değişkenler için tanımlayıcı istatistikler (ort±ss) verilmiştir. Araştırmada ölçme aracı olarak kullanılan İşe Tutkunluk Ölçeği birden fazla alt boyut içerdiğinden açımlayıcı faktör uygulanmış ve iki boyuttan oluştuğu görülmüştür. Öte yandan Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyetleri Ölçeği için değişkenler hesaplanırken maddelerin ortalaması alınmıştır. Ardından ölçeklere güvenilirlik analizi uygulanmış, ölçeklerin güvenilir çıkması sonucunda çalışmaya devam edilmiştir. Uygulanacak analizlere karar verebilmek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış, test sonucunda değişkenlerin normallik varsayımını sağladığı görülmüş ve bu nedenle karşılaştırmalarında parametrik testler kullanılmıştır. İki bağımsız grup arasında puan ortalamalarına göre farklılık olup olmadığı Bağımsız Örneklem T Testi ile incelenmiştir. İkiden fazla bağımsız grup arasında puan ortalamalarına göre farklılık olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiş olup varyans homojenliğine Levene Testi yapılarak karar verilmiştir. Varyansların incelenen tüm gruplarda homojen olduğu görüldüğünden

gruplar arasında farklılığın karşılaştırılmasında Tukey Testi tercih edilmiştir. Sayısal iki değişken arasında nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon analizi kullanılmıştır.

6.1 İşe Tutkunluk Ölçeği Faktör Analizi

İşe Tutkunluk Ölçeği için örneklemden elde edilen verinin faktör analizine uygunluğuna ilişkin KMO ve Bartlett küresellik test sonuçları Çizelge 6.1'de verilmiştir.

Çizelge 6.1: İşe tutkunluk ölçeği KMO ve Bartlett's analizi sonuçları

KMO Uygunluk Ölçütü		**,847**
Bartlett Küresellik Testi	Ki Kare İstatistiği	1704,765
	Serbestlik Derecesi	36
	Anlamlılık	,000

KMO katsayısının ,60'ın üzerinde olması kabul görmektedir (Büyüköztürk, 2009: 126). Test sonucunda KMO oranı ,847 bulunmuştur. Bu değer, örnek sayısının yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Bartlett Küresellik Testinin anlamlılık değeri 0,000 olarak bulunmuştur. Buna göre, verinin faktör analizi için uygun olduğu anlaşılmıştır.

Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçekte yer alan maddelerin veri setindeki ağırlıklarına göre öz değeri 1'den büyük olan ve faktör yükü 0,5'in üzerinde olan 2 faktör altında toplandığı görülmüştür. 1. Faktör (Dinçlik ve Adanmışlık-DA) toplam varyansın %57,705'ini, 2. Faktör (Özümseme-Ö) 14,651'ini açıklamaktadır. Bu 2 faktör toplam varyansın %72,356'sını açıklamaktadır. Çizelge 6.2'de faktörlerin isimleri, faktör altında yer alan maddeler, faktör yükleri ve açıklanan varyanslarına ilişkin bilgiler ayrıntılı olarak verilmiştir.

Çizelge 6.2: İşe tutkunluk ölçeği faktör analizi sonuçları

Faktör No	Faktör Adı	İfade	Faktör Yükü	Açıklanan Varyans
1. FAKTÖR	Dinçlik ve Adanmışlık	İşim bana coşku veriyor.	,886	57,705
		Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.	,875	
		İşim bana ilham veriyor.	,844	
		İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissederim.	,838	
		İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim.	,820	
		Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.	,764	
		Yaptığım işten gurur duyuyorum.	,682	
2. FAKTÖR	Özümseme	İşe gömülmüş durumdayım.	,900	14,651
		Çalışırken kendimden geçiyorum.	,796	

Ölçeğin alt boyutları arasında bir ilişki bulunup bulunmadığının belirlenmesine ilişkin yapılan korelasyon analizi sonucunda, ölçek alt boyutları arasında düşük (,377) bir ilişki bulunduğundan ölçek iki alt boyutu ile analizlere devam edilmiştir. Korelasyon analizi sonucu Çizelge 6.3'te gösterilmiştir.

Çizelge 6.3: İşe tutkunluk ölçeği

		Dinçlik ve Adanmışlık	Özümseme
Dinçlik ve Adanmışlık	Pearson Korelasyon	1	,377**
	Anlamlılık (2-yönlü)		,000
	N	258	258
Özümseme	Pearson Korelasyon	,377**	1
	Anlamlılık (2-yönlü)	,000	
	N	258	258

**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

6.2 Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarının güvenilirliklerinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Cronbach alfa (α) katsayısı 0 ve 1 arasında değişim göstermektedir. Alfa katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği şu şekildedir (Kalaycı, 2010: 405):

$0.00 \leq \alpha \leq 0.40$ ise ölçek güvenilir değil

$0.40 \leq \alpha \leq 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük

$0.60 \leq \alpha \leq 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilir

$0.80 \leq \alpha \leq 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada ölçme aracı olarak kullanılan Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği, İşe Tutkunluk Ölçeği ve alt boyutlarının ve İşten Ayrılma Niyetleri Ölçeği Cronbach alfa iç tutarlılık katsayıları Çizelge 6.4'te sunulmuştur.

Çizelge 6.4. Hizmet içi eğitim algısı ölçeği, işe tutkunluk ölçeği ve alt boyutlarının ve işten ayrılma niyetleri ölçeğinin güvenilirlik analizi

	Madde Sayısı	**Cronbach Alfa (*α*)**	**Güvenilirlik Düzeyi**
Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği	30	0,962	Yüksek Derecede Güvenilir
İşe Tutkunluk Ölçeği	9	0,899	Yüksek Derecede Güvenilir
Alt Boyutlar			
Dinçlik ve Adanmışlık	7	0,928	Yüksek Derecede Güvenilir
Özümseme	2	0,682	Oldukça Güvenilir
İşten Ayrılma Niyetleri Ölçeği	3	0,855	Yüksek Derecede Güvenilir

Çizelge 6.4 incelendiğinde; uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda 30 maddeden oluşan Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeğinin, 9 maddeden oluşan İşe Tutkunluk Ölçeğinin ve 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyetleri Ölçeğinin yüksek derecede güvenilir olduğu görülmüştür.

6.3 Ölçek Puanlarının Hesaplanması

Hizmet içi eğitim algısını ortaya koymak amacıyla geliştirilen ve 30 maddeden oluşan Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 5'lilikert tipinde bir ölçme aracıdır.

Katılımcıların işe tutkunluk düzeyini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ve 9 maddeden oluşan İşe Tutkunluk Ölçeği, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kısmen katılmıyorum", "Kararsızım", "Kısmen Katılıyorum", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 7'lilikert tipinde bir ölçme aracıdır. Ölçek 9 madde ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin 2 alt boyuttan oluşan bir faktör yapısına sahip olduğu görülmüştür. Bu alt boyutlar 7 madde ile Dinçlik ve Adanmışlık alt boyutu (1,2,3,4,5,6,7) ve 2 madde ile Özümseme alt boyutu (8,9) olarak isimlendirilmiştir.

Katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ortaya koymak amacıyla geliştirilen ve 3 maddeden oluşan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği, "Kesinlikle Katılmıyorum", "Katılmıyorum", "Kararsızım", "Katılıyorum" ve "Kesinlikle Katılıyorum" olmak üzere 5'li likert tipinde bir ölçme aracıdır.

7. BULGULAR

Araştırma verisinin analiz süreci üç başlık altında incelenmiştir. İlk olarak katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgilerin dağılımları verilmiştir. İkinci aşamada katılımcıların demografik özellikleri, ölçeklerin ve alt boyutlarının puan ortalamalarına göre karşılaştırılmıştır. Üçüncü aşamada katılımcıların hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti değişkenleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon analizi ile incelenmiştir.

7.1 Demografik Özelliklerin Dağılımı

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerinin belirlenmesi amacıyla, katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki görevleri, kurumdaki çalışma süreleri, aylık gelirleri ve çalışma statülerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Çizelge 7.1'de frekans ve yüzdelik değerleri ile sunulmuştur.

Çizelge 7.1: Katılımcıların demografik özellikleri

Cinsiyet	**Sayı**	**Yüzde**
Kadın	127	49,2
Erkek	131	50,8
Toplam	258	100,0
Medeni Durum	**Sayı**	**Yüzde**
Evli	189	73,3
Bekar	69	26,7
Toplam	258	100,0
Yaş	**Sayı**	**Yüzde**
25 ve altı	31	12,0
26-29	36	14,0
30-39	80	31,0
40-49	77	29,8
50 ve üstü	34	13,2
Toplam	258	100,0
Unvan	**Sayı**	**Yüzde**
Doktor	39	15,1

Çizelge 7.1: (devam) Katılımcıların demografik özellikleri

Hemşire/Ebe	87	33,7
Sağlık Teknikeri	46	17,8
Tıbbi Sekreter	19	7,4
Memur	38	14,7
Diğer	29	11,2
Toplam	258	100,0
Eğitim Durumu	**Sayı**	**Yüzde**
Ortaokul	2	0,8
Lise	25	9,7
Ön Lisans/Lisans	199	77,1
Lisansüstü	32	12,4
Toplam	258	100,0
Çalışma Yılı	**Sayı**	**Yüzde**
1 Yıldan az	13	5,0
1-5	47	18,2
6-10	58	22,5
11-15	35	13,6
16-20	28	10,9
21 Yıl ve üzeri	77	29,8
Toplam	258	100,0
Kurumdaki Çalışma Süresi	**Sayı**	**Yüzde**
1 Yıldan az	31	12,0
1-5	87	33,7
6-10	41	15,9
11-15	48	18,6
16-20	17	6,6
21 Yıl ve üzeri	34	13,2
Toplam	258	100,0

Katılımcıların demografik özellikleri değerlendirilmiş, araştırmada erkek ve kadın katılımcı sayısının birbirine yakın olduğu, evli sayısının ise bekâr sayısından fazla olduğu görülmüştür. Yaşları bakımından incelendiğinde, en çok katılımcı 40-49 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşmuş iken, en az katılımcı 25 ve altı yaş arasındaki katılımcılardan olmuştur. Kurumda yaptığı görev bakımından araştırmaya en fazla katılım hemşire/ebe olarak görev yapanlardan, en az katılım ise tıbbi sekreterlerden olmuştur. Eğitim durumları bakımından incelendiğinde, çalışmaya en

fazla katılım Ön Lisans/Lisans mezunlarından, en az katılım ise ortaokul/lise mezunlarından olmuştur. Çalışma yılları bakımından incelendiğinde, araştırmaya en fazla katılım 21 yıl ve üzeri süre ile çalışanlardan olmuş iken en az katılım 1 yıldan az süre çalışanlardan olmuştur. Şu anki kurumda çalışma süreleri bakımından incelendiğinde ise, araştırmaya en fazla katılım 1-5 yıllar asında çalışanlardan olmuş iken, en az katılım 16-20 yıl arasında çalışanlardan olmuştur.

7.2 Normallik Testi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçekler için yapılacak istatistiksel analizlerde parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin kullanılacağına karar verilebilmesi için normallik testi betimsel istatistikleri incelenmiştir. Normallik testlerine ilişkin sonuçlar Çizelge 7.2'da gösterilmiştir.

