T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS

HEMŞİRELERİN UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE YÖNELİK ALGILARI İLE İŞ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

SEVİM AKGÖZ

DANIŞMAN
DOÇ. DR. GÖNÜL BODUR

HEMŞİRELİKTE EĞİTİM ANA BİLİM DALI
HEMŞİRELİKTE EĞİTİM TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İSTANBUL-2021

TEZ ONAYI

Bu çalışma 28.06.2021 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı, Hemşirelikte Eğitim Tezli Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Doç. Dr. Gönül BODUR
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Prof. Dr. Hülya KAYA
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Doç. Dr. Arzu Kader HARMANCI SEREN
Fenerbahçe Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
İngilizce Hemşirelik Bölümü

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

SEVİM AKGÖZ

İTHAF

“Bu çalışmayı her zaman yanımda olan biricik aileme ve pandemi süreci başta olmak üzere tüm zor şartlarda özveri ile çalışan değerli meslektaşlarıma ithaf ediyorum.”

TEŞEKKÜR

Bu çalışma süresince bilgi ve tecrübeleri ile çalışmamı yönlendirerek yolumu aydınlatan, kişiliği ve akademik yönü ile bana örnek olan, desteğini ve hoşgörüsünü esirgemeyen öğrencisi olmaktan onur duyduğum değerli danışmanım Doç. Dr. Gönül Bodur'a,

Eğitim süresince deneyim ve bilgileriyle destek olan, farklı bakış açıları katan değerli hocalarım Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı öğretim üyeleri; Prof. Dr. Hülya Kaya, Doç. Dr. Sevim Ulupınar, Doç. Dr. Emine Şenyuva ve Araş. Gör. Nil Küçük Yüceyurt'a,

Tezimin tüm aşamalarında bana destek veren, her zaman yanımda olduklarını hissettiren, yardımlarını esirgemeyen, varlıklarıyla güç vererek beni sürekli cesaretlendiren aileme, dostlarıma, meslektaşlarıma ve aramızdan ayrılan sevdiklerime,

Tez çalışmamı yürüttüğüm hastanelerin birimlerinde çalışan, değerli vakitlerini ayırarak çalışmama destek veren, bilgi ve deneyimlerini paylaşan tüm meslektaşlarıma saygı ve sevgilerimle sonsuz teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAYI ..... İİ
BEYAN ..... İİİ
İTHAF ..... İV
TEŞEKKÜR V
İÇİNDEKİLER ..... Vİ
TABLOLAR LİSTESİ ..... İX
ŞEKİLLER LİSTESİ X
SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ ..... Xİ
ÖZET ..... Xİİ
ABSTRACT ..... Xİİİ
1. GİRİŞ VE AMAÇ 1
2. GENEL BİLGİLER 4
2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı 4
2.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları 6
2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri 8
2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Yararları 8
2.1.4. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları 9
2.1.5. Hizmet İçi Eğitim Türleri 10
2.1.6. Hizmet İçi Eğitim Süreci 12
2.1.7. Hemşirelikte Hizmet İçi Eğitim 14
2.2. Uzaktan Eğitim Kavramı 17
2.2.1. Uzaktan Eğitim Sürecinde Kullanılan Kuramlar 19
2.2.2. Uzaktan Eğitimin Yararları 20
2.2.3. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları 21
2.2.4. Uzaktan Eğitimde Kullanılan Modeller 22
2.2.4.1. Eş Zamansız (Asenkron) Uzaktan Eğitim Modeli 23
2.2.4.2. Eş Zamanlı (Senkron) Uzaktan Eğitim Modeli 23
2.2.4.3. Harmanlanmış (Hibrit) Eğitim Modeli 24
2.2.5. Hemşirelikte Uzaktan Hizmet İçi Eğitim 25
2.3. Motivasyon Kavramı (Öğrenme Güdüsü) 27

2.3.1. Motivasyon Teorileri....28
2.3.2. Motivasyon Türleri....31
2.3.2.1. İçsel Motivasyon....31
2.3.2.2. Dışsal Motivasyon....31
2.3.2.3. İş Motivasyonu....31
2.3.3. Motivasyon Araçları....32
2.3.4. Hemşirelikte İş Motivasyonu....33
2.3.5. İlgili Çalışmalar....34
3. GEREÇ VE YÖNTEM....37
3.1. Araştırmanın Amacı....37
3.2. Araştırmanın Tipi....37
3.3. Araştırma Soruları....37
3.4. Araştırma Değişkenleri....37
3.5. Araştırmanın Yeri ve Zamanı....37
3.6. Araştırma Evreni ve Örneklemi....38
3.7. Veri Toplama Araçları....38
3.7.1. Bilgi Formu (Ek 2)....38
3.7.2. Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği (Ek 3)....39
3.7.3. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (Ek 4)....40
3.8. Verilerin Toplanması....40
3.9. Verilerin Değerlendirmesi....40
3.10. Araştırmanın Etik Yönü....41
3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları....41
4. BULGULAR....42
4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular....43
4.2. Kullanılan Ölçeklerin Örneklemdeki Güvenirliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular....46
4.3. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarına ve İş Motivasyon Düzeylerine İlişkin Bulgular....46
4.4. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı ve İş Motivasyon Puanlarının Normal Dağılıp Dağılmadığının Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular....47

4.5. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarının ve İş Motivasyon Düzeylerinin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular....49
4.6. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algıları ve İş Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Dair Bulgular....59
5. TARTIŞMA....60
5.1. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarına İlişkin Bulguların Tartışılması....60
5.2. Hemşirelerin İş Motivasyon Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışıması....61
5.3. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarının ve İş Motivasyonu Düzeylerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması....63
5.4. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algıları ve İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması....74
6. SONUÇ VE ÖNERİLER....78
KAYNAKLAR....81
FORMLAR....106
Ek 1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu....107
Ek 2: Bilgi Formu....109
Ek 3: Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği....112
Ek 4: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği....113
ETİK KURUL KARARI....114
Ek 5: Etik Kurul Kararı....115
Ek 6: Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği Kullanım İzni....116
Ek 7: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Kullanım İzni....117
Ek 8: İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne Bağlı Kurumların Araştırma İzin Yazıları....118
İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI....128
ÖZGEÇMİŞ....129

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2-2-4-1:Yüz yüze eğitim ve internet tabanlı uzaktan eğitim ortamının karşılaştırılması 23
Tablo 2-2-4-2-1:Senkron ve asenkron uzaktan eğitim modellerinin avantaj ve zorlukları 24
Tablo 2-3-1-1:Motivasyonda kapsam teorileri 29
Tablo 2-3-1-2:Motivasyonda süreç teorileri 30
Tablo 4-1-1:Hemşirelerin kişisel özellikleri (N=703) 43
Tablo 4-1-2:Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=703) 44
Tablo 4-2-1:Ölçeklerin örneklemdeki güvenirliklerine ilişkin bulgular (N=703) 46
Tablo 4-3-1:Hemşirelerin ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (N=703) 46
Tablo 4-4-1:Hemşirelerin ölçeklerden aldıkları normal dağılım puanları (N=703) 48
Tablo 4-5-1:Hemşirelerin ölçeklerden ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların kişisel özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703) 49
Tablo 4-5-2:Hemşirelerin ölçeklerden ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703) 51
Tablo 4-6-1:Hemşirelerin ölçek puanlarının korelasyonuna ilişkin bulgular 59

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2-1-6-1:Hizmet içi eğitim süreci aşamaları 13
Şekil 4-4-1: HİEYAÖ'i için normal dağılım grafiği 47
Şekil 4-4-2: HİMÖ'i için normal dağılım grafiği 48

SEMBOLLER / KISALTMALAR LİSTESİ

AACN : Amerikan Hemşirelik Akreditasyon Birliği

ANA : Amerikan Hemşireler Birliği

ANCC : Amerikan Hemşireleri Kredilendirme Merkezi

EAH : Eğitim ve Araştırma Hastanesi

HES : Hastane Eğitim Sistemi

HİEYAÖ : Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği

HİMÖ : Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği

JCAHO : Sağlık Kuruluşlarının Akreditasyonuna İlişkin Ortak Komisyonu

JCI : Uluslararası Ortak Komisyon

ICN : Uluslararası Hemşireler Konseyi

ICNM : Uluslararası Hemşire Göç Merkezi

NLN : Ulusal Hemşirelik Birliği

ORT : Ortalama

SS : Standart Sapma

YÖK : Yükseköğretim Kurumlarında

USES : Uzaktan Eğitim Sistemi

WCEA : Dünya Sürekli Eğitim İttifakı

WHO : Dünya Sağlık Örgütü

α : Cronbach's Alpa İç Tutarlılık Katsayısı

ÖZET

Akgöz, S. (2021). Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Eğitim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Araştırma, hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini; İstanbul Avrupa yakasında uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini sürdüren köklü eğitim-araştırma ve devlet hastanelerinde çalışan hemşireler, örneklemini ise evren sayısı bilinen örnekleme hesabıyla hesaplanan evreni temsil gücüne sahip 703 hemşire oluşturmuştur. Veriler; "Bilgi Formu", "Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği" ve "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" ile toplanmıştır. Veriler; IBM SPSS Statistics 26 programında analiz yöntemleri kullanılarak %95'lik güven aralığında, $p<0.05$ istatiksel anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerin yaş ortalamaları 31,42±7,46, çoğunluğu kadın (%86,5) ve lisans mezunudur (%74,3). Çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu hem uzaktan hem yüz yüze hizmet içi eğitim etkinliklerine daha önce katılmışlardır. Çalışmaya katılan hemşirelerin ölçek toplam puan ortalamaları "Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği"nden 3,21±,97, "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği"nden 59,98±10,01'dir. Bu sonuçlara göre, hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarının ve iş motivasyonlarının ortalamanın üstünde olumlu olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyonları cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, kurum türü, çalışma yılı, kadro türü, çalışma şekli, çalıştığı birim, mesleği isteyerek seçme, çalıştığı birimi isteyerek seçme durumundan etkilenmektedir. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları, uzaktan ya da yüz yüze eğitim yöntem türünden etkilenmemektedir. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki zayıf, pozitif yönlü, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin hizmet içi eğitim etkinliklerinde yenilikçi öğretim yöntem ve materyallerinin kullanılmasının mesleki gelişimlerinin süreklilik kazanmasına ve iş motivasyonlarının yükselmesine yararı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Hizmet İçi Eğitim, İş Motivasyonu, Uzaktan Hizmet İçi Eğitim.

ABSTRACT

Akgöz, S. (2021). The Relationship between Nurses' Perceptions of Distance In-Service Training Activities and Job Motivations. Istanbul University-Cerrahpaşa Institute of Graduate Studies, Education in Nursing USA. Master Thesis. Istanbul.

This study aims to determine the relationship between nurses' perceptions of distance in-service training and job motivations. The study population consisted of nurses working in rooted education-research and state hospitals that continue distance in-service training activities on the European side of Istanbul, and the sample consisted of 703 nurses who have the power to represent the study population. Data were collected with the "Information Form", the "In-Service Training Perception Scale" and the "Nurse Job Motivation Scale". The data were evaluated with the IBM SPSS Statistics 26 program using analysis methods at a 95% confidence interval, and at a $p<0.05$ statistical significance level. The nurses' mean age was 31.42±7.46 years and most of them were women (86.5%) and high school graduates (74.3%). Most of the nurses had previously attended distance and face-to-face in-service training activities. The nurses' total mean scale scores were 3.21±.97 for the "In-Service Training Perception Scale" and 59.98±10.01 for the "Nurse Job Motivation Scale". This showed that the nurses' perception towards distance in-service training and job motivations were positively above the average. Nurses' perception towards distance in-service training and job motivations were affected by gender, marital status, education level, type of institution, work years, type of staff, way of working, unit, and choosing the profession and unit willingly. The nurses' perception towards distance in-service training were not affected by distance or face-to-face education methods. It was determined that there was a weak positive relationship and a statistically highly significant relationship between the nurses' perception towards distance in-service training activities and job motivations. It is thought that the use of innovative teaching methods and materials in in-service training activities will contribute to the continuity of professional development and to increase job motivations.

Key words: Nursing, In-Service Training, Job Motivation, Distance In-Service Training.

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Dünyadaki bilimsel, teknolojik, toplumsal ve bireysel alanlarda yaşanan gelişmeler günden güne hızla artmaktadır. Yaşanan gelişmeler karşısında bireylerin bilgi ve iletişim teknoloji kullanımlarının artması küreselleşmeye uyum sağlamak için oldukça gereklidir (Çiftçi 2019; Aydın 2014). Bu uyum sürecinin sağlanması ve sürekliliğin oluşturulması için bireylerde yaşam boyu eğitim etkinlikleri ile amaçlanan istendik bilgi, beceri, tutum ve davranışların kazandırılması gerekmektedir. Böylelikle bireyler içinde bulunduğu koşullar içerisinde mesleki yaşamlarının ve kültürel değerlerinin çatışmasız olması sağlanmaktadır. Yaşam boyu eğitimin zamana ve topluma uygun olması için özgün hedef ve yöntem oluşturma, yaş grubuna göre biçimlendirme yapma, tüm bireyleri kapsama, öğrenmenin devamlılığını sağlama, geniş çaplı materyal kullanma ve iletişim bağını kurma temel ilkeler olarak kabul edilmelidir. Bu kapsamda daha verimli ve gelişime uyum sağlayan bir toplum oluşturulacaktır (Samancı ve Ocakcı 2017 pp. 718; Kaya 2013 pp. 851; Lengrand 1975).

Bilgi çağı toplumları gelişmeler karşısında bilginin hızlı güncellenmesi ve paylaşımının hızlandırması sürecine ayak uydurabilmektedirler. Kurumlar da bu süreçte gereksinimlerini karşılamak, uyum yeteneklerine arttırmak için bireylerin eğitim gereksinimlerini ve gelişimlerini destekleyerek hizmet içi eğitim etkinlikleri ile devamlılıklarını sağlamaktadır (Bucak 2011; Çiftçi 2019). Etkin insangücünün sağlanmasını, bireyin mesleği ile ilgili uygulamaları sistematik yapmasını, değişikliklere hazırlamasını, oluşan ve olası hataların önlenmesini, etkili çözüm yolları bulunmasını, yetersizliklerin giderilmesini, kurum performansını ve verimliliğini amaçlayan kurumlarının bilginin gücünü destekleyerek hizmet içi eğitimi kullanmaları gerekli bir yöntemdir. Hizmet içi eğitim süreci doğru kullanılarak bireylerin mesleğe ve kuruma karşı olumlu duyguları gelişmektedir. Gelişen ve yetkinliği artan bireylerin kurumuna ve mesleğine olan motivasyonu artmaktadır. Artan motivasyonla kaliteli hizmetin, çevreye uyumun ve rekabetin oluşması sağlanmaktadır (Boella ve Turner 2012 pp. 7-10; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Bacak ve ark. 2016; Bucak 2011).

Hizmet içi eğitim, bireylerin mesleklerinde gelişim imkanlarını kullanması ve kazanımlarını arttırmasını sağlayan aşamalı bir süreçtir. Bu süreçte teknolojinin imkanları kullanılarak günümüzde kullanımı hızla artan uzaktan eğitim modellerinden

yararlanılmaya başlanmıştır. Uzaktan eğitim, farklı mekan ve zamandaki katılımcı, eğitmen ve eğitim materyallerini bilgi ve iletişim teknolojileri aracılığıyla buluşturan bir yöntemdir. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri çeşitli meslek gruplarında kullanılan etkili, verimli, fırsat eşitliği sağlayarak bireylerin eğitiminin önündeki engelleri ortadan kaldıran etkili bir yöntemdir (Elitaş 2018 pp. 90; Tufan 2018; Bilgin ve ark. 2007). Ülkemizdeki sağlık kurumlarında hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik yasal düzenlemeler ile hem kamu hem özel sektör için bireylerin çağın koşullarına uygun yetiştirilmesi ve uygun pozisyonlara hazırlanmasına yönelik düzenlenmeler bulunmaktadır. Bu kapsamda sağlık bakımının niteliği, hemşirelere yönelik gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinlikleri ile arttırabilirler. Kamu ve özel sağlık kurumları da kendi gereksinimleri doğrultusunda hazırladıkları web tasarımları ile hemşirelere yönelik uzaktan hizmet içi eğitim modelleri kullanmaya başlamaktadırlar. Hemşirelikle ilgili kurum ve kuruluşlar da (Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN), Amerikan Hemşireleri Kredilendirme Merkezi (ANCC), Amerikan Hemşireler Birliği (ANA), Ulusal Hemşirelik Birliği (NLN) ve Amerikan Hemşirelik Akreditasyon Birliği (AACN) hemşirelerin eğitiminde teknoloji kullanımının gerekliğini vurgulamaktadırlar (Serbest ve Ulupınar 2010; 657 Devlet Memurları Kanunu 1965 madde 214-220; T. C. Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği 2009; Kaya ve ark. 2014; Şenyuva 2011; 2015; Düğenci ve Yılmaz 2010; AACN 2014; ANCC 2010; ICN 2019; ANA 2017; http://www.nln.org/enterprise-development/nln-center-for-innovation-in-education-excellence Erişim 14.02.2021).

Motivasyon, bireylerin gereksinimlerini karşılamak ve amaca ulaşmak için yöneldiği davranışlarda onları güçlendiren istektir. Kurumlar açısından ise kurum amacının gerçekleştirilmesi, verimliliğini sağlanması, ekip kültürün oluşması ve iş performansını arttırılması için bireylerde gereken güdüdür (Koçel 2014, Gümüş ve Sezgin 2012). Hizmet içi eğitimin amacına ulaşması hemşirelerin motivasyonuna ve gereksinim duyulan bilgi, beceri, tutum ve davranışları oluşturacak nitelikte olmasına bağlıdır. Bu nedenle hemşireler sürekli eğitim etkinliklerine katılma, etkinliklerin önemine inanma, mesleki performanslarını geliştirme, rol ve sorumluklarını gerçekleştirme ve yeni davranışlar edinme konusunda istekli olmalıdır. Uzaktan veya yüz yüze sürdürülen hizmet içi eğitim etkinlikleri hemşirenin motivasyonunu ve mesleki becerisini olumlu yönde etkilemektedir (Şenyuva 2013a; Mahmutoğlu ve Perçin 2018).

Literatürde hizmet içi eğitim, uzaktan eğitim, motivasyon kavramlarını ayrı ele alan araştırmalar söz konusu iken hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algılarını ortaya koyan ve iş motivasyonları ile ilişkisini belirlemeye yönelik herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda hemşirelerin mesleklerindeki ulusal ve uluslararası değişiklikleri takip etmelerinde, eğitim etkinlikleri ile güncel ve yenilikçi mesleki gelişmeleri uygulamalarına yansıtmalarında iş motivasyonlarının destekleyici rolü de oldukça önemlidir. Elde edilecek sonuçların hemşirelerin sağlık bakım etkinliklerinin tüm aşamalarında mesleklerindeki gelişmeleri takip etmeleri, mesleki yeniliklerde öncü olmaları, mesleki gelişimlerini sağlamaları, bağımsız rollere sahip olmaları, sürekli eğitim etkinliklerinin kalitesini artırılması, hizmet içi eğitim etkinliklerinin farklı yöntemlerle çeşitlenmesi ve iş motivasyonunun desteklenmesi açısından oldukça önemlidir.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı

Sosyakültürel bir canlı olan insan, kendi kendini gerçekleştirmek ve toplumsal süreçlerini devam ettirebilmek için sürekli bir gelişim içerisindedir (Şenyuva 2017). Bu kapsamda dünyanın değişen ve gelişen yapısının bilgi toplumuna dönüşmesi ile kendi kendini gerçekleştirme isteği bireyleri sürekli eğitime yöneltmektedir. Bireylerin eğitim yaşamlarında edindikleri mesleki kazanımlarını geliştirebilmeleri, mesleki gelişmeleri takip edebilmeleri ve bilgilerini güncellemeleri için sürekli eğitim kaçınılmaz bir gereksinimdir. Sürekli eğitim gereksinimi, günümüzde bireylerin gelişimlerinin bir parçası olmasında ve nitelikli insan gücünün sağlanmasında eğitimin tüm boyutları ile ele alınan bir süreçtir. Bu kapsamda bireysel gelişim sağlanarak verimliliğin arttırılması, kurumların temel sorunlarının ortadan kaldırılması ve toplumsal gelişimin sağlanması amaçlanmaktadır (Dubin 1972; Kaya HE 2016; Tufan 2018 pp. 62; Sayılan 2005; Bilir 2005).

Pedler ve arkadaşlarının 20. yüzyılda ortaya çıkardığı "Öğrenen Örgütler" kavramı kurumların değişen koşullara uyum sağlamasında bireylerin gelişiminin desteklenmesi anlamına gelmektedir. Öğrenen örgütler, öğrenme davranışı ile kendilerini geliştirmeyi, değiştirmeyi ve çevrelerine uyumu sağlamaktır. Bu kapsamda hizmet içi eğitimle istenen bireyin öğrenmesi ile kurumun verimliliğinin sağlanmasıdır (Aydınlı 2005 pp. 94-96; Aydın 2014 pp. 4; Pearn ve ark. 1995, Kaynak: Aydın 2014 pp. 3).

Öğrenen örgüt modelinde Senge 1994 yılında 5 kural oluşturmuştur;

- Sistemsel düşünme ile ekip ruhu içerisinde kuruma bağlılığın güçlenmesi.
- Bireysel yetkinlik ile bireyin bilgi, beceri, tutum ve davranşlarının geliştirmesi.
- Örgüt halinde öğrenme ile öğrenmenin ekip işbirliğinde olması.
- Bilişsel modeller ile gelişen teknolojiye uygun öğrenmeler gerçekleştirmesi.

- Kurumun tüm paydaşları ile ortak amaca odaklanılmasıdır (Marquis ve Huston 2018 pp. 365).

Kurumların temel amaçlarına ulaşabilmeleri için, içinde bulundukları çağın şartlarına ve hızına uyum sağlamaları zorunluluk haline gelmiştir. Bu kapsamda hizmet içi eğitim yolu ile bireylerin mesleki gelişimlerinin ve iş motivasyonunun arttırılması, kurumların ise hizmet kalitesinin arttırılması ve maliyetinin azaltılması sağlanmaktadır (Bucak 2012 pp. 24; Aydın 2014).

Türk Dil Kurumu'na göre hizmet içi eğitim, bireylerin mesleki gelişimleri için iş başında yapılan eğitimdir. Hemşirelik Terimleri Sözlüğüne göre ise; bireylerin daha verimli olmasına yönelik mesleki gelişimlerinin arttırılmasına için kurum tarafından yapılan eğitim etkinliğidir (https://sozluk.gov.tr/ Erişim: 25.12.2020).

Taymaz'a göre hizmet içi eğitim, bir kurumda belirli bir işi yerine getirmekle görevli bireylerden istenen yükümlülüklerin yetkinlikle sağlanması için gerçekleştirilen eğitimlerdir. Bu eğitimler bireylerin mesleki kazanımlarını arttırmaktadır (Taymaz 1997 pp. 4).

Hizmet içi eğitim, hem kurumun hem de bireyin gelişimi için zamanın koşullarına uygun iş başında gösterilen bireysel ve mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışların yeniliklere uygun geliştirilmesi olarak kabul edilmektedir (Bucak 2012 pp. 24).

Hizmet içi eğitim, kurumların ürettiği ve sunduğu ürünlerde/hizmetlerde kalitenin ve verimliliğin en üst düzeye çıkarılması, görevlerin etkili uygulanması bununla beraber maddi olanaklarının ve teknolojinin tüm yönleriyle doğru yönetilmesi için bireylerin sahip oldukları yeterlilikleri geliştirirken mesleki gelişimlerinin de arttırılması için yapılan eğitimlerdir (Aytaç 2000; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Kaya 2013 pp. 850; Uşun 2004; Gürültü ve ark. 2020; Görmüş ve Kahya 2010).

Hemşireler için ise hizmet içi eğitim hemşirelerden beklenen mesleki rol ve sorumluluklara yönelik gerekli yetkinliliğin kazanılması, geliştirilmesi ve sürdürülmesi için tasarlanmış etkinliklerdir (ANA 2017).

Hizmet içi eğitim ile ilgili tanımlar incelendiğinde; tanımların temel noktasının bireylerin bireysel ve mesleki gelişimlerinin sürekliliğini sağlamak için sürdürülen sürekli etkinlikler olduğu görülmektedir. Nitelikli insangücünü yönetmek isteyen kurumlar sürekli eğitim kapsamında hizmet içi eğitim etkinliklerini kullanmaktadırlar. Böylelikle sürekli eğitim kurumsal ve mesleki boyutta önem kazanarak hizmetlerin sürekliliği sağlanmaktadır (Ünal ve ark. 2005; Sabuncuoğlu 2013; Aydın 2014 pp. 15; Aydın 2016 pp. 198; Gürültü ve ark. 2020; Yılmaz ve Düğenci 2010; Arıkboğa 2020).

2.1.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaçları

Kurumlar tüm süreçlerde olduğu gibi kendi misyonuna ve vizyonuna uygun hizmet içi eğitim amaçlarını oluşturmalı ve uygulamalıdır. Kurumlar hizmet içi eğitim için amaç belirlerken; belirlenecek amaçların aynı zamanda kurum amacı olarak benimsenmesine, istenilen davranışların tanımlanmış olmasına, bireyin yeteneklerine ve gereksinimine uygun olmasına, kurumun fiziki şartlarına ve gereksinimine uygun olmasına, kendi içerisinde tutarlı, gelişim ve değişimlere göre esnek yapıda olmasına dikkat etmelidirler (Çiftçi 2019 pp. 14-15; Taymaz 1997 pp. 4-6; Peker 2010; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Bucak 2012; Arıkboğa 2020).

Literatür incelendiğinde hizmet içi eğitim etkinliklerinin amaçları aşağıdaki başlıklarda toplanmaktadır:

- Kurum politika ve amaçlarının tüm bireyler tarafından benimsenmesini sağlamak,
- Bireylerin görevlerini güvenli ve yeterli biçimde uygulamasını sağlamak,
- Bilimsel ve teknolojik değişimlere ayak uydurulmasını sağlamak,
- Bireylerin motivasyonunu sağlamak,
- Hizmetlerin niteliğini ve kalite güvenliğini arttırmak,
- Bireyleri özlük hakları, görev, yetki ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek,
- Kuruma yeni başlayan bireylerin uyumunu sağlamak,
- Bireylerin yeteneklerini tanımak ve onları amaçlanan yönde geliştirmek,
- Kurumda etkili denetimi sağlamak,

- Kurumun verimliliğini ve maliyetin etkililiğini arttırmak,
- Kişilerarası iletişim ve etkileşimi arttırarak uygun çalışma ortamı oluşturmaktır (Taymaz 1997 pp. 4-6; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Sabuncuoğlu 2013).

Bir başka ifadeyle Aydın'a (2014) göre hizmet içi eğitim programlarının amaçları ise aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:

- Kurumda görev yapan tüm bireylerin kurum politikasını öğrenmesini ve benimsemesini sağlamak.
- Kurumun istediği iş çıktısında kalite standartlarını üst düzeyde tutmak.
- Bireylerin kuruma bağlılığını arttırarak çalışma ortamında olumlu duyguları pekiştirmek.
- Sürekli eğitim anlayışı benimsenerek eğitimin kazançlarını başarı olarak görmek.
- Kurumu içinde bulunduğu sektörde hizmet ve personel olarak talep edilen konuma getirmek (Aydın 2014 pp. 20).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na (1965) göre ise hizmet içi eğitim programlarının amaçları aşağıdaki gibi belirtilmektedir:

- Kurumun, kendi gereksinimi doğrultusunda bireyleri yetiştirerek onların verimliliğini arttırmak,
- Tüm bireylere yaşam boyu öğrenmeyi destekleyici imkanları sağlamak,
- Bireylerde var olan bilgi eksiklerini saptayarak eğitim açığını ve hizmette eksiklikleri gidermek,
- Kurumun uygun ve yetkin sayıda personele sahip olmasını sağlamaktır (657 Devlet Memurları Kanunu 1965).

Genel olarak hemşirelik hizmetlerinde hizmet içi eğitim etkinlikleri sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini artttırarak hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamaktadır. Bu kapsamda, kurumsal öğrenme kültürünün benimsetilmesi, mesleki gelişimin sağlanması, iş ve sosyal motivasyonun yükseltilmesi, hataların azaltılması, eksikliklerin ve hataların düzeltilmesi ile zamandan tasarruf sağlanması, olumlu ekip

ilişkisinin oluşması ve gereksinim duyulan kazanımların elde edilmesi hizmet içi eğitimin amaçlarındandır (Tınaz 2006 pp. 25; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Öztürk ve Savaşkan 2008; Bacak ve ark. 2016; Buğdaylı ve Akyürek 2017; Özpulat 2010).

2.1.2. Hizmet İçi Eğitimin Özellikleri

Literatür incelendiğinde; kurumların hizmet içi eğitim etkinliklerinin başarıya ulaşmasını sağlamak için bazı özelliklere dikkat etmeleri gerekmektedir. Bunlar:

- Kurumun misyon ve vizyonu doğrultusunda bir hizmet içi eğitim programı amaçlanmalı ve planlanmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programına katılım sağlayacak bireylerin gereksinimleri doğrultusunda uygun yöntem ve teknikler seçilmelidir.
- Hizmet içi eğitim için eğitim grupları bireylerin özelliklerine uygun şekilde sınıflandırılmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programı eğitim sonunda istenilen davranış değişikliğini oluşturacak ve bireylerin kendi yararına inandıracak özellikte olmalıdır.
- Hizmet içi eğitim programının bireylerin işbirliği ilkesini benimsemesi ve iletişimi arttıracak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.
- Yapılan hizmet içi eğitim sonrasında değerlendirmeler uzun ve kısa süreli olarak yapılmalı, eğitim tekrarı gereken durumlarda tekrar planlama sürecine başlanmalıdır (Taymaz 1997 pp. 12-13; Çiftçi 2019 pp. 25; Selimoğlu ve Yılmaz 2009).

2.1.3. Hizmet İçi Eğitimin Yararları

Hizmet içi eğitim etkinliklerinin iş performansına olan etkisi hem birey hem de kurum için olumlu sonuçlar oluşturmaktadır. Değişimler karşısında edinilen yeni beceriler eğitim yolu ile kazanılmakta, hatalar azaltılmakta ve etkili bir iş performansı oluşturulmakta, hizmetlerin kalitesi artırılmakta, böylelikle kurumun tüm paydaşları için memnuniyet artmakta, bireysel ve kurumsal gelişim sağlanmaktadır (Aguinis ve Kraiger 2009; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Bucak 2012; Aydın 2014).

Hizmet içi eğitimin sağladığı kurumsal yararları;

- Kurumların ekonomik olarak büyümesi ve gelişimi sağlanır.
- Kurumların çalışan devir hızı azalır.
- Kurumlarda yaşanan iş hataları azalır, standart kalite ölçütleri oluşur.
- Kurum içi iletişimde açıklık gelişir ve ortak amaçlar benimsenir.
- Kurumlarda sorunlara çözüm yolu aranırken yeniliklerden yararlanılır.
- Kurumun tüm paydaşlarında olumlu iş tutumu ve örgütsel bağlılık gelişir.
- Kurum performansının güçlenmesi ile kurumsal başarı gelişir şeklinde sıralanmaktadır.

Hizmet içi eğitimin sağladığı bireysel yararlar;

- Bireyler bireysel gelişime ve yaşam boyu öğrenmeye açık olur.
- Bireyler bilgi, beceri, tutum ve davranışlarında profesyonellik kazanır.
- Bireylerin hem içsel hem de dışsal motivasyonları artar.
- Bireylerin iş ortamına karşı duyduğu tedirginlik, huzursuzluk, stres ve gerginlik azalır.
- Bireylerin mesleği sevme, mesleğe bağlılık, iş doyumu ve saygı duyguları gelişir.
- Bireylerin kariyer planlarının gelişmesine katkı sağlar şeklinde sıralanmaktadır.

(Sims 1990, Kaynak: Aydın 2016 pp. 206-207; Aydın 2016; Bucak 2012 pp. 42-44; Çiftçi 2019 pp. 10-13; Öztürk ve Sancak 2007; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Jehanzeb ve Bashir 2013; Aguinis ve Kraiger 2009).

2.1.4. Hizmet İçi Eğitimin Sınırlılıkları

Kurumlarda hizmet içi eğitim programlarına katılımın tam sağlanamaması ve eğitim süreçlerini yerine getirmede sağlanan imkanların yetersiz olması hizmet içi

eğitimin amacına ulaşmasını engellemektedir. Hizmet içi eğitimin devlet eliyle zorunlu tutulması nedeniyle eğitim esnekliğinin sağlanamaması, bireylere yapılması gereken ekonomik desteğin yapılamaması eğitimin verimliliğini düşürmektedir (Öztürk ve Sancak 2007).

Hizmet içi eğitim sonucunda hedeflenen davranış değişikliğinin olması için eğitimin yeterli katılımcı ile uygulama imkanlarının sağlanarak sürekli olması gerekmektedir. Ancak kurumlarda bireylerin fazla sayıda olması, niteliklerine göre gruplandırma yapılamaması, mekansal ve çalışma saatlerinden dolayı esnek yapıda olmaması ve çok oturumlu eğitimlerin gerçekleştirilememesi eğitimin amacına ulaşmasında sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca bireylere eğitimin yararının ve amacının açıkça belirtilmemesi ve maddi ya da kariyer imkanı olarak etkisinin gösterilmemesi eğitime katılımı ve motivasyonu düşürmektedir (Çiftçi 2019 pp. 23-26; Bucak 2012).

2.1.5. Hizmet İçi Eğitim Türleri

Bireylerin eğitim gereksinimlerine ve özelliklerine göre kurumlar hizmet içi eğitim etkinlikleri hazırlamaktadır. Bu etkinlikler uygulama amaçlarına göre ve yapıldığı yere göre olmak üzere iki temel başlıkta toplanmaktadır (Taymaz 1997 pp. 8; Aydın 2014 pp. 26; Aydın 2016 pp. 208-210).

***Uygulama Amaçlarına Göre*;**

Oryantasyon eğitimi: Kuruma yeni başlayan bireyin kurumun fiziki yapısını, misyon ve vizyonunu, kendi görev tanımı ile ilgili yetki ve sorumluluklarını, kurumsal haklarını, çalışma koşullarını, kurumun beklentilerini, kariyer gelişimindeki evrelerini, kurum ve bölüm adaptasyonunu, hataların azaltılmasını ve olumlu sosyal ilişkiler kurulmasını sağlayan süresi ve sınırları belirli olan eğitimlerdir. Amaç, kuruma yeni başlayan bireyin kurumun istediği yeterliliklere ulaşarak verimli olmasını sağlamaktır (Taymaz 1997 pp. 8; Aydın 2014 pp. 26-31; Bucak 2012 pp. 106; Çiftçi 2019 pp. 19; Topaloğlu ve Sökmen 2003; Peker 2010; Sabuncuoğlu 2013). Kuruma ya da mesleğe yeni başlayan hemşireler için sağlık bakım kalitesinin arttırılması ve mesleki uyum için oldukça önemlidir.

Temel eğitim: Kurumun bireyden istediği görev sırasındaki bilgi, beceri, tutum ve davranışlar üzerine hatırlatma yapmak ve yeterlilik sağlamak için verdiği eğitimdir (Taymaz 1997 pp. 8-9; Parsons ve Rollyson 2012; Sabuncuoğlu 2013). Hemşirelere

yönelik meslek ile ilişkili temel eğitimler oryantasyon eğitimleri ile birlikte uygulanmaktadır.

Geliştirme eğitimi: Kurumun bireylerin meslekleri ile ilgili gelişmeler ve yeniliklere uyum sağlama yeteneğini, motivasyonunu artırmak ve mesleki gelişimini sağlamak için verilen güncellenme eğitimidir (Taymaz 1997 pp. 9; Peker 2010; Parsons ve Rollyson 2012). Örneğin; yoğun bakım hemşirelerine görev yaptıkları alandaki değişen ve gelişen bilgi, beceri, tutum ve davranışlar için yapılan eğitimlerdir.

Tamamlama eğitimi: Bireyin kurum içerisinde görev ya da bölüm değişikliği yapması sonucunda ondan beklenen yeni görev tanımı ile ilgili yeterliliklerin tamamlanması için verilen eğitimdir (Taymaz 1997 pp. 9; Peker 2010; Sabuncuoğlu 2013). Örneğin; acil servis hemşireliğinden onkoloji hemşireliğine görev değişimi yapan hemşirelere yönelik eğitimlerdir.

Yükseltme eğitimi: Bireylerin kurum içerisinde üst bir kadroya geçmesi halinde edinmesi gereken yetkinlikleri kazanması için yapılan eğitimdir. Bir başka ifade ile kurumun iş alanındaki değişiklik ya da kurumun değişik alanlardaki uzman personel ihtiyacını kurum içinden kısa sürede sağlamak ve gereken yeni görevin yeterliliklerini kazandırmak için yapılan eğitim türüdür (Taymaz 1997 pp. 9; Aydın 2014 pp. 32-33; Peker 2010; Bilgin ve ark. 2007). Örneğin; çocuk servisinde görev yapan hemşirenin çocuk servisi sorumlu hemşiresi olmasında pozisyonun gerekliliklerini ve sorumluluklarını sağlanması amacıyla yapılan eğitimlerdir.

Özel alan eğitimi: Kurumlar içerisinde özellikli alan olarak önem taşıyan alanlarda bireylerin yetiştirilmesi için gerçekleştirilen eğitimlerdir (Taymaz 1997 pp. 9). Hastanede bulunan diyaliz, yoğun bakım, nutrisyon, ameliyathane, triyaj, enfeksiyon vb. alanları için kurum içi ya da kurum dışı yapılan eğitimlerdir.

