T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

# YÜKSEK LİSANS TEZİ

# *HEMŞİRELERİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ, LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUMLARI ve KARİYER ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

**Fatma TEMİZ**

**DANIŞMAN**
**Doç. Dr. Emine ŞENYUVA**

**Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı**

**Hemşirelikte Eğitim Programı**

**Haziran, 2022**

# TEZ KABUL VE ONAYI

**Fatma TEMİZ** tarafından, **Doç. Dr. Emine ŞENYUVA** danışmanlığında hazırlanan" ***HEMŞİRELERİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ, LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUMLARI ve KARİYER ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ"*** başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından **17/06/2022** tarihinde yapılan sınav sonucunda **oy birliği** ile başarılı bulunarak **Yüksek Lisans Tezi** olarak kabul edilmiştir.

**Tez Jürisi**

| | | **İmza** | **Sonuç** |
|---|---|---|---|
| **DANIŞMAN** | Doç. Dr. Emine ŞENYUVA<br>İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa<br>Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı | | ☐ Kabul<br>☐ Ret |
| **ÜYE** | Prof. Dr. Hülya KAYA<br>İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa<br>Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı | | ☐ Kabul<br>☐ Ret |
| **ÜYE** | Dr. Öğr. Üyesi Nuray ŞAHİN ORAK<br>Nişantaşı Üniversitesi<br>Sağlık Bilimleri Yüksek Okulu<br>Hemşirelik Bölümü | | ☐ Kabul<br>☐ Ret |

*Bu çalışmayı farklı nedenlerle eğitimine devam edememiş olan, okuyamamış kız çocuklarına ithaf ediyorum…*

# BÜTÇE DESTEKLERİ

***HEMŞİRELERİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ, LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUMLARI ve KARİYER ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ***

Bu tez çalışması için herhangi bir kurumdan bütçe desteği alınmamıştır.

# TEŞEKKÜR

Yüksek lisans eğitimimin her aşamasında bilgi ve deneyimini sonsuz bir özveriyle benimle paylaşan, desteğini her zaman hissettiğim saygıdeğer ve çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Emine ŞENYUVA'ya teşekkürü bir borç bilirim.

Eğitim sürecime katkılarından dolayı çok değerli hocalarım Prof. Dr. Hülya KAYA başta olmak üzere, Doç. Dr. Sevim ULUPINAR ve Doç. Dr. Gönül BODUR'a,

Eğitim hayatım boyunca her türlü destek, ilgi, sevgi, özveri ve emeği benden esirgemeyen, kariyerimi kendilerine borçlu olduğum herşeyim Annem Gülseren TEMİZ'e, Abim Tamer TEMİZ'e, Büşra TEMİZ'e, Soner TEMİZ'e ve Aileme,

Tecrübe, bilgi ve ilgisiyle yüksek lisans sürecimin ve çalışmamın her aşamasında yanımda olarak beni destekleyen, motive eden Çev. Müh. Kutlay ÖZDEMİR'e,

Başaracağıma dair olan inancı için Şehit Kom.Yard. Erdem ÖZÇELİK'e,

Bilime gönül vererek çalışmama katkı sağlayan çalışma arkadaşlarıma, saygıdeğer meslektaşlarıma ve çalışmamda emeği geçen herkese çok teşekkür ederim.

Haziran 2022 Fatma TEMİZ

# İÇİNDEKİLER

**Sayfa No**

**TEZ KABUL VE ONAYI .....ii**
**BEYAN .....**Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
**İTHAF……...iv**
**BÜTÇE DESTEKLERİ .....iv**
**TEŞEKKÜR.....v**
**İÇİNDEKİLER.....vi**
**TABLO LİSTESİ…….xi**
**SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ……...xii**
**ÖZET……..xiii**
**ABSTRACT……xvi**
**1. GİRİŞ.....1**
**2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE……..5**
**2.1.YAŞAM BOYU ÖĞRENME……..…..5**
2.1.1. Yaşam Boyu Öğrenme Kavramı…….5
2.1.2. Yaşam Boyu Öğrenmenin Tarihsel Gelişimi……..6
2.1.3. Yaşam Boyu Öğrenmenin Amacı……9
2.1.4. Yaşam Boyu Öğrenmenin İlkeleri…….10
2.1.5. Yaşam Boyu Öğrenen Bireylerin Özellikleri……12
2.1.6. Yaşam Boyu Öğrenmenin Hemşirelik Eğitimindeki Yeri ve Önemi……13
2.1.7. İlgili Araştırmalar……..14
**2.2. LİSANSÜSTÜ EĞİTİM……15**
2.2.1. Lisansüstü Eğitim Kavramı……...15
2.2.2. Lisansüstü Eğitimin Tarihsel Gelişimi……..17
2.2.2.1. Dünya'da Lisansüstü Eğitim……...……17
2.2.2.2. Türkiye'de Lisansüstü Eğitim……...…….17
2.2.3. Lisansüstü Eğitimin Amacı……...19
2.2.4. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim……19

2.2.4.1. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim Kavramı…… 21
2.2.4.2. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Tarihsel Gelişimi……... 21
2.2.4.2.1. Dünya'da Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim…….……..21
2.2.4.2.2. Türkiye'de Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim ……..….. 24
2.2.4.3. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Amacı…….. 25
2.2.4.4. İlgili Araştırmalar…….. 29
**2.3. KARİYER ADANMIŞLIĞI …… 31**
2.3.1. Temel Kavramlar…….. 31
2.3.1.1. Kariyer……..... 32
2.3.1.1.1. Kariyer Kavramının Önemi……..….. 32
2.3.1.1.2. Kariyer Kavramının Tarihçesi……..….. 34
2.3.1.2. Adanmışlık……..… 34
2.3.2. Kariyer Adanmışlığı……. 35
2.3.3. Hemşirelikte Kariyer Adanmışlığının Yeri ve Önemi…….. 36
2.3.4. İlgili Araştırmalar……. 37
**3. YÖNTEM…….……... 39**
3.1. Araştırmanın Amacı…….…… 39
3.2. Araştırmanın Soruları……... 39
3.3. Araştırmanın Tipi……. 39
3.4. Araştırmanın Yeri ve Zamanı……...… 39
3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi……..… 40
3.6. Veri Toplama Araçları……..... 40
3.6.1 Bilgi Formu:(EK-1)……. 40
3.6.2. Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği:(EK-2)…….. 41
3.6.3. Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği:(EK-3)…… 41
3.6.4.Kariyer Adanmışlık Ölçeği:(EK-4)……. 42
3.7. Veri Toplama…..……...…… 42
3.8. Araştırmanın Etik Yönü…….....43
3.9. Verilerin Analizi……...…….43
3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları……....……...44
3.11. Araştırmanın Güçlükleri…..…….…...… 44

**4. BULGULAR……... 45**
4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular..... 46
4.2. Hemşirelerin Yaşam boyu öğrenmeye, Lisansüstü eğitime ve Kariyer Adanmışlığına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular…….. 47
4.3. Hemşirelerin Yaşam boyu öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıkları İle İlgili Bulgular……...…. 50
4.4. Hemşirelerin Yaşam boyu öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıklarını Etkileyen Etmenler İle İlgili Bulgular……. 52
**5. TARTIŞMA…….68**
5.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulguların Tartışılması……...……69
5.2. Hemşirelerin Yaşam boyu öğrenmeye, Lisansüstü eğitime ve Kariyer Adanmışlığına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulguların Tartışılması……70
5.3. Hemşirelerin Yaşam boyu öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıkları İle İlgili Bulguların Tartışılması…….…….73
5.4. Hemşirelerin Yaşam boyu öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıklarını Etkileyen Etmenler İle İlgili Bulguların Tartışılması ……75
**6. SONUÇ VE ÖNERİLER……... 81**
**KAYNAKLAR……....85**
**EKLER…….. 103**
EK 1 Bilgi Formu……....103
EK 2 Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği……. 107
EK 3 Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği……118
EK 4 Kariyer Adanmışlık Ölçeği……....109
EK 5 Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu……. 110
**İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI……...112**
**ETİK KURUL İZNİ YAZISI……...114**
EK 6 Etik Kurul İzni Yazısı……....114
EK 7 Etik Kurul Ek İzni Yazısı……...116
**KURUM İZNİ YAZILARI……. 118**
EK 8 Üniversite Hastanesi İzni Yazısı……....118
EK 9 Özel Hastane İzni Yazsı……121
EK 10 Özel Hastane İzni Yazısı……..123

EK 11 Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği Kullanım İzni Yazısı…….124
EK 12 Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Kullanım İzni Yazısı……...125
EK 13 Kariyer Adanmışlı Ölçeği Kullanım İzni Yazısı…….126
EK 14 İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Red Yazısı……..127
EK 15 Üniversite Hastanesi Araştırma İzni Red Yazısı…….128
**ÖZGEÇMİŞ …… 129**

# TABLO LİSTESİ

**Sayfa No**

**Tablo 4.1.1.**Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri ……..……..... 46

**Tablo 4.2.1.** Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer Adanmışlığına ilişkin görüşleri…… 47

**Tablo 4.3.1.** Hemşirelerin YBÖEÖ puan ortalama ve standart sapma değerleri……...…...50

**Tablo 4.3.2.** Hemşirelerin LEYTÖ puan ortalama ve standart sapma değerleri…….....50

**Tablo 4.3.3.** Hemşirelerin KAÖ puan ortalama ve standart sapma değerleri...…….....51

**Tablo 4.3.4.** Hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki…….…….....51

**Tablo 4.3.5.** Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği değişkenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği değişkenini yordamasına ilişkin lineer regresyon analizi ……..…….....52

**Tablo 4.4.1.** Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması…….……..…….....54

**Tablo 4.4.2.** Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması…….…….....57

**Tablo 4.4.3.** Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması…….....59

# SİMGE VE KISALTMA LİSTESİ

| Kısaltmalar | Açıklama |
|---|---|
| **YBÖEÖ** | :Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği |
| **LÜEYTÖ** | :Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği |
| **KAÖ** | :Kariyer Adanmışlık Ölçeği |
| **TYYÇ** | :Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi |
| **YÖK** | :Yüksek Öğretim Kurumu |
| **OECD** | :Ekonomi ve Kalkınma İşbirliği Örgütü |
| **ABD** | :Amerika Birleşik Devletleri |
| **UNESCO** | :Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü |
| **ÜAK** | :Üniversiteler Arası Kurul |

# ÖZET

## YÜKSEK LİSANS TEZİ

## *HEMŞİRELERİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ, LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUMLARI VE KARİYER ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ*

**Fatma TEMİZ**

**İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa**

**Lisansüstü Eğitim Enstitüsü**

**Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı**

**Hemşirelikte Eğitim Programı**

**Danışman : Doç. Dr. Emine ŞENYUVA**

Temiz, F. (2022). Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları Ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Eğitim ABD. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

Araştırmada, hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumları ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma tanımlayıcı ve ilişki arayıcı tiptedir. Araştırmanın örneklemini bir üniversite hastanesi ve iki özel hastanede çalışan 436 hemşire oluşturmuştur. Veriler; Bilgi Formu, Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Veriler; sayı ve yüzde, ortama ±standart sapma, Kolmogorov-Smirnov, pearson kolerasyon analizi, Independent t test, ANOVA, Post-Hoc ve LSD Post-Hoc testi kullanılarak analiz edilmiştir.

Hemşirelerin yaş ortalaması 30,22±7,13'tür. Hemşirelerin çoğunluğu kadındır, bekârdır ve lisans mezunudur. Çoğunluğu yatak başı hemşiresi olarak görev yapmakta, hem gece hem de gündüz, ortalama 7,66±12,71 yıldır hemşire olarak çalışmaktadır. Hemşirelerin büyük çoğunluğu (%86,7) hemşirelikte yaşam boyu öğrenmenin çok önemli ve önemli olduğunu, yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek için mesleki ve kişisel gelişimle ilgili kurs, seminerlere, kurumda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine katıldığını ifade etmiştir. Hemşirelerin çok azı (%17,4) lisansüstü eğitim yapmaktadır. Lisansüstü eğitim yapmadığını belirten hemşirelerin çoğunluğu (%64) lisansüstü eğitim yapmak istediğini ve lisansüstü eğitimin mesleki katkısı (%80,5) olduğunu belirtmiştir. Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu belirten hemşireler mesleki katkıları; mesleki bir alanda uzmanlaşma, daha fazla iş olanağına sahip olma, kendini geliştirme, mesleki doyum sağlama, klinik alanda daha yetkin ve saygın olma vb. olarak ifade etmiştir. Gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü kariyerine yönelik kariyer planı yapan hemşireler yapmayanlardan fazladır. Kariyer planı yapanlar ise lisansüstü eğitim yapmayı öncelikle kariyer planı olarak belirtmiştir. Hemşirelerin çok azı (%39,7) kariyer adanmışlığı hakkında bilgi sahibidir ve kendisini kariyerine adamış olarak görmektedir (%42,9). Hemşirelerin büyük çoğunluğu (%91,8) hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının çok önemli ve önemli olduğunu ifade etmiştir.

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri iyi düzeydedir (72,88±8,59). Hemşireler lisansüstü eğitime yönelik olumlu tutuma sahiptir (53,52±7,31). Hemşirelerin kariyer adanmışlıkları orta düzeydedir (33,73±7,40). Hemşirelerin YBÖEÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile LEYTÖ toplam (r=,571** p =<0,001) ve alt boyut puan ortalamaları ve KAÖ (r= ,442** p =<0,001) toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Hemşirelerin Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği toplam puanı ($p<0,001$) ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği toplam puanı ($p<0,001$) değişkenleri Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ölçeği toplam puanı değişkenini istatistikçe anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ve becerilerinin gelişimini, lisansüstü eğitime ilişkin bilgi ve farkındalıklarını arttıracak/destekleyecek bilimsel ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi ve katılımlarının desteklenmesi, yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin, lisansüstü eğitime yönelik tutumunun ve kariyer adanmışlıklarına ilişkin görüşlerinin nitel araştırma yöntemi ile belirlenmesi önerilebilir.

Haziran 2022 , 147 sayfa.

**Anahtar kelimeler:** Yaşam Boyu Öğrenme, Lisansüstü Eğitim, Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim, Kariyer Adanmışlığı, Hemşire, Tutum, Eğilim

# ABSTRACT

## M.Sc. THESIS

## *THE RELATİONSHİP BETWEEN NURSES' LİFELONG LEARNİNG TENDENCİES, THEİR ATTİTUDES TOWARDS POSTGRADUATE EDUCATİON, AND THEİR CAREER COMMİTMENT*

**Fatma TEMİZ**

**İstanbul University-Cerrahpaşa**

**Institute of Graduate Studies**

**Department of Education in Nursing**

**Educatıon In Nursıng**

**Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Emine ŞENYUVA**

Temiz, F. (2022). The Relationship Between Nurses' Lifelong Learning Tendencies, Attitudes Towards Graduate Education And Career Commitment. İstanbul University, Cerrahpaşa Graduate School of Education, Department of Education in Nursing. Master Thesis. İstanbul.

In this study, it was aimed to determine the relationship between nurses' lifelong learning tendencies, attitudes towards graduate education and career commitment.

The research is descriptive and relation – seeking type. The sample of the study consisted of 436 nurses working in a university hospital and two hospitals. Data is collected by using the information form, lifelong learning scale, the attitudes towards graduate education scale and the career dedication scale. Data is analyzed by using number and percentage ,± standard deviation, Kolmogorov – Smirnov pearson analysis of correlation, independent t test, ANOVA, Post-Hoc, and LSD Post – Hoc test.

The mean age of the nurses is 30.22±7.13. The vast majority of the nurses are women, single and they have a bachelor's degree. Most of them work as bedside nurses and have been working as nurses for an average of 7.66±12.71 years, both day and night. The majority of nurses (86.7 %) stated that lifelong learning in nursing is very important and that they participate in courses, seminars and in-service training activities held in the institution in order to improve their lifelong learning skills. Few of the nurses (17.4 %) have postgraduate education. The majority of the nurses (64%) who stated that they did not have postgraduate education stated that they wanted to have postgraduate education and that had a professional contribution (80.5%). The nurses who has stated that postgraduate education has a professional contribution; has expressed professional benefits as specialization in a professional field, having more job opportunities, self-development, professional satisfaction, being more competent and respected in the clinical field, etc. nurses who make a career plan for their future career are ore than those who do not. Those who make a career plan, on the other hand, stated that postgraduate education is primarily a career plan. A few of the nurses (39.7%) are aware of career commitment and consider themselves dedicated to their careers (42.9%). The vast majority of the nurses (91.8%) stated that it is very important for nurses to have career dedication.

Lifelong learning tendencies of nurses are at a good level (72.88±8.59). Nurses have a positive attitude towards postgraduate education (53.52±7.31). Nurses' career commitment is moderate (33.73±7.40). There is a statistically significant difference between the nurses' total and sub-dimension mean scores of YBÖEÖ and the total mean scoras of LEYTÖ (r=.571**p=<0.001) and sub-dimension scores, and the total mean score of KAÖ (r=.442** p=<0.001) there is a positive relationship.

In line with the results obtained from the research; it can be suggested that the development of nurses' lifelong learning tendencies and skills, the organization of scientific and social activities that will increase/support their knowledge and awareness of postgraduate education and their participation, and the determination of their lifelong learning tendencies, attitudes towards graduate education and their views on career dedication by qualitative research method.

June2022, 147 pages.

**Keywords:** Lifelong learning, Graduate Education, Graduate Education in Nursing, Career Dedication, Nurse, Attitude, Tendency

# 1. GİRİŞ

Günümüzde bilimsel bilgi ve teknolojide önemli değişme ve gelişmeler yaşanmaktadır. Bu değişme ve gelişmeler siyasi, ekonomik ve toplumsal alanları, eğitim sistemlerini etkilemekte, bu alanlarda köklü değişimler yaşanmasına neden olmaktadır (Boothet et al., 2016; Lera et al., 2020). Sağlık bakımı hizmetleri de bu değişim ve gelişmelerden en fazla etkilenen alanlardan biridir. Hemşireler de bu sistem içinde değişen ve gelişen bilimsel bilgi ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için mesleki bilgi ve beceriler kazanması ya da varolan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi gereken meslek üyeleridir (Booth et al., 2016; Sasaki et al., 2019). Hemşirelerin değişen ve gelişen bu ihtiyaçlara hazır olması gerekliliği göz önünde tutulduğunda yüksek mesleki bilgi birikimine dayalı şekilde hizmet verebilmek, hemşirelik bakım kalitesini yükseltebilmek için kendilerini mesleki eğitim anlamında sürekli ve aktif biçimde geliştirmeleri önemlidir (Sasaki et al., 2019). Hemşirelerin mesleki bilgi ve beceriler kazanması ya da var olan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi ise, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmış bireyler ve meslek üyeleri olmaları ile mümkündür (Arslan, 2018; Minaz, 2019; Mlambo et al., 2021).

Yaşam boyu öğrenme; yaşam boyu devam eden, bireyin yaşamı boyunca kendini gerçekleştirmesi ve mesleğini devam ettirmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeterlikleri geliştirmesini amaçlayan öğrenme etkinliklerini kapsayan becerilerdir (Arslan, 2018; Arslan, 2017; Aydemir & Çam, 2015; Denat ve ark., 2016; Gür Erdoğan ve ark., 2017; Şenyuva, 2013). Yaşam boyu öğrenmenin amacı; bireylerin bilgi düzeyini arttırmak, beceri ve yeteneklerini geliştirmek, güncel gelişmeleri takip etmek (Teke, 2020), öğrenmeyi öğrenmek (Ayaz, 2016; Soykut Gündoğar, 2019), akademi ve akademi dışındaki ortamlarda eğitimi sürdürmek (Korkmaz, 2019), kendi kendine öğrenmeyi planlamak, uygulamak ve değerlendirmek, ilgilerini keşfetmektir (Işık & Jallat, 2019; Ng, 2016; Teke, 2020; Yelekçi & Koca Kutlu, 2020). Yaşam boyu öğrenmenin bu amaçlara ulaşabilmesi ise, belirli bir plan dâhilinde yürütülen formal/örgün eğitimden uzaktan eğitime, özel amaçlı kurslar, halk eğitimi, yetişkin eğitimi, sürekli eğitim vb. yaygın eğitime ve toplumsal çevre, kütüphaneler, aile, kitle iletişim araçları vb. informal eğitime farklı eğitim etkinlikleri ile mümkündür (Taş, 2020; Yaman, 2014; Yüzlü, 2019).

Lisansüstü eğitim; lisans eğitimini tamamlamış bireye ilgi duyduğu bir alanda ya da kendi alanında eğitim görerek uzmanlaşma olanağı sunan, değişen ve gelişen çağda önemli bir konum edinebilmek için donanımlı ve alanında uzman insan gücü yetiştirilmesini sağlayan ve bireylerin sadece kendi istekleriyle katıldıkları bir süreç olarak formal/örgün eğitim kapsamında en önemli yaşam boyu öğrenme etkinliklerinden biridir (Akay Tahmaz, 2019; Aktan, 2020; Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; İlter, 2020; Koşar ve ark., 2020; Sıvacı ve ark., 2018). İlgili araştırmalarda lisansüstü eğitimin bireyleri bilimsel çalışmalara teşvik etmesi, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlaması ve araştırma yoluyla öğrenmeye istekliliklerinde etkili olması, yaşam boyu öğrenmeyi desteklemesi vb. nedenlerle hemşireler / meslek üyeleri tarafından tercih edildiği (Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; Saracaloğlu ve ark., 2016), yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş hemşirelerin lisansüstü eğitime ilişkin tutumlarının olumlu (Aydemir & Çam, 2015) olduğu vurgulanmaktadır.

Ülkemizde yükseköğretim kurumlarının önlisans, lisans ve lisansüstü programlarından mezun olacak öğrencilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeterliklerin belirlendiği çalışmalardan biri, Bologno Süreci (1999) kapsamında yürütülen Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından hazırlanan Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)'dir (Commission / EACEA / Eurydice, 2015; Göksan ve ark., 2009). Bu çerçevede her düzeyde mezunun sahip olması gereken temel yeterlik olarak yaşam boyu öğrenmeye vurgu yapılmaktadır. TYYÇ'de sağlık alanında *lisans eğitimi alan öğrencilerin*; "yaşam boyu öğrenmeye yönelik olumlu tutum geliştirme, davranışa dönüştürme, gelişime açık olma ve bilgiye ulaşacağı yollara karar vererek uygulama, öğrenme hedeflerini belirleyerek sağlık alanında bilimsel bilgiye ulaşırken güncel literatür bilgisini takip etme, değerlendirme ve uygulama" yeterliklerine, *lisansüstü eğitim alan öğrencilerin* ise; "sağlık alanı ile ilgili mesleki gelişim ve yaşam boyu öğrenme ilkelerini gerçekleştirdiği çalışmalarda uygulama, lisans düzeyi yeterliliklerine dayalı olarak sağlık alanında uzmanlık düzeyinde güncel bilgilere sahip olma, bunları geliştirme ve derinleştirme" yeterliklerine sahip olması gerektiği belirtilmektedir (TYYÇ, 2010). Bir başka ifadeyle sağlık alanında lisansüstü düzeyde eğitim alan öğrencilerin; bilginin doğruluğunu ve geçerliliğini değerlendirebilme yeterliğine sahip olması, yaşam boyu öğrenmeyi benimsemesi, yaşam boyu öğrenme becerileri sergilemesi ve gelişime açık olarak bunu devam ettirmesi öncelikle sahip olunması gereken yeterlikler olarak değerlendirilmektedir (TYYÇ, 2010). Görüldüğü gibi ülkemizde gerek lisans gerekse lisansüstü eğitimlerde öğrencilerin yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri, yaşam boyu öğrenme becerileri

kazanmaları sağlanmakta, yaşam boyu öğrenen bireyler ve meslek üyeleri/hemşireler olmaları desteklenmektedir (Arslan, 2018; Kılavuz, 2020). Bu durum hemşirelerin de yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmış birer hemşire/meslek üyesi olmaları açısından önem taşımaktadır (İlter, 2020; Major, 2017; Şenyuva, 2013).

Lisansüstü eğitimler aynı zamanda, meslek üyelerinin/hemşirelerin mesleğiyle ilgili eğitim ve gelişim olanaklarını kullanarak mesleki kariyerinde yükselmeleri açısından da önemlidir. Kariyer kişinin kendisine sunulan mesleki rolüne yönelik beklentileri, amaçları, ihtiyaçları, duyguları, istek ve arzularına uygun bir eğitim programı ile eğitilmesi, meslekte ilerlemesi, mesleki gelişimi, statü kazanması, mesleğine yönelik ortaya koyduğu davranış ve tutumlarıdır. Sağlık alanında hızlı yaşanan değişme ve gelişmeler sağlık kurumlarındaki kaliteli ve donanımlı hemşire gereksinimini ortaya çıkartmakta olup bu durum hemşire profesyonellerinin kariyer planlamanın önemini, kariyer gelişimlerini ve kariyer adanmışlıklarının önemini vurgulamaktadır (İşçi, 2020).

Hemşirelerin kariyerlerini başarılı bir şekilde oluşturmak ve yönetmek için kariyerlerine ilişkin kaynakları kazanmaları günümüzde bir esaslılıktır (Akkermans et al., 2018). Nitekim hemşirelerin kariyer gelişimlerinin hemşirelik hizmetlerinin kalitesi üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinmektedir (Kuka et al., 2021). Hemşireler için kariyer gelişimi yeni iş rollerine hazırlanmak, mesleki beklentilerine ulaşma şansını arttırmanın yollarını bulmak anlamına gelmektedir (Akkermans et al., 2018). Bu bağlamda günümüzde ve gelecekte sağlık bakımı hizmetlerini karşılayacak nitelikte meslek üyelerinin/hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğiliminin yüksek olması, yaşam boyu öğrenme etkinliklerinden biri olan lisansüstü eğitime ilişkin olumlu tutuma sahip olması ve kariyer adanmışlıklarının da yüksek düzeyde olması (Işık & Jallat, 2019; İşçi, 2020; Ng, 2016; Yelekçi & Koca Kutlu, 2020), bunlar arasındaki ilişkinin ortaya konması önem taşımaktadır. Literatür incelendiğinde; yaşam boyu öğrenme (Arslan, 2018; Aydın, 2019; Dikmen ve ark., 2016; Kılavuz, 2020; Soykut Gündoğar, 2019; Şenyuva, 2013; Uysal ve ark. 2019), lisansüstü eğitime yönelik tutum (Günay D., 2018; Evcimen & İşcan Ayyıldız, 2019; Yelekçi, 2018) ve kariyer adanmışlığını (Bayındır, 2019; Bulut, 2019; Cıgara, 2019; Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019; Çoban, 2020; Gümüş, 2021; Günay, 2018; Gündoğdu, 2021; İşçi, 2020; Karadaş ve ark. 2017; Korkmaz ve ark., 2020; Kurtuldu, 2020; Malak Akdağ, 2021; Muslu & Temur, 2021; Oruç, 2019; Sasaki et al., 2019; Yazıcı, 2021) ayrı ayrı ele alan araştırmalara rastlanmaktadır. Ancak hemşirelerin yaşam boyu öğrenme,

lisansüstü eğitime yönelik tutum ve kariyer adanmışlığı arasındaki ilişkiyi ortaya koyan araştırmaya rastlanmamıştır.

Bu araştırmada, hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumları ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

# 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

## 2.1. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

### 2.1.1. Yaşam Boyu Öğrenme Kavramı

Günümüzde küreselleşme, bilgi ve teknolojide yaşanan değişme ve gelişmeler, bireyler ve meslek üyeleri için yaşam boyu öğrenmeyi zorunlu hale getirmektedir (Teke, 2020). Yaklaşık 20 yıl öncesine kadar bilgi ağırlıklı olarak eğitim kurumları vasıtasıyla kazandırılabiliyor ve bir insanın yaşamı boyunca yeterli gelebiliyorken, günümüzde yaşanan bu değişim ve gelişmeler karşısında eğitim kurumları da bilgi, beceri ve yeterliklerin zaman içindeki hızlı artışını ve değişimini yakalamakta, bireylerin bu değişimlere uyumlarını sağlamada yetersiz kalmaktadır (Gür Erdoğan ve ark., 2017; Gökyer & Türkoğlu, 2018). Bu durum öğrenmenin eğitim kurumları ile sınırlı kalmayarak yaşam boyu sürdürülmesini dolayısıyla yaşam boyu öğrenmeyi kaçınılmaz hale getirmektedir (Gökyer & Türkoğlu, 2018; Gür Erdoğan ve ark., 2017; Kurt ve ark., 2019; Teke, 2020).

Yaşam boyu öğrenme; eğitimin sadece akademik yaşamla (okullarla) sınırlı kalmayarak, bilgi, beceri ve yeterliklerin arttırılması için herhangi bir alanda kişinin yaşamı boyunca öğrenmeye devam etmesi, öğrenme fırsatlarından yaşamı boyunca faydalanması ve farklı kaynaklar yoluyla sürekli bilgi edinmesidir (Arslan ve ark., 2016; Papo, 2019).

Yaşam boyu öğrenme; bireyin yaşamı boyunca kazandığı bilgi, beceri ve deneyimleri arttıran sınırsız öğrenmedir (Denat ve ark., 2016), yaşamın her anında gerçekleşen eğitim etkinliklerine sistematik şekilde bütüncüllük kazandırma çabasıdır (Gökyer & Türkoğlu, 2018).

Yaşam boyu öğrenme, doğumdan ölüme kadar bireyin yaşamı boyunca devam eden, bilgi ve becerinin kazandırılması ve güncel tutulmasını sağlayan, yeterliklerinin gelişmesini sağlayan bir süreçtir (Agyepong, 2018; Altıntaş, 2019; Gökyer & Türkoğlu, 2018; Kuzu & Erten, 2016). Bireyin yaşamında edindiği bilgi, beceri, tutum ve değerleri kendi yaşamına yansıttığı bu süreç, yaşam boyunca devam eder (Çatal, 2019).

Yaşam boyu öğrenme; bireyin kendini gerçekleştirmesi ve mesleğini devam ettirebilmesi için sahip olması gereken temel becerileri ve bu becerileri geliştirmek için katıldığı

formal ve informal tüm eğitim etkinliklerini kapsamaktadır (Bulaç, 2019; Gür Erdoğan ve ark., 2017; Taş, 2020; Uysal ve ark., 2019; Yüzlü, 2019). Bu etkinlikler; örgün eğitim (okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim), Yaygın eğitim (uzaktan eğitim, halk/yetişkin eğitimi, özel amaçlı kurslar, sertifika programları, hizmet öncesi/sonrası eğitimler vb.) ve informal eğitim (aile, sosyal çevre, kütüphane, kitle iletişim araçları ile yaşamın her anında edinilen bilgi ve beceriler) kapsamında gerçekleştirilen tüm eğitim etkinliklerini kapsamaktadır (Adabaş, 2016; Arslan, 2018; Kurt ve ark., 2019; Taş, 2020).

Bireylerin yetişkinlik dönemlerinde ve/veya meslek yaşamları boyunca sürekli devam eden "yaşam boyu öğrenme" anlayışı günümüzde yerini "yaşam boyu eğitim ve öğrenme" yaklaşımına bırakmıştır (Arslan ve ark., 2016). Çünkü ilköğretim düzeyinden yükseköğretim düzeyine kadar tüm bireyler, farklı öğrenme yaşantılarına dahil olarak yaşam boyu süren bir öğrenme sürecinin içinde yer almaktadır (Adabaş, 2016; Kozikoğlu & Altunova, 2018). Bu durum bireylerin yaşanan değişme ve gelişmelere uyum saylayabilmeleri için yaşamın her anında yaşam boyu öğrenmeyi benimsemelerini ve yaşam boyu öğrenme becerilerine sahip olmalarını gerektirmektedir (Kozikoğlu & Altunova, 2018).

Genel olarak yaşam boyu öğrenme;

- bireyin yaşamı boyunca bilgi, yetenek, ilgi, meslek ve kariyerine yönelik olarak yeterliliklerini geliştirebilmesi için gerekli olan,
- yer zaman ve mekan zorunluluğu olmayan,
- planlı/plansız olarak sürekli gerçekleştirilen tüm eğitim etkinliklerini içeren bir süreçtir.

### 2.1.2. Yaşam Boyu Öğrenmenin Tarihsel Gelişimi

Yaşam boyu öğrenme, yeni bir kavram gibi görünmesine/kullanılmasına rağmen insanoğlunun var oluşundan bu yana varlığını sürdüren bir eylemdir (Adabaş, 2016; Uysal ve ark., 2019). Toplumların sanayi toplumundan çıkarak bilgi toplumuna geçiş yapması nedeniyle 20. yüzyıla kadar yaşam boyu öğrenme kavramına dair çok fazla bilgi yoktur. İlerleyen yıllarda eğitim sisteminin bütün kademelerinin ve toplumun her kesiminin dâhil edildiği süreç olduğu algısıyla kavram daha fazla benimsenmiştir (Korkmaz, 2019).

Yaşam boyu öğrenme tarihsel süreç içerisinde incelendiğinde; yıllar içinde öneminin giderek arttığı ve geliştirmeye yönelik önemli çalışmalar yürütüldüğü, raporlar yayınladığı görülmektedir (Taş, 2020).

İlk defa 1800'lü yıllarda yaşam boyu öğrenme geleneğinin kurucusu olarak görülen Grundtvig tarafından kullanmış ve 1970 yıllarına kadar da "yetişkin eğitimi" kavramı içerisinde şekillenerek mesleki eğitimin önemine vurgu yapan bir süreç şeklinde ele alınmıştır (Adabaş, 2016; Aksoy ve ark., 2017; Gökyer & Türkoğlu, 2018; Taş, 2020; Torun, 2020).

I. Dünya Savaşı'nın devletler üzerinde yarattığı yıkımın paralelinde, batılı devletler her alanda yapılanmayı gerekli görerek nitelikli birey ve üretken iş gücü yaklaşımını benimsemişlerdir (Torun, 2020). Bu bağlamda yaşam boyu öğrenme, hemen hemen her ülkenin eğitim politikasında özellikle de gelişmiş ülkelerin vatandaşlarına kazandırmak istedikleri temel beceriler olarak yerini almış (Ilgın, 2020; Torun, 2020), ülkelerin istihdam koşulları ve eğitim düzeyinin bir göstergesi haline gelmiştir (Uysal ve ark., 2019).

1919 yılında İngiltere'de "Yetişkinler Eğitimi Komitesi" kurulmuştur. Komite tarafından hazırlanan raporda, yetişkin eğitiminin yurttaşlığın ayrılamaz parçası olduğu ve süreklilik içinde zorunluluk olduğu, yetişkin eğitiminin yaşam boyu devamlı ve evrensel olması gerekliliği belirtilmiştir (Torun, 2020).

"Dünya Yetişkin Eğitimi Derneği" 1920-1960 yılları arasında düzenli olarak yetişkin eğitimi ile ilgili konferanslar düzenlemiştir (Torun, 2020).

1920'li yıllarda E.C. Lindeman tarafından "Yetişkin Eğitiminin Anlamı ("The Meaning of Adult Education") adlı kitapta eğitimin sonu olmayacağı ve bütün yaşamın öğrenmeden ibaret olduğu ifadesine yer verilmiştir (Bilir, 2004; Torun, 2020; Uysal ve ark., 2019). B.A.Yeaxlee yetişkin eğitiminde yaşam boyu eğitim düşüncesine "Yaşam Boyu Eğitim" isimli kitabında yer vermiş ve yine o yıllarda yaşam boyu öğrenme kavramı John Dewey tarafından da kullanılmıştır (Adabaş, 2016; Aksoy ve ark., 2017; Torun, 2020; Uysal ve ark., 2019). Alfred North Whitehead, 1931 yılında eğitimin gelecek yıllardaki koşullara bir hazırlık niteliğinde olması gerekliliğine değinmiştir (Torun, 2020).