Çizelge 7.2: Ölçeklere ilişkin normallik testine ait betimsel istatistikler

	Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği		**İşe Tutkunluk Ölçeği**		**İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği**	
Betimsel İstatistikler	**İstatistik**	**Std. Hata**	**İstatistik**	**Std. Hata**	**İstatistik**	**Std. Hata**
Ortalama	3,4730	,04307	4,6770	,08397	2,4651	,06549
Ortanca	3,5167		5,0000		2,3333	
Varyans	,479		1,819		1,107	
Std. Sapma	,69186		1,34873		1,05197	
En Küçük	1,27		1,00		1,00	
En Büyük	5,00		7,00		5,00	
Aralık	3,73		6,00		4,00	
Çeyrekler Arası Aralık	,87		1,89		1,67	
Çarpıklık	-0,430	,152	-0,650	,152	,420	,152
Basıklık	,505	,302	-0,149	,302	-0,629	,302

Çizelge 7.2'de gösterilen normallik testleri betimsel istatistikleri basıklık ve çarpıklık değerlerinin Hizmet İçi Eğitim Algısı Ölçeği için (basıklığın 0,505; 0,302 çarpıklığın ise -0,430; 0,152), İşe Tutkunluk Ölçeği için (basıklığın -0,149; 0,302 çarpıklığın ise -0,650; 0,152) ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği için (basıklığın -0,629;

0,302 çarpıklığın ise 0,420; 0,152)+1 ve -1 arasında bulunması (Tabachnick ve Fidell, 2001), çalışmada kullanılan ölçeklerdeki verinin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir.

7.3 Demografik Özelliklerin Karşılaştırma Sonuçları

Araştırmaya katılanların demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, yaş, unvan, eğitim durumu, çalışma yılı ve kurumdaki çalışma süresi) göre araştırmada kullanılan ölçeklerin puanlarının farklılaşma durumu parametrik testlerle incelenmiştir. Buna göre; iki bağımsız grup arasında puan farklılığı olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi ile ikiden fazla bağımsız grup arasında puan farklılığı olup olmadığı tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna ise Tukey Testi ile bakılmıştır. Sonuçlar %95 güven aralığında değerlendirilmiştir.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Çizelge 7.3'de gösterilmiştir.

Çizelge 7.3: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının cinsiyet değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	**Cinsiyet**	**n**	**Ort.**	**SS**	**t**	**p**
Hizmet İçi Eğitim Algısı	Kadın	127	3,36	,644	-2,442	,015
	Erkek	131	3,57	,722		
İşe Tutkunluk Düzeyi	Kadın	127	4,71	1,214	,422	,673
	Erkek	131	4,64	1,470		
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	Kadın	127	4,59	1,41	-0,537	,592
	Erkek	131	4,69	1,62		
Özümseme Alt Boyutu	Kadın	127	5,12	1,40	3,623	,000
	Erkek	131	4,45	1,57		
İşten Ayrılma Niyeti	Kadın	127	2,57	1,043	1,615	,108
	Erkek	131	2,36	1,054		

Çizelge 7.3 incelendiğinde, uygulanan t-testi analizi sonucunda cinsiyet değişkenine göre hizmet içi eğitim algısı ($t=-2,442$; $p<0,05$) puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, erkek katılımcıların hizmet içi eğitim algısı puanları kadın katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Erkek katılımcılar aldıkları hizmet içi eğitim konusunda kadın katılımcılara göre daha olumlu bir görüşe sahiptir.

Cinsiyet değişkenine göre İşe Tutkunluk Düzeyi Ölçeği özümseme alt boyutu ($t=3,623$; $p<0,05$) puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, kadın katılımcıların işi özümseme puanları erkek katılımcıların puan ortalamalarından anlamlı derecede daha yüksektir. Kadın katılımcılar işi özümseme konusunda erkek katılımcılara göre daha olumlu bir görüşe sahiptir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre işe tutkunluk düzeyi ($t=,442$; $p>0,05$), dinçlik ve adanmışlık alt boyutu ($t=-,537$; $p>0,05$) ve işten ayrılma niyeti ($t=1,615$; $p>0,05$) kadın ve erkek katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu bağımsız örneklem t-testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Çizelge 7.4'te gösterilmiştir.

Çizelge 7.4: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının medeni durum değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	**Medeni Durum**	**n**	**Ort.**	**SS**	**t**	**p**
Hizmet İçi Eğitim Algısı	Evli	189	3,48	,700	,610	,542
	Bekar	69	3,42	,669		
İşe Tutkunluk Düzeyi	Evli	189	4,71	1,396	,688	,492
	Bekar	69	4,58	1,212		
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	Evli	189	4,69	1,581	,816	,415
	Bekar	69	4,51	1,343		
Özümseme Alt Boyutu	Evli	189	4,78	1,594	-,111	,912
	Bekar	69	4,80	1,359		
İşten Ayrılma Niyeti	Evli	189	2,4286	1,03730	-,923	,357
	Bekar	69	2,5652	1,09261		

Çizelge 7.4 incelendiğinde, uygulanan t-testi analizi sonucunda medeni durum değişkenine göre hizmet içi eğitim algısı (t=,610; p>0,05) işe tutkunluk düzeyi (t=,688; p>0,05), dinçlik ve adanmışlık alt boyutu(t=,816; p>0,05), özümseme alt boyutu (t=-,111; p>0,05) ve işten ayrılma niyeti (t=-,923; p>0,05) evli ve bekâr katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi ile belirlenmiştir. Test sonuçları Çizelge 7.5'te gösterilmiştir.

Çizelge 7.5: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının yaş değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	Yaş Grubu	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Hizmet İçi Eğitim Algısı	25 yaş ve altı (1)	31	3,46	,695	1,708	,149	-
	26-29 yaş (2)	36	3,46	,846			
	30-39 yaş (3)	80	3,40	,576			
	40-49 yaş (4)	77	3,43	,726			
	50 yaş ve üstü(5)	34	3,75	,647			
İşe Tutkunluk Düzeyi	25 yaş ve altı (1)	31	4,37	1,127	1,500	,203	-
	26-29 yaş (2)	36	4,52	1,307			
	30-39 yaş (3)	80	4,55	1,333			
	40-49 yaş (4)	77	4,94	1,228			
	50 yaş ve üstü(5)	34	4,80	1,770			
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	25 yaş ve altı (1)	31	4,23	1,290	2,172	,073	-
	26-29 yaş (2)	36	4,51	1,436			
	30-39 yaş (3)	80	4,44	1,562			
	40-49 yaş (4)	77	5,98	1,356			
	50 yaş ve üstü (5)	34	4,87	1,904			
Özümseme Alt Boyutu	25 yaş ve altı (1)	31	4,88	1,314	,644	,632	-
	26-29 yaş (2)	36	4,55	1,477			
	30-39 yaş (3)	80	4,93	1,547			
	40-49 yaş (4)	77	4,80	1,487			
	50 yaş ve üstü (5)	34	4,54	1,843			
İşten Ayrılma Niyeti	25 yaş ve altı (1)	31	2,69	1,317	1,205	,309	-
	26-29 yaş (2)	36	2,36	,977			
	30-39 yaş (3)	80	2,55	,975			
	40-49 yaş (4)	77	2,29	,864			
	50 yaş ve üstü(5)	34	2,55	1,367			

Çizelge 7.5 incelendiğinde, uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda yaş değişkenine göre hizmet içi eğitim algısı (F=1,708; p>0,05) işe tutkunluk düzeyi

(F=1,500; p>0,05) dinçlik ve adanmışlık alt boyutu (F=2,172; p>0,05) özümseme alt boyutu (F=,644; p>0,05) ve işten ayrılma niyetinde (F=,309; p>0,05) katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının unvan değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Çizelge 7.6'da gösterilmiştir.

Çizelge 7.6: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının unvan değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	**Unvan**	**N**	**Ort.**	**SS**	**F**	**p**	**Fark**
Hizmet İçi Eğitim Algısı	Doktor (1)	39	3,54	,656	2,563	,028	3-4,6
	Hemşire/Ebe (2)	87	3,48	,709			
	Sağlık Teknikeri (3)	46	3,66	,683			
	Tıbbi Sekreter (4)	19	3,18	,767			
	Memur (5)	38	3,49	,556			
	Diğer (6)	29	3,18	,714			
İşe Tutkunluk Düzeyi	Doktor (1)	39	5,03	1,186	1,443	,209	-
	Hemşire/Ebe (2)	87	4,66	1,338			
	Sağlık Teknikeri (3)	46	4,58	1,461			
	Tıbbi Sekreter (4)	19	4,12	1,522			
	Memur (5)	38	4,54	1,403			
	Diğer (6)	29	4,89	1,136			
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	Doktor (1)	39	5,06	1,225	2,340	,042	1-4
	Hemşire/Ebe (2)	87	4,58	1,466			
	Sağlık Teknikeri (3)	46	4,52	1,681			
	Tıbbi Sekreter (4)	19	3,81	1,860			
	Memur (5)	38	4,57	1,623			
	Diğer (6)	29	5,06	1,180			

Çizelge 7.6: (devam) Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının unvan değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	Unvan	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Özümseme Alt Boyutu	Doktor (1)	39	4,91	1,351	1,536	,179	-
	Hemşire/Ebe (2)	87	4,93	1,578			
	Sağlık Teknikeri (3)	46	4,80	1,638			
	Tıbbi Sekreter (4)	19	5,23	1,408			
	Memur (5)	38	4,44	1,597			
	Diğer (6)	29	4,2	1,353			
İşten Ayrılma Niyeti	Doktor (1)	39	2,54	1,071	,938	,457	-
	Hemşire/Ebe (2)	87	2,57	1,110			
	Sağlık Teknikeri (3)	46	2,27	1,033			
	Tıbbi Sekreter (4)	19	2,71	,951			
	Memur (5)	38	2,34	1,150			
	Diğer (6)	29	2,33	,761			

Çizelge 7.6 incelendiğinde, uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda unvan değişkenine göre işe tutkunluk düzeyi (F=1,443; p>0,05), özümseme alt boyutu (F=1,536; p>0,05) ve işten ayrılma niyetinde (F=,938; p>0,05) katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Unvan değişkenine göre katılımcıların hizmet içi eğitim algısı (F=2,563; p<0,05) konusunda verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Sağlık teknikeri olarak görev yapan çalışanlarının hizmet içi eğitim algısı, unvanını tıbbı sekreter ve diğer olarak belirten çalışanlara göre daha yüksek puanlanmıştır. Buna göre; sağlık teknikeri olarak görev yapan çalışanlar, tıbbi sekreterler ve unvanı diğer grubunda yer alan çalışanlara göre hizmet içi eğitim konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir.

Unvan değişkenine göre katılımcıların dinçlik ve adanmışlık alt boyutu (F=2,340; p<0,05) konusunda verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Doktor olarak görev yapan çalışanlarının dinçlik ve adanmışlık puanı, unvanını tıbbı sekreter olarak belirten çalışanlara göre daha yüksek puanlanmıştır. Buna göre; doktor olarak görev yapan çalışanlar, tıbbi

sekreterler olarak çalışanlara göre dinçlik ve işe adanmışlık konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Çizelge 7.7'de gösterilmiştir.