***Yapıldığı Yere Göre*;**

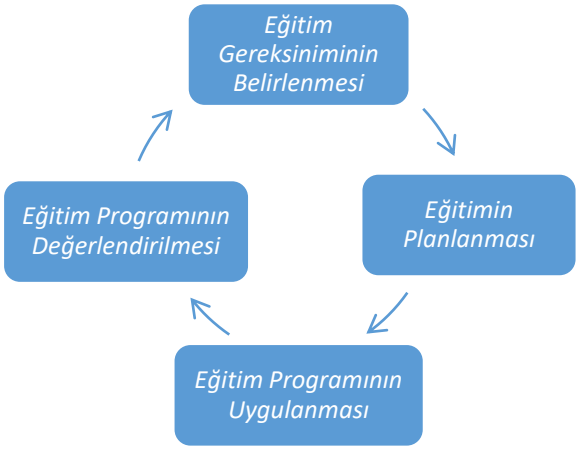
İş başında eğitim: Bireylerin çalışmaya başladıkları kurumlarda belirlenen özel eğitimciler tarafından ya da çalışılan bölüm içerisinde mesleki bilgi ve becerisine güvenilen, eğitim için görevlendirilmiş deneyimli bireyler tarafından eğitilmesidir. Bireyler normal çalışma alanlarında gözlemlenir, etkin ve anında geri bildirimler verilerek çok yönlü eğitim süreci uygulanır. Bu eğitimlerde önemli olan eğitimler sırasında eğitim süreçlerine dikkat edilerek eğitimci seçiminin iyi yapılması, eğitilen

bireyin uygulama yapmasına ve geri bildirim vermesine fırsat ve zaman tanıması, gerçek iş hayatında kullanılacak araç ve gerçeklerin kullanılmasıdır. Kurumların kullandıkları intörn eğitimi, mentorluk programı, modelleme programı, koçluk programı, iş öğretme eğitimi, iş rotasyonu, çalışan izleme programı, iş değiştirme eğitimi bu türde eğitimlere örnek gösterilebilmektedir (Schuler 1998, Kaynak: Aydın 2014 pp. 33-38; Aydın 2014; Bucak 2012 pp. 90-117; Parsons ve Rollyson 2012; Sabuncuoğlu 2013).

İş dışında eğitim: Kurum dışında ya da çalışma saatleri dışında yapılması planlanan ve uygulanan kurumun kendi eğitim programı ya da kurum dışı eğitim olanaklarının sağlanması ile yapılan hizmet içi eğitimlerdir. Bu eğitimler kurumun maddi desteği ile bireylerin benzer kurumlardaki işleyişi yada daha üst bir kurumdan alınan yeni kazanımları elde etmesi için yapılmaktadır. Yüz yüze, senkronize ve asenkronize uzaktan eğitim programları ya da bu iki yaklaşımın ortak kullanıldığı harmanlanmış eğitim modelleri bu hizmet içi eğitim türünde kullanılmaktadır (Aydın 2014 pp. 39-41; Aydın 2016 pp. 208-210; Bucak 2012 pp. 117-132; Peker 2010; Sabuncuoğlu 2013).

2.1.6. Hizmet İçi Eğitim Süreci

Hizmet içi eğitim sürecinin tüm basamaklarının kurum amaçları doğrultusunda tamamlanması, eğitim sonrasında kazanımların kıyaslanabilir ve geliştirilebilir olması açısından gerekmektedir. Ayrıca kurumlar hizmet içi eğitim sürecini yönetirken sürecin sürekli, kapsamlı ve uygun olmasına, bireylerin istekliliğine, katılmasına ve özendirici ortam oluşturmasına dikkat etmelidir (Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Bucak 2012 pp. 49). Hizmet içi eğitim sürecinin aşamaları (Şekil 2.1.6.1) literatür doğrultusunda aşağıdaki gibi açıklanmaktadır (Çiftçi 2019 pp.15-18; Aydın 2014 pp.73-194; Bucak 2012 pp.50-153);



Şekil 2-1-6-1: Hizmet içi eğitim süreci aşamaları

* Şekil araştırmacı tarafından literatür temel alınarak geliştirilmiştir.

Eğitim gereksiniminin belirlenmesi: Bireylerin bir iş ya da görev için sahip olması gereken bilgi ve beceri düzeyleri ile sahip oldukları bilgi ve beceri düzeyleri arasındaki farkın belirlenerek önceliklere karar verildiği aşamadır. Böylece eğitim gereksinimleri belirlenerek bireylerin karar verme ve bireysel yeterliliklerinin kazanılması amaçlanmaktadır. Gereksinim belirlemek için kurumlar kayıtlardan, raporlardan, yönetmeliklerden, toplumsal göstergelerden, toplantılardan, görüşmelerden, gözlemlerden ya da değerlendirme yöntemlerinden (birebir görüşme, odak grup görüşmeleri, anket formu, kontrol listeleri, iş raporları, sözel testler, delphi tekniği vb.) yararlanmaktadır. Yararlanılan bu yöntemler tüm kurumu kapsayıcı nitelikte olmalıdır. Bunun sonucunda ilgili görev tanımları ve bu görevlerin gereklilikleri belirlenir, iş analizleri yapılır, bireylerde bulunan yeterlilikler ve istenen yeterlilikler açık bir biçimde belirlenir (Taymaz 1997 pp. 23-43; Aydın 2014 pp. 73-94; Tınaz 2006 pp. 26; Bilgin ve ark. 2007; Parsons ve Rollyson 2012; Sabuncuoğlu 2013; Peker 2010; Çiftçi 2019; Arıkboğa 2020).

Eğitimin planlanması: Hizmet içi eğitimin uygulanmasından önce planlama yapmak eğitimin amacına ulaşmasında, bilimsel yöntemler geliştirilmesinde ve başarının sağlanmasında önemli bir yere sahiptir. Planlamanın, gereksinim analizi yapıldıktan sonra amaç, hedef, içerik, öğretim yöntem ve teknikleri, öğretim materyalleri, değerlendirme yöntemleri, eğitim için ayrılan süre, kurumun vizyon ve misyonu gibi bileşenler göz önüne alınarak yapılması gerekmektedir. Bunun için planlamanın kurumun hizmet içi eğitim politikası ile uyuşması ve planların yazılı biçimde oluşturulması gerekmektedir. Bu aşamada ise yetişkin eğitimi ilkeleri temel

alınarak planın işlevselliğine, gerçekçiliğine, sürekliliğine, esnekliğine, tutarlılığına dikkat edilmelidir (Taymaz 1997 pp. 45-68; Aydın 2014 pp. 74-104; Bucak 2012 pp. 67; Bilgin ve ark. 2007; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Çiftçi 2019; Arıkboğa 2020; Sabuncuoğlu 2013).

Eğitim programının uygulanması: Hizmet içi eğitimin uygulanması sürecinde yetişkin eğitimine uygun öğretim yöntemlerinin ve materyallerin kullanılması, etkili ve verimli eğitim ortamının sağlanması, konu içeriğine uygun yetkinlikte eğitimcinin belirlenmesine dikkat edilmelidir. Eğitimin uygulanması sırasında etkin katılım sağlanmalı, eğitim sürecine katılanların soru sormalarına, kendi düşüncelerini ifade etmelerine fırsat verilmelidir. Uygulamada birden fazla yöntem seçimi yapmak farklı öğrenme alanlarının desteklenmesini ve bütüncül yaklaşımı sağlamaktadır (Taymaz 1997, pp. 109-160; Aydın 2014 pp. 106-174; Tüzün 2005 pp. 146; Bilgin ve ark. 2007; Parsons ve Rollyson 2012; Çiftçi 2019; Sabuncuoğlu 2013).

Eğitim programının değerlendirilmesi: Öğrenme hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığının, eğitimin etkinliğinin, öğretim yöntem ve materyallerinin değerlendirildiği, gerektiğinde yeniden düzenlendiği aşamadır. Tüm süreçleri tamamlanan hizmet içi eğitimin sonucunda amaçlanan kazanımlar ile oluşan kazanımlar arasında farkı belirlemek için değerlendirme yapılmaktadır. Değerlendirmeler de yazılı ya da sözlü farklı yöntemler kullanılarak (ön, ara, son, tekrar, izleme vb.) objektiflik sağlanmaktadır. Bu şekilde hem eğitim programının hem de bireylerin değerlendirilmesinin sürekli olarak yapılması ve kayıt altına alınması gerekmektedir (Taymaz 1997 pp. 161-191; Aydın 2014 pp. 176-194; Bucak 2012 pp. 133; Çiftçi 2019; Aguinis ve Kraiger 2009; Sabuncuoğlu 2013).

2.1.7. Hemşirelikte Hizmet İçi Eğitim

21. yüzyılda yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, hemşirelerin rollerinin sürdürülmesinin ve geliştirilmesinin önemini arttırmaktadır. Hemşirelerin mesleki ilerlemeleri takip etmesi ve profesyonel rollerini gerçekleştirmesi; bakım, eğitim ve uygulamalarında otonomi sahibi olmasını sağlamaktadır. Bu kapsamda hemşirelerin sağlıklı/hasta bireylere, topluma ve meslektaşlarına yönelik gerçekleştirdiği eğitim etkinlikleri (sağlık eğitimi, hasta eğitimi ve hizmet içi eğitimler vb.) hemşirenin eğitimci rolü kapsamında ele alınmaktadır. Hemşirelerin aldığı temel mesleki eğitimin yanı sıra bilginin sürekli değişmesi, mesleki alanındaki bilgilerinin bilimsel ve teknolojik

gelişmeler ışığında yenilenmesi, öğrenme-öğretme sürecinde kazanılan bilgilerin hatırlatılması gereksinimi gibi nedenler hemşirelerin sürekli eğitim etkinliklerine katılmasının önemini ortaya koymaktadır. (ICN 2010; Selimoğlu ve Yılmaz 2009; Çiftçi 2019 pp. 10; Taylan ve ark. 2012; Kaya H 2016).

Sağlık bakım hizmetinde sürekli eğitimin ve hizmet içi eğitimin önemini benimseyen hemşirelerin yer alması, bakım standartlarının yükseltilmesi ve yeniliklerin uygulanması bakımda kalitenin artmasını sağlayacaktır. Bu kapsamda hizmet içi eğitim günümüz bilgi çağında hemşireler için yaşamsal önem taşımaktadır. Bu eğitimlerin yaygınlaştırılması ile sağlık bakım hizmetlerinin güçlenmesine, hemşirelerin ise bireysel ve mesleki gelişimlerine, kariyer gelişimlerine ve iş motivasyonlarına olumlu etkiler sağlayacaktır (Şenyuva 2013b; Crisp ve ark. 2008 pp. 689-690).

Uluslararası hemşirelik kuruluşları (ICN, ANA, AACN vb.) hemşirelerin güncel mesleki bilgi ve becerilerini toplumun gereksinimlerine göre en iyi şekilde kullanabilmeleri ve uygulayabilmeleri için hizmet içi eğitimin gerekliliğini savunmaktadır (ICN 2019; AACN 2014; ANA 2017; AACN 2020). Sağlık Kuruluşlarının Akreditasyonuna İlişkin Ortak Komisyonu'nun (JCAHO) ve Uluslararası Ortak Komisyon (JCI) akreditasyon standartlarının amacı, hemşirelerin ve diğer sağlık personellerinin mesleki yeterliliklerine, eğitimlerine ve yeteneklerine önem vermek ve sağlık hizmetlerinin en üst standartlarında olmasını sağlamaktadır. Uluslararası Hemşire Göç Merkezi'nin **(**ICNM) (2018) hemşirelerin iş gücünün korunmasını, hizmet içi eğitim etkinliklerine önem verilmesini ve iş motivasyonlarının yükseltilmesini vurgulandığı hemşire iş gücü kaybına ilişkin raporuna göre;

- Son zamanlarda Avrupa ülkelerinde yapılan çalışmaların ve yayınlanan derlemelerin ortak özellikleri arasında hemşirelerin iş memnuniyetsizliklerin temel sebepleri eğitime erişim imkânlarının, mesleki eğitim ve kariyer gelişim olanaklarının yetersizliği gösterilmiştir. Bu kapsamda hemşire iş gücünün korunmasına yönelik Dünya Sağlık Örgütü de (WHO) temel kriter olarak eğitimi desteklemektedir.
- AACN (2020) tarafından akredite edilen mıknatıs hastanelerinin temel özellikleri arasında hemşirelerin etkili ve kaliteli bakım verebilmesi için uygun çalışma ortamına, kariyer fırsatlarına ve hizmet içi eğitime önem vermelerinin gerekli olduğu bildirilmiştir (AACN 2020; ICNM 2018; Shi 2007).

Hemşirelerin hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik rollerini gerçekleştirmesi için oluşturulan ulusal politikalara ve gelişmelere bakıldığında;

657 Devlet Memurları Kanunu (1965) bireylerin kariyer gelişimi sağlanması ve verimliliğin arttırılması için hizmet içi eğitimlerin yürütülmesini öngörmektedir. Kanuna göre, hizmet içi eğitim sürecinin yürütülmesi için kurumlarda eğitim birimlerin oluşturulması, eğitim gereksinimlerini belirleyip kurum içi ve dışı eğitim programları düzenlenmesi gerekmektedir. Kanun kapsamına alınan Devlet Memurları Genel Eğitim Planı ile de hizmet içi eğitim programının kurumlarda sistematik ve amaçlı yönetilmesin ile hizmet sürecinin devamlılığının sağlanmasını, kamu kurumlarında verimliliğin arttırılmasını ve eğitimin bir bütün olarak gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır (657 Devlet Memurları Kanunu 1965 madde 214-220; Peker 2010).

Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2001 yılında Hizmet İçi Eğitim Genelgesi hizmet içi eğitimin bireylere zorunlu olması kapsamında hastaneler ile il sağlık müdürlüğü koodinasyonunun sağlanması için hizmet içi eğitim birimlerinin ve görevlilerinin belirlenmesi istenmektedir. Bu kapsamda;

- İl Sağlık Müdürü bünyesinde Eğitim Şubesinde ve kurumların eğitim birimlerinde; hizmet içi eğitim etkinlik sürecinin uygulanması ve sürekli gelişimin sağlaması için hizmet içi eğitim yetkilileri hemşirelik mesleği üyesi, en az beş yıl mesleki deneyimli ve eğitim becerilerine yönelik sertifikası olan bir hemşirenin (hemşirelik alanında lisansüstü eğitime sahip olması tercih sebebi) olması gereklidir.
- Eğitim hemşiresi unvanlı kişilerin kurumunda uzun süre görev yapacak hemşirelerden seçilmesi, hizmet içi eğitim hizmetleri dışında zorunlu olmadıkça ek bir görev verilmemesi ve uygun çalışma ortamı sağlanması gerektiği belirtilmiştir (Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2001).

Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği (2009), hemşirelerin hizmet içi eğitim sürecinin ve etkinliklerinin yürütmesinde yasal dayanak oluşturarak bir rehber niteliği taşımaktadır (Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği 2009).

2010 yılında Resmi Gazetede yayınlanan Hemşirelik Yönetmeliği'ne göre "Hemşirelik Hizmetlerinin Yönetimi ve Organizasyonu" kapsamında hizmet içi eğitim süreci; hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimine yönelik etkinlikler şeklinde desteklenmektedir. 2011 yılında Resmi Gazetede yayınlanan Sağlık Bakanlığı Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik kapsamında ise hemşirelerin eğitim hemşiresi ile iş birliği yaparak hemşireliğin farklı uzmanlık alanlarında hizmet içi eğitim sürecini gerçekleştirmesine yönelik görev, yetki ve sorumluluklarının bulunduğu belirtilmektedir (Hemşirelik Yönetmeliği 2010; Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 2011).

Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü 2020 yılı Hastane Kalite Standartlarını göre uyum eğitimlerinin yapılması, hemşirelere yönelik hizmet içi eğitim sürecinin planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi kapsamında tüm süreçlerin plan dahilinde ayrıntılı yer alması hizmet içi eğitimin kriterleri içerisindedir (SKS-6 Hastane 2020).

Hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerini güncel bilgileri takip ederek sağlamalarında hizmet içi eğitimler önemli yere sahiptir. Hemşirelikte hizmet içi eğitimin gerekliliği ve önemi ilgili yasa ve yönetmelikler ile güvence altına alınmıştır. Böylelikle hemşirelikte hizmet içi eğitimin birey ve toplumun sağlığının yükseltilmesinde, koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmetlerinin güçlenmesinde ve hemşirelerin eğitimci rollerinin profesyonelleşmesinde gerekliliği görülmektedir (Aydın ve ark. 2017; Visser ve Wysmans 2010; Zaybak 2018; Öztürk ve Seyhan, 2005; Şen ve ark. 2013).

2.2. Uzaktan Eğitim Kavramı

Teknolojinin zamansal ve fiziksel boyutlarda oluşturduğu değişimler, öğretim yaklaşımlarını, yöntemlerini ve materyallerini doğrudan etkilemektedir. Bu değişimler bilgi ve iletişim teknolojilerinin gücünü arttırarak öğretim yöntem ve materyallerinin çeşitliliğini sağlamıştır. Bilgisayar teknolojilerinin gelişmesi, bilginin sürekli ve hızla değişmesi ile bireylerin farklı öğretim yaklaşımlarını bireysel ve mesleki yaşamlarında kullanmaları ve bu değişimlere uyum sağlamaları gereklilik kazanmıştır (Elitaş 2018 pp. 85-119; Şentürk 2008; Taşocak ve ark. 2014).

Uzaktan eğitim, birey ile eğitimcinin farklı ortamlarda eğitim sürecini yürüttükleri, eğitimin bireysel, esnek ve bağımsız olmasının sağlanması ile eğitim

sürecinde teknoloji temelli materyal ve yöntemlerin kullanıldığı, iletişim teknolojisi ile etkileşim kurulduğu planlı eğitim etkinlikleridir. Bu kapsamda uzaktan eğitim, öğretim ve öğrenme kavramlarını kapsayan bir kavramdır (Gürer 2019; Tufan 2018 pp. 96-97; Uşun 2006 pp. 6-13; Yamamoto ve Altun 2020).

Yükseköğretim Kurumlarında (YÖK) Uzaktan Öğretime İlişkin Usul ve Esaslar Yönetmeliğine (2014) göre uzaktan eğitim, eğitim programlarının bilgi ve iletişim teknolojileri temelli planlandığı ve uyguladığı, birey ile eğitimci arasında iletişimin ayrı ortamda aynı zamanlı ya da ayrı zamanlı yürütülmesidir (YÖK 2014, Değişiklik: 2020).

Uzaktan eğitim ile ilgili tanımlar incelendiğinde; öğretim teknolojileri ile sosyoekonomik sınırlılıkların, mesafenin, zamanın ortadan kalkması, geniş kitlelere ulaşmanın kolaylaşması, bireylerarası eşitliğin sağlanması, her yaştan bireye kolay erişim sağlayan ve bireylerin geresinimleri, yetenekleri doğrultusunda çeşitlendirilebilen öğretim yaklaşımı olduğu söylenebilir (Tufan 2018 pp. 95-100; Elitaş, 2018 pp. 86-96; Güler 2017; Siri ve Rui 2015; Moore ve Kearsley 2011; Kırık 2014; Koloğlu ve ark. 2016).

Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi incelendiğinde; uzaktan eğitimin planlı eğitim etkinlikleri yerine daha çok kitle iletişim yöntemi olarak başlandığı görülmektedir. Mektup aracılığı ile başlayan uzaktan eğitim süreci 1930'lu yıllara kadar uygulanmıştır. İşitsel ve görsel teknolojinin artması ile ilk eğitsel radyo ve televizyon yayını eğitimde kullanılmaya başlamıştır. Kitle iletişim araçları ile bireylerin ulaşılabilirliği artmış ve gelecekteki anlayış biçimlerine zemin hazırlanmıştır. 1970 yılında açık üniversitelerin kurulması ile radyo ve televizyonun eğitim ve öğretimde planlı ve sistematik biçimde kullanılması başlamıştır. Uydu teknolojilerinin 1980'li yıllarda artması ile eş zamanlı ve çift yönlü etkileşim dönemi başlamıştır. 1990'lı yıllardan itibaren hızla gelişen internet teknolojileri ile bireylerin eğitiminde isteğine bağlı eş zamanlı ya da eş zamansız yöntemleri harmanlanmış şekilde kullanabildiği, bilginin saklanabilindiği, geri getirilebilindiği ve yüz yüze eğitime göre daha ekonomik olduğu bir dönem başlamıştır. Web tabanlı eğitim dönemi olarak da adlandırılan bu dönem teknolojiyi ve etkileşimi temel alarak uzaktan eğitime yeni bir boyut kazandırmış ve hızla kullanımı artmıştır. Web tabanlı eğitim teknolojilerinde bilgisayar, multimedya, mobil iletişim, video konferans, sanal ortamlar, çoklu ortam, etkileşimli medya vb. araçlar ile her türlü görsel ve işitsel imkan sağlanmakta, bireylerin eş zamanlı ya da eş zamansız etkileşimi

desteklenmektedir. (Tufan 2018 pp. 99-110; Elitaş 2018 pp. 90-138; Gürer 2019; Çoban 2012; Anderson ve Simpson 2012; Bozkurt 2017; Moore ve Kearsly 2011 pp. 40-42; Yarmohammadian ve ark. 2011; Yamamoto ve Altun 2020; Kırık 2014).

Simonson ve Seepersaud'a (2019) göre uzaktan eğitimin dört ana özelliği aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Kurumlar tarafından planlama yapılması ve yürütülmesi,
- Eğitimci-birey arası uzaklığın olması,
- Eğitimci ve birey arasında iletişimin esas olması ve bileşenler arası etkileşimi desteyecek tasarımın olması,
- Uygulamada teknolojinin kullanılmasıdır (Simonson ve Seepersaud 2019).

2.2.1. Uzaktan Eğitim Sürecinde Kullanılan Kuramlar

Kuramlar, bireylerin uygulamalarının ve araştırmalarının incelenmesini ve bilim ile uygulamalar arası ilişki kurulmasını sağlar. Uzaktan eğitimin ortaya çıkışı ile bireylerin uzaktan eğitim ilkelerini ve yararlarını kavramalarında kuramlar önemli bir araçtır. (Gürer 2019 pp. 15; Garrision 2000). Uzaktan eğitimde kullanılan kuramlar aşağıdaki gibi incelenmektedir:

Öğretimin Sanayileştirilmesi Kuramı: 1960'larda Otto Peters tarafından tasarlanmaya başlanan kuram, eğitimde sanayileşme gelişmelerinin benimsenerek teknik bileşenlerin uzaktan eğitime uyumunun sağlanmasıdır (Garrision 2000; Gürer 2019 pp. 19-21; Simonson ve ark. 1999; Moore ve Kearsley 2011).

Andragoji Kuramı: 1970'li yıllarda Malcolm Knowles tarafından andragoji kavramı geliştirilmiştir. Bu kuram, uzaktan eğitimin yetişkin eğitim uygulamaları kullanımında yetişkinlerin özellikleri ve yetişkinlere özgü eğitim süreçlerini kapsamaktadır (Gürer 2019 pp. 22-23; Tufan 2018 pp. 61-64).

Bağımsız Çalışma Kuramı ve Etkileşim Uzaklığı Kuramı: 1972 yılında Michael Moore tarafından ortaya koyulan kuram uzaktan eğitimin bileşenlerinin tam olarak tanınmasına yönelik oluşturulmuştur. Kurama göre, uzaktan eğitim eğitimci ve bireyler arasındaki etkileşimde boşluk olmasına neden olabilir. Bu boşluk durumunun iyi

yönetilmesi ile etkileşim sağlanmalıdır (Gürer 2019 pp. 17-19; Simonson ve ark. 1999; Moore ve Kearsley 2011).

Etkileşim ve İletişim Kuramı: 1980'li yıllarda Borje Holmberg tarafından "yönlendirici öğretici gelişmeler" kavramı ile kuramın temelleri atılmıştır. Kuram eğitimin etkililiğinde, bireylerin duygusal tutumlarını, işbirliğini ve teknolojik gelişmeleri kullanarak eğitimdeki iletişim süreçlerini (soru sorma, cevap verme, değerlendirme, geri bildirim verme vb.) ilişkilendirmektedir. Holmberg, kuramı 1995 yılında daha da genişleterek bireylerin meslek hayatlarında da uzaktan eğitimden yararlanmaları desteklenerek sürekli eğitim imkanına sahip olmaları gerektiğini ifade etmiştir (Garrision 2000; Gürer 2019 pp. 21-22; Simonson ve ark. 1999; Moore ve Kearsley 2011; Gökmen ve ark. 2016).

Bağımsız Çalışma Kuramı: 1981 yılında Charles Wedemeyer tarafından ortaya koyulan kuram uzaktan eğitimin yenilikçi bir kavram olduğu temeline dayanır. Birey eğitimi, istediği yerde ve zamanda, eğitimin sorumluluklarını üstlenerek, bağımsız olarak gerçekleştirir (Gürer 2019 pp. 16-17; Simonson ve ark. 1999; Moore ve Kearsley 2011).

Eşdeğerlik Kuramı: 1995 yılında Simonson tarafından ortaya koyulan kurama göre, uzaktan eğitime katılım sağlayan tüm bireylerin kendi aralarında eşitlik olması gereklidir. Eşdeğerlik kuramına göre, bireylerin eğitim birikimlerinin, eğitim gereksimlerinin ve eğitimden beklenen kazanımlarının uyumlu ve eşit olması uzaktan eğitimin sağlayacağı yararları arttıracaktır (Gürer 2019 pp. 24; Simonson ve ark. 1999; Gökmen ve ark. 2016).

Açık ve Uzaktan Öğrenme Kuramı: 1998 yılında Perraton tarafından ortaya koyulan kuram, yüz yüze eğitim ile ilgili olan kuramların iletişim teknolojileri ile birleştirilerek oluşturulduğu 14 maddelik ilkeleri kapsamaktadır. Bu ilkeler doğrultusunda kuram verimli, bireysel, etkileşimli ve bağımsız bir uzaktan eğitimin sağlanmasını savunmaktadır (Perraton 1988, Kaynak: Simonson ve ark. 1999; Gürer 2019).

2.2.2. Uzaktan Eğitimin Yararları

Literatür incelendiğinde uzaktan eğitimin bireylere ve topluma sağladığı yararlar aşağıdaki gibi sıralanmaktadır:

- Bireylere uygun yer ve zamanda kendi kendine öğrenme olanağı sağlar.
- Eğitim süreci aşamalarında esneklik ve çeşitlilik sağlar.
- Uygun alt yapı koşulları sağlandığında aynı anda daha fazla bireye daha düşük maliyetli eğitim imkanı sağlar.
- Çeşitli nedenlerden dolayı eğitime ulaşım sorunu yaşayan bireylere eğitim imkanı sağlar.
- Kurum içerisinde verilen hizmet içi eğitim ya da sertifika programlarında tercih edilmesi mesleki gelişimi ve sürdürülebilirliği arttırır.
- Bilgi ve iletişim teknolojisi ile eğitim ortamında, materyaller kullanımında ve değerlendirme yöntemlerinde hızlı güncellenebilirlik ve hızlı kaynak kullanımı sağlar.
- Toplumsal, ekonomik ve sosyal hayatın bilgi, teknoloji ve uygulama yeniliklerine karşı yaşam boyu, sürekli ve bağımsız öğrenmeyi destekler.
- Web tabanlı teknolojiler ile ulaşımsal ve erişimsel maliyet daha uygun hale gelerek daha zengin, etkili ve etkileşimli eğitim ortamı sağlar (Gürer 2019 pp. 6-7; Tufan 2018 pp. 127-129; Pozdnyakova ve Pozdnyakov 2017; Xing ve ark. 2018; Anderson ve Simpson 2012; Oermann 2015; Devran ve Elitaş 2017; Yılmaz ve Düğenci 2010).

2.2.3. Uzaktan Eğitimin Sınırlılıkları

Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmeler ile ülkeler bireylerin bulunduğu çağa uyum sağlamaları ve yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri için uzaktan eğitime önem vermektedirler. Bunu yaparken de özellikle gelişmiş ülkeler formal eğitim etkinliklerinin önündeki fiziki ve maddi engelleri ortadan kaldıran uzaktan eğitim etkinliklerinin yaygınlaştırılmasına ağırlık vermektedirler (Kırık 2014). Ancak uzaktan eğitimin yararlarının yanı sıra bazı sınırlılıkları da vardır. Bunlar:

- Eğitimin paydaşlarından birisinde oluşan teknik sorun eğitim sürecini kesintiye uğratır.
- Eğitimci ve bireyler arası etkileşimi sağlayan farklı modeller olsa da uzaktan eğitim sosyal etkileşimi azaltır.

- Eğitimcinin teknoloji okuryazarlığına sahip olmaması, öğretim tasarım ve materyallerine yönelik bilgi ve becerilerinin yetersiz olması eğitim sürecini olumsuz etkiler.
- Yazılımsal ve donanımsal materyallerin maliyetinin yüksek olması uzaktan eğitimi sınırlandırır.
- Eğitimle istenen bilişsel alan değişiklikleri kazandırılsa da duyuşsal ve psikomotor alan değişikliklerin kazandırılmasında etkisi az ya da hiç yoktur.
- Kendi kendine öğrenme ya da öz disiplin yeteneğine sahip olmayan bireyler için etkisi zayıftır.
- Yüz yüze eğitimde bireyleri etkileyen fiziksel eğitim ortamının uzaktan eğitimde değişmesi pekiştirmeleri güçleştirir.
- Yüz yüze eğitim alışkanlığına karşı uzaktan eğitime olumlu tutum geliştirilmesi zaman alır (Gürer 2019 pp. 8; Uşun 2006 pp. 20-21; Tufan 2018 pp. 129-132; Sung ve Mayer 2012; Oermann 2015; Devran ve Elitaş 2017).

2.2.4. Uzaktan Eğitimde Kullanılan Modeller

Yaşanılan dijital gelişim ve dönüşüm, eğitimde kullanılan görsel ve işitsel araçların yeniden yapılanmasını sağlayarak uzaktan eğitim modellerinin alt yapısında dönüşümler başlatmıştır. Özellikle taşınabilir (mobil) araçların gelişmesi, mobil internet olanaklarının artması, eğitim ortamlarının tasarlanması ile birlikte bireylere yüz yüze eğitim ortamından farklı kendi kendine öğrenme, işbirlikçi öğrenme becerilerine sahip olma, bağımsız mekanda ve zamanda bilgiye ulaşabilme ve bireyler arasındaki farklı etkileşim olanakları sağlamaktadır. Kırık (2014), yüz yüze ve internet tabanlı uzaktan eğitim ortamının karşılaştırılmasını tablo halinde vermektedir (Tablo 2.2.4.1). Uzaktan eğitim modellerinin etkili olması için eğitim konusuna ve gereksinimlere uygun farklı tasarlama modelleri oluşturulmaktadır (Elitaş 2018 pp. 130-138; Çiftçi 2018 pp. 16-31; Top 2019, pp. 45; Gökmen ve ark. 2016; Kırık 2014; Bozkurt 2020; Oermann 2015).

Tablo 2-2-4-1:Yüz yüze eğitim ve internet tabanlı uzaktan eğitim ortamının karşılaştırılması

Yüz Yüze Eğitim Ortamı	İnternet Tabanlı Eğitim Ortamı
Ders tabanlı	Tartışma tabanlı
Yapısal	Esnek
Amaca yönelik	Sonuca yönelik
Çoğunlukla eğitimci	Bağımsız birey
Geniş sınıflar	Küçük sınıflar
Eğitimci bilgi kaynağıdır	Eğitimci bilgiye yönlendirir

Kaynak: Kırık, A. M. (2014). Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki durumu. Marmara İletişim Dergisi, 21, 73-94. Erişim 15.01.2021, http://doi.org/10.17829/midr.20142110299.

2.2.4.1. Eş Zamansız (Asenkron) Uzaktan Eğitim Modeli

Eğitimde zaman ve mekandan bağımsız olarak bireyin eğitim süreçlerini gerçekleştirdiği eş zamansız (asenkron) eğitim modelidir. Eş zamansız eğitim modelinde (kayıtlı videolar, metinler, tartışma forumları vb.) sanal ortamların oluşturulduğu, fırsat eşitliği sağlama düşüncesi ile bilginin paylaşıldığı, bağımsız zaman anlayışına ve bireyin sürekli erişimine açık olduğu eğitim etkinliklerinde elektronik posta kullanarak geri bildirim verme esasına dayanan eğitim anlayışı vardır. Elektronik posta eş zamansız yapıya sahip olmasına rağmen durağan-hareketli görüntü, ses, metin, video, dosya paylaşımı gibi bir çok geri bildirim özelliğine sahiptir (Elitaş 2018 pp. 138; Çiftçi 2018; Top 2019 pp. 45-57; Uşun 2006 pp. 96; Tufan 2018 pp. 112; Moore ve Kearsley 2011; Bozkurt 2020).

2.2.4.2. Eş Zamanlı (Senkron) Uzaktan Eğitim Modeli

Eğitim sürecinde bireyler arası etkileşimin anında sağlandığı model eş zamanlı (senkron) eğitim modelidir. Eş zamanlı eğitim modelinde mekansal olarak birbirinden ayrı bireyler çift yönlü etkileşim ve anlık geri bildirim içinde işitsel, görsel ya da hem işitsel hem görsel öğelerin (çevrimiçi uygulamalar, çevrimiçi iletişim, canlı dersler,

webinarlar vb.) kullanılması ile etkileşim yetersizliğinin ortadan kaldırılmasına dayanır. Radyo, televizyon ve bilgisayar teknolojisinden sonra mobil cihazların gelişmesi ve yaygınlaşması ile eş zamanlı mobil uzaktan eğitim kavramı da gelişmiştir. Böylelikle kullanımı kolay, ucuz, taşınabilir, sosyal ağ uygulamaları ile uyumlu ve yüksek teknolojili mobil cihazlar ile sürekli eğitim imkanı sağlanmaktadır. Bıyıklı ve Özgür (2021) senkron ve asenkron uzaktan eğitim modellerinin karşılaştırılmasını tablo halinde vermektedir (Tablo 2.2.4.2.1) (Elitaş 2018 pp. 139-148; Çiftçi 2018 pp. 7-13; Uşun 2006 pp. 96; Tufan 2018 pp. 113; Sung ve Mayer, 2012; Moore ve Kearsley 2011; Bozkurt 2020).

Tablo 2-1-4-2-1: Senkron ve asenkron uzaktan eğitim modellerinin avantaj ve zorlukları

	Senkron	**Asenkron**
Avantajları	-Mekan bağımsızlığı sağlar. -Eğitimci ile katılımcı arasında anında çift yönlü etkileşim vardır.	-Mekan ve zaman bağımsızlığı sağlar. -Eğitime erişim herkese açıktır. -Eğitimde farklı bireysel özelliklere (utangaç, özgüvenli, başarılı, başarısız, vb.) uygundur.
Dezavantajları	-Eğitimin planlama aşaması zordur. -Eğitimde katılımcılar dağınık bir topluluk özelliği vardır.	-Eğitimde katılımcılar sanal ve dağınık bir topluluk özelliği vardır -Her eğitim konusu için uygun değildir. -Özyeterlilik ve özdisiplin gerektirir.

Kaynak: Bıyıklı, C. ve Özgür, A. O. (2021). Öğretmenlerin Covid-19 pandemi dönemindeki senkron uzaktan eğitim sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi, **7(1)**, 110-147. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1304972.

2.2.4.3. Harmanlanmış (Hibrit) Eğitim Modeli

Eğitimde yüz yüze eğitim ile eş zamanlı ve eş zamansız eğitim modellerinin bir arada kullanarak yeni bir eğitim modeli oluşturulmasıdır. Yüz yüze eğitimin ve uzaktan eğitimin güçlü özelliklerinin birleştirilmesi ile oluşturulmuş zengin bir öğrenme ortamıdır. Böylece yüz yüze ve uzaktan eğitimin sınırlılıkları ortadan kalkarak yararları

birleştirilir. Harmanlanmış (blended, hibrit) eğitim ile eğitimin konusuna uygun hangi teknolojinin ve modelin ağırlıklı kullanılacağı değişiklik gösterir. İlgili eğitim gereksinimi karşısında birey ve koşulların uygunluğuna göre dengeli materyal ve yöntem seçimi yapılır. Harmanlanmış eğitim modeli ile yüz yüze eğitim ile birlikte teknolojinin aktif kullanılmasında ve bireylerin eğitim gereksinimlerinin hızlı karşılanmasında uygulanabilir bir yaklaşım olarak düşünülmektedir (Aksoğan 2019; Graham 2006; Aydın 2014; Usta ve Mahiroğlu 2008; Ünsal 2012; Kurt 2017; Yıldırım 2020; Oermann 2015).