Kavram 1960 sonları ile 1970 yılları başlarında hayat/yaşam boyu öğrenmeye ilginin artmasına paralel olarak literatürde popülarite kazanmıştır (B. Torun, 2020; Taş, 2020). Yine 1960 yılında ilk kez Montral şehrinde uluslararası düzeyde gerçekleşen "Değişen Bir Dünyada Yetişkin Eğitimi" ("Adult Education In A Chancing World") adında bir konferansta eğitimin yaşam boyu devam etme gerekliliği belirtilerek yaşam boyu öğrenme kavramı toplantı konusu olmuştur (Kozikoğlu & Altunova, 2018; Kurt ve ark., 2019; Torun, 2020).

1968 yılında UNESCO' nun "1970 Uluslararası Eğitim Yılı" na ilişkin belirlediği 12 amaç arasında yaşam boyu eğitimde yer almıştır (Torun, 2020).

1972 yılında UNESCO tarafından ("Learnıng to Be"), daha çok bilinen adıyla "Faure Raporu" yayınlanmıştır. Raporda eğer öğrenme bireyin tüm yaşamını kapsıyor ve toplumun tümünü ilgilendiriyorsa öğrenen bir toplum olmanın mümkün olacağı vurgulanmıştır (Adabaş, 2016; Çatal, 2019). Bu raporun yanı sıra UNESCO "Eğitimin Geliştirilmesi Komisyonu" da eğitimin belirli sınırları olmaması ve esnek yapıda olması, yaşam boyu öğrenmenin bireyin yaşamı boyunca sürecek bir etkinlik olarak planlanması gerektiğine ilişkin öneriler sunmuştur (Taş, 2020; Torun, 2020).

1973 yılında Ekonomi ve Kalkınma İşbirliği Örgütü ("The Organisation for Economic Co-operation and Devolopment") (OECD) tarafından hazırlanan "Yinelenen Eğitim İçin Yaşam Boyu Öğrenme Stratejisi" başlıklı raporda yaşam boyu öğrenmenin iki temel öğesi; eğitimin çalışma ve çalışma dışı zamanların döngüsüne uygun düzenlenmesi ve zorunlu eğitim dışında bütün yaşama yayılması" olarak belirtilmiştir (OECD, 2022; Taş, 2020; Torun, 2020).

1993 yılında yayınlanan "Yeşil Bülten", sürekli eğitime ilişkin hazırlanan ve eğitimin kesintisiz devam etmesi gerektiğinin savunulduğu ilk metindir. Metinde iş piyasasındaki insan gücü ihtiyacı için işsiz bireylerin planlı ve sistemli şekilde mesleki açıdan eğitilmelerinin önemi vurgulanmıştır (Adabaş, 2016; Torun, 2020).

1995 yılında "Avrupa Birliği" "(AB)" tarafından hazırlanan "Whitepaper" ("Beyaz Bülten") "Öğrenen Topluma Doğru: Öğrenme ve Öğretme" başlığı ile yayınlanmıştır. Bu çalışmanın yanı sıra Avrupa Birliği Projeleri ile yaşam boyu öğrenme kavramının ilkeleşerek uygulanmasına ilişkin önemli çalışmalar yapılmış ve günümüze kadar AB ve pek çok farklı ülkede yaşam boyu öğrenmenin önemi artış göstermiştir (Taş, 2020; Torun, 2020).

Avrupa Birliği tarafından 1996 yılı "Avrupa Yaşam Boyu Öğrenme Yılı" olarak ilan edilerek eğitimde kalitenin yükseltilmesi, toplumsal bilincin arttırılması, bireylerin niteliklerinin arttırılması ve eğitim-öğretime katılmaları için teşvik edilmelerini sağlayacak mesleki eğitimlerin düzenlenmesi gibi başlıklar ortaya konmuş, konunun önemi ve konuya duyulan ilgi artmıştır (Denat ve ark., 2016; Kozikoğlu & Altunova, 2018; Kurt ve ark., 2019; Taş, 2020; Torun, 2020).

2000 yılından sonra ise AB üyesi ülkelerce yaşama boyu öğrenmeye yönelik çalışmalar hız kazanmış, yapılan çalışmalar raporlandırılmıştır. Lizbon ve Stockholm'de yaşam boyu

öğrenme konusuna yönelik olarak düzenlenen konsey toplantılarında konuya vurgu yapılmıştır (Kurt ve ark., 2019; Uysal ve ark., 2019).

Ülkemizde ise yaşam boyu öğrenmeye ilişkin çalışmalar 1970'li yıllarda başlamıştır. Yapılan çalışmalarda yaşam boyu öğrenme; "yaşam boyu öğrenmeye uygun bireylerin yetiştirilmesi amacıyla eğitim sisteminin yeniden yapılandırılması, "bağımsız öğrenmenin önemi" ve "bireyin ailesinden çevresine onun etrafını saran, beceri, değer tutum ve bilgi kazandıran algın eğitimden olabildiğince faydalanılması" başlıkları altında ele alınmıştır (Torun, 2020).

1973 yılında yürürlüğe giren 1739 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu"nun 9. Maddesinde sürekli eğitimin bireylerin yaşamları boyunca bireysel ve mesleki yaşantısına uyum sağlayabilmesindeki zorunluluğuna bağlı olarak sürekli devam etmesi gerekliliği, 17. Maddesinde eğitimin her yerde gerçekleşebileceği belirtilmiştir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

2000 yılında yayınlanan "Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı" nın 693. Maddesinde yaşam boyu öğrenmede özel yada gönüllü tüm etkinliklerin özendirilmesine dikkat çekilmiştir (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2000).

2006 yılında gerçekleştirilen 17. Milli Eğitim Şurasında "Küreselleşme ve Avrupa Birliği Sürecinde Türk Eğitim Sistemi" başlığı ile meslek edindirme ve istihdam programları ve yaşam boyu öğrenmenin yaygınlaştırılmasına vurgu yapılmıştır (Torun, 2020).

2009-2013 dönemini kapsar şekilde hazırlanan "Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi" raporunda, ülkemizde toplumun ihtiyaç ve beklentilerine karşılık verebilecek yaşam boyu öğrenme sisteminin oluşturulması, sistemin işlevsel ve sürdürülebilir konuma getirilmesi belirtilmiştir (Torun, 2020; Uysal ve ark., 2019).

### 2.1.3. Yaşam Boyu Öğrenmenin Amacı

Mesleği ne olursa olsun bireyin toplumda üstlendiği görevi, rol ve sorumlulukları etkin şekilde yerine getirebilmesi için daha fazla öğrenmeye gereksinim duyduğu yadsınamaz bir gerçektir (Adabaş, 2016; Aydemir & Çam, 2015).

Bireyin toplum içinde yaşamını olduğundan daha nitelikli sürdürebilmesi için sosyal ve ekonomik anlamda yaşamın her anına aktif katılımına olanak sağlayan yaşam boyu öğrenmenin

amaçları (Adabaş, 2016; Akpınar, 2020; Gökyer & Türkoğlu, 2018; Kılavuz, 2020; Korkmaz, 2019; Soykut Gündoğar, 2019, Taş, 2020; Teke, 2020);

- Kişisel ve mesleki gelişimin sağlanması
- Bilgi, beceri ve yeterliklerin geliştirilmesi
- Var olan yeteneklerin geliştirilmesi/güncellenmesi ile bireylere farklı olanaklar sunulması, öğrenme imkânları sağlanması
- İlgilerin keşfedilmesi, bakış açılarının değiştirilmesi, iletişim becerilerinin arttırılması
- Öğrenme olanaklarına açık ve eşit şekilde erişebilmenin sağlanması
- Öğrenme becerilerinin güçlendirilmesi
- Bilgiye daha fazla kişinin erişiminin sağlanması
- Öğrenme kültürünün oluşturulması
- Yaşamın siyasal, sosyal, mesleki vb. bütün alanlarında yaşı, cinsiyeti ve statüsü ne olursa olsun bireyin toplumda yer edinebilmesi
- Yaşamla olan ilişkisi nedeniyle yaşamı düzene koymada yardım etmesidir.

### 2.1.4. Yaşam Boyu Öğrenmenin İlkeleri

Yaşam boyu öğrenmenin etkili olarak gerçekleştirilebilmesi için bazı ilke ve stratejiler benimsenmiştir (Arslan, 2018; Bulaç, 2019; Taş, 2020).

- Yetişkinlerin öğrenmeye teşviki
- Eğitim sisteminin parçaları arasında tutarlılık olması
- Nitelikli okul öncesi eğitimin yaygın hale getirilmesi
- Örgün eğitimin ilk kademelerinde iyi bir öğrenme temelinin oluşturulması
- Eğitim ve öğretimin her kademesinde sürdürülebilir bir yaşam boyu öğrenme sisteminin oluşturulması
- Bireylere temel okuma-yazma becerilerinin kazandırılmasının yanında eğitim düzeylerinin yükseköğretime çıkarılması okul ile iş yaşamına geçilen süreçte geçişi zorlaştıran engellerin aşılması
- Kültürel, ekonomik toplumsal ve sosyal tüm ihtiyaçların karşılanabilmesine yönelik öğrenme fırsatlarının yaratılması
- Esnek eğitim yaklaşımlarının benimsenmesi ile kişilerin daha aktif biçimde öğrenme sürecine katılabilmeleri,

- İnsan kaynaklarının en verimli şekilde kullanılarak iş imkanlarının yaratılması ve toplumun tüm kesimlerinde yaşam boyu öğrenmeye yönelik olumlu tutum geliştirilmesi.

1996 yılında "Avrupa Ekonomi ve Sosyal Komitesi" tarafından ilan edilen Hayat Boyu Öğrenme Yılı'nın değerlendirilmesi yapılarak yaşam boyu öğrenme ilke ve stratejileri şu şekilde sıralanmıştır;

- Yaşam boyu öğrenme etkinlikleri sırasında fırsat eşitliğinin olması
- Eğitim öğretimin her kademesinde yaşam boyu öğrenmenin devamlılığının sağlanması
- Hizmet öncesi eğitimden başlayarak bireylere yaşam boyu öğrenme kültürünün benimsetilmesi
- Öğrenmeyi öğrenme davranışının bireye kazandırılarak içinde bulunduğu çağın gereksinimlerine uyum sağlayabilmesinde gerekli olan yaşantıların sağlanması (Arslan, 2018).

Ülkemizde ilk olarak 1973 yılında yayınlanan 1739 numaralı "Milli Eğitim Temel Kanunu" 3. Maddesinde; "toplumdaki bireylerin görev ve sorumluluklarını yetirine getirebilmeleri için farklı derece ve türdeki eğitim kurumlarınca Türk eğitim ve öğretim sistemi düzenlenir, bireylerin genel amaçlarına, özel amaçlarına ve temel ilkelere uygun şekilde tespiti yapılır" ifadesi yer almaktadır. Kanunda yer alan bu ilkelerden özellikle bazıları;

*Ferdin ve toplumun ihtiyaçları;* (Milli eğitim hizmetinin bireylerin istek, kabiliyet ve ihtiyaçlarına uygun şekilde düzenlenmesi, *Madde-5*).

*Süreklilik;* (Bireylerin kişisel ve mesleki eğitimlerinin yaşam boyu devam etmesi, genel eğitimlerin yanında yaşama ve meslek alanlarına adapte olabilmeleri için sürekli eğitimin sağlanması, *Madde-9*) konularına yöneliktir (Milli Eğitim Temel Kanunu, 1973).

Türkiye'de yaşam boyu öğrenmede etkililiği ve verimliliği arttırabilmek için benimsenen ilke ve stratejilerin ortak noktaları (Arslan, 2018; Milli Eğitim Bakanlığı, 2014);

- Yaşam boyu öğrenme izleme ve değerlendirme sisteminin meydana getirilmesi,
- Yaşam boyu öğrenme kültürünün kamuoyunca farkındalığının yaratılması
- Yaşam boyu öğrenme imkânları ve sunumunun arttırılması
- Erişim kolaylığının sağlanması

- Formal eğitim sistemi dışında kalan tüm öğrenmelerin tanındığı bir sistemin hayata geçirilmesidir.

### 2.1.5. Yaşam Boyu Öğrenen Bireylerin Özellikleri

Günümüzde toplumlarda çok bilen yerine bilgiye erişimde zorluk yaşamayan, erişim yollarını iyi bilen ve edindiği bilgiyi yaşamına entegre edebilen, yaşam boyu öğrenen bireyler öne çıkmaktadır (Arslan, 2017). Yaşam boyu öğrenen bireylerde bulunması gereken özellikler genel olarak "Yaşam boyu öğrenme eğilimleri" olarak da tanımlanmaktadır (Bulaç, 2019).

Bu bireyler (Adabaş, 2016; Altıntaş, 2019; Arslan, 2018; Gökyer & Türkoğlu, 2018; Teke, 2020);

- Öğrenmeye ve hayata karşı olumlu tutum sergiler, yenilikleri, değişme ve gelişmeleri benimser
- Uzun süreli mesleki gelişim planı yapar ve mesleki gelişimine ilişkin yeni kazanımlar edinmenin önemine inanır
- Kariyerini planlama sorumluluğuna sahiptir
- Kariyerine ilişkin güncel gelişmeleri takip eder, sertifika eğitimi vb. eğitim etkinliklerine katılır
- Mesleki/profesyonel gelişimde gereken ölçütlerin bilincindedir
- Kendi öğrenmelerinde sorumluluk sahibidir
- Kendi kendine öğrenme becerilerine sahiptir, kendi öğrenmelerini değerlendirir
- Yenilikleri benimser, bireysel ve mesleki yaşamında kazandığı yenilikçi özelliğiyle bu özellikleri kullanabilir
- Öğrenmeye dair inançlıdır, rekabetçidir, risk almaya meyillidir
- Öz güveni yüksektir, bu duyguyla engelleri kolayca aşar
- Etkili iletişim becerilerine sahiptir
- Kendi öğrenme süreçlerini kontrol edebilir, bu süreçlerden sorumludur
- Her koşulda aktif ve katılımcıdır, meraklı, sorgulayan, bilgiye ulaşarak yorumlayan, eleştirel düşünen, öğrenmeye istekli, yeniliklere kolay adapte olabilen, bakış açısı geniş ve öğrenmeye odaklıdır
- Çevresinde yaşanan değişme ve gelişmelere odaklıdır.

### 2.1.6. Yaşam Boyu Öğrenmenin Hemşirelik Eğitimindeki Yeri ve Önemi

Geçmiş yıllarda belirli bir alanda mesleğini seçen bir birey, bu mesleği meslek edinme sürecinde kazandığı mevcut bilgi ve becerilerle sürdürebilmekteydi. Ancak günümüzde özellikle de sağlık alanında bu pek mümkün görünmemektedir (Arslan, 2017). Çünkü günümüzde bilgi durağan kalmayarak sürekli değişmekte, eğitim kurumları tarafından kazandırılan bilgi ve beceriler, güncellenen bilgiler göz önünde bulundurulduğunda zaman içinde yetersiz kalmaktadır.

Ayrıca günümüzde bilimsel bilgi ve teknolojide büyük ve önemli değişme ve gelişmeler yaşanmaktadır. Bu değişme ve gelişmeler siyasi, ekonomik ve toplumsal alanları, eğitim sistemlerini etkilemekte, bu alanlarda köklü değişimler yaşanmasına neden olmaktadır (Booth et al., 2016; Lera et al., 2020). Sağlık bakımı hizmetleri de bu değişim ve gelişmelerden en fazla etkilenen alanlardan biridir. Hemşireler de bu sistem içinde değişen ve gelişen bilimsel bilgi ve teknolojik gelişmelere uyum sağlaması için mesleki bilgi ve beceriler kazanması ya da varolan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi gereken meslek üyeleridir (Booth et al., 2016).

Hemşireler, profesyonelleşme sürecinin başlaması ile yaşam boyu öğrenmenin önemine vurgu yapan ve buna inanan meslek üyeleridir (Arslan, 2018; Özkütük ve ark., 2018; Şenyuva, 2013). Hemşirelerin mesleki bilgi ve beceriler kazanması ya da varolan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi, sürekli öğrenmesi, kendilerini yenilemesi ise, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmış bireyler ve meslek üyeleri olmaları ile mümkündür (Agyepong, 2018; Arslan, 2017; Arslan, 2018; Aydemir & Çam, 2015; Bilici & Bağcı, 2020; Minaz, 2019; Mlambo et al., 2021). Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme, sürekli edinilen mesleki eğitimle bilgi ve becerilerin güncel tutulması ve hemşirelik eğitimi sırası ve sonrasında da devam eden bir gelişim sürecidir (Agyepong, 2018; Gopee, 2005; Kılavuz & Karabağ Aydın, 2020).

Sağlık hizmetlerinde kullanılan gelişmiş ve yeni teknolojik donanımlar, toplum ve bireye daha iyi ve kaliteli hizmet sunabilmek için hemşirelikte kanıt temelli uygulamaların yaygınlaşarak uygulamaların bilimsel bilgiye temellendirilmesi, bilginin sürekli güncellenmesi gerekliliği, hemşirelikte uzmanlaşmaya yönelik talep artışı, profesyonelleşmenin önemi ve toplumun nitelikli sağlık hizmeti alma beklentisi, bilgi, beceri ve yeterlikleri geliştirme, maaş artışı, mesleki ilerleme gibi nedenler yaşam boyu öğrenmeyi kaçınılmaz kılmaktadır (Agyepong, 2018; Arslan, 2018; Lera et al., 2020; Muzzmal et al., 2018).

Yaşam boyu öğrenmeyi benimsememiş ve dolayısıyla da öğrenme yoluyla beceri, tutum, bilgi ve davranışlarını yenileyemeyen hemşirelerin topluma yönelik sağlık bakım hizmetlerinin sunumunda verimli, etkili ve yeterli olmaları beklenemez (Şenyuva, 2013). Bu nedenle yaşam boyu öğrenme becerilerinin geliştirilmesi de hemşirelikte yaşam boyu öğrenme açısından büyük önem taşımaktadır (Ayaz, 2016). Bu nedenlerle 21. yüzyılda sahip olunması gereken temel bir beceri olarak tüm meslek üyelerinin/hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeyi benimsemesi, bu konuda kendisini geliştirmesi ve böylece mesleki gelişimine katkı sağlaması gerekmektedir (Denat ve ark., 2016; Kılavuz & Karabağ Aydın, 2020; Uysal ve ark., 2019).

### 2.1.7. İlgili Araştırmalar

*Karaçay ve ark., (2021)* tarafından yapılan araştırmada hemşirelik lisansüstü programına kayıtlı öğrencilerin çoğunluğunun hemşirelik araştırmaları ile ilgili bilimsel yayınları takip ettikleri ve yayınları üç ayda bir okudukları sonucuna ulaşılmıştır (Karaçay ve ark., 2021).

*Kılavuz ve Karabağ Aydın (2020)* tarafından yapılan araştırmada mezuniyet sonrasında eğitimci olmak isteyen hemşirelik öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin istemeyen öğrencilerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Kılavuz & Karabağ Aydın, 2020).

*Altıntaş (2019)* tarafından yapılan araştırmada sınıf öğretmeni adaylarının lisansüstü eğitime yönelik tutumlarının olumlu ve kadın sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Altıntaş, 2019).

*Arslan (2019)* tarafından yapılan araştırmada hemşirelik öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile cinsiyet, bilimsel etkinliklere katılım ve lisansüstü eğitim yapmayı isteme durumları arasında anlamlı farklılıklar olduğu, öğrencilerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu ve yaşam boyu öğrenmeye karşı olumlu tutum geliştirdikleri bulunmuştur (Arslan, 2019).

*Soykut Gündoğar (2019)* tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin yaşam boyu öğrenme durumlarının iyi düzeyde olduğu, kadınların yaşam boyu öğrenmelerinin erkeklerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Soykut Gündoğar, 2019).

*Gökyer & Türkoğlu (2018)* tarafından yapılan araştırmada üniversite öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek olduğu ve kadın üniversite öğrencilerinin yaşam

boyu öğrenme eğilimlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu saptanmıştır (Gökyer & Türkoğlu, 2018).

*Ekşioğlu ve ark., (2017)* tarafından yapılan araştırmada pedagojik formasyon eğitimi alan öğrencilerin kendilerini geliştirme ve sürekli yeni şeyler öğrenme konusunda istekliliklerinin olmadığı, kadınların erkeklere göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin daha düşük olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır (Ekşioğlu ve ark., 2017).

*Denat ve ark., (2016)* tarafından yapılan araştırmada hemşirelik öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin düşük, öğrenme etkinliklerine katılımda orta düzeyde ve öğrenmeye güdülenme konusunda yetersiz oldukları belirlenmiştir (Denat ve ark., 2016).

## 2.2. LİSANSÜSTÜ EĞİTİM

### 2.2.1. Lisansüstü Eğitim Kavramı

Eğitim, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde en etkili yoldur ve bir ülkenin gelişmişlik düzeyinin önemli göstergelerinden birisidir (Işıkgöz, 2019; Yazıcı, 2021). Eğitimin temel amacı; yaşadığı toplumun fizyolojik, psikolojik, sosyolojik ve çevresel boyutlarını değerlendirebilen, bireysel ve evrensel kültüre sahip, bilgi seviyesi yüksek bireylerin yetiştirilmesi ve sağlıklı bir toplumun oluşturulmasıdır (İzgi, 2016; Ulupınar ve ark., 2019). Eğitimin bu amaçlara ulaşabilmesi ise, sürekli gelişim gösterebilecek, gelişen ve değişen dünyada diğer ülkelerle uyum sağlayacak ve bilgi toplumlarının göstergesi olan bilime ve bilgiye erişebilmeyi destekleyecek eğitim kurumları ile mümkündür (Arslan, 2017; Ayaz, 2016).

Yükseköğretim kurumları da bireylerin yaşam boyu öğrenme için gerekli olan bilgi, beceri ve yeterlilikleri geliştirmeleri, bilgiye erişim ve donanımlı insan gücünün yetiştirilmesi açısından büyük öneme sahiptir (Gökyer & Türkoğlu, 2018). Ancak artan bilgi birikimi ve gelişmeler karşısında yükseköğretim kurumlarının işlevleri de hızlı şekilde değişmiştir. Bu durum eğitim düzeylerinde değişmeler yaşanmasına neden olmuş, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde lisansüstü eğitime olan talebi arttırmıştır (Altıntaş, 2019). Ayrıca lisans eğitimi düzeyinde öğrenilen bilgilerin değişen ve gelişen teknolojik ve bilimsel gelişmeler neticesinde yetersiz kalması, lisansüstü eğitimin zorunluluk haline gelmesine ve yaşamlarının her anında kendilerini geliştirmeyi ve değişimi amaç edinen kişilerin aynı zamanda yaşam boyu öğrenmeyi de benimsemiş olmalarına neden olmaktadır (Altıntaş, 2019).

Bireyin akademik, sosyal ve mesleki yaşamını büyük ölçüde değiştiren lisansüstü eğitim (Dağyar ve ark., 2021) elde edilen yeterlilikler açısından lisans düzeyindeki eğitimden ayrılmaktadır (İlter, 2020).

Üniversiteler Arası Kurul (ÜAK) tarafından hazırlanmış olan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 1. maddesinde; lisansüstü eğitim; "Yüksek Lisans, Doktora ve sanat dallarında yapılan Sanatta Yeterlilik programlarından oluşur" şeklinde tanımlanmıştır (Akay Tahmaz, 2019).

2547 sayılı "Yükseköğretim Kanunu"nun 3. Maddesine göre lisansüstü eğitim; "lisans derecesine sahip bireylere ilgi duydukları alanda uzmanlaşma fırsatı veren ve yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik ve tıpta uzmanlık eğitimlerini kapsayan eğitimlerdir" (Yükseköğretim Kanunu, 1981).

Lisansüstü eğitim; lisans eğitimini tamamlamış bireye ilgi duyduğu bir alanda ya da kendi alanında eğitim görerek uzmanlaşma olanağı sunan, değişen ve gelişen çağda önemli bir konum edinebilmek için donanımlı ve alanında uzman insan gücü yetiştirilmesini sağlayan ve bireylerin sadece kendi istekleriyle katıldıkları bir süreçtir (Akay Tahmaz, 2019; Aktan, 2020; Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; Koşar ve ark., 2020; Sıvacı ve ark., 2018).

Lisansüstü eğitim ile bireyler (Aktan, 2020; Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; Dağyar ve ark., 2021; Özmen, 2016; Satır & Murat, 2021);

- bireysel ve mesleki gelişimlerini sürdürebilir
- akademik kariyer hedeflerini gerçekleştirir
- mesleki bilgi ve beceriler kazanır
- bilimsel etkinliklere katılma fırsatı bulur
- bağımsız araştırma yapma becerisi kazanır
- yeni gelişme ve değişmeleri yakından takip eder
- bilgiye erişim, bilgiyi yorumlama ve değerlendirme yeteneği kazanır
- varolan bilgiyi kullanabilme becerisi kazanır
- çalıştığı alanda uzmanlaşır
- toplum içinde saygınlık kazanır.

### 2.2.2. Lisansüstü Eğitimin Tarihsel Gelişimi

#### 2.2.2.1. Dünya'da Lisansüstü Eğitim

Dünya genelinde yükseköğretimde ağırlıklı olarak 3 aşamalı eğitim modeli; 4 yıllık lisans eğitimi, 2 yıllık yüksek lisans eğitimi ve 3-4 yıllık süreyle verilen doktora eğitimleri görülmekte, bireyler verilen bu eğitimler sonunda akademik dereceler kazanmaktadır (Özcan, 2016).

Eğitim modelinin bir aşaması yüksek lisans'tır. Yüksek lisans; "magister" sözcüğünden türetilmiş olup İngilizce karşılığı "master", Latince karşılığı "usta"dır (Özcan, 2016).

Eğitim modelinin bir diğer aşaması da doktora'dır. Doktora; "doctus" sözcüğünden türetilmiş olup "öğrenmek, öğretmen, bir konuyu öğretecek kadar iyi bilen" anlamına gelmektedir. Günümüzde kazanılmış en yüksek akademik derecedir (Özcan, 2016).

Dünya genelinde yüksek lisans eğitim, pek çok ülkede 1 -3 yıl süren eğitimlerdir (Akay Tahmaz, 2019). Örneğin; yüksek lisans eğitimi İrlanda, İngiltere ve Malta'da 1 yıl ve 3 yıl süren eğitimlerle iki farklı şekilde verilmektedir. İsveç, Norveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkelerinde 2 yıl, Letonya ve Estonya gibi ülkelerde lisans eğitimine bağlı olarak 1 yıl yada lisans eğitiminden bağımsız şekilde 2 yıl, Almanya'da 2 yıl, Avustralya'da 1,5-2 yıl, Japonya'da 2 yıl, Kanada'da ise tezli ve tezsiz olarak 2 yıl süren eğitimler ile verilmektedir. (Akay Tahmaz, 2019; Tanboğa, 2019). Fransa da M1 ve M2 şeklinde iki türlü "master" derecesi olup ilki tezsiz, ikincisi tezli olarak yürütülmektedir (Özcan, 2016).

Doktora eğitimi de ülkeler ve programlara göre farklılıklar göstermekle beraber genelde 3 ila 5 yıl süren eğitimlerden oluşmaktadır (Akay Tahmaz, 2019). Örneğin; doktora eğitimi Finlandiya, İspanya, İsveç ve Letonya'da 4 yıl, Kanada ve Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) 4 yıl ila 7 yıl arasında, Avusturya'da 3-5 yıl ve Japonya'da 5 yıl süren eğitimler şeklinde verilmektedir (Akay Tahmaz, 2019; Tanboğa, 2019).

#### 2.2.2.2. Türkiye'de Lisansüstü Eğitim

Türkiye'de lisansüstü eğitimin tarihsel gelişimi; 1960 öncesi dönem, 1960-1982 yılları arasında ve 1982 sonrası olmak üzere genel olarak üç dönemde ele alınmaktadır (İzgi, 2016).

1960 yılı ve öncesi dönemde lisansüstü eğitim, 1933 yılında yapılan Üniversite Reformu sonrasında ortaya çıkan öğretim elemanı ihtiyacının karşılanması amacıyla başlamıştır (İzgi, 2016; Şaşmaz Ören & Karapınar, 2016). Seçilen öğrenciler lisansüstü eğitim yapmaları için

yurtdışına gönderilerek ve usta-çırak ilişkisine dayanan bir modelle öğretim üyesine olan ihtiyaç karşılanmaya çalışılmıştır (İzgi, 2016). 1960'lı yılların sonralarına kadar lisansüstü eğitim 3-4 yıl süren eğitim süreçleri ile usta-çırak ilişkisine dayalı şekilde ve yükseklisans eğitimi olmadan, yalnızca doktora programı şeklinde yürütülmüştür (Şaşmaz Ören & Karapınar, 2016).

1960-1982 yılları arasını kapsayan dönem, lisansüstü eğitimin gerçek içerik ve boyutları anlamında kurumsallaştığı dönemdir. Lisansüstü eğitim, 1980'li yıllara kadar fakülteler bünyesinde ve usta-çırak ilişkisine dayalı olarak uygulanmıştır (İzgi, 2016).

1982 yılı ve sonrası ise, "2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanunu" nun yayınladığı ve buna bağlı olarak günümüz lisansüstü eğitimine de temel oluşturan, yükseköğretimin yönetimsel kararlarla şekillendiği dönemdir. Bu dönemde lisansüstü eğitim, yüksek lisans ve doktora olmak üzere iki kademeli yapı halini alarak eğitimler enstitüler bünyesinde yürütülmeye başlanmıştır (İzgi, 2016).

Günümüzde de lisansüstü eğitim, yükseklisans ve sonrasında doktora programı olarak iki aşamalı olarak uygulanmaya devam etmekte (Şaşmaz Ören & Karapınar, 2016), Bologna süreci ile başlayan çalışmalar doğrultusunda "Avrupa Yeterlikler Çerçevesi" doğrultusunda "Avrupa Ulusal Yeterlikler Çerçevesi" oluşturulmuştur. Bu çerçeve dikkate alınarak "Türkiye Yükseköğretim Yeterlikler Çerçevesi" hazırlanmıştır. Bu çerçevede yüksek lisans ve doktora düzeyinden mezun olacak öğrencilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeterlikler geliştirilmiş, bu bilgi, beceri ve yeterlik doğrultusunda müfredatlar güncellenmiş, yeniden yapılandırılmıştır (İzgi, 2016).

Geçmiş yıllarda lisans mezunu olan bir birey üstün statüde görülürken artık günümüzde hızlı yaşanan gelişme ve değişimlerin paralelinde lisansüstü eğitim almış kişiler üstün statüde görülmektedir (Altıntaş, 2019). Bu ve farklı nedenlere bağlı olarak dünyada ve özellikle de ülkemizde lisansüstü eğitim programı ve bu programlara kayıtlı öğrenci sayısı da her geçen yıl artmaktadır (Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; Havenga & Sengane, 2018). Ülkemizde 2020-2021 yılı itibarı ile yüksek lisansta 343.569, doktorada 106.148 olmak üzere toplam 449.717 öğrenci lisansüstü eğitim görmektedir (YÖK).

### 2.2.3. Lisansüstü Eğitimin Amacı

İçinde bulunduğumuz yüzyılda meydana gelen değişme ve gelişmeler, eğitimi bireye sadece bilgi yükleme odaklı olmaktan çıkarmış, amaç ve işlevsellik yönünden değişimleri gerekli kılmıştır (Kabal, 2019). Bu gereklilik eğitim sistemi içinde en üst düzey basamağı oluşturan ve yükseköğretimdeki lisans programları sonrasında verilen lisansüstü eğitimin amaçlarını da şekillendirmiştir.

Bilginin üretilmesi, aktarılması ve araştırma odaklı eğitim şüphesiz üniversitelerin öncelikli hedefleri arasındadır (Peiró et al., 2020). Bu bağlamda lisansüstü eğitimin öncelikli amaçları şu şekilde sıralanabilir (Altıntaş, 2019; Atik Kara ve ark., 2020, Aydemir & Çam, 2015; Aydın , 2019; Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; Dağyar ve ark., 2021; Işıkgöz, 2019; İlter, 2020; Kabal, 2019; Koşar ve ark., 2020; Sarıkaya, 2018; Satır & Murat, 2021; Tuğlu, 2016; Ulman, 2016; Yazıcı, 2021);

- Küresel düzeyde bilimsel araştırmalar yaparak bilimsel bilgi birikimine katkı sağlama
- Bilimsel bilgi ve olayları derinlemesine değerlendirerek yorumlama, bilimsel bilgiye erişilmesini sağlama ve araştırma yapabilme becerisini kazandırma
- Bireyi çağımız toplumunda sosyal, toplumsal, kültürel ve ekonomi alanlarında yaşanan değişme ve gelişmelere uyum sağlayabilecek bilgi ve beceriler ile donatma
- Belirli bir alanda uzmanlaşma ve akademik deneyim kazanma
- Değişen ve gelişen toplumun gereksinimlerine cevap verecek araştıran ve sorgulayan öğretim elemanları ve bilim insanları yetiştirme
- Mesleki bilgi birikimlerini arttırma
- Profesyonel yetkinlik kazandırma
- Akademik değerleri geliştirme
- Yaşam boyu öğrenmeyi benimseme
- Yeni gelişmeleri izleme
- Toplum içinde saygın bir statü elde etme.

### 2.2.4. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim

Değişen günümüz şartlarında hemşireler sağlıklı-hasta bireylerin sağlık bakımlarını sürdürmelerinin yanında mesleki faaliyetler ve organizasyonlara katılarak ve araştırmalarına devam ederek profesyonel düzeyde işlevselliklerini sürdürmektedirler (Tanrıverdi, 2017).

Hemşireliğin sağlıklı-hasta bireylerin bakımını sağlayabilecek niteliklere sahip olunmasını gerekli kılan bir meslek olması nedeniyle hemşirelerin de iyi eğitimli, kendisini sürekli güncellemesi, disiplinler arası işbirliğine uyumlu olması ve çevresinde yaşanan değişimlere ayak uydurması gerekmektedir (Bak et al., 2017).

Günümüzde de teknoloji, siyasi, ekonomik ve toplumsal alanda yaşanan gelişme ve değişmeler, hızla artan bilimsel bilgi, yaşam süresinin uzaması (Dündar ve ark., 2019), ve küreselleşme vb. nedenler hemşirelerin yeni bilgi ve beceriler kazanmalarını, var olan bilgi ve becerilerini güncellemelerini gerektirmektedir (Booth et al., 2016; Lera et al., 2020). Ayrıca temel hemşirelik lisans eğitimi ile kazanılan bilgilerin bir kısmının zaman içerisinde unutulması, bir kısmının ise hızlı yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler sonucunda işlevini kaybetmesi (Major, 2017; Şenyuva, 2013), lisans eğitimi sonrasında da hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerini sağlayacak lisansüstü eğitim programlarına ve yaşam boyu öğrenme etkinliklerine katılmalarını olumlu yönde etkileyerek onların yaşam boyu öğrenen bireyler olmalarını zorunlu kılmaktadır (İlter, 2020). Sağlık, tıp, teknoloji ve iletişim alanlarında yaşanan gelişme ve değişimler de lisansüstü düzeyde eğitimli hemşirelerin varlığını gerekli hale getirmektedir (Arslan & Çelen, 2018; Booth et al., 2016; Kasap & Gün, 2017; Kavurmacı ve ark., 2021; Taş, 2020; Tercan ve ark., 2017; Yelekçi & Koca Kutlu, 2020).