Çizelge 7.7: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	**Eğitim Durumu**	**N**	**Ort.**	**SS**	**F**	**p**	**Fark**
Hizmet İçi Eğitim Algısı	Ortaokul/Lise (1)	27	3,67	,619	1,545	,215	-
	Ön Lisans/Lisans (2)	199	3,43	,708			
	Lisansüstü (3)	32	3,52	,628			
İşe Tutkunluk Düzeyi	Ortaokul/Lise (1)	27	4,13	1,314	2,942	,055	-
	Ön Lisans/Lisans (2)	199	4,70	1,375			
	Lisansüstü (3)	32	4,95	1,100			
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	Ortaokul/Lise (1)	27	3,95	1,579	3,592	,029	1-2,3
	Ön Lisans/Lisans (2)	199	4,69	1,531			
	Lisansüstü (3)	32	4,94	1,258			
Özümseme Alt Boyutu	Ortaokul/Lise (1)	27	4,77	1,750	0,304	,738	-
	Ön Lisans/Lisans (2)	199	4,75	1,521			
	Lisansüstü (3)	32	4,98	1,439			
İşten Ayrılma Niyeti	Ortaokul/Lise (1)	27	2,62	1,268	,542	,582	-
	Ön Lisans/Lisans (2)	199	2,46	1,067			
	Lisansüstü (3)	32	2,34	,715			

Ayrıca ortaokul mezunu 2 kişi olduğundan bu kişiler lise mezunu kişiler ile birlikte değerlendirilmiştir. Çizelge 7.7 incelendiğinde, uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda eğitim durumu değişkenine göre hizmet içi eğitim algısı ($F=1,545$; $p>0,05$) işe tutkunluk düzeyi ($F=2,942$; $p>0,05$) özümseme alt boyutu ($F=0,304$;

p>0,05) ve işten ayrılma niyetinde (F=,542; p>0,05) katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Eğitim durumu değişkenine göre katılımcıların dinçlik ve adanmışlık (F=3,592; p<0,05) düzeylerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Ön Lisans/Lisans ve lisansüstü eğitimli çalışanlarının dinçlik ve adanmışlık puanı, eğitim durumu ortaokul/lise olan çalışanlara göre daha yüksek puanlanmıştır. Buna göre; Ön Lisans/Lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar, ortaokul/lise mezunu çalışanlara göre işlerini yaparken kendilerini daha dinç ve enerjik hissetmektedirler ve kendilerini işlerine daha fazla adamaktadırlar.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Çizelge 7.8'de gösterilmiştir.

Çizelge 7.8: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	Meslekte Çalışma Yılı	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Hizmet İçi Eğitim Algısı	1 Yıldan az (1)	13	3,46	,419	2,055	,072	-
	1-5 (2)	47	3,43	,789			
	6-10 (3)	58	3,32	,696			
	11-15 (4)	35	3,40	,721			
	16-20 (5)	28	3,36	,621			
	21 Yıl ve üzeri (6)	77	3,67	,645			
İşe Tutkunluk Düzeyi	1 Yıldan az (1)	13	4,67	1,100	3,312	,006	4-2,3,6
	1-5 (2)	47	4,76	1,023			
	6-10 (3)	58	4,69	1,322			
	11-15 (4)	35	3,86	1,457			
	16-20 (5)	28	4,79	1,225			
	21 Yıl ve üzeri (6)	77	4,93	1,466			
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	1 Yıldan az (1)	13	4,58	1,240	4,383	,001	4-2,3,5,6
	1-5 (2)	47	4,78	1,188			
	6-10 (3)	58	4,62	1,459			
	11-15 (4)	35	3,62	1,680			
	16-20 (5)	28	4,80	1,393			
	21 Yıl ve üzeri (6)	77	4,99	1,595			

Çizelge 7.8: (devam) Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının çalışma yılı değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	Meslekte Çalışma Yılı	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Özümseme Alt Boyutu	1 Yıldan az (1)	13	5,00	1,118	,225	,951	-
	1-5 (2)	47	4,67	1,265			
	6-10 (3)	58	4,93	1,415			
	11-15 (4)	35	4,72	1,852			
	16-20 (5)	28	4,76	1,572			
	21 Yıl ve üzeri (6)	77	4,74	1,681			
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan az (1)	13	2,25	1,263	1,348	,245	-
	1-5 (2)	47	2,63	1,086			
	6-10 (3)	58	2,39	,894			
	11-15 (4)	35	2,78	1,060			
	16-20 (5)	28	2,25	,954			
	21 Yıl ve üzeri (6)	77	2,38	1,119			

Çizelge 7.8 incelendiğinde, uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda çalışma yılı değişkenine göre hizmet içi eğitim algısı (F=2,055; p>0,05), özümseme alt boyutu (F=,225; p>0,05) ve işten ayrılma niyetinde (F=1,348; p>0,05) katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Çalışma yılı değişkenine göre katılımcıların işe tutkunluk(F=4,383; p<0,05) düzeylerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 1-5, 6-10 ve 21 yıl ve üzeri süre çalışanların işe tutkunluk düzeyi, 11-15 yıl arasında çalışanların işe tutkunluk düzeylerine göre daha yüksek puanlanmıştır. Buna göre; toplam iş hayatı 1-5, 6-10 ve 21 yıl ve üzeri süre olan çalışanlar, 11-15 yıl arasında bir süredir çalışanlara göre işlerine karşı daha fazla tutkunluk hissetmektedirler.

Çalışma yılı değişkenine göre katılımcıların dinçlik ve işe adanmışlık (F=4,383; p<0,05) düzeylerine ilişkin verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. 1-5, 6-10, 16-20 ve 21 yıl ve üzeri süre çalışanların çalışanlarının işe adanmışlık düzeyi, 11-15 yıl arasında çalışanlara göre daha yüksek puanlanmıştır. Buna göre; toplam iş hayatı 1-5, 6-10, 16-20 ve 21 yıl ve üzeri süre olan çalışanlar, 11-15 yıl arasında bir süredir çalışanlara göre kendilerini işlerine daha fazla adamaktadırlar.

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetleri puan ortalamalarının şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu tek yönlü varyans analizi testi ile karşılaştırılmıştır. Test sonuçları Çizelge 7.9'da gösterilmiştir.

Çizelge 7.9: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti puan ortalamasının kurumda çalışma süresi değişkenine göre farklılaşma durumu

Puanlar	Kurumda Çalışma Süresi	N	Ort.	SS	F	p	Fark
Hizmet İçi Eğitim Algısı	1 Yıldan az (1)	31	3,3667	,74366	2,613	,025	6-1,2,3
	1-5 (2)	87	3,4314	,69430			
	6-10 (3)	41	3,3659	,68684			
	11-15 (4)	48	3,4389	,62510			
	16-20 (5)	17	3,4647	,90396			
	21 Yıl ve üzeri (6)	34	3,8578	,51045			
İşe Tutkunluk Düzeyi	1 Yıldan az (1)	31	4,5125	1,43004	,255	,937	-
	1-5 (2)	87	4,6782	1,09930			
	6-10 (3)	41	4,7778	1,29123			
	11-15 (4)	48	4,6019	1,44487			
	16-20 (5)	17	4,6340	1,67349			
	21 Yıl ve üzeri (6)	34	4,8301	1,65376			
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	1 Yıldan az (1)	31	4,50	1,464	,285	,921	-
	1-5 (2)	87	4,62	1,331			
	6-10 (3)	41	4,65	1,553			
	11-15 (4)	48	4,61	1,584			
	16-20 (5)	17	4,54	1,851			
	21 Yıl ve üzeri (6)	34	4,91	1,784			
Özümseme Alt Boyutu	1 Yıldan az (1)	31	4,53	1,692	1,340	,248	-
	1-5 (2)	87	4,87	1,358			
	6-10 (3)	41	5,21	1,219			
	11-15 (4)	48	4,55	1,644			
	16-20 (5)	17	4,94	1,560			
	21 Yıl ve üzeri (6)	34	4,52	1,890			
İşten Ayrılma Niyeti	1 Yıldan az (1)	31	2,3656	,98641	1,251	,286	-
	1-5 (2)	87	2,5939	1,05828			
	6-10 (3)	41	2,2764	,94546			
	11-15 (4)	48	2,5347	,92442			
	16-20 (5)	17	2,0392	1,05332			
	21 Yıl ve üzeri (6)	34	2,5686	1,32961			

Çizelge 7.9 incelendiğinde, uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre işe tutkunluk düzeyi (F=,255; p>0,05), dinçlik ve adanmışlık alt boyutu (F=0,285; p>0,05), özümseme alt boyutu (F=1,340; p>0,05) ve işten ayrılma niyetinde (F=1,251; p>0,05) katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır.

Şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların hizmet içi eğitim algısı(F=2,613; p<0,05) konusunda verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Şu anki kurumda 21 yıl ve üzeri süre çalışanların hizmet içi eğitim algısı 1 yıldan az, 1-5 ve 6-10 yıl çalışanlara göre daha yüksek puanlanmıştır. Buna göre; şu anki iş yerinde 21 yıl ve üzeri zamandır çalışanlar, 1 yıldan az, 1-5 ve 6-10 yıl çalışanlara göre hizmet içi eğitim konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir.

7.4 Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Korelasyon analizi sayısal iki değişken arasındaki nedensel olmayan ilişkilerin derecesinin belirlenmesi amacıyla kullanılmaktadır. Pearson korelasyon analizinin kullanılabilmesi için değişkenlerin sayısal olması ve normal dağılımı sağlaması gerekmektedir (Kalaycı, 2014). Bu çalışmada değişkenler sayısal ve normal dağılım varsayımı karşılanmıştır. Araştırmaya katılanların hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayılarının değerlendirilmesinde kullanılan değer aralıkları şu şekildedir (Kalaycı, 2014):

- **0– 0,25:**Çok Zayıf
- **0,26 – 0,49:**Zayıf
- **0,50 – 0,69:**Orta
- **0,70 – 0,89:**Yüksek
- **0,90 – 1,00:**Çok Yüksek

Çizelge 7.10'da hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiye ilişkin Pearson Korelasyon Değerleri verilmiştir.

Çizelge 7.10: Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyeti Pearson korelasyon değerleri

		H. İçi Eğitim Algısı	İşe Tutkunluk	Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	Özümseme Alt Boyutu	İşten Ayrılma Niyeti
Hizmet İçi Eğitim Algısı	Pearson Korelasyon	1	,206**	,215**	,068	-,192**
	Anlamlılık (2-yönlü)		,001	,001	,279	,002
	N	258	258	258	258	258
İşe Tutkunluk	Pearson Korelasyon	,206**	1			-,501**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,001				,000
	N	258	258			258
Dinçlik ve Adanmışlık Alt Boyutu	Pearson Korelasyon	,215**		1		-,511**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,001				,000
	N	258		258		258
Özümseme Alt Boyutu	Pearson Korelasyon	,068			1	-,207**
	Anlamlılık (2-yönlü)	,279				,001
	N	258			258	258

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı (2-yönlü).

Hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesi için yapılan Pearson korelasyon katsayısı sonuçları incelendiğinde belirtilen sonuçlara ulaşılmıştır.

Hizmet içi eğitim algısı ile işe tutkunluk düzeyi ($r=0,206$; $p<0,01$) ve dinçlik ve adanmışlık alt boyutu ($r=0,215$; $p<0,01$) arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle hizmet içi eğitim algısı arttığında çalışanların işe tutkunluk düzeyinin artacağını, hizmet içi eğitim algısı azaldığında çalışanların işe tutkunluk düzeyinin azalacağını göstermektedir.