2.2.5. Hemşirelikte Uzaktan Hizmet İçi Eğitim

Geçmişten günümüze bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi ile uzaktan eğitimde kullanılan yöntem ve materyallerin değişim süreçleri sağlık kurumlarında sürdürülen hizmet içi eğitimlerine de yansımıştır. Uzaktan hizmet içi eğitimin yararlarını benimseyen sağlık kurumları çok sayıda sağlık çalışanına (hemşire, sağlık teknikeri, hekim, vb.) çalışma ortamından, zamanından ve yerinden bağımsız öğrenme fırsatı ve gelişim imkanı sunarak hizmet içi eğitimin maliyetini düşürmektedir. Kurumlar, uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini gerçekleştirirken hizmet içi eğitimin amaçlarına, öğrenme-öğretme sürecine, uzaktan eğitimin alt yapısına, tasarımına ve kurumun gereksinimlerine uygun olmasına dikkat etmelidir (Çiftçi 2019 pp. 33-57; Yılmaz ve Düğenci 2010; Aydın 2001; Kaya ve Aşçı 2008; Elitaş 2018 pp. 11-15; Herdman 2011). Bu kapsamda hemşirelikle ilgili meslek kuruluşları hemşirelerin mesleki gelişimlerini sürdürmesi ve mesleki profesyonelleşmelerinin artması için uzaktan eğitim modellerinin gerekli olduğu vurgusunu yapmaktadırlar (Şenyuva 2015). Uluslararası hemşirelik kuruluşlarının görüşleri incelendiğinde;

ICN'nin 1999 yılında yayınladığı rapora göre, hemşireliği yirmi yıl içerisinde etkileyecek olan değişimlerin başında; yaşam düzeninde, bilgi ve ağ teknolojilerinde, küresel, çevresel ve politik etkenlerde yaşanacak değişimler gelmektedir. Bu değişimler günümüzde hemşireliği ve hemşirelik eğitimini doğrudan etkileyerek pandemi vb. etkenlerle hızla hayata geçmeye başlamıştır (Bodur ve Kaya 2017). ICN (2020), hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerini sağlayarak hemşireliğin gelişimi ve ilerlemesi için bu değişimleri takip etmekte, hemşirelikteki yenilikleri desteklemektedir. Ayrıva ICN, Dünya Sürekli Eğitim İttifakı (WCEA) ile bir çok hizmet içi eğitim etkinliğini uzaktan ve mobil uygulamalarla hemşirelere sunmaktadır (ICN 2020).

AACN de, hemşirelikte klinik eksikliklerin giderilmesi, sağlık bakım kalitesinin ve kanıta dayalı uygulamaların arttırılması ve hemşireliğin gelişimi için uzaktan eğitim modellerinin hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılmasını desteklemektedir. COVID-19 pandemisi nedeniyle hemşirelikte birçok eğitim etkinliği (hizmet içi eğitimler, lisans eğitimi, lisansüstü eğitimi, sertifika programları, bilimsel kongreler vb.) uzaktan gerçekleşmektedir (AACN 2020; https://www.aacnnursing.org/CNL Erişim 02.02.2021).

ANCC, NLN ve ANA; teknolojiyi, hemşirelik eğitim ve uygulamalarının temeli olarak görmekte, klinik uygulamalara teknolojinin entegre edilmesi ve öğrenme-öğretme ortamlarında yeni teknolojik modellerin kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır (ANA 2015; ANCC 2010; http://www.nln.org/enterprise-development/nln-center-for-innovation-in-education-excellence Erişim 14.02.2021).

Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin ülkemizdeki gelişimine bakıldığında; T. C. Sağlık Bakanlığı'nın çalışmaları ve uygulamaları öne çıkmaktadır (Şenyuva 2012).

T. C. Sağlık Bakanlığı'nın Uzaktan Eğitim Sistemi (USES) adını verdiği uzaktan hizmet içi eğitimleri sağladığı sistem 2006 yılında kullanılmaya başlanmıştır. Bu eğitimlerin temel amacı, sağlık çalışanları arasında fırsat eşitliğinin ve zaman-mekan bağımsızlığının sağlanmasıdır. Eğitim paketleri hemşirelerin kendi kullanıcı hesaplarına yüklenmekte, görsel ve işitsel materyaller kullanılmakta, senkron ve asenkron eğitimler oluşturulmakta, eğitimlerle ile ilgili değerlendirmeler ve geri bildirimler alınmaktadır. Temel, hazırlayıcı, kişisel ve mesleki gelişim başlıklı eğitim programları oluşturulmuştur. Bu eğitimlerle sağlık çalışanlarının (hekim, hemşire, sağlık teknikeri vb.) yaşam boyu öğrenme sürecini yaşayarak benimsemeleri sağlanmaktadır (https://uses.saglik.gov.tr/ Erişim 15.02.2021). Bu sistemin yanı sıra İl Sağlık Müdürlükleri ve özel hastaneler de kendi hizmet içi eğitim gereksinimleri doğrultusunda uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri gerçekleştirmektedir. Bu kapsamda İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü İstanbul Anadolu Kuzey Kamu Hastaneler Birliği tarafından 2014-2015 yılları arasında Hastane Eğitim Sistemi (HES) uygulaması kullanılmaya başlanmıştır. Uygulama 2019 yılında İstanbul ili tüm kamu hastanelerinde kullanıma sunulmuştur. Hemşireler http://egitim.istanbulsaglik.gov.tr adresi ile sistemlerine giriş yaparak kendilerine tanımlanan temel hizmet içi eğitim etkinliklerine

(çalışan güvenliği, hasta güvenliği, enfeksiyon kontrolü ve önlenmesi, çalışan ve hasta hakları, iletişim, acil durum ve afet yönetimi, akılcı ilaç vb. konu başlıkları) ulaşmakta, öğrenme-öğretme süreci doğrultusunda eğitimlerini tamamlamaktadırlar. Böylelikle hemşireler çalışma saatlerinin dışında istedikleri zaman ve mekanda mobil teknolojileri kullanarak bireysel ve mesleki gelişimlerini sürdürmektedirler. Bu tür uygulamaların kullanımı ülke genelinde yaygınlaşmaktadır. Ayrıca 2020 yılı içerisinde yaşanan küresel COVID-19 pandemisinin beklenmeyen durum oluşturması eğitim alanında hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini sürdürmesinde itici güç olmuştur.

Hemşirelikte uzaktan hizmet içi eğitim ile ilgili literatür incelendiğinde, uzaktan eğitim etkinliklerinin ağırlıklı olarak lisans ve lisansüstü eğitim programlarında kullanıldığı; mezuniyet sonrası eğitim programlarında ve sağlık kurumlarının hizmet içi eğitim etkinliklerinde kullanılmaya başlandığı görülmektedir. Bu kapsamda hazırlanan uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin, hemşirelerin kaliteli bir sağlık bakım hizmeti sunması, güncel yaklaşımları takip etmesi, mesleki bilgilerini güncellemesi, bilimsel bilgiyi yorumlayıp kullanması ve sürekli eğitimi sağlaması açısından etkili olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri hemşirelere uygun yer ve zamanda kendi kendine öğrenme olanağı sağlayarak esneklik ve çeşitlilik getirmekte, çeşitli nedenlerden dolayı eğitime katılamayan hemşirelere mesleki gelişim imkanı sağlamaktadır. Web tabanlı teknolojiler ile gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinlikleri düşük maliyetli olmaları, eğitim ortamının, içeriğinin ve materyallerin hızlı güncellenebilir olmaları açısından önemlidir (Şenyuva 2012; 2013; Yüksekdağ 2015b; Odabaş 2004; Yüksekdağ ve Karaca 2017; Moore ve Kearsley 2011 pp. 57-67; Herdman 2011; Karaahmetoğlu ve ark. 2017; Öztürk ve ark. 2019).

2.3. Motivasyon Kavramı (Öğrenme Güdüsü)

Küreselleşen dünya ile birlikte kurumların bireyler üzerinde baskı kurarak iş gördürme kültürü, bireyleri isteklendirerek harekete geçirme kültürüne evrilmiştir. Bireylerin ve kurumların amaçlarını gerçekleştirebilmeleri için davranışlara yön veren temel unsur motivasyondur. Kurumlar en önemli kaynağı olan bireyleri etkin yönetmek için motivasyon kavramına önem vermekte bu sayede bireylerin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını daha iyi yansıtmalarını, mesleki doyum ve başarılarını arttırmalarını diğer

taraftan da kurumun verimliliğinin artmasını sağlamaktadırlar (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 4-5; Önen ve Kanayran 2015; Güney 2015 pp. 245).

Motivasyon, Latince harekete geçme anlamına gelen ‘movere’ kelimesinden türemiştir. Motivasyon bireyin kendi ya da kurum amacı farketmeksizin davranışlarının arzu, istek ve inançla harekete geçirilmesi ve bu hareketi devam ettiren gayretlerinin toplamıdır. Böylece duyguları tatmin edilen ve amacı benimseyen bireyin iş doyumu artmaktadır (Güney 2015 pp. 253-256).

Gümüş ve Sezgin’e (2012) göre motivasyon, bireyin içinde bulunduğu zaman ve bulunduğu grup farketmeksizin davranışlarını yönlendirmek, bireyi harekete geçirmek için çeşitli araçlarla gerçekleştirilen bir yöntemdir. Temeli bireyi harekete geçirecek etmenleri bilerek uygulamaya dayanmaktadır (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 4).

Borkowski’ye göre motivasyon, bireyin davranışlarına bir amaç ve yön vererek tatmin edilmemiş gereksinimlerini ve isteklerini gerçekleştiren bir süreçtir (Borkowski 2019 pp. 105).

Motivasyon (öğrenme güdüsü), bireyin amaçları ve gereksinimleri doğrultusunda harekete geçmelerini ve davranışlarını kontrol etmelerini sağlayan bir istektir (Özdemir ve Muradova 2008; Marquis ve Huston 2018 pp. 415).

Motivasyon ile ilgili tanımlar incelendiğinde, motivasyon kavramının temelinde üç faktör vardır. İlk faktör, bireyin davranışını tetikleme; davranışları oluşturan, yönlendiren istekli ya da isteksiz güdü ve çevresel faktörlerdir. İkinci faktör, bireyin davranışını yönlendirme diğer bir ifade ile hedefe yönelmedir. Son faktör ise sürdürme eylemleri; bireyin davranışını devam ettirmesi ya da ettirmemesidir. Bu kapsamda tanımların ortak noktasının motivasyonun bir amacın gerçekleştirilmesi için beklenen ve istenen yönde davranışlar için bireyleri güdüleyerek davranışın yönünü, hareketini ve devamlılığını sağlayan süreçler olduğu söylenebilir (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 2; Taymaz 2015 pp. 110; Görmüş ve Kahya 2010; Çetin ve ark. 2017).

2.3.1. Motivasyon Teorileri

Motivasyonun istenen amaçlar ve gereksinimler doğrultusunda kullanılması için zaman içerisinde davranışlar yorumlanarak bazı yaklaşımlar geliştirilmiştir. Bu yaklaşımların bazısı bireyi etkileyen içsel güdülere odaklanırken bazısı da dışsal

güdülere odaklanarak motivasyonun sağlanacağını savunmaktadır (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 6; Güney 2015).

Kapsam Teorileri: Bireylerin var olan durumunu ve davranışlarını etkileyen, içe dönük faktörlere yönelik anlam ve önem veren ihtiyaç teorileri olarak da adlandırılan teorilerdir. Bu teoriyi kullanan kurumlar bireylerin gereksinimlerini, motivasyon kaynaklarını anlayarak istenilen amaca yönelmelerine ağırlık vermektedir. Bu başlıkta değerlendirilen dört teori Borkowski (2019) tarafından tablo halinde verilmektedir (Tablo 2.3.1.1) (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 7; Özer ve Topaloğlu 2008; Önen ve Kanyaran 2015; Borkowski 2019 pp. 105-106; Çetin ve ark. 2017; Crumpton 2013; Gawel 1996; Güney 2015 pp. 267; Marquis ve Huston 2018 pp. 419; Turabik ve Başkan 2015; Koçel 2001, Kaynak: Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 11-12).

Tablo 2-2-1-1: Motivasyonda kapsam teorileri

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi	**Motive Edici ve Hijyen Faktörleri Teorisi**	**Üç Güdü Teorisi**	**VİG teorisi**
Fizyolojik ihtiyaçlar Güvenlik ihtiyacı		Var olma	
Ait Olma-Sosyalleşme ihtiyacı	Hijyen faktörleri (ücret, çalışma koşulları, iş ilişkileri, kurum politikaları)	İlişki kurma	Güç Bağlanma
Saygınlık ihtiyacı Kendini gerçekleştirme ihtiyacı	Motive edici faktörleri (sorumluluk, terfi, görev, takdir edilme)	Gelişme	Başarı

Kaynak: Borkowski, N. (2019). Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Davranış (2. Baskı). A. E. Esatoğlu (Çev. Ed.), 105-164. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık. (Orjinal çalışma basım tarihi 2011).

Süreç Teorileri: Bireylerin amaçları doğrultusunda gerçekleştirdikleri davranışların devamlılığı kısmında onu etkileyen dışa dönük etkenlerin arasındaki etkileşimi inceleyen teorilerdir. Kavramsal teoriler olarak da adlandırılan süreç teorileri davranışın başlaması, uygulanması, sürdürülmesi ve durdurulması ile tüm süreci açıklamaktadır. Bu etkenleri açıklayan sekiz teori literatür doğrultusunda ortaya koyulmuştur (Tablo 2.3.1.2) (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 12; Çetin ve ark. 2017; Önen ve Kanyaran 2015; Borkowski 2019 pp. 106; Önen ve Kanyaran 2015; Turabik ve Başkan 2015; Güney 2015 pp. 274-276; Newstron 1997, Kaynak: Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 15; Marquis ve Huston 2018 pp. 421-422).

Tablo 2-3-1-2: Motivasyonda süreç teorileri

Vroom Beklenti Teorisi	Bireyin beklentisini isteme derecesi motivasyonun gücünü belirlemektedir.
Lawyer - Porter Beklenti Teorisi	Bireyin beklentisi için gösterdiği çaba bilgi ve beceri ile donanmış olması gerekmektedir.
Amaç Teorisi	Bireyin amacı benimsemiş olma durumu motivasyonunun derecesini belirlemektedir
Eşitlik Teorisi	Bireyler arası herhangi bir eşitsizlik olması motivasyonunu etkilemektedir.
Motivasyon ve Öğrenme Teorisi	Bireylerin gelişiminin sağlanması yolu ile motivasyon desteklenmesidir.
X ve Y Teorileri ile W ve Z Teorileri	Kurumların motivasyonu arttırmada uygun ortamı, şartları sağlaması ve uygun değişkenleri belirlemesidir.
Davranışçı Yaklaşım	Dışsal güdülenme temelinde ödül aracılığı ile amaca yönelmenin sağlanmasıdır.
Bilişsel Yaklaşım	İçsel güdülenme temelinde amacı kavrama ile amaca yönelmenin sağlanmasıdır.

Sosyal Öğrenme Yaklaşımı	Davranışsal ve bilişsel yaklaşımların karma kullanılmasıdır.
İnsancıl Yaklaşım (Hümanistik)	İnsanın bir bütün olarak algılanması ve içsel güdülenmenin kullanmasıdır.

* Tablo araştırmacı tarafından literatür temel alınarak geliştirilmiştir.

2.3.2. Motivasyon Türleri

Motivasyon türleri literatür doğrultusunda incelendiğinde; içsel motivasyon, dışsal motivasyon ve iş motivasyonu olarak ayrılmaktadır.

2.3.2.1. İçsel Motivasyon

Motivasyon türlerinin ilk sınıflandırması içsel motivasyondur. İçsel motivasyon, bireyin amacına ulaşma yolunda ve tatmin olmada içinden gelerek verimli olmayı sağlamasıdır. Bu yüzden amaca yönelik gösterilen bilinçli istek ve duygu durumu düzenlemesi yapmak içsel motivasyonu sağlamaktadır. İçsel motivasyon sadece bireyin kendini etkilemesi değildir, toplumdan ve kültürden de etkilenerek amaca yönelik hareketlilik ve istekte değişimler gerçekleştirmesidir. Bireyden bireye değişen içsel motivasyon süreci ödül beklentisi olmadan, bireyin amaca yönelik "ben yapabilirim" demesi ile gerçekleşmektedir. Literatüre göre bireyin başarısı, yaratıcılığı ve gelişimi en büyük içsel motivasyon kaynağıdır (Marquis ve Huston 2018 pp. 416; Franco ve ark. 2002; Altındış 2011; Zhu ve ark. 2016).

2.3.2.2. Dışsal Motivasyon

Dışsal motivasyon, harekete geçirici ortam ile çevre kaynaklı olan dışsal güdülerle bireyin harekete geçirilmesidir. İçsel motivasyon tek başına her zaman yeterli olmadığından dışsal motivasyona gereksinim vardır. Dışsal motivasyon için kurumlar bireyden bireye değişiklik gösteren ödüller (ücret, iş güvenliği, başarı belgesi, ekip işbirliği ve iletişimi sağlama vb.) sunmakta ve başarı için teşvik etmektedir (Marquis ve Huston 2018 pp. 417; Franco ve ark. 2002; Altındış 2011; Zhu ve ark. 2016).

2.3.2.3. İş Motivasyonu

Yöneticilerin ve eğitimcilerin kurumların verimliliğini arttırmak için bireylerin davranışlarını anlayarak, uygun iş ortamı oluşturması, huzur ve iş doyumunu sağlaması

için gerçekleştirdiği motivasyon şeklidir. İşin başlatılması, uygulanması ve sonuca ulaştırılmasında davranışların yönlendirilme yöntemidir. İş motivasyonu içsel ve dışsal motivasyon unsurları kullanılarak bireylere ve kurum kültürüne özgü gerçekleştirilmektedir (Özdemir ve Muradova 2008; Altındış 2011). İş motivasyonun temeli bireylerin görev ve sorumluluklarını isteyerek yapmaları ve iş doyumu sağlamalarıdır. İş motivasyonunun sağlanmasında kullanılacak motivasyon araçları bireylerin iş verimliliği sağlanarak daha kaliteli hizmet ortaya çıkaracaktır (Eren 2011).

Meslekle ilgili tüm etkinliklere karşı bireyin gösterdiği ilgi ve olumlu tutumlar mesleki gelişimi arttırmaktadır (Semenova ve ark. 2019). İş motivasyonu ile bireyin öğrenme isteği, yaratıcılığı, işe karşı ve paydaşlar arası olumlu duyguları artacağından, işgücü devrinin azalması, verimliliğin sağlanması, kurumun amacına ulaşması ve bireylerin sorunların değil çözümlerin bir parçası olması sağlanacaktır. Bu kapsamda iş motivasyonu; kurumun amaçlarını benimseme, olumlu tutumlar ve etkili ekip ilişkisi olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır. Kurum içerisinde iş motivasyonunun uzun süre etkili olabilmesi için;

- Kurum içi kademeler arası iyi iletişim olmalı,
- Bireylerin ekonomik ve güvenlik gereksinimleri karşılanmalı,
- Bireyleri ödüllendirme sistemi kullanılmalı,
- Bireylerin iş tanımları yapılmalı,
- Olumlu geribildirim ve empati kurulmalı,
- Bireylerin sürekli eğitim etkinliklerine katılımı desteklenmeli,
- Gerçekleştirilen iş ya da hizmetin yararları iyi açıklanmalıdır (Bewley 1999; Crumpton 2013).

2.3.3. Motivasyon Araçları

Her bireyin amaçları, gereksinimleri farklı olmakla birlikte içlerinde bulundukları sosyakültürel çevrenin de farklı olması motivasyonlarını sağlayacak araçları da farklılaştırmaktadır. Bireylerde istendik davranışların oluşması için farklı motivasyon araçları kullanılmalı, bireylerin harekete geçmeleri sağlanmalıdır. (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 21-24; Marquis ve Huston 2018 pp. 422-423; Tarakçıoğlu ve ark. 2010).

Literatür incelendiğinde motivasyon araçları aşağıdaki şekillerde sıralanmaktadır:

Ekonomik araçlar: Kurumlar, ekonomik araçlar (ücret, ekonomik ödüller, teşvik primi, kâra katılma, sosyal haklar) kullanarak bireylerin bilgisine, yeteneğine, pozisyonuna uygun verimli ve istekli çalışması için ödüllendirme yapmakta, hayatlarını kolaylaştıracak standartları arttırmakta böylelikle motivasyonu sağlamaktadırlar (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 24-31; Üstün ve Karagül 2015).

Psiko-sosyal araçlar: Kurumlar, psikososyal araçlar (yetki-sorumluluk devri, terfi, eğitim-kariyer geliştirme imkanları, rekabet, bağımsız çalışma imkanı, sosyal katılım, psikolojik güvence, danışmanlık ve çevreye uyum) kullanarak bireylerin görevlerinde insiyatif almalarını, kendini gerçekleştirme, başarı, saygı görme, kendini güvende hissetme, özgüven gelişimi, sorunla baş etme yeteneği gibi gereksinimlerinin gerçekleştirmelerini, iş ortamının durağan yapısını değiştirmeyi, bir ortama ait olduğunu hissetmelerini, yaratıcı fikirlerin oluşmasını ve gerçekleştirebilmelerini sağlamaktadırlar (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 31-39; Güney 2015 pp. 263-264; Üstün ve Karagül 2015).

Örgütsel –yönetsel araçlar: Kurumlar, örgütsel ve yönetsel araçları (esnek zaman uygulamaları, iş güvencesi, manevi ödüller, kararlara katılma, toplam kalite yönetimi, iş tasarımı, iş basitleştirme, iş genişletme, performans değerlendirme, iletişim, fiziksel çalışma koşulları, sendikalar ya da liderlik, kendi kendine motivasyon, özel gün ve değerlerine sahip çıkma, başarı ve yeteneklerini destekleme, takdir etme ve sürekli eğitim olanakları tanıma, sorun ve çözüm önerilerini dinleme, paydaşların biraraya geldiği etkinlikler düzenlenme vb.) kullanarak bireylerin etkililiğini, iş doyumunu, verimli çalışmalarını, kuruma bağlılık ve güvende hissetmelerini, yenilikçi davranışlar geliştirmelerini, işbirliği içinde olmalarını, tüm paydaşların memnuniyetini, iş sürecinin doğru, hızlı, az maliyet ve az emek gücü harcanarak yönetmeyi, yeniliklere karşı değişim ve gelişimi, rahat çalışma koşullarını, haklarını korumalarını kısacası bireylerin önemli ve değerli olduklarının hissettirilmelerini sağlamaktadırlar (Gümüş ve Sezgin 2012 pp. 39-66; Çetin ve ark. 2017; Üstün ve Karagül 2015).

2.3.4. Hemşirelikte İş Motivasyonu

Sağlık hizmeti sunan kurumlar, yapısal ve işlevsel açıdan en karmaşık örgütler arasında yer alır. Sağlık bakım hizmetlerinin yapı taşını oluşturan hemşireler bakım, tedavi, yönetim ve eğitim hizmetlerinin sunumunda aktif rol oynarlar. Hemşirelerin rol

ve sorumluluklarını yerine getirirken etkili ve verimli sağlık bakım hizmeti sunması için yüksek düzeyde iş motivasyonuna sahip olması gerekmektedir. Motivasyon kaynaklarının kullanımının yapılamaması; hemşireler için kalitesiz bakıma, kurum için hizmet kalitesinin, insangücünün düşmesine, hemşirelik mesleği için iş tatminsizliğine ve tükenmişliğe neden olmaktadır. Bu nedenle hemşirelerin kendi motivasyon kaynaklarını bilmeleri ve kullanmaları sağlık bakım hizmeti kalitesi için çok önemlidir. Hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi için iş motivasyonunu etkileyen faktörlerin ölçülmesi, gerektiği durumlarda değişik stratejilerle durumun düzeltilmesi önem taşımaktadır (Zaybak 2018; Küçüközkan 2015; Tütüncü ve Küçükusta 2008; Kundak ve ark. 2015; Erat ve ark. 2011).

ICNM (2018) hastanelerde hemşire iş gücü kaybına ilişkin raporunda göre;

- Hemşirelere yönelik uygun iş ortamı ve ekip ilişkisinin sağlanmasında motivasyon unsuruna önem verilmesi ve motivasyon araçları kullanılması,
- Tüm sağlık sistemleri için bakım kalitesinin arttırılmasında hemşirelerin olanaklarının iyileştirmesi ve iş motivasyonlarının arttırılmasının kanıt temeli uygulamalarla sağlanması önerilmektedir (ICNM 2018).

Sağlık kurumlarının motivasyon kavramını anlamaları ve bunu bir temel anlayış olarak yansıtmaları çok önemlidir. Böylelikle hemşirelerin gereksinimleri karşılanarak iş motivasyonları ve mesleğe karşı doyumları gelişecektir. Yaşam boyu öğrenmeyi benimseyen hemşirelerin iş motivasyonlarının arttırılması sürekli eğitim ve hizmet içi eğitim programlarını zorunlu kılmaktadır. Bu nedenle hemşirelikte iş motivasyonu kurumsal yapı içerisinde benimsenmelidir (Marquis ve Huston 2018 pp. 418-422; Kundak ve ark. 2015; Erat ve ark. 2011).

2.3.5. İlgili Çalışmalar

Brekelmans ve arkadaşları, 2016 yılında Hollanda'da sürekli mesleki gelişim faaliyetlerine hemşire katılımını etkileyen faktörler arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bir üniversite hastanesi ve birkaç devlet hastanesinde gerçekleştirilen çalışmaya 1226 hemşire (N:5500) katılmış ancak 1122 hemşirenin yanıtı dikkate alınmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 42, meslekteki tecrübesi 19,9 yıldır. Katılımcıların %64.7 hemşire, %16.5 uzman hemşire, %14.0 yönetici hemşire ve %4,7 si eğitim hemşiresidir. Araştırmanın sonucuna göre, hizmet içi eğitime katılımı etkileyen ana etmenin hemşirelerin eğitime karşı olan güdüsü ve verdiği önem olmuştur. Mesleki ve bireysel

gelişimine önem veren hemşireler hizmet içi eğitime de önem vermekte ve katılım sağlamaktadır.

Chaghari ve arkadaşları, 2017 yılında hemşirelere yönelik eğitim güçlendirme modeli için 20 hemşire, 5 hemşirelik yöneticisi, 6 eğitim yöneticisi ve 4 üst düzey yönetici ile bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Hemşirelerin, yaş ortalaması 39.08, 17 erkek hemşire ve 18 kadın hemşire örneklemi oluşturmuştur. Eğitim düzeyleri, lisans ve doktora düzeyindedir. Araştırmanın sonucuna göre, hizmet içi eğitim programının güçlendirilmesi, motivasyonun sağlanması, hemşirelerin bilgi ve beceriye teşvik ve yetişkin eğitim özelliklerine uygun planlama yapılması hemşirelerin hizmet içi eğitim sürecinden olumlu etkilendiklerini ortaya çıkarmıştır.

Serbest ve Ulupınar, 2010 yılında özel bir hastanedeki hemşirelerin kurumda uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşlerini incelemişlerdir. Araştırmaya 722 hemşire (N:1038) alınmıştır. Hemşirelerin %48,6'sı 21-25 yaş aralığında, %44'ü lisans ve lisansüstü eğitime sahiptir. Araştırmanın sonucuna göre, hemşirelerin çoğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnun olduğu ve hizmet içi eğitim sürecinde motivasyon araçlarından yararlanılması gerektiğini düşündüğü belirlenmiştir.

Çelen ve arkadaşları, 2007 yılında Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde, yoğun bakım bölümünde görev yapan hemşirelerin hizmet içi eğitim beklenti ve etkinliklere yönelik düşüncelerini incelemişlerdir. Araştırmaya 90 hemşire (N:102) alınmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 27,9, %48,3'ü lisans ve lisansüstü eğitime sahip ve çoğunun kurumda 0-5 yıl aralığında görev yapmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre, hemşirelerin çoğunun hizmet içi eğitim faaliyetlerinden memnun olduğu belirlendi. Verilen hizmet içi eğitim etkinliklere yönelik beklentilerin yüksek olduğu ve karşılandığı belirlendi. Bu kapsamda beklentinin karşılanma oranının artışı için hemşirelere eğitim taleplerinin sorgulanması, ekip işbirliğine ve eğitim planlama sürecine önem verilmesi gerekli olduğu sonucu oluşturuldu.

Yüksekdağ, 2020 yılında Eskişehir'deki kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin uzaktan hemşirelik eğitimine ilişkin algılarını belirleme ve ölçek geliştirmeye yönelik bir araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucuna göre, hemşirelerin uzaktan hemşirelik eğitimine ilişkin algıları yüksek değildir. Yaş, meslekte

çalışma yılı, eğitim düzeyi, çalışma şekilleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu kapsamda; uzaktan eğitim programlarının hemşirelerin gereksinim ve koşullarına uygun kamu-özel bir işbirliğinin geliştirilmesi önerilmektedir.

Öztürk ve arkadaşları, 2019 yılında hemşirelerin çalışma ortamlarında eğitim fırsatlarını ve teknoloji ürünlerini kullanma durumlarını incelemişlerdir. Trabzon'da bir üniversite hastanesinde 290 hemşirenin (N:524) katıldığı araştırmada bilgi formu ve hemşirelerin eğitim olanaklarını kapsayan anket formu kullanılmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 32.78, %65'i lisans mezunu, %76'sı hizmet içi eğitime katılım sağlamakta, %37'si sertika kursuna katılmıştır. Hemşirelerin %57'si eğitim fırsat eşitliği olduğunu, %24'ü yer ve zaman uygun olmadığından eğitimlere katılamadığını belirtmiştir. %78'i uzaktan eğitim etkinliklerinin düzenlenmesini, %75'i yer ve zaman sınırı olmamasını istemektedir. Araştırmanın sonucuna göre, lisans/lisansüstü eğitime sahip hemşirelerin uzaktan eğitime daha yakın olduğu bulunmuştur.

Gaki ve arkadaşları, 2013 yılında Yunanistan' da hemşirelerin kişisel ve mesleki değişkenleri ile iş tatminlerinin motivasyona etkisini incelemişlerdir. Bir Yunan bölge hastanesinde gerçekleştirilen çalşmaya 200 hemşire (N:560) örnekleme alınmış ancak 152 hemşire çalışmaya katılmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 36-40, %56,1'sı lisans, %20,9'u lisansüstü ve geri kalan grup önlisans mezunu, meslekteki tecrübesi 15 yıldır. Araştırmanın sonucuna göre, sağlık bakım sisteminin temelini oluşturan hemşirelerin içsel motivasyon faktörlerin güdülenmeye daha çok etki ettiğini göstermektedir. Özellikle başarı ve kendini geliştirme araçları ekonomik araçlara göre daha güdüleyicidir. İş tatmini, iş ortamı ve yaş motivasyonla anlamlı ilişkilendirilmektedir.

Yıldız ve arkadaşları, 2009 yılında Türkiye'de iş motivasyonu ve iş tatmini değişkenlerinin hemşirelerin işten ayrılmaları üzerine etkisini incelemişlerdir. Farklı bölgede 39 hastanede gerçekleştirilen çalışmaya 936 hemşire katılmıştır. Hemşirelerin yaş ortalaması 29,8, %12,8'i lisans, %14,2'si lisansüstü ve geri kalan grup önlisans ve lise mezunudur. Araştırmanın sonucuna göre, hemşirelerin iş motivasyonunun yüksek olması işten ayrılma seviyelerini düşürdüğü ortaya çıkmıştır. İş motivasyonu yüksek olan hemşirelerin mesleklerine karşı olan olumlu tutumu, iş doyumu ve memnuniyeti yüksektir. Demografik bilgilerden ise çalışma ortamı ve koşulların hemşirelerin iş motivasyonunda daha anlamlı derecede öneme sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, hemşirelerin uzaktan hizmet içi etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

3.2. Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı nitelikte tasarlanmıştır.

3.3. Araştırma Soruları

Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Hemşirelerin yüz yüze ve uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları nasıldır?
- Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri nasıldır?
- Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasında ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ve iş motivasyonları bazı değişkenler arasında fark oluşturmakta mıdır?

3.4. Araştırma Değişkenleri

Bağımlı Değişkenler; "Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği" (HİEYAÖ) ve "Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği" (HİMÖ) olarak belirlenmiştir.

Bağımsız Değişkenler; Yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, öğrenim durumu, hemşire olarak çalışma yılı, görev yaptığı kurumda çalışma yılı, görev yaptığı kurum, görev yaptığı birim, kadro şekli, çalışma şekli, görev, mesleği isteyerek seçme, herhangi bir mesleki dernek/kuruluşa üye olma durumu, katıldığı hizmet içi eğitim etkinlik türü, mesleki gelişim için sürekli eğitim etkinliklerine katılma durumu, bireysel gelişimi için sürekli eğitim etkinliklerine katılma durumu, mesleki memnuniyeti içeren ifadelere katılma durumu olarak belirlenmiştir.

3.5. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma; araştırmacılar tarafından belirlenen hemşire örneklem grubunu içeren sağlık kuruluşlarında gerçekleştirilmiştir. COVID-19 pandemisi nedeniyle İstanbul İl

Sağlık Müdürlüğü tarafından kurum izni verilen sağlık kuruluşları örneklem kapsamına alınmıştır. Araştırma, COVID-19 pandemisi nedeniyle 19.10.2020–01.01.2021 tarihleri arasında tabaka ölçütleri göz önüne alınrak planlanan hastanelerde gerçekleştirilmiştir.

3.6. Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; İstanbul Avrupa yakasında İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı dört başkanlığa ait ve uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini sürdüren köklü (kuruluş yıllarına göre) dokuz eğitim-araştırma ve sekiz devlet hastanesinde çalışan tüm hemşireler (N: 7000) oluşturmuştur. Araştırmanın örneklem grubunu ise %95 güvenirlik (p), %5 güçle (q), +/- %3 örneklem hatası (d) ile istatistiki yöntemlerle evreni temsil gücüne sahip hesaplanan üç eğitim-araştırma ve beş devlet hastanelerinden 703 hemşire oluşturmuştur. Araştırmaya dahil edilecek olan kurumların belirlenmesinde tabakalı rastgele örnekleme yöntemi kullanılmıştır (Akgül, 2005; Özdamar, 2013). Araştırma COVİD-19 pandemisi nedeniyle izin alınan kurumlardan toplam 703 hemşire ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya dahil edilecek kurumların belirlenme kriterleri;

- İstanbul ilinde bulunmaları,
- Hizmet içi etkinliklerinde uzaktan ve yüz yüze eğitim yöntemi kullanmaları,
- Hastane türü,
- Hastanenin köklü olması (Kuruluş yıllarına göre eski olmaları),
- Bölgelerin nüfus yoğunluğunun fazla olması belirlenmiştir.

3.7. Veri Toplama Araçları

Araştırmada “Bilgi Formu”, “Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği” (HİEYAÖ) ve “Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği” (HİMÖ) veri toplama aracı olarak kullanılmıştır.

3.7.1. Bilgi Formu (Ek 2)

Araştırmacı tarafından literatür (Limon 2014; Karasu ve ark. 2017; Uslusoy ve ark. 2016; Çoban ve ark. 2015; Kurt ve ark. 2018; Tilev ve Beydağ, 2014; Engin ve Çam, 2016; Serbest ve Ulupınar Alıcı 2010; Öztürk ve ark. 2019; Yıldız ve ark. 2009;

Gaki ve ark. 2013; Altındış 2011) doğrultusunda geliştirilmiş olup, hemşirelerin sosyodemografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sahibi olma durumu, hemşire olarak çalışma yılı, hemşire olarak görev yaptığı kurumda çalışma yılı, görev yaptığı kurum, görev yaptığı birim, kadro şekli, çalışma şekli, görevi), mesleği isteyerek seçme, herhangi bir mesleki dernek/kuruluşa üye olma durumu, katıldığı hizmet içi eğitim etkinleri türü, mesleki gelişim için sürekli eğitim etkinliklerine katılma durumu, bireysel gelişimi için sürekli eğitim etkinliklerine katılma durumu, üye olunan dernek/kuruluş durumu, mesleki memnuniyeti içeren ifadelere katılma durumunu belirlemeye yönelik 18 sorudan oluşturulmuştur.

3.7.2. Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği (Ek 3)

Bireylerin yüz yüze ve uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algılarını belirlemek amacıyla Limon (2014) tarafından geliştirilen HİEYAÖ, Beşli Likert (5= Kesinlikle Katılıyorum, 4= Katılıyorum, 3= Kararsızım, 2= Katılmıyorum ve 1= Kesinlikle Katılmıyourm) tiptedir. Geçerliliği ve güvenilirliği sınanan ölçek 24 maddeden ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekteki maddelerin faktör yük değerleri ,822 ile ,392 arasında değişmektedir. Faktör 1'de yer alan maddeler (1, 2, 3), uzaktan hizmet içi eğitimlere katılım konusunda istekliliğe yönelik algıları irdelemektedir. Bu alt boyuta "Katılmaya İstekliliğe Yönelik Algı" adı verilerek toplam varyansın %4,9'unu açıklamaktadır. Faktör 2' de yer alan maddeler (4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18), uzaktan hizmet içi eğitimlerin işlevine yönelik algıları irdelemektedir. Bu alt boyuta "İşleve Yönelik Algı" adı verilerek toplam varyansın %50'sini açıklamaktadır. Faktör 3'te yer alan maddeler (19, 20, 21, 22, 23, 24), uzaktan hizmet içi eğitimlerin uygulama evresine yönelik algıları irdelemektedir. Bu alt boyuta ise "Uygulamaya Yönelik Algı" adı verilerek toplam varyansın %7.0'ını açıklamaktadır. "Katılmaya İstekliliğe Yönelik Algı" alt boyutunun Cronbach's Alpa iç tutarlılık katsayısı α: ,883; "İşleve Yönelik Algı" alt boyutunun α: ,948; "Uygulamaya Yönelik Algı" alt boyutunun α: ,836 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin bütününün ise Cronbach's Alpa iç tutarlılık katsayısı α: ,954 olarak bulunmuştur. Tüm bu analizler ölçeğin tamamının ve alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir ve uygun olduğunu göstermektedir (Limon 2014).