Lisansüstü eğitimin hemşirelere araştırma, liderlik, ve eğitim alanlarında beceriler kazandırması nedeniyle, uzman hemşire sayısının artmasında lisansüstü düzeyde eğitim almış hemşirelere ihtiyaç duyulmaktadır. Hemşireler lisansüstü eğitim ile kazandıkları bilgi ve beceriler sayesinde hizmet sundukları alanlarda değişimde liderlik rollerini üstlenebilmektedirler (Ulupınar, 2019). İlgili araştırmalarda lisansüstü eğitimin bireyleri bilimsel çalışmalara teşvik etmesi, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlaması ve araştırma yoluyla öğrenmeye istekliliklerinde etkili olması, yaşam boyu öğrenmeyi desteklemesi vb. nedenlerle bireyler tarafından tercih edildiği (Saracaloğlu ve ark., 2016), yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmış hemşirelerin lisansüstü eğitime ilişkin tutumlarının olumlu (Aydemir & Çam, 2015) olduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda günümüzde ve gelecekte sağlık bakımı gereksinimlerini karşılayacak nitelikte hemşirelerin yetiştirilmesi için yaşam boyu öğrenmenin hemşireler tarafından benimsenmesi ve yaşam boyu öğrenen hemşireler olarak lisansüstü eğitime ilişkin olumlu tutumlara sahip olmaları önem taşımaktadır (Işik & Jallat , 2019; Ng, 2016; Yelekçi & Koca Kutlu, 2020).

### 2.2.4.1. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim Kavramı

Hemşirelerin mesleki yetkinliklerini sürdürebilmeleri için mesleki bilgi ve becerilere, yeterliklere sahip olması gerekmektedir (Peiró et al., 2020). Hemşirelik meslek olarak kanıt temelli araştırma bulgularını kullanan, bilimsel metodlarla kuramsal bilgiye temelli biçimde bireylerin bakım gereksinimlerine cevap veren ve farklı nitelikler gerektiren dinamik bir alandır (Sağkal Midilli ve ark., 2016). Günümüz toplumunun değişen beklentilerine yanıt verebilecek, bağımsız araştırmalar yoluyla yeni bilgiler üreterek toplumun sağlık bakım ihtiyaçlarını karşılayabilecek, yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş nitelikli hemşirelerin yetiştirilmesi ise hemşirelik eğitimi ile mümkündür (Sağkal Midilli ve ark., 2016). Nitekim bağımsız araştırmalar yoluyla yeni bilgiler üreterek toplumun sağlık bakım ihtiyaçlarını kaşıyabilecek, yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş hemşirelerin yetiştirilmesi kaliteli bir eğitimle mümkündür (Satır & Murat, 2021).

Türkiye'de lisans ve lisansüstü düzeyde verilen nitelikli hemşirelik eğitimi ile hemşirelik öğrencilerinin gelecekteki meslek yaşamına uygun olarak hazırlanması, sağlığı koruma ve geliştirmenin öneminin farkında olmaları, profesyonel özellikler kazanmış olmaları ve var olan sağlık sorunlarına çözüm üretebilecek nitelikli hemşirelerin yetiştirilmesi söz konusudur (HEPDAK, 2013; Uysal ve ark., 2019; Yanıkkerem ve ark., 2021).

Sağlayacağı bu kazançlar göz önünde bulundurulduğunda dünyada ve Türkiye'de lisansüstü eğitim programlarında önemli bir artış görülmektedir. Hemşirelerin lisansüstü eğitim almaya yönelik artan bu ilgisinde onları içsel ve dışsal motive eden faktörler etkili olmaktadır. Hemşirelikte lisansüstü yeterlilikler için artan motivasyon ve taleple hemşireler daha üst düzey pozisyonlara gelebilmekte, mesleki statülerini iyileştirebilmekte, mesleki statülerini arttırma ve daha iyi ekonomik gelire sahip olabilmektedirler (Havenga & Sengane, 2018). Hemşire, sağlıklı ya da hasta bir bireyin yanı sıra o bireyin ailesi veya tüm topluma sahip olduğu mesleki nitelik ve yeterlilikler yoluyla bakım veren kişidir. Bu yüzden hemşirelerin çevresindeki değişimlere uyumlu, işbirlikçi, kendisini sürekli güncelleyen ve iyi eğitimli olması son derece önemlidir (Bak et al., 2017).

### 2.2.4.2. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Tarihsel Gelişimi

#### 2.2.4.2.1. Dünya'da Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim

Endüstri devrimi, savaşlar, misyonerlik faaliyetleri, ekonomi, din ve küreselleşme gibi faktörler Dünya'da hemşirelik eğitiminin başlamasında etkili olmuştur (Dereli & Bayık Temel, 2021).

Dünyada hemşirelik eğitimi üniversite düzeyinde ilk olarak 1905 yılında ABD'de Minnesota Üniversitesinde başlamış (Karabulut ve ark., 2019), doktora programının hemşirelikte başlaması ilk olarak 1933 yılında ABD Colombia üniversitesinde olmuştur (Ulupınar, 2019). Ancak genel olarak Hemşirelikte lisansüstü eğitimin başlaması pek çok ülkede 1960'lı yıllarda olmuştur (Ulupınar, 2019).

ABD'de, 1860 yılında Florence Nightingale'nin İngiltere'de açtığı hemşire okulunun ardından eğitilmiş hemşirelerin önemi ortaya çıkmış, kiliseler kendi hemşire okullarının ve hastanelerinin inşasına başlamıştırlar. Nightingale modeline uygun olarak ABD'de açılan ilk hemşirelik okulu "Philadelphia Kadın Hastanesi"dir. İlerleyen yıllarda ABD'de hemşirelik eğitimi büyük bir hızla gelişimine devam etmiştir (Dereli & Bayık Temel, 2021). Günümüzde ABD'de altı farklı seviyede hemşirelik eğitimi yürütülmektedir (Kırıkkaleli & Şahin, 2019). Birbirine bağlı ve en aşağıdan yukarıya doğru ilerleyen bu seviyeler; LNP ("Lisansed Practical Nursing"), sertifika (diploma) hemşireliği, ADN ("Associate Degree in Nursing"), BSN ("Bachelor of Science in Nursing"), M.Sc ("Master of Science"), Ph. D, DNP ("Doctor of Philosophy, Doctor of Nursing Practice")'dır. Bunun yanı sıra ABD'de RN ("Registered Nurse") olabilmek için diploma, ön lisans veya lisans programlarından birinin tamamlanması ve bazı sınavları başarmak gerekmektedir (Kırıkkaleli & Şahin, 2019). ABD'de yükseklisans eğitimleri teorik bilgiden ziyade klinik uygulamaya dayalı şekilde sürdürülmektedir. Doktora programları ise ülkemizden farklılıklar göstererek hemşirelik bilim doktorası, eğitim doktorası ve felsefe doktorası şeklinde gruplandırılmıştır (Özmen, 2016).

Güney Afrika'nın Nightigale'i olarak tanınan hemşire Henriatta Stockdale 1880 yılında Kimberly'de hemşirelik okulu kurarak modern hemşireliği başlatmıştır (Dereli & Bayık Temel, 2021). Uygulamalı bir meslek olarak hemşirelik, hem uygulama uzmanları ve bilim insanlarının yetiştirilmesini hem de hasta bakımının bilimsel temelini genişletilmesini amaçlamaktadır.

Doktora ve yüksek lisans programları hemşireleri daha üst düzeyde uygulama, liderlik ve bilimsel açıdan sorgulama becerileri kazandırmaktadır (Havenga & Sengane, 2018).

Hemşirelik eğitimi Suudi Arabistan'da 1948 yılında erkekleri kapsar şekilde başlamıştır. Hemşirelik lisans programları, RNP ("Regular Nursing Program"), (4 yıl akademik eğitim, bir yıl staj), BNP ("Bridging Nursing Program") (2 yıl akademik eğitim, altı ay staj) olmak üzere iki farklı şekilde yürütülmektedir. Lisansüstü eğitim ise 1987 yıllarında yüksek lisans programı ("Master of Science in Nursing") (MSN) ile başlamış, programa yalnızca kız öğrenciler kabul edilmiştir ve 2013 yılından sonra erkek hemşireler de programa kabul edilmiştir. Günümüzde Suudi Arabistan'da çok sayıda hemşirelik yüksek lisans programı (hemşirelik, toplum sağlığı, psikiyatri ve ruh sağlığı, hemşirelik yönetimi ve eğitimi, tıbbi-cerrahi hemşireliği ve anne-çocuk hemşireliği) bulunmaktadır. Doktora eğitimi ise ("Doctorate in Nursing Practice") (DNP) 2019 yılında başlamıştır. Sürekli eğitim kapsamında ise Lisanslarını yenilemesi gereken hemşirelerin bir yıllık lisans için 15 saatlik, üç yıllık lisans için 45 saatlik ve beş yıllık lisans için 75 saatlik "Hemşirelik Sürekli Eğitim" (NCE) programını tamamlamaları gerekmektedir. Sürekli eğitim faaliyetleri arasında konferanslar, seminerler, çalıştaylar, eğitim kursları, makale veya kitap yayınlama, araştırma katkıları, akredite çevrimiçi sağlıkla ilgili faaliyetler ve panel tartışmaları yer almaktadır (Alijohani, 2020).

İran'da hemşirelikte lisansüstü eğitim daha çok kuramsal bilgiye dayalı, 4 ila 6 dönem devam eden toplum temelli hemşirelik, iç hastalıkları-cerrahi hemşireliği, pediatri hemşireliği ve psikiyatri hemşireliği gibi uzmanlık alanlarında olmasının yanı sıra son zamanlarda yaşanan sağlık hizmetlerindeki değişimlerin paralelinde yoğun bakım hemşireliği, rehabilitasyon hemşireliği ve askeri hemşirelik gibi yeni alanlarda da verilmektedir (Karakut & Kabalcıoğlu Bucak, 2021).

Tayland'da hemşirelikte lisansüstü programlar yükseklisans ve doktora düzeylerinde, yetişkin sağlığı, kadın hastalıkları ve doğum, psikiyatrik ve ruh sağlığı hemşireliği, pediatri ve halk sağlığı hemşireliği alanlarında yürütülmektedir (Karakut & Kabalcıoğlu Bucak, 2021).

Almanya'da yetişkin-gerontoloji hemşireliği, pediatri hemşireliği, aile hemşireliği, yenidoğan hemşireliği, kadın sağlığı hemşireliği ve psikiyatri hemşireliği gibi alanlarda yüksek lisans ve doktora programları yürütülmektedir (Karakut & Kabalcıoğlu Bucak, 2021). "Merkezi İstatistik Ofisi"' "An Das Statistische Zentralamt" (GUS)'ın 2013 verilerine göre ülkedeki hemşire sayısının büyük bir kısmını lisans derecesi anlamına gelmeyen orta düzeyde eğitimli

hemşire olduğu, sadece %1,6'sının üniversite mezunu hemşire olduğu vurgulanmaktadır (Bak et al., 2017). Bu durum lisans ve lisansüstü eğitim derecelerini elde etmenin Almanya'da çok uzun bir sürecinin olmasına bağlı olduğu düşünülürken, sağlık kurumlarının değişen ve gelişen sağlık sistemine daha kolay uyum sağlayacak lisans mezunu hemşirelere ihtiyaç duyulduğunu (%64) ortaya koymaktadır (Bak et al., 2017).

Avustralya'da hemşirelik eğitimi, 1882 yılında ülkede ilk hemşirelik okulu olan "The Royal Prince Alfred Hospital"ın açılması ile başlamıştır (Dereli & Bayık Temel, 2021). Avusturalya'da üç farklı hemşirelik unvanı; ("Enrolled Nurse") (EN), Bachelor's degree ("Registered Nurse") (RN) ve ("Nurse Practitioners") (NP) bulunmaktadır (Schwartz, 2019). Kayıtlı Hemşirelerin (EN), "Hemşirelikte Mesleki Eğitim ve Öğretim" (VET) diploması almaları gerekir ve bu hemşireler RN'lerin gözetiminde çalışırlar. Kayıtsız hemşireler bağımsız olarak çalışabilirler ve lisans düzeyinde yeterliklere sahiptirler. Tüm sağlık bakım bölümlerini yönetebilmek için NP'ler yüksek lisans düzeyinde eğitime ve hemşirelik bakım uygulamalarını yönetme becerilerine sahiptir. Avustralya'daki hemşirelerin %80'nini RN, %20'sini EN ve %1'ini de NP'ler oluşturmaktadır (Schwartz, 2019). Avustralya'da hemşirelik eğitimi lisans, yüksek lisans ve doktora derecelerinde yürütülmektedir (Kırıkkaleli & Şahin, 2019).

Dünya nüfusundaki hızlı artış, yaşam süresinin uzaması, kronik hastalıklardaki artma ve tedavi yöntemlerinin değişmesi sağlık hizmetlerine olan talebi arttırmış, hemşirelikte yeni uzmanlık alanlarının, farklı lisansüstü eğitim programlarının önünü açmıştır (Özpulat, 2016). Bu durum hemşirelikte lisansüstü programlardan mezun olan hemşirelerin daha üst düzey bilgi ve becerilere sahip olarak kazandıkları bu bilgi ve becerileri hemşirelik bakımına yansıtmaları açısından önem taşımaktadır (Özpulat, 2016).

#### 2.2.4.2.2. Türkiye'de Hemşirelikte Lisansüstü Eğitim

Hemşirelik eğitiminin tarihsel süreçte ilköğretim sonrasından başlayarak zamanla ortaokul düzeyine geçtiği ve ilerleyen zamanlarda ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylere geçerek ilerleme kaydettiği görülmektedir (Ulupınar, 2019).

Türkiye'de lisans düzeyinde hemşirelik eğitimi, 1955 yılında açılan "Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu" ile başlamıştır (Özpulat, 2016; Torun, 2019; Ulupınar, 2019). Bunu 1961 yılında Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu ve İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu açılması izlemiştir (Torun, 2019; Ulupınar, 2019).

İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu, Türkiye'nin ilk hemşirelik fakültesi olarak 2011 yılında İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi adı ile kurulmuştur. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi adını alması ise 2012 yılında Bakanlar Kurulu Kararı ile olmuştur (Ulupınar, 2019).

Türkiye'de hemşirelikte yüksek lisans programlarının başlaması 1968 yılında, doktora programının başlaması ise 1972 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde olmuştur (Satır & Murat, 2021; Ulupınar, 2019).

Günümüzde ise Türkiye'de hemşirelikte lisansüstü eğitim programları pek çok kurum tarafından özellikle dokuz anabilim dalı tarafından açılan programlar doğrultusunda (Hemşirelik, Hemşirelik Esasları, İç Hastalıkları Hemşireliği, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği, Halk Sağlığı Hemşireliği, Hemşirelikte Yönetim, Hemşirelikte Eğitim) yürütülmeye devam etmektedir (Morin, 2014; Ulupınar, 2019). Hemşirelikte yürütülen bu lisansüstü programların yanı sıra Yoğun Bakım Hemşireliği, Onkoloji Hemşireliği, Geriatri Hemşireliği, Konsültasyon ve Liyezon Psikiyatrisi Hemşireliği, Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği, Toplum Ruh Sağlığı Hemşireliği, Okul Sağlığı Hemşireliği, İş Sağlığı Hemşireliği, Yeni Doğan Yoğun Bakım Hemşireliği vb. farklı lisansüstü eğitim programları da bulunmaktadır (Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü).

"Hemşirelik Kanunu (2007), Hemşirelik Yönetmeliği (2010) ve Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2011)", hemşirelik mesleğini doğrudan ilgilendiren yasal düzenlemelerdir. Bu yasal düzenlemelere göre lisans mezunu mesleki eğitim alan bireyler "Hemşire", lisansüstü eğitim alan hemşireler ise "Uzman Hemşire" unvanı almaktadırlar (Köse, 2020).

#### 2.2.4.3. Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Amacı

Klinik alanda yetkin, nitelikli ve güvenli hemşirelik bakımının verilebilmesi için bir alanda ve daha üst düzeyde bilgi, beceri ve yeterliklere sahip hemşireleri yetiştirmek, hemşireliğin mesleki gelişimine katkı sağlamak lisans ve lisansüstü düzeyde verilen hemşirelik eğitiminin temel amacıdır (Appiah, 2020; Ulupınar, 2019).

Bu temel amacın yanı sıra hemşirelikte lisansüstü eğitimin amaçları şu şekilde sıralanabilir;

- Hemşirelerin bilişsel, duyuşsal ve psikomotor alanlara yönelik nitelikli temel bilgi, tutum beceri ve etik standartları içselleştirmesine ve bunları davranışlarının bir parçası haline getirmesini, profesyonel hemşirelik özellikleri kazanmasını ve mesleki yaşamına hazır olmasını sağlama (Şimşek ve ark., 2018).
- Alanında uzman bir hemşire olarak sahip olması gereken bilgi, beceri, tutum ve değerleri kazandırma, bunların hayata geçirilmesini sağlama (Deliktaş ve ark., 2016).
- Mesleki değerleri artırma (Price & Reichert, 2017).
- Hemşirelere araştırma, liderlik ve eğitim alanlarında beceriler kazandırma (Ulupınar, 2019).
- Bireylere yaşamları, bireysellik ve bütünlükleri ile değerlerine saygı göstererek nitelikli bakım verme (Kaya ve ark., 2018).
- Yenilenen bilgi ve uygulama süreçlerine daha fazla hakim olabilmek adına sürekli öğrenme alışkanlığı kazandırarak mesleki gelişimi sürekli hale getirme (Kaya & Şendir, 2021).
- Yaşam boyu öğrenmeyi benimseme, yaşam boyu öğrenme becerileri kazandırma ve yaşam boyu öğrenen meslek üyeleri yetiştirme (Arslan, 2018; Kılavuz , 2020; Minaz, 2019; Mlambo et al., 2021; Satır & Murat, 2021).
- Kendi öğrenme ihtiyaçlarının farkında olma, bunları yönetebilme ve meslek yaşamı boyunca profesyonel anlamda kendini geliştirebilmeyi amaç edinecek hemşireler yetiştirme (Şimşek ve ark., 2018).
- Hemşirelere üst düzey düşünme yetileri, yetkin ve yenilikçi olma, kişilerarası ilişki, özgüven, sorumluluk sahibi olma ve eleştirel düşünme, sorun çözme becerileri kazandırma (Azak, 2018; Kaya & Şendir, 2021).

Türkiye'de yükseköğretim kurumlarının önlisans, lisans ve lisansüstü programlarından mezun olacak öğrencilerin sahip olması gereken bilgi, beceri ve yeterliklerin belirlendiği çalışmalardan biri, Bologno Süreci (1999) kapsamında yürütülen Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tarafından hazırlanan Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi (TYYÇ)'dir (Commission/EACEA/Eurydice, 2015; Göksan, Uzundurukan, & Keskin, 2009). Bu çerçevede her düzeyde mezunun sahip olması gereken temel yeterlik olarak yaşam boyu öğrenmeye vurgu yapılmaktadır. TYYÇ'de sağlık alanında *lisans eğitimi alan öğrencilerin*; "yaşam boyu öğrenmeye yönelik olumlu tutum geliştirme, davranışa dönüştürme, gelişime açık olma ve

bilgiye ulaşacağı yollara karar vererek uygulama, öğrenme hedeflerini belirleyerek sağlık alanında bilimsel bilgiye ulaşırken güncel literatür bilgisini takip etme, değerlendirme ve uygulama" yeterliklerine, *lisansüstü eğitim alan öğrencilerin* ise; "sağlık alanı ile ilgili mesleki gelişim ve yaşam boyu öğrenme ilkelerini gerçekleştirdiği çalışmalarda uygulama, lisans düzeyi yeterliliklerine dayalı olarak sağlık alanında uzmanlık düzeyinde güncel bilgilere sahip olma, bunları geliştirme ve derinleştirme" yeterliklerine sahip olması gerektiği belirtilmektedir (TYYÇ,2010). Bir başka ifadeyle sağlık alanında lisansüstü düzeyde eğitim alan öğrencilerin; bilginin doğruluğunu ve geçerliliğini değerlendirebilme yeterliğine sahip olması, yaşam boyu öğrenmeyi benimsemesi, yaşam boyu öğrenme becerileri sergilemesi ve gelişime açık olarak bunu devam ettirmesi öncelikle sahip olunması gereken yeterlikler olarak değerlendirilmektedir (TYYÇ,2010). Görüldüğü gibi ülkemizde gerek lisans gerekse lisansüstü eğitimlerde öğrencilerin yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmaları sağlanmakta, yaşam boyu öğrenen bireyler ve meslek üyeleri/hemşireler olmaları desteklenmektedir (Arslan, 2018; Kılavuz, 2020). Bu durum hemşirelerin de yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmış birer hemşire/meslek üyesi olmaları açısından önem taşımaktadır (İlter, 2020; Major, 2017; Şenyuva, 2013).

# TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİM YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ

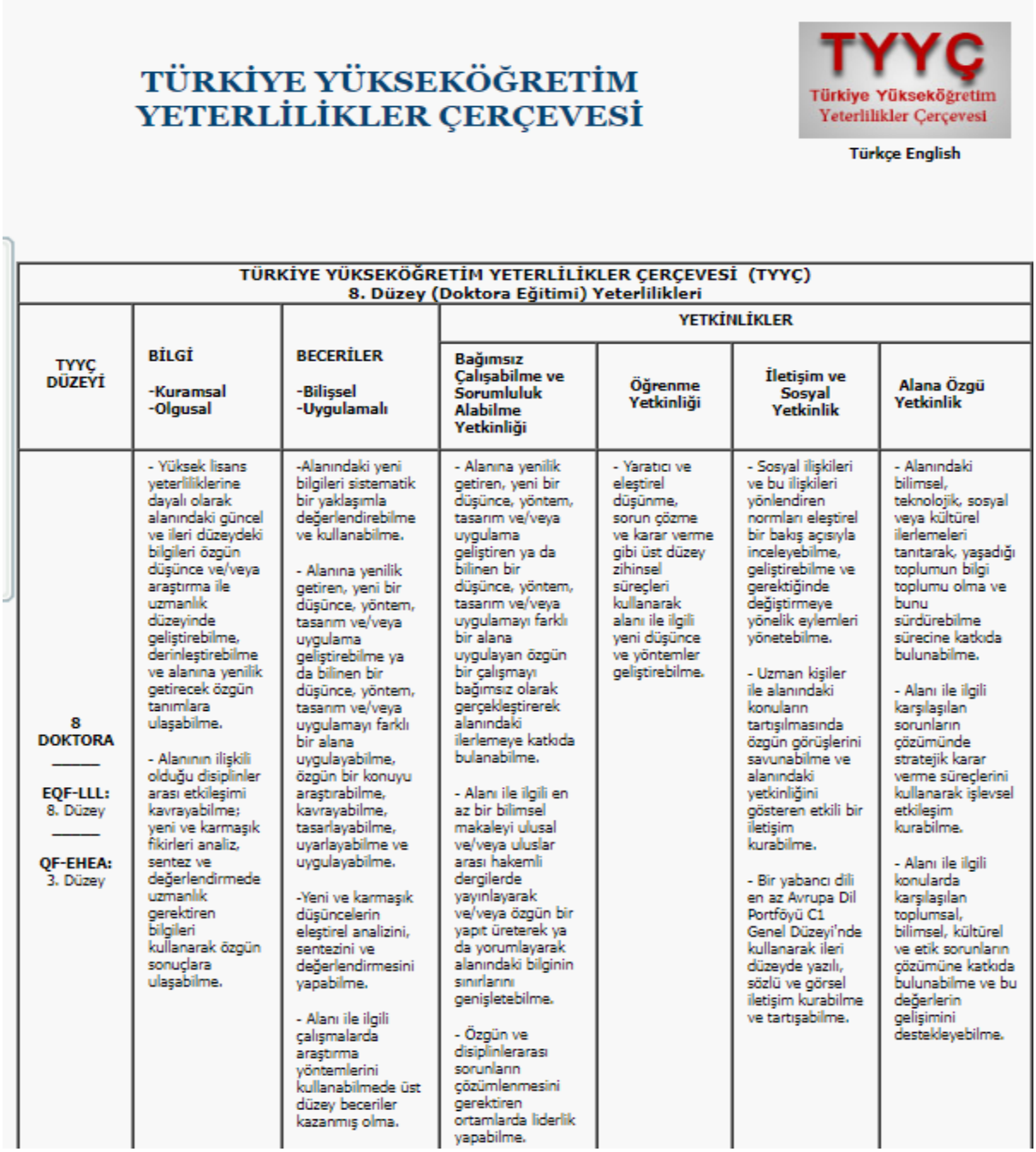
TYYÇ
Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi

Türkçe English

**TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİM YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ (TYYÇ)**
**7. Düzey (Yüksek Lisans Eğitimi) Yeterlilikleri**

| TYYÇ DÜZEYİ | BİLGİ<br>-Kuramsal<br>-Olgusal | BECERİLER<br>-Bilişsel<br>-Uygulamalı | YETKİNLİKLER | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği | Öğrenme Yetkinliği | İletişim ve Sosyal Yetkinlik | Alana Özgü Yetkinlik |
| **7 YÜKSEK LİSANS**<br>**EQF-LLL:** 7. Düzey<br>**QF-EHEA:** 2. Düzey | - Lisans düzeyi yeterliliklerine dayalı olarak, aynı veya farklı bir alanda bilgilerini uzmanlık düzeyinde geliştirebilme ve derinleştirebilme.<br><br>- Alanının ilişkili olduğu disiplinler arası etkileşimi kavrayabilme. | - Alanında edindiği uzmanlık düzeyindeki kuramsal ve uygulamalı bilgileri kullanabilme.<br><br>- Alanında edindiği bilgileri farklı disiplin alanlarından gelen bilgilerle bütünleştirerek yorumlayabilme ve yeni bilgiler oluşturabilme,<br><br>- Alanı ile ilgili karşılaşılan sorunları araştırma yöntemlerini kullanarak çözümleyebilme. | - Alanı ile ilgili uzmanlık gerektiren bir çalışmayı bağımsız olarak yürütebilme.<br><br>- Alanı ile ilgili uygulamalarda karşılaşılan ve öngörülemeyen karmaşık sorunların çözümü için yeni stratejik yaklaşımlar geliştirebilme ve sorumluluk alarak çözüm üretebilme.<br><br>- Alanı ile ilgili sorunların çözümlenmesini gerektiren ortamlarda liderlik yapabilme. | - Alanında edindiği uzmanlık düzeyindeki bilgi ve becerileri eleştirel bir yaklaşımla değerlendirebilme ve öğrenmesini yönlendirebilme. | - Alanındaki güncel gelişmeleri ve kendi çalışmalarını, nicel ve nitel veriler ile destekleyerek alanındaki ve alan dışındaki gruplara, yazılı, sözlü ve görsel olarak sistemli biçimde aktarabilme.<br><br>- Sosyal ilişkileri ve bu ilişkileri yönlendiren normları eleştirel bir bakış açısıyla incelemeyebilme, geliştirebilme ve gerektiğinde değiştirmek üzere harekete geçebilme.<br><br>- Bir yabancı dili en az Avrupa Dil Portföyü B2 Genel Düzeyi'nde kullanarak sözlü ve yazılı iletişim kurabilme.<br><br>- Alanının gerektirdiği düzeyde bilgisayar yazılımı ile birlikte bilişim ve iletişim teknolojilerini ileri düzeyde kullanabilme. | - Alanı ile ilgili verilerin toplanması, yorumlanması, uygulanması ve duyurulması aşamalarında toplumsal, bilimsel, kültürel ve etik değerleri gözeterek denetleyebilme ve bu değerleri öğretebilme.<br><br>- Alanı ile ilgili konularda strateji, politika ve uygulama planları geliştirebilme ve elde edilen sonuçları, kalite süreçleri çerçevesinde değerlendirebilme.<br><br>- Alanında özümsedikleri bilgiyi, problem çözme ve/veya uygulama becerilerini, disiplinlerarası çalışmalarda kullanabilme. |

(TYYÇ, 2010).



TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİM YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ

TYYÇ Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesi

Türkçe English

**TÜRKİYE YÜKSEKÖĞRETİM YETERLİLİKLER ÇERÇEVESİ (TYYÇ)**
**8. Düzey (Doktora Eğitimi) Yeterlilikleri**

| TYYÇ DÜZEYİ | BİLGİ<br>-Kuramsal<br>-Olgusal | BECERİLER<br>-Bilişsel<br>-Uygulamalı | YETKİNLİKLER | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Bağımsız Çalışabilme ve Sorumluluk Alabilme Yetkinliği | Öğrenme Yetkinliği | İletişim ve Sosyal Yetkinlik | Alana Özgü Yetkinlik |
| 8<br>DOKTORA<br>———<br>EQF-LLL:<br>8. Düzey<br>———<br>QF-EHEA:<br>3. Düzey | - Yüksek lisans yeterliliklerine dayalı olarak alanındaki güncel ve ileri düzeydeki bilgileri özgün düşünce ve/veya araştırma ile uzmanlık düzeyinde geliştirebilme, derinleştirebilme ve alanına yenilik getirecek özgün tanımlara ulaşabilme.<br><br>- Alanının ilişkili olduğu disiplinler arası etkileşimi kavrayabilme; yeni ve karmaşık fikirleri analiz, sentez ve değerlendirmede uzmanlık gerektiren bilgileri kullanarak özgün sonuçlara ulaşabilme. | -Alanındaki yeni bilgileri sistematik bir yaklaşımla değerlendirebilme ve kullanabilme.<br><br>- Alanına yenilik getiren, yeni bir düşünce, yöntem, tasarım ve/veya uygulama geliştirebilme ya da bilinen bir düşünce, yöntem, tasarım ve/veya uygulamayı farklı bir alana uygulayabilme, özgün bir konuyu araştırabilme, kavrayabilme, tasarlayabilme, uyarlayabilme ve uygulayabilme.<br><br>-Yeni ve karmaşık düşüncelerin eleştirel analizini, sentezini ve değerlendirmesini yapabilme.<br><br>- Alanı ile ilgili çalışmalarda araştırma yöntemlerini kullanabilmede üst düzey beceriler kazanmış olma. | - Alanına yenilik getiren, yeni bir düşünce, yöntem, tasarım ve/veya uygulama geliştiren ya da bilinen bir düşünce, yöntem, tasarım ve/veya uygulamayı farklı bir alana uygulayan özgün bir çalışmayı bağımsız olarak gerçekleştirerek alanındaki ilerlemeye katkıda bulanabilme.<br><br>- Alanı ile ilgili en az bir bilimsel makaleyi ulusal ve/veya uluslar arası hakemli dergilerde yayınlayarak ve/veya özgün bir yapıt üreterek ya da yorumlayarak alanındaki bilginin sınırlarını genişletebilme.<br><br>- Özgün ve disiplinlerarası sorunların çözümlenmesini gerektiren ortamlarda liderlik yapabilme. | - Yaratıcı ve eleştirel düşünme, sorun çözme ve karar verme gibi üst düzey zihinsel süreçleri kullanarak alanı ile ilgili yeni düşünce ve yöntemler geliştirebilme. | - Sosyal ilişkileri ve bu ilişkileri yönlendiren normları eleştirel bir bakış açısıyla inceleyebilme, geliştirebilme ve gerektiğinde değiştirmeye yönelik eylemleri yönetebilme.<br><br>- Uzman kişiler ile alanındaki konuların tartışılmasında özgün görüşlerini savunabilme ve alanındaki yetkinliğini gösteren etkili bir iletişim kurabilme.<br><br>- Bir yabancı dili en az Avrupa Dil Portföyü C1 Genel Düzeyi'nde kullanarak ileri düzeyde yazılı, sözlü ve görsel iletişim kurabilme ve tartışabilme. | - Alanındaki bilimsel, teknolojik, sosyal veya kültürel ilerlemeleri tanıtarak, yaşadığı toplumun bilgi toplumu olma ve bunu sürdürebilme sürecine katkıda bulunabilme.<br><br>- Alanı ile ilgili karşılaşılan sorunların çözümünde stratejik karar verme süreçlerini kullanarak işlevsel etkileşim kurabilme.<br><br>- Alanı ile ilgili konularda karşılaşılan toplumsal, bilimsel, kültürel ve etik sorunların çözümüne katkıda bulunabilme ve bu değerlerin gelişimini destekleyebilme. |

(TYYÇ, 2010).

### 2.2.4.4. İlgili Araştırmalar

Lisansüstü eğitim hemşirelikte kariyer planlama, yaşam boyu öğrenme ve mesleki gelişime katkıları vb. nedenlerle önem taşımaktadır.

*Kavurmacı ve ark. (2021)*'ın hemşirelik öğrencilerinin lisansüstü eğitime ve kariyer planlamaya yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğrencilerin

çoğunluğunun lisansüstü eğitim alma düşüncesinde olduğu fakat lisansüstü eğitime başvuru süreçleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmadıkları, kariyer geleceği puanlarının ise yüksek olduğuı bulunmuştur (Kavurmacı ve ark., 2021).

*Satır & Murat (2021)'*ın yaptıkları araştırmada hemşirelik öğrencilerinin büyük çoğunluğunun (%92,8) lisansüstü eğitim almak istediği, eğitim almak isteyen öğrencilerin ise (%34,8) akademisyen olmayı hedeflediği belirlemiştir (Satır & Murat, 2021).

*İlter (2020)'*in lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin lisansüstü eğitime katılımını teşvik eden faktörleri ve bu eğitim sürecinde karşılaştıkları engelleri belirlediği araştırmada lisansüstü eğitim gören öğretmenlerin kariyer gelişimi, eleştirel düşünme yeteneği, karar verme, öz-güven artışı ve alanda profesyonel bilgi ve beceri kazanma, akademik özerklik vb. nedenlerin lisansüstü eğitim alma niyetlerini etkilediği saptanmıştır (İlter, 2020)

*İlter (2020)'*in öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını değerlendirmek amacıyla yaptığı araştırmada doktora düzeyinde eğitim gören öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönelik tutumu, yükseklisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin tutumundan daha yüksek bulunmuştur (İlter, 2020).

*Yelekçi & Koca Kutlu (2020)*'nin lisansüstü eğitim alan hemşirelerin profesyonel değerlerini almayanlarla karşılaştırdıkları araştırmada lisansüstü eğitim alan hemşirelerin profesyonel değer puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Yelekçi & Koca Kutlu, 2020).

*Evcimen & İşcan Ayyıldız (2019)'*ın hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik bilgi ve tutumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğrencilerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının ve niyetlerinin iyi düzeyde olduğu, öğrencilerin yarısından fazlasının alana özgü dergi/yayın takip etmediği ve lisansüstü eğitim almayı düşünenlerin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik puanlarının düşünmeyenlere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Evcimen & İşcan Ayyıldız, 2019).

*Işıkgöz (2019)*'ün spor bilimleri alanında yükseklisans ve doktora öğrenimi gören öğrencilerle yaptığı araştırmada öğrencilerin genel olarak lisansüstü eğitime yönelik olumlu bir tutum içerisinde oldukları fakat lisansüstü eğitimi stresli, maliyetli ve çalışma ve sosyal yaşamı dengeleme konularında zor bir süreç olarak gördükleri belirlenmiştir (Işıkgöz, 2019).

*Kozikoğlu & Altunova (2018)*'nın 400 öğretmen adayı ile yaptıkları araştırmada lisansüstü eğitim yapmak isteyen öğretmen adaylarının yapmak istemeyen öğretmen adaylarına

göre yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin daha yüksek olduğu bulunmuştur (Kozikoğlu & Altunova, 2018).

*İzgi (2016)*'nin sosyal bilgiler öğretmenliği öğrencilerinin lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını bazı değişkenler açısından incelediği araştırmada sosyal bilgiler öğretmenliği öğrencilerinin lisansüstü eğitim yapma istekliliğinin yüksek olduğu, kariyer yapma ve alanda uzmanlaşma nedeniyle lisansüstü eğitime olumlu baktıkları belirlenmiştir (İzgi, 2016).