Hizmet içi eğitim algısı ile işten ayrılma niyeti ($r=-0,192$; $p<0,01$) arasında çok zayıf düzeyde negatif yönde doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle hizmet içi eğitim algısı arttığında çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağını, hizmet içi eğitim algısı azaldığında çalışanların işten ayrılma niyetinin artacağını göstermektedir.

İşe tutkunluk düzeyi ile işten ayrılma niyeti (r=-0,501; p<0,01) arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle işe tutkunluk düzeyi arttığında çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağı, tersi durumda ise işe tutkunluk düzeyi azaldığında çalışanların işten ayrılma niyetinin artacağını göstermektedir.

İşten ayrılma niyeti ile dinçlik ve adanmışlık alt boyutu (r=-0,511; p<0,01) arasında orta düzeyde, özümseme boyutu çok zayıf düzeyde (r=-0,207; p<0,01) negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Diğer bir ifadeyle dinçlik ve adanmışlık ile özümseme düzeyi arttığında çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağı, tersi durumda da dinçlik ve adanmışlık düzeyi azaldığında çalışanların işten ayrılma niyetinin artacağını göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre test edilen hipotezlerin kabul/ret durumları Çizelge 7.11'de yer almaktadır.

Çizelge 7.11. Hipotezlerin kabul/ret durumları

	Hipotezler	**Kabul/Ret Durumu**
H_1	Katılımcıların hizmet içi eğitim algıları ile işe tutkunluk düzeyleri arasında bir ilişki vardır.	Kabul
H_2	Katılımcıların hizmet içi eğitim algıları ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.	Kabul
H_3	Katılımcıların işe tutkunluk düzeyi ile işten ayrılma niyetleri arasında bir ilişki vardır.	Kabul
H_4	Katılımcıların cinsiyetlerine göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Kabul
H_5	Katılımcıların medeni durumlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Ret
H_6	Katılımcıların yaşlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Ret
H_7	Katılımcıların unvanlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Kabul
H_8	Katılımcıların eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Ret
H_9	Katılımcıların çalışma yılına göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Ret
H_{10}	Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süresine göre hizmet içi eğitim algıları farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{11}	Katılımcıların cinsiyetlerine göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{12}	Katılımcıların medeni durumlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{13}	Katılımcıların yaşlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{14}	Katılımcıların unvanlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul

Çizelge 7.11. (devam) Hipotezlerin kabul/ret durumları

	Hipotezler	Kabul/Ret Durumu
H_{15}	Katılımcıların eğitim durumlarına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{16}	Katılımcıların çalışma yılına göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Kabul
H_{17}	Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süresine göre işe tutkunluk düzeyleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{18}	Katılımcıların cinsiyetlerine göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{19}	Katılımcıların medeni durumlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{20}	Katılımcıların yaşlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{21}	Katılımcıların unvanlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{22}	Katılımcıların eğitim durumlarına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{23}	Katılımcıların çalışma yılına göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret
H_{24}	Katılımcıların şu anki kurumlarında çalışma süresine göre işten ayrılma niyetleri farklılaşmaktadır.	Ret

8. TARTIŞMA

Bu çalışma ile sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim algılarının işe tutkunluklarına ve işten ayrılma niyetlerine etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Öncelikle, hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk ve işten ayrılma niyetleri, katılımcıların demografik özellikleri kapsamında değerlendirilmiş; araştırmaya katılan erkek katılımcı sayısı ile kadın katılımcı sayısının birbirine yakın olduğu, evli katılımcı sayısının ise bekâr katılımcı sayısından fazla olduğu görülmüştür. Yaşları bakımından incelendiğinde, en çok katılımcı 40-49 yaş aralığındaki katılımcılardan oluşuyor iken, en az katılımcı 25 ve altı yaş arasındaki katılımcılardan oluşmuştur. Kurumda yaptığı görev bakımından araştırmaya en fazla katılım hemşire/ebe olarak görev yapanlardan, en az katılım ise tıbbi sekreterlerden olmuştur. Eğitim durumları bakımından incelendiğinde, çalışmaya en fazla katılım Ön Lisans/Lisans mezunlarından, en az katılım ise ortaokul/lise mezunlarından olmuştur. Çalışma yılları bakımından incelendiğinde, araştırmaya en fazla katılım 21 yıl ve üzeri süre ile çalışanlardan olmuş iken, en az katılım 1 yıldan az süre çalışanlardan olmuştur. Şu anki kurumda çalışma süreleri bakımından incelendiğinde ise, araştırmaya en fazla katılım 1-5 yıllar asında çalışanlardan olmuş iken, en az katılım 16-20 yıl arasında çalışanlardan olmuştur.

Çalışmada, katılımcıların hizmet içi eğitim algısı ölçeği, işe tutkunluk ölçeği ve alt boyutları ve işten ayrılma niyetleri ölçeğine verdikleri cevapların ortalamaları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışmanın amaçlarından yola çıkılarak yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar şu şekildedir:

Katılımcıların cinsiyetlerine göre, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir fark bulunamamıştır. Hizmet içi eğitim algısı ve özümseme alt boyutunda ise, erkek katılımcıların aldıkları hizmet içi eğitim konusunda kadın katılımcılara göre daha olumlu bir görüşe sahip oldukları, kadın katılımcıların ise işi özümseme konusunda erkek katılımcılara göre daha olumlu bir görüşe sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın da cinsiyet değişkenine göre yapılan araştırmalarda, benzer sonuçlar elde edilmiş, ancak hizmet içi eğitim algısında ve işten ayrılma niyetine etkisinde farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin, Çankaya (2020) tarafından yapılan çalışmada, erkek çalışanların, kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetinde olduğu görülmüştür. Tekingündüz

ve diğerleri. (2015) çalışmalarında, çalışanların işten ayrılma niyetlerinde, hiçbir demografik değişkenin anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir. Doğan (2009) da hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılımın eğitim-öğretim sürecine etkisini incelediği çalışmasında, kadın ve erkek çalışanların görüşleri anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte olduğunu, erkek çalışanların daha olumlu bir yaklaşım sergilediklerini tespit etmiştir. Ancak araştırma genel olarak cinsiyet değişkeninin çalışanların görüşlerinde ciddi bir farklılaşmaya sebep olmadığını göstermektedir. İşten ayrılma niyetine göre yapılan çalışmalarda ise, erkeklerin kadınlara oranla daha özerk olduğunu gösteren araştırmalar olduğu gibi, özerkliğin cinsiyete göre farklılık göstermediğine ilişkin araştırmalar da bulunmaktadır (Dude, 2012; Seyrek ve İnal, 2017). Öztürk ve Şahverdioğlu (2019) çalışmasında, erkek çalışanların kadın çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduğunu vurgulamıştır. Tekin ve Duran (2018)'a göre, cinsiyet değişkeninin hizmet içi eğitim algısına bir etkisi bulunmamaktadır. Özer Topaloğlu, Sönmez ve Yazgan (2019)'ın çalışmasında, erkeklerin kadınlara göre dinçlik ve adanmışlık puanının daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Çalışmada, katılımcıların medeni durumlarına göre, hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyeti evli ve bekâr katılımcıların verdikleri cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Medeni durum değişkenine göre yapılan araştırmalarda, çalışmadan elde edilen bulgulara benzer sonuçlar elde edilmiş, ancak işten ayrılma niyetinde farklılıklar görülmüştür. Buna göre; Öztürk ve Şahverdioğlu (2019) çalışmasında, bekâr çalışanların evli çalışanlara göre işten ayrılma niyeti düzeylerinin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Çankaya (2020)'nın çalışmasında, bekârların evlilere göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Tekin ve Duran (2018)'a göre ise, medeni durum faktörü, hizmet içi eğitim algısına bir etkide bulunmamaktadır. Özer Topaloğlu, Sönmez ve Yazgan (2019)'a göre de işe tutkunluk, medeni duruma göre herhangi bir değişiklik göstermemektedir.

Çalışmada, katılımcıların yaşlarına göre hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetinde katılımcıların verdiği cevapların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamaktadır. Yaş değişkenine göre yapılan araştırmalarda, çalışmadan elde edilen bulgulardan farklı sonuçlar elde edildiği görülmüştür. Buna göre; Özer Topaloğlu, Sönmez ve Yazgan (2019), 26 ile

30 yaş arasındaki çalışanlarda, diğer yaş gruplarına göre daha az adanmışlık tespit etmişler. Çankaya (2020)'ya göre, 30 yaşının altındaki çalışanlar, 30 yaş ve üzerindeki çalışanlara göre daha yüksek düzeyde işten ayrılma niyetindedir. Kirschenbaum ve Weisberg (2002)'e göre, işten ayrılma niyeti, yaşlı çalışanlarda daha düşüktür. Doğan (2009), 25-30 yaş grubu çalışanların hizmet içi eğitim faaliyetlerini kendinden büyük yaş gruplarına göre daha olumsuz algıladıkları ve daha az yararlı bulduklarını belirtmiştir.

Çalışmada, katılımcıların unvanlarına göre işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetinde katılımcıların verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Unvanlarına göre katılımcıların hizmet içi eğitim algısı konusunda verdikleri yanıtların ortalamaları arasındaki fark istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Sağlık teknikeri olarak görev yapan çalışanlar, tıbbi sekreterler ve unvanı diğer grubunda yer alan çalışanlara göre hizmet içi eğitim konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir. Unvan değişkenine göre katılımcıların dinçlik ve adanmışlık alt boyutu konusunda verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Doktor olarak görev yapan çalışanlar, tıbbi sekreterler olarak çalışanlara göre dinçlik ve işe adanmışlık konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir. Mesleki unvan değişkenine göre yapılan araştırmalar, çalışmadan elde edilen bulgular ile benzerliklere ve farklılıklara sahiptir. Bu çalışmalara göre, Akdaş (2017) çalışmasında, hemşire olarak görev yapan çalışanların, diğer sağlık çalışanlarına göre yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduklarını tespit etmiştir. Tekin ve Duran (2018)'a göre, mesleki unvan değişkeninin hizmet içi eğitim algısına bir etkisi bulunmamaktadır. Tekingündüz ve diğerleri. (2015) çalışmasında, meslek türünde yardımcı sağlık personelinin (Laborant, Sosyal Çalışmacı, Psikolog, Diyetisyen vb.) diğer çalışanlara göre algılanan iş stresi düzeylerinin daha yüksek olduğunu, ancak işten ayrılma niyetlerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir. Şahinbaş (2018) çalışmasında, hemşire, hekim ve idari personellerin işe yoğunlaşma düzeyinin daha yüksek olduğunu; polikliniklerde görev alan bireylerin işe adanmışlık ve işi özümseme düzeylerinin, poliklinik ve idari birimlerde çalışan bireylerin ise işe yoğunlaşma düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Çalışmada, katılımcıların eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetinde katılımcıların verdiği yanıtların

ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Eğitim durumlarına göre katılımcıların dinçlik ve adanmışlık düzeylerine ilişkin verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Ön Lisans/Lisans ve lisansüstü mezunu çalışanlar, ortaokul/lise mezunu çalışanlara göre işlerini yaparken kendilerini daha dinç ve enerjik hissetmektedir ve kendilerini işlerine daha fazla adamaktadır. Eğitim durumu değişkenine göre yapılan araştırmalarda, çalışmadan elde edilen bulgulara benzer sonuçlar elde edilmiş, ancak işten ayrılma niyetinde farklılıklar görülmüştür. Buna göre, Öztürk ve Şahverdioğlu (2019)'nun çalışmasında, çalışanların eğitim düzeyi arttıkça işten ayrılma niyetlerinin de arttığı tespit edilmiştir. Çankaya (2020), lise mezunu eğitim düzeyine sahip çalışanların, lisans mezunu çalışanlara göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetinde olduğunu tespit etmiştir. Doğan (2009)'a göre, mezuniyet düzeyi hizmet içi eğitim algısında anlamlı bir fark oluşturmamaktadır.