3.7.3. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği (Ek 4)

Hemşirelerin iş motivasyon düzeylerinin belirlenmesi amacıyla Engin ve Çam (2016) tarafından geliştirilen HİMÖ, Üçlü Likert (1=Katılmıyorum, 2=Kısmen Katılıyorum, 3=Katılıyorum) tiptedir. 25 maddeden oluşan ölçeğin alt boyutu bulunmaktadır. Ölçeğin Cronbach's Alpa iç tutarlılık katsayısı α: 0,847 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek maksimum puan 75, minumum puan ise 25'tir. Bu veriler ile ölçekten alınan puanların yüksekliği iş motivasyonunun yüksek olduğu şeklinde yorumlanmaktadır. Hemşire iş motivasyonu ölçeği yapılan değerlendirmeler sonucunda geçerlik ve güvenirlik düzeyi hemşire profili için uygun bulunmuştur (Engin ve Çam 2016).

3.8. Verilerin Toplanması

Veriler, ölçek kullanım izinleri (Ek 6-7), etik kurul izni (Ek 5) ve kurum izinleri (Ek 8) alındıktan sonra 19.10.2020–01.01.2021 tarihleri arasında katılımcılara sözlü bilgilendirme yapıldıktan sonra Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu (Ek 1) ile yazılı onamları alınarak veri toplama araçları aracılığıyla yüz yüze toplanmıştır. Katılımcılara zaman kısıtlaması yapılmayarak verilerin toplanması yaklaşık 15 dakika sürmüştür.

3.9. Verilerin Değerlendirmesi

Verilerin değerlendirilmesi, IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 26.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler aritmatik ortalama, standart sapma, minumum, maksimum ve medyan değerleri, kategorik değişkenleri, frekans ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Kullanılan ölçeklerin örneklemdeki güvenirliği Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ile değerlendirilmiştir. Kullanılan ölçeklerin sayısal değişken olan ölçek puanlarının normal dağılıma sahip olup olmama durumu histogram grafiği ile gösterilmiştir. Ayrıca ölçek puanlarının normal dağılıp dağılmadığı belirlemek için Saphiro Wilk testi ve Skewness ve Kurtosis değerleri ile varyans katsayıları kontrol edilmiştir. Hemşirelerin değişkenleri ile ölçek puan ortalamaları üzerinde anlamlı fark oluşturup oluşturmadığının saptanması için parametrik Bağımsız Gruplarda T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi ve parametrik olmayan Mann Whitney U ve Kruskal Wallis karşılaştırma analizleri ile farklılık çıkan gruplarda farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere Post Hoc ileri analizi olarak Tukey HSD ileri analizi uygulanmıştır. Ölçek puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon

testi kullanılmıştır. Sonuçlar %95' lik güven aralığında, anlamlılık $p<0.05$ düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.10. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmada kullanılacak HİEYAÖ'i için ölçeğini geliştiren Dr. İbrahim LİMON'dan ve HİMÖ'i için ölçeği geliştiren Prof. Dr. Esra ENGİN'den e-mail yolu ile yazılı ölçek kullanım izinleri alınmıştır (Ek 6-7). Araştırmanın gerçekleştirilmesi için T.C. İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 13/05/2020-26138 tarih ve sayılı yazısı ile izin alınmıştır (Ek 5). Araştırmanın yapılacağı kurumların izni İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'nün 19/10/2021-15916306-604.01.01/6129 tarih ve sayılı yazısı aracılığıyla alınmıştır (Ek 8). Ayrıca verilerin toplanmasında hemşirelere araştırma hakkında sözlü bilgilendirme yapılmış ve hemşirelerden yazılı Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu alınmıştır (Ek 1).

3.11. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma;

- İstanbul Avrupa yakasında örnekleme alınan sağlık kuruluşlarında çalışan hemşireler,
- COVID-19 pandemisi nedeniyle izin alınabilen sağlık kuruluşları ile sınırlıdır.

Araştırmadan elde edilecek sonuçlar tüm hemşirelere genellenemez.

4. BULGULAR

Hemşirelerin uzaktan hizmet içi etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgular sırasıyla;

1. Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular,
2. Kullanılan ölçeklerin örneklemdeki güvenirliğinin değerlendirilmesine ilişkin bulgular,
3. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarına ve iş motivasyon düzeylerine ilişkin bulgular,
4. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algı ve iş motivasyon puanlarının normal dağılıp dağılmadığının değerlendirilmesine ilişkin bulgular,
5. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarının ve iş motivasyon düzeylerinin kişisel ve mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular,
6. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyon düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırılmasına dair bulgular olmak üzere altı başlık altında sunulmuştur.

4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde sırasıyla çalışmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular Tablo 4.1.1 ve Tablo 4.1.2'de sunulmuştur.

Tablo 4-1-1:Hemşirelerin kişisel özellikleri (N=703)

Değişkenler	**Gruplar**	**n**	**%**
Yaş Ortalaması (yıl)	31,42±7,46		
Cinsiyet	***Kadın***	***608***	***86,5***
	Erkek	95	13,5
Medeni durum	***Evli***	376	53,5
	Bekar	327	46,5
Çocuk sahibi olma durumu	Çocuğu var	304	43,2
	Çocuğu yok	***399***	***56,8***
Eğitim	Sağlık meslek lisesi	38	5,4
	Ön lisans	58	8,3
	Lisans	***522***	***74,3***
	Lisansüstü	85	12,1

Çalışmaya katılan hemşirelerin kişisel özellikleri Tablo 4.1.1'de incelendiğinde; hemşirelerin yaş ortalamaları 31,42±7,46 olarak saptanmıştır. Bunun yanı sıra hemşirelerin %86,5'inin kadın, %53,5'inin evli, %56,8'inin çocuksuz ve %74,3'ünün lisans mezunu olduğu saptanmıştır.

Tablo 4-1-2:Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=703)

Değişkenler	Gruplar	n	%
Çalıştığı kurum	***Eğitim ve Araştırma Hastanesi***	***363***	***51,6***
	Devlet Hastanesi	340	48,4
Hemşire olarak çalışma yılı	***0-5 yıl***	***375***	***53,3***
	6-10 yıl	114	16,2
	11-15 yıl	62	8,8
	16-20 yıl	59	8,4
	21 yıl ve üstü	93	13,2
Kurumda çalışma yılı	***0-5 yıl***	***499***	***71,0***
	6-10 yıl	132	18,8
	11-15 yıl	56	8,0
	16-20 yıl	5	,7
	21 yıl ve üstü	11	1,6
Kadro şekli	Kadrolu Devlet Memuru	317	45,1
	Sözleşmeli Devlet Memuru	***386***	***54,9***
Görev yaptığı birim	***Cerrahi Birim***	***272***	***38,7***
	Dahili Birim	181	25,7
	İdari Birim	40	5,7
	Özel Birim	154	21,9
	Diğer	56	8,0
Görevi	***Servis Hemşiresi***	***403***	***57,3***
	Servis Sorumlu Hemşiresi	40	5,7
	Özel Birim Hemşiresi	138	19,6
	İdari Birim Hemşiresi	38	5,4
	Klinik Eğitim Hemşiresi	43	6,1
	Diğer	41	5,8
Çalışma şekli	Sadece Gündüz	201	28,6
	Sadece Gece	11	1,6
	Vardiyalı	***491***	***69,8***
Çalıştığı birimi isteyerek seçme	Evet	321	45,7
	Hayır	***382***	***54,3***
Hemşireliği isteyerek seçme	***Evet***	***458***	***68,1***
	Hayır	245	34,9
Mesleki derneğe üye olma	Evet	123	17,5
	Hayır	***580***	***82,5***

Çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki özellikleri ilk olarak Tablo 4.1.2'de incelendiğinde; hemşirelerin %51,6'sının eğitim ve araştırma hastanelerinde, %38,7'sinin cerrahi kliniklerinde, %57,3'ünün servis hemşiresi, %54,9'unun sözleşmeli olarak, %69.8'inin vardiyalı çalıştıkları saptanmıştır. Hemşirelerin %71'inin kurumda, %53,3'ünün de meslekte beş yıl ve daha kısa süredir çalıştıkları, hemşirelik mesleğini

%68,1'inin isteyerek seçtikleri, buna karşın %54,3'ünün çalıştıkları birimi isteyerek seçmedikleri ve %82,5'inin mesleki bir dernek veya kuruluşa üye olmadıkları saptanmıştır.

Tablo 4-1-2: Devam. Hemşirelerin mesleki özellikleri (N=703)

Değişkenler	Gruplar	n	%
Katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği	Yüz Yüze	6	,9
	Uzaktan	59	8,4
	Her ikisi de	***638***	***90,8***
Mesleki gelişiminde katıldığı sürekli eğitim etkinliği	Evet	218	31,0
	Hayır	***485***	***69,0***
Bireysel gelişiminde katıldığı sürekli eğitim etkinliği	Evet	118	16,8
	Hayır	***585***	***83,2***
Çalıştığı kurumdan memnun olma	Evet	195	27,7
	Hayır	***508***	***72,3***
Çalıştığı birimden memnun olma	***Evet***	***450***	***64,0***
	Hayır	253	36,0
Maaşından memnun olma	Evet	12	1,7
	Hayır	***691***	***98,3***
Özlük haklarını yeterli bulma	Evet	26	3,7
	Hayır	***677***	***96,3***
Çalıştığı ekibi sevme	***Evet***	***572***	***81,4***
	Hayır	131	18,6
Mesleki gelişmeleri izleme	Evet	260	37,0
	Hayır	***443***	***63,0***
Mesleki gelişme imkanlarını kullanma	Evet	74	10,5
	Hayır	***629***	***89,5***

Çalışmaya katılan hemşirelerin diğer bazı mesleki özellikleri Tablo 4.1.2'de incelendiğinde; hemşirelerin %90,8'inin hem uzaktan hem yüz yüze hizmet içi eğitim etkinliklerine dahil oldukları, ancak meslek gelişimleri ile ilgili bir sürekli eğitim etkinliğine %69 oranında katılmadıkları, keza bireysel gelişimleri ile ilgili bir sürekli eğitim etkinliğine de %83,2 oranında katılmadıkları, %72,3'ünün çalıştıkları kurumdan, %98,3'ünün aldıkları maaştan, %96,3'ünün özlük haklarından memnun olmadıkları buna karşın %64'ünün çalıştıkları birimi ve %81,4'ünün ekibi sevdikleri saptanmıştır. Mesleki gelişmeleri %63'ünün izlemedikleri, %89,5'inin mesleki gelişme imkanlarını kullanmadıkları saptanmıştır.

4.2. Kullanılan Ölçeklerin Örneklemdeki Güvenirliğinin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan hemşirelerden veri toplamada kullanılan veri toplama araçlarının örneklemdeki güvenirliğini test etmek üzere yapılan Cronbach Alfa iç tutarlılık analizi sonuçları Tablo 4.2.1'de sunulmuştur.

Tablo 4-2-1:Ölçeklerin örneklemdeki güvenirliklerine ilişkin bulgular (N=703)

Ölçekler ve Alt boyutlar	Cronbach Alfa İç Tutarlılık Katsayısı Değeri
Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği	,967
• *Katılıma istekliliğe yönelik algı*	,896
• *İşleve yönelik algı*	,957
• *Uygulamaya yönelik algı*	,703
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	,934

Tablo 4.2.1'e göre HİEYAÖ'nin alt boyutlarında en düşük tutarlılığın gözlendiği alt boyutun "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutu olduğu (α: ,703), en yüksek tutarlılığın söz konusu olduğu alt boyutun "*İşleve yönelik algı"* alt boyutu olduğu (α: ,957), ölçeğin bütününde ise iç tutarlılığın ,967 olduğu saptanmıştır.

HİMÖ'i için yapılan iç tutarlılık analizi sonucunda da ölçeğin iç tutarlılık katsayısının ,934 olduğu saptanmıştır.

4.3. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarına ve İş Motivasyon Düzeylerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ ölçekleri puanlarına ilişkin bulguları Tablo 4.3.1'de sunulmuştur.

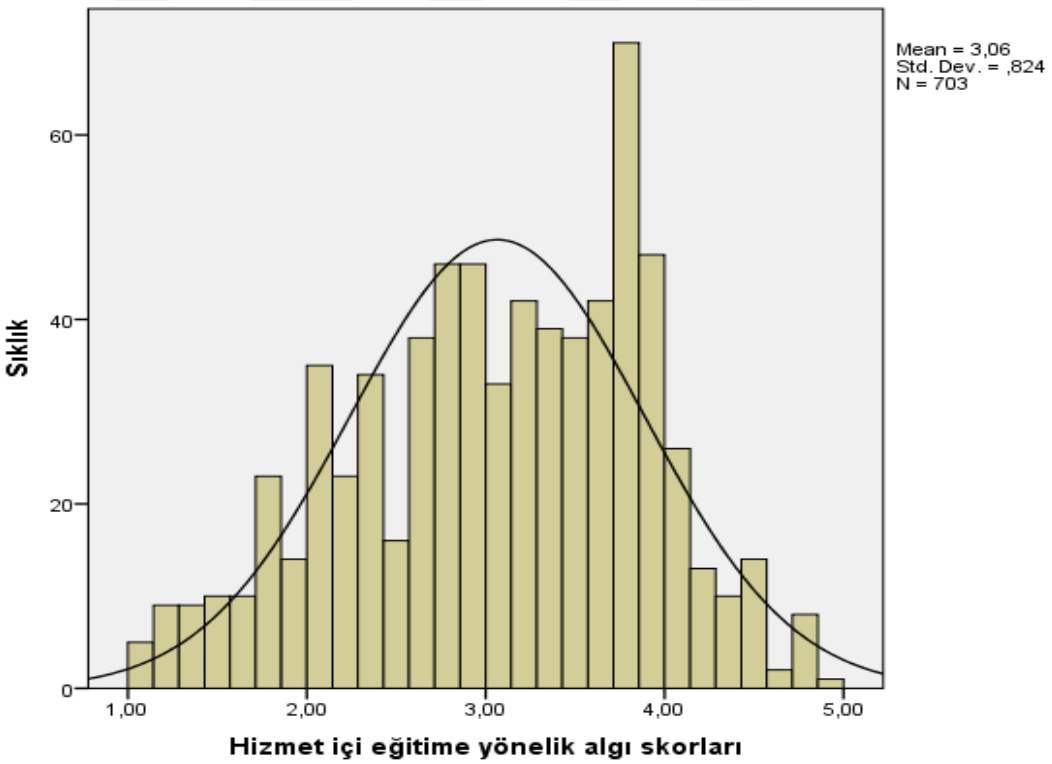
Tablo 4-3-1:Hemşirelerin ölçekten ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (N=703)

Ölçekler ve Alt Boyutlar	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği	1,00	5,00	3,21	,97
• *Katılıma istekliliğe yönelik algı*	1,00	4,93	2,78	,86
• *İşleve yönelik algı*	1,00	5,00	3,21	,90
• *Uygulamaya yönelik algı*	1,00	4,87	3,06	,82
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	28,00	75,00	59,98	10,01

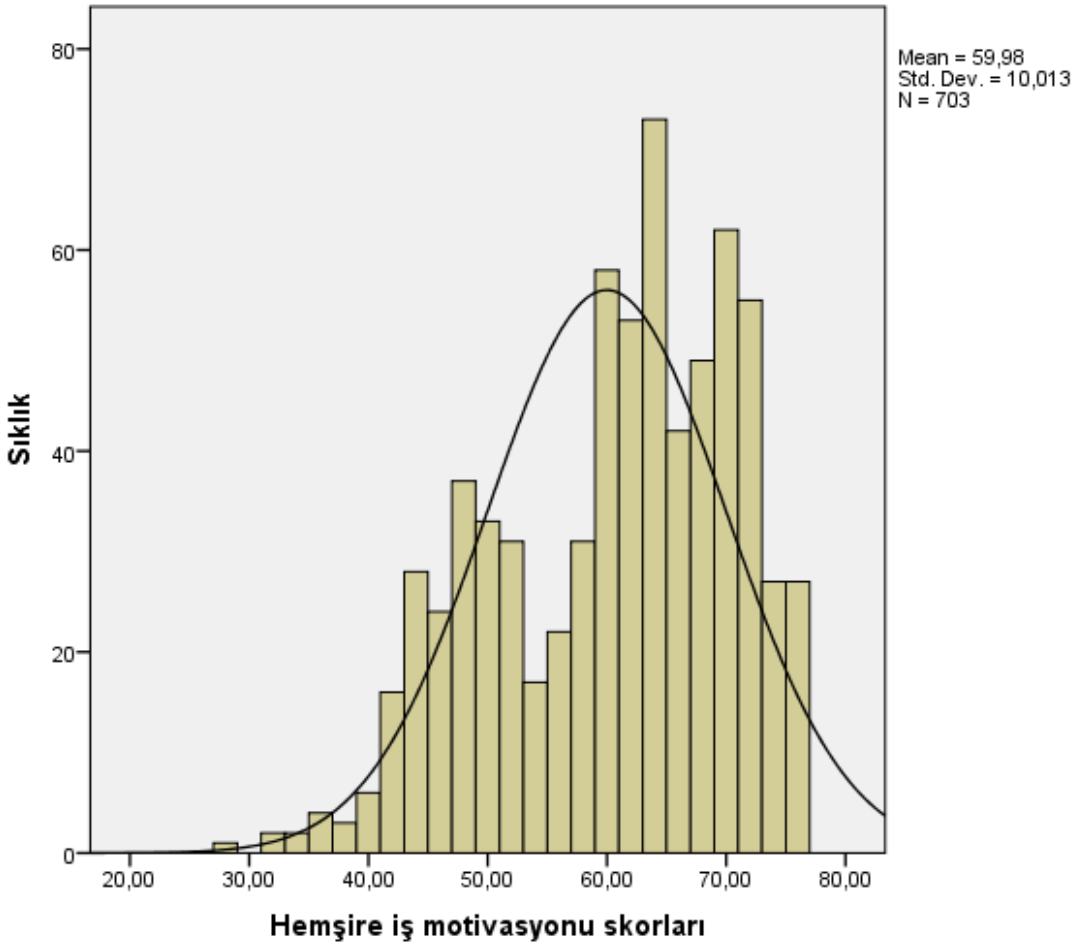
Tablo 4.3.1'e göre çalışmaya katılan hemşirelerin ölçeklerden aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde HİEYAÖ'nden 3,21±,97, HİMÖ'nden 59,98±10,01 puan aldıkları saptanmıştır. Hemşirelerin HİEYAÖ'i alt boyutlarından aldıkları ortalama madde toplam puan ortalamaları incelendiğinde hemşirelerin en düşük ortalama puanı "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutundan (2,78±,86), en yüksek ortalama puanı ise "*İşleve yönelik algı"* alt boyutundan aldıkları (3,21±,90) saptanmıştır.

4.4. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı ve İş Motivasyon Puanlarının Normal Dağılıp Dağılmadığının Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ'i ve HİMÖ'inden aldıkları puanların normal dağılıp dağılmadığını değerlendirmek üzere yapılan testlerin sonuçlarına ilişkin bulguları Şekil 4.4.1 ve Şekil 4.4.2'de sunulmuştur.



Şekil 4-4-1: HİEYAÖ'i için normal dağılım grafiği



Şekil 4-4-2: HİMÖ'i için normal dağılım grafiği

Şekil 4.4.1 ve Şekil 4.4.2'de sırasıyla HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının örneklemdeki dağılımlarının histogram grafiği görülmektedir. Buna göre verilerin normal dağıldığı saptanmıştır. Ayrıca aşağıda Tablo 4.4.1'de ölçek puanlarının normal dağılıp dağılmadığı için yapılan Saphiro Wilk testi sonucunda elde edilen Skewness ve Kurtosis değerleri ile varyans katsayıları da ölçek puanlarının normal dağıldığı teyit edilmiştir.

Tablo 4-4-1:Hemşirelerin ölçeklerden aldıkları normal dağılım puanları (N=703)

Ölçekler	**Shapiro-Wilk**	**Varyans Katsayısı**	**Skewness**	**Standart Hatax2**	**Kurtosis**	**Standart Hatax2**
Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği	,980	30,22	-,307	,184	-,564	,368
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	,934	16,69	-,533	,184	-,583	,368

4.5. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarının ve İş Motivasyon Düzeylerinin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.5.1 ve Tablo 4.5.2'de sunulmuştur.

Tablo 4-5-1:Hemşirelerin ölçeklerden ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların kişisel özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703)

Değişken	Kategori	Katılıma istekliliğe yönelik algı	İşleve yönelik algı	Uygulamaya yönelik algı	Hizmet içi eğitime ilişkin algı	Hemşire iş motivasyonu
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Cinsiyet	Kadın (n:608)	3,25±,94	2,82±,83	3,23±,88	3,10±,79	60,44±9,56
	Erkek (n:95)	2,94±1,15	2,51±,98	3,07±,96	2,84±,98	57,04±12,17
	Test ve p değeri	*t:2,557 p:,012**	*t:2,970 p:,004***	t:1,635 p:,102	*t:2,504 p:,014**	*t:2,600 p:,011**
Medeni durum	Evli (n:376)	3,27±,92	2,87±,80	3,27±,86	3,14±,75	61,19±9,34
	Bekar (n:327)	3,14±1,03	2,67±,91	3,13±,93	2,98±,89	58,60±10,58
	Test ve p değeri	t:1,813 p:,070	*t:3,098 p:,002***	*t:1,983 p:,048**	*t:2,494 p:,013**	*t:3,421 p:,001***
Çocuk sahibi olma durumu	Evet (n:399)	3,27±,94	2,91±,81	3,28±,92	3,15±,80	62,30±9,14
	Hayır (n:304)	3,16±1,00	2,68±,88	3,15±,87	3,00±,84	58,22±10,30
	Test ve p değeri	t:1,486 p:,138	*t:3,492 p:,001***	*t:1,970 p:,049**	*t:2,509 p:,012**	*t:5,543 p<,001****
Eğitim durumu	Lise[a] (n:38)	2,64±1,09	2,33±,92	2,76±1,01	2,58±,97	58,71±10,92
	Ön lisans[b] (n:58)	3,01±,58	2,74±,85	2,98±1,04	2,91±,86	60,84±9,60
	Lisans[c] (n:522)	3,17±,94	2,77±,81	3,21±,84	3,05±,78	59,30±10,21
	Lisansüstü[d] (n:85)	3,82±,85	3,04±1,00	3,52±,98	3,46±,83	64,15±7,41
	Test ve p değeri	*F:17,837 p<,001**** a<c,d b,c<d	*F:6,353 p<,001**** a,c<d	*F:7,986 p<,001**** a<c<d b<d	*F:12,276 p<,001**** a<c<d b<d	*F:6,204 p<,001**** a,c<d

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma, *p<,050, **p<,010, ***p<,001

Tablo 4.5.1'e göre çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının kişisel özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde, ilk olarak cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda kadınların erkeklere oranla "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutu dışındaki alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin medeni durumlarına ve çocuk sahibi olma durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda ise "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutu dışındaki alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında evli olanların bekar olanlara göre, çocuk sahibi olanların da olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Son olarak bu tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim düzeylerine göre yapılan tek yönlü varyans analizi testi sonucunda ise tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ($p<,001$) fark olduğu saptanmıştır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Tukey ileri analizi sonucunda ($p<0,05$) "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutunda lise mezunlarının lisans ve lisansüstü programlardan mezun olanlardan, ön lisans ve lisans mezunu olanların da lisansüstü mezunu olanlardan daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*İşleve yönelik algı"* alt boyutunda lise ve lisans mezunlarının lisansüstü programlardan mezun olanlardan daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutunda lise mezunlarının, lisans mezunlarından, onların da ve lisansüstü programlardan mezun olanlardan, daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. Yine bu alt boyutta ön lisans mezunlarının da lisansüstü programlardan mezun olanlardan daha düşük puan aldıkları belirlenmiştir. HİEYAÖ'i toplamında tıpkı "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutunda olduğu gibi lise mezunlarının, lisans mezunlarından, onların da ve lisansüstü programlardan mezun olanlardan, ön lisans mezunlarının da lisansüstü programlardan mezun olanlardan daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. HİMÖ'inden alınan puanlardan da lise ve lisans programlarından mezun olanların puanlarının lisansüstü programlardan mezun olanlardan daha düşük olduğu saptanmıştır.

Tablo 4-5-2:Hemşirelerin ölçeklerden ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703)

Değişken	Kategori	Katılıma istekliliğe yönelik algı	İşleve yönelik algı	Uygulamaya yönelik algı	Hizmet içi eğitime ilişkin algı	Hemşire iş motivasyonu
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Kurum	EAH (n:363)	3,25±,94	2,82±,83	3,23±,88	3,10±,79	60,44±9,56
	Devlet hastanesi (n:340)	2,94±1,15	2,51±,98	3,07±,96	2,84±,98	57,04±12,17
	Test ve p değeri	*t:2,557 p:,012**	*t:2,970 p:,004***	t:1,635 p:,102	*t:2,504 p:,014**	*t:2,600 p:,011**
Hemşire olarak çalışma yılı	0-5 yıl[a] (n:375)	3,14±1,01	2,72±,87	3,17±,83	3,01±,83	58,00±10,04
	6-10 yıl[b] (n:114)	3,05±,91	2,75±,79	3,17±,89	2,99±,78	58,88±9,84
	11-15 yıl[c] (n:62)	3,55±,87	2,77±,97	3,09±1,03	3,14±,82	62,71±8,66
	16-20 yıl[d] (n:59)	3,71±,83	3,06±,87	3,56±,97	3,44±,81	68,32±7,14
	21 yıl ve üstü[e] (n:93)	3,13±,91	2,86±,79	3,26±,97	3,09±,82	62,23±9,08
	Test ve p değeri	*F:7,361 p<,001**** a, b, e<c, d	F:2,267 p: ,061	*F:2,823 p: ,024** a, b, c<d	*F:3,898 p:,004*** a, b<d	*F:18,194 p<,001**** a<c, e, b<d
Kurumda çalışma yılı	0-5 yıl[a] (n:499)	3,12±1,00	2,74±,86	3,15±,87	3,00±,83	58,60±10,03
	6-10 yıl[b] (n:132)	3,36±,93	2,92±,85	3,30±1,01	3,19±,84	62,20±9,53
	11-15 yıl[c] (n:56)	3,66±,65	2,73±,85	3,43±,88	3,27±,63	65,86±7,94
	16-20 yıl[d] (n:5)	3,93±,64	3,52±,70	3,53±,46	3,66±,47	63,00±3,00
	21 yıl ve üstü[e] (n:11)	3,06±1,03	2,74±,79	3,14±,90	3,98±,88	64,73±10,16
	Test ve p değeri	*KW:23,2657 p<,001**** a,e<d	KW:8,144 p:,086	KW:8,954 p:,062	*KW:10,929 p: ,027** a<d,e	*KW:40,691 p<,001**** *a<c,e*
Kadro şekli	Kadrolu (n:317)	3,36±,89	2,86±,84	3,33±,94	3,19±,79	62,08±9,63
	Sözleşmeli (n:386)	3,09±1,02	2,71±,87	3,10±,84	2,96±,83	58,26±10,00
		t:3,843	*t:2,459*	t:*3,368*	*t:3,586*	*t:5,127*

		*p<,001***	*p:,014**	*p:,001***	*p<,001***	*p<,001***
Çalışma şekli	Sadece gündüz[a] (n:201)	3,36±,96	2,89±,82	3,36±,92	3,20±,81	64,09±8,72
	Sadece gece[b] (n:11)	2,94±1,05	2,36±,89	2,79±1,11	2,70±,98	60,64±4,78
	Vardiyalı[c] (n:491)	3,15±,97	2,743±,87	3,15±,87	3,02±,82	58,29±10,12
	Test ve p değeri	*KW:9,707* *p: ,008*** *a>b,c*	KW:5,817 p: ,055	*KW:10,708* *p: ,005*** *a>b,c*	*KW:11,181* *p: ,004*** *a>b,c*	*KW:51,716* *p<,001*** *a>b,c*

EAH: Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma, *p<,050, **p<,010, ***p<,001

Tablo 4.5.2'ye göre çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde, çalışılan hastaneye göre yapılan karşılaştırmalarda eğitim-araştırma hastanesinde çalışanların "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutu dışındaki alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin hemşire olarak çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutunda 0-5 yıl, 6-10 yıl arasında, 21 yıl ve üzerinde çalışanların 11-20 yıl arasında çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*İşleve yönelik algı"* alt boyutunda hemşirelerin aldıkları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p<0,05), "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutunda 0-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında çalışanların 16-20 yıl arasında çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. HİEYAÖ'i toplamında 0-10 yıl arasında çalışanların 16-20 yıl arasında çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. HİMÖ'inden alınan puanlarda da 0-5 yıl arasında çalışanların 11-15 yıl arasında çalışanlardan; 6-10 yıl arasında çalışanlarla, 21 yıl ve üzerinde çalışanların da 16-20 arasında çalışanlardan daha düşük puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutunda 0-5 yıl arasında, 21 yıl ve üzerinde çalışanların 16-20 yıl arasında çalışanlardan istatistiksel

olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*İşleve yönelik algı"* ve "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutlarında hemşirelerin aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken (p<0,05), HİEYAÖ'i toplamında 0-5 yıl arasında çalışanların 16-20 yıl arasında, 21 yıl ve üzerinde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. HİMÖ'inden alınan puanlarda da 0-5 yıl arasında çalışanların 11-15 yıl arasında, 21 yıl ve üzerinde çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin istihdam şekillerine göre yapılan karşılaştırmalarada tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında kadrolu çalışanların sözleşmelilerden istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin çalışma şekillerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise "*İşleve yönelik algı"* alt boyutu hariç tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında sadece gündüz çalışanların, vardiyalı ve sadece gece olarak çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Tablo 4-5-2: Devam. Hemşirelerin ölçeklerde ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703)

Değişken	**Kategori**	**Katılıma istekliliğe yönelik algı**	**İşleve yönelik algı**	**Uygulamaya yönelik algı**	**Hizmet içi eğitime ilişkin algı**	**Hemşire iş motivasyonu**
		Ort±SS	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**	**Ort±SS**
Görev yaptığı birim	Cerrahi birim[a] (n:272)	3,16±,99	2,68±,81	3,09±,90	2,98±,80	59,04±9,85
	Dahili birim[b] (n:181)	3,15±,95	2,92±,83	3,21±,81	3,10±,77	60,85±9,24
	İdari birim[c] (n:40)	3,54±,96	3,10±,84	3,73±,98	3,46±,86	64,60±9,32
	Özel birim[d] (n:154)	3,24±,94	2,67±,91	3,26±,92	3,05±,85	58,66±11,20
	Diğer[e] (n:56)	3,35±1,02	2,84±,92	3,23±,91	3,14±,90	62,09±8,92
	Test ve p değeri	F:1,827 p:,122	*F:4,372* *p:,002* *a<b,c d<c*	*F:4,677* *p:,001* *a, b, d, e<c*	*F:3,265* *p:,011* *a, d<c*	*F:4,445* *p:,001* *a, d<c*
Görevi	Servis hem.[a] (n:403)	3,07±,99	2,73±,83	3,08±,87	2,96±,81	59,15±,9,79

	Sorumlu hem.[b] (n:40)	3,54±,86	2,89±,81	3,41±,92	3,28±,74	65,78±,7,68
	Öz. bir. hem[c] (n:138)	3,16±,94	2,61±,91	3,20±,91	2,99±,85	57,09±,10,81
	İdari bir. hem[d] (n:38)	3,53±,94	3,06±,86	3,65±,99	3,41±,86	64,95±,9,26
	Eğitim hem[e] (n:43)	3,86±,68	3,21±,75	3,68±,84	3,59±,67	65,74±,6,68
	Diğer[f] (n:41)	3,50±,89	2,93±,85	3,35±,76	3,26±,77	61,61±,9,01
	Test ve p değeri	*F:8,564 p<,001*** a<b<e*	*F:4,837 p<,001*** a<e c<d<e*	*F:6,725 p<,001*** a,c<d,e*	*F:7,666 p<,001*** a,c<d,e*	*F:11,237 p<,001*** a,c<b,d,e*
Çalıştığı birimi isteyerek seçme	Evet (n:321)	3,47±,92	2,99±,83	3,46±,88	3,31±,80	63,26±8,44
	Hayır (n:382)	2,99±,97	2,60±,84	2,99±,85	2,86±,79	57,23±10,40
	Test ve p değeri	*t:6,768 p<,001***	*t:6,207 p<,001***	*t:7,093 p<,001***	*t:7,433 p<,001***	*t:8,480 p<,001***
Hemşireliği isteyerek seçme	Evet (n:458)	3,54±,84	3,10±,74	3,47±,82	3,37±,71	63,99±7,45
	Hayır (n:245)	2,60±,91	2,17±,72	2,72±,83	2,50±,71	52,49±9,90
	Test ve p değeri	t:13,380 *p<,001****	*t:15,915 p<,001****	*t:11,469 p<,001****	*t:15,454 p<,001****	*t:15,933 p<,001****
Mesleki derneğe üye olma	Evet (n:123)	3,56±,89	3,11±,83	3,57±,86	3,42±,79	63,50±8,58
	Hayır (n:580)	3,14±,98	2,71±,85	3,13±,89	2,99±,81	59,24±10,14
	Test ve p değeri	t:4,707 *p<,001****	*t:4,860 p<,001****	*t:5,194 p<,001****	*t:5,304 p<,001****	*t:4,836 p<,001****

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma, *p<,050, **p<,010, ***p<,001

Tablo 4.5.2'ye göre çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulguların raporlanmasına devam edilmiştir. Buna göre çalışmaya katılan hemşirelerin görev yaptıkları birimlere göre aldıkları puanlar incelendiğinde, "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutu dışındaki alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı fark (p<0,05) olduğu saptanmıştır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Tukey ileri analizi sonucunda "*İşleve yönelik algı"* alt boyutunda cerrahi birimlerde çalışanların, dahili ve idari birimlerde çalışanlardan, özel

birimde çalışanların da yine idari birimlerde çalışanlartdan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutunda idari birimlerde çalışanların tüm birimlerde çalışanlardan daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. HİEYAÖ'i toplamında ise cerrahi birimlerde ve özel birimlerde çalışan hemşirelerin idari birimlerde çalışanlardan daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. HİMÖ'inden alınan puanlarda da aynı şekilde cerrahi birimlerde ve özel birimlerde çalışan hemşirelerin idari birimlerde çalışanlardan daha düşük puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin kurumda üstlendikleri göreve göre yapılan karşılaştırmalarda da alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p<0,05$) olduğu saptanmıştır. Farkın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan Tukey ileri analizi sonucunda "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutunda servis hemşirelerinin sorumlu hemşirelerden, onların da eğitim hemşirelerinden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*İşleve yönelik algı"* alt boyutunda servis hemşirelerinin eğitim hemşirelerinden, özel birim hemşirelerinin idari hemşirelerden ve idari hemşirelerin de yine eğitim hemşirelerinden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. "*Uygulamaya yönelik algı"* alt boyutunda ve HİEYAÖ'i toplamında servis hemşirelerinin ve özel birim hemşirelerinin hem idari birim hemşirelerinden hem de eğitim hemşirelerinden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. Son olarak HİMÖ'inden alınan puanlarda da servis hemşirelerinin ve özel birim hemşirelerinin hem idari birim hemşirelerinden hem eğitim hemşirelerinden hem de diğer hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin çalıştığı birimi isteyerek seçme durumu, hemşireliği isteyerek tercih etme durumu ve mesleki derneğe üye olma durmuna göre yapılan karşılaştırmalarda tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında birimi isteyerek seçenlerin seçmeyenlerden, mesleği isteyerek tercih edenlerin etmeyenlerden ve mesleki derneklere üye olanların olmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

Tablo 4-5-2: Devam. Hemşirelerin ölçeklerden ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703)

Değişken	Kategori	Katılıma istekliliğe yönelik algı	İşleve yönelik algı	Uygulamaya yönelik algı	Hizmet içi eğitime ilişkin algı	Hemşire iş motivasyonu
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Katıldığı hizmet içi eğitim etkinliği	Yüz yüze[a] (n:6)	3,17±1,17	2,82±,32	3,08±1,25	3,02±,85	61,50±11,33
	Uzaktan[d] (n:59)	3,20±,85	2,77±,78	3,12±,72	3,03±,64	61,27±8,14
	İkisi de[c] (n:638)	3,21±,95	2,78±,87	3,22±,91	3,07±,84	59,85±10,16
	Test ve p değeri	KW: ,075 p: ,963	KW: ,004 p: ,998	KW:1,672 p: ,4333	KW: ,866 p: ,649	KW: ,493 p: ,782
Mesleki sürekli eğitim etkinliği	Evet (n:218)	3,60±,83	3,01±,83	3,49±,88	3,37±,75	64,95±7,15
	Hayır (n:485)	3,04±,98	2,67±,85	3,08±,87	2,93±,82	57,75±10,31
	Test ve p değeri	*t:7,840* *p<,001***	*t:4,954* *p<,001***	*t:5,840* *p<,001***	*t:7,015* *p<,001***	*t:10,685* *p<,001***
Bireysel sürekli eğitim etkinliği	Evet (n:118)	3,67±,86	3,10±,80	3,67±,79	3,48±,73	65,52±7,96
	Hayır (n:585)	3,12±,97	2,71±,85	3,11±,89	2,98±,82	58,87±10,02
	Test ve p değeri	*t:6,195* *p<,001***	*t:4,534* *p<,001***	*t:6,793* *p<,001***	*t:6,652* *p<,001***	*t:7,900* *p<,001***
Kurumdan memnun olma	Evet (n:195)	3,29±1,03	2,90±,86	3,28±,94	3,16±,87	64,56±8,20
	Hayır (n:508)	3,18±,95	2,73±,85	3,18±,88	3,03±,80	58,23±10,10
	Test ve p değeri	t:1,380 p:,168	*t:2,429* *p:,015**	t:1,438 p:,151	t:1,908 p: ,057	*t:8,574* *p<,001****
Birimden memnun olma	Evet (n:450)	3,37±,89	2,95±,79	3,37±,87	3,23±,76	63,54±7,78
	Hayır (n:253)	2,92±1,05	2,47±,89	2,91±,87	2,77±,85	53,66±10,42
	Test ve p değeri	t:5,809 *p<,001****	*t: 7,262,* *p<,001****	*t:6,676* *p<,001****	*t:7,223* *p<,001****	*t:13,152* *p<,001****
Maaşından memnun	Evet (n:12)	3,53±,98	2,93±,92	3,04±1,23	3,17±,95	64,83±9,67
	Hayır (n:691)	3,21±,97	2,77±,86	3,21±,89	3,06±,82	59,900±10,00

olma	Test ve p değeri	z:1,166 p:,244	z:,428 p:,669	z:,160 p:,873	z: ,455 p: ,649	z:1,729 p:,084
Özlük haklarını yeterli bulma	Evet (n:26)	3,62±1,03	3,07±1,02	3,49±1,17	3,39±,96	66,46±9,27
	Hayır (n:677)	3,19±,97	2,77±,85	3,20±,88	3,05±,82	59,73±9,96
	Test ve p değeri	*z:1,166* *p:,009***	z:,428 p:,150	z:,160 p:,053	z: ,455 p: ,059	*z:1,729* *p<,001****

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma, *p<,050, **p<,010, ***p<,001

Tablo 4.5.2'ye göre çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulguların raporlanmasına devam edilmiştir. Buna göre çalışmaya katılan hemşirelerin yüz yüze, uzaktan veya hem yüz yüze hem uzaktan hizmet içi eğitim etkinliğine katılmış olma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı fark (p>0,05) olmadığı saptanmıştır.