*Şaşmaz Ören & Karapınar (2016)*'ın öğretmen adaylarının mesleki yeterlilik algılarıyla lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını belirledikleri araştırmada öğretmen adaylarının mesleki yeterlilik algıları arttıkça lisansüstü eğitime yönelik tutumlarının da olumlu yönde arttığı sonucuna ulaşılmıştır (Şaşmaz Ören & Karapınar, 2016).

*Ünal & İlter (2010)*'in sınıf öğretmeni adaylarının lisansüstü eğitime olan tutumlarını belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada kız öğrencilerin lisansüstü eğitime daha olumlu baktıkları ve kariyer algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Ünal & İlter, 2010).

## 2.3. KARİYER ADANMIŞLIĞI

### 2.3.1. Temel Kavramlar

Fransızcadan dilimize geçmiş olan kariyer kavramı; meslek, uzmanlık, meslekte yükselme, seçilen yön, yaşam boyu yapılan işler, meslekte aşılması gerekli basamaklar ve yaşamda belirlenen yön kavramlarını içermektedir (Bulut, 2019; İşçi, 2020; Oruç, 2019).

Kariyer kelime anlamı olarak "bir meslekte zaman içinde çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık"tır (TDK, 2022).

Geçmiş yıllarda "yönetimde ve üst düzey görevlerde çalışan kişilerin yükselmesi" (Gümüş, 2021), "uzmanlık alanı veya iş yaşantısında elde edilen başarı, mesleki danışmanlık" (Günay, 2018) olarak ifade edilen kariyer kavramı günümüzde tüm çalışanları kapsar şekilde "sürekli yeni şeyler öğrenme ve çevreye uyum sağlama" olarak tanımlanmaktadır (Gümüş, 2021).

İnsanın doğarak gelişmesi, yetişmesi, kişilik özellikleri, eğitimi ve aile tutumuyla şekillenen kariyer kavramı, bireyin iş alanında ilerlemesi ve aşılması gereken mesleki pozisyon, meslek yaşamında daha fazla sorumluluk alma (Bayındır, 2019), kişinin yaşamı ve mesleğinde sürekli bir şekilde ilerleme süreci (Akdoğanlı, 2019), kendisini bir uzmanlık alanına adaması

ve iş yaşamında bulunduğu pozisyonudur (Bulut, 2019; İşçi, 2020), kişinin mesleğini icra ederken belirlediği hedefler doğrultusunda gerekli eğitimleri alarak bireysel ve mesleki anlamda kendisini geliştirme sürecidir (Üfelek, 2021).

Kariyer kişinin mesleki yaşamının başından sonuna kadar aldığı yol, bu yolda sahip olduğu bilgi ve yeterliliklerini arttırarak uzmanlık ve saygınlık elde etmesi (Cıgara, 2019), iş yaşamında ilerleme kaydetmek ve başarı elde edebilmek için kişinin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği görevlerle alakalı deneyimleri (Oruç, 2019), kişinin icra ettiği mesleğinde daha fazla saygı görme ve ekonomik gelir elde etmek için çeşitli çalışmalar yapması (Günay, 2018), bireyin meslek yaşamı öncesinden başlayarak meslek yaşamı boyunca da süren ve emeklilik sonrası bile üstlenilen çeşitli görevlerle yaşam boyu devam eden dinamik bir süreç, kişinin azmi sayesinde mesleki yaşantısında ilerlemesidir (Günay, 2018; İşçi, 2020; Muslu & Temur, 2021).

Kariyer, bireylerin yaşamları boyunca deneyim, bilgi ve becerilerinin karşılığında mesleğinde sürdürebildiği bireysel faaliyetleridir (Işık, 2019).

Kariyer; kişinin bilgi, tercih, beceri, doyum ve başarı duygusu kazanmak için birtakım faaliyetleri planlandığı süreç (Amanak ve ark., 2020), bireysel ve mesleki anlamda kişiliğine uygun şekilde yön ve yol belirlemesi, kendisini gerçekleştirme çabası, aşılması gereken mesleki pozisyon, iş hayatındaki aktivite, tutum ve davranışların gelişmesi, statü, başarı, prestij, bilgi birikimi, mesleki uzmanlıktır (Bayındır, 2019; Dağyar ve ark., 2021; Gümüş, 2021; İşçi, 2020; Üfelek, 2021).

Genel anlamda kariyer, kişilerin meslek hayatı boyunca sergilediği profesyonel davranışlar yoluyla kazandığı yetenekler, tecrübeler ve meslek yaşamı öncesi, süresi ve sonunda devam ettirebildiği mesleği ile ilişkili pozisyonlar bütünüdür (Işık, 2019). Kariyer kişinin yaşamı boyunca kariyere ilişkin karşısına çıkan her olayın toplamı, hayatı boyunca deniyimlediği olaylar dizisi, sahip olduğu rollerin bütünü, bulunduğu konumla ilgili sergilediği tutum, deneyimleri, ilerleme, iş deneyimlerinin sıralaması, amaçları, duyguları ve ihtiyaçlarıdır (Akdoğanlı, 2019; Günay, 2018; İşçi, 2020).

### 2.3.1.1. Kariyer

#### 2.3.1.1.1. Kariyer Kavramının Önemi

Kişiler meslekleri ile ilgili eğitim ve gelişim olanaklarını kullanarak mesleki kariyerlerinde yükselmek isterler (İşçi, 2020). Maslow'un İhtiyaçlar Piramidi göz önünde tutulduğunda birey fizyolojik ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra mesleki alanda ilerleme kaydedebilmek için kendini gerçekleştirme ihtiyacı duyacaktır (Karatuzla, 2020). Bu yüzden artan rekabet koşullarının da etkisiyle ilk zamanlar sınırlı bir kapsamı olan kariyer kavramı ilerleyen zaman içerisinde zengin bir kavram haline gelmiştir (Günay, 2018).

Meslek, kazanım, yükselme, statü ve başarı gibi kavramları kapsayan kariyer kavramının odağı, insandır. Kariyer; bireyin sergilediği tutum, davranış ve deneyimlerinin önemini ve sonuçlarını ortaya koyan, hayatı boyunca ufkunu genişleten, bireysel sorumluluğun yanı sıra bireyin meslek yaşamında sergilediği tutum ve davranışları sayesinde yükselmesini sağlayan bir yaklaşımdır (Cıgara, 2019; Gümüş, 2021; Karatuzla, 2020). Nitekim kariyer, bireylerin mesleki ve kişisel gelişimini arttırması, mesleki yaşamında verimli olmasını, takdir görmesini ve kendini gerçekleştirmesine olanak sağlaması açısından önem taşımaktadır (İşçi, 2020).

Kariyer kişilerin günlük zaman diliminin büyük bir bölümünü iş yerlerinde geçirdikleri düşünülürse mesleğinde hangi konumda olduğunu bilmesi ve buna yönelik hedefler koyması yaşamını daha planlı bir hale getirebilmesi için de gereklidir (Bayındır, 2019). Bireyin yaşamına hedef ve anlam katmanın yanında gereken eğitimleri almasını sağlamak, toplum içerisindeki statüsünü belirlemek, mesleki deneyim kazanmak ve kişisel gelişim sağlayabilmesi kariyer sürecinin sonucudur (Akdoğanlı, 2019). Akademik kariyerleri hakkında planlamalar yapan, girişimlerde bulunan bireylere bilinç kazandırmak ve akademik kariyerlerinin ilerlemesini sağlayarak yaşam boyu öğrenen bireyler yetiştirilmesini sağlamak ise üniversitelerin görevleri arasında yer almaktadır. Lisansüstü eğitimle başlayan akademik kariyerin planlanması, bireyin kariyer hedeflerinin gerçekleşebilmesine ve bilimsel etkinlikler yoluyla araştırma çalışmalarını deneyimleyebilmesine fırsat verir. Akademik kariyer sürecinde bilim insanı yetiştirilmesi ve mesleki kariyer açısından da nitelikli iş gücünün sağlanması lisansüstü eğitimle mümkündür (Dağyar ve ark., 2021).

Kariyerin kişinin bireysel kimliğini, toplumsal durumunu, statüsünü oluşturmasına yardım etmesinin yanında (Kurtuldu, 2020), yaşamına ilişkin beklentilerine cevap verme, daha iyi koşullara sahip olmasını sağlama, mesleki gelişim sağlama, çeşitli fırsatlar ve terfi kazandırma gibi yararları da vardır (Akdoğanlı, 2019). Dolayısıyla kariyer kişinin toplum içindeki rolü, konumu ve pozisyonunu belirleyebilmesindeki anlamlı hedefi oluşturmaktadır (Gümüş, 2021).

#### 2.3.1.1.2. Kariyer Kavramının Tarihçesi

Kariyer kavramına ilişkin düşünceler 2. Dünya Savaşı sonrasında şekillenmiş, 20. yüzyıl itibarıyla da kariyer kavramının bireyin yaşamına nasıl etki ettiğine odaklanılmıştır (Gümüş, 2021).

Kariyer kavramı 1956 yılında ilk olarak Anne Roe tarafından yazılan "Meslekler Psikolojisi" adlı kitapta yer almıştır. 1957 yılında Donald E. Supper'in "Kariyer Psikolojisi" isimli eseriyle gündeme gelmiştir. 1966 yılında John Holland'ın eseri olan "Meslek Tercihi Teorisi" ile kavram tartışılmaya başlamıştır (Bayındır, 2019).

Günümüz bilgi çağına geldiğimizde anlamsal değişikliğe uğrayan kariyer kavramı, sürekli yeni bir şeyler öğrenme, bireyin kendi hedeflerini gerçekleştirebilmesi için daha fazla sorumluluk yüklenmesi ve kişinin beklentilerini karşılayabilme potansiyeli taşıyarak hiyerarşik anlamda daha üst düzeyde bir konuma gelmesine olanak sağlayan bir yapıya bürünmüştür (Günay, 2018; İşçi, 2020). Zamanla eğitim sisteminde yaşanan gelişmeler ve değişimler de bireylerin mesleki kariyerlerine katkı sağlayarak yaşam boyu öğrenmelerine ve kendilerini geliştirmelerine olanak sağlamıştır (Bayındır, 2019).

### 2.3.1.2. Adanmışlık

Adanmışlık ya da bağlılık, "commitment" kelimesinin Türkçe karşılığı olarak kullanılmaktadır (Çoban, 2020; Yazıcı, 2021). Bağlılık, tutku, şevk, çabalara odaklanma ve dahil olma gibi unsurları içinde barındıran, kişinin tutum, davranış ve değerlerini etkileyen bir kavram (Keçecioğlu & Yılmaz, 2017) olan adanmışlık kelime anlamı olarak "adanmak işi" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2022).

Adanmışlık, kişinin örgütsel amaçlara uyumlu olması, mesleğine zaman ve enerjisini harcaması, sevmesi, mesleki gereklilikleri yerine getirmek için ilgi ve çaba göstermesi bundan

dolayı mutluluk duyması (Çoban, 2020), kişiyi tatmin eden, olumlu, kişinin kendisini verdiği bağlılıktır (Malak Akdağ, 2021).

Kişinin sevdiği, zaman ve enerjisini harcadığı bir eyleme olan yoğun ilgisidir (Yazıcı, 2021). Bir şeyle yoğun olarak ilgilenmek anlamı olan adanmışlık, bireyin bütün emek ve gücünü bir gayeye yönelterek bu gayesi için çalışmasıdır. Dolayısıyla kariyer planlamaları için sarf edilen çaba da adanmışlık olarak değerlendirilmektedir (Malak Akdağ, 2021).

Akademik ve psikolojik anlamda adanmışlık kavramını 1990 yılında ilk tanımlayan kişi William Kahn'dır. Kahn'a göre adanmışlık, çalışanın yaptığı işe duygusal, fiziksel ve zihinsel anlamda kendisini dahil etmesidir (Çoban, 2020). Adanmış kişiler ise, adandığı şeyin amaç ve değerlerine inanan kişilerdir (Yazıcı, 2021). Kişinin yaşı, sorumlulukları, eğitim olanakları ve kariyer fırsatları adanmışlık düzeyini etkilemektedir. Mesleği ya da hayatına iyi şekilde uyum sağlayan ve büyük performans gösteren kişiler için de bu tanım kullanılmıştır (Malak Akdağ, 2021).

### 2.3.2. Kariyer Adanmışlığı

Değişen ve gelişen günümüzün kariyer ortamlarında proaktif kariyer davranışlarının/kariyer adanmışlığının önemi daha fazla artmıştır (Muslu & Temur, 2021). Proaktiflik, mevcut koşullara pasif kalmak yerine koşulları değiştirmek için çaba sarf etmektir. Kişinin kendisi tarafından başlatılan, karşılaştığı durumu değiştirme ve geliştirme çabası olan, kendilerini geliştirerek geleceğe yönelik istihdam edilebilirliklerini ve çalışma ortamlarını sürekli araştırarak bilgi ve becerilerini geliştirmeye çaba gösteren faaliyetler, proaktif kişiler tarafından kontrol edilebilen proaktif davranışlar, kariyer adanmışlığı'dır (Korkmaz ve ark., 2020; Muslu & Temur, 2021).

Literatüre çok yeni girmiş olan bu kavram; kariyer inançları, kariyere bağlılık, kariyer motivasyonu, işe adanmışlık, kariyer adaptasyonu ve kariyer çapaları vb. kavramlarla benzer anlamlarda kullanılmaktadır (Akdoğanlı, 2019; Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019). Ancak belirtilen bu kavramlar bir tutumu ifade ederken kariyer adanmışlığı kavramı davranışlara yönelik olan bir kavramdır (Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019).

Kariyer adanmışlığı; bireyin çeşitli kariyer davranışları sergileyerek proaktif biçimde kariyerini geliştirmesi ve kariyerine kendisinin yön vermesidir (Akdoğanlı, 2019; Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019; Muslu & Temur, 2021).

Kariyer adanmışlığı, kişinin kariyerini geliştirme amacıyla gösterdiği proaktif davranışların düzeyidir ve proaktif kariyer davranışları beceri geliştirme, kariyer planlama, kariyer hazırlığı ve kariyer gelişimini içermektedir (Korkmaz ve diğerleri 2020).

Kariyer adanmışlığı, kişinin kariyer gelişimini arttıran ve kariyer planlama, insan sermayesinin gelişimi ve kariyer keşfi gibi davranışları içeren özel kariyer davranışlarıdır (Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019). Bu kariyer davranışları genel olarak yaş, kariyer girişiminde bulunma, kariyer başarısı, kariyer keşfi, kariyer kararlılığı, mesleki öz yeterlik, mesleki ilgi, kariyer doyumu, olumlu duygular ve akademik doyum, sosyal destek, kariyer kararı alma öz yetisi, kariyer keşfi ve olumlu duygulardan olumlu yönde etkilenmektedir (Amanak ve ark., 2020; Bayındır, 2019; Çakmak Otluoğlu & Akdoğanlı, 2019; Karadaş ve ark., 2017; Korkmaz ve ark., 2020; Oruç, 2019).

Proaktif davranış sergileyen ya da kendilerini kariyerlerine adayan bireyler;

- kariyerlerine yönelik hedefler belirleyen,
- öngörülü, belirledikleri hedeflere ulaşmada kararlılık gösteren ve harekete geçen,
- kariyerlerini planlayan,
- kariyerlerini geliştirebilmek adına ilgi alanları, yetenekleri, güçlü ve zayıf yönleri, değerleri üzerine düşünen,
- kariyerlerini geliştirebilmek için istekli bir tutum sergileyerek eğitimlere katılan,
- profesyonel anlamda kendisine destek sağlayabilecek kişi ve kurumlarla iletişime geçen,
- hedeflerine ulaşabilmek için ısrarlı ve azimli şekilde çalışan,
- fırsatları araştıran,
- harekete geçen,
- öz disiplinli,
- güçlü ve çalışma ortamında sürekli araştırmacı bir tutum sergileyerek bilgi ve becerilerini geliştirmeye çaba gösteren kişilerdir (Akdoğanlı, 2019; Muslu & Temur, 2021; Korkmaz ve ark., 2020; Yazıcı, 2018).

### 2.3.3. Hemşirelikte Kariyer Adanmışlığının Yeri ve Önemi

Kariyer, bireyin yaşamı boyunca bireysel ya da örgütsel hedeflerine yönelik olarak edindiği tutum ve davranışları içeren süreçtir. Hemşirelikte kariyer ise, bireyin hemşirelik

eğitimi ile başlayan meslek hayatı boyunca emeklilik süresine kadar geçen sürede planlamalar yaparak kendisini geliştirmesi, kendisine kariyer hedefleri koyması ve bunun için gereken eğitimleri alarak yaşam boyu öğrenme kapsamında mesleğinde kendisini sürekli şekilde geliştirmesidir (Demirbağ, 2016).

Sağlık alanında yaşanan değişme ve gelişmeler, nitelikli ve donanımlı hemşirelere duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca meslek yaşamları süresince hemşireler farklı iş rolleri ve kariyer geçişleriyle karşı karşıya kalabilmektedir (Kavurmacı ve ark., 2021). Bu durum, hemşirelikte kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer adanmışlığının önemini ortaya çıkarmaktadır (İşçi, 2020). Hemşirelerin kariyer geliştirmelerinde; eğitim düzeyleri, farkındalıklarının artması ve içinde bulunduğu iş yaşamının koşullarının değişmesi, mesleki yaşamdaki önemi önemli rol oynamaktadır (Şen ve ark., 2021). Ayrıca kariyer adanmışlığı ve kariyer geliştirme, hemşirelikte mesleki doyum ve öz değerlerin artmasının yanı sıra hemşirelik bakımının kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir (İşçi, 2020). Bu bağlamda hemşireler günümüzde özellikle sağlık alanında ve hemşirelikte yaşanan değişme ve gelişmeler sonrasında kariyer planlamaları yaparak kariyer gelişimlerini sürdürmek için; çeşitli sertifika programlarına, hizmet içi eğitimlere katılmakta, lisansüstü eğitim programlarına dâhil olmakta, mesleki kitap, dergi vb. takip etmektedirler (Demirbağ, 2016; Karatuzla, 2020). Hemşirelerin bu sayılan ve hemşirelikte kariyer gelişimine olanak tanıyan birçok fırsatın farkında olması ve kendilerini kariyerlerine adaması, kariyerlerini planlamaları, kariyer planlamanın önemine inanarak rol ve sorumluluklar üstlenmeleri açısından önem taşımaktadır (Demirbağ, 2016).

### 2.3.4. İlgili Araştırmalar

Kavramsal anlamda literatüre çok yeni girmiş olan ve yapısal anlamda gösterilen davranışlara odaklanan kariyer adanmışlığına yönelik yeni ve sınırlı sayıda yapılan araştırma bulunmaktadır.

*Amanak ve ark. (2020)*'nin ebelik öğrencilerinin lisansüstü eğitim ve kariyer tercihlerini belirlemek amacıyla yaptıkları araştırmada öğrencilerin kariyer planlarına yönelik yeterli bilgiye sahip olmadıkları bulunmuştur (Amanak ve ark., 2020).

*Oruç (2019)*'un sağlık kurumunda çalışan bireylerin kariyer tatminleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı araştırmada kariyer tatmininin örgütsel bağlılığa pozitif yönde bir etkisinin olmadığı belirlenmiştir (Oruç, 2019).

*Bayındır (2019)*'un işletme bölümünde öğrenim gören ön lisans ve lisans öğrencilerinin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkilerini belirlemek amacıyla yaptığı araştırmada kadın öğrencilerin kariyer gelişimine daha fazla önem verdikleri, lisans öğrencilerinin kariyer geliştirme ve planlama algısının önlisans öğrencilerinden daha fazla olduğu bulunmuştur (Bayındır, 2019).

*Karadaş ve ark. (2017)*'nın hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlediği araştırmada öğrencilerin %67,5'inin bir kariyer planı olduğu, %68,4'ünün kariyer planlama konusunda desteğe ihtiyacı olmadığı ve kariyer planı olanların %29,6'sının lisansüstü eğitim alma isteği olduğu belirlenmiştir (Karadaş ve ark., 2017).

# 3. YÖNTEM

## 3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmada, hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumu ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

## 3.2. Araştırmanın Soruları

Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri nedir?
- Hemşirelerin lisansüstü eğitime yönelik tutumu nasıldır?
- Hemşirelerin kariyer adanmışlıkları nasıldır?
- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumu ve kariyer adanmışlıkları arasında bir ilişki var mıdır?
- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini, lisansüstü eğitime yönelik tutumunu ve kariyer adanmışlıklarını etkileyen etmenler nelerdir?

**Bağımsız Değişkenler:** Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçek puanı, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçek puanı, Kariyer Adanmışlığı Ölçek puanı

**Bağımlı Değişkenler:** Sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu), mesleki özellikler (görevi, çalışma şekli, çalışma süresi) ve yaşam boyu öğrenme, lisansüstü eğitim ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşler.

## 3.3. Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı ve ilişki arayıcı araştırma tipindedir.

## 3.4. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, İstanbul ili Avrupa yakasında bulunan 500 ve üstü yatak kapasitesine sahip bir Üniversite Hastanesinde ve iki Özel Hastanede Aralık 2021-Mart 2022 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

### 3.5. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; İstanbul ilinin Avrupa yakasında bulunan 500 ve üstü yatak kapasitesine sahip iki Şehir Hastanesi, yedi Eğitim ve Araştırma Hastanesi, iki Üniversite Hastanesi ve üç Özel hastanede çalışan tüm hemşireler oluşturmuştur.

Araştırmanın örneklemi ise, evreni temsil ettiği düşünülen ve kura yöntemi ile belirlenen iki Şehir Hastanesi, iki Eğitim ve Araştırma Hastanesi, iki Üniversite Hastanesi ve iki Özel Hastanede çalışan tüm hemşireler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemi evreni bilinen örneklem formülü ile belirlenen en az 377 hemşire olarak belirlenmiştir (%95 güven aralığı ve 0,05 hata payı).

Ancak Mart 2020 tarihinden itibaren dünyada ve ülkemizde Covid-19 pandemisinin yaşanması nedeniyle araştırma, kurum izni alınan bir Üniversite Hastanesi ve iki Özel Hastanede çalışan ve araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan 436 hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Örnekleme alınan hemşireler ise, gelişigüzel örnekleme yöntemi ile seçilmiştir.

Araştırmaya dahil edilme kriterleri;

- Hemşirelik lisans mezunu olma
- Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etme

### 3.6. Veri Toplama Araçları

Veriler;

- Bilgi Formu
- Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği
- Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği
- Kariyer Adanmışlık Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

#### 3.6.1 Bilgi Formu (EK1)

Araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda geliştirilmiştir (Akay Tahmaz, 2019; Ayaz, 2016; İşçi, 2020; Kılavuz, 2020; Öztürk Dönmez ve Altuğ Özsoy, 2018; Yazan, 2021) Formda; hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu), mesleki özelliklerini (hemşire olarak toplam çalışma süresi, görev, çalışma şekli),

yaşam boyu öğrenme, lisansüstü eğitim ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik 21 soru yer almaktadır.

### 3.6.2. Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği (EK 2)

Bireylerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini belirlemek amacıyla Gür Erdoğan ve Arsal (2016) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 17 maddeden ve Öğrenmeye isteklilik (11 madde) ve Gelişime açıklık (6 madde) olarak iki alt boyuttan oluşmaktadır

Ölçek beşli likert tipindedir. İfadeler; (1) Kesinlikle Katılmıyorum'dan (5) Kesinlikle Katılıyorum'a doğru puanlanmaktadır. Ölçekte tersine çevrilerek puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten max. 85 puan, min. 17 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan puanın yükselmesi/artması, yaşam boyu öğrenme eğiliminin arttığını göstermektedir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,86; alt boyutlarının Cronbach Alpha güvenirlik katsayıları ise 0,82 olarak hesaplanmıştır (Gür Erdoğan & Arsal, 2016).

Araştırmada ölçeğin toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,90; alt boyutlarından Öğrenmeye İsteklilik için 0,86 ve Gelişime Açıklık için 0,88 olarak hesaplanmıştır.

### 3.6.3. Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği (EK 3)

Bireylerin lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını ölçmek amacıyla Ng ve ark. (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması İlter (2019) tarafından yapılmıştır. Ölçek 13 maddeden ve Kolaylaştırıcı roller (1,2,3,4,5,6. madde), Profesyonel tanınırlık (7,8,9. madde) ve Engelleyici faktörler (10,11,12,13. madde) olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Ölçek beşli likert tipindedir. İfadaler; (1) Kesinlikle Katılmıyorum'dan (5) Kesinlikle Katılıyorum'a doğru puanlanmaktadır. Ölçekte 8,10,11,12 ve 13. maddeler tersine çevrilerek puanlanmaktadır. Ölçekten max. 65 puan, min. 13 puan alınabilmektedir. Ölçekten alınan yüksek puanlar bireylerin lisansüstü eğitime yönelik tutumlarının yoğunluğunu göstermektedir. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,84; alt boyutlarından Kolaylaştırıcı roller için 0,81, Profesyonel tanınırlık için 0,77 ve Engelleyici faktörler için 0,75 olarak hesaplanmıştır (İlter, 2019).

Araştırmada ölçeğin toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.79; alt boyutlarından Kolaylaştırıcı roller için 0,76, Profesyonel tanınırlık için 0,77 ve Engelleyici faktörler için 0,75 olarak hesaplanmıştır.

### 3.6.4. Kariyer Adanmışlık Ölçeği (EK 4)

Bireylerin çeşitli kariyer davranışlarıyla ifade edilen kariyerlerini proaktif şekilde geliştirmelerinin derecesini ölçmek amacıyla Hirschi et al. (2014) tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması Korkmaz ve ark. (2020) tarafından yapılmıştır. Tek boyutlu olan ölçek toplam 9 maddeden oluşmaktadır.

Beşli likert tipindeki ölçekteki maddeler cevaplanırken bireylerden son altı ayı göz önünde tutarak kariyer gelişimlerine dair ne derecede uğraştıklarını belirten davranışlarının belirtilmesi istenmektedir. Bireyler davranışlarının derecesini; (1) Neredeyse hiç (2) Ara sıra (3) Orta (4) Oldukça sık (5) Çok sık şeklinde belirtebilmektedirler. Ölçekte tersine çevrilerek puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınabilecek puanlar 9 ile 45 arasında değişmektedir. Ölçeğin tüm maddelerinden alınan toplam puan bireyin proaktif kariyer davranışlarının düzeyini yansıtmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, bireyin yüksek düzeyde proaktif kariyer davranışlarında bulunduğunu ve proaktif biçimde kariyer yönetim davranışlarını gerçekleştirdiği anlamı taşımaktadır. Ölçeğin toplam Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır (Korkmaz ve ark., 2020).

Araştırmada ölçeğin toplam Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.85 olarak hesaplanmıştır.

## 3.7. Veri Toplama

Araştırmada veriler, Aralık 2021-Mart 2022 tarihleri arasında araştırma izni alınan bir Üniversite Hastanesinde ve iki Özel Hastanede çalışan ve araştırmaya dâhil edilme kriterlerini karşılayan 436 hemşireden toplanmıştır. Yazılı onamları alınan hemşirelere veri toplama araçları verilmeden önce; araştırmanın amacı, veri toplama araçları ve ortalama veri toplama süresi vb. bilgiler verilmiştir. Daha sonra veri toplama araçları verilmiş, aynı gün içinde ya da hemşirelerin vermeyi uygun gördükleri zaman diliminde geri alınmıştır. Veri toplama araçlarının doldurulması, 12-15 dk sürmüştür.

### 3.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden hemşirelerden Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu ile yazılı izinleri alınmıştır (EK 5).

Tez konu başlığında ufak bir değişiklik yapılmıştır. Bu nedenle Etik Kurul İzni için İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu'na tekrar başvurularak izin alınmıştır (Tarih: 22.11.2021 Sayı: E-74555795-050.01.04-241771) (EK 6) (EK 7).

Araştırmanın gerçekleştiği bir Üniversite Hastanesinden (Tarih: 13.12.2021 Sayı: E-19274766-199-260486) (EK 8), iki Özel Hastaneden kurum izinleri alınmıştır (Tarih: 04.01.2022 Sayı: E-97706721-307.99-45125) (EK 9), (Tarih: 10.01.2022 Sayı: 53) (EK 10).

Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği'nin kullanılabilmesi için Dr. Öğr. Üyesi Duygu Gür Erdoğan'dan (EK 11); Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği'nin kullanılabilmesi için Dr. İlhan İlter'den (EK 12) ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği'nin kullanılabilmesi için Öğr. Gör. Ozan Korkmaz'dan (EK 13) ölçek kullanım izinleri alınmıştır.

### 3.9. Verilerin Analizi

Araştırmada veri analizi için SPSS 25.0 paket programı kullanılmıştır. $p<0,05$ istatistiki açıdan anlamlı kabul edilmiştir.

Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine, yaşam boyu öğrenme, lisansüstü eğitim ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine ilişkin tanımlayıcı verilerin yüzde değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmanın verileri normallik varsayımları açısından veriler normal dağılım göstermektedir, Kolmogorov-Smirnov değerleri $p>0,05$ olarak belirlenmiştir. Ölçek toplam ve alt boyut puanları arasındaki ilişkiyi belirlemek için parametrik testlerden Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır.

Ölçek toplam ve alt boyutları ile hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine, yaşam boyu öğrenme, lisansüstü eğitim ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine ilişkin verileri arasında anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek üzere parametrik testlerden Independent t test ve ANOVA testi uygulanmıştır. Gruplar arasında

anlamlı fark çıkması durumunda, anlamlılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için post-Hoc testi yapılmıştır. Varyansın homojen dağılması ve örneklem sayılarının eşit olmadığı durumlarda LSD Post-Hoc testi kullanılmıştır.

Kariyer Adanmışlık ve Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum değişkenlerinin Yaşam boyu öğrenme eğilimlerini yordamasına ilişkin lineer regresyon analizi Enter metodu ile yapılmıştır.

### 3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, araştırma izni alınan kurumlardaki araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan hemşireler ile sınırlıdır. Tüm hemşirelere genellenemez.

### 3.11. Araştırmanın Güçlükleri

Mart 2020 tarihinden itibaren dünyada ve ülkemizde Covid-19 pandemisinin yaşanması nedeniyle bir Üniversite Hastanesi ve iki Özel Hastaneden araştırma izni alınabilmiştir. Araştırmanın gerçekleştirilmesi planlanan diğer hastanelerden Covid-19 pandemisi nedeniyle hemşirelerin iş yoğunluğu, bulaş riski vb. gerekçe gösterilerek izin verilmemiştir (EK14), (EK15).

Verilerin toplanması aşamasında, pandemi nedeniyle hemşirelerin iş yoğunluna bağlı olarak bilgi formlarının doldurulmasında güçlükler yaşanmıştır.

# 4. BULGULAR

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumu ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular dört alt başlık altında incelenmiştir;

- Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular
- Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenmeye, Lisansüstü Eğitime ve Kariyer Adanmışlığına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular
- Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıkları İle İlgili Bulgular
- Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıklarını Etkileyen Etmenler İle İlgili Bulgular

### 4.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulgular

Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular, Tablo 4.1.1'de yer almaktadır.

**Tablo 4.1.1. Hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri (N=436)**

| **Sosyo-demografik Özellikler** | | **n** | **%** |
|---|---|---|---|
| **Cinsiyet** | Kadın | 397 | 91,1 |
| | Erkek | 39 | 8,9 |
| **Medeni durum** | Bekar | 272 | 62,4 |
| | Evli | 164 | 37,6 |
| **Öğrenim durumu** | Lisans | 348 | 79,8 |
| | Yüksek Lisans | 81 | 18,6 |
| | Doktora | 7 | 1,6 |
| **Mesleki Özellikler** | | **n** | **%** |
| **Görev** | Yatakbaşı/servis hemşiresi | 200 | 45,9 |
| | Poliklinik hemşiresi | 70 | 16,1 |
| | Yoğun bakım hemşiresi | 52 | 11,9 |
| | Ameliyathane hemşiresi | 25 | 5,7 |
| | Acil servis hemşiresi | 11 | 2,5 |
| | Eğitim hemşiresi | 11 | 2,5 |
| | Servis sorumlu hemşiresi | 10 | 2,3 |
| | Yönetici hemşire | 14 | 3,2 |
| | Diğer | 43 | 9,9 |
| **Çalışma şekli** | Hem gece hem gündüz | 264 | 60,6 |
| | Sadece gündüz | 166 | 38,1 |
| | Sadece gece | 6 | 1,4 |

Tablo 4.1.1 incelendiğinde;

Hemşirelerin yaş ortalaması 30,22±7,13'tür (en düşük 22, en yüksek 58 yaş). Hemşirelerin %91,1'i kadın, %8,9'u erkektir. Hemşirelerin %62,4'ü bekârdır. Hemşirelerin %79,8'i lisans, %18,6'sı yüksek lisans ve %1,6'sı doktora mezunudur.

Hemşirelerin %45,9'u yatak başı/servis hemşiresi, %16,1'i poliklinik hemşiresi, %11,9'u yoğun bakım hemşiresi, %5,7'si ise ameliyathane hemşiresi olarak görev yapmaktadır. Hemşirelerin %60,6'sı hem gece hem de gündüz, %38,1'i sadece gündüz, %1,4'ü ise sadece gece çalışmaktadır. Hemşireler ortalama 7,66±12,71 yıldır hemşire olarak çalışmaktadır.

### 4.2. Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenmeye, Lisansüstü Eğitime ve Kariyer Adanmışlığına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulgular

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine yönelik bulgular, Tablo 4.2.1'de yer almaktadır.