Çalışmada, katılımcıların meslekte çalışma yılı değişkenine göre hizmet içi eğitim algısı ve işten ayrılma niyetinde katılımcıların verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Çalışma yılı değişkenine göre katılımcıların işe tutkunluk düzeyi, dinçlik ve adanmışlık düzeylerine ilişkin verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Toplam iş hayatı 1-5, 6-10 ve 21 yıl ve üzeri süre olan çalışanlar, 11-15 yıl arasında bir süredir çalışanlara göre işlerine karşı daha fazla tutkunluk hissetmektedirler. Toplam iş hayatı 1-5 ve 21 yıl ve üzeri süre olan çalışanlar, 11-15 yıl arasında bir süredir çalışanlara göre işlerini yaparken kendilerini daha dinç ve enerjik hissetmektedirler. Toplam iş hayatı 1-5, 6-10, 16-20 ve 21 yıl ve üzeri süre olan çalışanlar, 11-15 yıl arasında bir süredir çalışanlara göre kendilerini işlerine daha fazla adamaktadırlar. Meslekte çalışma yılı değişkenine göre yapılan araştırmalarda, çalışmadan elde edilen bulgulara göre farklılıklar göstermektedir. Tekin ve Duran (2018)'a göre, meslekte geçirilen süre faktörü, hizmet içi eğitim algısına etki de bulunmamaktadır. Sarıca (2019) çalışmasında, 11 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan çalışanların, dinçlik ve yoğunlaşma boyutundaki işe tutkunluk algısının; 0-5 yıl kıdeme sahip olan çalışanlardan daha yüksek olduğunu, ancak, adanmışlık boyutundaki işe tutkunluk algıları arasında fark olmadığını belirtmektedir. Akdaş (2017) ise çalışmasında, kurum deneyimi değişkenine göre, 6-10 yıl arasında çalışanların en yüksek düzeyde işten ayrılma niyetine sahip olduklarını tespit etmiştir.

Çalışmada, katılımcıların şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre işe tutkunluk düzeyi ve işten ayrılma niyetinde katılımcıların verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmamıştır. Şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre katılımcıların hizmet içi eğitim algısı konusunda verdiği yanıtların ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel bakımdan anlamlı bulunmuştur. Şu anki iş yerinde 21 yıl ve üzeri zamandır çalışanlar, 1 yıldan az, 1-5 ve 6-10 yıl çalışanlara göre hizmet içi eğitim konusunda daha olumlu bir algıya sahiptir.Şu anki kurumda çalışma süresi değişkenine göre yapılan araştırmalarda, çalışmadan elde edilen bulgulara göre, işten ayrılma ve özümseme boyutu bakımından farklılıklar göstermektedir. Çankaya (2020)'a göre, kurum deneyimi 6 yıl ve üzerinde olan çalışanlar, diğerlerine göre daha düşük düzeyde işten ayrılma niyetinde olmaktadır. Kaygın ve Demir (2021)'e göre, 1-5 yıl çalışanların işine yoğunlaşma düzeyi, 6-10 yıl çalışanların düzeyinden daha yüksektir.

Çalışmada, katılımcıların hizmet içi eğitim algısı, işe tutkunluk düzeyi ve alt boyutları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki incelendiğinde:

Hizmet içi eğitim algısı ile işe tutkunluk düzeyi ile dinçlik ve adanmışlık alt boyutu arasında çok zayıf düzeyde pozitif yönde doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, hizmet içi eğitim algısı arttığında çalışanların işe tutkunluk düzeyinin artacağı ifade edilebilmektedir. Alanyazın da yer alan çalışmalar, bu sonucu destekler niteliktedir (Rahman, Susanti ve Rojuaniah, 2021; Johnson, Park ve Bartlett, 2018; Azeem ve Paracha, 2013).

Hizmet içi eğitim algısı ile işten ayrılma niyeti arasında ise, çok zayıf düzeyde negatif yönde doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu durum, hizmet içi eğitim algısı arttığında çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağını göstermektedir. Okşit ve Kılıç'ın (2019) 501 çalışan üzerinde yaptığı araştırmanın sonucunda da hizmet içi eğitimin, çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerine negatif yönlü etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Alanyazın da yer alan diğer çalışmalarda da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Nguyen ve Shao, 2019; Kesen, 2016; Memon, Salleh ve Baharom, 2016).

İşe tutkunluk düzeyi ile işten ayrılma niyeti arasında orta seviyede negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuç, işe tutkunluk düzeyi arttığında çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağı göstermektedir. Yapılan çalışmalar incelendiğinde; elde edilen sonuçlar çalışmayı destekler niteliktedir. Bu

kapsamda, Anand ve Madhuvanthi (2012)'e göre, işe tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır ve işe tutkunluk düzeyinin yüksekliği, işten ayrılma niyetinin de azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca, işe tutkunluk ve işten ayrılma niyeti arasında ters yönde anlamlı bir ilişkinin olduğuna dair birçok çalışma mevcuttur (Saks, 2006; Koyuncu ve diğerleri, 2006; Halbesleben ve Wheeler, 2008; Halbesleben, 2010; Bhatnagar, 2012; Yalabik ve diğerleri, 2013; Wesley ve Krishnan, 2013; Takawira ve diğerleri, 2014; Thirapatsakun ve diğerleri, 2014; Özyılmaz ve Süner, 2015; Baklaieva, 2016; Memon ve diğerleri, 2017; Akgün, 2017; Gökaslan, 2018; Çankır ve Arıkan, 2019; Boz, 2021).

Dinçlik ve adanmışlık alt boyutu ile işten ayrılma niyetinin arasında orta seviyede negatif yönde anlamlı doğrusal bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuç, dinçlik ve işe adanmışlık düzeyi arttığında çalışanların işten ayrılma niyetinin azalacağı göstermektedir. Akın (2019)'a göre, işine adanmış çalışanların işten ayrılma niyetleri de az olmaktadır. Büyükmeşe ve Gökaslan (2018) yaptıkları çalışmalarında işe adanmışlık ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki bulmamakta, ancak işe adanmışlık alt boyutları ile işten ayrılma niyetinin arasında anlamlı ilişki bulmaktadırlar. Bunun yanı sıra, Gupta ve Shaheen (2017) çalışmasında, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar ile çalışmadaki bulgular paralellik göstermektedir.

Bu bakımdan dinçlik, adanmışlık ve işe tutkunluğun hizmet içi eğitim algısını artırabileceği, dolayısıyla işten ayrılma niyetine de etki ederek azaltabileceği söylenebilir.

Araştırmada elde edilen bütün bulgular değerlendirildiğinde, literatürde daha önce yapılmış çalışmalar ile benzerlik ve farklılıklar olmasına karşın genel anlamda tutarlı olduğu görülmektedir. Bu çalışma, hizmet içi eğitim algısının hem işe tutkunluk hem de işten ayrılma niyetine etkisini araştırması yönüyle alanyazın da ki öncü araştırmalar arasında bulunmaktadır.

Sağlık sektörü, yaşamın sürdürülebilirliği için büyük öneme sahip bir sektördür. Bu sebeple, sağlık çalışanlarının sahip olduğu nitelikler ve onları diğer çalışanlardan ayıran bilgileri, becerileri, işlerine karşı hissettikleri tutkuları, adanmışlıkları ve bağlılıkları, yaşamlarına dokundukları canlılar üzerinde etkili olmaktadır. Özellikle çalışma koşullarının getirdiği zorluklar, sağlık çalışanlarının

tükenmişlik düzeyinin artmasına ve işe tutkunluk seviyelerinin azalmasına neden olmaktadır. Bu durum neticesinde sağlık çalışanları işten ayrılma niyeti içerisinde girmektedir. Bu sebeple sağlık kurumu yöneticileri için sağlık çalışanlarını kaybetmeme ve mesleki anlamda geliştirme konusunda adımlar atma gerekliliği doğmaktadır. İşten ayrılma niyeti, sosyal, ekonomik ve psikolojik anlamda olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu bakımdan öncelikle işten ayrılma davranışının belirleyicisi olan işten ayrılma niyetini doğru tahmin etmek ve bu niyeti ortadan kaldırmak için adımlar atmak gerekmektedir. Bu sebeple, kurumlar çalışanlarını işte tutabilmek için etkili yönetim politikaları uygulamak, işten ayrılma niyetlerini tahmin etmek ve potansiyel işten ayrılmaların önüne geçebilmek için bazı tedbirler almak durumundadır. Bu bağlamda, yapılan bu çalışma, hizmet içi eğitim algısının, işe tutkunluğa ve işten ayrılma niyetine etkisini araştırması yönüyle değerlidir.

Hizmet içi eğitimler; çalışanların bilgi ve becerilerini geliştirmektedir. Çalışanların işi bırakma ve yeniden adapte olma sorunları yaşamasının önüne geçmekte ve bu sorunlar sebebiyle kurumların katlanması gereken maliyetleri azaltmaktadır. Ayrıca, kurumların hedeflerine ulaşmasında ve amaçlarının benimsenmesinde kolaylık sağlayarak, satış ve kar oranlarını yükseltmektedir. Hizmetin kalitesini artırarak, verimliliği ve kaliteli işgücünü gerçekleştirir. Kurum içerisindeki iletişimsel sorunları azaltır ve etkileşimi artırır. Çalışanların motivasyonunu ve dinçlik seviyesini yükseltir. Kuruma olan güveni ve bağlılığı güçlendirir. Kendine güvenen, bilgili, problemleri çözebilme becerilerine sahip, zamanı etkin ve verimli kullanan çalışanlar yetiştirir. İşe tutkunluklarını ve adanmışlıklarını artırır. Çalışanların hizmet içi eğitim algıları artıkça, işten ayrılma niyeti ve davranışları da azalmaktadır. Bu kapsamda değerlendirildiğinde, işine bağlılığı ve adanmışlığı yüksek sağlık çalışanlarının, işten ayrılma niyetleri de azalacak hatta ortadan kalkacaktır. Bu bakımdan hizmet içi eğitimler, işe tutkunluğunun artması ve işten ayrılma niyetinin azaltılması açısından da son derece büyük önem taşımaktadır.

9. SONUÇ VE ÖNERİLER

Yaşamın sürdürülebilirliğinde kilit rol oynayan sağlık sektörü için çalışma koşullarının getirdiği zorluklar, sağlık çalışanlarının işe tutkunluk seviyelerinin azalmasına ve işten ayrılma niyeti içerisine girmelerine neden olmaktadır. Bu sebeple sağlık kurumu yöneticileri ve ilgili kurumlar, sağlık çalışanlarını kaybetmeme ve mesleki anlamda geliştirme konularında adımlar atmalıdır. Hizmet içi eğitimler, kurumların çalışanlarını işte tutabilmek için etkili yönetim politikalarından biridir. Hizmet içi eğitimlerde, öncelikle, çalışanların kurumlarında bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler verilmelidir. Kurumlardaki çalışanların işi bırakma ve yeni bir işe adapte olma sorunlarını yaşamasının önüne geçebilmek amacıyla meslek içi eğitimler ile işe tutkunlukları artırılmalıdır. Çalışanlara ilişkin sorunları düzeltmeye, kişiliklerini geliştirmeye, mesleki yeterliliklerini arttırmaya, ilerleme ve yükselme gereksinimlerini karşılamaya yönelik tedbirler alınmalı ve eğitimler verilmelidir. Çalışanların hizmet içi eğitim gereksinimleri saptanmalı ve bu gereksinimleri gidermeye yönelik eğitimler planlanmalıdır. Bu planların içeriğinde hizmet içi eğitimin kapsamı, ne kadar süreceği ve katılım sağlayacak çalışanlara ilişkin bilgiler bulunmalıdır.