Aynı tabloda çalışmaya katılan hemşirelerin mesleki ve bireysel sürekli eğitim programlarına katılma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda, alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında programlara katılanların katılmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p>0,05) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Yine birimden memnun olma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda memnun olanların alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında olmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları, buna karşın kurumdan memnun olma durmuna göre yapılan karşılaştırmalarda sadece "*İşleve yönelik algı*" alt boyutunda ve HİMÖ'i toplamında memnun olanların olmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları, maaştan memnun olma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda ise alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında memnun olanlar ve olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı (p>0,05) saptanmıştır.

Aynı tabloda ayrıca çalışmaya katılan hemşirelerin özlük haklarını yeterli bulma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda hemşirelerin "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"* alt boyutu ile HİMÖ'inden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde özlük haklarını yeterli bulanların bulmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek puan

aldıkları (p<0,05), diğer alt boyutlar ile HİEYAÖ'i toplamında ise gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı (p>0,05) saptanmıştır.

Tablo 4-5-2: Devam. Hemşirelerin ölçeklerden ve alt boyutlarından aldıkları ortalama puanların mesleki özelliklerine göre karşılaştırılması (N=703)

Değişken	Kategori	Katılıma istekliliğe yönelik algı	İşleve yönelik algı	Uygulamaya yönelik algı	Hizmet içi eğitime ilişkin algı	Hemşire iş motivasyonu
		Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS	Ort±SS
Çalıştığı ekibi sevme	Evet (n:572)	3,26±,96	2,82±,85	3,24±,91	3,11±,83	61,19±9,40
	Hayır (n:131)	3,00±,99	2,57±,87	3,05±,79	2,87±,79	54,71±10,91
	Test ve p değeri	t:2,755 *p:,006***	*t: 3,021 p:,003***	*t:2,435 p:,016**	*t:2,944 p:,003***	*t:6,286 p:,001****
Mesleki gelişimleri izleme	Evet (n:260)	3,44±,95	3,00±,83	3,48±,88	3,31±,80	63,86±8,04
	Hayır (n:443)	3,07±,96	2,64±,84	3,05±,87	2,92±,80	57,71±10,36
	Test ve p değeri	t:4,967 *p<,001****	*t: 5,487, p<,001****	*t:6,257 p<,001****	*t:6,157 p<,001****	*t:8,776 p<,001****
Mesleki gelişme imkanlarını kullanma	Evet (n:74)	3,58±,82	3,16±,84	3,66±,81	3,47±,75	65,18±8,40
	Hayır (n:629)	3,17±,98	2,73±,85	3,15±,89	3,02±,82	59,37±10,02
	Test ve p değeri	t:4,0002 *p<,001****	*t: 4,133 p<,001****	*t:4,977 p<,001****	*t:4,495 p<,001****	*t:4,789 p<,001****

Ort: Ortalama, SS: Standart Sapma, *p<,050, **p<,010, ***p<,001

Tablo 4.5.2'ye göre çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanlarının mesleki özelliklerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulguların raporlanmasına devam edilmiştir. Buna göre çalıştığı ekibi sevme, mesleki gelişmeleri izleme ve mesleki gelişme imkanlarını kullanma durumlarına göre yapılan karşılaştırmalarda alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında ekibi sevenlerin sevmeyenlerden, mesleki gelişmeleri izleyenlerin izlemeyenlerden ve mesleki gelişme imkanlarını kullananların kullanmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla (p<0,05) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır.

4.6. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algıları ve İş Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Araştırılmasına Dair Bulgular

Bu bölümde çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ ve HİMÖ puanları arasında korelasyon ilişkisinin olup olmadığı Pearson Korelasyon analizi ile saptanmaya çalışılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 4.6.1'de sunulmuştur.

Tablo 4-6-1:Hemşirelerin ölçek puanlarının korelasyonuna ilişkin bulgular

	Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği
Katılıma istekliliğe yönelik algı	,446*
İşleve yönelik algı	,456*
Uygulamaya yönelik algı	,438*
Hizmet İçi Eğitime İlişkin Algı Ölçeği	,493*

*p<0,001

Tablo 4.6.1'e göre çalışmaya katılan hemşirelerin HİEYAÖ alt boyutlarından ve ölçek bütününden aldıkları puanlar ile HİMÖ'inden aldıkları puanlar arasında zayıf, pozitif yönlü, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı (r: ,446, ,456, ,4398, ,493, p<0,001) korelasyon olduğu saptanmıştır.

5. TARTIŞMA

Hemşirelerin uzaktan hizmet içi etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesi için gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen bulgular;

1. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarına ilişkin,
2. Hemşirelerin iş motivasyon düzeylerine ilişkin,
3. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarının ve iş motivasyonu düzeylerinin kişisel ve mesleki değişkenlere göre karşılaştırılmasına ilişkin,
4. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyonu düzeyleri arasındaki ilişkiye yönelik bulgular olmak üzere dört başlık altında literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

5.1. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile araştırmaya katılan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları incelenmiştir. Kullanılan ölçeğin iç tutarlılığının hemşire örnekleminde yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2.1). Ölçek daha önce öğretmen meslek grubu üzerinde kullanılmış olmasına karşın bu grupta uyarlama çalışması yapılmış (Limon 2014) ve ölçeğin bu geçerlilik güvenirlilik çalışmasında da iç tutarlılığın yüksek olduğu saptanmıştır. Bu çalışmada hemşire meslek grubu üzerinde pilot bir geçerlilik güvenirlik çalışması da yürütülmüştür. Alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için bakıldığında iki çalışma arasında benzerlik vardır. İç tutarlılık katsayısının araştırmada kullanılan ölçekte yüksek çıkması, ölçeğin maddelerin homojen bir yapıyı ölçtüğünü ve araştırmadaki örneklemin yeterli olduğu göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ölçekten aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde (Tablo 4.3.1); hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik ortalamanın üstünde olumlu algıya sahip oldukları saptanmıştır. Bu durum hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine bakışlarının olumlu olmasına rağmen uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine temkinli yaklaştıklarını düşündürmüştür. Bu sonucun bir

başka nedeninin; uzaktan eğitimin sınırlılıklarının uzaktan hizmet içi eğitime yönelik kararsızlık oluşturduğu düşünülebilir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin bilişsel, duyuşsal ve devimsel alanlara yönelik olması gerektiğinden hemşirelerin ölçeğin alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde; en düşük puanı "*Katılıma istekliliğe yönelik algı*", en yüksek puanı ise "*İşleve yönelik algı"* alt boyutundan aldıkları saptanmıştır. Hemşirelerin uzaktan eğitime olan temkinli tutumu katılıma istekliliğin düşük olmasına neden olurken, uzaktan eğitimin eşitlikçi yapısı, maliyete ve verimliliğe katkısı, yer ve mekan bağımsızlığı sağlaması ve hızlı ulaşılabilirliği gibi yararları düşünüldüğünde; *"Uygulamaya yönelik algı"* ve "*İşleve yönelik algı"*nın yüksek çıkmasına neden olmuştur. Gümüş ve Fırat (2016) tarafından eğitim etkinliklerinde uzaktan eğitimin tercih edilmesinin nedenlerinin belirlenmesine yönelik yapılan çalışma sonucuna göre zaman esnekliği, mekan esnekliği, kariyer fırsatı, mesleki gelişim ve ilgi duyulan konularda hızlı bilgi sahibi olma nedenleri ile uzaktan eğitimin tercih edildiği belirlenmiştir (Gümüş ve Fırat 2016). Yüksekdağ'ın (2015a) çalışmasında hemşirelerin mesai saatlerinde hizmet içi eğitime yönelik zamansal, mekansal, yönetsel ve işle ilgili yaşadıkları sorunlar nedeni ile hizmet içi eğitimlerde uzaktan eğitim yöntemlerinin yararlı olacağını savunmuştur. Bir başka çalışmada hemşirelerin uzaktan eğitim yöntemi ile öğrenme etkinlikleri ile yüz yüze eğitim etkinlikleri arasında anlamlı bir fark olmadığını ortaya çıkaran sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu durum uzaktan eğitimin yüz yüze eğitim kadar etkili ve alternatif bir yöntem olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Lahti ve ark. 2012). Bu açıdan hemşirelere yönelik uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin içeriğinin ve tasarımının geliştirilerek yüz yüze eğitim yöntemi ile birlikte harmanlanarak uygulanabilecek bir yapı oluşturulmasının daha yararlı olacağı düşünülmektedir.

5.2. Hemşirelerin İş Motivasyon Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışıması

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyonları incelenmiştir. Kullanılan ölçeğin iç tutarlılığının hemşire örnekleminde yüksek olduğu saptanmıştır (Tablo 4.2.1). Ölçeğin geçerliği ve güvenirliği için hemşire mesleği grubunda yapılan çalışmada (Engin ve Çam, 2016) iç tutarlılığın yüksek olduğu saptanmıştır. Nitekim Yeşilçınar ve ark. tarafından (2020) yapılan çalışmada da ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğu saptanmıştır. İç tutarlılık katsayısının araştırmada

kullanılan ölçekte de yüksek çıkması ise ölçeğin maddelerinin homojen bir yapıyı ölçtüğünü ve araştırmadaki örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin ölçekten aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde (Tablo 4.3.1); hemşirelerin mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirmelerinde istekli çalıştıkları ve iş motivasyonlarının ortalamanın üstünde yüksek olduğu görülmektedir. Literatürdeki çalışmalarda bakıldığında (Kurt ve ark. 2018; Yılmaz ve ark. 2018; Tilev ve Beydağ 2014; Karasu ve ark. 2017; Kvist ve ark. 2012) gerçekleştirilen araştırma ile benzer olarak hemşirelerin iş motivasyonlarının ve iş doyumlarının iyi düzeyde olduğu görülmektedir. Çelik ve Karaca'nın (2017) çalışmasında da hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ortalamanın üzerinde bulunması, hemşirelerin işlerini memnuniyetle ve severek yaptığı şeklinde yorumlanmıştır. Hemşirelere yönelik yapılan iş doyumu çalışmasında büyük çoğunluğun (%56,8) meslekten memnun olduğu, genel iş doyumlarının %69.9'unun orta, %30.1'inin ise yüksek olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin en çok motive oldukları alanlar; sosyal hizmet, güvenlik ve başarı iken en düşük motive oldukları alanlar ücret, çalışma koşulları ve kariyerdir (Uzun 2010). Bu alanda yapılan diğer çalışmalarda hemşirelerin yarısından fazlasının meslekten memnun olduğu ancak iş doyumları ve motivasyonlarının orta düzeyde ya da ortalamanın altında olduğu saptanmıştır (Öztürk ve ark. 2015; Kaçan ve ark. 2016; Lorber ve Savic 2012; Kahraman ve ark. 2011; Karabulut ve Çetinkaya 2011; Tan ve ark. 2015; Bahar ve ark. 2015; Özşaker ve ark. 2020). Sağlık çalışanlarının iş doyumu üzerine yapılan bir çalışmada hemşire meslek grubunun 2. sırada yüksek iş doyum düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir (Birgili ve ark. 2010). Hemşirelerin iş doyum düzeylerinin orta düzeyde veya ortanın altında olmasının, hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişim imkanlarının kısıtılı olması, otonom olamamaları, rol ve sorumluluklarının belirsizliği ve düşük ücret gibi motivasyon araçlarının eksikliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Hemşirelerin iş motivasyonlarının kurum tarafından karşılanma durumunu karşılaştıran bir çalışmada, hemşirelerin motivasyonlarının ortalamanın üstünde olduğu (75.74±12.44) ve hemşirelerin motive edici faktörlere (40.23±6.64) (sorumluluk, terfi, otonom olma, takdir edilme vb.), hijyen faktörlerinden (39.69±6.83) (ücret, çalışma koşulları, kurum politikaları vb.) daha çok önem verdikleri belirlenmiştir. Benzer bir çalışmada da iş motivasyonunu etkileyen faktörler sırası ile iş memnuniyeti, sosyal haklar, kariyer, eğitim olanakları, etkili iletişim, ulaşım ve çevreden takdir görme araçları olarak

belirlenmiştir (Erat ve ark. 2011). Sağlık bakım hizmetlerinin kalitesinin artmasına yönelik hemşirelerin motivasyon araçları üzerine yapılan başka bir çalışmada ise benzer olarak; yönetimsel beklentiler, uyumlu ekip çalışması, duygusal beklentiler, mesleki beklentiler, mesleğin imajı, ödül, fiziki imkanlar hemşirelerin motivasyonunu arttıran belirleyiciler olarak saptanmıştır (Doğanlı ve Demirci 2014). Bu kapsamda çalışmamızın bulgularının yaşanan COVID-19 pandemi sürecinde elde edilmesi, bu dönemde hemşirelerin karşılaştıkları zorlukların artmasına karşın motivasyon kaybı yaşamadıklarını, toplumda değerli olma, takdir edilme gibi psiko-sosyal motivasyon araçlarının kullanılması ile motivasyonlarının artacağını düşündürmüştür Yapılan çalışmalarda farklı sonuçlar çıkmasının sebebinin örneklem, zaman ve yöntem farklılığından kaynaklanabileceği söylenebilir.

5.3. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algılarının ve İş Motivasyonu Düzeylerinin Kişisel ve Mesleki Değişkenlere Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim yönelik algılarının ve iş motivasyonu düzeylerinin kişisel ve mesleki değişkenlerine göre karşılaştırılmasına ilişkin bulgular incelendiğinde (Tablo 4.5.1; 4.5.2);

Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları cinsiyete göre karşılaştırıldığında; kadınların erkeklere oranla uzaktan hizmet içi eğitime "*Katılma istekliliğine algı"* ve "*İşlevselliğine yönelik algı*"larında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p<0,05$) saptanmıştır. Bu durumun kadınların duyarlı bakış açısının uzaktan hizmet içi eğitimin davranış değiştirmeye ve mesleki doyuma etkisi yönü ile uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini işlevsel bulmalarını ve istekliliklerini etkilemiş olduğu söylenebilir. *"Uygulamaya yönelik algı"*da cinsiyetler arası anlamlı fark olmaması, uzaktan eğitimin eşitlikçi yapısının her iki cinsiyette de aynı anlam ifade ettiğini göstermektedir. Görmüş ve Kahya'nın (2010) çalışmasında cinsiyetin hizmet içi eğitim algısına etkisi saptanmamıştır. Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında; kadınların erkeklere oranla iş motivasyon düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı fark ($p<0,05$) saptanmıştır. Benzer olarak Özşaker ve ark.'nın (2020) çalışmasında kadınların iş doyumu daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç, kadınların duygusal bağlılık, işe bağlılık ve sorumluluk bilincine sahip olma gibi davranışlarının iş motivasyon düzeylerinin yüksek çıkmasında etkili olduğunu düşündürmüştür. Buna karşın literatürde hemşire iş motivasyon düzeyleri üzerine yapılan bazı araştırmalarda

kadın cinsiyeti ile erkek cinsiyeti arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Yılmaz ve ark. 2018; Yeşilçınar ve ark. 2020; Çelik ve Karaca 2016; Gaki ve ark. 2013; Görmüş ve Kahya 2010). Hemşirelerin ve sağlık çalışanlarının iş doyumu üzerine yapılan çalışmalarda cinsiyetin iş doyumu ve motivasyon düzeyine etkisi saptanmamıştır (Birgili ve ark. 2010; Kundak ve ark. 2015). Kalısch ve ark.'nın (2010) çalışmasında erkek cinsiyetinin iş doyumu daha yüksek bulunmuştur. İşe yabancılaşma ile ilgili yapılan bir çalışmada ise işe yabancılaşma da kadınların az farkla yüksek olduğu ancak istatistiksel olarak cinsiyetlerarası fark olmadığı saptanmıştır (Yetiş ve Sökmen 2013). Bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde; hemşirelerin iş motivasyonlarının cinsiyetler arası farklılık göstermesinde kullanılan motivasyon araçlarının farklılıklarının neden olduğu düşünülmüştür. Bu durum, her iki cinsiyette de ortak motivasyon araçlarının etkin kullanılması gerektiğini göstermektedir.

Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyon düzeyleri medeni duruma ve çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırıldığında; uzaktan hizmet içi eğitime *"Katılıma istekliliğe yönelik algı"*larında anlamlı sonuç bulunmazken diğer boyutlarda ve her iki ölçek toplamında evli olanların bekar olanlara göre, çocuk sahibi olanların da olmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Benzer bir çalışmaya göre evli hemşireler anlamlı olarak uzaktan hizmet içi eğitime olumlu tutum sergilemiştir (Xing ve 2018). Buna karşın başka çalışmalarda hemşirelerin hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik tutumlarında medeni durum ile ilgili anlamlı bir fark bulunmamıştır (Pınar ve ark. 2010; Görmüş ve Kahya 2010). Bu bulgular ışığında evli olmak ve çocuk sahibi olmak gibi iş dışında daha fazla rol ve sorumluluğu olan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine daha olumlu baktıkları söylenebilir. Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri medeni duruma ve çocuk sahibi olma durumuna göre karşılaştırıldığında; literatürde hemşirelerin iş doyumu ile ilgili çalışmalarda evli olanların bekar olanlara göre iş doyumunun yüksek olduğu saptanmıştır (Uzun 2010; Özşaker ve ark. 2020). Hemşirelerin iş tatmini üzerine yapılan bir başka çalışmada medeni durum iş tatminine etki etmezken, çocuk sayısının artmasının iş tatminini arttırdığı saptanmıştır (Kundak ve ark. 2015). Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri üzerine yapılan bazı çalışmalarda ise iş motivasyonu ile medeni durum arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Yılmaz ve ark. 2018; Çelik ve Karaca 2016; Karabulut ve Çetinkaya 2011; Tan ve ark. 2015; Gaki ve ark. 2013; Erat ve ark. 2011; Görmüş ve Kahya 2010). İşe yabancılaşma ile ilgili

yapılan bir çalışmada ise işe yabancılaşma da bekar olanlar yüksek puan almıştır (Ertekin ve Özmen 2017). Bu durum çalışmamızla benzer olarak bekar hemşirelerin iş motivasyonlarının desteklenmesi gerektiğini göstermektedir. Yapılan çalışmalar bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde; medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu fark etmeksizin hemşirelerin iş motivasyonunu destekleyici araçların kullanılması gerektiği ancak bekar ve çocuk sahibi olmama durumunda daha çok motive edici araçların kullanılması gerektiği sonucu çıkmaktadır.

Hemşirelerin eğitim düzeylerinde tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı (p<,001) fark olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin eğitim düzeyleri arttıkça uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyonu düzeylerinin arttığı ve en yüksek ortalamaya lisansüstü hemşirelerin sahip olduğu saptanmıştır. Bu duruma benzer bir çalışmada (Öztürk ve ark. 2019) lisans ve lisansüstü mezunlar bilgisayar ve teknoloji destekli hizmet içi eğitime katılma konusunda olumlu görüş bildirmiştir. Benzer bir araştırmada lisansüstü program mezunlarının uzaktan hizmet içi eğitim etkinliğine algılarının daha yüksek ve anlamlı olduğu saptanmıştır (Öztürk ve ark. 2019). Literatürde bu bulguları destekleyen bir diğer bir çalışmaya göre; hemşirelerin eğitim düzeylerinin yükselmesi ile yenilikçi davranışlar ve teknolojiye uyum artmaktadır (Sönmez ve Yıldırım 2014). Araştırma sonuçlarının ilgili literatür ile paralellik göstermesi hemşirelik mesleği adına sevindirici ve umut verici bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri eğitim düzeylerinde karşılaştırıldığında ise; benzer bir çalışmada lisansüstü mezunu hemşirelerin motivasyonu daha yüksek bulunmuştur (Gaki ve ark. 2013). Yoğun bakım servisinde çalışan hemşirelere yönelik iş doyumu ile ilgili literatürdeki başka araştırmalarda (Kahraman ve ark. 2011; Kalısch ve ark. 2010) eğitim düzeyi arttıkça iş doyumunun arttığı saptanmıştır. Hemşirelerin iş motivasyonu ve iş doyumu ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda ise eğitim durumu ile ilgili anlamlı fark bulunmamıştır (Yılmaz ve ark. 2018; Yeşilçınar ve ark. 2020; Tan ve ark. 2015; Uğurlu ve ark. 2018; Birgili ve ark. 2010; Uzun 2010; Bahar ve ark. 2015). Karabulut ve Çetinkaya'nın (2011) ve Çelik ve Karaca'nın (2016) çalışmalarında ise hemşirelerin motivasyonu ile eğitim düzeyi arasında negatif ilişki saptanmıştır. Hemşirelerin motivasyon düzeyleri üzerine etki eden etkenlerin araştırıldığı bir başka çalışmada ise lisans mezunu hemşirelerin eğitim, kariyer, amaçların varlığı, yetki ve

sorumluluk devri, iş ve çalışma ortamı ile ilgili etkenler, kararlara katılma, iletişim, otonom olma konularını diğer eğitim düzeylerine göre daha çok benimsedikleri ve bu konuların iş motivasyonlarını etkilediği saptanmıştır (Hakmal ve ark. 2012). Araştırmanın sonuçları, literatürle paralellik kurmasına karşın farklı araştırma sonuçlarının da ortaya çıktığı görülmektedir. Bu farklılığın ortaya çıkmasının hemşirelerin kurumdaki çalışma koşullarından, kurum yöneticilerinin motivasyon araçlarını kullanıp kullanmama durumlarından, eğitim düzeyi farklılıklarının kurum yönetimi tarafından değer görüp görmemesinden, ekip iletişimi, amaç ve beklentilerdeki farklılıklardan kaynaklandığı şeklinde yorumlanabilir.

Hemşirelerin çalıştıkları hastane türüne göre yapılan karşılaştırmalarda eğitim ve araştırma hastanesinde çalışanların uzaktan hizmet içi eğitimin *"Uygulamaya yönelik algı"*ları dışındaki alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu eğitim ve araştırma hastanesinde çalışmaktadır. Eğitim ve araştırma hastaneleri yatak, hasta ve hemşire sayısı olarak daha yoğun kurumlar olduğundan hemşirelerin çoğunluğunun uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaya daha istekli olması beklenen bir sonuçtur. Bu duruma benzer eğitim araştırma hastanelerinin bireysel ve mesleki gelişim olanaklarının daha fazla olması uzaktan eğitimin işlevselliğine yönelik de olumlu görüşler oluşturmuştur. Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyi açısından bulgular değerlendirildiğinde; eğitim ve araştırma hastanelerinde çalışan hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişim fırsatlarının fazla olmasının, hemşirelerin yönetsel ve eğitsel pozisyonlarının çeşitlenmesinin iş motivasyon düzeylerinin yüksek olmasında etkili nedenler olabileceği düşünülmüştür.

Hemşirelerin hemşire olarak çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise; uzaktan hizmet içi eğitime *"Katılıma istekliliğe yönelik algı"*ları 11-20 yıl arasında çalışan hemşirelerin, *"Uygulamaya yönelik algı"*ları 16-20 yıl arasında çalışan hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. *"İşleve yönelik algı"*larında hemşirelerin aldıkları puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin algı düzeylerine bütün olarak bakıldığında ise 16-20 yıl arasında çalışan hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Literatürde benzer bir çalışmada da 10 yıl ve üzeri çalışan

hemşirelerin uzaktan eğitimi daha olumlu buldukları saptanmıştır (Xing ve ark. 2018). Bu sonuç, mesleki yetkinliği daha yüksek, tecrübeli ve teknoloji ile ilişkisi daha iyi olan hemşire yaş grubunda uzaktan hizmet içi eğitime yatkınlığın daha fazla olabileceği yönünde yorumlanabilir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri hemşire olarak çalışma sürelerine göre incelendiğinde; 16-20 yıl arasında çalışan hemşirelerin en yüksek, 0-5 yıl çalışan hemşirelerin ise en düşük puan aldıkları saptanmıştır. Benzer çalışmalarda mesleki çalışma süresi daha az olanların iş motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu bulunmuştur (Yeşilçınar ve ark. 2020; Kundak ve ark. 2015). Literatürde bazı çalışmalarda ise hemşirelerin iş motivasyonuna yönelik meslekte çalışma yılının anlamlı fark oluşturmadığı belirtilmiştir (Yılmaz ve ark. 2018; Gaki ve ark. 2013). Literatürde hemşirelerin iş doyumu ile ilgili çalışmalarda da meslekte çalışma yılının artışının iş doyumunu arttırdığı belirtilmiştir (Düzgün ve ark. 2020; Birgili ve ark. 2010). Kvist ve ark.'nın (2012) çalışmasında 1 yıldan az ya da 20 yıldan fazla görev hemşirelerin iş doyumu daha yüksek bulunmuştur. Literatürde hemşirelerin iş motivasyonu ve iş doyumlarının meslekte çalışma süresi ile arasında negatif yönlü ilişki bulunan çalışmalar da bulunmuştur (Çelik ve Karaca 2016; Kaçan ve ark. 2016; Kahraman ve ark. 2011). Bu bulgular karşılaştırıldığında araştırmamızla benzer bulgular literatürde yer almasına rağmen zıt araştırma sonuçları da yer almaktadır. Bu sonuçlar, araştırma grubunu oluşturan çalışma yılı az olan hemşirelerin mesleğe yeni başladığı dönemdeki mesleki kariyer ve beklentilerinin belirsizliği, COVID-19 pandemi döneminde çalışma hayatlarına başlamaları ve motive edici araçların yetersizliği gibi etkenler nedeni ile iş motivasyonlarının düşük olduğu, mesleki donanıma sahip ve yeterli tecrübeye ulaşmış çalışma süresi uzun olan hemşirelerin ise daha güvenli ve yeterli iş motivasyonuna sahip olduklarını düşündürmüştür.

Hemşirelerin kurumda çalışma sürelerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise; uzaktan hizmet içi eğitimin *"Katılıma istekliliğe yönelik algı"*larında 0-5 arasında ve 21 yıl ve üzerinde süre ile çalışan hemşirelerin 16-20 yıl arasında çalışan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanırken *"İşleve yönelik algı"* ve *"Uygulamaya yönelik algı"*larında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Ölçeğin toplamında 0-5 yıl arasında çalışan hemşirelerin 16-20 yıl arasında, 21 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farkla

($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. Bu sonuç, kurumda çalışma yılının uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin işlevselliğini ve uygulanmasını etkilemediği, uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine katılıma isteklilikte kuruma yeni başlayan hemşirelerin kurum kültürüne uyum sağlaması ve oryantasyonunda yüz yüze eğitime daha istekli olabileceği yönünde yorumlanabilir.

Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri kurumda çalışma sürelerine göre incelendiğinde; HİMÖ'nden alınan puanlarda da 0-5 yıl çalışan hemşirelerin 11-15 yıl arasında, 21 yıl ve üzerinde çalışan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha düşük puan aldıkları saptanmıştır. Benzer bir çalışmada kurumda çalışma süresi az olanların iş motivasyon düzeyleri daha düşük bulunurken iş tatmini düzeyinde fark oluşturmadığı saptanmıştır (Kundak ve ark. 2015). Gaki ve ark.'nın (2013) çalışmasında aynı kurumda çalışma yılının anlamlı fark oluşturmadığı belirtilmiştir. Çelik ve Karaca'nın (2016) çalışmasında ise kurumda çalışma süresi ile iş motivasyonu arasında negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Ayrıca literatürdeki araştırmalarda (Karasu ve ark. 2017; Kurt ve ark. 2018) çalışmamızla benzer şekilde hemşirelerin, meslekte ve kurumda beş yıldan daha az çalıştıklarını desteklemektedir. Bu sonuçlar literatür ile birlikte değerlendirildiğinde; kurumda 0-5 yıl çalışan hemşirelerin kurumda uzun süre çalışıyor olmamaları kurum kültürü, misyonu ve vizyonunu tam benimseyememe, motivasyon kaynaklarını kullanmalarında aksaklık yaşama gibi nedenlerle iş motivasyonlarının düşük olabileceği söylenebilir. Hemşirelerde iş motivasyonun görev süresinin uzaması ile artmasının kurumu benimseme, işleyiş ve düzenini kabullenme, kuruma bağlılık ve aidiyet gibi nedenlere bağlı olabileceği düşünülmüştür.

Hemşirelerin istihdam şekillerine göre yapılan karşılaştırmalarda tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında kadrolu çalışanların sözleşmelilerden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Bu sonuç, beklenen bir sonuç olmakla birlikte bu bulguyu destekleyen ya da tersini belirten bir çalışma literatürde saptanmamıştır. Sağlık Bakanlığı'nda kadro çeşitliliğinin her zaman olduğu ancak son dönem atamalarda (663 Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname) sözleşmeli çalışan hemşirelerin sayısının daha fazla olduğu düşünüldüğünde; sözleşmeli çalışan hemşirelerin kurum kültürünü benimseme ve kurumun sürdürdüğü eğitim etkinliklerine katılma konusunda temkinli yaklaştıkları söylenebilir.

Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri istihdam şekillerine göre incelendiğinde; kadrolu çalışanların sözleşmeli çalışanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Bu sonuca karşın Özşaker ve ark.'nın (2020) çalışmasında kadro şeklinin iş doyumuna anlamlı etkisi olmadığı saptanmıştır. Sağlık Bakanlığı hemşire istihdam kadrolarının çeşitliliği (657 Devlet Memurluğu Kanunu 1965; 663 Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 2011) ve bu çeşitliğinin ortaya çıkardığı özlük hakkı farklılığı vardır. Kadrolu çalışan hemşirelerin sahip oldukları özlük haklarının farklılığının onların iş motivasyonu düzeylerinin yüksek olmasına neden olabileceği şekilde düşünülmüştür. Özlük hakları, ücret ve sosyal haklar gibi araçlar iş motivasyonunu etkileyen önemli motivasyon araçlarındandır. Bu bilgiler ile birlikte değerlendirildiğinde; sözleşmeli çalışan hemşirelerin kariyer belirsizliği ve kurum aidiyeti gibi sorunlarla iş motivasyonlarının düşük çıkması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin çalışma şekillerine göre yapılan karşılaştırmalarda ise uzaktan hizmet içi eğitimin *"İşlevine yönelik algı"*ları hariç tüm alt boyutlarda sadece gündüz çalışan hemşirelerin, vardiyalı ve sadece gece olarak çalışan hemşirelere göre uzaktan HİEYAÖ'den istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Literatürdeki hizmet içi eğitime yönelik bir çalışmada gündüz çalışanların hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım ve istekliliği daha fazla bulunmuştur (Buğdaylı ve Akyürek 2017). Ayrıca literatürdeki çalışmalarda (Öztürk ve ark. 2019; Öztürk ve Savaşkan 2008) hemşirelerin çoğunluğunun hizmet içi eğitim etkinliklerinin çalışma saatleri içinde olması, eğitim etkinliklerinden haberdar olmama ya da yoğun çalışma saatlerine denk gelmesi nedenleri ile hizmet içi eğitimlere katılamadığı belirtilmiştir. Literatürle benzerlik gösteren bu bulgu, gündüz çalışan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin zaman ve mekandan bağımsızlığı ve ulaşılabilirliği nedeniyle ölçekten yüksek puan aldıkları şeklinde değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri çalışma şekillerine göre incelendiğinde ise; sadece gündüz çalışanların, vardiyalı olarak çalışanlara göre istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) ölçekten daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Yoğun bakım ve acil serviste çalışan hemşirelere yönelik yapılan başka çalışmalarda gündüz çalışma şeklinin iş doyumunu arttırdığı bulunmuştur (Kahraman ve ark. 2011; Bahar ve ark. 2015). Özşaker ve ark.'nın (2020) çalışmasında gündüz çalışanların iş doyumu daha

yüksek bulunmuştur. Kundak ve ark.'nın (2015) hemşirelerle ilgili yaptığı çalışmasında sürekli gündüz çalışanların iş doyumu ve iş motivasyonlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Çalışma sonuçları literatürle benzerlik kurmakla birlikte hemşirelerin iş motivasyonu düzeyini çalışma şeklinin etkilemediğine yönelik bazı araştırmalar da vardır (Çelik ve Karaca 2016; Tan ve ark. 2015; Yeşilçınar ve ark. 2020; Düzgün ve ark. 2020). Hemşirelik, vardiyalı çalışma düzeninin yaşandığı bir meslektir. Ancak yoğun bakım ve acil servis gibi iş yükünün ve psikososyal yorgunluğun yaşanabileceği birimlerde gündüz çalışma düzeninde çalışan hemşirelerin iş motivasyonları vardiyalı çalışan hemşirelere göre artabilir. Gündüz çalışma şeklinin özellikle düzenli aile hayatına sahip bireylerde biyo-psikososyal yararları düşünüldüğünde hemşireleri motive edici rolü olduğu söylenebilir.

Hemşirelerin görev yaptıkları birimlere göre, uzaktan hizmet içi eğitime *"Katılıma istekliliğe yönelik algı*"larında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p<0,05$) olmadığı, diğer alt boyutlarda ve ölçeğin tamamında ise cerrahi birimlerde çalışanların en düşük ve idari birimlerde çalışan hemşirelerin istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) en yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Özel birimler ise alt boyutlarda ve genel olarak 2. veya 3. sırada yer almıştır. İdari birimlerde çalışan hemşirelerin hasta bakımı ve tedavisi yerine yönetsel ve eğitsel sorumluluklarının olması nedeniyle uzaktan ya da yüz yüze hizmet içi eğitim etkinliklerine katılımlarının yüksek olması beklenen bir sonuçtur. İdari birimde çalışan hemşirelerin iletişim ve bilgi teknolojisini kullanmaya yatkınlığı dolayısı ile daha olumlu görüşte oldukları, özel birimlerde çalışan hemşirelerin ise iş yoğunluğu ile uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine istekli oldukları düşünülmüştür. Pınar ve ark.'nın (2010) yaptığı çalışmada hemşirelerin görev yaptıkları birimin hizmet içi uyum eğitimlerine yönelik algılarını etkilemediğini saptamıştır. Ancak çalışmamızla beraber hizmet içi eğitim etkinliklerinin uzaktan sürdürülmesinin görev yapılan birime göre sonuçları etkileyebileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri açısından görev yaptıkları birimlere göre ölçekten alınan puanlarda da benzer şekilde cerrahi ve özel birimlerde çalışanların en düşük, idari birimlerde çalışanların daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Çalışmamıza göre idari birimlerde çalışan hemşirelerin iş motivasyonlarının yüksek olması, kariyer hedeflerine ulaşmalarının motivasyonlarını etkileyebileceği şeklinde yorumlanmıştır. Uzun'un (2010) hemşirelerin iş doyumu ile ilgili çalışmasında idari

birimlerde çalışanların dahili birimlerde çalışanlardan daha yüksek iş doyumu saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının iş doyumu üzerine yapılan bir çalışmada çalışmamızla aynı benzerlik saptanmıştır (Birgili ve ark. 2010). Çalışmamızla benzerlik gösteren literatüre rağmen çalışma sonuçları ile zıtlık gösteren çalışmalar da mevcuttur. Kundak ve ark.'nın (2015) yaptığı çalışmada hemşirelerin iş doyumu ve iş motivasyonu ile ilgili bir çalışmada çalışılan birimin iş doyumuna ve motivasyona etkisi olmadığı saptanmıştır. Düzgün ve ark.'nın (2020) çalışmasında ise dahili birimlerde çalışanların özel birimlerde çalışanlardan iş doyumu daha yüksek çıkmıştır. Çalışmamızla benzer ve farklı bu bulgular ışığında iş yükü ve mesleki yorgunluğu fazla olan birimlerde iş motivasyonu düşük saptanırken kurumlardan ve örneklemlerden dolayı farklılık oluştuğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin kurumda üstlendikleri göreve göre yapılan karşılaştırmalarda da tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında eğitim hemşirelerinin ve idari birimde çalışan hemşirelerin serviste çalışan hemşirelerden istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Literatürdeki benzer bir çalışmada eğitimci rolünü üstlenen hemşirelerin klinikte çalışan hemşirelerden daha yüksek oranda uzaktan eğitim etkinliklerine katıldıkları saptanmıştır (Xing ve ark. 2018). Bu sonuç, ilgili literatür ile benzerlik kurmakla birlikte hemşire eğitimcilerin hem kendilerinin hem de diğer hemşire meslektaşlarının eğitim gereksinimlerini karşılamak ve hızla güncelleşen bilgiye ve yeniliklere uyum sağlamak açısından etkili olduklarını düşündüren sevindirici bir sonuçtur.