**Tablo 4.2.1. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşleri (N=436)**

| Görüşler | | n | % |
|---|---|---|---|
| **Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerilerinin önemi** | Önemli değil | 58 | 13,3 |
| | Önemli | 249 | 57,1 |
| | Çok önemli | 129 | 29,6 |
| **Yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek için yapılanlar* (n: 436)** | Mesleki ve kişisel gelişimle ilgili kurs, seminerlere katılma | 351 | 80,5 |
| | Kurumda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma | 322 | 73,9 |
| | Mesleki kongre, sempozyum ve çalıştaylara katılma | 314 | 72,0 |
| | Araştırma yapma | 287 | 65,8 |
| | Lisansüstü eğitim yapma | 275 | 63,1 |
| | Meslekle ilişkili dernek ve kuruluşlara üye olma | 219 | 50,2 |
| **Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumu** | Evet | 260 | 59,6 |
| | Hayır | 176 | 40,4 |
| **Lisansüstü eğitim yapma durumu** | Evet | 76 | 17,4 |
| | Hayır | 360 | 82,6 |
| **Lisansüstü eğitim yapmak isteme durumu (n: 360)** | Evet | 183 | 50,8 |
| | Hayır | 109 | 30,3 |
| | Kararsızım | 68 | 18,9 |
| **Lisansüstü eğitim yapma/yapmak isteme nedeni* (n: 183)** | Bir alanda uzmanlaşma (bilgi, beceri ve tutum kazanma) | 141 | 77,0 |
| | Kendini geliştirme | 138 | 75,4 |
| | Akademik kariyer yapma | 111 | 60,6 |
| | Klinik alanda daha yetkin/saygın olma | 97 | 53,0 |
| | Mesleki doyum sağlama | 86 | 47,0 |
| | Uzmanlık alanına uygun görevlendirilme | 62 | 33,9 |
| | Daha fazla iş olanağına sahip olma | 42 | 23,0 |
| | Maddi getiri elde etme | 41 | 22,4 |

**Tablo 4.2.1. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşleri (N=436) (Devam)**

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı** | Evet | 351 | 80,5 |
| | Hayır | 85 | 19,5 |
| **Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünme nedeni* (n:351)** | Mesleki bir alanda uzmanlaşma (bilgi, beceri ve tutum kazanma) | 286 | 81,5 |
| | Daha fazla iş olanağına sahip olma | 278 | 79,2 |
| | Kendini geliştirme | 256 | 72,9 |
| | Mesleki doyum sağlama | 235 | 67,0 |
| | Klinik alanda daha yetkin ve saygın olma | 221 | 63,0 |
| | Maddi getiri elde etme | 192 | 54,7 |
| | Akademik kariyer yapma | 190 | 54,1 |
| | Uzmanlık alanına uygun görevlendirilme | 184 | 52,4 |
| **Kariyer planı yapma durumu** | Evet | 247 | 56,7 |
| | Hayır | 189 | 43,3 |
| **Kariyer planlarınız* (n:247)** | Lisansüstü eğitim alma/Bir alanda uzmanlaşma | 120 | 48,6 |
| | Akademik kariyer yapma | 55 | 22,3 |
| | Mesleki bilgi ve becerileri güçlendirme | 24 | 9,7 |
| | Mesleği yurt dışında sürdürme | 19 | 7,7 |
| | Yabancı dili geliştirme | 13 | 5,3 |
| | Diğer (alanında daha çok araştırma ve yayın yapma, uzmanlık alanına uygun bir alanda çalışmak, daha yetkin ve donanımlı hemşire olmak vb.) | 59 | 23,9 |
| **Kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olma durumu** | Evet | 173 | 39,7 |
| | Hayır | 263 | 60,3 |
| **Kendisini kariyerine adanmış olarak görme durumu** | Evet | 187 | 42,9 |
| | Hayır | 249 | 57,1 |
| **Hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının önemi** | Önemli değil | 8 | 1,8 |
| | Önemli | 76 | 17,4 |
| | Çok önemli | 352 | 80,7 |

***** *Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.*

Tablo 4.2.1 incelendiğinde;

Hemşirelerin %57,1'i hemşirelikte yaşam boyu öğrenmenin önemli olduğunu, %29,6'sı çok önemli olduğunu belirtmiştir. Yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek için hemşirelerin %80,5'i mesleki ve kişisel gelişimle ilgili kurs ve seminerlere, %73,9'u kurumda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine, %72'si mesleki kongre, sempozyum ve çalıştaylara katıldığını, %65,8'i araştırma yaptığını, %63,1'i lisansüstü eğitim yaptığını/yapacağını, %50,2'si meslekle ilişkili dernek ve kuruluşlara üye olduğunu/olacağını ifade etmiştir.

Hemşirelerin %59,6'sı lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olduğunu, %17,4'ü lisansüstü eğitim yaptığını, %82,6'sı ise lisansüstü eğitim yapmadığını, lisansüstü eğitim yapmadığını belirten hemşirelerin %50,8'i lisansüstü eğitim yapmak istediğini, %30,3'ü ise yapmak istemediğini belirtmiştir. Lisansüstü eğitim yapmak istediğini belirten hemşirelerin, %77'si bir alanda uzmanlaşma, %75,4'ü kendini geliştirme, %60,6'sı akademik kariyer yapma, %53,0'ü klinik alanda daha yetkin/saygın olma, %47,0'si mesleki doyum sağlama, nedeni ile lisansüstü eğitim yapmak istediklerini belirtmiştir.

Hemşirelerin %80,5'i lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşündüklerini belirtmiştir. Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu belirten hemşirelerin %81,5'i mesleki bir alanda uzmanlaşma (bilgi, beceri ve tutum kazanma), %79, 2'si daha fazla iş olanağına sahip olma, %72,9'u kendini geliştirme, %67,0'si mesleki doyum sağlama, %63'0'ü klinik alanda daha yetkin ve saygın olma vb. mesleki katkılarının olduğunu ifade etmiştir.

Hemşirelerin %56,7'si gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü kariyerine yönelik kariyer planı yaptığını belirtmiştir. Gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü kariyerine yönelik kariyer planı yapan hemşirelerin %48,6'ı lisansüstü eğitim alma, %22,3'ü akademik kariyer yapma %9,7'si mesleki bilgi ve becerilerini güçlendirme olarak kariyer planlarını ifade etmiştir. Hemşirelerin %39,7'si kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olduğunu, %42,9'u kendisini kariyerine adamış olarak gördüğünü, %80,7'sinin hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının çok önemli olduğunu ifade etmiştir.

### 4.3. Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıkları İle İlgili Bulgular

Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği (YBÖEÖ), Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği (LEYTÖ) ve Kariyer Adanmışlıkları Ölçeği (KAÖ) toplam ve alt boyut puan ortalamalarına ilişkin bulgular, Tablo 4.3.1, Tablo 4.3.2 ve Tablo 4.3.3.'de yer almaktadır.

**Tablo 4.3.1. Hemşirelerin YBÖEÖ puan ortalama ve standart sapma değerleri (N=436)**

| YBÖEÖ | Minimum | Maksimum | Ort. ±SS |
|---|---|---|---|
| Öğrenmeye isteklilik | 11 | 55 | 46,92±5,40 |
| Gelişime açıklık | 6 | 69 | 25,96±3,90 |
| **TOPLAM** | 17 | 121 | 72,88±8,59 |

Hemşirelerin YBÖEÖ toplam puan ortalaması; 72,88±8,59, Öğrenmeye isteklilik alt boyut puan ortalaması 46,92±5,40, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalaması 25,96±3,90 olarak belirlenmiştir (Tablo 4.3.1).

**Tablo 4.3.2. Hemşirelerin LEYTÖ puan ortalama ve standart sapma değerleri (N=436)**

| LEYTÖ | Minimum | Maksimum | Ort. ±SS |
|---|---|---|---|
| Kolaylaştırıcı roller | 6 | 30 | 25,27±4,26 |
| Profesyonel tanınırlık | 3 | 15 | 11,69±2,00 |
| Engelleyici faktörler | 4 | 20 | 16,56±2,82 |
| **TOPLAM** | 13 | 65 | 53,52±7,31 |

Hemşirelerin LEYTÖ toplam puan ortalaması; 53,52±7,31, Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalaması 25,27±4,26, Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalaması 11,69±2,00, Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalaması 16,56±2,82 olarak belirlenmiştir (Tablo 4.3.2).

**Tablo 4.3.3. Hemşirelerin KAÖ puan ortalama ve standart sapma değerleri (N=436)**

| KAÖ | Minimum | Maksimum | Ort. ±SS |
|---|---|---|---|
| **TOPLAM** | 9 | 45 | 33,73±7,40 |

Hemşirelerin KAÖ toplam puan ortalaması; 33,73±7,40 olarak belirlenmiştir (Tablo 4.3.3).

Hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular, Tablo 4.3.4'de yer almaktadır.

**Tablo 4.3.4. Hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasındaki ilişki (N=436)**

| | LEYTÖ | | | | KAÖ |
|---|---|---|---|---|---|
| **YBÖEÖ** | **Kolaylaştırıcı Roller** | **Profesyonel Tanınırlık** | **Engelleyici Faktörler** | **TOPLAM** | **TOPLAM** |
| Öğrenmeye isteklilik | r= ,558** | r= ,404** | r= ,297** | r= ,550** | r= ,424** |
| | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 |
| Gelişime açıklık | r= ,503** | r= ,342** | r= ,283** | r= ,495** | r= ,386** |
| | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 |
| **TOPLAM** | r= ,579** | r= ,410** | r= ,315** | r=,571** | r= ,442** |
| | p= <0,001 | p= <0,001 | p= <0,001 | p =<0,001 | p= <0,001 |

***Korelasyon p≤0,05 düzeyinde anlamlıdır (Pearson korelasyon testi), ** Korelasyon p≤0,01 düzeyinde anlamlıdır (Pearson korelasyon testi)*

Hemşirelerin YBÖEÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile LEYTÖ toplam *(r=,571** p =<0,001)* ve alt boyut puan ortalamaları ve KAÖ *(r= ,442** p =<0,001)* toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4.3.4).

Hemşirelerin LEYT ve KAÖ değişkenlerinin YBÖE yordamasına ilişkin Lineer Regresyon Analizine yönelik bulgular, Tablo 4.3.5.'de yer almaktadır.

**Tablo 4.3.5. Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği değişkenlerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği değişkenini yordamasına ilişkin lineer regresyon analizi**

| **Değişkenler** | **B** | **Std. Hata** | **Beta** | **t** | **p** | **%95 CI** | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | | **Lower** | **Lower** |
| Sabit | 33,684 | 2,467 | | 13,654 | **<0,001** | 28,835 | 38,532 |
| Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Toplam Puanı | ,550 | ,049 | ,469 | 11,253 | **<0,001** | ,454 | ,647 |
| Kariyer Adanmışlık Ölçeği Toplam Puanı | ,289 | ,048 | ,249 | 5,972 | **<0,001** | ,194 | ,384 |
| **$R^2$ =. 378, F = 131,40, p<0,001** | | | | | | | |

Hemşirelerin Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği *(p<0,001)* ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği *(p<0,001)* değişkenleri Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Ölçeği değişkenini istatistiksel olarak anlamlı bir düzeyde yordamaktadır. Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Ölçeği değişkenine ait toplam varyansın yaklaşık olarak %37,8'i, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık ölçeği değişkenleri tarafından açıklanmaktadır (Tablo 4.3.5.).

## 4.4. Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıklarını Etkileyen Etmenler İle İlgili Bulgular

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, Tablo 4.4.1'de yer almaktadır.

**Tablo 4.4.1. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N=436)**

| Sosyo-Demografik Özellikler | | | YBÖEÖ | | | LEYTÖ | | | | KAÖ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Öğrenmeye İsteklilik | Gelişime Açıklık | TOPLAM | Kolaylaştırıcı Roller | Profesyonel Tanınırlık | Engelleyici Faktörler | TOPLAM | TOPLAM |
| | | N | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| **Cinsiyet** | Kadın | 397 | 47,00±5,44 | 26,07±3,95 | 73,06±8,66 | 25,40±4,15 | 11,72±2,00 | 16,60±2,80 | 53,72±7,16 | 33,83±7,48 |
| | Erkek | 39 | 46,13±5,04 | 24,85±3,15 | 70,97±7,65 | 23,97±5,13 | 11,31±2,05 | 16,13±3,05 | 51,41±8,50 | 32,77±6,56 |
| | | | *t= 0,956* | *t= 1,873* | *t= 1,451* | ***t= 1,999*** | *t= 1,236* | *t= 1,002* | *t=1,891* | *t=0,853* |
| | | | *p= 0,340* | *p= 0,062* | *p= 0,147* | ***p= 0,046*** | *p= 0,217* | *p= 0,317* | *p=0,059* | *p=0,394* |
| **Medeni durum** | Bekâr | 272 | 47,23±5,56 | 26,25±4,31 | 73,48±8,99 | 25,76±4,11 | 11,86±1,98 | 16,57±2,79 | 54,19±6,98 | 34,45±6,60 |
| | Evli | 164 | 46,40±5,12 | 25,48±3,06 | 71,88±7,81 | 24,46±4,39 | 11,40±2,01 | 16,55±2,87 | 52,40±7,72 | 32,55±8,45 |
| | | | *t=1,566* | ***t=1,990*** | *t=1,890* | ***t=3,128*** | ***t=2,355*** | *t=1,062* | ***t=2,484*** | ***t=2,462*** |
| | | | *p=0,118* | ***p=0,047*** | *p=0,059* | ***p=0,002*** | ***p=0,019*** | *p=0,950* | ***p=0,013*** | ***p=0,014*** |
| **Öğrenim durumu** | Lisans | 348 | 46,55±5,48 | 25,82±4,10 | 72,38±8,77 | 24,95±4,42 | 11,76±2,02 | 16,53±2,90 | 53,24±7,61 | 33,27±7,43 |
| | Yüksek Lisans | 81 | 48,49±4,91 | 26,48±3,00 | 74,98±7,70 | 26,54±3,26 | 11,40±1,93 | 16,74±2,56 | 54,68±6,00 | 35,44±7,27 |
| | Doktora | 7 | 46,71±4,03 | 26,71±2,29 | 73,43±6,05 | 26,57±3,55 | 11,43±1,90 | 16,00±1,00 | 54,00±5,16 | 36,86±2,54 |
| | | | ***F=4,299*** | *F=1,074* | ***F=3,052*** | ***F=5,032*** | *F=1,141* | *F=0,325* | *F=1,298* | ***F=3,505*** |
| | | | ***p=0,014*** | *P=0,343* | ***P=0,048*** | ***p=0,007*** | *p=0,320* | *p=0,723* | *p=0,274* | ***p=0,031*** |
| | | | ***Post Hoc=1-2*** | *Post Hoc -* | ***Post-Hoc=1-2*** | ***Post-Hoc=1-2*** | *Post-Hoc -* | *Post-Hoc -* | *Post-Hoc -* | ***Post-Hoc=1-2*** |

*t= Independent Samples test; p<0,05*

*F= One Way ANOVA; Post-Hoc=LSD; p<0,05*

Tablo 4.4.1. incelendiğinde;

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre LEYTÖ Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kadın hemşirelerin puan ortalamaları erkeklere göre daha yüksek bulunmuştur *(t=1,999 p=0,046).* Hemşirelerin cinsiyetlerine göre LEYTÖ toplam ve Profesyonel tanınırlık, Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin cinsiyetlerine göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin medeni durumlarına göre YBÖEÖ Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bekâr hemşirelerin puan ortalamaları evlilere göre daha yüksek bulunmuştur *(t=1,990 p=0,047).* Hemşirelerin medeni durumlarına göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin medeni durumlarına göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller, Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bekâr hemşirelerin LEYTÖ toplam *(t=2,484 p=0,013)* ve Kolaylaştırıcı roller*(t=3,128 p=0,002),* Profesyonel Tanınırlık *(t=2,355 p=0,019)* alt boyut puan ortalamaları evlilere göre daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin medeni durumlarına göre Engelleyici Faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin medeni durumlarına göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Bekâr hemşirelerin puan ortalamaları evlilere göre daha yüksek bulunmuştur*(t=2,462 p=0,014).*

Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Yüksek lisans öğrenim durumundaki hemşirelerin YBÖEÖ toplam *(F=3,052 p=0,048)* ve Öğrenmeye isteklilik *(F=4,299 p=0,014)* alt boyut puan ortalamaları diğer öğrenim durumlarındakilerden daha yüksek bulunmuştur. Yapılan post-hoc testi sonucunda da lisans ve yüksek lisans öğrenim

durumundaki hemşireler arasında YBÖEÖ toplam *(p=0,014)* ve Öğrenmeye isteklilik alt boyut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır *(p=0,004).* Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır*(p>0,05).*

Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre LEYTÖ Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Doktora öğrenim durumundaki hemşirelerin Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalamaları diğer öğrenim durumlarındakilerden daha yüksek bulunmuştur *(F=5,032 p=0,007).* Yapılan post-hoc testi sonucunda lisans ve yüksek lisans öğrenim durumundaki hemşireler arasında Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır *(p=0,002).* Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre LEYTÖ toplam ve Profesyonel tanınırlık, Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır*(p>0,05).*

Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Doktora öğrenim durumundaki hemşirelerin puan ortalamaları diğer öğrenim durumlarındakilerden daha yüksek bulunmuştur *(F=3,505 p=0,031)*. Yapılan post-hoc testi sonucunda lisans ve yüksek lisans öğrenim durumundaki hemşireler arasında KAÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır *(p=0,017).*

Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, Tablo 4.4.2'de yer almaktadır.

**Tablo 4.4.2. Hemşirelerin mesleki özelliklerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N=436)**

| Mesleki Özellikler | | | YBÖEÖ | | | LEYTÖ | | | | KAÖ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Öğrenmeye İsteklilik | Gelişime Açıklık | TOPLAM | Kolaylaştırıcı Roller | Profesyonel Tanınırlık | Engelleyici Faktörler | TOPLAM | TOPLAM |
| | | N | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| Görevleri | Yoğunbakım | 52 | 47,37±4,10 | 26,13±2,87 | 73,50±6,26 | 25,96±3,49 | 11,90±1,67 | 16,98±2,44 | 54,85±6,08 | 33,75±6,91 |
| | Acil servis | 11 | 44,18±9,88 | 24,64±5,26 | 68,82±14,84 | 25,18±5,06 | 11,82±2,18 | 16,45±2,98 | 53,45±8,48 | 35,18±6,26 |
| | Ameliyathane | 25 | 46,32±4,85 | 25,40±3,29 | 71,72±7,68 | 24,52±3,34 | 11,80±1,68 | 16,96±2,37 | 53,28±5,74 | 31,84±7,34 |
| | Poliklinik | 70 | 46,79±4,93 | 25,56±2,95 | 72,34±7,53 | 25,57±3,41 | 11,47±1,68 | 16,77±2,75 | 53,81±5,71 | 33,67±8,68 |
| | Yatakbaşı | 200 | 46,56±5,69 | 25,92±4,68 | 72,48±9,42 | 25,05±4,72 | 11,67±2,25 | 16,28±3,06 | 53,00±8,34 | 33,59±7,30 |
| | Sorumlu | 10 | 47,40±5,32 | 26,70±2,54 | 74,10±7,37 | 24,70±3,97 | 11,70±1,64 | 17,70±1,70 | 54,10±3,90 | 35,80±6,07 |
| | Yönetici | 14 | 50,57±5,03 | 27,57±2,44 | 78,14±7,12 | 27,21±3,45 | 12,00±2,11 | 17,21±2,49 | 56,43±6,94 | 34,00±8,34 |
| | Eğitim | 11 | 48,45±5,18 | 27,55±2,77 | 76,00±7,44 | 27,18±3,28 | 12,18±1,89 | 16,09±2,70 | 55,45±4,76 | 34,55±7,47 |
| | Diğer | 43 | 47,60±4,83 | 26,16±3,02 | 73,77±7,51 | 24,44±4,68 | 11,51±1,94 | 16,44±2,72 | 52,40±7,54 | 34,44±6,73 |
| Çalışma şekli | Gündüz | 166 | 47,24±4,96 | 26,05±2,95 | 73,30±7,49 | 25,27±3,87 | 11,61±1,80 | 16,62±2,70 | 53,51±6,17 | 33,39±8,06 |
| | Gece | 6 | 48,33±5,28 | 25,67±3,72 | 74,00±8,88 | 25,00±4,10 | 11,83±2,32 | 15,00±2,53 | 51,83±8,06 | 34,33±7,61 |
| | Hem gündüz hem gece | 264 | 46,68±5,67 | 25,91±4,41 | 72,59±9,22 | 25,28±4,50 | 11,73±2,12 | 16,56±2,90 | 53,56±7,95 | 33,94±6,97 |

*F= One Way ANOVA; p<0,05*

Tablo 4.4.2. incelendiğinde;

Hemşirelerin görevlerine ve çalışma şekillerine göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin görevlerine ve çalışma şekillerine göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller, Profesyonel tanınırlık, Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin görevlerine ve çalışma şekillerine göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılmasına ilişkin bulgular, Tablo 4.4.3'de yer almaktadır.

**Tablo 4.4.3. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N=436)**

| Görüşler | | | YBÖEÖ | | | LEYTÖ | | | | KAÖ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Öğrenmeye İsteklilik | Gelişime Açıklık | TOPLAM | Kolaylaştırıcı Roller | Profesyonel Tanınırlık | Engelleyici Faktörler | TOPLAM | TOPLAM |
| | | N | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| **Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerilerinin önemi** | Önemli Değil | 8 | 43,63±14,44 | 23,38±7,52 | 67,00±21,90 | 19,38±9,02 | 9,88±4,70 | 13,88±6,38 | 43,13±19,63 | 30,75±10,38 |
| | Önemli | 76 | 43,68±4,58 | 24,20±6,09 | 67,88±9,17 | 23,39±3,98 | 11,76±1,71 | 15,83±2,47 | 50,99±5,86 | 31,13±6,87 |
| | Çok Önemli | 352 | 47,69±4,94 | 26,40±2,96 | 74,09±7,50 | 25,81±3,95 | 11,71±1,96 | 16,78±2,72 | 54,30±6,84 | 34,36±7,32 |
| | | | **F=20,344 P<0,001 Post-Hoc= 1-3,2-3** | **F=12,351 P<0,001 Post Hoc= 1-3,2-3** | **F=19,805 P<0,001 Post Hoc= 1-3,2-3** | **F= 9,370 P<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F= 3,387 P= 0,035 Post Hoc= 1-2,1-3** | **F=7,454 p= 0,001 Post Hoc= 1-3,2-3** | **F=15,626 p=<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F= 6,806 p= 0,001 Post Hoc=2-3** |
| **Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumu** | Evet | 260 | 47,83±5,08 | 26,40±4,00 | 74,23±8,26 | 25,62±4,35 | 11,68±2,01 | 16,62±2,90 | 53,92±7,50 | 34,68±7,26 |
| | Hayır | 176 | 45,57±5,60 | 25,30±3,65 | 70,87±8,70 | 24,76±4,08 | 11,70±2,00 | 16,47±2,69 | 52,93±7,00 | 32,34±7,40 |
| | | | **t=4,377 p<0,001** | **t=2,922 p=0,004** | **t=4,086 p<0,001** | **t=2,086 p=0,038** | t= -0,112 p= 0,911 | t=0,536 p=0,592 | t=1,388 p=0,166 | **t=3,271 p=0,001** |

*t= Independent Samples test; p<0,05*

*F= One Way ANOVA; Post-Hoc=LSD; p<0,05*

**Tablo 4.4.3. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N=436) (Devam)**

| Görüşler | | | YBÖEÖ | | | LEYTÖ | | | | KAÖ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Öğrenmeye İsteklilik | Gelişime Açıklık | TOPLAM | Kolaylaştırıcı Roller | Profesyonel Tanınırlık | Engelleyici Faktörler | TOPLAM | TOPLAM |
| | | N | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| **Lisansüstü eğitim yapma durumu** | Evet | 76 | 48,62±5,09 | 27,62±5,54 | 76,24±9,15 | 26,99±3,09 | 11,63±1,74 | 16,92±2,37 | 55,54±5,51 | 36,53±6,37 |
| | Hayır | 360 | 46,56±5,41 | 25,61±3,36 | 72,17±8,31 | 24,91±4,38 | 11,70±2,06 | 16,48±2,90 | 53,09±7,58 | 33,14±7,47 |
| | | | **t= 3,048 p= 0,002** | **t = 4,159 p<0,001** | **t= 3,812 p<0,001** | **t=3,930 p<0,001** | t= -0,259 p= 0,796 | t= 1,231 p=0,219 | **t=2,674 p=0,008** | **t=3,673 p<0,001** |
| **Lisansüstü eğitim yapma düşüncesi** | Evet | 198 | 16,64±2,33 | 70,77±9,89 | 74,70±7,39 | 26,50±3,28 | 24,10±4,98 | 12,09±1,91 | 55,36±6,05 | 34,77±6,70 |
| | Hayır | 157 | 16,56±2,82 | 72,48±7,64 | 70,77±9,89 | 24,10±4,97 | 24,53±4,10 | 11,23±2,11 | 51,57±8,71 | 32,46±7,84 |
| | Kararsızım | 81 | 74,71±7,40 | 72,88±8,59 | 72,48±7,63 | 24,53±4,09 | 25,27±4,26 | 11,58±1,82 | 52,75±5,98 | 33,68±7,84 |
| | | | **F=5,964 p=0,003 Post-Hoc= 1-2** | **F=11,932 p<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3** | **F=9,674 p<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3** | **F=16,482 P<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3** | **F=8,521 P<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3** | F=1,561 p=0,211 Post Hoc- | **F=12,943 p=<0,001 Post Hoc= 1-2,1-3** | **F=4,334 p=0,014 Post Hoc=1-2** |
| **Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı** | Evet | 351 | 47,26±5,32 | 26,22±3,87 | 73,48±8,42 | 25,83±3,73 | 11,74±1,99 | 16,63±2,74 | 54,20±6,75 | 34,23±7,34 |
| | Hayır | 85 | 45,49±5,55 | 24,88±3,87 | 70,38±8,85 | 22,95±5,39 | 11,46±2,06 | 16,28±3,13 | 50,69±8,77 | 31,71±7,33 |
| | | | **t= 2,726 p= 0,007** | **t= 2,859 p= 0,004** | **t= 3,018 p= 0,003** | **t= 4,658 p<0,001** | t= 1,165 p= 0,245 | t= 1,011 p= 0,313 | **t= 3,444 p= 0,001** | **t= 2,840 p= 0,005** |

*t= Independent Samples test; p<0,05*

*F= One Way ANOVA; Post-Hoc=LSD; p<0,05*

Tablo 4.4.3. incelendiğinde;

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmasının önemine göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ toplam *(F=19,805 p<0,001)* ve Öğrenmeye isteklilik *(F=20,344 p<0,001)*, Gelişime açıklık *(F=12,351 p<0,001)* alt boyut puan ortalamaları önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Yapılan post-hoc testi sonucunda Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,017),* Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* YBÖEÖ toplam puan ortalamaları açısından, Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,029)*, Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* Öğrenmeye isteklilik puan ortalamaları açısından ve Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,027)*, Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* Gelişime açıklıkalt boyut puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmasının önemine göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı Roller, Profesyonel Tanınırlık, Engelleyici Faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin toplam, kolaylaştırıcı roller ve engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın önemli olduğunu düşünen hemşirelerin profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları çok önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlere göre daha yüksek bulunmuştur *(F=15,626, p<0,001) (F=19,370, p<0,001) (F=3,387, p=0,035) (F=7,454, p=0,001) (F=3,387, p=0,035).* Yapılan post-hoc testi sonucunda Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,003),* Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında (p<0,001) ve Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* LEYTÖ toplam puan ortalamaları açısından, Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,008),* Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* Kolaylaştırıcı roller puan ortalamaları açısından, Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,011),* Önemli değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* Profesyonel tanınırlık puan ortalamaları açısından ve Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,004),* Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler

arasında *(p<0,007)* Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları açısından fark saptanmıştır.

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmasının önemine göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalamaları önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlere göre daha yüksek bulunmuştur *(F=6,806, p=0,001).* Yapılan post-hoc testi sonucunda Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,001)* KAÖ toplam puan ortalamaları açısından anlamlı fark saptanmıştır.

Hemşirelerin lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur *(t=4,086 p<0,001) (t=4,377 p<0,001) (t= 2,922 p= 0,004).*

Hemşirelerin lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur *(t=2,086 p=0,038).* Hemşirelerin lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre LEYTÖ toplam ve Profesyonel tanınırlık, Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur *(t=3,271 p=0,001).*

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapma durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin puan ortalamaları lisansüstü eğitim yapmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur *(t=3,812 p<0,001) (t=3,048 p=0,002) (t=4,159 p<0,001).*

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapma durumuna göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin LEYTÖ toplam *(t=2,674 p=0,008)* ve Kolaylaştırıcı roller *(t=3,930 p<0,001)* alt boyut puan ortalamaları lisansüstü eğitim yapmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapma durumuna göre Profesyonel tanınırlık, Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05)*.

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapma durumuna göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin puan ortalamalarılisansüstü eğitim yapmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur *(t=3,673 p<0,001)*.

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapmayı düşünme durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapma düşüncesine sahip olan hemşirelerin toplam puan ortalamaları bu düşünceye sahip olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin Öğrenmeye isteklilik ve Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapmayı düşünme konusunda kararsız olan hemşirelerin toplam puan ortalamaları lisansüstü eğitim yapmayı düşünen ve lisansüstü eğitim yapmayı düşünmeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur *(F=9,674, p<0,001) (F=5,964, p=0,003) (F=11,932 p<0,001)*. Yapılan post-hoc testi sonucunda Evet ve Hayır cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Evet ve Kararsızım cevabını verenler arasında *(p=0.046)* YBÖEÖ toplam puan ortalamaları, Evet ve Hayır cevabını verenler arasında *(p=0,001)* Öğrenmeye isteklilik alt boyut puan ortalamaları, Evet ve Hayır cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Evet ve Kararsızım cevabını verenler arasında Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları *(p=0,025)* açısından anlamlı fark saptanmıştır.

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapmayı düşünme durumuna göre LEYTÖ toplam, Kolaylaştırıcı Roller ve Profesyonel Tanınırlık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapmayı düşünen hemşirelerin LEYTÖ toplam ve kolaylaştırıcı roller puanı bu düşünceye sahip olmayan ya da kararsız olanlardan yüksek bulunmuştur. Lisansüstü eğitim yapma konusunda kararsız olan hemşirelerin Profesyonel tanınırlık at boyut puan ortalamaları yapmayı düşünen ve düşünmeyen hemşirelerin puan ortalamalarından yüksek bulunmuştur *(F=12,943, p<0,001) (F=16,482, p<0,001) (F=8,521, p<0,001)*. Yapılan post-hoc testi sonucunda Evet ve Hayır cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Evet ve Kararsızım cevabını verenler arasında *(p=0,006)* LEYTÖ toplam puan ortalamaları, Evet ve

Hayır cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Evet ve Kararsızım cevabını verenler arasında *(p<0,001)* Kolaylaştırıcı Roller alt boyut puan ortalamaları, Evet ve Hayır cevabını verenler arasında *(p<0,001*), Evet ve Kararsızım cevabını verenler arasında *(p=0,050)* Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları açısından anlamlı fark saptanmıştır.

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapmayı düşünme durumuna göre KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapma düşüncesine sahip olan hemşirelerin puan ortalamaları lisansüstü eğitim yapma düşüncesine sahip olmayan ve kararsız olanlara göre daha yüksek bulunmuştur *(F=4,334, p=0,014).* Yapılan post-hoc testi sonucunda Evet ve Hayır cevabını verenler arasında *(p=0,014)* KAÖ toplam puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.

Hemşirelerin lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünme durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişimine açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalamaları düşünmeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur *(t=3,018 p=0,003) (t=2,726 p=0,007) (t=2,859 p=0,004).*

Hemşirelerin lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünme durumuna göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı Roller alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalamaları düşünmeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur *(t=3,444, p<0,001) (t= 4,658 p<0,001).* Hemşirelerin lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünme durumuna göre Profesyonel Tanınırlık ve Engelleyici Faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünme durumuna göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalamaları düşünmeyenlere göre daha yüksek bulunmuştur *(t=2,840 p= 0,005).*

**Tablo 4.4.3. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve kariyer adanmışlığına ilişkin görüşlerine göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam ve alt boyut puan ortalamalarının karşılaştırılması (N=436) (Devam)**

| Görüşler | | | YBÖEÖ | | | LEYTÖ | | | | KAÖ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Öğrenmeye İsteklilik | Gelişime Açıklık | TOPLAM | Kolaylaştırıcı Roller | Profesyonel Tanınırlık | Engelleyici Faktörler | TOPLAM | TOPLAM |
| | | N | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS | Ort±SS |
| **Kariyer planı yapma durumu** | Evet | 247 | 47,26±5,32 | 26,22±3,87 | 73,48±8,42 | 25,83±3,73 | 11,74±1,99 | 16,63±2,74 | 54,20±6,75 | 34,23±7,34 |
| | Hayır | 189 | 45,49±5,55 | 24,88±3,87 | 70,38±8,85 | 22,95±5,39 | 11,46±2,06 | 16,28±3,13 | 50,69±8,77 | 31,71±7,33 |
| | | | **t=2,271 p=0,024** | **t=4,566 p<0,001** | **t=3,494 p=0,001** | **t=6,485 p<0,001** | **t=2,259 p=0,024** | t=1,952 p=0,052 | **t=5,119 p<0,001** | **t=5,009 p<0,001** |
| **Kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olma durumu** | Evet | 173 | 48,45±4,89 | 26,95±4,33 | 75,40±8,22 | 26,31±4,05 | 12,06±2,03 | 16,75±2,88 | 55,12±7,23 | 36,94±6,20 |
| | Hayır | 263 | 45,91±5,50 | 25,30±3,44 | 71,21±8,43 | 24,59±4,26 | 11,44±1,95 | 16,43±2,78 | 52,46±7,18 | 31,63±7,37 |
| | | | **t= 4,932 p<0,001** | **t= 4,412 p<0,001** | **t=5,129 p<0,001** | **t=4,197 p<0,001** | **t=3,177 p=0,002** | t=1,153 p=0,250 | **t=3,761 p<0,001** | **t=7,822 p<0,001** |
| **Kendisini kariyerine adanmış olarak görme durumu** | Evet | 187 | 48,38±5,17 | 26,90±4,19 | 75,28±8,36 | 26,40±3,82 | 12,04±1,97 | 16,75±2,69 | 55,19±6,78 | 36,69±5,84 |
| | Hayır | 249 | 45,82±5,33 | 25,25±3,51 | 71,07±8,32 | 24,43±4,38 | 11,42±1,99 | 16,41±2,91 | 52,26±7,45 | 31,51±7,67 |
| | | | **t=5,031 p<0,001** | **t=4,480 p<0,001** | **t=5,223 p<0,001** | **t=4,906 p<0,001** | **T =3,210 p =0,001** | t=1,248 p=0,213 | **t=4,215 p<0,001** | **t=7,997 p<0,001** |
| **Hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının önemi** | Önemli değil | 8 | 44,09±5,39 | 24,16±6,79 | 68,24±10,59 | 21,91±4,77 | 11,24±2,03 | 15,98±3,34 | 49,14±8,37 | 29,29±7,87 |
| | Önemli | 76 | 46,50±4,40 | 25,82±2,88 | 72,32±6,68 | 25,24±3,79 | 11,56±1,84 | 16,60±2,50 | 53,40±6,22 | 33,05±6,83 |
| | Çok önemli | 352 | 49,00±6,37 | 27,04±3,53 | 76,04±9,69 | 26,84±4,01 | 12,13±2,21 | 16,74±3,12 | 55,71±7,86 | 37,05±6,86 |
| | | | **F=19,870 p<0,001 Post-Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F=11,875 p<0,001 Post-Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F=19,202 p<0,001 Post-Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F=30,369 p<0,001 Post-Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F=5,228 p=0,006 Post-Hoc= 1-3,2-3** | F=1,518 p=0,220 Post-Hoc- | **F=17,489 p<0,001 Post-Hoc= 1-2,1-3,2-3** | **F=27,501 p<0,001 Post-Hoc= 1-2,1-3,2-3** |

*t= Independent Samples test; p<0,05F= One Way ANOVA; Post-Hoc=LSD; p<0,05*

Tablo 4.4.3 incelendiğinde;

Hemşirelerin kariyer planı yapma durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kariyer planı yapan hemşirelerin puan ortalamaları yapmayanlardan daha yüksek bulunmuştur *(t=3,494 p=0,001) (t=2,271 p=0,024) (t=4,566 p<0,001).*

Hemşirelerin kariyer planı yapma durumuna göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller, Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kariyer planı yapan hemşirelerin LEYTÖ toplam *(t=5,119 p<0,001)* ve Kolaylaştırıcı roller *(t=6,485 p<0,001),* Profesyonel tanınırlık *(t=2,259 p=0,024)* alt boyut puan ortalamaları yapmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin kariyer planı yapma durumuna göre LEYTÖ Engelleyici Faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin kariyer planı yapma durumuna göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kariyer planı yapan hemşirelerin puan ortalamaları yapmayanlardan daha yüksek bulunmuştur *(t=5,009 p<0,001).*

Hemşirelerin kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olma durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olan hemşirelerin puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur *(t=5,129 p<0,001) (t=4,932 p<0,001) (t=4,412 p<0,001).*

Hemşirelerin kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olma durumuna göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller, Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olan hemşirelerin göre LEYTÖ toplam *(t=3,761 p<0,001)* ve Kolaylaştırıcı roller *(t=4,197 p<0,001),* Profesyonel tanınırlık *(t=3,177 p=0,002)* alt boyut puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin kariyer planı yapma durumuna göre Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olma durumuna göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi

sahibi olan hemşirelerin puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur *(t=7,822 p<0,001).*

Hemşirelerin kendini kariyerine adamış olarak görme durumuna göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kendini kariyerine adamış olarak gören hemşirelerin puan ortalamaları görmeyenlerden daha yüksek bulunmuştur *(t=5,223 p<0,001) (t=5,031 p<0,001) (t=4,480 p<0,001).*

Hemşirelerin kendini kariyerine adamış olarak görme durumuna göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller, Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kendini kariyerine adamış olarak gören hemşirelerin görmeyenlere göre LEYTÖ toplam *(t=4,215 p<0,001)* ve Kolaylaştırıcı roller*(t=4,906 p<0,001)*, Profesyonel tanınırlık *(t=3,210 p=0,001)* alt boyut puan ortalamaları görmeyenlerden daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin kendini kariyerine adamış olarak görme durumuna göre Engelleyici faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin kendini kariyerine adamış olarak görme durumuna göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Kendini kariyerine adamış olarak gören hemşirelerin puan ortalamaları görmeyenlerden daha yüksek bulunmuştur *(t=7,997 p<0,001).*

Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının önemine göre YBÖEÖ toplam ve Öğrenmeye isteklilik, Gelişime açıklık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ toplam *(F=19,202 p<0,001)* ve Öğrenmeye isteklilik *(F=19,870 p<0,001),* Gelişime açıklık *(F=11,875 p<0,001)* alt boyut puan ortalamaları, önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur. Yapılan post-hoc testi sonucunda Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,001),* Önemli değil ve Çok Önemli cevabını *(p<0,001)* ve Önemli ve Çok Önemli verenler arasında *(p<0,001)* YBÖEÖ toplam puan ortalamaları açısından, Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,002),* Önemli değil ve Çok Önemli cevabını *(p<0,001)* verenler arasında ve Önemli ve Çok Önemli verenler arasında *(p<0,001)* Öğrenmeye isteklilik puan ortalamaları açısından ve Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,003),* Önemli değil ve Çok Önemli cevabını *(p<0,001)* verenler arasında ve Önemli ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,003)* Gelişime açıklıkpuan ortalamaları açısından anlamlı fark bulunmuştur.

Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının önemine göre LEYTÖ toplam ve Kolaylaştırıcı roller, Profesyonel tanınırlık alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin LEYTÖ toplam *(F=17,489, p<0,001)* ve Kolaylaştırıcı roller *(F=30,369 p<0,001)*, Profesyonel tanınırlık *(F=5,228 p=0,006)* alt boyut puan ortalamaları, önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur. Yapılan post-hoc testi sonucunda Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)*, Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Önemli ve Çok Önemli cevabını veren hemşireler arasında *(p<0,001)* LEYTÖ toplam puanı açısından, Önemli Değil ve Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001),* Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p<0,001)* ve Önemli ve Çok Önemli cevabını veren hemşireler arasında *(p<0,001)* Kolaylaştırıcı roller puan ortalamaları açısından, Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını verenler arasında *(p=0,005),* Önemli ve Çok Önemli cevabını veren hemşireler arasında *(p=0,008)* Profesyonel tanınırlık puan ortalamaları açısından fark saptanmıştır. Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının önemine göre Engelleyici Faktörler alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05).*

Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının önemine göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin puan ortalamaları, önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur *(F=27,501, p<0,001).* Yapılan post-hoc testi sonucunda Önemli Değil ve Önemli cevabını veren hemşireler arasında *(p<0,001),* Önemli Değil ve Çok Önemli cevabını veren hemşireler arasında *(p<0,001)* ve Önemli ve Çok Önemli cevabını veren hemşireler arasında *(p<0,001)* KAÖ toplam puanı açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır.

# 5. TARTIŞMA

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumu ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen araştırmada elde edilen bulgular dört alt başlık altında tartışılmıştır;

- Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulguların Tartışılması
- Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenmeye, Lisansüstü Eğitime ve Kariyer Adanmışlığına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulguların Tartışılması
- Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıkları İle İlgili Bulguların Tartışılması
- Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıklarını Etkileyen Etmenler İle İlgili Bulguların Tartışılması

## 5.1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri İle İlgili Bulguların Tartışılması

Araştırmada hemşirelerin büyük çoğunluğu kadındır, bekârdır ve lisans mezunudur.

Dünya Sağlık Örgütü'nün 1993 yılında yayınladığı bir raporda hemşirelerin en temel işlevi; "Koruyucu, tedavi edici ya da rehabilite edici amaçlarla bireye/hastaya, aileye ya da topluma hemşirelik bakım hizmetinin götürülmesi ve bu hizmetin yönetimidir" şeklinde belirtilmektedir (Ulusoy & Görgülü, 1997).

Türkiye'de sağlık kurumlarında istihdam edilen hemşirelerin çalışma alanlarının da ağırlıklı olarak bu üç alanda yoğunlaştığı ancak en fazla hemşirenin yataklı tedavi kurumlarında tedavi edici hizmetlerde istihdam edilen ve 08.03.2010 Tarih ve 27515 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Hemşirelik Yönetmeliği'nde görev, yetki ve sorumlulukları belirtilen yatak başı/servis hemşireleri olduğu görülmektedir. 2019 yılı itibariyle T.C Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda toplamda 198.103 hemşire görev yapmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021). Bu hemşirelerin 118.625'i ise hastanelerde görev yapmaktadır (Sağlık Bakanlığı, 2021). Hemşirelerin hastane genelindeki birimlere göre görev dağılımları göz önünde bulundurulduğunda diğer birimlere oranla servis/yatakbaşı birimlerinde daha fazla hemşireye ihtiyaç duyulmaktadır. Araştırmada hemşirelerin çoğunluğu yatak başı hemşiresi olarak görev yapmaktadır (Tablo 4.1.1). Bu bulgu, Türkiye'de T.C Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan yatak başı hemşiresi sayısı göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Sağlık kurumları, 7 gün 24 saat hizmet verilen, verilen hizmetlerin sürekliliğinin sağlanması için vardiya/nöbet usulüyle çalışılan kurumlardır. Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün genelgesinde de yataklı tedavi kurumlarında verilmekte olan sağlık hizmetlerinin 24 saat kesintisiz olarak sürdürülebilmesi, kolay ulaşılabilir olması ve hasta yoğunluğunun önlenmesi vb. nedenlerle nöbet usulü (hem gece hem de gündüz) çalışma sisteminin gerekli olduğu belirtilmektedir (Sağlık Bakanlığı, 2015; Ünaldı & Çakıroğlu, 2016). Ayrıca Türkiye'de çalışan hemşirelerin çalışma koşulları 657 sayılı "Devlet Memurları Kanunu" ve 4857 sayılı İş Kanunu ile belirlenmektedir. Araştırmada hemşirelerin çoğunluğu hem gece hem de gündüz çalışmaktadır (Tablo 4.1.1). Bu bulgu, araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun yatak başı hemşiresi olduğu ve bu hemşirelerin ağırlıklı olarak hem

gece hem de gündüz çalışmaları göz önünde bulundurulduğunda beklenen bir sonuç olarak yorumlanabilir.

## 5.2. Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenmeye, Lisansüstü Eğitime ve Kariyer Adanmışlığına İlişkin Görüşleri İle İlgili Bulguların Tartışılması

Günümüzde bilimsel bilgi ve teknolojide büyük ve önemli değişme ve gelişmeler yaşanmaktadır (Booth et al., 2016; Lera et al., 2020). Sağlık kurumları ve bu kurumlarda çalışan hemşireler de bilimsel bilgi ve teknolojik gelişmelerden büyük ölçüde etkilenmektedir. Hemşirelerin bu değişim ve gelişmelere uyum sağlaması için mesleki bilgi ve beceriler kazanması ya da var olan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi gerekmektedir (Booth et al., 2016). Hemşirelerin mesleki bilgi ve beceriler kazanması ya da var olan bilgi ve becerilerini sürekli güncellemesi ise, yaşam boyu öğrenme becerileri kazanmış bireyler ve meslek üyeleri olmaları ile mümkündür (Arslan, 2018; Faithfull-Byrne et al., 2017; Minaz, 2019; Mlambo et al., 2021). Araştırmada hemşirelerin büyük çoğunluğu (%86,7) hemşirelikte yaşam boyu öğrenmenin çok önemli ve önemli olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.2.1). Bu bağlamda bu bulgu, araştırmaya katılan hemşirelerin hemşirelikte yaşam boyu öğrenmenin öneminin farkında olduklarını gösteren memnuniyet verici bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Yaşam boyu öğrenme, hemşirelikte mesleki gelişimin yadsınamaz bir parçasıdır. Hemşireler yaşam boyu öğrenmeyi benimseyerek ve buna yönelik girişimlerde bulunarak mesleki yeterliliklerini, bilgi birikimlerini sürekli bir şekilde arttırmak ve mesleki gelişimlerini sürdürmek ister. Yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek için yapılacakları belirten hemşirelerin %80,5'i mesleki ve kişisel gelişimle ilgili kurs ve seminerlere, %73,9'u kurumda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine, %72'si mesleki kongre, sempozyum ve çalıştaylara katıldığını, %65,8'i araştırma yaptığını, %63,1'i lisansüstü eğitim yaptığını/yapacağını, %50,2'si meslekle ilişkili dernek ve kuruluşlara üye olduğunu/olacağını ifade etmiştir (Tablo 4.2.1). Bu bulgu, hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeyi benimsediklerinin, yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirme ve sürdürme çabası içerisinde olduklarının bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

Lisansüstü eğitim hakkında bilgi ve farkındalığın sağlanması hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerini olumlu anlamda etkileyerek kariyer planlama süreçlerini sağlam bir zemine oturtmalarına olanak tanıyacaktır (Kavurmacı ve ark., 2021). Araştırmada lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşireler, bilgi sahibi olmayanlardan fazladır (Tablo 4.2.1).

Ancak beklenen düzeyde değildir. Bu bulgu, araştırmaya katılan hemşirelerin hem yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin/becerilerinin hem de kariyerler planlamaları için lisansüstü eğitime ilişkin bilgi ve farkındalıklarının arttırılması gerektiği şeklinde yorumlanabilir.

Günümüzde sağlık bakım sistemi yaşam boyu öğrenme, eleştirel düşünme, sorun çözme, araştırma yapma vb. becerilere, çalıştıkları alana özgü daha derinlemesine bilgi ve becerilere sahip, hastaların gereksinimlerini belirleyecek ve bu gereksinimlere uygun şekilde nitelikli bakım verebilecek, hemşirelik uygulama süreçlerinde araştırmanın önemini kavrayan ve hemşirelik bakımını bilimsel modellere uygun şekilde veren hemşirelere gereksinim duymaktadır (Erol ve ark., 2018; Ertuğ & Kaya, 2017; Kavurmacı ve ark., 2021). Bunu sağlamanın en etkili yollarından biri de, hemşirelikte lisansüstü eğitim almış uzman hemşire sayısının artırılmasıdır. Lee et al. (2016) tarafından yapılan araştırmada da hemşirelerin neredeyse tamamına yakınının hemşirelikte yükseklisans programlarına kaydolmayı planladığı ve özellikle Hemşirelikte Yönetim ve Hemşirelikte Eğitim alanlarında uzmanlaşmayı düşündükleri belirlenmiştir (Lee et al., 2016). Araştırmada hemşirelerin çok azı (%17,4) lisansüstü eğitim yapmaktadır. Ancak lisansüstü eğitim yapmadığını belirten hemşirelerin çoğunluğu (%64) lisansüstü eğitim yapmak istediğini ve lisansüstü eğitimin mesleki katkısı (%80,5) olduğunu belirtmiştir (Tablo 4.2.1). Bu bulgu, hemşirelerin çoğunluğunun şu anda lisansüstü eğitim almamalarına rağmen almak istediklerini ve mesleki katkısı olduğunun farkında olduğunu gösteren bir sonuç olarak değerlendirilebilir. Ancak bu bulgu, hemşirelerin lisansüstü eğitime ilişkin bilgi ve farkındalıklarının arttırılması, lisansüstü eğitim almaya teşvik edilmesi, işveren kurumlar ve yasalar tarafından bunun daha fazla desteklenmesi ve buna yönelik olarak özendirici faaliyetlerde bulunulması gerektiğini de düşündürmektedir.

Bektemur ve ark. (2016) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin çoğunluğunun kariyer planları yüksek lisans yapmak, özel dal ya da alanlarda sertifika almak olarak belirtmiştir (Bektemur ve ark., 2016). Araştırmada da lisansüstü eğitim yapan/yapmak istediğini belirten hemşireler bir alanda uzmanlaşma, kendini geliştirme, akademik kariyer yapma, klinik alanda daha yetkin/saygın olma nedeni ile lisansüstü eğitim yapmak istediklerini belirtmiştir (Tablo 4.2.1). Liretaürle benzerlik gösteren bu bulgu, hemşirelerin lisansüstü eğitim yapmayı kariyer planları içinde öncelikli gördükleri şeklinde yorumlanabilir.

Kariyer; bireyin yaşamı boyunca süregelen bireysel bir faaliyettir. Bireyin hedeflerine, çalışma yaşamındaki ideallerine ulaşabilmek için hangi adımları atması gerektiğini planlaması açısından önemlidir (Işık, 2019). Kariyer planlama ve kariyer geliştirme ise, hemşirelerin mesleki gelişimleri, mesleklerini icra ederken daha mutlu çalışmaları, meslekte daha verimli olmaları, geleceklerine yönelik tahminlerde bulunarak kendisini gelecekte nelerin beklediğinin bilincinde olmaları ve yüksek motivasyonla amaçlarını geleceğe yönelik planlamaları açısından büyük önem taşımaktadır (Bektemur ve ark., 2016). Hemşireler mesleki yaşamları boyunca farklı zamanlarda farklı görevleri, bu görevlere ilişkin rol ve sorumlulukları üstlenmekte böylece kariyer geçişleriyle karşı karşıya kalabilmektedirler. Lisansüstü eğitim yapmak da hemşirelere pozisyon dağılımında adalet, fırsat eşitliği, statü, ücret sağlama vb. kariyer gelişimi fırsatları sunmaktadır (Kavurmacı ve ark., 2021). İlgili araştırmalarda lisansüstü eğitimin bireyleri bilimsel çalışmalara teşvik etmesi, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlaması, yaşam boyu öğrenmeyi desteklemesi, hemşirelerin mesleğiyle ilgili eğitim ve gelişim olanaklarını kullanarak mesleki kariyerinde yükselmeleri vb. nedenlerle hemşireler tarafından tercih edildiği belirtilmektedir (Bağrıacık Yılmaz ve ark., 2017; İşçi, 2020; Saracaloğlu ve ark., 2016). Araştırmada gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü kariyerine yönelik kariyer planı yapan hemşireler yapmayanlardan fazladır. Ancak beklenen düzeyde değildir. Kariyer planı yapanlar ise lisansüstü eğitim yapmayı öncelikle kariyer planı olarak belirtmiştir (Tablo 4.2.1). Bu bulgu, hemşire profesyonellerinin kariyer planlama ve kariyer geliştirme açısından lisansüstü eğitime önem verdiklerine ve lisansüstü eğitimin mesleğe olan yararlarının bilincinde olduklarını ancak kariyer planlama ve kariyer geliştirme konusunda desteklenmeleri gerektiği şekilde yorumlanabilir.

Araştırmada hemşirelerin çok azı (%39,7) kariyer adanmışlığı hakkında bilgi sahibidir (Tablo 4.2.1) ve kendisini kariyerine adamış olarak görmektedir (%42,9) (Tablo 4.2.1). Literatüre de çok yeni girmiş olan bu kavramın, araştırmadaki hemşireler tarafından da yeterince bilinmemesi literatürü desteklemekte olup beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir (Akdoğan, 2019; Korkmaz ve ark., 2020). Ancak bu bulgu, hemşirelerin kariyer adanmışlığı ile ilgili bilgi ve farkındalıklarını arttıracak bilimsel ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi gerektiğini de düşündürmüştür.

Sağlık alanında yaşanan değişme ve gelişmeler, nitelikli ve donanımlı hemşirelere duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca meslek yaşamları süresince hemşireler farklı iş rolleri ve kariyer geçişleriyle karşı karşıya kalabilmektedir (Kavurmacı ve ark., 2021). Bu

durum, hemşirelikte kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer adanmışlığının önemini ortaya çıkarmaktadır. Kariyer adanmışlığı ve kariyer geliştirme ayrıca, hemşirelikte mesleki doyum ve öz değerlerin artmasının yanı sıra hemşirelik bakımının kalitesini de olumlu yönde etkilemektedir (İşçi, 2020). Araştırmada hemşirelerin büyük çoğunluğu (%91,8) hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının çok önemli ve önemli olduğunu ifade etmiştir (Tablo 4.2.1). Bu bulgu, hemşirelerin kariyer gelişimine olanak tanıyacak birçok fırsatın farkında olacakları ve kariyer planlamanın önemine inanarak rol ve sorumluluklar üstleneceklerini düşündürmektedir.

## 5.3. Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıkları İle İlgili Bulguların Tartışılması

Arslan (2018), Dikmen ve ark. (2016), Ilıman (2017), Kılavuz (2020), Soykut Gündoğar (2019) tarafından yapılan araştırmalarda çalışmamıza benzer şekilde hemşirelerin ve hemşirelik öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin iyi düzeyde olduğu ve yaşam boyu öğrenmeye karşı olumlu bir tutum içinde oldukları bulunmuştur (Arslan, 2018; Dikmen ve ark., 2016; Ilıman, 2017; Kılavuz, 2020; Soykut Gündoğar, 2019). Araştırmada YBÖEÖ'den alınabilecek en yüksek puanın 85 olduğu dikkate alındığında, hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri iyi düzeydedir (Tablo 4.3.1). Bu bulgu, hemşirelerin mesleki anlamda yenilikleri öğrenmeye istekli bir biçimde bilgi ve becerilerini geliştirmeye çaba sarf ettikleri, kendi yeterliliklerine uygun öğrenme hedefleri belirleyebildikleri, yeni şeyler öğrenmeye açık oldukları, bundan zevk aldıkları ve gelişimlerine katkı sağladığını düşündükleri, mesleği ile ilgili konularda kendilerini geliştirme eğilimi içinde oldukları dolayısıyla yaşam boyu öğrenme eğilimi içinde oldukları şeklinde yorumlanabilir.

Literatürde hemşirelerin lisansüstü eğitime yönelik tutumunu belirlemeye yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak hemşirelik öğrencileri, öğretmen adayları ve öğretmenlerle yapılmış araştırmalara ulaşılmıştır. İlter (2019) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin, Altıntaş (2019) ve İzgi (2016) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmen adaylarının lisansüstü eğitime yönelik olumlu tutuma sahip oldukları bulunmuştur (Altıntaş, 2019; İlter, 2019; İzgi, 2016). Satır ve Murat (2021) tarafından yapılan araştırmada ise hemşirelik öğrencilerinin lisansüstü eğitime yönelik tutumunun ortaya yakın düzeyde olduğu belirlenmiştir (Satır & Murat, 2021). Araştırmada LEYTÖ'den alınabilecek en yüksek puanın 65 olduğu dikkate alındığında, hemşireler lisansüstü eğitime yönelik olumlu tutuma sahiptir (Tablo 4.3.2). Bu bulgu, hemşirelerin daha üst düzey görevlere gelebilmeleri, mesleki yetkinliklerini

sürdürebilmeleri için mesleki bilgi ve becerilere, yeterliklere sahip olabilmeleri, bağımsız araştırmalar yoluyla yeni bilgiler üretilmesi ve mesleki statülerinin iyileştirilmesi açısından lisansüstü eğitimin önemli olduğunun farkında olduklarını bu nedenle olumlu tutuma sahip olduklarını düşündürmüştür.

Kariyer adanmışlığı, kişinin kendi kariyerine kendisine yön verme düzeyidir (Akdoğanlı, 2019). Sağlık alanında yaşanan değişme ve gelişmeler, nitelikli ve donanımlı hemşirelere duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmaktadır (Kavurmacı ve ark., 2021). Bu durum, hemşirelikte kariyer planlama, kariyer geliştirme ve kariyer adanmışlığının önemini ortaya çıkarmaktadır (İşçi, 2020). Kariyer adanmışlığı çok yeni bir kavram olması nedeniyle literatürde hemşirelerin kariyer adanmışlığını belirlemeye yönelik araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak kariyer tercihlerinin belirlenmesi, kariyer tatmini, kariyer planlamaya yönelik görüşlerin belirlenmesi amacıyla hemşirelik öğrencileri, ebelik, sağlık kurumu çalışanları ile yapılmış araştırmalara ulaşılmıştır. Amanak ve ark. (2020) ve Karadaş ve ark. (2017), tarafından yapılan araştırmalarda ebelik öğrencilerinin kariyer planlarına yönelik yeterli bilgiye sahip olmadıkları, hemşirelik öğrencilerinin yarısından çoğunun bir kariyer planı olduğu ve kariyer planlama konusunda desteğe ihtiyacı olmadığı belirlenmiştir (Amanak ve ark., 2020; Karadaş ve ark., 2017). Araştırmada KAÖ'den alınabilecek en yüksek puanın 45 olduğu dikkate alındığında, hemşirelerin kariyer adanmışlıkları orta düzeydedir (Tablo 4.3.3). Bu bulgu hemşirelikte mesleki doyum ve öz değerlerinin ve hemşirelik bakımının kalitesinin olumlu yönde etkilenmesi için hemşirelerin kariyer adanmışlığı ile ilgili bilgi ve farkındalıklarını arttıracak eğitim etkinliklerinin düzenlenmesi gerektiğini düşündürmüştür.

Hemşirelerin YBÖEÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile LEYTÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ve KAÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır (Tablo 4.3.4). Dolayısıyla araştırmamızdaki bu bulgu, hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeyi benimsediklerini, dolayısıyla lisansüstü eğitime yönelik de olumlu bir tutum içinde olduklarını ve kariyerlerine adanmış bireyler olduklarını işaret etmektedir.

Hemşirelerin Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık ölçeği değişkenleri Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Ölçeği değişkenini istatistikçe anlamlı bir düzeyde yordamaktadır (Tablo 4.3.5). Bu bulgu hemşirelerin lisansüstü eğitim alma konusunda olumlu tutuma sahip olduklarında ve kariyerlerine yönelik olarak proaktif şekilde kariyer

davranışları sergilediklerinde aynı zamanda yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş birer meslek üyeleri olabileceklerini düşündürmüştür.

## 5.4. Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumu ve Kariyer Adanmışlıklarını Etkileyen Etmenler İle İlgili Bulguların Tartışılması

Literatürde YBÖEÖ kullanılarak hemşirelerle yapılmış sınırlı sayıda araştırmaya rastlandığı, LEYTÖ ve KAÖ kullanılarak hemşirelerle yapılmış araştırmaya rastlanmadığı için tartışma sadece toplam puan ortalamaları üzerinden yapılmıştır. Alt boyutlar tartışılamamıştır.

Soykur Gündoğar (2019) tarafından yapılan araştırmada kadın hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin erkek hemşirelerden, Kılavuz (2020) ve Ilıman (2017) tarafından yapılan araştırmalarda kadın hemşirelik öğrencilerin erkek hemşirelik öğrencilerinden yüksek olduğu belirlenmiştir (Ilıman, 2017; Kılavuz, 2020; Soykut Gündoğar, 2019). Ayra ve ark. (2016) tarafından yapılan araştırmada kadın öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin erkek öğretmenlerden yüksek olduğu belirlenmiştir (Ayra ve ark., 2016). Ekşioğlu ve ark. (2017) ve Dikmen ve ark. (2016) tarafından yapılan araştırmalarda ise erkek hemşirelik öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri kadın öğrencilerden yüksek bulunmuştur (Dikmen ve ark., 2016; Ekşioğlu ve ark., 2017). Araştırmada ise hemşirelerin cinsiyetlerine göre YBÖE toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 4.4.1). Bu bulgu, hemşirelerin cinsiyetlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini etkilemediği, hem kadın hem de erkek hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerini sürdürebilmek, kariyerlerinde gelişim sağlayabilmek için yaşam boyu öğrenmeyi benimsedikleri şeklinde değerlendirilmiştir.

İlter (2019) tarafından yapılan araştırmada lisansüstü öğrenim gören erkek öğretmenlerin lisansüstü eğitime yönelik tutumunun kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (İlter, 2019). Araştırmada ise hemşirelerin cinsiyetlerine göre LEYTÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 4.4.1). Bu bulgu, hemşirelerin cinsiyetlerinin lisansüstü eğitime yönelik tutumunu etkilemediğini göstermiştir.

Araştırmada hemşirelerin cinsiyetlerine göre KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 4.4.1). Bu bulgu, hemşirelerin cinsiyetlerinin kariyer adanmışlıklarını etkilemediğini göstermiştir.

Araştırmada hemşirelerin medeni durumlarına göre YBÖEÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 4.4.1). Soykut Gündoğar (2019) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin medeni durumları ile yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasında fark saptanmamıştır (Soykut Gündoğar, 2019). Bu bulgu, hemşirelerin medeni durumlarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerini etkilemediğini göstermiştir. Ancak evli ya da bekar olsun, hemşirelerin doğumdan ölüme kadar geçen süre içinde yaşam boyu öğrenmeye devam ederek, güncel bilgileri takip ederek sağlık sistemi içinde yaşanan değişme ve gelişmelere uyum sağlamaya çalıştığını, bireysel ve mesleki gelişimlerini sürdürme çabası içinde olduklarına işaret etmiştir.

Araştırmada bekâr olan hemşirelerin LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları evli olanlardan daha yüksektir (Tablo 4.4.1). Bu bulgu bekâr hemşirelerin evli hemşirelerden daha fazla lisansüstü eğitime yönelik plan yaptıkları, lisansüstü eğitime yönelik olumlu bakış açısına sahip oldukları ve kariyerlerine ilişkin daha fazla plan yaptıkları, evlilerin ise ev yaşamı, çocuk vb. nedenlerle lisansüstü eğitime ve kariyerlerine ilişkin çok fazla plan yapmadıkları şeklinde değerlendirilebilir.

Yaşam boyu öğrenme; bireyin kendini gerçekleştirmesi ve mesleğini devam ettirebilmesi için sahip olması gereken temel becerileri ve bu becerileri geliştirmek için katıldığı formal (okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim, yükseköğretim, uzaktan eğitim, halk/yetişkin eğitimi, özel amaçlı kurslar, sertifika programları, hizmet öncesi/sonrası eğitimler vb.) ve informal (aile, sosyal çevre, kütüphane, kitle iletişim araçları ile yaşamın her anında edinilen bilgi ve beceriler) tüm eğitim etkinliklerini kapsamaktadır (Adabaş, 2016; Arslan, 2018; Bulaç, 2019; Gür Erdoğan ve ark., 2017; Kurt ve ark., 2019; Taş, 2020; Uysal Yalçın ve ark., 2019; Yüzlü, 2019). Araştırmada yüksek lisans mezunu hemşirelerin YBÖEÖ toplam puan ortalamaları diğer öğrenim durumundakilerden daha yüksektir (Tablo 4.4.1). Bu bulgu, hemşirelerin yüksek lisans eğitiminin yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek için katılınabilecek bir eğitim etkililiği olarak gördükleri ve bu eğitimlerin bireysel ve mesleki gelişimlerini sürdürmelerini, mesleki uygulamalarda farklı bir bakış açısı ve profesyonel kimlik kazanmalarını sağladığının farkında oldukları şeklinde değerlendirilebilir.

İlter (2019) tarafından yapılan araştırmada doktora derecesinde lisansüstü öğrenim gören öğretmenlerin LÜEYTÖ puanlarının yüksek lisans derecesinde öğrenim görenlerden daha yüksek olduğu bulunmuştur (İlter, 2019). Araştırmada ise hemşirelerin öğrenim durumlarına göre LEYTÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır

(Tablo 4.4.1). Bu bulgu, hemşirelerin öğrenim durumlarının lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını etkilemediğini göstermiştir. Ancak özellikle lisansüstü eğitimin yaşam boyu öğrenme, kariyer planlama, bir alanda profesyonel tanınırlığın arttırılması vb. açısından önemli olduğu dikkate alındığında nitel araştırmalarla derinlemesine araştırılması gerektiğini düşündürmektedir.

Araştırmada doktora mezunu hemşirelerin KAÖ toplam puan ortalamaları diğer öğrenim durumundakilerden daha yüksektir (Tablo 4.4.1). Hemşirelik araştırmaları ve hemşirelik tezleri hemşireliğin bilgi bütünlüğünü meydana getiren unsurlardır. Hemşirelik bilimi bu bileşenlerin uygulamaya aktarılması sayesinde ilerleyerek gelişim göstermektedir. Doktora sürecinde hemşireler araştırmalar yaparak ve hemşirelik bilimsel bilgisinin geliştirmesine katkı sağlayarak deneyimler elde eder ve bu sayede teorik ve pratik anlamda meslektaşları arasında fark yaratırlar (Ede & Uysal, 2021). Bu nedenle hemşirelikte kariyer planlama, sürekli öğrenmeye açık şekilde kariyerine adanmışlık ve lisansüstü eğitim çok önemlidir. Bu bulgu, doktora mezunu hemşirelerin kendilerini kariyerlerine adanmış olarak değerlendirmeleri ve farkındalıklarının ne derece önemli olduğu konusunda destekleyicidir.

Hemşirelerin görevlerine ve çalışma şekillerine göre YBÖE, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır (Tablo 4.4.2). Bu bulgu, hemşirelerin görevlerinin ve çalışma şekillerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini, lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını ve kariyer adanmışlıklarını etkilemediğini göstermiştir.

Sağlık bakım hizmetlerinin dinamik yapısı ve sürekli değişen istihdam olanakları nedeniyle ortaya çıkan rekabete bağlı olarak hemşirelerin sürekli kendilerini geliştirmeleri, gereken yeterlilikleri elde edebilmeleri, sürekli eğitim ya da sürekli mesleki gelişim göstererek kendilerini güncellemeleri, becerilerini yenilemeleri ve bilgilerini güncel tutmaları için yaşam boyu öğrenme eğilimlerine ve becerilerine sahip olmaları büyük önem taşımaktadır (Ayanoğlu, 2020). Caporicci ve ark. (2019) tarafından yapılan araştırmada da hemşirelerin nitelikli bakım sağlanmasında ve hemşirelik uygulamalarının iyileştirilmesinde sürekli eğitim/yaşam boyu öğrenmenin önemli olduğunu ifade ettikleri belirlenmiştir (Caporiccio et al., 2019). Kariyer gelişimi ve planlama için kurumlarca sürekli eğitim programlarının düzenlenmesi önemlidir (Sevinç & Sabuncu, 2018). Lisansüstü eğitim ise, hemşirelerin yaşam boyu öğrenmeyi benimseyerek yaşadığı topluma değer katan, sürekli kendisini yenileyen ve sağlık bakım alanındaki ihtiyaçlara duyarlı bireyler olmalarının sağlanması, bilgi birikiminin arttırılması ve profesyonelleşmenin sağlanması açısından önemlidir (Ducoulombier, 2021; Rouleau et al.,

2017; Satır & Murat, 2021). Araştırmada hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksektir (Tablo 4.4.3). Bu bulgu, hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın yaşam boyu öğrenme eğilimi, lisansüstü eğitime yönelik tutum ve kariyer adanmışlığı, kariyer planlama vb. etmenler ile ilişkisi olduğunun farkında olduklarını göstermiştir.

Araştırmada lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin YBÖEÖ ve KAÖtoplam puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksektir (Tablo 4.4.3). Bu bulgu lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin aynı zamanda yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş olduklarını, kendilerini bireysel ve mesleki anlamda geliştirme ve kariyerlerini planlama ve geliştirme gayreti içinde ve bilincinde oldukları şeklinde değerlendirilmiştir.

Araştırmada hemşirelerin lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre LEYTÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır (Tablo 4.4.3). Bu bulgu, hemşirelerin görevlerinin ve çalışma şekillerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerini, lisansüstü eğitime yönelik tutumlarını ve kariyer adanmışlıklarını etkilemediğini göstermiştir.

Araştırmada lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları lisansüstü eğitim yapmayanlardan daha yüksektir (Tablo 4.4.3). Lisansüstü eğitim hemşirelerin derinlemesine araştırma yapabilme becerileri kazanarak kanıt temelli uygulamalar yapabilmelerine, mesleki bilgilerini güncel tutabilmelerine ve kariyerlerine farklı uzmanlık alanlarında branşlaşarak yön verebilmelerine olanak tanımaktadır. Bu bulgu hemşirelerin kendilerini bireysel ve mesleki anlamda sürekli yenileme istekliliği içinde oldukları, lisansüstü eğitimin bireysel ve mesleki katkılarının bilincinde oldukları ve hemşirelikte kariyer planlama ve gelişim fırsatlarının önemini bildikleri şeklinde yorumlanabilir.

Hemşirelerin lisansüstü eğitim yapmayı düşünme durumuna göre YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmıştır. Lisansüstü eğitim yapma düşüncesine sahip olan hemşirelerin toplam puan ortalamaları bu düşünceye sahip olmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.4.3). Yaşam boyu öğrenme yollarından birisi olan lisansüstü eğitimin hemşirelikte sürekli öğrenmeye ve kariyer gelişimine katkısı vardır. Bu çalışmada, lisansüstü eğitim yapmak isteyen hemşirelerin kariyer adanmışlıkları olduğu ve

sürekli öğrenme çabası içinde olmaları lisansüstü eğitimin sağladığı yararların etkilerini düşündürmüştür.

Araştırmada lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları düşünmeyenlerden daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.4.3). Lange ve ark. (2019) tarafından yapılan araştırmada doktora mezunu hemşirelerin doktora sonrası mesleki gelişimlerini ve kariyerlerini ciddi ve bilinçli bir süreç olarak değerlendirdikleri, liderlik ve kariyer gelişimlerinde önemli bir ilerleme kaydettikleri bulunmuştur (Lange et al., 2019). Wilkinson ve ark. (2018) tarafından yapılan araştırmada hemşirelerin uygulamalarını geliştirmek ve daha üst seviyede pozisyonlarda görev alabilmek için lisansüstü eğitim almayı istedikleri belirlenmiştir (Wilkinson et al., 2018). Bu bulgu, hemşirelerin lisansüstü eğitim alarak istedikleri pozisyonda çalışabilme, kariyer fırsatlarını yakalayabilme, statü kazanabilme, uygulama alanlarında fark yaratabilme vb. sağladığı mesleki yararların bilincinde olduklarını düşündürmüştür.

Kariyer planlama; meslek üyesinin var olan bilgi, beceri, yetenek ve güdüleyici etkenlerle görev yaptığı kurumda yükselme, terfi etme ya da daha uygun bir pozisyonda çalışabilmesi için yaptığı planlamalardır (Bektemur ve ark., 2016). Hemşireler mesleki koşullarını iyileştirmek ve bakımın kalitesini arttırmak için kariyer planlarını ve kariyer gelişimlerini, belirledikleri hedeflere yönelik gerçekleştirirler (Bektemur ve ark., 2016). Bu da hemşirelikte sürekli mesleki gelişimi yani yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş meslek üyeleriyle mümkündür. Hemşirelikte sürekli mesleki gelişim ise, mesleğin gelişimi için planlama yapmayı ve yaşam boyu öğrenme gerektirir (DeGarmo, 2020). Çin'deki hemşireler ile yapılmış bir çalışmada hemşireler geleceğe yönelik kariyer planları olup olmadığı konusunda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir (Zhang et al., 2022). Kılavuz (2020) ve Karadaş ve ark. (2017) tarafından yapılan araştırmalarda hemşirelik öğrencilerinin kariyer planları olduğu, kariyer planı olanların ise öncelikle lisansüstü eğitim almak ve eğitimci olmak istedikleri belirlenmiştir (Karadaş ve ark., 2017; Kılavuz, 2020). Çetin Avcı ve ark. (2019) tarafından yapılan araştırmada da mesleği severek tercih eden hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlarının daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Çetin Avcı ve ark., 019). Araştırmada kariyer planı yapan hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları yapmayanlardan daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.4.3). Bu bulgu, hemşirelerin hedeflerini, mesleğine ilişkin yapmış oldukları kariyer planlarını hayata geçirebilmelerinin yaşam boyu

öğrenme gerekliliği, lisansüstü eğitime yönelik tutum ve kariyer gelişimi ile ilişkili olduğunu düşündürmektedir.