Kurumların hedeflerine ulaşmasında ve amaçlarının benimsenmesinde kolaylıklar sağlayarak, çalışanlarına mesleki eğitimler verebilmesinin önü açılmalıdır. Kurumlarda hizmet kalitesini ve verimliliği artırmak, kaliteli işgücünü ortaya çıkarmak amacıyla hizmet içi eğitimler ile işe tutkunluk sağlanmalıdır. Kurum içerisindeki iletişimsel sorunları hizmet içi eğitimler aracılığı ile azaltmalı ve etkileşim artırılmalıdır. Hizmet içi eğitimler ile çalışanların motivasyonu ve dinçlik seviyesi yükseltilmelidir. Kuruma olan özümsemeyi ve bağlılığı güçlendiren hizmet içi eğitimler ile kendine güvenen, bilgili, problemleri çözebilme becerilerine sahip, zamanı etkin ve verimli kullanan çalışanlar yetiştirmek amaçlanmalıdır. Sağlık çalışanlarının zor çalışma koşullarına rağmen işine bağlılıklarını, adanmışlıklarını ve tutkunluk düzeylerini artırıcı hamleler gerçekleştirmeli, işten ayrılma niyetlerini de azaltmaya hatta ortadan kaldırmaya yönelik hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.

Yöneticiler ve astlar olmak üzere bütün kurum çalışanları, hizmet içi eğitimlere dâhil edilmelidir. Çalışanların eğitimlerden önce yeterlilikleri araştırılmalı ve hizmet içi eğitime yetkinliği olanlar alınmalıdır. Hizmet içi programların içerikleri çeşitlendirilerek, programlar sonrasında eğitime katılan çalışanların edinimlerini

meslektaşları ile paylaşımlarına ortam hazırlanmalıdır. Çalışanların kendilerini yenilemesine yönelik kurslar ve programlar gerçekleştirerek, yetersizliklerini fark etmeleri sağlanmalıdır. Önceden verilen eğitimlerin eksik yönleri, çalışanlar ile istişare edilerek giderilmelidir. Eğitimleri daha verimli hale getirmeye yönelik çalışanların katılım engelleri kaldırılmalıdır. Hizmet içi eğitimleri alabilme noktasında gerektiğinde iletişim ve teknoloji platformlarının kullanılmasının yolu açılarak buna uygun atmosfer hazırlanmalıdır. Hizmet içi eğitimlerde, mesleğe yönelik son gelişmeler takip edilmeli, yeni teknolojiler, yöntemler ve yayınlar kullanılmalıdır. Hizmet içi eğitimlerin kaydı tutularak, mesleki gelişimler konusunda sonradan izlenmeli ve yeni yol haritaları çıkarılmalıdır. Hizmet içi eğitimlerin içerikleri zenginleştirilerek daha ilginç, eğlenceli ve bilgilendirici bir hale getirilmelidir. Hizmet içi eğitimlerde kilit rol oynayan kurumlar ile iş birliklerine gidilmelidir.

KAYNAKLAR

Açıkalın, Ş. (1991). *Hizmet içi eğitimin engelleri ve üst kademe yöneticilerinin hizmet içi eğitime ilişkin tutumları* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Addae, H. M., Praveen, P. K. ve Davis, E. E. (2006). Organizational commitment and intentions to quit: An examination of the moderating effects of psychological contract breach in Trinidad and Tobago. *International Journal of Organizational Analysis, 14 (3),* 225-238.

Akça, M. (2017). The ımpact of toxıc leadershıp on ıntentıon to leave of employees. International Journal of Economics, Business and Management Research, *1(4),* 285-298.

Akdaş, K. (2017). *Pozitif Psikolojik Sermaye, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Erzurum ve Denizli Uygulaması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Akgün, M. C. (2017). *Çalışmaya tutkunluk ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide iş-aile çatışmasının biçimlendirici rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akhun, İ. (1997). Hizmet İçi Eğitimin Değerlendirilmesi, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi,10,* 1-4.

Akova, O., Tanrıverdi, H. ve Kahraman, O. C. (2015). Otel işletmelerinde işgören devir hızına etki eden risk faktörlerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 6 (12),* 87-107.

Akın, Ö. (2019). İş özellikleri ve işe adanmışlığın çalışanın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Journal of Politics, Economy and Management, 2 (2),* 1-18.

Al-Jawazneh, B. E. ve Smadi, Z. M. A. (2017). workplace bullying as a predictor of ıntention to leave among workers at the ındustrial organizations in Jordan. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences, 6(1),* 15-39.

Alarcon, G. M. ve Lyons, J. B. (2011). The relationship of engagement and job satisfaction in working samples. *The Journal of Psychology, 145 (5),* 463-480.

Altıntaş, L. ve Alimoğlu, M.K. (2013). Eğitim Becerilerini Geliştirmeye Yönelik Programların Üç Farklı Model ile Bir Arada Değerlendirilmesi: Logıc, Bağlam girdi-Süreç- Ürün ve Kırkpatrıck Modelleri, *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi, 36,* 19-30

Alzayed, M. ve Murshid, M. A. (2017). Factors influencing employees intention to leave current employment in the ministry of information in Kuwait. *Australian Journal of Business Science Design & Literature, 10(1),* 1-20.

Anand, V. V. ve Madhuvanthi, K. (2012). A Study on the employee engagement with special reference to CPCL. *International Conference on Management Issues in Emerging Economies (ICMIEE),* 25-30.

Antoncic, B. ve Hisrich, R. D. (2004). Corporate entrepreneurship contingencies and organizational wealth creation. *Journal of Management Development, 23 (6),* 518-550.

Ardıç, K. ve Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 32,* 21-46.

Arı, G. S., Bal, H. ve Bal, E. Ç. (2010). İşe bağlılığın tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti ilişkisindeki aracılık etkisi: yatırım uzmanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(3),* 143-166.

Attridgea, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health, 24 (4),* 383-398.

Arıkbey, C. (1988). Verimlilik Artırma Tekniklerinin Etkin ve Yaygın Kullanımını Engelleyen Faktörler, Ankara, 103-106

Aydın, İ. (2007). Örgütsel ve Bireysel Gelişme Aracı Olarak Hizmet İçi Eğitim, *Amme İdaresi Dergisi (AİD), 30 (4),*115-146.

Azeem, M. F. ve Paracha, A. T. (2013). Connecting Training and Development with Employee Engagement: How Does it Matter*? World Applied Sciences Journal, 28 (5),* 696-703.

Bakker, A. B. ve Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International, 13 (3),*209-223.

Baklaieva, O. (2016). *The relationship among meaningfulness of work, work engagement and intention to leave* (unpublished Master's thesis). ISM University of Management and Economics.

Bal, E. A. (2009). Bir pozitif psikoloji kavramı olarak işe gönülden adanma (work engagement) ve insan kaynakları açısından önemi, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı İçinde (s. 546-552), Eskişehir.

Baumruk, R. (2004). The missing link: The role of employee engagement in business success, *Workspan, 47 (11)* 48-52.

Bhatnagar, J. (2012). Management of innovation: Role of psychological empowerment, work engagement and intention to quit in the Indian context. *The International Journal of Human Resource Management, 23 (5),* 928-951.

Bilgin, K. U. (2004). Kamu Performans Yönetimi Memur Hak ve Yükümlülüklerin Performansa Etkisi. Ankara: TODAİE.

Bilginoğlu, E. ve Yozgat, U. (2022). Trilogy: Passive Leadership, Job Satisfaction and Intention to Leave. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 48,* 109-121.

Bingöl, D. (2014). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Yayınları, 55-123.

Bothma, C. F. C. ve Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management, 11 (1),* 507-519.

Boz, H. (2016). *Yöneticilerin Yetenek Yönetimi Yetkinliklerinin İşten Ayrılma Niyeti ile İlişkisinde Duygusal Bağlılık, Çalışmaya Tutkunluk ve İş Tatmininin Aracılık Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Boz, H. (2019). Algılanan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının işten ayrılma niyetine etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracılık rolü. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6 (2),* 300-315.

Boz, H. (2020). Çalışmaya Tutkunluğun Algılanan Bireysel Performans ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Muhasebe İşgörenleri Üzerine Bir Araştırma. Yönetim Bilimleri içinde (Ed. Yalçın, A.), (s.181-196). Ankara: Akademisyen Kitabevi.

Boz, H. (2021). Çalışmaya tutkunluğun işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Özel okul öğretmenleri üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 13 (1),* 343-358.

Boztepe, H. ve Terzioğlu, F. (2013). Hemşirelik Eğitiminde Beceri Değerlendirme, Eskişehir*, Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, (16),*44-133.

Büyükmeşe, T. ve Gökaslan, M.O. (2018). İşe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Mukaddime, 9 (2),* 135-153.

Büyüköztürk, Ş. (2009). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik. Araştırma Deseni, Spss Uygulamaları ve Yorum. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Can, H., Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş. (1998). Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi (3. Baskı). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Cascio, W. (1991). Costing Human Resources: The Financial Impact of Behavior in Organizations (Third Edition). Boston: PWS Kent.

Christian, M. S., Garza, A. S. ve Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review a test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*. *64 (1),* 89-136.

Cingöz, A. ve Akdoğan, A. (2013). İnsan Kaynakları Yönetiminin Stratejik Bir Boyut Kazanması İçin Gerçekleştirilen Faaliyetlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (4),* 22-78.

Clemenz, C. E. (2001). Measuring perceived quality of training in the hospitality Industry. Yayınlanmış doktora tezi, Virginia Polytechnic Üniversitesi, Blacksburg/Virginia.

Costa, P. L., Passos, A. M. ve Bakker, A. B. (2015). Direct and contextual influence of team conflict on team resources, team work engagement, and team performance. *Negotiation and Conflict Management Research, 8 (4),* 211-227.

Cotton, J. L. ve Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with ımplications for research. *The Academy of Management Review, 11 (1),* 55-70.

Cropanzano, R. S. ve Wright, T. A. (2001). When a happy worker is really a productive worker: A review and further refinements of the happy-productive worker thesis. *Consulting Psychology Journal, 53(3),* 182-199.

Çalışkan, A. ve Bekmezci, M. (2019). Aşırı iş yükünün işten ayrılma niyetine etkisinde iş tatmini ve yaşam tatmininin rolü, sağlık kurumu çalışanları örneği. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (31),* 381-431.

Çankaya, M. (2020), Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *BMIJ, 8 (1),* 121-143.

Çankır, B. ve Arıkan, S. (2019). Examining work engagement and job satisfaction variables in their relations with job performance and intention to quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi, 11 (2),* 1133-1150.

Çelen, Ü. (2002). Ankara Üniversitesi Sağlık, Eğitim Fakülteleri Öğrencilerinin Çevre Duyarlılığı ve İlişkili Faktörler, 8.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi, Kongre Özet El Kitabı, Diyarbakır, 421-452.