Hemşirelerin iş motivasyonu düzeyleri açısından kurumda üstlendikleri görevler incelendiğinde ise; sorumlu hemşirelerin, eğitim hemşirelerinin ve idari birim hemşirelerinin iş motivasyonunun yüksek olması sevindirici ve beklenen bir sonuçtur. Gaki ve ark.'nın (2013) çalışmasında idari görev üstlenen hemşirelerin iş motivasyonu daha yüksek bulunmuştur. Bahar ve ark.'nın (2015) çalışmasında idari görev üstlenen hemşirelerin iş doyumu klinikte çalışan hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur. İdari görevli hemşirelerin iş motivasyonlarının aldıkları sorumluluk ve insiyatifleri ile yüksek olduğunu göstermektedir (Ertekin ve Özmen 2017). Araştırma sonuçları literatürle benzerlik göstermekte olup eğitim biriminde ve idari birimde çalışan hemşirelerin servis hemşirelerine göre daha belirgin rol ve sorumluluk gerçekleştirmeleri, kariyer ve kişisel

gelişim imkanlarını kullanmalarının iş motivasyonlarını arttırdığı şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında birimi isteyerek seçenlerin seçmeyenlerden, mesleği isteyerek tercih edenlerin etmeyenlerden ve mesleki derneklere üye olanların olmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algı ile ilgili literatürde bir bilgi bulunamazken bu sonucun, hemşirelerin mesleklerini severek, isteyerek seçmeleri ve gerçekleştirmeleri, mesleğin sürekli gelişiminde rol almaları, bireysel ve mesleki gelişime açık olmaları açısıdan uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine olumlu bakmaları açısından anlamlı olduğunu düşündürmektedir. Araştırmanın iş motivasyonu ile ilgili sonucu ise literatürdeki benzer araştırmalarla (Uslusoy ve ark. 2016; Engin ve Çam 2016; Yeşilçınar ve ark. 2020) benzerlik göstermektedir. İş doyumu ile ilgili literatürdeki araştırmalarda (Merih ve Arslan 2012; Kaçan ve ark. 2016; Özşaker ve ark. 2020) mesleği isteyerek tercih edenlerin etmeyenlerden ve mesleki derneklere üye olanların olmayanlardan iş doyumu daha yüksek saptanmıştır. Sağlık çalışanları ve hemşirelerle iş doyumu üzerine yapılan çalışmalarda mesleği isteyerek seçmenin iş doyum düzeyini arttırdığı saptanmıştır (Birgili ve ark. 2010; Kahraman ve ark. 2011; Kundak ve ark. 2015). Mesleği/bir işi severek yapma, mesleği istereyek seçme iç motivasyon araçlarından en etkilisidir. Araştırma sonuçları, literatürle birlikte değerlendirildiğinde; hemşirelerin öğrenmeye istek duyması ve içsel güdülere sahip olmasının onların iş motivasyonlarını arttıracağı şeklinde yorumlanmıştır. Araştırmanın bir diğer sonucuna göre hemşirelerin çoğunluğunun mesleki bir dernek veya kuruluşa üye olmadıkları bulunmuştur. Mesleki bir dernek veya kuruluşa üye olduğunu belirten hemşirelerin çoğunluğu kuruluşları mesleki sendika ve Türk Hemşireler Derneği olarak belirtmiştir. Bu kapsamda literatürdeki araştırmalarda da (Çoban ve ark. 2015; Uslusoy ve ark. 2016; Kurt ve ark. 2018) hemşirelerin yüksek oranda mesleki bir kuruluşa üye olmadıkları bulunmuştur. Yapılan başka bir çalışmanın sonucuna göre hemşirelerin mesleki dernek ve kuruluşlara önem vermesi ile mesleki örgütlenme sağlanacaktır (Çoban ve ark. 2015). Mesleki örgütlenmenin mesleğe aidiyet sağladığı düşünülerek bu bilgiler ile mesleki bir kuruluşa üye olmayanların iş motivasyonlarının düşük çıkması beklenen bir sonuç olmuştur. Mesleki örgütlenme bilincini geliştirmek için hemşirelerin iş motivasyonlarının arttırılması gerekmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin yüz yüze, uzaktan veya hem yüz yüze hem uzaktan hizmet içi eğitim etkinliğine katılmış olma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı fark ($p>0,05$) olmadığı saptanmıştır. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri yüz yüze eğitimlerle birlikte İstanbul'daki kamu hastanelerinde karma kullanılmaktadır. Bu durum örnekleme alınan kurumlarda her iki yöntem de kullanıldığı için örneklemde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin bireysel ve mesleki sürekli eğitim programlarına katılanların alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında katılmayanlardan, mesleki gelişmeleri izleyenlerin izlemeyenlerden ve mesleki gelişme imkanlarını kullananların kullanmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p>0,05$) daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır. Kurt ve ark.'nın (2018) yaptığı çalışmaya göre hemşirelerin yarısından fazlasının mesleki gelişim etkinliklerine katıldığı saptanmıştır. Bu kapsamda literatürdeki bir başka çalışmaya göre sürekli eğitim etkinliklerini takip eden hemşirelerin hizmet içi eğitim etkinliklerine de katıldığı ve kendilerini daha yeterli hissettiği saptanmıştır (Kanber ve ark. 2011). Bu sonuç literatürle benzerlik göstermekte olup mesleki ve bireysel gelişimlerine önem veren, eğitime ve gelişime açık olan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarının olumlu olduğu şeklinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçları iş motivasyonu açısından incelendiğinde; mesleki gelişime önem vermenin, mesleğe yönelik yenilikleri takip etmenin iş motivasyonunu arttırdığı şeklinde yorumlanmıştır. İş doyumu ile ilgili literatürdeki çalışmalarda da bilimsel etkinliklere katılan hemşirelerin katılmayanlara göre iş doyumu yüksek saptanmıştır (Uzun 2010; Kaçan ve ark. 2016; Özşaker ve ark. 2020; Kundak ve ark. 2015). Araştırmamızda mesleki gelişimleri ile ilgili hemşirelerin sürekli eğitim etkinliğine büyük oranda katılmadıkları, keza bireysel gelişimleri ile ilgili sürekli eğitim etkinliğine de büyük oranda katılmadıkları saptanmıştır. Meslek gelişimleri ile ilgili sürekli eğitime katıldığını belirten hemşireler sertifika programlarını, kongreleri ve seminerleri ifade etmiştir. Bireysel gelişimleri ile ilgili sürekli eğitime katıldığı belirten hemşireler ise yabancı dil kurslarını ifade etmiştir. Bu sonuç, iş motivasyonunu etkileyen bir durum olarak karşımıza çıkmakta ve hemşirelere yönelik kurumsal, ulusal, bireysel ve mesleki gelişim etkinliklerinin desteklenmesi gerektiğini göstermektedir.

Araştırmanın bir diğer sonucuna göre birimden memnun olanların olmayanlardan ve ekibi sevenlerin sevmeyenlerden tüm alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları, buna karşın kurumdan memnun olanların sadece uzaktan hizmet içi eğitimin *"İşlevine yönelik algı"*larında ve HİMÖ toplamında birimden memnun olmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla ($p<0,05$) daha yüksek puan aldıkları, maaştan memnun olma durumuna göre yapılan karşılaştırmalarda ise alt boyutlarda ve her iki ölçek toplamında memnun olanlar ve olmayanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadığı ($p>0,05$) saptanmıştır. Özlük haklarını yeterli bulanların uzaktan hizmet içi eğitime "*Katılıma istekliliğe yönelik algı"*ları ile iş motivasyon düzeylerinden özlük haklarını yeterli bulmayanlardan istatistiksel olarak anlamlı farkla daha yüksek puan aldıkları ($p<0,05$) saptanmıştır. Hemşirelerin büyük çoğunluğunun çalıştıkları kurumdan, aldıkları maaştan, özlük haklarından memnun olmadıkları, mesleki gelişimleri çoğunlukla izlemedikleri, mesleki gelişme imkanlarını kullanmadıkları ve diğer olanaklardan da yararlanamadıkları saptanmıştır. Buna karşın yarıdan fazlasının çalıştıkları birimi ve çoğunluğun ekibini sevdikleri belirlenmiştir. Birimden ve çalışma ekibinden memnun olma durumunun incelendiği bu bulgular literatürdeki benzer araştırmalarla da (Uslusoy ve ark. 2016) benzerlik kurmaktadır. Kundak ve ark.'nın (2015) çalışmasında maaşı yüksek ve mesleğe bağlı olanların iş tatmini yüksek bulunmuştur. Bu bulgulara bakıldığında birim, kurum, özlük hakkı memnuniyeti iş motivasyonunu arttırırken uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine olan algıyı etkileyen tam bir kriter bulunmamaktadır. Bu bulgular doğrultusunda hemşirelik mesleğinin bu sorunları (maaş, değer, özlük hakkı vb.) ulusal ve kurumsal faktörler boyutunda süregelen sorunlar olduğunu göstermesi bakımından üzücüdür. Bu duruma karşın hemşire iş motivasyon düzeyleri yapılan Kurt ve ark.'nın (2018) çalışmasında da yüksek çıkmış ve hemşirelere yönelik motivasyon araçlarının yeterli kullanıldığı düşünülmüştür. Bu sonuçlar, hemşirelerin dışsal motivasyon araçlarını yeterli bulmamalarına rağmen içsel motivasyon araçlarını kullandıklarını düşündürmüştür.

5.4. Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algıları ve İş Motivasyonu Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulguların Tartışılması

Araştırmaya katılan hemşirelerin uzaktan HİEYAÖ alt boyutlarından ve ölçek bütününden aldıkları puanlar ile HİMÖ'inden aldıkları puanlar arasında zayıf, pozitif yönlü, istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo

4.6.1). Hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları incelendiğinde; literatürde pek çok çalışma olduğu görülmektedir. Hizmet içi eğitim etkinliklerinin kurumsal ve bireysel yararlarının yanı sıra zorlukları ve yaşanan güçlükleri de öne çıkmaktadır. Özpulat'ın (2010) sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim etkinliğine katılma durumuna ilişkin yapılan bir çalışmada hemşirelerin %82,2'si son altı 6 ayda hizmet içi eğitime katılırken eğitim süreci, içeriği, materyal kullanımı ve değerlendirme hakkında görüşlerinin alınmadığı saptanmıştır. Hizmet içi eğitimlere katılım için maddi destek ve başarı takdiri yapılmadığı belirtilmiştir. Başka araştırmalarda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim ile ilgili yaşanan güçlüklere değinilmektedir. Araştırmada eğitimin zamanı (eğitimin çalışma saatlerinde, geç saatlerde olması, kısa süre içinde önemli konuların sıkıştırılması vb.), eğitimin gerçekleştirildiği fiziksel ortam ve kullanılan materyallerin yetersizliği gibi güçlükleri bildirmekte, bağımsız ortam ve zamanda kullanılabilecek yöntemlerin gerektiği düşünülmektedir (Pınar ve ark. 2010; Atay ve ark. 2009). Hizmet içi eğitim etkinliklerinde uzaktan eğitimin zaman ve mekan bağımsızlığı özelliği ile sürekli eğitim gereksinimlerinin karşılanacağı, yaşanan güçlüklerin en aza indirgenebileceği vurgulanmaktadır (Yüksekdağ 2015a). Yapılan çalışmalarda hemşirelerin mesleki bilgiye ulaşmada yüksek ve anlamlı oranda internet ve iletişim teknolojisini kullandıkları, hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kullanılmasının yararlı olacağını düşündükleri belirlenmiştir (Karaahmetoğlu ve ark. 2017; Alioğulları ve ark. 2015; Merih ve Güngör 2015; Reeves ve ark. 2017). Öğretmenlere yönelik uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini inceleyen bir çalışmada (Tekin 2020), uzaktan hizmet içi eğitime yönelik olumlu (rahat, esnek, özgür vb.)–olumsuz (tek düze, pasif, sıkıcı vb.) düşünceleri birbirine yakındır. Araştırmaya göre uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin avantajları sıralandığında en çok maliyeti az, zaman, yer ve materyal bağımsız olması, bireysel ve esnek olması sıralanırken, dezavantaj olarak ise en çok etkileşim eksikliği, kalıcılık sınırlı ve pasiflik belirtilmiştir. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin iyileştirilmesine yönelik bu eğitimlerin yaygınlaştırılması, uzaktan eğitimin tasarımının geliştirilmesi, kullanılan yöntemlerin çeşitlendirilmesi, gereksinimlere uygun, yeterli içerik sağlanması önerilmektedir (Tekin 2020; Çiftçi 2019; Elitaş 2018). COVID-19 pandemi sürecinde uzaktan eğitimin gerekliliği ve kullanışlılığı öne çıkmıştır. Türkiye'de uzaktan eğitim ile ilgili yapılan az sayıdaki çalışmada, hemşirelerin tüm eğitim etkinliklerinin uzaktan verilemeyeceğinin ancak uzaktan eğitime yönelik algılarının bu araştırmanın bulgusuna

benzer şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bahsi geçen araştırmanın sonucunda, hemşireler uzaktan eğitimin fırsat eşitliği ve sürekli eğitim açısından yararlı olduğunu bildirmişlerdir (Şenyuva 2013c). Bu bilgiler ile birlikte, eğitim etkinliklerinde güncel teknolojik materyallerin kullanılması, bireysel eğitim olanaklarının arttırılması, hizmet içi eğitim etkinliklerine destekleyici ortam oluşturulması hemşirelerin uzaktan eğitimi benimsemelerini arttırabilecektir. Araştırma sonuçlarına göre; hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarının olumlu olması, iş motivasyonları ile zayıf, pozitif yönlü ve ileri düzeyde anlamlı bir ilişki ortaya çıkması uzaktan sürekli eğitim etkinliklerinin artmasıyla hemşirelerin iş motivasyonlarının artacağı yönünde yorumlanmıştır. Isfahani ve ark'nın (2020) yaptığı araştırmaya göre, hemşirelerin rol ve sorumluluklarını yerine getirirken güncel bilgiye ulaşmaları, bilgiyi paylaşmaları, öz yeterliliklerini arttırıcı hizmet içi eğitim etkinliklerine katılmaları ile motivasyonları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Isfahani ve ark. 2020). Hizmet içi eğitim ile bireylerin bilgi ve becerilerini geliştirmek ve yenilemek hem birey hem de kurum için yarar sağladığından iş motivasyonunu da arttırmaktadır (Mahmutoğlu ve Perçin 2018; Görmüş ve Kahya 2010). Literatürde ilgili çalışmalar incelendiğinde, özellikle hemşirelerin hizmet içi eğitimler için kurumlarının sağladığı motivasyon araçlarını (ödül, sertifika, mesai ücreti vb.) yetersiz kullanmaları nedeni ile eğitimlere katılmakta isteksiz oldukları saptanmıştır (Öztürk ve Savaşkan 2008). Hemşirelerin motivasyon düzeyleri üzerine etki eden etkenlerin araştırıldığı bir çalışmada motivasyonun artırılmasına için; başarıları takdir etme, kariyer ve eğitim olanaklarını geliştirme, ödüllendirmeler yapma, sosyal imkanları sağlama, bilimsel etkinlikleri destekleme, lisansüstü eğitim imkanı sağlama şeklindeki motivasyon araçlarının aktif olarak kullanılmasının önemi saptanmıştır (Hakmal ve ark. 2012). Hemşirelere yönelik kullanılan motivasyon araçlarının önemine yönelik yapılan bir çalışmada kurumda ve toplumda saygı-değer görme, iş güvencesi, fiziki çalışma koşulları ve ücret üst sıralarda yer alırken hizmet içi eğitimler ve kariyer imkanları orta önem sırasında yerini almıştır (İnfal ve Bodur 2011). Sağlık çalışanlarının iş motivasyonuna yönelik yapılan bir çalışmada hemşirelerin en yüksek iş motivasyon araçları sırası ile kariyer gelişimi, tanınma, mesleki rol ve sorumluluk belirliliği ve ekonomik araçlardır (Li ve ark. 2014). Yıldız ve ark.'nın (2009) çalışmasında hemşirelerin iş motivasyonunu etkileyen 10 araç şunlardır; mesleği sevme, çalışma saatleri, iş güvencesi, mesleki gelişim ve eğitim imkanı, bilimsel araştırmalar, bağımsız çalışma imkanı, mesleki yeterlilik, yönetici

desteği, ekip arkadaşları ile etkileşim ve zorunluluk hissetmedir. Daneshkohan ve ark.'nın (2015) sağlık çalışanlarının motivasyon araçlarının sıralaması ise şu şekildedir; profesyonel yönetim, yönetici desteği, meslektaş etkileşimi, eşitlik, iş güvenliği, kurumsal ilişkiler, kariyer gelişimi, takdir görme, kuralların açıklığı, sosyal statü, nitelikli iş, uygun çalışma ortamı, kararlara katılım, yeterli kaynak, ekonomik destek, sürekli eğitim imkanı, psikososyal destek, haksızlık, yetersiz yönetim, takdir eksikliği, liyakat eksikliği, iş tanımı eksikliği, kötü koşullardır. Bu çalışmalar incelendiğinde hemşirelerin ortak iş motivasyon araçları olarak; eğitim, sürekli gelişim olanakları, kariyer gelişimleri ve akademik yönden desteklenmeleri gelmektedir. Araştırmanın sonuçları ilgili literatürle benzerlik göstermektedir. Bu sonuç, hemşirelerin ortak iş motivasyon araçları olarak sürekli eğitim, hizmet içi eğitim, uzaktan eğitim etkinliklerinin doğru kullanılması, geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasının önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin uzaktan hizmet içi etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan bu araştırmada elde edilen sonuçlar, hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik olumlu algılara sahip olduğunu, iş motivasyonlarının yüksek olduğunu, uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasında çok ileri düzeyde anlamlı, zayıf ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir.

- Çalışmaya katılan hemşirelerin; yaş ortalamaları 31,42±7,46 olup bu sonuca bağlı olarak çoğunluğu hem kurumda hem de meslekte beş yıl ve daha kısa sürede çalışmaktadırlar. Ayrıca çoğunluğu kadın, evli, çocuk sahibi değil, lisans mezunu, cerrahi kliniklerde, servis hemşiresi olarak vardiyalı ve sözleşmeli olarak çalışmaktadır.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu; hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiklerini ancak çalıştıkları kurumdan, aldıkları maaştan, özlük haklarından memnun olmadıklarını ve mesleki bir dernek veya kuruluşa üye olmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca çoğunluğu çalıştıkları birimi isteyerek seçmemelerine rağmen çalıştıkları birimi ve ekiplerini sevdiklerini ifade etmişlerdir.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin çoğunluğu; hizmet içi eğitim etkinliği olarak kurumlarında hem uzaktan hem yüz yüze hizmet içi eğitim etkinliklerine dahil olduklarını ve mesleki gelişmeleri takip ettiklerini ancak mesleki ve bireysel gelişimleri ile ilgili herhangi bir sürekli eğitim etkinliğine katılmadıklarını ve mesleki gelişme imkanlarını kullanmadıklarını ifade etmişlerdir.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin verdikleri yanıtlar doğrultusunda; uzaktan HİEYAÖ'nden ve HİMÖ'nden toplam aldıkları puan ortalamaları hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algılarının ve iş motivasyonlarının ortalamanın üstünde olumlu olduğu belirlenmiştir.
- Çalışmaya katılan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyon düzeyleri (ölçeklerde ve ölçeklerin alt boyutlarında farklılık göstersede); cinsiyetlerine, medeni durumlarına, çocuk sahibi olma durumlarına, eğitim düzeylerine, çalıştıkları kurum türlerine, meslekte ve kurumda çalışma

sürelerine, kadro türlerine, çalışma şekillerine, çalıştıklarını birimlerine, görevlerine, mesleği ve çalıştıkları birimi isteyerek seçme, çalıştıkları ekiplerini sevme, mesleki bir dernek veya kuruluşa üye olma, sürekli eğitim etkinliğine katılma, mesleki gelişimleri takip etme, gelişim imkanlarını kullanma, çalıştıkları birimden, kurumdan, özlük haklarından memnun olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilenmektedir ($p<0,05$).

- Çalışmaya katılan hemşirelerin uzaktan hizmet içi eğitime yönelik algıları ve iş motivasyon düzeyleri (ölçeklerde ve ölçeklerin alt boyutlarında farklılık göstersede); yüz yüze, uzaktan veya hem yüz yüze hem uzaktan hizmet içi eğitim etkinliğine katılmış olma ve maaşlarından memnun olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilenmemektedir ($p>0,05$).

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- Kurumlar tarafından planlanan uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri hemşirelerin gereksinimleri doğrultusunda hazırlanmalıdır.
- Hemşirelere güncel bilgilerin ve yeniliklerin takibi için uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin gerekliliği açıklanmalıdır.
- Uzaktan hizmet içi eğitimlerde hemşirelerin katılıma istekliliklerinin, meslektaşları ve eğitimcilerle etkileşim imkanının ve bilgi paylaşımının arttırılması gerekmektedir.
- Uzaktan hizmet içi eğitime katılım istekliliğini arttıracak teknik alt yapı düzenlemeleri yapılmalıdır.
- Uzaktan hizmet içi eğitimin yararları ve kullanım kolaylığı hemşirelere anlatılarak teşvik edilmelidir.
- Uzaktan hizmet içi eğitimin iş motivasyonu sağlamasında yaşanan sorunları azaltmak için tasarım süreçlerinin ve motivasyon araçlarının etkin bir şekilde kullanılması gerekmektedir.
- Kurum yöneticileri tarafından ve yasal düzenlemeler ile uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine özendirici katılım için motivasyon araçları kullanılmalıdır.

- Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri yüz yüze eğitim süreçlerini içine alan “tamamlayıcı” bir eğitim teknolojisi uygulaması olarak uygulanmalıdır.
- Bu çalışma farklı illerde ve hastane gruplarında çalışılabilir.

KAYNAKLAR

657 Devlet Memurları Kanunu, (1965). T. C. Resmi Gazete (657, 23/7/1965, 12056), **5(4)**. Erişim 25.12.2020, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657-20140206.pdf.

663 Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, (2011). T. C. Resmi Gazete **28103**. Erişim 26.02.2021, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.663.pdf.

663 Sağlık Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 45/A, (2019). T. C. Resmi Gazete **7180**. Erişim 26.02.2021, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.663.pdf.

AACN (2014). *Alliance for Nursing Accreditation Statement Distance Education Policies.* Erişim 13.02.2021, http://www.aacn.nche.edu/publications/position/distance-ed-statement.

AACN (2020). *Rounds With Leadership: A 2020 View of the Nursing Workface.* Erişim 13.02.2021, https://www.aacnnursing.org/News-Information/News/View/ArticleId/24562/Rounds-with-Leadership-1-29-20.

Aguinis, H. ve Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, **60(1)**, 451–474. Erişim 25.12.2021, https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505.

Aksoğan, M. (2019). Uzaktan eğitim bağlamında harmanlanmış öğrenme. İçinde M. Talas (Ed.), *II. Uluslararası Battalgazi Multidisipliner Çalışmalar Kongresi Tam Metin Kitabı* (1. Baskı), 1117-1124. Erişim 12.01.2021, https://www.researchgate.net/profile/Mustafa-Aksogan/publication/336149680_UZAKTAN_EGITIM_BAGLAMINDA_HARMANLANMIS_OGRENME/links/5d931e28a6fdcc2554a98b7e/UZAKTAN-EGITIM-BAGLAMINDA-HARMANLANMIS-OeGRENME.pdf.

Alioğulları, A., Merih, Y. D., Kılınç, D., Gözütok, Ç. K. ve Erdek, F. Ö. (2015). İçinde *VII. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Bildiri Kitabı*. İstanbul; 142-143; Erişim 13.02.2021, http://cdn.istanbul.edu.tr/statics/florencenightingale.istanbulc.edu.tr/wp-

content/uploads/2015/07/VII.-Ulusal-Hem%C5%9Firelik-E%C4%9Fitimi-Kongresi-Bildiri-%C3%96zet-Kitab%C4%B1.pdf.

Altındış, S. (2011). Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey. *African Journal of Business Management,* **5(21)**, 8601-8609. Erişim 23.01.2021 https://doi.org/10.5897/AJBM11.1086.

ANA (2015). *Code of Ethics for Nurses with Interpretative Statements*. Erişim 26.02.2021, http://nursingworld.org/DocumentVault/Ethics-1/Code-of-Ethics-for-Nurses.html.

ANA (2017). *Nursing Continuing Professional Development*. Erişim 31.01.2021, https://www.nursingworld.org/organizational-programs/accreditation/primary-accreditation/.

ANCC (2010). *Informatics nursing.* Erişim 11.01.2021, https://www.nursingworld.org/our-certifications/informatics-nurse/.

Anderson, B. ve Simpson, M. (2012). History and heritage in distance education. *Journal of Open, Flexible and Distance Learning*, **16(2).** Erişim 16.01.2021, https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1080085.pdf.

Arıkboğa, Ü. (2020). Belediyelerde hizmet içi eğitim ve belediye birliklerinin rolü. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **12(1),** 55-68. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1055786.

Atay, S., Gider, D., Karadere, G. ve Şenyüz, P. (2009). Hastanede çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,* **6(1)**, 84-93. Erişim 31.01.2021, https://core.ac.uk/download/pdf/268072193.pdf.

Aydın, C. H. (2001). Uses of the internet in Turkey. *Educational Teknology Research and Development,* **49(4)**, 120-123. Erişim 14.01.2021, https://scholar.google.com/citations?user=9XkVCVQAAAAJ&hl=en.

Aydın, İ. (2014). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, İ. (2016). *Öğretimde Denetim; Durum Saptama, Değerlendirme ve Geliştirme* (6. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Aydın, S. S., Akın, S. ve Işıl, Ö. (2017). Bir hastanede çalışan hemşirelerin ilaç hatası bilgi düzeyi ve ilaç hatalarının raporlanması ile ilgili görüşlerinin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştirma Dergisi*, **14(1)**, 14-24. Erişim 03.01.2021, https://jag.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD_14_1_14_24.pdf.

Aydınlı, H. İ. (2005). Örgütsel öğrenme ve oryantasyonları. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, **1**, 82-98. Erişim 06.01.2021, https://dergipark.org.tr/en/pub/bilgisosyal/issue/29119/311514.

Aytaç, T. (2000). Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. *Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları*, **147**. Erişim 25.12.2020. https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/147/icindekiler.htm.

Bacak, B., Yabanova, E. ve Yabanova, U. (2016). Hizmet içi eğitimde teknoloji uygulamaları alanının gelişimi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, **14(27)**, 557-581. Erişim 15.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/660522.

Bahar, A., Şahin, S., Akkaya, Z. ve Alkayiş, M. (2015). Acil serviste çalışan hemşirelerin şiddete maruz kalma durumu ve iş doyumuna etkili olan faktörlerin incelenmesi. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi,* **6(2)**, 57–64. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-18189-RESEARCH_ARTICLE-BAHAR.pdf.

Bıyıklı, C. ve Özgür, A. O. (2021). Öğretmenlerin Covid-19 pandemi dönemindeki senkron uzaktan eğitim sürecinde yaşanan sorunlara ilişkin çözüm önerileri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, **7(1)**, 110-147. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1304972.

Bilgin, K. U., Akay, A., Koyuncu, H. E. ve Haşar, E. Ç. (2007). *Yerel yönetimlerde hizmet içi eğitim.* Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı: Ankara: Matsa Basımevi. Erişim 06.01.2021, https://www.tepav.org.tr/upload/files/1269873089r7193.Yerel_Yonetimlerde_Hizmet_Ici_Egitim.pdf.

Bilir, M. (2005). Mesleki gelişmenin gereği olarak yaşam boyu öğrenme. İçinde F. Sayılan, A. Yıldız (Ed.), *Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu*. Ankara: Pegema Yayıncılık: 152-162

Birgili, F., Salış, F. ve Özdemir, S. (2010). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu etkileyen bazı etmenlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi,* **13(2)**, 27-37. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29517.

Bodur, G. ve Kaya, H. (2017). Nurses looking future: 2050's. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi,* **33(1)**, 27-38. Erişim 23.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/825034.

Boella, M. J. ve Turner, S. G. (2013). *Human Resource Management İn The Hospitality Industry A Guide To Best Practice.* (9. Baskı). Routledge, UK.

Borkowski, N. (2019). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Davranış* (2. Baskı). A. E. Esatoğlu (Çev. Ed.), 105-164. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık. (Orjinal çalışma basım tarihi 2011).

Bozkurt, A. (2017). Türkiye'de uzaktan eğitimin dünü, bugünü ve yarını. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi,* **3(2)**, 85-124. Erişim 14.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/403827.

Bozkurt, A. (2020). Koronavirüs (Covid-19) pandemi süreci ve pandemi sonrası dünyada eğitime yönelik değerlendirmeler: Yeni normal ve yeni eğitim paradigması. Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi (AUAd), 6(3), 112-142, Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1215818.

Brekelmans G., Maassen, S., Poell, R. F., Weststrate, J. ve Geurdes, E. (2016). Factors influencing nurse participation in continuing professional development activities: Survey results from the Netherlands. *Nurse Education Today*, **40**, 13–19. Erişim 06.01.2021, https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.028.

Bucak, T. (2012). *İşletmelerde Hizmet İçi Eğitim* (2. Baskı). İzmir: İlya İzmir Yayınevi Matbaası.

Buğdaylı, G. ve Akyürek, Ç. E. (2017). Hemşirelerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri: Bir üniversite hastanesi örneği, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, **19(1)**, 14-25. Erişim 31.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/986914.

Chaghari, M., Saffari, M., Ebadi, A. ve Ameryoun, A. (2017). Empowering education: A new model for ın-service training of nursing staff. *Journal of Advances*

in Medical Education & Professionalism (JAMP), **5(1)**, 26–32. Erişim 06.01.2021, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5238493/.

Crisp, N., Gawanas, B. ve Sharp, I. (2008). Training the health workforce: scaling up, saving lives. *Task Force for Scaling Up Education and Training for Health Workers,* **371**, 689-691. London: UK. Erişim 06.01.2021, https://doi.org/10.1016/S0140-6736(08)60309-8.

Crumpton, M. A. (2013). Keeping the motivation going. *The Bottom Line*, **26(4)**, 144-146. Erişim 23.01.2021, https://doi.org/10.1108/BL-10-2013-0029.

Çelen, Ö., Karaalp, T., Kaya, S., Demir, C., Teke, A. ve Akdeniz, A. (2007). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan hemşirelerin uygulanan hizmet içi eğitim programlarından beklentileri ve bu programlar ile ilgili düşünceleri. *Gülhane Tıp Dergisi*, **49**, 25-31. Erişim 13.02.2021, http://cms.galenos.com.tr/Uploads/Article_33089/GMJ-49-25-En.pdf.

Çelik, A. ve Karaca, A. (2017). Hemşirelerde ekip çalışması ve motivasyon arasındaki ilişkinin ve etkileyen faktörlerin değerlendirilmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi,* **14(4)**, 254-263. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD_14_4_254_263.pdf.

Çetin, S., Giderler, C. ve Güler, M. (2017). Lider yöneticilerin çalışanların motivasyonuna ve performansına etkisi: kamu kuruluşunda bir çalışma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* **19(4)**, 36-49. Erişim 19.01.2021, http://doi.org/10.21180/kuiibf.2017434553.

Çiftçi, G. T. (2019). *Hizmet İçi Eğitimde Dijitalleşme: Blog Tabanlı İletişim Eğitimi*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.

Çoban, G. İ. , Kıırca, N. ve Yurttaş, A. (2015). Analysis of nurses' attitudes about the nursing profession in Southern Turkey. *International Journal of Caring Sciences,* **8(3)**, 665-672. Erişim 13.02.2021, http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/18_Coban_original_8_3.pdf.

Çoban, S. (2012). Uzaktan ve teknoloji destekli eğitimin gelişimi. İçinde İstanbul: *XVII. Türkiye'de İnternet Konferansı Bildiri Kitabı*, 30; Eskişehir. Erişim 26.02.2021, http://inet-tr.org.tr/inetconf17/bildiri/26.pdf.

Daneshkohan, A., Zarei,E., Mansouri, T., Maajani, K., Ghasemi, M. S. ve Rezaeian, M. (2015). Factors affecting job motivation among health workers: A study from Iran. *Global Journal of Health Science*, **7(3)**, 153-160. Erişim 15.03.2021, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4802073/.

Devran, Y. ve Elitaş, T. (2017). Uzaktan eğitim: fırsatlar ve tehditler. *Online Academic Journal of Information Technology*, **8(27)**, 31-40. Erişim 15.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1114054.

Doğanlı, B. ve Demirci, Ç. (2014). Sağlık kuruluşu çalışanlarının (hemşire) motivasyonlarını belirleyici faktörler üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, **21(1)**, 47-60. Erişim 15.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/146155.

Dubin, S. S. (1972). Obsolescence or lifelong education: A choice for the professional. *American Psychologist*, **27(5)**, 486–498. Erişim 25.12.2020, https://doi.org/10.1037/h0033050.

Düzgün, F., Yılmaz, D., Aydın, T. T., Sabahyıldızı, B. N. ve Zengi, S. (2020). The correlation between work satisfaction and quality of life in nurses and risks in the work environment: A university hospital example. *Archives of Health Science and Research*, **7(1)**, 50-59. Erişim 09.03.2021, https://archhealthscires.org/Content/files/sayilar/21/50-59(1).pdf.

Elitaş, T. (2018). *Uzaktan Eğitim ve İletişim Teknolojileri*. (1. Baskı). İstanbul: Cinius Yayınları.

Engin, E. ve Çam, M. O. (2016). Hemşire iş motivasyonu ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, **32(3)**, 1-13. Erişim 10.11.2019, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/825042.

Er, F. ve Altuntaş, S. (2014). Hemşirelikte personel güçlendirme. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*, **3(1)**, 155-160. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD_1_3_155_160.pdf.

Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. ve Yahyaoğlu, G. (2011). Hemşirelerin iş yaşam kalitesinin motivasyona Etkisi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi*, **1(1)**, 48-76. Erişim 15.03.2021, http://www.sstbdergisi.com/dergiayrinti/hemsirelerin-is-yasam-kalitesinin-motivasyona-etkisi.

Eren E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar* (10. Baskı). İstanbul: Beta Basım.

Ertekin, P. ve Özmen, D. (2017). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşmayı yordayan değişkenlerin incelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi,* **14(1)**, 25-30. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD_14_1_25_30.pdf.

Franco, L. M., Bennett, S. ve Kanfer, R. (2002). Health sector reform and public sector health worker motivation: A conceptual framework. *Social Science a Medicine*, **54**, 1255–1266. Erişim 23.01.2021, https://doi.org/10.1016/S0277-9536(01)00094-6.

Gaki, E., Kontodımopoulos, N. ve Nıakas, D. (2013). Investigating demographic, work-related and job satisfaction variables as predictors of motivation in Greek nurses. *Journal of Nursing Management*, **21(3)**, 483-490. Erişim 23.01.2021, https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.01413.x..

Gawel, J. E. (1996). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. Practical Assessment, *Research, and Evaluation*, **5(11)**. Erişim 23.01.2021, https://doi.org/10.7275/31qy-ea53.

Gökmen, Ö. F., Duman, İ. ve Horzum, M. B. (2016). Uzaktan eğitimde kuramlar, değişimler ve yeni yönelimler. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, **2(3)**, 29-51. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/402011.

Görmüş, A. Ş. ve Kahya, V. (2010). Hizmet içi eğitim programlarının kamu çalışanlarının motivasyonuna etkisi: Eti maden işletmelerinde bir uygulama. *Optimum Journal of Economics and Management Sciences*, **1(1)**, 37-49. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/202151.

Graham, C. R. (2006). Blended learnıing systems: Definition, current trends and future directions. İçinde C. J. Bonk ve C. R. Graham (Ed.), *The Handbook Of Blended Learning: Global Perspectives, Local Designs* (1. Baskı). San Francisco, CA: Pfeiffer, 3-21. Erişim 12.01.2021, https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=tKdyCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=RA1-

PA3&dq=graham+2006&ots=BihEIyACcm&sig=UZuwveTaWimzERJ3LOmm9p7bjc4&redir_esc=y#v=onepage&q=graham%202006&f=false.

Güler, C. (2017). Açık ve uzaktan öğrenmede bireysel farklılık olarak yaş. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi,* **3(3)**, 125-145. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/403864, 15.01.2021.

Gümüş, M. ve Fırat, M. (2016). Açık ve uzaktan öğrenmenin tercih edilme nedenlerinin belirlenmesi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi,* **2(4)**, 158-168. Erişim 13.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/402166.

Gümüş, S. ve Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi* (1. Baskı). İstanbul: Hiperlink Yayınları.

Güney, S. (2015). *Liderlik* (2. Baskı). İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.

Gürer, M. D. (2019). Açık ve uzaktan öğrenmenin temelleri. İçinde E. Tekinarslan ve M. D. Gürer (Ed.), *Açık ve Uzaktan Öğrenme* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 1-27.

Gürültü, E., Kayhan, E. ve Karatas, H. (2020). Sürdürülebilirlik raporları kapsamında işletmelerde hizmet içi eğitim faaliyetleri: Türkiye örneği . *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **21(3)**, 21-40. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1210221.

Hakmal, H., Karadağ, M. ve Demir, C. (2012). Hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörler: Gülhane askeri tıp fakültesi eğitim hastanesinde bir uygulama. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, **15(3)**, 181-187. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29603.

Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (2010). T. C. Resmi Gazete (02.05.2007), **5634**. Erişim 13.02.2021, https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm.

Herdman, E. A. (2011). 21. yüzyılda hemşirelik eğitimi. Ö. Y. Korkmaz, (Çev.). *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi,* **8(2)**, 3-6. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD_8_2_3_6.pdf.

ICN (2010). *Law and the Workplace Guıdelınes*. Erişim 13.02.2021, https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/2010_guideline_law_workplace.pdf.

ICN (2019). *ICN Mission, Vision, Constitution and Strategic Plan*. Erişim 31.01.2021, https://www.icn.ch/who-we-are/icn-mission-vision-and-strategic-plan.

ICN (2020). *Wold Continuing Education Alliance (WCEA).* Erişim 13.02.2021, https://www.icn.ch/what-we-do/projects/world-continuing-education-alliance-wcea.

ICNM (2018). *Policy Brief: Nurse Retention.* Erişim 17.02.2021, https://www.icn.ch/sites/default/files/inline-files/2018_ICNM%20Nurse%20retention.pdf.

Isfahani, H. R., Peikari, H. R. ve Isfahani, M. R. (2020). The relationship between motivations and nurses' ıntention to share knowledge. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research,* **25(1)**, 53–57. Erişim 13.02.2021, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6952916/.

İnfal, S. ve Bodur, S. (2011). Hemşirelerin önem verdikleri motivasyon araçları. *İstanbul Üniversitesi Florence Nıgtıngale Hemşirelik Dergisi,* **19(2)**, 77-82. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95066.

Jehanzeb, K. ve Bashir, N. A. (2013). Training and development program and its benefits to employee and organization: A conceptual study. *European Journal of Business and Management,* **5(2)**, 243. Erişim 20.01.2021, https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/3947.

Kaçan, C. Y., Örsal, Ö. ve Köşgeroğlu, N. (2016). Hemşirelerde iş doyumu düzeyinin incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, **18(2-3)**, 1-12. Erişim 09.03.2021, http://hemarge.org.tr/ckfinder/userfiles/files/2016/vol18num2-3/1.pdf.

Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). Yoğun bakım hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi,* **4(1)**, 12-18. Erişim 09.03.2021, https://core.ac.uk/download/pdf/199398307.pdf.

Kalısch, B. J., Lee, H. ve Rochman, M. (2010). Nursing staff teamwork and job satisfaction. *Journal Of Nursing Management*, **18(8)**, 938–947. Erişim 09.03.2021, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2994317/.

Kanber, N. A. ve Gürlek, Ö. (2011). Hemşirelerin uygulanan hizmet içi eğitim programından beklentileri ve bu program ile ilgili düşünceleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi,* **14(3)**, 52-58. Erişim 31.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29530.

Karaahmetoğlu, G. U., Softa, H. K. ve Demirarslan, E. (2017). Hemşirelerin bilgisayar kullanımı. *Kastamonu Sağlık Akademisi Dergisi*, **2(1)**, 24-39. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/305078.

Karabulut, N. ve Çetinkaya, F. (2011). Cerrahi kliniklerinde çalışan hemşirelerin hasta bakımında karşılaştıkları güçlükler ve motivasyon düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi,* **14(14)**, 14-23. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/pub/ataunihem/issue/2652/34060.

Karasu, F., Aylaz, R. ve Dadük, S. (2017). X ve Y kuşağı: Hemşirelerde meslek dayanışması ile iş doyumu arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, **4(3)**, 180-189. Erişim 13.02.2021, https://app.trdizin.gov.tr/dokuman-goruntule?ext=pdf&path=CrnWZGRsXTjRjLjWxD978OSUAL2jXitizhVYmCxNvH7cuPtCiT-4z9btDt2CcSKvNMSsBGGm5YAUZOshOLOo7nq55P3o82zkocELD552S4g0dePGloxBD2M_0ONROKq_we5F6DFFw0bnUi_FzwQd-dFAJQQ6tNd-RLRuW8Hl_kO5Mjp2fJgYJgdv9cdtN8LPnibhK-p11jo-U02-xE5qNv8_ueadfWIS0UPDt7iHl0s=&contentType=application/pdf.

Kaya, A. (2013). The effect of an in-service training course of teachers' attitudes toward learning. *Energy Education Sience and Tecnology Part B: Social and Educational Studies*, **5(2)**, 849-864.

Kaya, H. (2016). Hemşirelik eğitimi programlarında kuramsal eğitim sorunsalı. *İstanbul Üniversitesi Florence Nıgtıngale Hemşirelik Dergisi*, **24(3)**, 175-180. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/332703.

Kaya, H. E. (2016). *Yaşam Boyu Yetişkin Eğitimi* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kaya, H., Işık, B. ve Bodur, G. (2014). The relationship between in-service training nurses' attitudes toward using computer in health care and computer anxiety. *International Journal of Human Sciences*, **11(2)**, 948-963. Erişim 31.01.2021, https://doi.org/10.14687/ijhs.v11i2.2712.

Kaya, N. ve Aşçı, T. (2008). Sağlık bakımında bilgisayar kullanımına yönelik tutum ölçeğinin güvenirlik ve geçerliği. *İstanbul Üniversitesi Florence Nıgtıngale Hemşirelik Dergisi,* **16(61)**, 24-32.

Kırık, A. M. (2014). Uzaktan eğitimin tarihsel gelişimi ve Türkiye'deki durumu. *Marmara İletişim Dergisi*, **21**, 73-94. Erişim 15.01.2021, http://doi.org/10.17829/midr.20142110299.

Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği* (15. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Koloğlu, T. F., Kantar, M. ve Doğan, M. (2016). Öğretim elemanlarının uzaktan eğitimde hazırbulunuşluklarının önemi. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, **2(1)**, 52-70. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/401362.

Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A. ve Eğicioğlu, H. (2015). Bir üniversite hastanesinde hemşirelik mesleğinde iş tatmini ve motivasyon. *Kocatepe Tıp Dergisi*, **16**, 1-10. Erişim 15.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/161166.

Kurt, G., Uğurlu, M. ve Acavut, G. (2018). Hemşirelerin yapısal güçlendirme algısı ve iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesi. İçinde Y. Dikmen (Ed.) *5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi.* Sakarya: Vize Yayıncılık; 72-76. Erişim 13.02.2021, https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Oguz/publication/329999600_1ULUSLARARASI_5ULUSAL_HEMSIRELIKTE_GUNCEL_YAKLASIMLAR_KONGRESI_TAM_METIN_KITABI/links/5c28933b92851c22a34ed294/1ULUSLARARASI-5ULUSAL-HEMSIRELIKTE-GUeNCEL-YAKLASIMLAR-KONGRESI-TAM-METIN-KITABI.pdf.

Kurt, S. Ç. (2017). Bir harmanlanmış öğrenme deneyimi. *Education Online*, **16(2)**, 860-886. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/299790.

Küçükkazan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Bahar, **1(2)**, 86-115. Erişim 23.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/626449.

Kvist, T., Mantynen, R., Partanen, P., Turunen, H., Miettinen, M. ve Julkunen, K. V. (2012). The job satisfaction of finnish nursing staff: The development of a job satisfaction scale and survey results. *Nursing Research and Practice*, 1–11. Erişim

09.03.2021, https://www.researchgate.net/publication/232976356_The_Job_Satisfaction_of_Finnish_Nursing_Staff_The_Development_of_a_Job_Satisfaction_Scale_and_Survey_Results.

Lahti, M., Hatonen, H. ve Valimaki, M. (2012). Impact of e-learning on nurses' and student nurses knowledge, skills, and satisfaction: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, **51**, 136-149. Erişim 26.02.2021, https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23384695/.

Lengrand, P. (1975). *An Introduction to Lifelong Education* içinde (25-83). London. Erişim 25.12.2020, https://eric.ed.gov/?id=ED118876,.

Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H.ve Sun, T. (2014). Work stress, work motivation and their effects on job satisfaction in community health workers: a cross-sectional survey in China. *BMJ Open*, **4**, 1-9. Erişim 15.03.2021, https://bmjopen.bmj.com/content/4/6/e004897.

Limon, İ. (2014). *Yüz yüze ve uzaktan hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik öğretmen algıları (Sakarya ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Sakarya.

Lorber, M. ve Savic, B. S. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, **53(3)**, 263–270. Erişim 09.03.2021, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3368291/.

Mahmutoğlu, D. S. ve Perçin, Ş. N., (2018). Hizmet içi eğitim algısının iş görenlerin öğrenme motivasyonu üzerindeki etkisi: Bodrum örneği. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*; **39**, 44-55. Erişim 04.12.2019, http://acikerisim.nevsehir.edu.tr/handle/20.500.11787/169.

Marquis, B. L. ve Huston, C. J. (2018). *Hemşirelikte Liderlik Roller ve Yönetim İşlevleri* (1. Baskı). A. N. Bahçecik ve H. Öztürk (Çev. Ed.), 363-435. İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri. (Orjinal çalışma basım tarihi 2015).

Merih, Y. D. ve Arslan, H. (2012). Hemşire ve ebelerin mesleki bilinç - örgütlenmeye yönelik görüşlerinin ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Hemşirelikte*

Eğitim ve Araştırma Dergisi, **9(3)**, 40-46. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/kuhead/pdfs/KUHEAD_9_3_40_46.pdf.

Merih, Y. D. ve Güngör, P. (2015). Eğitimci hemşirelerin hizmet içi eğitimlerde online/ uzaktan eğitim sisteminin kullanılmasına yönelik görüşleri. *VII. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Bildiri Kitabı,* 32-33. İstanbul. Erişim 13.02.2021, http://cdn.istanbul.edu.tr/statics/florencenightingale.istanbulc.edu.tr/wp-content/uploads/2015/07/VII.-Ulusal-Hem%C5%9Firelik-E%C4%9Fitimi-Kongresi-Bildiri-%C3%96zet-Kitab%C4%B1.pdf.

Moore, M. G. ve Kearsley, I. G. (2011). *Distance Education: A Systems View of Online Learning* (3. Baskı). Boston, MA: Wadsworth Publishing. Erişim 14.01.2021, https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=dU8KAAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR4&dq=moore+kearsley+distance+education&ots=D3Ya-_Eqhv&sig=wANiAWI2Y3nLd4Q3Pzpl81zkvO4&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.

NLN (b.t.). *NLN Division for İnnovation in Education Excellence.* Erişim 31.01.2021, http://www.nln.org/enterprise-development/nln-center-for-innovation-in-education-excellence.

Odabaş, H. (2004). İnternet tabanlı uzaktan öğrenim modelinin bilgi hizmetlerine yönelik yüksek öğretim programlarında kullanımı. *Ankara: Kütüphaneciliğin Destanı Uluslararası Sempozyumu*, 21-24. Erişim 14.01.2021, http://eprints.rclis.org/8225/1/Internet_Tabanli_Uzaktan_%C3%96grenim_Modelinin_Bilgi_Hizmetlerine_Y%C3%B6nelik_Y%C3%BCksek_%C3%96gretim_Programlarinda_Kullan.pdf.

Oermann, M. H. (2015). Hemşirelikte öğretim ve eğiticinin rolü. İçinde S. Arslan & N. K. Kurban (Ed.), *Online Öğrenme Ortamlarında Öğretim* (1. Baskı), 123-138. Ankara: Anı Yayıncılık.

Önen, S. M. ve Kanayran, H. G. (2015). Liderlik ve motivasyon: Kuramsal bir değerlendirme. *Birey ve Toplum Dergisi*, Güz, **5(10)**. Erişim 23.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/307103.

Özdemir, S. ve Muradova, T. (2008). Örgütlerde motivason ve verimlilik ilişkisi. *Journal of Qafraz Unıversty*, 146-153. Erişim 18.01.2021, https://silo.tips/download/rgtlerde-motvasyon-ve-vermllk-lks.

Özel, H. Ö., Yurtsever, D. ve Mutlu, S. (2012). Temel hemşirelik uygulamalarına ilişkin hizmet içi eğitimin değerlendirilmesi. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, **28(3)**, 146-150. Erişim 15.03.2021, http://cms.galenos.com.tr/Uploads/Article_25410/European%20Archives%20of%20Medical%20Research-28-146-En.pdf.

Özer, P. S. ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. İçinde C. Serinkan (Ed.), *Liderlik ve Motivasyon*. Erişim 19.01.2021, http://www.tayfuntopaloglu.com/pdf/tayfun_topaloglu_motivasyonda_kapsam_kuramlari.pdf.

Özpulat, F. (2015). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinin hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin saptanması. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, **Sempozyum Özel Sayısı**, 283-292. Erişim 15.03.2021, https://www.researchgate.net/publication/321670248_Saglik_Bakanligi_Ankara_Diskapi_Egitim_ve_Arastirma_Hastanesinde_Calismakta_Olan_Saglik_Personelinin_Hizmet_Ici_Egitim_Programina_Iliskin_Goruslerinin_Saptanmasi.

Özşaker, E., Daştı, D., Kurcan, Ç., Özdemir, N. ve Gıersbergen, M. Y. (2020). Cerrahi hemşirelerinin iş doyumları ve etkileyen faktörler. *Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi*, **5(1)**, 81-92. Erişim 15.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1005666..

Öztürk, H. ve Savaşkan, A. (2008). Hemşirelerin hizmet içi eğitimler ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve önerileri. *İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, **16(61)**, 41-49. Erişim 26.02.2021, https://app.trdizin.gov.tr/dokuman-goruntule?ext=pdf&path=CrnWZGRsXTjRjLjWxD978OSUAL2jXitizhVYmCxNvH7lnBgUkzUMUtuw981KUaPXP0pshQaDf2ccXH5mZtqtOTzCn2GPJNkJutnXybrmxc-B1NCGQcsGCNy1owOHlIq7nKo0opxlPno3v5EH_ar93IhWYy-NrdKWu9s2y9K4xUzgl9cpcNoy26xK2qby5oX7IR_JkTKkIWj9rZ1PIKl_8ZffyoHpPz8poCBTrqHnNLA=&contentType=application/pdf.

Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D. ve İnce, G. (2015). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, **18(1)**, 17-25. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29684.

Öztürk, H., Kurt, Y., Özkan, Ç. G., Tor, E. ve Kavgacı, A. (2019). Hemşirelerin hastanedeki eğitim fırsatları, eğitimlerde bilgisayar ve teknoloji ürünlerini kullanımına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Sağlıkta Perfromans ve Kalite Dergisi*, **15**, 69-83. Erişim 31.01.2021, https://www.researchgate.net/publication/333982172_SAGLIKTA_PERFORMANS_VE_KALITE_DERGISI.

Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet içi eğitim uygulamalarının çalışma hayatına etkileri. *Journal of Yasar University*, **2(7)**, 761-794. Erişim 25.12.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/179158.

Öztürk, Y. ve Seyhan, K. (2005). Konaklama işletmelerinde sunulan hizmet kalitesinin arttırılmasında işgören eğitiminin yeri ve önemi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, **1**. Erişim 03.01.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/842802.

Parsons, M. B. ve Rollyson, J. H. (2012). Evidence-based staff training: A guide for practitioners. *Behavior Analysis in Practice*, **5(2)**, 2-11. Erişim 08.01.2021, https://doi.org/10.1007/BF03391819.

Peker, K. (2010). Kamu kurum ve kuruluşlarında hizmet içi eğitim ve yöntemleri. *Mevzuat Dergisi*, **1(156)**. Erişim 14.01.2021, https://www.mevzuatdergs.com/2010/12a/02.htm.

Pınar, G., Doğan, A., Kırlangıç, Y. ve Özdemir, Ç. (2010). Hemşirelerin hizmet içi uyum eğitimine ilişkin görüşleri. *Klinik ve Deneysel Araştırmalar Dergisi*, **1(3)**, 199-205. Erişim 13.02.2021, https://www.jceionline.org/download/the-opinions-of-nurses-regarding-the-orientation-training-3161.pdf.

Pozdnyakova, O. ve Pozdnyakov, A. (2017). Adult students' problems in the distance learning. *Procedia Engineering*, **178**, 243 – 248. Erişim 13.02.2021, https://doi.org/10.1014/j.proeng.2017.01.105.

Reeves, S., Fletcher, S., McLoughlin, C., Yim, A. ve Patel, K. D. (2017). Interprofessional online learning for primary healthcare: Findings from a scoping

review. *BMJ Open,* **7**. Erişim 26.02.2021, https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/7/8/e016872.full.pdf, 26.02.2021.

Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)* (7. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayınları.

Samancı, O. ve Ocakcı, E. (2017). Hayat boyu öğrenme. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi,* **12(24)**, 711-722. Erişim 06.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/395446.

Sayılan, F. (2005). Herkes için eğitim: yaşam boyu öğrenme bağlamında türkiye'de temel eğitim sorunu. İçinde F. Sayılan, A. Yıldız (Ed.), *Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu*. Ankara: Pegema Yayıncılık: 106-116.

Selimoğlu, E. ve Yılmaz, H. B. (2009). Hizmet içi eğitimin kurum ve çalışanlar üzerine etkileri. *PARADOKS, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, (e-dergi), **5(1)**. Erişim 08.01.2021, http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423910954.pdf.

Semenova, G., Vekilova, S. ve Korjova, E. (2019). Psychologıcal readıness to use dıstance learnıng among teachers ınvolved ın dıgıtalızatıon. *The European Proceedings of Social & Behavioural Sciences*, 753-763. Erişim 26.02.2021, https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/155/6811/article_155_6811_pdf_100.pdf.

Serbest, Ş. ve Alıcı, S. U. (2010). Özel bir hastane grubunda çalışan hemşirelerin kurumdaki hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nıgtıngale Hemşirelik Dergisi,* **18(2)**, 98-105.

Shi L. (2007). *Managing Human Resources ın Health Care Organizations.* Massachusetts; USA.

Simonson, M. ve Seepersaud, D. J. (2019). *Distance Education: Definition and Glossary of Term*. ABD: IAP. Erişim 10.01.2021, https://books.google.com.tr/books?hl=tr&lr=&id=KVVuDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR7&dq=schlosser+simonson+2009&ots=Fh2Tr7W4_s&sig=K8c-OWRHjlrI0pgUc-wqHpkbdrE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=true.

Simonson, M., Schlosser, C. ve Hanson, D. (1999). Theory and distance education: A new discussion. *American Journal of Distance Education*, **13(1)**, 60-75. Erişim 12.01.2021, https://doi.org/10.1080/08923649909527014.

Siri, A. ve Rui, M. (2015). Distance education for health professions' students. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, **174**, 730 – 738. Erişim 13.02.2021, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.608.

Sönmez, B. ve Yıldırım, A. (2014). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yenilikçi davranışları ve yenilikçi davranışlarını etkileyen faktörlere ilişkin görüşlerinin belirlenmesi: Niteliksel bir çalışma. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi,* **2(1)**, 49-59. Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD_1_2_49_59.pdf.

Sung, E. ve Mayer, R. E. (2012). Five facets of social presence in online distance education. *Computers in Human Behavior*, **28**, 1738-1747. Erişim 26.02.2021, https://doi.org/10.1016/j.chb.2012.04.014.

Şen, H. T., Yılmaz, F. T. ve Ünüvar, Ö. P. (2013). Hizmet içi eğitim hemşirelerinin iletişim beceri düzeyleri. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, **4(1)**, 13-20, Erişim 09.03.2021, https://jag.journalagent.com/phd/pdfs/PHD-70188-RESEARCH_ARTICLE-TASKIN_YILMAZ.pdf.

Şentürk, Ü. (2008). Enformasyon toplumunda eğitimin yeri. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,* **6(3)**, 487-506. Erişim 16.01.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/256312.

Şenyuva, E. (2011). Trends towards distance education of nursing education in Turkey. *Turkish Online Journal of Distance Education - TOJDE*, **12(4)**, 147-156. Erişim 31.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/156066.

Şenyuva, E. (2012). Nurses continuing education with the appproach of distance education. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research,* **1(12)**, 47-56. Erişim 13.02.2021, https://www.researchgate.net/publication/309667063_NURSES_CONTINUING_EDUCATION_WITH_THE_APPPROACH_OF_DISTANCE_EDUCATION.

Şenyuva, E. (2013a). Hemşirelerin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama Dergisi,* **3(2)**, 23-41. Erişim 23.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/71805.

Şenyuva, E. (2013b). Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme: Algılar ve gerçekler. *İstanbul Üniversitesi Florence Nıgtıngale Hemşirelik Dergisi*, **21(1)**, 69-75. Erişim 13.02.2021, https://www.researchgate.net/publication/309667807_Hemsirelikte_Yasam_Boyu_Ogrenme_Algilar_ve_Gercekler.

Şenyuva, E. (2013c). Nursing student's view about distance education. *International Online Journal of Educational Sciences,* **5(2)**, 409-420. Erişim 13.02.2021, https://www.researchgate.net/publication/309668038_Nursing_Student's_View_about_Distance_Education.

Şenyuva, E. (2015). Hemşirelikte Uzaktan Eğitim. *VII. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Bildiri Kitabı,* 17-18. İstanbul. Erişim 13.02.2021, http://cdn.istanbul.edu.tr/statics/florencenightingale.istanbulc.edu.tr/wp-content/uploads/2015/07/VII.-Ulusal-Hem%C5%9Firelik-E%C4%9Fitimi-Kongresi-Bildiri-%C3%96zet-Kitab%C4%B1.pdf.

Şenyuva, E. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin internet öz-yeterlikleri ile çevrimiçi bilgi arama stratejileri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,* **15(2)**, 102-116. Erişim 13.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/385925.

Şenyuva, E., Kaya, H. ve Bodur, G. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin web tabanlı derse ilişkin görüşleri. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, **33(3)**, 62-77. Erişim 13.02.2021. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/393284.

T. C. Sağlık Bakanlığı Hemşirelik Yönetmeliği, (2010). T. C. Resmi Gazete 08.03.2010, **27515**, Erişim 04.02.2021, https://www.saglik.gov.tr/TR,10533/hemsirelik-yonetmeligi.html.

T. C. Sağlık Bakanlığı Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, (2011). T. C. Resmi Gazete **27515**. Erişim 26.02.2021, https://www.saglik.gov.tr/TR,10526/hemsirelik-yonetmeliginde-degisiklik-yapilmasina-dair-yonetmelik.html.

T. C. Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, (2009). T. C. Bakanlık Makam Onayı: **B.10.0.SEG.0.72.00.03-010.03/15296**. Erişim 03.01.2021, https://dosyasb.saglik.gov.tr/Eklenti/279,hieyonetmelikpdf.pdf?0.

T. C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, (2020). *Sağlıkta Kalite Sistemi (SKS-6 Sürümü)*. Erişim 04.02.2021, https://kalite.saglik.gov.tr/TR,64476/sks-hastane-surum-6-yayinlandi.html.

T. C. Sağlık Bakanlığı Tedavi Genel Hizmetler Müdürlüğü, (2001). *2001/7 Hizmet İçi Eğitim Genelgesi*. Erişim 31.01.2021, http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/mev/mev_gen/tedavi_hiz/g_hizm_ici_egitim.pdf .

T. C. Sağlık Bakanlığı Uzaktan Eğitim Sistemi (USES), (2006). Erişim 14.01.2021, https://uses.saglik.gov.tr/.

Tan, M., Polat, H., Şahin, Z. A. ve Genç, F. (2015). Dahiliye kliniklerinde çalışan hemşirelerin motivasyon düzeyleri ve hasta bakımında karşılaştıkları güçlükler. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, **4(1)**, 10-17. Erişim 09.03.2021, https://www.researchgate.net/publication/299411862_DAHILIYE_KLINIKLERINDE_CALISAN_HEMSIRELERIN_MOTIVASYON_DUZEYLERI_VE_HASTA_BAKIMINDA_KARSILASTIKLARI_GUCLUKLER.

Tarakçıoğlu, S., Sökmen, A. ve Boylu, Y. (2010). Evaluation of motivation factors: A research in Ankara. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, **2(1)**, 3-10. Erişim 15.03.2021, https://www.isarder.org/tr/2010cilt2no1/a111.pdf.

Taşocak, G., Kaya, H., Şenyuva, E., Işık, B. ve Bodur, G. (2014). Relationship between nursing students' views about web-based patient education course and anxiety ın Turkey. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, **15(3)**, 197-214. Erişim 13.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/155740.

Taylan, S., Alan, S. ve Kadıoğlu, S. (2012). Hemşirelik rolleri ve özerklik. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi,* **2**, Erişim 04.02.2021, https://www.researchgate.net/publication/338165842_Hemsirelik_Rolleri_ve_Ozerklik.

Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim* (3. Baskı). Ankara: TAKAV Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası.

Taymaz, H. (2015). *Eğitim Sisteminde Teftiş, Kavramlar, İlkeler, Yöntemler* (11. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

Tekin, O. (2020). Uzaktan eğitim kullanılan hizmet içi eğitim programlarına yönelik öğretmen görüşlerinin incelenmesi. *Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi*, **16(1)**, 20-35. Erişim 15.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1011972.

Tınaz, P. (2006). Hizmet içi eğitim sonuçlarının değerlendirilmesinin işletmeler açısından önemi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, **7(26)**. Erişim 06.01.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/938655.

Tilev, S. ve Beydağ, K. D. (2014). Hemşirelerin iş doyum düzeyi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi,* **3(1)**, 140-147. Erişim 26.02.2021, https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHyd_1_3_140_147.pdf.

Top, E. (2019). Açık ve uzaktan öğrenmenin temelleri. İçinde E. Tekinarslan ve M. D. Gürer (Ed.), *Açık ve Uzaktan Öğrenme* (2. Baskı). Ankara: Pegem Akademi, 28-42.

Topaloğlu, M. ve Sökmen, A. (2003). İşe alıştırma (oryantasyon) eğitiminin etkinliği ve işgören performansı ilişkisi; Ankara'da bir uygulama. *Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi,* **0(2)**, 126 – 151. Erişim 06.01.2021, https://app.trdizin.gov.tr/dokuman-goruntule?ext=pdf&path=CrnWZGRsXTjRjLjWxD978OSUAL2jXitizhVYmCxNvH51TpMzD9UjEVk580iSzES3-WmxX1VZ8MydJFTJHe0dnMNWc9Xdloj5Y69pXPBSladhqpJLWCyVkaOUZgxql4bkNkyPgCYo8ipjpORP6lz9yW_KjxHz1623UIarOdVyS61kzFQ31exCytsuQ5BGyJ6PPHx49vfArtBIA01JRizP7SH-ZyTQCbY-CR38V_0r7mw=&contentType=application/pdf.

Tufan, F. (2018). *Uzaktan Öğretim ve Yeni İletişim Süreçleri*. (1. Baskı). İstanbul: Nobel Bilimsel Eserler.

Turabik, T. ve Başkan, G. A. (2015). The importance of motivation theories in terms of education systems. *Procedia - Social and Behavioral Sciences,* **186,** 1055 – 1063. Erişim 23.01.2021, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.006.

Türk Dil Kurumu (TDK), *Hemşirelik Terimleri Sözlüğü.* (2015). Erişim 25.12.2020, https://sozluk.gov.tr/.

Tütüncü, Ö. ve Küçükusta, D. (2008). Organizasyonlarda bireyler: Davranış, tutum ve motivasyon. İzmir: *2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı*. Erişim 23.01.2021, http://web.deu.edu.tr/kalite/pdfler/ozkan_tutuncu.pdf.

Tüzün, İ. K. (2005). General overwıew of traınıng effectıveness and measurement models. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, **1**, 144-156. Erişim 06.01.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/842804.

Uğurlu, M., Kurt, G. ve Acavut, G. (2018). Hemşirelikte problem çözme becerisinin iş doyumuna etkisi. İçinde Y. Dikmen (Ed.) *5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi*. Sakarya: Vize Yayıncılık; 77-81. Erişim 13.02.2021, https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Oguz/publication/329999600_1ULUSLARARASI_5ULUSAL_HEMSIRELIKTE_GUNCEL_YAKLASIMLAR_KONGRESI_TAM_METIN_KITABI/links/5c28933b92851c22a34ed294/1ULUSLARARASI-5ULUSAL-HEMSIRELIKTE-GUeNCEL-YAKLASIMLAR-KONGRESI-TAM-METIN-KITABI.pdf.

Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P. ve Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, **7(1)**, 29-35. Erişim 13.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/196093.

Usta, E. ve Mahiroğlu, A. (2008). Harmanlanmış öğrenme ve çevrimiçi öğrenme ortamlarının akademik başarı ve doyuma etkisi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, **9(2)**, 1-15, Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1495018.

Uşun, S. (2003). Educational uses of internet in the world and turkey: A comparative review. *Turkish Online Journal of Distance Education-TOJDE*, **4(3)**. Erişim 14.01.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/156587.

Uşun, S. (2004). Hizmet içi eğitimde bilgisayar destekli öğretime yönelik personel ve yönetici görüşleri. *Kastamonu Eğitim Dergisi,* **12(1)**, 19-30. Erişim 14.01.2021, https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/31160819/12_1.pdf?1366521471=&response-

content-disposition=inline%3B+filename%3DMatematik_egitiminde_olcme_degerlendirme.pdf&Expires=1610805847&Signature=bBvw9L9J2d~DAGi8anONobeVUcKmymtGCI~NcbCuR~MXx1kXoW2YvgfFIu03OrxNn6-CiSn9KDSzzuPHGbgyvNYMycrfUzVY2HgZ9HYpScRFPj58n6odJYbgntoHA7tifaSszo5DUacHaqsy5fzDcuzK2heacis23-O4N3uFS2XBFP1eYF6XaQoxKaOL07DIEHmX-GsT5pbzN9dgPW6au19EIN-xFfOrfa1QpCLN9AoDFYqvyaT8jGN-0PVvvTXQUYBAGintIOXNrUvV414ls7rCYAe3Cbg26TFlpRlbNex0BrsBBfnKIu4bY~IRsMCsgx~KFApvoNd4SDeWS1CZ4w__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA#page=21.

Uşun, S. (2006). *Uzaktan Eğitim*. (1. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Uzun, Ö. (2010). Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin iş doyum düzeyleri ve iş doyumları ile ilgili bazı değişkenlerin incelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nıgtıngale Hemşirelik Dergisi,* **18(1)**, 1-9. Erişim 09.03.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/95164.

Ünal, I., Tural, N. K., Aksoy, H. H. (2005). Ekonomi politik persfektiften mesleki eğitim. İçinde F. Sayılan, A. Yıldız (Ed.), *Yaşam Boyu Öğrenme Sempozyumu*. Ankara: Pegema Yayıncılık: 136-151.

Ünsal, H. (2012). Harmanlanmış öğrenmenin başarı ve motivasyona etkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi,* **10(1)**, 1-27. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/256491.

Üstün, B. ve Karagül, S. (2015). Hastanelerde monotonluk sorunu ve alınabilecek önlemler. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi,* **1(2)**, 60-72. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/153592.

Visser, A. ve Wysmans, M. (2010). Improving patient education by an in-service communication training for health care providers at a cancer ward: Communication climate, patient satisfaction and the need of lasting implementation. *Patient Education and Counseling,* **78**, 402–408. Erişim 06.01.2021, https://doi.org/10.1016/j.pec.2010.01.011.

Xing, W., Ao, L., Xiao, H., Cheng, L., Liang, Y. ve Wang, J. (2018). Nurses' attitudes toward and needs for online learning: Differences between rural and urban hospitals in Shanghai, East China. *International Journal of Environmental Research Public Health,* **15(1495)**. Erişim 26.02.2021, https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6069422/.

Yamamoto, G. T. ve Altun, D. (2020). Coronavirüs ve çevrimiçi(online) eğitimin önlenemeyen yükselişi. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, **3(1)**, 25-34. Erişim 26.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1051865.

Yarmohammadian, M. H., Ahmadib, A., Sadrianc, M. ve Fooladvand, M. (2011). Evaluation of distance education programs based on the NADE-TDEC 2009-2010. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, **28**, 117 – 119. Erişim 13.02.2021, https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.024.

Yeşilçınar, İ., Yanık, D., Şahin, E. ve Tarhan, R. (2020). Yoğunbakım hemşirelerinde ahlaki duyarlılık, iş motivasyonu ve umutsuzluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Journal of Contemporary Medicine*, **10(4)**, 578-584. Erişim 13.02.2021, https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1201809.

Yetiş, Z. ve Sökmen, S. (2013). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde işe yabancılaşma. İçinde *İstanbul Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezi Sempozyum Kitabı,* 76-79; İstanbul: I. Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelikte Yönetim Sempozyumu.

Yıldırım, K. (2020). İstisnai bir uzaktan eğitim-öğretim deneyiminin öğrettikleri. *Eğitim Bilimleri Eleştirel İnceleme Dergisi*, **181**, 7-15. Erişim 09.03.2021, https://www.researchgate.net/publication/343737392_Istisnai_Bir_Uzaktan_Egitim-Ogretim_Deneyiminin_Ogrettikleri.

Yıldız, Z., Ayhan, S. ve Erdoğmuş, Ş. (2009). The impact of nurses' motivation to work, job satisfaction, and sociodemographic characteristics on intention to quit their current job: An empirical study in Turkey. *Applied Nursing Research*, **22**, 113–118. Erişim 23.01.2021, https://doi.org/10.1016/j.apnr.2007.06.002.

Yılmaz, D. U., Düzgün, F. ve Yılmaz, D. (2018). Yoğun bakım hemşirelerinde etik liderlik davranışının iş motivasyonu ile ilişkisinin incelenmesi. İçinde Y. Dikmen (Ed.) *5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi*. Sakarya: Vize Yayıncılık; 246-250. Erişim 13.02.2021,

https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Oguz/publication/329999600_1ULUSLARARASI_5ULUSAL_HEMSIRELIKTE_GUNCEL_YAKLASIMLAR_KONGRESI_TAM_METIN_KITABI/links/5c28933b92851c22a34ed294/1ULUSLARARASI-5ULUSAL-HEMSIRELIKTE-GUeNCEL-YAKLASIMLAR-KONGRESI-TAM-METIN-KITABI.pdf.

Yılmaz, H. ve Düğenci, M. (2010). Hizmet içi eğitime farklı bir yaklaşım: e-hizmet içi eğitim. *Muğla Üniversitesi XII. Akademik Bilişim Konferansı Bildirileri*, 67-74. Erişim 23.01.2021, https://ab.org.tr/ab10/kitap/yilmaz_dugenci_AB10.pdf.

YÖK, (2014). *Yükseköğretim Kurumlarında Uzaktan Öğretime İlişkin Usul ve Esaslar* (Değişiklik: 24.09.2020). Ankara: Yükseköğretim Genel Kurulu. Erişim 10.01.2021, https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Uzaktan_ogretim/yuksekogretim_kurumlarinda_uzaktan_ogretime_iliskin_usul_ve_esaslar.pdf.

Yüksekdağ, B. B. (2015a). Hemşirelik eğitiminde bilgisayar teknolojisinin kullanımı. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, **1(1)**, 103-118. Erişim 13.02.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/35571.

Yüksekdağ, B. B. (2015b). The ımportance of dıstance educatıon ın nursıng. *International Women Online Journal of Distance Education*, **4(1)**, 8-12. Erişim 14.01.2021, http://www.wojde.org/FileUpload/bs295854/File/02_41.pdf.

Yüksekdağ, B. B. (2020). Uzaktan hemşirelik eğitimine ilişkin algılar. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama Dergisi*, **10(2)**, 490-503. Erişim 14.01.2021, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/987394.

Yüksekdağ, B. B. ve Karaca, E. (2017). The perceptıon scale towards dıstance nursıng educatıon. *International Women Online Journal of Distance*, **6(2)**, 53-66. Erişim 26.02.2021, https://arastirmax.com/en/system/files/dergiler/116394/makaleler/6/2/arastirmax-perception-scale-towards-distance-nursing-education-perstodne.pdf.

Zaybak, A. (2018). Sağlık Bakımı Yönetiminde Değişimin Bakım Gücüne Yansıması. İçinde Y. Dikmen (Ed.) *5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi*. Sakarya: Vize Yayıncılık; 15-17. Erişim 13.02.2021, https://www.researchgate.net/profile/Sidika_Oguz/publication/329999600_1ULUSL

ARARASI_5ULUSAL_HEMSIRELIKTE_GUNCEL_YAKLASIMLAR_KONGRESI_TAM_METIN_KITABI/links/5c28933b92851c22a34ed294/1ULUSLARARASI-5ULUSAL-HEMSIRELIKTE-GUeNCEL-YAKLASIMLAR-KONGRESI-TAM-METIN-KITABI.pdf.

Zhu, Y. Q., Gardner, D. G., ve Chen, H. G. (2016). Relationships between work team climate, ındividual motivation, and creativity. *Journal of Management*, **44(5)**, 2094–2115. Erişim 15.03.2021, https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206316638161.

FORMLAR

Ek 1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Ek 2: Bilgi Formu

Ek 3: Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği

Ek 4: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği

Ek 1: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu

BILGILENDIRILMIŞ GONULLU ONAM FORMU

Sizi Sevim AKGÖZ tarafından yürütülen "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışmasına davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı hemşirelerin uzaktan hizmet içi etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu araştırma 'Bilgi Formu', 'Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği' ve 'Hemşire İş Motivasyonu Ölçeğinden' oluşmaktadır. Araştırmada sizden tahminen 15 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil 700 kişi katılacaktır. [1] Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, size en uygun gelen cevapları içtenlikle verecek şekilde cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. İletişim bilgileriniz ise sadece izninize bağlı olarak ve farklı araştırmacıların sizinle iletişime geçebilmesi için "ortak katılımcı havuzuna" aktarılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya e-posta adresi ve numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı/araştırmacılar tarafından yapıldı. Bana, çalışmanın muhtemel riskleri ve faydaları sözlü olarak da anlatıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının [2]:

Adı-Soyadı: .....