Araştırmada kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olan hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksektir (Tablo 4.4.3). Bu bulgu, hemşirelik mesleğinin dinamik bir meslek olması, hemşirelik mesleğinin temelde hasta bakımında büyük ve özveri, güncel bilgi, beceri, sevgi, bağlılık ve adanmışlık gerektirmesi vb. nedenlerle kavramın hemşireler tarafından bilindiği şeklinde değerlendirilmiştir.

Kariyer adanmışlığı; hemşirelerin fırsatlar, seçenekler ve olası sonuçların farkında/bilincinde olarak ve kariyerine yönelik hedefleri belirleyerek belirlediği hedeflere ulaşabilmek için gerekli olan gelişimsel faaliyetlerin, eğitimlerin ve işin planlanması, hemşirelerin kendilerini kariyerlerine adamış olmasıdır (Bektemur ve ark., 2016). Mesleki uzmanlaşma, mesleki gelişim, yaşam boyu öğrenme, lisansüstü eğitim, bireysel gelişim, kariyer saygınlığı ve toplumsal statü ve kabul hemşirelik alanında kariyer adanmışlığının/gelişiminin temel unsurlarıdır (Rahim ve ark., 2019; Wei et al., 2021). Hemşirelerin kariyerlerine adanmaları/kariyerlerini geliştirmeleri, lisansüstü eğitim dâhil yaşam boyu öğrenme etkinliklerine katılmaları, daha iyi bir pozisyon, iş, terfi ya da istihdam edilebilmek için kendilerini sürekli kariyerlerine adama çabası içerisinde olmaları ile mümkündür. Araştırmada kendini kariyerine adanmış olarak gören hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları görmeyenlerden daha yüksektir (Tablo 4.4.3). Bu bulgu, mesleğini severek, kendini mesleğine/kariyerine adayarak sürdüren hemşirelerin kendisini sürekli yenilediği, geliştirdiği, yaşam boyu öğrenmeyi, lisansüstü eğitimi ve kariyer geliştirmeyi benimsedikleri şeklinde yorumlanabilir.

Sevinç ve Sabuncu (2018) tarafından yapılan araştırmada kariyer planlama ve geliştirmenin "mesleki gelişim" ve "hemşirelik bakım kalitesinin artması" konularında hemşirelik mesleğine katkısı olduğu belirlenmiştir (Sevinç & Sabuncu, 2018). Araştırmada hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları, önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksektir (Tablo 4.4.3). Bu bulgu, hemşirelerin geleceğe dönük olarak kariyerine ilişkin planlar yapmaları/kariyerlerine adanmış olmalarının, yaşam boyu öğrenmeye, lisansüstü eğitime ve mesleğine yönelik olumlu tutuma sahip olmalarına ve performanslarının artmasına yardımcı olacağı şeklinde yorumlanmıştır.

# 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumu ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan araştırmada aşağıda yer alan sonuçlara ulaşılmıştır;

- Hemşirelerin yaş ortalaması 30,22±7,13'tür.
- Hemşirelerin büyük çoğunluğu kadındır, bekârdır ve lisans mezunudur.
- Hemşirelerin çoğunluğu yatak başı hemşiresi olarak görev yapmakta, hem gece hem de gündüz çalışmaktadır.
- Hemşireler ortalama 7,66±12,71 yıldır hemşire olarak çalışmaktadır.
- Hemşirelerin büyük çoğunluğu (%86,7) hemşirelikte yaşam boyu öğrenmenin çok önemli ve önemli olduğunu belirtmiştir.
- Hemşirelerin büyük çoğunluğu (%80,5) yaşam boyu öğrenme becerilerini geliştirmek için mesleki ve kişisel gelişimle ilgili kurs, seminerlere katıldığını, kurumda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine katıldığını (%73,9), mesleki kongre, sempozyum ve çalıştaylara katıldığını (%72,0), araştırma yaptığını (%65,8), lisansüstü eğitim aldığını/alacağını (%63,1) ve meslekle ilişkili dernek ve kuruluşlara üye olduğunu/olacağını (%50,2) ifade etmiştir.
- Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşireler, bilgi sahibi olmayanlardan fazladır. Ancak beklenen düzeyde değildir.
- Hemşirelerin çok azı (%17,4) lisansüstü eğitim yapmaktadır. Ancak lisansüstü eğitim yapmadığını belirten hemşirelerin çoğunluğu (%64) lisansüstü eğitim yapmak istediğini belirtmiştir.

- Lisansüstü eğitim yapan/yapmak istediğini belirten hemşirelerin, %77,0'si bir alanda uzmanlaşma, (%75,4)'ü kendini geliştirme, (%60,6)'sı akademik kariyer yapma, (%53,0)'ü klinik alanda daha yetkin/saygın olma, (%47,0)'si mesleki doyum sağlama, (%33,9)'u uzmanlık alanına uygun görevlendirilme, (%23)'ü daha fazla iş olanağına sahip olma ve (%22,4)'ü maddi getiri elde etmek istediğini ifade etmiştir.

- Hemşirelerin büyük bir kısmı lisansüstü eğitimin mesleki katkısı (%80,5) olduğunu belirtmiştir.
- Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu belirten hemşirelerin neredeyse tamamına yakını (%81,5) mesleki bir alanda uzmanlaşma (bilgi, beceri ve tutum kazanma), büyük çoğunluğu (%79,2) daha fazla iş olanağına sahip olma, çoğunluğu (%72,9) kendini geliştirme ve yaklaşık yarısı (%67,0) mesleki doyum sağlamak ve (%63'0) klinik alanda daha yetkin ve saygın olmak, yarısı ise (%54,7) maddi getiri elde etmek, (%54,1) akademik kariyer yapmak ve ( %52,4) uzmanlık alanına uygun görevlendirilmek olduğunu belirtmiştir.
- Gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü kariyerine yönelik kariyer planı yapan hemşireler yapmayanlardan fazladır. Ancak beklenen düzeyde değildir. Kariyer planı yapanlar ise lisansüstü eğitim yapmayı öncelikle kariyer planı olarak belirtmiştir.
- Hemşirelerin çok azı (%39,7) kariyer adanmışlığı hakkında bilgi sahibidir ve kendisini kariyerine adamış olarak görmektedir (%42,9).
- Hemşirelerin büyük çoğunluğu (%91,8) hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olmasının çok önemli ve önemli olduğunu ifade etmiştir.
- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri iyi düzeydedir (72,88±8,59).
- Hemşireler lisansüstü eğitime yönelik olumlu tutuma sahiptir (53,52±7,31).
- Hemşirelerin kariyer adanmışlıkları orta düzeydedir (33,73±7,40).
- Hemşirelerin YBÖEÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ile LEYTÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları ve KAÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
- Hemşirelerin Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği değişkenleri Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Ölçeği değişkenini istatistikçe anlamlı bir düzeyde yordamaktadır.
- Hemşirelerin cinsiyetlerine, görevlerine ve çalışma şekillerine göre YBÖE, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamıştır *(p>0,05).*
- Hemşirelerin medeni durumlarına göre YBÖEÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmazken *(p>0,05)*, bekâr olan hemşirelerinLEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları evli olanlardan daha yüksek bulunmuştur.
- Hemşirelerin öğrenim durumlarına göre LEYTÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmazken *(p>0,05)*, yüksek lisans mezunu hemşirelerin YBÖEÖ

toplam puan ortalamaları, doktora mezunu hemşirelerin KAÖ toplam puan ortalamaları diğer öğrenim durumundakilerden daha yüksek bulunmuştur.

- Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme becerisine sahip olmanın çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksek bulunmuştur.
- Lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Hemşirelerin lisansüstü eğitim hakkında bilgi sahibi olma durumuna göre LEYTÖ toplam puan ortalamaları arasında anlamlı fark saptanmamıştır *(p>0,05)*.
- Lisansüstü eğitim yapan hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları lisansüstü eğitim yapmayanlardan daha yüksek bulunmuştur.
- Lisansüstü eğitim yapmak isteyen hemşirelerin YBÖEÖ, LÜEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları yapmak istemeyen hemşirelerden daha yüksek bulunmuştur.
- Lisansüstü eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları düşünmeyenlerden daha yüksek bulunmuştur.
- Kariyer planı yapan hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları yapmayanlardandaha yüksek bulunmuştur.
- Kariyer adanmışlığına ilişkin bilgi sahibi olan hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları bilgi sahibi olmayanlardan daha yüksektir.
- Kendini kariyerine adamış olarak gören hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları görmeyenlerden daha yüksektir.
- Hemşirelerin kariyer adanmışlığının sahip olmasının çok önemli olduğunu düşünen hemşirelerin YBÖEÖ, LEYTÖ ve KAÖ toplam puan ortalamaları, önemli olduğunu ve önemli olmadığını düşünenlerden daha yüksektir.

**Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda;**

- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin ve becerilerinin daha da arttırılabilmesi, sürdürülebilirliğinin sağlanması için daha farklı bilimsel ve sosyal etkinliklerin düzenlenmesi ve hemşirelerin katılımlarının desteklenmesi (sertifika programları, hizmet içi eğitim programları, lisansüstü eğitim programları, mesleki kurslar, kongre, sempozyum, çalıştay vb.)

- Hemşirelerin lisansüstü eğitime ilişkin bilgi ve farkındalıklarını arttıracak etkinliklerin düzenlenmesi
- Hemşirelerin lisansüstü eğitim almaya teşvik edilmesi, enstitüler, işveren kurumlar ve yasalar tarafından desteklenmesi
- Hemşirelerin kariyer adanmışlığı kavramından haberdar olmalarını sağlayacak etkinliklerin düzenlenmesi
- Hemşirelerin kariyer hedefleri belirlemelerinin sağlanması, bu doğrultuda planlamalar yapılması
- Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin, lisansüstü eğitime yönelik tutumunun ve kariyer adanmışlıklarına ilişkin görüşlerinin nitel araştırma yöntemi ile belirlenmesi önerilebilir.

# KAYNAKLAR


Adabaş, A. (2016). *Bartın üniversitesi lisansüstü eğitim öğrencilerinin yaşam boyu öğrenmede anahtar yeterliliklere sahip olma düzeyleri. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme Ana Bilim Dalı. Bartın.

Agyepong, E. (2018). Analysis of the Concept Continuing Education in Nursing Education. *Journal of Education and Educational Developement Vol. 5 No. 1* , 96-107.

Akay Tahmaz, S. (2019). *Lisansüstü eğitim alan öğretmenlere ilişkin yönetici tutumları. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlanması Ve Ekonomisi Bilim Dalı. Denizli.

Akdoğanlı, Ç. (2019). *Algılanan kariyer bariyerleri: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma.(Yüksek Lisans Tezi).* T.C.İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul.

Akkermans, J., Paradniké, K., Van der Heijden, B. I., & Vos, A. D. (2018). The Best of Both Worlds: The Role of Career Adaptability and Career Competencies in Students' Well-Being and Performance. *Frontiers in psychology,* Volume 9, Article 1678, doi: 10.3389/fpsyg.2018.01678 PMCID: PMC6143682PMID: 30258381, 1-13.

Akpınar, Ş. (2020). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile iyilik hali ve özyeterlilik inancı arasındaki ilişkinin incelenmesi: Afyonkarahisar ili örneği (Yüksek lisans tezi).* T.C. Kocaeli Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Hayat Boyu Öğrenme Ve Yetişkin Eğitimi Bilim Dalı. Kocaeli

Aksoy, H., Erbay, H., & Kör, H. (2017). Üniversite akademik personellerinin yaşam boyu öğrenme tutumlarının incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl 10, Sayı 2 doi: 10.17218/hititsosbil.340987*, 1547-1558.

Aktan, O. (2020). Öğretmenlerin kariyer gelişimi açısından lisansüstü eğitimin değerlendirmesi. *Yükseköğretim ve bilim dergisi/ Journal of Higher Education and Science, Cilt/Volume 10, Sayı/Number 3, DOI: 10.5961/jhes.2020.419*, 596-607.

Alijohani, K. (2020). Nursing Education in Saudi Arabia: History and Development. *Cureus 12(4) doi: 10.7759/cureus.7874*, 2-6.

Altıntaş, R. (2019). *Sınıf öğretmeni adaylarının yaşamboyu öğrenme eğilimleri ile lisansüstü eğitime ilişkin tutumları arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi).* T.C. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları Ve Öğretim Bilim Dalı. Bolu

Amanak, K., Şeker, S., Çitil Canbay, F., & Esen , E. (2020). Ebelik Öğrencilerinin Lisansüstü Eğitim ve Kariyer Tercihlerinin Belirlenmesi: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 10(1). 07-09 Kasım 2018 tarihleri arasında İzmir'de düzenlenen 1. Uluslararası Ebelik Eğitim Araştırma Geliştirme (EBEARGE) Kongresi'nde sözlü,* 58-67.

Appiah, S. (2020). Quality of nursing education programme in the Philippines: faculty members perspectives. *Appiah BMC Nursing, 19:110*, 2-7.

Arslan, Ş. (2017). Paramedik öğrencilerinde yaşam boyu öğrenme eğilimi . *Route Educational and Social Science Journal, Volume 4(8)*, 235-243.

Arslan, Ş. F., Sarıkaya, Ö., & Vatansever, K. (2016). Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimi Ölçeğinin Tıp Eğitimi Alanı İçin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Tıp Eğitimi Dünyası, Sayı 47*, 38-46.

Arslan, Y. (2018). *Hemşirelik öğrencilerinin yaşamboyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesi. (Yüksek lisans tezi)*. Doğu Akdeniz Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim Ve Araştırma Enstitüsü. Kıbrıs

Atik Kara , D., Kürüm Yapıcıoğlu, D., & Sever, D. (2020). Eğitim Programları ve Öğretim Lisansüstü Eğitim Programlarının İncelenmesi. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (AUJEF), 4(2),* 163-190.

Ayanoğlu, Ç. (2020). *Halk eğitim merkezi kursiyerlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile girişimcilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı. Adapazarı

Ayaz, C. (2016). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme Ana Bilim Dalı. Bartın

Aydemir, S., & Çam, Ş. (2015). Lisansüstü öğrencilerinin lisansüstü eğitimi almaya ilişkin görüşleri. *Turkish journal of education Turje, Psikolojik danışmanlık ve rehberlik araştırma makalesi Volume 4, Issue 4 Doı: 10.19128/turje.00354*, 4-16.

Aydın, N. (2019). Sağlığın teşviki ve geliştirilmesi. *Black Sea Journal of Health Science 2(1): 21-29* , 21-29.

Ayra, M., Köstereliоğlu, İ., & Çelen, Ü. (2016). Öğretmenlerin Yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi - Yıl 9, Sayı 1* , 497-516.

Ayyıldız, N., & Ulupınar, S. (2019). Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Hemşirelerin Engelli Bireylere Yönelik Sağlık Eğitimi Etkinlikleri. *HSP, 6(1), DOI: 10.17681/hsp.434482,* 51-61.

Azak, A. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin bilinçli farkındalık düzeylerinin belirlenmesi. *Hemşirelikte eğitim ve araştırma dergisi, HEAD 15(3)*, 170-176.

Bağrıacık Yılmaz, A., Su Tonga, E., & Çakır, H. (2017). Lisansüstü eğitim öğrencilerinin aldıkları eğitim hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi. *GEFAD/GUJGEF 37(1)*, 1-45.

Bak, J., Bieniak, M., Chrzan Rodak, A., Kuszplak, B., Kuszplak, K., Lukasiewicz, A., Dobrowolska, B. (2017). System of nursing education and activity of nursing organisations in Germany – experience from 5th European Meeting of Nursing Students in Magdeburg. *Pielęgniarstwo XXI wieku Vol.17, Nr 4(61)/2017 DOI: 10.1515/pielxxiw-2017-0039,* 56-60.

Milli Eğitim Bakanlığı. (2014). *Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi 2014-2018.* Milli Eğitim Bakanlığı.

Sağlık Bakanlığı. ( 2021). T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı. Ankara : Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü.

Sağlık Bakanlığı. (2019). *T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı.* Ankara. ISBN : 978-975-590-792-5.

Bayındır, S. (2019). *Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Karabül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Karabük

Bektemur, G., Demiray, S., & Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi 32(1),* 7-13.

Bilici, O., & Bağcı, H. (2020). Öğretmen adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile e-öğrenmeye hazırbulunuşlukları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (SUJEF) 20(2),* 205-219.

Bilir, M. (2004). Çağdaş Yetişkin Eğitimi Liderlerinden Eduard Christian Lindeman (1885-1953) Yaşamı, Eğitim Görüşü ve Hizmetleri . *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, cilt: 37, sayı: 2*, 15-25.

Booth, T., Emerson, C., Hackney, M., & Souter, S. (2016). Preparation of academic nurse educators. *Nurse Education in Practice 19, http://dx.doi.org/10.1016/j.nepr.2016.04.006,* 54-57.

Bowling , A., & Shah, E. (2005). Handbook of Health Research Methods: Investigation, Measurementand Analysis. *Mc.Graw-HillEducation*.

Bulaç, E. (2019). *Öğretmen adaylarının yaşamboyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Temel Eğitim Anabilim Dalı Sınıf Eğitimi Bilim Dalı. Amasya

Bulut, Ö. (2019). *Sınırsız ve değişken kariyer yönelimlerinin kariyer bağlılığı ile ilişkisi: bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi).* İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı 1-84.

Caporiccio, J., Louis, K., Lewis-O'Connor, A., Quealy Son, K., Raymond, N., Garcia-Rodriguez, I.,Gonzalez, L. (2019). Continuing Education for Haitian Nurses: Evidence from Qualitative and Quantitative Inquiry. *Annals of Global Health. 85(1): 93 DOI: https://doi.org/10.5334/aogh.2538*, 1-7.

Cıgara, İ. (2019). *Güncel kariyer yaklaşımları: Türkiye'de 2012-2019 yılları arasında yapılan lisansüstü tez çalışmalarının içerik analizi. (Yüksek Lisans Tezi)*. T.C. Aydın Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Programı. İstanbul

Commission/EACEA/Eurydice, E. (2015). *2015 Avrupa Yükseköğretim Alanı: Bologna Süreci Uygulama Raporu.* Luxembourg: Publications Office of the European Union ISBN 978-92-9201-371-4 doi:10.2797/616386.

Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. *Psychometrika 16 (3),* 297-334.

Çakmak Otluoğlu, K., & Akdoğanlı, Ç. (2019). Algılanan kariyer Bariyerleri ve kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi: kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi, 3-2* , 90-108.

Çatal, T. (2019). *Geçmişten günümüz Türkiye'de yaşam boyu öğrenme. (Yüksek Lisans Tezi)*. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı EğitimProgramları ve Öğretim Programı. Ankara

TYYÇ. (2022). *T.C. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı mesleki yeterlilik kurumu.* 05 23, 2021 tarihinde T.C. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığı mesleki yeterlilik kurumu: https://www.myk.gov.tr/images/articles/TYC/tyc_brosur.pdf adresinden alındı

Çetin Avcı, S., Işık, G., Egelioğlu Çetişli, N., Üşümez, D., Şencandan, B., & Bektaş, C. (2019). Hemşirelik Öğrencilerinin Profesyonel Değerleri ve Kariyer Planları . *HSP; 6(2) DOI: 10.17681/hsp.441835,* 256-65.

Çoban, F. (2020). *İmam hatip liseleri meslek dersleri öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Balıkesir Örneği). (Yüksek Lisans Tezi)*. T.C.Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe Anabilim Dalı Din Eğitimi Bilim Dalı. Bursa

Dağyar, M., Kasalak, G., & Uğurlu, N. (2021). Yükseköğretimde akademik kariyer farkındalığı: bir ölçek geliştirme çalışması. *Milli Eğitim; cilt 50, Sayı 230,* 557-580.

DeGarmo, S. (2020). Using ANCC Certification Renewal Criteria as a Roadmap for Career Development and Lifelong Learning. *J Contin Educ Nurs ;51(10) doi: 10.3928/00220124-20200914-02,* 444-446.

Deliktaş, A., Kabukçuoğlu, K., & Kış, A. (2016). Hemşirelikte meta-analiz uygulama süreci: metodolojiye yönelik bir rehber. *Linguistics and the Human Sciences 13(1),* 1906-1925.

Demir, E. (2019). *Notlarım:Örnekleme Kuramı.* ANKARA: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ölçme Ve Değerlendirme Anabilim Dalı.

Demirbağ, S. (2016). Hemşirelikte kariyer olanakları. *Celal bayar üniversitesi sağlık bilimleri dergisi*, 1-268.

Dereli, F., & Bayık Temel, A. (2021). Dünyada Hemşirelik Eğitiminin Başlaması: İlk Hemşirelik Okulları. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi; 6(1) İKÇÜSBFD*, 15-22.

Dikmen, Y., Denat, Y., Filiz, N. Y., & Başaran, H. (2016). Hemşirelik öğrencilerinde yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *J hum rhythm, 2(1), ISSN:2149-455X*, 39-45.

Ducoulombier , A. (2021). [Being a nurse today]. *Soins ;66(852) doi: 10.1016/S0038-0814(21)00020-7*, 32-34.

Dündar, T., Özsoy, S., Toptaş, B., & Aksu, H. (2019). Hemşirelikte mesleki değerler ve etkileyen faktörler. *EGEHFD; 35(1)*, 11-19.

Ede, B., & Uysal, N. (2021). Türkiye'de Hemşirelik Doktora Programında Kuram ve Modele Dayalı Yürütülen Tezlerin İncelenmesi. *Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi; Cilt 1, Sayı 2*, 91-98.

Ege Üniversitesi. (2022). *Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü: https://sbe.ege.edu.tr/tr-4886/lisansustu_programlarimiz.html adresinden alındı

Ekşioğlu, S., Tarhan, S., & Çetin Gürbüz, H. (2017). Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile özyetkinlik beklentisi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu eğitim dergisi, Cilt:25, No:5*, 1925-1940.

Emine, Y. (2008). *Kronik böbrek yetmezliği ve beslenme.* Ankara : Sağlık Bakanlığı Yayın No: 728 ISBN : 978-975-590-244-9.

Erol, Ö., Yacan, L., Hayta, R., Şahin, İ., & Yağcı, M. (2018). Hemşirelik Öğrencilerinin Yenilikçilik Özellikleri ve Etkileyen Faktörler. *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi Doi:10.5222/HEAD*, 142-146.

Ertuğ, N., & Kaya, H. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi. *Hemşirelikte Eğitim Ve Araştırma Dergisi; 14(3) doi:10.5222/HEAD.2017.192*, 192-197.

Evcimen, H., & İşcan Ayyıldız, N. (2019). Hemşirelik öğrencilerinin kanıta dayalı hemşireliğe ilişkin tutum ve davranışlarının belirlenmesi. *Sdü Sağlık Bilimleri Dergisi. Cilt 10, Sayı 2 DOI: 10.22312/sdusbed.474376,* 141-146.

Faithfull-Byrne , A., Thompson, L., Welch, T., Williamson, M., Schafer , K., & Hallinan, C. (2017). Back to the future: A practice led transition program from Assistant in Nursing to Enrolled Nurse. *Nurse Educ Pract ;22 doi: 10.1016/j.nepr.2016.11.005. PMID: 28039800 DOI: 10.1016/j.nepr.2016.11.005*, 83-88.

Gopee, N. (2005). Facilitating the implementation of lifelong learning in nursing. *British Journal of Nursing, 14(4). DOI: 10.12968 / bjon.2005.14.14.18553*, 761-767.

Göksan, T., Uzundurukan, S., & Keskin, S. (2009). *Yaşamboyu öğrenme ve avrupa birliği'nin yaşamboyu öğrenme programları.* Antalya: 1. İnşaat Mühendisliği Eğitimi Sempozyumu.

Gökyer, N., & Türkoğlu, İ. (2018). Üniversite öğrencilerinin yaşamboyu öğrenme eğilimleri. *Fırat üniversitesi sosyal bilimler dergisi, The Journal of International Social Sciences, Cilt: 28, Sayı: 2*, 125-136.

Gümüş, Y. B. (2021). *Kariyer planlama sürecinde kişilik tercihlerin rolü: demografik, kişilik ve kariyer gelişimi değişkenlerinin etkisi. (Yüksek Lisans Tezi).* KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı Konya

Günay, G. (2018). *Kariyer çapaları ve kariyer tatmini arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik x ve y kuşağı çalışanları üzerinde bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı. İstanbul

Gündoğdu, Y. (2021). *Üniversite öğrencilerinin algılanan kariyer engelleri, kariyer stresi ve kariyer farkındalığı ile akademik başarıları arasındaki ilişkiler. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C.Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı. Ankara

Gür Erdoğan, D., & Arsal, Z. (2016). Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği (YBÖEÖ)'nin Geliştirilmesi. *Sakarya University Journal of Education, 6/1 DOI: http://dx.doi.org/10.19126/suje.32361*, 114-122.

Gür Erdoğan, D., Bayat, S., & Sentürk, Ş. (2017). Pedogajik formasyon öğrencilerinin bir, e-öğrenme ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki. *27-30 Ekim 2016 4.Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretimi Kongresi* (s. 147-159). Antalya: Uluslararası Eğitim Programları ve Öğretim Çalışmaları Dergisi Cilt:7, Sayı: 13.

Havenga, Y., & Sengane, M. ( 2018). Challenges experienced by postgraduate nursing students at a South African university. *Health SA Gesondheid ISSN: (Online) 2071-9736, (Print) 1025-9848*, 1-9.

HEPDAK. (2013). *Hemşirelik Eğitim Programları Değerlendirme ve Akreditasyon Derneği( HEPDAK)*. 05 30, 2021 tarihinde https://www.hepdak.org.tr/amac-ve-faaliyetler adresinden alındı

Ilgın, İ. (2020). *Öğretmen adaylarının özyeterlilik inançlarıyla yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişki (Sakarya üniversitesi örneği) (Yüksek lisans tezi).* T.C. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı. Sakarya

Ilıman, A. (2017). *Klasik ve entegre eğitim modeli ile öğrenim gören hemşirelik öğrencilerinde problem çözme becerisi ve yaşam boyu öğrenme eğilimi.* (Yüksek lisans Tezi). T.C. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı. İstanbul

İlter, İ. (2019). Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği' nin Türk Kültürüne Uyarlanması ve Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. *İlköğretim Online,18(1) [Online]: http://ilkogretim-online.org.tr Doi: 10.17051/ilkonline.2019.527218*, 263-284.

İlter, İ. (2019). Lisansüstü Öğrenim Gören Öğretmenlerin Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (PAU Journal of Education) 49 doi: 10.9779/pauefd.488580*, 263-292.

İlter, İ. (2020). Akademik başarı, lisansüstü eğitim farkındalığı ve lisansüstü eğitim niyeti arasındaki ilişkiler. *Ankara üniversitesi eğitim bilimleri fakültesi dergisi. Cilt: 53, Sayı: 1, Doı: 10.30964/auebfd.582502, E-ISSN: 2458-8342, P-ISSN: 1301-3718*, 117-156.

İlter, İ. (2020). Öğretmenlerin lisansüstü eğitime katılımını teşvik eden etmenler ve bu eğitim sürecinde karşılaştıkları engeller. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi Cilt 26, Sayı 4, Pegem Akademi*, 905-944.

İşçi, N. (2020). *Nedensel yükleme kuramı doğrultusunda verilen eğitimin hemşirelerin kariyer engelleri ve nedensel yüklemeleri üzerine etkisi. (Doktora Tezi).* T.C.İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı 1-151. Malatya

Işik, B., & Jallat, S. (2019). Future of nursing education: Changing values, educational paradigm and learner-educator profiles and roles. *New Trends and Issues Proceedings on Humanities and Social Sciences Volume 6, Issue 1, Selected Paper of 11th World Conference on Educational Sciences (WCES-2019) 07-10 February 2019, Milano Novotel Milano Nord Ca' Granda Convention Center, Italy*, 165-174.

Işık, M. (2019). Algılanan aşırı vasıflılık ve bireysel kariyer planlaması ilişkisinde algılanan örgütsel desteğin düzenleyicilik etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, http://busbed.bingol.edu.tr Yıl/Year: 9 Cilt/Volume: 9 Sayı/Issue: 18 DOI: 10.29029/busbed.559814,* 1015-1041.

Işıkgöz, E. (2019). Spor bilimleri lisansüstü öğrencilerinin çeşitli değişkenlere göre lisansüstü eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi: batman örneği. *Beykoz Akademi Dergisi, 7(2)* , 222-238.

İzgi, S. (2016). *Sosyal bilimler öğretmenliği öğrencilerinin lisansüstü eğitime ilişkin tutumlarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Yüksek lisans tezi)*. T.C. İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Sosyal Bilimler Ve Türkçe Eğitimi Anabilim Dalı Sosyal Bilgiler Öğretmenliği Bilim Dalı. Malatya

Kabal, D. (2019). *Öğretmenlerin Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ve mutluluk düzeyleri üzerine bir çalışma (Kocaeli Örneği).* (Yüksek lisans tezi). T.C. Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı. Sakarya

Karabulut, N., Gürçayır, D., & Yaman Aktaş, Y. (2019). Hemşirelik Araştırma Tarihi. *ACU Sağlık Bil Derg; 10(2) https://doi.org/10.31067/0.2018.48,* 121-128.

Karaçay, P., Yazıcı, Ö., & Kebapçı, A. (2021). Lisansüstü hemşirelik öğrencilerinin yenilikçi özellikleri ile araştırmaya yönelik farkındalıkları arasındaki ilişki. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt 12, Sayı 3,* 277-288.

Karadaş, A., Duran, S., & Kaynak, S. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi . *Sdü Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi / Cilt 8 Sayı 1,* 1-8.

Karakut, Ş., & Kabalcıoğlu Bucak, F. (2021). Türkiye'de ve Dünyada Kadın Sağlığı Hemşireliği. *Gevher Nesibe Journal of Medical & Health Sciences | Volume-6, Issue-13,* 46-51.

Karatuzla, M. (2020). Türkiye'de Kariyer Planlama ve Geliştirmeye Dayalı Hemşirelik Araştırmalarının İncelenmesi. *Journal of Health Services and Education; 4(1): 8-13 ISSN: 2636-8285,* 8-13.

Kavurmacı, M., Tan, M., Arıkan, D., & Yıldız, İ. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin lisansüstü eğitime ve kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi; 24(2) DOI: 10.17049/ataunihem.645821,* 192-201.

Kaya , H., Küçük Yüceyurt, N., Şenyuva, E., & Ulupınar, S. (2018). Değer temelli hemşirelik eğitimi. *Journal of human sciences Volume: 15, Issue: 3,* 1727-1738.

Kaya, A., & Şendir, M. (2021). Hemşirelik eğitimi ve uygulamalarında eleştirel düşünme stratejileri ve boyutları. *Hemşirelik bilimi dergisi 4(3),* 163-168.

Keçecioğlu, T., & Yılmaz, M. K. (2017). Sonsuz bir süreç: adanmışlık. *Ahi evran üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi (AEUİİBFD) Cilt:1, Sayı:1,* 95-114.

Kılavuz , F. (2020). *Hemşirelik öğrencilerinin bireysel girişimcilik algıları ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi (Yüksek lisans tezi).* T.C. Kafkas üniversitesi sağlıknilimleri enstitüsü hemşirelik anabilim dalı. Kars

Kılavuz, F., & Karabağ Aydın, A. (2020). Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Girişimcilik Algıları ve Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. *HUHEMFAD-JOHUFON ,7(3),* 240-248.

Kırıkkaleli, Z., & Şahin, N. (2019). Geçmişten Bugüne Yurtdışındaki Hemşirelik Eğitimi. *Jaren ;5(1),* 67-72.

Korkmaz, Ç. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile yaşam ve 21. yüzyıl öğreten beceri düzeyleri arasındaki ilişki (Yüksek lisans tezi).* Afyon: T.C.Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı Sınıf Öğretmenliği Bilim Dalı.

Korkmaz, O., Kırdök, O., Alkal, A., & Akça, M. Ş. (2020). Kariyer adanmışlık ölçeği: proaktif kariyer davranışlarının ölçümünün geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:6, Issue:72,* 4668-4677.

Koşar, D., Er, E., & Kılınç, A. (2020). Öğretmenlerin lisansüstü öğrenim görme nedenleri: nitel bir araştırma. *Mehmet akif ersoy üniversitesi eğitim fakültesi dergisi, Sayı: 23, ISSN: 1302-8944* , 370-392.

Kozikoğlu, İ., & Altunova, N. (2018). Öğretmen Adaylarının 21. Yüzyıl Becerilerine İlişkin Öz-yeterlik Algılarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerini Yordama Gücü. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science, DOI: 10.5961/jhes.2018.293* , 522-531.

Köse, A. (2020). Sağlığın dönüşümünde hemşire insan gücü. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, GÜSBD, 9(3),* 300-306.

Kuka, Y., Tamsah , H., Mulat, T., Kadir, I., Prana Putra, R., Yusriadi, Y., & Prabowo , D. ( 2021 ). Career Development and Motivation for the Quality of Nursing Services. *IEOM Society International , Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore,* 6306-6313.

Kurt , E., Cevher, T., & Arslan, N. (2019). Türkçe öğretmenlerinin yaşamboyu öğrenme eğilimleri/Pre-Service Turkish Teachers' Tendencies Towards Lifelong Learning. *Trakya eğitim dergisi, Volume 9, Issue 1,* 152-160.

Kuzu, Y., & Erten, P. (2016). Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlilikleri . *İlköğretim Online 15( 3)* , 838-854.

Lange, W., Kars , M., Poslawsky, I., Schuurmans, M., & Hafsteinsdóttir, T. (2019). Postdoctoral Nurses' Experiences With Leadership and Career Development: A Qualitative Study. *J Nurs Scholarsh 51(6) doi: 10.1111/jnu.12519. Epub 2019 Oct 21.*, 689-698.

Lee, T., Kim, H.-S., Kim, S., & ÇU, S. (2016). Needs assessment for master of nursing programmes among Bangladesh nurses. *International Nursing Review 63(1),* 41-49.

Lera, M., Taxtsoglou, K., Illiadis, C., Frantzana, A., & Kourkouta, L. (2020 ). Nurses' Attitudes Toward Lifelong Learning via New Technologies. *Asian/Pacific Island Nursing Journal Volume 5(2),* 89-102.

Major, R. (2017). *Nurses' Personal and Professional Experiences of Dyslexia in Lifelong Learning:a Narrative Approach.* . EdD thesis The Open University.

Malak Akdağ, Z. (2021). *Örgütsel güven ve işe adanmışlık ilişkisi.* Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Programı 1-91.

Milli Eğitim Temel Kanunu. (1973). *MİLLİ EĞİTİM TEMEL KANUNU.* Resmi Gazete, Sayı : 14574 Tertip : 5 Cilt : 12 Sayfa : 2342, Kanun Numarası 1739.

Minaz, M. (2019). Öğretmenlerin lisansüstü eğitimi değerlendirme ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması . *Uluslararası sosyal araştırmalar dergisi, Cilt: 12, Sayı: 66, Issn: 1307-9581 http:/dx.doi.org/*, 864-871.

Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nursing 20:62 https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2*, 2-13.

Morin, K. (2014). Nursing education: The past, present and future. *Journal of Health Specialties / Vol 2 | Issue 4*, 136-141.