Çekmecelioğlu, H. G. (2014). Göreve ve insana yönelik liderlik tarzlarının örgütsel bağlılık, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 28,* 21-34.

Dede, N. P., Yılmaz, G. ve Karaca Çakınberk, A. (2014). İş-aile çatışması ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde işe tutkunluğun aracılık etkisi. *Tunceli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2 (5),* 121-142.

Doğan, O. (2009). *Hizmetiçi Eğitime Katılımın Eğitim Öğretim Sürecine Etkisi ile İlgili Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri* (Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Dude, D. J. (2012). Organizational commitment of principals: The effects of job autonomy, empowerment, and distributive justice. University of Iowa. Retrieved from http://ir.uiowa.edu/etd/2863.

Durna, U. ve Veysel, E. (2011). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6 (2),* 210–219.

Duygulu, S. ve Abaan, S. (2007). Örgütsel bağlılık: Çalışanların kurumda kalma ya da kurumdan ayrılma kararının bir belirleyicisi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 14 (2),* 61-73.

Ercan, İ. (2009). Tıp Fakültesi Örtük Program Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Cerrahpaşa Tıp Dergisi, C.40, S.3, İstanbul,* 84-110.

Ercan, V. (2016). *Örgütsel Adalet Algısının Banka Çalışanlarında İş Bırakma Niyeti Üzerinde Etkisinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erkuş, A. ve Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 42 (2),* 302-318.

Fındıkçı, İ. (2001). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Yayınları.

Frank, F. D., Finnegan, R. P. ve Taylor C. R. (2004). The race of talent: Retaining and engaging workers in the 21th century. *Human Resource Planning, 27 (3),* 12-25.

Gökaslan, M. O. (2018). Öğretmenlerde örgütsel bağlılık, işe gömülmüşlük, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir alan çalışması. *Hasan Kalyoncu Üniversitesi Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 3 (2),* 25-46.

Gruman, J. A. ve Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review, 21 (2),* 123-136.

Gupta, M. ve Shaheen, M. (2017). The relationship between psychological capital and turnover intention: Work engagement as a mediator and work experience as moderator. *Journal Pengrusan, 49,* 1-14.

Güden, E. (2010). Kayseri İli Kamu Hastanelerinde Sağlıkta Kalite Standartlarının Değerlendirilmesi*, Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, Y.1, S.2, Ankara,* 32-65.

Güneysu, S., Çağlayan, E.ve Kaygısız, P. (2005). Beyin Araştırmalarının Eğitime Yansıması, Ankara, 52-110.

Gürbüz, S. (2017). İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara: Seçkin Yayınları, 42-91.

Gürbüz, S, Bekmezci, M. (2012). İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının bilgi işçilerinin işten ayrılma niyetine etkisinde duygusal bağlılığın aracılık ve düzenleyicilik rolü. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 41 (2),* 189-213. Erişim adresi https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuisletme/issue/9255/115789

Hackett, R. D., Lapierre, L. M. ve Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of Vocational Behavior*, 58 *(3),* 392-413.

Halbesleben, J. R. B. ve Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress, 22 (3),* 242-256.

Halbesleben, R. B. (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationship with Burnout, Demands, Resources and Consequences, In Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research, Bakker, A. B. ve Leiter, M. P. (Ed.) (pp. 102-117)., New York: Psychology Press.

Hom, P. W., Caranikas-Walker, F., Prussia, G. E. ve Griffeth, R. W. (1992). A metaanalytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 77 (6),* 890.

Hunt, S. D. ve Morgan, R. M. (1994). Organizational commitment: one of many commitments or key mediating construct? *Academy of Management Journal, 37 (6),* 1568-1587.

Hwang, I. ve Kuo, J. (2006). Effects of job satisfaction and perceived alternative employment opportunities on turnover intention: An examination of public sector organizations. *Journal of American Academy of Business, 8 (2),* 254-259.

Işık, B. (2011). Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin (BĠT) Öğretme Öğrenme Sürecine Entegrasyonunda Hemşire Eğitimcilerinin Rolü, *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingle Hemşirelik Dergisi, İstanbul, 9 (3).*

Johnson, K. R., Park, S. ve Bartlett, K. R. (2018). Perceptions of customer service orientation, training, and employee engagement in Jamaica's hospitality sector. *European Journal of Training and Development, 42(3/4),* 191-209.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal, 33 (4),* 692-724.

Kalaycı, Ş. (2014). SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Kalemci Tüzün, İ. (2013). İKY uygulamalarının etkililiğinin çalışan algılamaları bağlamında araştırılması: İK Birimi saygınlığının rolü. *Yönetim ve Ekonomi, 20 (1),* 171-185.

Kaptangil, K. (2012). İşletmelerde İnsan Kaynakları Eğitiminin Çalışanların Performansları Üzerine Olan Etkileri – *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2 (2).*

Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş- aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi, 13(26),* 113-134.

Kaygın, E. ve Demir, H. (2021). İş sağlığı ve güvenliği ile psikolojik iyi oluşun işe adanmışlıkla ilişkisi belirmeye yönelik bir araştırma. *Social Sciences Research Journal, 10 (1),* 28-43.

Kaygusuz, Ö. (2006). Yardımcı Sağlık Personelinin Hepatit ile İlgili Bilgi Durumlarının İncelenmesi, *Fırat Üniversitesi Sağlık Bilimleri Tıp Dergisi, 20(6),* 444-467.

Kesen, M. (2016). The impact of employee training and innovation on turnover intention: An Empirical Research. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 6(19),* 174-185.

Kılıç B. (2002). Narlıdere Bölgesi Sağlık Ocaklarında Verilen İşe Giriş Raporları, Sted, 11(10), 38-39.

Kim, S. Y. ve Fernandez, S. (2015). Employee empowerment and turnover intention in the U.S. federal bureaucracy. *American Review of Public Administration, 1-19.*

Kirschenbaum, A. ve Weisberg, J. (2002). Employee's turnover intentions and job destination choices. *Journal of Organizational Behavior, 23 (1),* 109-125.

Koçel, T. (1989). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları.

Koyuncu, M., Burke, R. J. ve Fiskenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International, 25 (4),* 299-310.

Küçükahmet, L.(1992). Hizmet İçi Eğitim (Teori ve Uygulamalar), Ankara, 33-67.

Lagerlund, M., Sharp, L., Lindqvist, R., Runesdotter, S. ve Tishelman, C. (2015). Intention to leave the workplace among nurses working with cancer patients in acute care hospitals in Sweden. *European Journal of Oncology Nursing, 19,* 629-637.

Lambert, E. G., Hogan, N. L. ve Barton, S. M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *The Social Science Journal, 38 (2),* 233-250.

Lum, L., Kervin, J., Clark, K. Reid, F. ve Sirola, W. (1998). Explaining nursing turnover intent: Job satisfaction, pay satisfaction, or organizational commitment?.*Journal of Organızatıonal Behavior, 19,* 305-320.

MacIntosh, E. W. ve Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review, 13,* 106–117.

Mahmutoğulları, D. (2015) *Hizmet İçi Eğitim Algısının İşgörenlerin Öğrenme Motivasyonu Üzerine Etkisi: Bodrum Örneği,* Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir, 107-108.

Mahmutoğulları, D. ve Perçin, N. Ş. (2018). Hizmet İçi Eğitim Algısının İşgörenlerin Öğrenme Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Bodrum Örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (39),* 44-55. https://dergipark.org.tr/en/pub/susbed/issue/61821/924953 adresinden erişildi.

Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Stress and What to Do About It. San Francisco: Jossey-Bass.

Memon, M. A., Salleh, R. ve Baharom, M. N. R. (2017). The mediating role of work engagement between pay satisfaction and turnover intention. *International Journal of Economics, Management and Accounting, 25(1),* 43-69.

Mxenge, S.V., Dywili, M.D. ve Bazana, S. (2014). Job engagement and employees' intentıon to quit among administrative personnel at the university of Fort Hare in South Africa. *International Journal of Research in Social Sciences, 4(5),* 129-144.

Nelson, D. L. ve Simmons, B. L. (2003). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 7,* 268-279.

Nguyen, L. T. **ve Shao, Y.** (2019). The impact of training on turnover intention: The role of growth need strength among Vietnamese female employees. *The South East Asian Journal of Management, 13(1),* 1-17.

Okşit, Ç. ve Kılıç, G. (2019). Hizmetiçi eğitimin örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: Antalya'daki beş yıldızlı otel işletmeleri örneği. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies, 7 (1),* 46-70.

Özden, Y. (2005). Öğrenme ve Öğretme, Ankara, 122-203.

Özer Topaloğlu, E., Sönmez, R. ve Yazgan, A. E. (2019). Çalışmaya tutkunluk ve iş yaşam dengesi arasındaki ilişki: Banka çalışanları üzerine. *BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar, 13 (1),* 59-76.

Öztürk, D. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi, 2(7),* 761-794. https://dergipark.org.tr/en/pub/jyasar/issue/19119/202887 adresinden erişildi.

Öztürk, M. ve Şahverdioğlu, H. (2019). Çalışan kadınların kişilik özellikleri ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Isparta İlinde bulunan özel hastaneler üzerine bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24 (3),* 679-702.

Özyılmaz, A. ve Süner, Z. (2015). İşe adanmışlığın işyeri tutumlarına etkisi: Hatay'daki 9 işletmede yapılan ampirik araştırmanın sonuçları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 10(3),* 143-164.

Pehlivan, İ. (1997). Türk kamu kesiminde hizmetiçi eğitim sorunları araştırması. *Verimlilik Dergisi,* Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayını.

Piersol, B. (2007). Employee engagement and power to the edge. *Performance Improvement, 46 (4),* 30-33.

Poon, J. M. (2013). Relationships among perceived career support, affective commitment, and work engagement. *International Journal of Psychology, 48 (6),* 1148-1155.

Rahman, M. F., Susanti, E. ve Rojuaniah, R. (2021). The Role of Training Satisfaction and Work Engagement on Employee's OCB. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding, 8(4),* 44-54.

Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce: How can you create it?.*Workspan,* 49 (1), 36-39.

Rich, B. L., Lepine, J. A. ve Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal, 53 (3),* 617-635.

Robinson, D., Perryman, S. ve Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Report. Brighton: Institute for Employment Studies.

Rosenblatt, Z. ve Ruvio, A. (1996). A test of multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli Teachers. *Journal of Organizational Behavior, 17 (1),* 587-605.

Rusbelt, C. A., Farrell, D. ve Rogersand M. (1988). Impact of exchange variables on exit, voice, loyalty and neglect: An integrative model of responses to decline job satisfaction. *Academy of Management Journal, 31 (3),* 599-627.

Rusyandi, D. (2015). Employee Engagement Toward Intention To Quit With job Insecurity As Moderating Variable At Goverment Bank In Bandung City. First International Conference on Economics and Banking (ICEB-15), 318-325.

Sabuncuoğlu Z. (1994). Personel Yönetimi, Politika ve Yönetsel Teknikler. Bursa: Furkan Yayınları.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.

Saraswati, K. D. H. ve Lie, D. (2021). Work Engagement and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Justice. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research, 570,* 58-65.

Sarıca, H. (2019). *Öğretmenlerin Siber Kaytarma Davranışları ile İşe Tutkunluk Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.

Seyfullahoğulları Ç. A. (2018). İşten Ayrılma Niyeti. Türkmen Kitabevi, İstanbul.