İmzası:

İletişim Bilgileri: e-posta: ..... Telefon: .....

İletişim bilgilerimin diğer araştırmacıların benimle iletişime geçebilmesi için "ortak araştırma havuzuna" aktarılmasını; ☐ kabul ediyorum ☐ kabul etmiyorum (lütfen uygun seçeneği işaretleyiniz.)

Velayet veya Vesayet Altında Bulunanlar İçin:

Veli veya Vasisinin

Adı-Soyadı: .....

İmzası:

Araştırmacının

Adı-Soyadı: .....

İmzası:

Şahidin:[3]

Adı-Soyadı: .....

İmzası:

[1]Bu cümle yalnızca bir örnek olup bu cümlede araştırmanın amacının ve gerekiyorsa nasıl yapılacağının (örneğin psikometrik test mi, öyle ise kaç soru sorulacağı veya kaç ölçekten oluştuğu; ses kaydı, görüntü alımı, gözlem gibi işlemleri mi içerdiği ve ne kadar süreceği gibi) 3 cümleyi geçmeyecek şekilde kısaca anlatılması beklenilmektedir.

[2]İmza bölümünde ideal olan katılımcının kendisinin imzasının alınmasıdır. Bu durumda onam formunu katılımcı ve araştırmacı imzalar. Katılımcının araştırmaya bireysel olarak katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda şahide ihtiyaç doğar ve bu durumda araştırmacı ve katılımcı yerine şahidin imzalarının olması yeterlidir.

Verilerin yüz yüze iletişim içermeyen; a) İnternet ortamında toplanması durumunda katılımcıların uygulama materyallerine erişebilmesi için, online sistemde sunulan bilgilendirilmiş onam formunu okuyup araştırmaya katılmayı onayladıklarına dair ilgili kutucuğu işaretlemeleri gerekmektedir. Bu işaretleme katılımcıların onam imzaları yerine geçer. Katılımcılar onam formunun sonundaki "araştırmaya katılmayı kabul etiklerine dair" ilgili kutucuğu işaretlemedikleri takdirde onay vermemiş sayılırlar ve bu durumda araştırmaya devam edilmez. b) Telefonla uygulamalarda ise araştırmacı araştırma sorularına geçmeden önce Bilgilendirilmiş Onam Formundaki bilgileri katılımcıya sesli olarak okur. Bu durumda katılımcının sözlü onayı imza yerine geçer. Telefonda bu sözlü onay alınmadığı takdirde uygulamaya geçilmez. Hem İnternet, hem telefon hem de benzeri yüz yüze iletişimin olmadığı ortamlarda yapılan uygulamalarda katılımcı onay vermediği takdirde bir şahidin onayına başvurulmaksızın uygulamaya devam edilmez.

Eğer veriler okullarda, kurumlarda vb. ortamlarda aynı anda birden fazla kişiden grup uygulaması şeklinde toplanacaksa, yine tercihen tüm katılımcıların onam formlarını bireysel olarak imzalamaları istenir. Ancak katılımcı sayısının fazlalığı ve bununla birlikte zamanın kısıtlılığı gibi durumlar söz konusu olduğunda araştırmacı tüm grupta onam formundaki bilgileri tek seferde sözlü olarak okuması ve bir imza listesi doldurmak katılımcıların araştırmaya katılmayı kabul etiklerine dair bu listeye imza atmalarını tercih edebilir. Grup çalışmasında da tercih edilen katılımcının kendisinin imzasıdır, ancak araştırmanın etik kurula tanımlanması gereken ender durumlarda ise şahit, grup adına da imza atabilir. Fakat grup ortamında herkes çalışmaya katılmayı kabul etmeyebilir. Bu durumda sadece araştırmaya katılmayı isteyenlerin çalışmaya alınması ve bu kişiler adına toplu imza alınması gerekmektedir. (Çalışmanızda şahidin imzasını grup adına kullanmak istiyorsanız etik kurula koşullarını açıklamanız gerekmektedir).

[3]Şahit Kriterleri: Çalışmanın bir üyesi olmayan, araştırmacı tarafından belirlenen ve araştırmanın bulguları üzerinde herhangi bir olumlu/olumsuz etki yaratma olasılığı bulunmayan tarafsız yetişkinlerdir. Katılımcı araştırmaya katılmayı kabul edip onam formunu imzalamayı istemediği durumlarda araştırmacı onam formundaki bilgileri katılımcıya sözlü olarak okur. Katılımcı onayladığını sözlü olarak beyan ederse şahit de bu sözlü onam sürecine yazılı onam formunu imzalamak suretiyle şahitlik etüğünü beyan etmiş olur.

NOT: Araştırmacılar, onam formunun imza kısmında bulunan ikili seçenekten çalışmasına uygun olan alternatifi yazması ve formda yer alan boşlukları çalışmasına uyarlamak yoluyla onam formuna son halini vermesi ve bu şekliyle forma göndermesi beklenilmektedir

Ek 2: Bilgi Formu

Anket No:

BİLGİ FORMU

Sayın meslektaşım;

Bu çalışma hemşirelerin yüz yüze ve uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik algıları ile iş motivasyonları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla hazırlanmıştır Bu çalışmadan elde edilecek veriler sadece akademik amaçlı olarak kullanılacaktır. Yanıtlarınızın değerlendirmeye alınması için tüm soruların eksiksiz olarak yanıtlanması ve sadece bir seçeneğin işaretlenmesi gerekmektedir. Sorulara vereceğiniz samimi yanıtlar çalışmaya ışık tutacaktır. Anket formuna ad-soyad bilgilerinizi yazmayınız. Aşağıdaki sorulara en uygun cevabınızı (X) işareti ile belirtiniz. Gösterdiğiniz ilgi ve katılımınız için teşekkür ederim.

Sevim AKGÖZ*
Doç. Dr. Gönül BODUR*
*İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

Yaşınız:

1. Cinsiyetiniz:
   ( ) 1. Kadın ( ) 2. Erkek

2. Medeni Durumunuz:
   ( ) 1. Evli ( )2. Bekar

3. Çocuğunuz var mı?
   ( ) 1. Hayır ( ) 2. Evet (Lütfen sayısını belirtiniz:.....)

4. Öğrenim durumunuz:
   ( ) 1. Lise mezunu
   ( )2. Ön lisans mezunu
   ( )3. Lisans mezunu
   ( )4. Lisansüstü

5. Hemşire olarak toplam çalışma süreniz:
   ( ) 1. 0-5 yıl
   ( )2. 6-10 yıl
   ( )3. 11-15 yıl
   ( )4. 16-20 yıl
   ( )5. 21 yıl ve üstü

6. Görev yaptığınız hastanedeki çalışma yılınız:
( ) 1. 0-5 yıl
( ) 2. 6-10 yıl
( ) 3. 11-15 yıl
( ) 4. 16-20 yıl
( ) 5. 21 yıl ve üstü

7. Çalıştığınız kurum:
( ) 1. Eğitim-Araştırma hastanesi
( ) 2. Devlet hastanesi

8. Çalışma kadro şekliniz:
( ) 1. Kadrolu devlet memuru
( ) 2. Sözleşmeli devlet memuru
( ) 3. Diğer (Lütfen belirtiniz:.....)

9. Görev yaptığınız birim:
( ) 1. Cerrahi birim
( ) 2. Dahili birim
( ) 3. İdari birim
( ) 4. Özel birim (Yoğun bakım, ameliyathane vb.)
( ) 5. Diğer (Lütfen belirtiniz:.....)

10. Göreviniz:
( ) 1. Servis hemşiresi
( ) 2. Servis sorumlu hemşiresi
( ) 3. Özel birim hemşiresi (Yoğun bakım, ameliyathane vb.)
( ) 4. Sağlık bakım hizmetleri müdürü / İdari birim
( ) 5. Klinik eğitim hemşiresi
( ) 6. Diğer (Lütfen belirtiniz:.....)

11. Çalışma şekliniz:
( ) 1. Sadece gündüz
( ) 2. Sadece gece
( ) 3. Vardiyalı

12. Çalıştığınız birimi siz mi seçtiniz?
( ) 1. Hayır ( ) 2. Evet

13. Hemşireliği isteyerek mi seçtiniz?
( ) 1. Hayır ( ) 2. Evet

14. Hemşirelikte bir dernek ve kuruluşa üye misiniz?
( ) 1. Hayır ( ) 2. Evet (Lütfen belirtiniz:.....)

15. Katıldığınız hizmet içi eğitim etkinlikleri:
( ) 1. Yüz yüze
( ) 2. Uzaktan
( ) 3. Her ikisi de

16. Mesleki gelişiminiz için düzenli olarak katıldığınız sürekli eğitim etkinliği (bilimsel toplantı, kurs, kongre, sertifika programı vb.) var mı?
( ) 1. Hayır ( ) 2. Evet (Lütfen belirtiniz:... .....)

17. Bireysel gelişiminiz için düzenli olarak katıldığınız sürekli eğitim etkinliği var mı?
( ) 1. Hayır ( ) 2. Evet (Lütfen belirtiniz:..... .....)

18. Verilen ifadelerden katıldıklarınızı işaretleyiniz. (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
( ) 1. Çalıştığım kurumdan memnunum.
( ) 2. Maaşımdan memnunum.
( ) 3. Çalıştığım birimi seviyorum.
( ) 4. Özlük haklarımı yeterli buluyorum.
( ) 5. Birlikte çalıştığım ekibimi seviyorum.
( ) 6. Var olan gelişmeleri mesleki olarak takip edebiliyorum.
( ) 7. Mesleki gelişim imkanlarını kullanabiliyorum.
( ) 8. Diğer (Lütfen belirtiniz:.....)

Ek 3: Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği

HİZMET İÇİ EĞİTİME YÖNELİK ALGI ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcı, bu araştırma sizlerin hizmet içi eğitime yönelik algılarınızı belirlemek amacıyla yürütülmektedir. Sonuçlar bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Lütfen kutuların içine x işareti koyarak fikrinizi belirtiniz. Katılımınız için teşekkür ederiz. Yüz yüze ve uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerini karşılaştırdığımda;	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım konusunda daha isteklyimdir.					
2. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri daha fazla ilgimi çeker.					
3. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinde zaman daha çabuk geçer.					
4. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri beni üst kademe görevlere daha iyi hazırlar.					
5. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri bana daha fazla iletişim imkanı sağlar.					
6. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin maddi kazancıma katkısı daha fazladır.					
7. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri daha az hata yapmamı sağlar.					
8. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri bende daha fazla davranış değişikliği meydana getirir.					
9. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinde daha fazla yeni davranış geliştirebilirim.					
10. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri disiplin olaylarını ve şikayetleri azaltmada daha etkilidir.					
11. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin eğitim öğretimin kalitesine katkısı daha fazladır.					
12. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri ilgi, istek ve ihtiyaçlarımı daha iyi karşılar.					
13. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kurum içindeki saygınlığıma katkısı daha fazladır.					
14. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin bireysel verimliliğime katkısı daha fazladır.					
15. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin kurumsal verimliliğe katkısı daha fazladır.					
16. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinin mesleki tatmine katkısı daha fazladır.					
17. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinde öğrendiklerimi uygulamaya daha kolay aktarırım.					
18. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri katılımcıların daha aktif olmasına olanak sağlar.					
19. Katılım konusunda uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri daha eşitlikçi bir yapıya sahiptir.					
20. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinden daha kolay haberdar olurum.					
21. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri maliyet-verimlilik açısından daha etkilidir.					
22. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinliklerinde diğer kurumlarla işbirliği daha kolay sağlanır.					
23. Katılımcı sayıları uzaktan hizmet içi eğitimlerde daha uygun seviyelerdedir.					
24. Uzaktan hizmet içi eğitim etkinlikleri daha kaliteli eğitmenler tarafından yürütülür.					

Ek 4: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği

HEMŞİRE İŞ MOTİVASYONU ÖLÇEĞİ

Değerli katılımcı, bu araştırma sizlerin iş motivasyon düzeylerinizi belirlemek amacıyla yürütülmektedir. Sonuçlar bilimsel bir çalışma için kullanılacaktır. Lütfen kutuların içine x işareti koyarak fikrinizi belirtiniz. Katılımınız için teşekkür ederiz.	Hiç Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Katılıyorum
1. Bu klinikte çalışmaktan çok hoşlanıyorum.			
2. Bu klinikte çalışırken ara sıra işimle ilgili değişik ve ilginç şeyler yapabiliyorum.			
3. Bu ortamda hemşire olarak çalışmayı tercih ediyorum.			
4. Bu ortamda çalışmak toplumda bana saygınlık kazandırıyor.			
5. Çalışırken işimle ilgili bağımsız kararlar alabiliyor ve inisiyatif kullanabiliyorum.			
6. İşimi yaparken çok becerikli ve yetkin olduğumu düşünüyorum.			
7. İşimi yaparken aldığım kararların tüm sorumluluğunu üstlenerek yapabileceğimi düşünüyorum.			
8. Bu işi yapmamın hastalar için yararlı olduğunu düşünüyorum.			
9. İşimi yaparken gösterdiğim performansımdan memnunum.			
10. İşimi yaparken tüm kişisel yeteneklerimi rahatlıkla kullanabildiğime inanıyorum.			
11. İşimi iyi yapabilmek için çok çaba sarf ettiğimi düşünüyorum.			
12. İşimi iyi yapabilmek için gereken enerjiye fazlasıyla sahibim.			
13. İşimi iyi yapabilmek için istek duyuyor ve çaba gösteriyorum.			
14. Burada çalışmaya devam etmek isterim. Çünkü işimin kişisel gelişimime katkıda bulunduğunu hissediyorum.			
15. İşimi yapmanın önemli olduğunu düşünüyorum. Çünkü işim insan hayatını olumlu yönde etkilememi sağlıyor.			
16. Bu işte çalışmanın, benim için insanları daha kolay kabul etmemi sağladığını düşünüyorum.			
17. Hayatta bir yere sahip olabilmem için işim önemlidir.			
18. İşimi yaparken genellikle benden beklenenden fazlasını yaparım.			
19. Çalışırken geri bildirim almaktan hoşlanırım.			
20. Yaptığım iyi bir iş karşılığında genellikle takdir edilirim.			
21. İşimi iyi yaptığım zaman kendimi başarılı hissederim.			
22. İşimi iyi yapmamın bana terfi olanağı sağlayacağını düşünüyorum.			
23. Çalıştığım klinikte yöneticimin ekipteki kişileri yönetme tarzını beğenirim.			
24. Çalıştığım klinikte yöneticimin karar verme yeteneğini beğenirim.			
25. Üstlerim tarafından bana verilen emirleri eksiksiz uygularım.			

ETİK KURUL KARARI

Ek 5: Etik Kurul Kararı

Ek 6: Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği Kullanım İzni

Ek 7: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Kullanim İzni

Ek 8: İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne Bağlı Kurumların Araştırma İzin Yazıları

Ek 5: Etik Kurul Kararı

İÜC Tarih ve Sayı: 13/05/2020-26138

BE6E7TVUA

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı

Sayı :74555795-050.01.04-
Konu :2020/70 sayılı Etik Kurul Kararı

Sayın Sevim AKGÖZ
İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı
Tezli Yüksek Lisans programı Öğrencisi

İlgi :14.04.2020 tarihli proje başvurunuz.

Yürütücülüğünü üstlendiğiniz **"Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki"** başlıklı **"Yüksek Lisans Tezi"** başvurunuz etik açıdan uygun olduğuna oybirliği/~~oyçokluğu~~ ile karar verilmiştir.

COVİT-19 salgının Ülkemizde yayılması nedeniyle, Kurulumuz 05.05.2020 tarihinde on-line platformda gerçekleştirilen toplantısında yapılan değerlendirmeler sonucunda; elektronik belge sistemi (EBYS) ile uygunluğu bildirilen yazının ilgili makamlarca "Etik Kurul Onayı" yerine geçen belge olarak değerlendirilmesi hususunda;

Gereği için bilgilerinizi rica ederim

e-İmzalı
Prof. Dr.
Başkan

ETİK KURUL ÜYELERİ
Prof. Dr.
Prof. Dr.
Prof. Dr.
Prof. Dr.
Doç. Dr.
Doç. Dr.

12/05/2020 V.Haz.Kont.İş. :

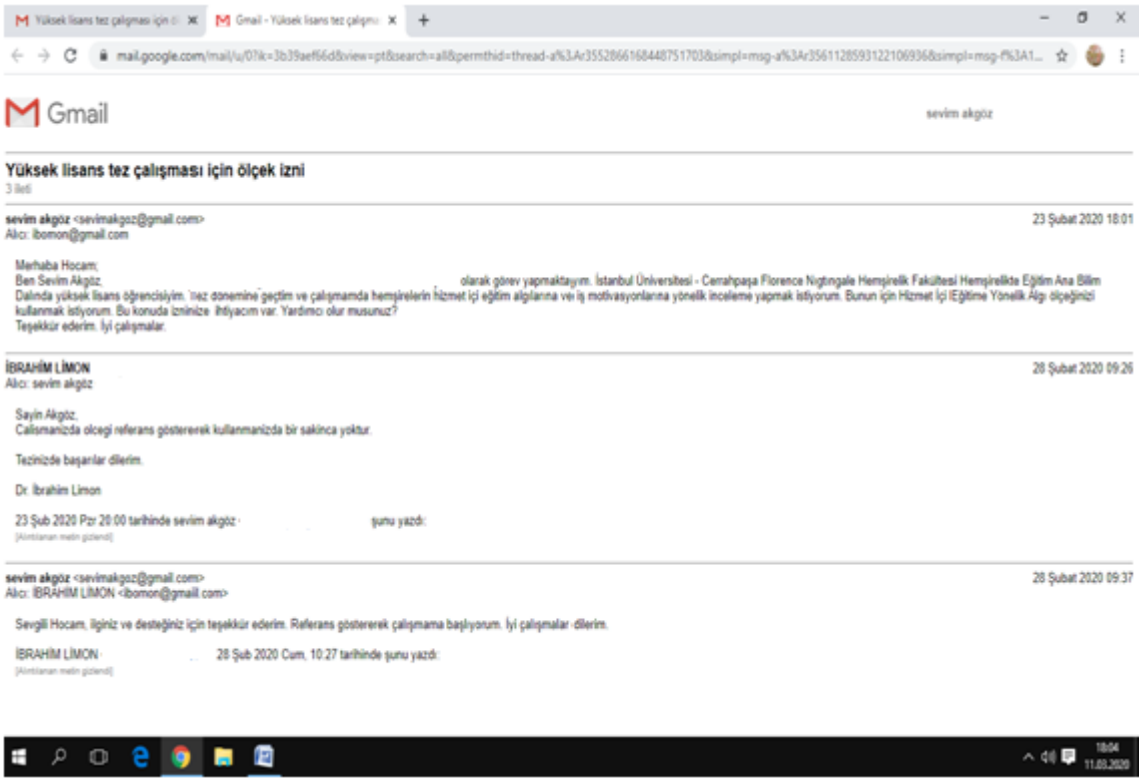
Doğrulamak İçin:http://dogrulama.istanbulc.edu.tr/enVision.sorgula/belgedogrulama.aspx?V=BE6E7TVUA

Ayrıntılı bilgi için irtibat :

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul

Elektronik Ağ : www.istanbulc.edu.tr

Ek 6: Hizmet İçi Eğitime Yönelik Algı Ölçeği Kullanım İzni



Gmail

sevim akgöz

Yüksek lisans tez çalışması için ölçek izni

3 ileti

sevim akgöz <sevimakgoz@gmail.com> 23 Şubat 2020 18:01
Alıcı: ibomon@gmail.com

Merhaba Hocam;
Ben Sevim Akgöz, olarak görev yapmaktayım. İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tez dönemine geçtim ve çalışmamda hemşirelerin hizmet içi eğitim algılarına ve iş motivasyonlarına yönelik inceleme yapmak istiyorum. Bunun için Hizmet İçi İEğitime Yönelik Algı ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Bu konuda izninize ihtiyacım var. Yardımcı olur musunuz?
Teşekkür ederim. İyi çalışmalar.

İBRAHİM LİMON 28 Şubat 2020 09:26
Alıcı: sevim akgöz

Sayın Akgöz,
Calismanizda olcegi referans göstererek kullanmanizda bir sakinca yoktur.

Tezinizde başarılar dilerim.

Dr. İbrahim Limon

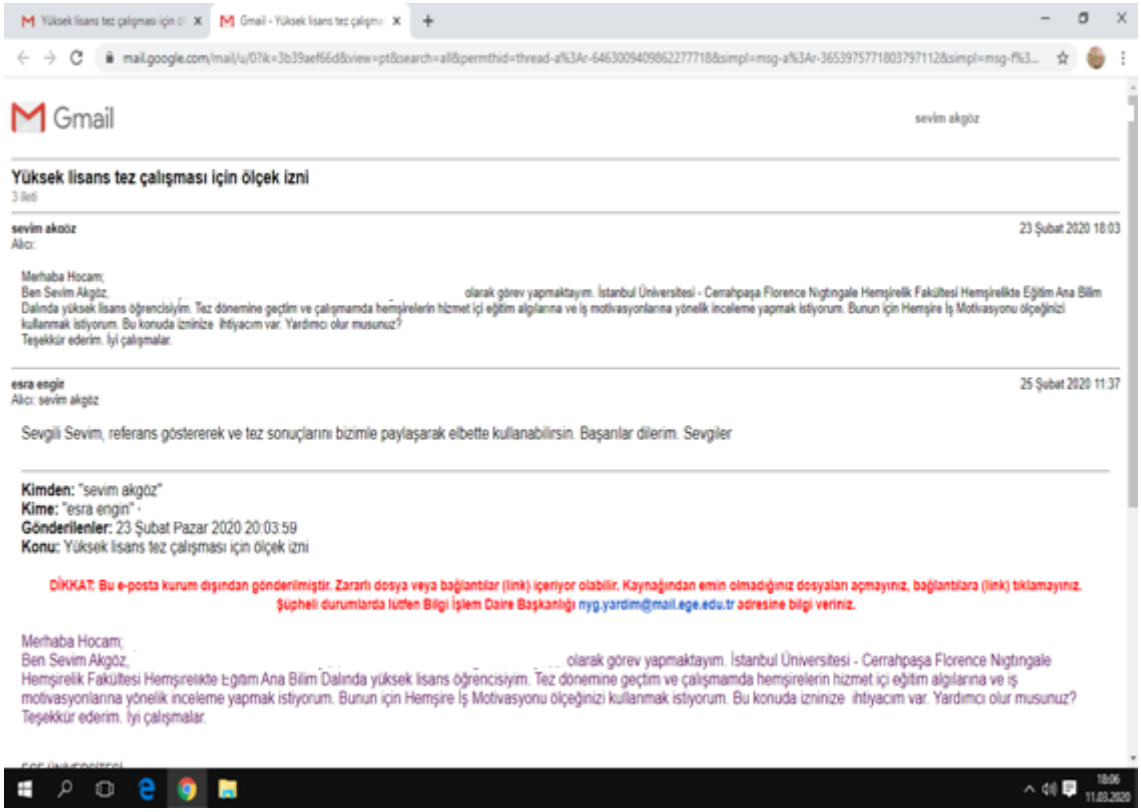
23 Şub 2020 Pzr 20:00 tarihinde sevim akgöz şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

sevim akgöz <sevimakgoz@gmail.com> 28 Şubat 2020 09:37
Alıcı: İBRAHİM LİMON <ibomon@gmail.com>

Sevgili Hocam, ilginiz ve desteğiniz için teşekkür ederim. Referans göstererek çalışmama başlıyorum. İyi çalışmalar dilerim.

İBRAHİM LİMON 28 Şub 2020 Cum, 10:27 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

Ek 7: Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği Kullanım İzni



Gmail

sevim akgöz

Yüksek lisans tez çalışması için ölçek izni

3 ileti

sevim akgöz 23 Şubat 2020 18:03
Alıcı:

Merhaba Hocam;
Ben Sevim Akgöz, olarak görev yapmaktayım. İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nigtingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tez dönemine geçtim ve çalışmamda hemşirelerin hizmet içi eğitim algılarına ve iş motivasyonlarına yönelik inceleme yapmak istiyorum. Bunun için Hemşire İş Motivasyonu ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Bu konuda izninize ihtiyacım var. Yardımcı olur musunuz?
Teşekkür ederim. İyi çalışmalar.

esra engin 25 Şubat 2020 11:37
Alıcı: sevim akgöz

Sevgili Sevim, referans göstererek ve tez sonuçlarını bizimle paylaşarak elbette kullanabilirsin. Başarılar dilerim. Sevgiler

Kimden: "sevim akgöz"
Kime: "esra engin"
Gönderilenler: 23 Şubat Pazar 2020 20:03:59
Konu: Yüksek lisans tez çalışması için ölçek izni

DİKKAT: Bu e-posta kurum dışından gönderilmiştir. Zararlı dosya veya bağlantılar (link) içeriyor olabilir. Kaynağından emin olmadığınız dosyaları açmayınız, bağlantılara (link) tıklamayınız. Şüpheli durumlarda lütfen Bilgi İşlem Daire Başkanlığı nyg.yardim@mail.ege.edu.tr adresine bilgi veriniz.

Merhaba Hocam;
Ben Sevim Akgöz, olarak görev yapmaktayım. İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nigtingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalında yüksek lisans öğrencisiyim. Tez dönemine geçtim ve çalışmamda hemşirelerin hizmet içi eğitim algılarına ve iş motivasyonlarına yönelik inceleme yapmak istiyorum. Bunun için Hemşire İş Motivasyonu ölçeğinizi kullanmak istiyorum. Bu konuda izninize ihtiyacım var. Yardımcı olur musunuz?
Teşekkür ederim. İyi çalışmalar.

Ek 8: İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü'ne Bağlı Kurumların Araştırma İzin Yazıları



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : 15916306-604.01.01
Konu : Sevim AKGÖZ'ün Çalışması Hk.

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 07/09/2020 tarihli ve 49078885-799-6644 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazı ile görev yapmakta olan Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevim AKGÖZ'ün, "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı çalışmasını, Müdürlüğümüze bağlı kurumlarda yapma talebine istinaden Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma, Basılı Yayım, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu 11.09.2020 tarih ve 2020/31 sayılı kararında Sağlık Tesisleri tarafından değerlendirilmesi kararlaştırılmış idi.

Bahse konu çalışman ilgili hastaneler tarafından değerlendirilmiş olup ekte sunulan uygun görüşlere istinaden Müdürlüğümüzce onaylanmıştır.

Bu kapsamda, çalışmanın kurumlarınızın uygun gördüğü zaman diliminde (Başvuru dosyasında belirtilen aralık gözetilerek) sürecin koordinasyonunun Başhekimliklerce sağlanması ve araştırmanın bitiminde bir nüshasının elektronik ortamda (CD halinde) Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiğinin başvuru sahibine tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır.
Dr.
Başkan V.

Ek:
1- EAH - Uygun Görüş (1 Sayfa)
2- Devlet Hastanesi-Uygun Görüş (1 Sayfa)
3- EAH - Uygun Görüş (1 Sayfa)
4- Devlet Hastanesi Uygun Görüş (1 Sayfa)
5- EAH-Uygun Görüş (1 Sayfa)
6- Devlet Hastanesi - Uygun Görüş (1 Sayfa)

İstanbul Cad. General Kazı Elmas Sok. no:8/1 Bakırköy/İstanbul
Telefon: Faks No:

Bilgi için:
TIBBİ SEKRETER

7- Devlet Hastanesi Uygun Görüş (1 Sayfa)
8- Devlet Hastanesi - Uygun Görüş (1 Sayfa)

Dağıtım:
Gereği: Bilgi:

Devlet Hastanesi EAH.

Devlet Hastanesi

EAH

EAH

Devlet Hastanesi

Devlet Hastanesi

Devlet Hastanesi

İstanbul Cad. General Kazı Elmez Sok. no 8/1 Bakırköy/İstanbul

Telefon: Faks No:

Bilgi için:
TIBBİ SEKRETER

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
İstanbul Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : 82998542-77 1
Konu : Sevim Akgöz'ün Çalışması Hk.

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
(Eğitim ve Tescil Birimi)

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazı.

Sevim AKGÖZ'ün "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı saha çalışmasını hastanemizde yapması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

Not: e-imzalıdır.
Prof.Dr.

Başhekim

Bilgi için:
HEMŞİRE

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : 14679818-771
Konu : Sevim AKGÖZ

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ'NE

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve E.5336 sayılı yazı.

İlgi tarih sayılı yazıya istinaden İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevim AKGÖZ, **"Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki"** başlıklı saha çalışmasını hastanemizde uygulamayı talep etmektedir.

Adı geçenin talebi Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulu kararı ile **uygun** görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Prof. Dr.
Başhekim

Ek: SEVİM AKGÖZ-TUEK KARARI

Bilgi için:
Veri Hazırlama ve Kontrol İşlt.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Araştırma Hastanesi

Sayı : 80929729-604.01.01
Konu : Sevim AKGÖZ'ün Araştırma İzni Hk.

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
(Sağlık Hizmetleri Başkanlığı)
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınıza istinaden görev yapmakta olan Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevim AKGÖZ'ün, **"Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki"** başlıklı saha çalışmasını hastanemizde yapması başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Doç.Dr. .
Başhekim

Ek: Sevim AKGÖZ

Bilgi için
FİRMA

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
: Devlet Hastanesi

Sayı : 66251834-604.01.02
Konu : Sevim AKGÖZ'e Ait Saha Çalışması Hk.

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
SAĞLIK HİZMETLERİ BAŞKANLIĞINA
(Eğitim ve Tescil Birimi)

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınız ile görev yapmakta olan İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi olan Sevim AKGÖZ'ün, "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı saha çalışmasını Hastanemizde yapma talebi uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Dr. Öğr. Üyesi

Başhekim

Bilgi için:
SAĞLIK MEMURU

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Devlet Hastanesi

Sayı : 49078885-799
Konu : Sevim AKGÖZ'ün Tez Çalışması Hk

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
PERSONEL HİZMETLERİ BAŞKANLIĞI
(Eğitim ve Tescil Birimi)

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınızda görev yapmakta olan ve İstanbul Üniversitesi–Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevim AKGÖZ'ün, "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı tezinin saha çalışmasını Hastanemizde yapma talebi iletilmiştir. Bu kapsamda, bahse konu araştırmanın hastanemiz yönetiminde değerlendirilmiş ve uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Doç. Dr.
Başhekim

Bilgi için:
Hemşire

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Devlet Hastanesi

Sayı : 92444225-604.01.01
Konu : SEVİM AKGÖZ'ÜN

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazınıza istinaden görev yapmakta olan Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevim AKGÖZ'ün, "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı saha çalışmasını Hastanemizde yapma talebi uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Dr.
Başhekim

Ek:1 adet

Bilgi için
Hemşire

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Devlet Hastanesi

Sayı : 92302355-604.01.01
Konu : Sevim AKGÖZ'ün Araştırma İzni Hakkında.

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazı.

İlgi sayılı yazı ile görev yapmakta olan Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisi Sevim AKGÖZ'ün, "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı saha çalışmasını Hastanenizde yapma talebi Başhekimliğimizce uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Uz. Dr.

Başhekim

Bilgi için
HEMŞİRE

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
İstanbul Devlet Hastanesi

Sayı : 97010115-604.01.01
Konu : Sevim AKGÖZ'ün Yüksek Lisans Tez ÇAlışması Hk.

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ
Eğitim ve Tescil Birimi

İlgi : 15/09/2020 tarihli ve 15916306-604.01.01-5336 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınızda bahse konu Sevim AKGÖZ'ün, "Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki" başlıklı saha çalışmasını Hastanenizde yapma talebi Hastanemiz Bilimsel Çalışma Değerlendirme Komisyonu tarafından görüşülmüş olup, saha çalışmasının hastanemizde yapılması uygun görülmüştür. Komisyon kararı ektedir.

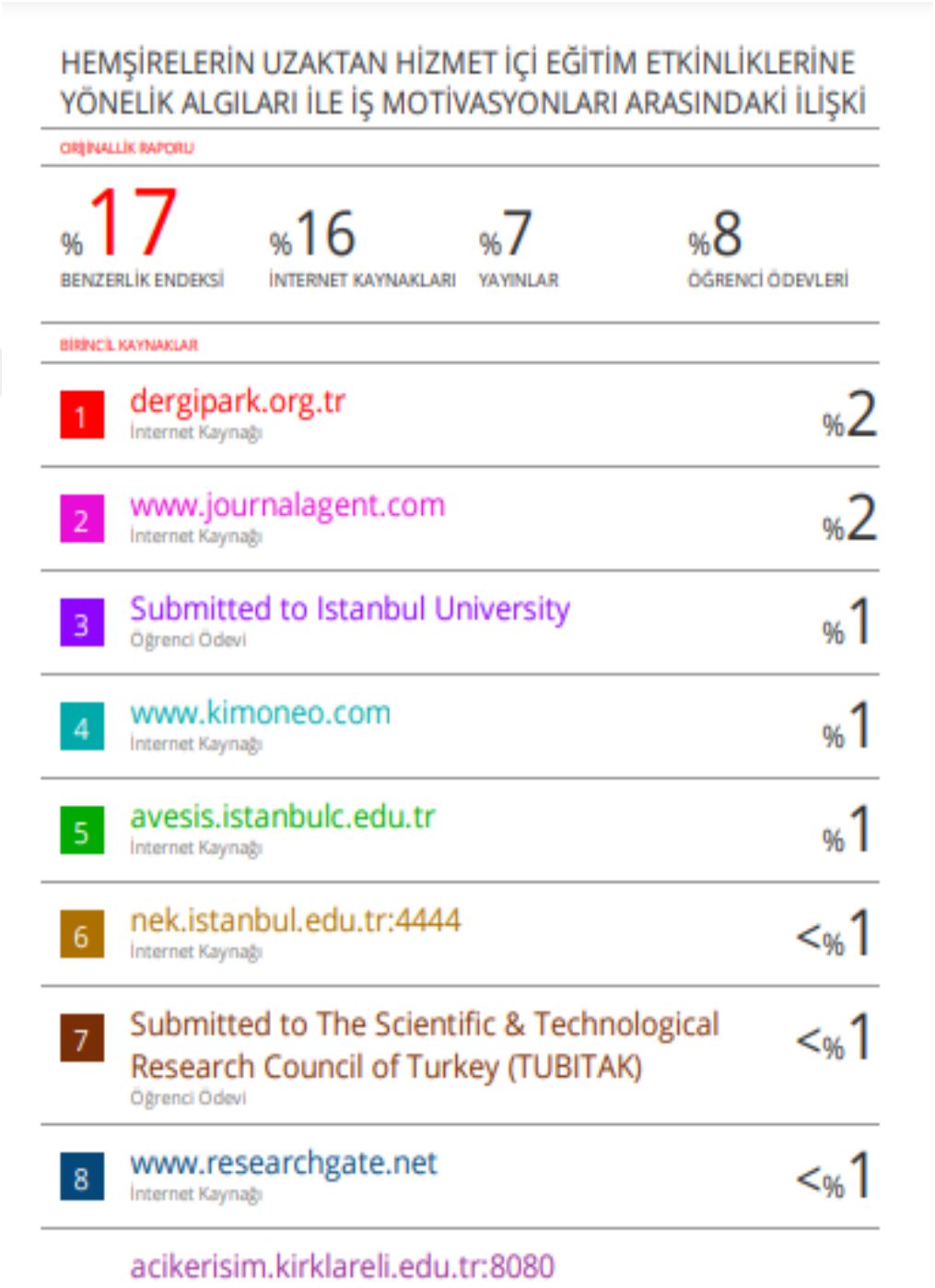
Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr.
Başhekim

Ek: Sevim AKGÖZ Komisyon Kararı

Bilgi için:
HEMŞİRE

İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI



HEMŞİRELERİN UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE YÖNELİK ALGILARI İLE İŞ MOTİVASYONLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORİJİNALLİK RAPORU

%17	%16	%7	%8
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	%2
2	www.journalagent.com İnternet Kaynağı	%2
3	Submitted to Istanbul University Öğrenci Ödevi	%1
4	www.kimoneo.com İnternet Kaynağı	%1
5	avesis.istanbulc.edu.tr İnternet Kaynağı	%1
6	nek.istanbul.edu.tr:4444 İnternet Kaynağı	<%1
7	Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK) Öğrenci Ödevi	<%1
8	www.researchgate.net İnternet Kaynağı	<%1

acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı	SEVİM	**Soyadı**	AKGÖZ
Doğ.Yeri	--	**Doğ.Tar.**	--
Uyruğu	--	**TC Kim No**	--
Email	--	**Tel**	--

Eğitim Düzeyi

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	**Mez. Yılı**
Doktora	-	
Yük.Lis.	-	
Lisans	İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA FLORENCE NIGTINGALE HEMŞİRELİK FAKÜLTESİ	2016
Lise	--	2012

İş Deneyimi

	Görevi	**Kurum**	**Süre (Yıl - Yıl)**
1.	HEMŞİRE	-- DEVLET HASTANESİ	2017-20..
2.	HEMŞİRE	ÖZEL -- ÜNİVERSİTE HASTANESİ	2016-2017

Yabancı Dilleri	**Okuduğunu Anlama***	**Konuşma***	**Yazma***	**KPDS/ÜDS Puanı**	**YÖKDİL Puanı**
İNGİLİZCE	--	--	--	--	--

***Çok iyi, iyi, orta, zayıf olarak değerlendirin

	Sayısal	**Eşit Ağırlık**	**Sözel**
ALES Puanı	--	---	---

Bilgisayar Bilgisi

Program	**Kullanma becerisi**
OFFICE PROGRAMLARI	--

Yayınları/Tebligleri Sertifikaları/Ödülleri

Özel İlgi Alanları (Hobileri):