Shaw, K. (2005). An engagement strategy process for communicators. *Strategic Communication Management, 9 (3),* 26.

Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual. Utrecht: Utrecht University.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66 (4),* 701-716.

Seyrek, İ. H. ve İnal, O. (2017). İşten ayrılma niyeti ile ilişkili faktörler: Bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi, 1 (1),* 63-74.

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K. ve Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions?,*Industrial Health, 50,* 316-321.

Solmaz, M. & Solmaz, T. (2017). Hastanelerde İş Sağlığı ve Güvenliği . *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 6 (3) ,* 147-156.

Sousa-Poza, A. ve Henneberger, F. (2002). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Research Institute for Labour Economics and Labour Law, 82,* 1-28.

Sökmen, A. ve Şimşek, T. (2016). Örgütsel bağlılık, örgütle özdeşleşme, stres ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18 (3),* 606-620.

Şahinbaş, F. (2018). *Pozitif Örgütsel Davranış Yaklaşımıyla İşyeri Arkadaşlığı ve İşe Adanma İlişkisi:* Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Tabachnick, B. G ve Fidell, L.S. (2001). *Using MultivariateStatistics* (3rd ed.), Boston: Allyand Bacon.

Takawira, N., Coetzee, M. ve Schreuder, D. (2014). Job embeddedness, work engagement and turnover intention of staff in a higher education institution: An exploratory study. *SA Journal of Human Resource Management, 12(1),* 1-10.

Tan, S. ve Erdoğan, A. (2001). Öğretimi Planlama ve Değerlendirme, Ankara, 29-122

Taymaz, H. (1981). Hizmet içi Eğitim, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler. Ankara: Ankara Fakültesi Yayınları.

Taymaz, H. (1997). Hizmet içi Eğitim. Ankara. Tapu Kadastro Vakfı Matbaası.

Taymaz, H. (1978). Hizmet İçi Eğitim Kavram ve Kapsamı. Eğitim ve Bilim Erişim adresi 2(11). http://213.14.10.181/index.php/EB/article/view/5614/2180

Tekin, U. ve Duran, S. (2018). Hizmet İçi Eğitimin İşgören Motivasyonuna Etkisi. *Aydın Sağlık Dergisi, 4 (1),* 21-44.

Tekingündüz, S. ve Kurtuldu, A. (2015). İşten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık, liderlik ve iş stresi arasındaki ilişkilerin analizi: Bir hastane örneği. *International Journal of Human Sciences, 12 (1),* 1501- 1517.

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organisational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46(2),* 259-293.

Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C. ve Mechinda, P. (2014). The relationships among job demands, work engagement, and turnover intentions in the multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management, 2 (7),* 272-285.

Tok, T. (2006). Etkili Öğretim İçin Yöntem ve Teknikler, Ankara, 157-192.

Tınaz, P. (2008). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, 24,25

Tuncer, B. (2000). *Hizmetiçi Eğitimin Toplam Kalite Yönetimindeki Yeri ve Bir Uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: İş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş-aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4),* 155-179.

Wellins, R. ve Cencilman, J. (2005). Creating a culture for engagement. *Workforce Performance Solutions, 4 (1),* 1-4.

Wesley, J. R. ve Krishnan, S. K. (2013). Correlates employee engagement and intention to quit. *Intercontinental Journal of Human Resource Research Review, 1(9),* 53-62.

Yalabik, Y. Z., Popaitoon, P., Chowne, J. A. ve Rayton, B. A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management, 24 (14),* 2799-2823.

Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftyıldız, K. (2014). İş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: Otomotiv işletmesinde bir araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 5(*1),* 38-49.

Yıldız, E. (2014). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışı Işığında Eğitim ve Geliştirmenin Rolü, İşlevleri ve Bir Örnek Olay, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi Cilt.11, Sayı.41*

Yılmazer, A. ve Çevik, H. (2011). Yöneticilerin İş Etiği Yaklaşımlarının İncelenmesi: Bir Organize Sanayi Bölgesi'nde Uygulama, *Yönetim Bilimleri*

EKLER

Ek 1. Veri Toplama Formu

SAYIN KATILIMCI,

LÜTFEN BU DÖKÜMANI DİKKATLİCE OKUMAK İÇİN ZAMAN AYIRINIZ.

Sizi Murat AKKAYA tarafından yürütülen **"Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Algılarının İşe Tutkunluklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği"** başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmaya katılıp katılmama kararını vermeden önce, araştırmanın neden ve nasıl yapılacağını bilmeniz gerekmektedir. Bu nedenle bu formun okunup anlaşılması büyük önem taşımaktadır. Eğer anlayamadığınız ve sizin için açık olmayan şeyler varsa, ya da daha fazla bilgi isterseniz bize sorunuz.

Bu çalışmaya katılmak tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmadan çıkma hakkında sahipsiniz. Çalışmayı yanıtlamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Size verilen formlardaki soruları yanıtlarken kimsenin baskısı veya telkini altında olmayın. Bu formlardan elde edilecek kişisel bilgiler tamamen gizli tutulacak ve yalnızca araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Sosyodemografik Sorular

1. **Cinsiyetiniz:**( ) Kadın ( ) Erkek
2. **Medeni Durum:** ( ) Evli ( ) Bekâr ( ) Boşanmış
3. **Yaşınız:**
4. **Unvanınız:**
5. **Eğitim Durumunuz:** ( ) İlkokul( ) Ortaokul ( ) Lise ( ) Önlisans/Lisans ( ) Lisansüstü
6. **Çalışma Yılınız:** ( ) 1 Yıldan az( ) 1-5 ( ) 6-10( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 20 Yıl üzeri
7. **Şu anki Kurumunuzda Çalışma Süreniz:** ( ) 1 Yıldan az( ) 1-5 ( ) 6-10( ) 11-15 ( ) 16-20 ( ) 20 Yıl üzeri

Hizmet içi Eğitim Algısı Ölçeği:

Lütfen aşağıda yer alan ifadelerin karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanını işaretleyiniz.

İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1- Eğitim doğrudan işimle ilgiliydi.					
2-Eğitimin "neden" önemli olduğu bana söylendi.					
3-Eğitim gerçek anlamda işimi yansıtıyordu.					
4-Eğitim benim ihtiyaçlarıma yönelikti.					
5-Eğitmen, eğitimin içeriği ile ilgili bilgiliydi.					
6-Eğitimin içeriği, daha önce benimle aynı işi yapmış insanlar tarafından oluşturulmuştu.					
7-Eğitmen, kendinden emindi.					
8-Eğitmen, eğitimle kendi iş deneyimlerini bağdaştırdı.					
9-Eğitim, esprili bir ortam içinde gerçekleşti.					
10-Eğitim, eğlenceliydi.					
11-Eğitmenler, eğitim verme konusunda hevesliydi.					
12-Eğitimde aktif öğrenme yöntemleri kullanıldı.					
13-Diğer katılımcılardan öğrendiğim şeyler oldu.					
14-Eğitimde grup çalışmasına yer verildi.					
15- Eğitim boyunca kaliteli yiyecek ve içecek ikramı sağlandı.					
16-Eğitim kaliteli bir tesiste yapıldı.					
17- Sınıflar, katılımcıların rahatı düşünülerek düzenlenmişti.					
18-Eğitim süresince her bir konu üzerinde ne kadar zaman durulacağını biliyordum.					
19-Eğitim süresince kısa ders araları verildi.					
20-Eğitim içeriğinin sıralamasını biliyordum.					
21-Eğitim süresince kendimi rahat hissettim.					
22-Eğitim ortamı resmi olmayan bir ortamdı.					

İfade	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
23-Eğitim atmosferi destekleyiciydi.					
24-Eğitim süresince kendimi güvenli hissettim.					
25-Eğitmen bana ismim ile hitap etti.					
26-Eğitmen bana ve diğer katılımcılara arkadaşça davrandı.					
27-Eğitmen benim önceki iş deneyimim için takdirlerini dile getirdi.					
28-Eğitimden işime geri döndükten sonra eğitimin sonuçlarının takip edilmesini bekledim.					
29-İşyerimde eğitimden öğrendiklerimi kullanmamın karşılığında nasıl ödüllendirileceğim bana açıklandı.					
30- Eğitimde, öğrendiklerimizi ölçen bir sınava tabi tutuldum.					

İşe Tutkunluk Ölçeği:
Lütfen aşağıda yer alan ifadelerin karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanını işaretleyiniz.

İfade	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1.İşimi yaparken kendimi çok enerjik hissederim.							
2. İşimi yaparken kendimi güçlü ve dinç hissederim.							
3. Sabah uyandığımda işe gitme isteği duyuyorum.							
4. İşim bana coşku veriyor.							
5.İşim bana ilham veriyor.							
6.Yaptığım işten gurur duyuyorum.							
7. Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissediyorum.							
8.İşe gömülmüş durumdayım.							
9.Çalışırken kendimden geçiyorum.							

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Lütfen aşağıda yer alan ifadelerin karşısında bulunan seçeneklerden size uygun olanını işaretleyiniz.

İfade	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Katılmıyorum**	**Kararsızım**	**Katılıyorum**	**Kesinlikle katılıyorum**
1.Bazen işimden ayrılmayı düşünürüm.					
2. Büyük bir ihtimalle önümdeki yıl başka bir iş bakacağım.					
3.Şu an yaptığım işten ayrılmak istiyorum.					

Ek 2. Etik Kurul Onayı

T.C.

ÇANKIRI KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ

ETİK KURUL DEĞERLENDİRME FORMU

Toplantı No:	520
Karar No:	520
Araştırmanın Yürütücüsü:	MURAT AKKAYA
Araştırmanın Başlığı:	Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitim Algılarının İşe Tutkunluklarına ve İşten Ayrılma Niyetlerine Etkisi: Bir Devlet Hastanesi Örneği
Kurula Geldiği Tarih:	12.2.2021 16:24:15
Kurulda İncelendiği Tarih:	25.2.2021 13:48:42
Karar Tarihi:	1.3.2021 14:30:52
Kurul Görüşü:	Başvuru Kriterlere Uygundur.

SONUÇ:

Kabul. Araştırmanın/Projenin uygulanabilirliği konusunda bilimsel araştırmalar etiği açısından bir sakınca yoktur.

Başkan
Prof. Dr. Murat ARI

Üye
Prof. Dr. Ali YİĞİT

Üye
Doç. Dr. Ela CANBOLAT

Üye
Dr. Öğr. Üyesi Haydar KOÇ

Üye
Dr. Öğr. Üyesi İlknur GÖL

Üye
Dr. Öğr. Üyesi İbrahim AKYOL

Üye
Avukat Mehmet ÇAKMAK

Ek 3. Özgeçmiş

Adı – Soyadı : Murat AKKAYA

Doğum yeri ve tarihi : Taşova 14.06.1984

İletişim adresi ve telefonu: Mevlâna Mahallesi, Hükümet Caddesi, Sümer Konutları, No: 244, A Blok Kat: 1, Daire No: 4, Erbaa/Tokat. 0542 825 97 74

Öğrenim Durumu
Yüksek lisans : 19.08.2020, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Yönetimi
Lisans : 27.05.2019, Anadolu Üniversitesi, Sağlık Yönetimi

Mesleki Deneyimi
2012- ….. , Tıbbi Sekreter. Erbaa Devlet Hastanesi /TOKAT
2011-2012, Tıbbi Sekreter. Almus İlçe Devlet Hastanesi /TOKAT