Muslu, A., & Temur, A. (2021). Proaktif Kariyer Adanmışlığı Davranışları Ölçeğinin Türkçeye Uyarlama ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Çalışmas. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8 (1)*, 15-28.

Muzzmal, K., Mukhtar, S., & Hussain, M. (2018). Nursing Students Attitude toward Research. *Int. J. Grad. Res. Rev.Vol-4, Issue-3, www.ijgrr.org*, 70-76.

Ng, L. (2016). *Exploring registered nurses' attitudes to postgraduate education for specialty practice in Australia.* A thesis submitted for the degree of Doctor of Philosophy at The University of Queensland in 2016 School of Nursing, Midwifery and Social Work. Australia

Oruç, P. (2019). *Sağlık çalışanlarında kariyer tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: konya ilinde bir uygulama. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C.Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Konya

Özcan, C. (2016). Dünyada lisansüstü eğitim. *1. Uluslararası lisansüstü eğitim kongresi bildiri kitabı* (s. 205-206). Manisa: Celal bayar üniversitesi sağlık bilimleri dergisi, 3(2), ISSN: 2147-9067.

Özkütük, N., Orgun, F., & Akçakoca, B. (2018). Türkiye'de Hemşirelik Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarına ilişkin Güncel Durumun incelenmesi. *Yükseköğretim dergisi/ Journal of higher education, 8(2) doi:10.2399/yod.18.006*, 150-157.

Özmen, D. (2016). Türkiye'de hemşirelikte lisansüstü eğitim. *CBU-SBED, 3(2)*, 233-234.

Özpulat, F. (2016). Bazı Ülke Örnekleri İle Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Türkiye'de Hemşirelik Eğitimi Standartları Nasıl Sağlanabilir? *H.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi Cilt:3, Ek:1 II. Ulusal Sağlık Bilimleri Kongresi, 24-25 Kasım 2016, Ankara*, 50-58.

Öztürk Dönmez, R., & Altuğ Özsoy, S. (2018). Bir Hemşirelik Fakültesindeki Akademisyenlerin Mesleki Değerleri. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 15(3) doi:10.5222/HEAD.2018.147*, 147-153.

Papo, O. B. (2019). *Lıfelong learning ın the european unıon and turkey (Master"s Thesis).* Marmara Unıversıty European Unıon Instıtute Department Of Polıtıcs And Internatıonal Relatıons Of The European Unıon. İstanbul

Peiró, T., Sora, B., Soriano , A., & Yeves, J. (2020). Nursing Education in Catalonia: Novice Professionals'Appraisal of Its Quality and Usefulness. Does Mobility Play a Role? *Int J Environ Res Public Health ep 29;17(19) doi: 10.3390/ijerph17197145.*, 7145.

Sağlık Bakanlığı (2000). *Uzun vadeli streteji ve sekizinci beş yıllık kalkınma planı 2001-2005.* Ankara: TBMM.

Price, S., & Reichert, C. (2017). The Importance of Continuing Professional Development to Career Satisfaction and Patient Care: Meeting the Needs of Novice to Mid- to Late-Career Nurses throughout Their Career Span. *Administrative sciences, Adm. Sci. 7, 17; doi:10.3390/admsci7020017*, 1-13.

Rahim, Z., Aazami, S., & Mozafari, M. (2019). Preparing career development model of Iranian nurses using Delphi technique. *J Family Med Prim Care ;8(10) doi: 10.4103/jfmpc.jfmpc_513_19.*, 3160-3165.

Sağkal Midilli, T., Akkaya, F., Demir, N., Özbay, Ö., Kahveci, H., & Salih M., Ç. (2016). Hemşirelik Öğrencilerinin Klinik Uygulamalara İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *CBU-SBED, 3(2)*, 399-401.

Sağlık Bakanlığı. (2015). *Sağlık bakanlığı*. 05 05, 2022 tarihinde Sağlık Bakanlığı: https://www.saglik.gov.tr/TR,10413/yönetmelikler.html adresinden alındı

Sağlık Bakanlığı. (2021). *T.C. Aile çalışma ve sosyal hizmetler bakanlığı, aile eğitim programı*. 03 21, 2021 tarihinde https://www.aep.gov.tr/ adresinden alındı

Sağlık Bakanlığı. (2021). *T.C. Sağlık bakanlığı halk sağlığı genel müdürlüğü, sağlıklı hayat merkezleri*. 03 21, 2021 tarihinde https://shm.saglik.gov.tr/hizmetlerimiz/55-ruh-sa%C4%9Fl%C4%B1%C4%9F%C4%B1dan%C4%B1%C5%9Fmanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1.html adresinden alındı

Saracaloğlu, S., Sıvacı, S., Altay, B., & Çöplü, F. (2016). Türkiye'de lisansüstü eğitim: lisansüstü eğitime ilişkin öğretim üyelerinin görüşlerinin incelenmesi. *4. Uluslararası Eğitim Programları Ve Öğretim Kongresi Bildiri Özetleri Kitabı* (s. 733-745). Antalya: Akademia.edu.

Sarıkaya, B. (2018). Öğretmen adaylarının lisansüstü eğitime yönelik görüşleri: muş alparslan üniversitesi örneği . *Ekev akademi dergisi, Yıl: 22 Sayı: 74* , 1-11.

Sasaki, S., Fukada, M., Okuda, R., & Fujihara, Y. (2019). Impact of Organization and Career Commitment on Clinical Nursing Competency. *Yonago Acta Medica;62(2) doi: 10.33160/yam.2019.06.007,* 221–231 .

Satır, G., & Murat, M. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinin Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumlarının Belirlenmesi: Vakıf Üniversitesi Örneği. *EGEHFD, 37 (1),* 59-67.

Schwartz, S. (2019). *Report of the Independent Review into Nursing Education.* This publication is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 International Public License available from https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode ("Licence"). "Based on Department of Health material".

Sevinç, E., & Sabuncu, N. (2018). Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Bir Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri. *IGUSABDER, 6* , 585-606.

Shkoler, O., & Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Frontiers in psychology volume;11, article;38 doi: 10.3389/fpsyg.2020.00038 PMCID: PMC7046595PMID: 32153446*, 1-16.

Sıvacı, S., Gülbahar, B., & Çöplü, F. (2018). Öğretmen adaylarının araştırma ve lisamsüstü eğitime yönelik tutumları Volume 13/3, DOI number: http:/dx.doi.org/10.7827/TurkishStudıes.13172 ISSN:1302140. *Turkish StudİEs,* 911-926.

Soykut Gündoğar, H. (2019). *Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme durumları ile problem çözme becerilerinin incelenmesi (bartın il örneği) (Yüksek lisans tezi).* T.C.Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşam Boyu Öğrenme Ana Bilim Dalı Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı. Bartın

Şaşmaz Ören, F., & Karapınar, A. (2016). Öğretmen adaylarının mesleki yeterlilik algılarıyla lisansüstü eğitime yönelik tutumları ve bu değişkenler arasındaki ilişki . *Yükseköğretim dergisi 6(3) doi:10.2399/yod.16.012 Çevrimiçi erişim: doi:10.2399/yod.16.012,* 105-116.

Şen , S., Özdilek, S., & Öz, E. (2021). Hemşirelik öğrencilerinde kariyer geleceği ile hemşirelik mesleğine yönelik imaj algısı arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi;8(1),* 21-30.

Şenyuva, E. (2013). Hemşirelikte Yaşam Boyu Öğrenme: Algılar ve Gerçekler. *N. Hem. Derg, Cilt 21 - Sayı 1 ISSN 2147-4923,* 69-75.

Şimşek, M., Çonoğlu, G., & Orgun, F. (2018). Hemşirelik eğitiminde kazandırılması planlanan temel hemşirelik becerilerinin değerlendirilmesi. *Ege üniversitesi hemşirelik fakültesi dergisi 34 (1),* 1-25.

Tanboğa, S. (2019). *Lisansüstü eğitime geçiş sistemi üzerine karşılaştırmalı bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi).* T.C. İstanbul üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yükseköğretim Yönetimi Anabilim Dalı Yükseköğretim Yönetimi Programı. İstanbul

Tanrıverdi, H. (2017). Hemşirelerin profesyonel değerleri ile örgütsel vatandaşlık davranış düzeyleri arasındaki ilişikilerin incelenmesi. *Ulakbilge, Cilt: 5, Sayı 13,* 1183-1203.

Taş Arslan, F., & Çelen, R. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin kanıta dayalı hemşireliğe yönelik tutumlarının belirlenmesi. *Sted Volum 27, sayı 2,* 99-106.

Taş, B. (2020). *Öğretmenlerin idealistlik düzeylerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile ilişkisi (Yüksek lisans tezi).* Kahramanmaraş: T.C. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

(TDK), T. D. ( 2022). *Türk Dil Kurumu (TDK)*. 10 3, 2021 tarihinde https://sozluk.gov.tr/ adresinden alındı

Teke, D. (2020). *Bilgi toplumunda yaşam boyu öğrenme ve yetişkin eğitimi: öğretmenlerin mesleki çalışmaları üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi).* Sakarya: T.C. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.

Tercan, B., Saka, Y., Kasap, S., & Gün, S. (2017). Lise ve üniversite düzeyinde eğitim gören hemşirelik öğrencilerinin mesleğe bakış açıları. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, GÜSBD; 6(4)* , 98-105.

Torun, B. (2020). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme yeterlilikleri ve iş doyumu düzeylerinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi).* T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Yüksek Lisans Programı. İstanbul

Torun, S. (2019). Türkiye'de hemşirelik lisans programlarında hemşirelik tarihi dersi öğretiminin incelenmesi. *Lokman hekim dergisi, 9(3), DOI: 10.31020/mutftd.587749, e-İSSN: 1309-8004*, 317-325.

Tuğlu, M. (2016). Lisansüstü eğitimde standartlar. *1. Uluslararası Lisansüstü Eğitim Kongresi Bildiri Kitabı* (s. 184-185). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(2) CBU SBED.

TYYÇ. (2010). *Türkiye Yükseköğretim yeterlilikler çerçevesi (TYYÇ)*. 05 29, 2021 tarihinde Türkiye Yükseköğretim yeterlilikler çerçevesi: http://tyyc.yok.gov.tr/?pid=48 adresinden alındı

Ulman, C. (2016). Yüksek lisans ve doktora sonrası? *1.Uluslararası lisansüstü eğitim kongresi bildiri kitabı* (s. 193-195). Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 3(2). CBU SBED.

Ulupınar, S. (2019). Hemşirelik eğitiminin tarihsel gelişimi. H. Kaya içinde, *AUZEF Hemşirelikte Lisans Tamamlama Programı Hemşirelikte Eğitim Süreci Dersi Ders Notları* (s. 1-22). İstanbul: İ.Ü.Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi.

Ulupınar, S., Gürel, E., Şenyuva, E., & Kaya, H. (2019). Community-based nursing education/Toplum temelli hemşirelik eğitimi. *International Journal of Human Sciences Volume 16 Issue 3 ISSN:2458-9489*, 700-711.

Ulusoy, F., & Görgülü, S. ( 1997). *Hemşirelik esasları, Cilt;1.* Ankara : Hacettepe.

Uysal Yalçın, S., Özaslan, Z., Şimşek Şahin, E., Alptekin, H., Erdoğan, B., & Aydın Er, R. (2019). Hemşire Adaylarının Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri: Nitel Bir Çalışma . *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi/ Gümüşhane University Journal of Health Sciences, GÜSBD, 8 (1)* , 55-63.

Üfelek, Ö. (2021). *Kişilik tipleri ile kariyer algısı ve seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi. (Yükske Lisans Tezi).* Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Rekreasyon Yönetimi Anabilim Dalı Rekreasyon Yönetimi Bilim Dalı. Ankara

Ünal, Ç., & İlter, İ. (2010). Sınıf Öğretmeni Adaylarının Lisansüstü Eğitime Olan Tutumları (Fırat, Erzincan ve İnönü Üniversitesi Sınıf Öğretmenliği ABD Örneği). *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 14 (2)*, 1-18.

Ünaldı, N., & Çakıroğlu, O. (2016). Vardıyalı-nöbet usulü çalışma düzeninin hemşirelerin sağlığı ve iş güvenliği açısından değerlendirilmesi. *2. Uluslararası iş güvenliği ve çalışan sağlığı kongresi Sayı:1.*

Wei, L.-Z., Zhou, S.-S., Hu, S., Zhou , Z., & Chen, J. (2021). Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity. *Nurse Education Today Volume 99, 104781 https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.104781*, 1-7.

Wilkinson, J., Carryer, J., & Budge, J. (2018). Impact of postgraduate education on advanced practice nurse activity – a national survey. *International Nursing Review, 65,* 417-424.

Yaman, F. (2014). *Öğretmenlerin yaşamboyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi (Diyarbakır il örneği). (Yüksek lisans tezi).* T.C. Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Eğitim Anabilim Dalı Eğitim Programları Ve Öğretim Bilim Dalı. Diyarbakır

Yanıkkerem, E., Karakuş Selçuk, A., & Çetinkaya, A. (2021). hemşirelik öğrencileri açısından ideal hemşirelik eğitimi konusunda nitel bir çalışma: gerçekteki boşluklar ve şoklar. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi, 10(1)*, 1-12.

Yazan, P. (2021). *Hemşirelerin basınç yaralanmalarına yönelik bilgi ve tutumlarının değerlendirilmesi.* (Yükseklisans tezi). T.C. Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İstanbul

Yazıcı, E. (2021). *Öğretmenlerin mesleğe adanmışlık düzeylerinin incelenmesi.* (Yükseklisans tezi). T.C. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Programları ve Öğretim Bilim Dalı. Erzurum

Yazıcı, U. (2018). *Kişi iş uyumu ile proaktif kişilik ve proaktif çalışmanın akademik personel performansı üzerine etkisi: Bartın üniversitesi örneği. ( Yüksek Lisans Tezi).* T.C. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Bartın

Yelekçi, E. (2018). Lisansüstü eğitim alan ve almayan hemşirelerin profesyonel değerlerinin karşılaştırılması. *(Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü*. Manisa

Yelekçi, E., & Koca Kutlu, A. (2020). Lisansüstü eğitim alan hemşirelerin profesyonel değerlerinin almayanlarla karşılaştırılması. *Sağlık ve hemşirelik yönetim dergisi Sayı 2, Cilt 7 doı: 10.5222/SHYD.2020.52533 e-ISSN: 2149-018X*.

YÖK. (2021). *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*. Eylül 26.09.2021, 2021 tarihinde https://istatistik.yok.gov.tr/ adresinden alındı

Yüzlü, U. (2019). *Önlisans öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile yaşam boyu öğrenme anahtar yeterlilik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yüksek lisans tezi).* T.C. Bartın Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yaşamboyu Öğrenme Anabilim Dakı Yaşam Boyu Öğrenme Bilim Dalı. Bartın

Zhang, W., Ma, X., Xiao, Q., Yu, S., Zhang, M., & Wang, X. (2022). Career Development and Occupational Disease in Chinese Nurses: A Cross-Sectional Study. *INQUIRY: The Journal of Health Care ; volume 59: 469580221092819 doi: 10.1177/00469580221092819*, 1-11.

# EKLER

## EK 1. Bilgi Formu

Değerli meslektaşımız,

Bu form, siz hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleriniz, lisansüstü eğitime yönelik tutumlarınız ve kariyer adanmışlığınız arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Sorulara vereceğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve araştırmanın amacı dışında kullanılmayacaktır.Araştırmanın amacına ulaşabilmesi, elde edilen sonuçların sağlıklı olabilmesi için lütfen her bir soruyu/ifadeyi dikkatli bir şekilde okuyarak uygun seçeneği işaretleyiniz ve hiçbir soruyu boş bırakmamaya özen gösteriniz. Sorulara verdiğiniz cevaplar kesinlikle üçüncü şahıslarla paylaşılmayacak ve gizli tutulacaktır.

Katılımınız ve işbirliğiniz için teşekkür ederiz.

Fatma TEMİZ*

Doç.Dr. Emine ŞENYUVA (Danışman)**

* İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Hemşirelikte Eğitim Yükseklisans Programı Öğrencisi
fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr
**İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa
Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi

**Bilgi Formu:**

**1. Çalıştığınız kurum**
( ) 1. Eğitim ve Araştırma Hastanesi
( ) 2. Şehir Hastanesi
( ) 3. Üniversite Hastanesi
( ) 4. Özel Hastane

**2. Yaşınız: ……**

**3. Cinsiyetiniz**
( ) 1. Kadın ( ) 2. Erkek

**4. Medeni durumunuz**
( ) 1. Bekâr ( ) 2. Evli

**5. Öğrenim durumunuz**

( ) 1. Lisans
( ) 2. Yüksek lisans (Uzmanlık alanınız: ……..……..…)
( ) 3. Doktora (Uzmanlık alanınız: ..…….……)
( ) 4. Diğer (..…….……..)

**6. Hemşire olarak toplam çalışma süreniz:** ……yıl…….ay

**7. Göreviniz**

( ) 1. Yoğun bakım hemşiresi
( ) 2. Acil servis hemşiresi
( ) 3. Ameliyathane hemşiresi
( ) 4. Poliklinik hemşiresi
( ) 5. Yatakbaşı/servis hemşiresi
( ) 6. Servis sorumlu hemşiresi
( ) 7. Yönetici hemşire
( ) 8. Eğitim hemşiresi
( ) 9. Diğer ……...

**8. Çalışma şekliniz**

( ) 1. Sadece gündüz
( ) 2. Sadece gece
( ) 3. Vardiyalı

**9. Sizce hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimine/becerisine sahip olması ne derece önemlidir?**

( ) 1. Önemli değil
( ) 2. Önemli
( ) 3. Çok önemli

**10. Yaşam boyu öğrenme eğiliminizi/becerilerinizi geliştirmek için neler yaptığınızı / yapabileceğinizi belirtiniz. (*Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)**

( ) 1. Lisansüstü eğitim alma
( ) 2. Mesleki ve kişisel gelişimle ilgili kurs, seminerlere katılma
( ) 3. Mesleki kongre, sempozyum ve çalıştaylara katılma
( ) 4. Meslekle ilişkili dernek ve kuruluşlara üye olma
( ) 5. Kurumda gerçekleştirilen hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma
( ) 6. Araştırma yapma
( ) 7. Diğer (…….)

**11. Lisansüstü eğitim (Yüksek lisans-Doktora) hakkında yeterli bilgiye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?**

( ) 1. Evet
( ) 2. Hayır

**12.Lisansüstü eğitim yapıyor musunuz?**

( ) 1. Evet
( ) 2. Hayır

**13.Lisansüstü eğitim yapmıyorsanız yapmayı düşünüyor musunuz?**

( ) 1. Evet
( ) 2. Hayır
( ) 3. Kararsızım

**14. Lisansüstü eğitim yapıyor/yapmayı düşünüyorsanız/planlıyorsanız nedenini belirtiniz. (*Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)**

( ) 1. Mesleki doyum sağlama
( ) 2. Mesleki bir alanda uzmanlaşma (bilgi, beceri ve tutum kazanma)
( ) 3. Daha fazla iş olanağına sahip olma
( ) 4. Klinik alanda daha yetkin ve saygın olma
( ) 5. Uzmanlık alanına uygun görevlendirilme
( ) 6. Akademik kariyer yapma
( ) 7. Kendini geliştirme
( ) 8. Maddi getiri elde etme
( ) 9. Diğer (…….)

**15. Lisans eğitim yaptıysanız/yapıyorsanız aldığınız eğitimin mesleki katkısı olduğunu düşünüyor musunuz?**

( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır

**16. Lisans eğitim yaptıysanız/yapıyorsanız aldığınız eğitimin mesleki katkısını/katkılarını belirtiniz.**
**(*Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)**

( ) 1. Mesleki doyum sağlama
( ) 2. Mesleki bir alanda uzmanlaşma (bilgi, beceri ve tutum kazanma)
( ) 3. Daha fazla iş olanağına sahip olma
( ) 4. Klinik alanda daha yetkin ve saygın olma
( ) 5. Uzmanlık alanına uygun görevlendirilme
( ) 6. Akademik kariyer yapma
( ) 7. Kendini geliştirme
( ) 8. Maddi getiri elde etme
( ) 9. (…….)

**17. Gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğünüz kariyer hedefiniz yada kariyerinize yönelik planlarınız var mı?**

( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır

**18. Gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğünüz kariyer hedefiniz yada kariyerinize yönelik planınız varsa neler olduğunu belirtiniz.**
**(*Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)**

( ) 1. Lisansüstü eğitim alma
( ) 2. Akademik kariyer yapma (öğretim elemanı olma)
( ) 3. Özel bir alanda uzmanlaşma
( ) 4. Mesleki bilgi ve becerileri güçlendirme
( ) 5. Mesleği yurt dışında sürdürme
( ) 6. Yabancı dili geliştirme
( ) 9. Diğer (…….)

**19. Kariyer adanmışlığına ilişkin bilginiz var mı?**
( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır

**20. Kendinizi kariyerinize adanmış olarak görüyor musunuz?**
( ) 1. Evet ( ) 2. Hayır

**21. Hemşirelerin kariyer adanmışlığına sahip olması önemli midir?**
( ) 1. Çok önemli ( ) 2.Önemli ( ) 3. Önemli değil

## EK2. YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşımız,

Yaşam boyu öğrenme; yaşam boyu devam eden, bireyin yaşamı boyunca kendini gerçekleştirmesi ve mesleğini devam ettirmesi için gerekli bilgi, beceri ve yeterlikleri geliştirmesini amaç edinen öğrenme etkinliklerinin tümünü kapsayan becerilerdir.

Bu form ile siz hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinizin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Lütfen, işaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurarak size en yakın olduğunu düşündüğünüz ifadeleri işaretleyiniz

| | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Kendi yeterliliklerime uygun öğrenme hedefleri belirlerim | | | | | |
| 2. Öğrenme için gerekli kaynakları önceden hazırlarım | | | | | |
| 3. Öğrenme konusuna uygun öğrenme strateji kullanmanın gereğine inanırım. | | | | | |
| 4. Öğrenme sürecinde zamanı iyi değerlendirmek için çalışma planı yaparım. | | | | | |
| 5. Yeni bir bilgi ile karşılaştığımda öğrenebileceğim konusunda kendime güvenirim | | | | | |
| 6. Öğrenme sürecinde kendi kendimi güdülemeyi tercih ederim | | | | | |
| 7. Öğrenme konuları zor olsa bile öğrenmeye çalışmaktan vazgeçmem | | | | | |
| 8. Yeni şeyler öğrenmekten zevk alırım | | | | | |
| 9. Öğrenmede sürecinde ihtiyaç duyduğumda yardım istemekten çekinmem | | | | | |
| 10. Bir konuyu öğrenmenin kendi sorumluluğum olduğuna inanırım | | | | | |
| 11. Yeni şeyler öğrenmenin kendimi geliştirmeme katkı sağladığını düşünürüm | | | | | |
| 12. İnternetin farklı kültürleri tanımamı sağladığını düşünürüm | | | | | |
| 13. Kişisel ya da mesleki gelişimim için gerekli farklı alanlardaki bilgi ve becerilerle ilgili eğitim almayı isterim | | | | | |
| 14. Bilgi ve teknolojilerdeki hızlı değişmelerden dolayı bilgilerimi yenilemek için sürekli öğrenmeye ihtiyaç duyarım | | | | | |
| 15. Mesleğimde karşılaşabileceğim problemleri çözmek için çaba sarf ederim | | | | | |
| 16. Mesleki yetersizliklerimi gidermek için eğitim alma yolları ararım. | | | | | |
| 17. Mesleki kariyerde ilerlemeye önem veririm | | | | | |

## EK 3. LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ

Lisansüstü eğitimin bireyleri bilimsel çalışmalara teşvik etmede, kendilerini geliştirmelerine olanak sağlanmasında ve araştırma yoluyla öğrenmeye istekliliklerinde etkisi olduğu bilinmektedir. Lütfen, işaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurarak size en yakın olduğunu düşündüğünüz ifadeleri işaretleyiniz.

| | Kesinlikle Katılıyorum | Katılıyorum | Emin Değilim | Katılmıyorum | Kesinlikle Katılmıyorum |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Lisansüstü eğitim karar verme konusunda öz-güven düzeyini artırır | | | | | |
| 2. Lisansüstü eğitim eleştirel düşünme becerilerin gelişimini destekler | | | | | |
| 3. Lisansüstü eğitim akademik özerkliği destekleme ve sergileme davranışlarını teşvik eder | | | | | |
| 4. Lisansüstü eğitim iş doyumunu artıran deneyimler kazandırır | | | | | |
| 5. Lisansüstü eğitim bir alanda profesyonel bilgi ve becerileri kazanmaya yardımcı olur. | | | | | |
| 6. Bir alanda yapılan lisansüstü öğrenim kariyer farkındalığını artırarak kariyer gelişimine yardımcı olur. | | | | | |
| 7. Lisansüstü öğrenim gören bir bireyin alanında uzman biri olarak tanınması için uzmanlık alanına özgü lisansüstü yeterliliklere sahip olması ve bu yeterliliklere uygun davranışlar sergilemesi gerekir. | | | | | |
| 8. Alanında lisansüstü eğitim yeterliliğine sahip bir bireyle bu alanda lisansüstü yeterliliklere sahip olmayan bir birey arasında alana özgü uygulama ve deneyimlerde hiçbir farklılık yoktur. | | | | | |
| 9. Lisansüstü öğrenim gören bir bireyin unvanını elde etmeden önce kendi çalışma alanına ilişkin lisansüstü yeterliliklere ve deneyimlere sahip olması gerekir. | | | | | |
| 10. Lisansüstü eğitim alırken iş, çalışma ve sosyal yaşamı dengelemek zordur | | | | | |
| 11. Lisansüstü eğitimin başarılı olabilmesi için lisansüstü öğrenim alan bireylere destek sağlanması gerekir (ör. zaman, mali yardım, danışman rehberliği, eş ve/veya işveren desteği vb.) | | | | | |
| 12. Herhangi bir kurumda çalışırken lisansüstü öğrenimi sürdürmek streslidir | | | | | |
| 13. Lisansüstü öğrenim, maliyeti yüksek bir eğitimdir | | | | | |
| | | | | | |

## EK4. KARİYER ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ

Herkes yaşamının belli dönemlerinde ya da her zaman mesleği ve kariyeri ile ilgilenir. Bu süreçte birey, meslek ve kariyeri ile ilgili pek çok girişimde bulunur. Aşağıda meslek ve kariyerle ilgili bir dizi davranışlar belirtilmiştir. Lütfen, yaşadığınız son altı ayı düşünerek aşağıdaki ifadeleri ne derece yaptığınızı işaretleyiniz. İşaretleme yaparken aşağıdaki derecelendirmeyi göz önünde bulundurunuz.

| | | **Neredeyse hiç** | **Ara sıra** | **Orta miktarda** | **Oldukça sık** | **Çok sık** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | Mesleki geleceğimi planlamak için aktif olarak çalışma | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **2** | Kariyer amaçlarıma ulaşmak için girişimde bulunmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **3** | Kariyer gelişimimle ilgilenmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **4** | Gelecekteki kariyerim için hedefler ve planlar geliştirmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **5** | Kişisel değerlerim, ilgilerim, yeteneklerim ve zayıf yönlerim hakkında içtenlikle düşünmek. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **6** | Çalışmak istediğim alanda işverenler, mesleki gelişim fırsatları veya iş piyasası hakkında bilgi toplamak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **7** | Mesleki açıdan bana yardımcı olacak kişilerle iletişim kurmak veya sürdürmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **8** | Kariyerimi desteklemek için gönüllü olarak ek eğitim, kurs veya diğer etkinliklere katılmak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **9** | Mesleki açıdan gelişimime yardımcı olacak görev veya sorumluluklar üstlenmek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

## EK 5. BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

### BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ ONAM FORMU

SiziHem. Fatma TEMİZ ve Doç. Dr. Emine ŞENYUVA tarafından yürütülen "**HEMŞİRELERİN YAŞAM BOYU ÖĞRENME EĞİLİMLERİ, LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUMLARI VE KARİYER ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**" başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu araştırmanın amacı hemşirelerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri, lisansüstü eğitime yönelik tutumları ve kariyer adanmışlıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada sizden tahminen 15 dkayırmanız istenmektedir. Araştırmaya siz dahil tahminen 866 kişi katılacaktır. 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 bırakmahakkına 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 fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr e-posta adresi ve **0544 670 59 96** numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel/size özel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz. Araştırmada veriler; Bilgi Formu, Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği ve Kariyer Adanmışlık Ölçeği kullanılarak toplanacaktır. Katılımcılara ait veri toplama araçları, araştırmacı tarafından iki yıl süreyle saklanacak ve bu süre tamamlandıktan sonra gerekli koşullar sağlanarak imha edilecektir.

---

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 telkinolmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının **:**
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
Adı-
Soyadı:.....
İmzası:

**İNTİHAL RAPORU İLK SAYFASI**

HEMŞİRELERİN "YAŞAM BOYU ÖĞRENME" EĞİLİMLERİ, "LİSANSÜSTÜ EĞİTİM"E YÖNELİK TUTUMLARI ve KARİYER ADANMIŞLIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

ORİJİNALLİK RAPORU

| %18 | %16 | %6 | %7 |
|---|---|---|---|
| BENZERLİK ENDEKSİ | İNTERNET KAYNAKLARI | YAYINLAR | ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ |

BİRİNCİL KAYNAKLAR

| | | |
|---|---|---|
| 1 | acikbilim.yok.gov.tr<br>İnternet Kaynağı | %3 |
| 2 | Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)<br>Öğrenci Ödevi | %2 |
| 3 | acikerisim.sakarya.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 4 | www.sssjournal.com<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 5 | dergipark.org.tr<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 6 | acikerisim.pau.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 7 | abakus.inonu.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 8 | openaccess.acibadem.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

# ETİK KURUL İZİN YAZISI

**Uyarı:** Canlı denekler üzerinde yapılan tüm araştırmalar için Etik Kurul Belgesi alınması zorunludur.

☒**Etik Kurul izni gerekmektedir.**

☐**Etik Kurul izni gerekmemektedir.**

Fatma TEMİZ

**EK-6 ETİK KURUL İZİN YAZISI**

**EK-7 ETİK KURUL EK İZİN YAZISI**

# KURUM İZNİ YAZILARI

**Uyarı:** Canlı ve cansız deneklerle yapılan tüm çalışmalar için kurum izin belgelerinin eklenmesi zorunludur. Gizlilik ve mahremiyet içeren durumlarda kurum adı kapatılmalıdır.

☒**Kurum izni gerekmektedir.**

☐**Kurum izni gerekmemektedir.**

Fatma TEMİZ

## EK-8 Üniversite Hastanesi İzin Yazısı

**İÜC Tarih ve Sayı: 16.12.2021-263031**

**T.C.**
**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA**
**REKTÖRLÜĞÜ**
**Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı**

Sayı : E-97248701-604.01.02-263031 16.12.2021
Konu : Tez Çalışma İzni-Fatma TEMİZ

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE**

İlgi : 26.11.2021 tarihli, E.13022260-300-246419 sayılı yazınız.

Enstitünüz Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Emine ŞENYUVA'nın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Fatma TEMİZ'in "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasını, Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nde yapmasının uygun görüldüğü hakkında; adı geçen Fakülte Dekanlığından alınan 14.12.2021 tarihli, 262735 sayılı yazı ve eki ilişikte gönderilmiştir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

[redacted]
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek:Yazı (2 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS5R1VPESZ Pin Kodu :35013 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-cerrahpasa-universitesi-ebys?eD=BS5R1VPESZ&eS=263031

Adres:İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, 34320 Avcılar-İstanbul
Telefon:0212 404 03 00 Faks:0212 404 07 01
Web:https://www.istanbulc.edu.tr
Kep Adresi:istanbulc@hs01.kep.tr

Bilgi için: Nuray ÖZYER
Unvanı: Tekniker
Dahili: 19051

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

**İÜC Tarih ve Sayı: 14.12.2021-262735**

**T.C.**
**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA**
**Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanlığı**

Sayı : E-50200903-199-262735 14.12.2021
Konu : Fatma Temiz'in tez çalışması

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE**
**(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)**

İlgi : 29.11.2021 tarihli, 248792 sayılı yazınız

İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç.Dr.Emine ŞENYUVA'nın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Fatma TEMİZ'in "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasını Fakültemizde yapmasında sakınca bulunmadığı hakkında Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğünden alınan 13.12.2021 tarihli, 260486 sayılı yazının bir fotokopisi ilişikte sunulmuş olup, konu Dekanlığımızca da uygun görülmüştür.

Bilgilerini ve gereğini arz ederim.

[redacted]
Dekan V.

Ek:1

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSER1USSUZ Pin Kodu :82423 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-cerrahpasa-universitesi-ebys?eD=BSER1USSUZ&eS=262735

Adres:İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Cerrahpaşa Tıp Fakültesi 34098 Cerrahpaşa/İstanbul
Telefon:0212 414 30 00 Faks:0212 632 00 33
e-Posta:ctfpersonel@istanbul.edu.tr Web:https://www.istanbulc.edu.tr
Kep Adresi:istanbulc@hs01.kep.tr
Bilgi için: Yıldız DEMİR
Unvanı: Şef
Dahili: 60206

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

**İÜC Tarih ve Sayı: 13.12.2021-260486**

**T.C.**
**CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ HASTANESİ**
**BAŞHEKİMLİĞİ**
**Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü**

Sayı : E-19274766-199-260486- -
Konu : Fatma TEMİZ' in tez çalışması)

13.12.2021

**CERRAHPAŞA TIP FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA**

İlgi : 01.12.2021 tarihli, E.50200903-199-250664 sayılı yazı

İlgi sayılı yazıya istinaden İÜC Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç.Dr.Emine ŞENYUVA'nın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Fatma TEMİZ'in "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasını Fakültemizde yapabilmesinde sakınca yoktur.

Bilgilerinize ve gereğini arz ederim.

[redacted]
Müdür

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS4R1CCM7Z Pin Kodu :36872

Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-cerrahpasa-universitesi-ebys?eD=BS4R1CCM7Z&eS=260486

Adres:İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Fatih/İSTANBUL
Telefon:0 (212)414 30 00 Faks:0 (212) 414 33 30
e-Posta:ctfhemsirelikhizmetleri@gmail.com Web:https://www.istanbulc.edu.tr
Kep Adresi:istanbulc@hs01.kep.tr

Bilgi için: Kenan KAYAKLI
Unvanı: Birim Evrak Sorumlusu
Tel No: 61855

## EK-9 Özel Hastane İzin Yazısı

Tarih ve Sayı: 31.12.2021-278595

T.C.
[redacted]
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi

Sayı : E-97706721-302.14.06-45299 31.12.2021
Konu : Tez Çalışma İzni - Fatma TEMİZ

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 29.11.2021 tarihli ve E-97248701-300-248792 sayılı yazınız.

İlgi sayılı yazınız ile Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Emine ŞENYUVA'nın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Fatma TEMİZ'in, "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" başlıklı tez çalışmasını, Hastanemizde yapabilmesi için gerekli iznin verilmesi istenilmektedir.

Yukarıda belirtilen konuya istinaden, Hastanemiz Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü'nün, adı geçenin çalışmasını, 10.01.2022-31.01.2022 tarihleri arasında Hastanemizde uygulamasının uygun bulunduğunu içeren, 31.12.2021 tarihli ve 45125 sayılı cevabi yazısı, Başhekimliğimizce uygun görüşle ekte gönderilmiştir.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

[redacted]
Başhekim

Ek: Cevabi yazı.

Dağıtım:
Gereği:
İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğüne
Bilgi:
Rektörlük Makamına

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu :BSR46ABUF2 Pin Kodu :81752 Belge Takip Adresi : https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5394&eD=BSR46ABUF2&eS=45299
Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi Adnan Menderes Bulvarı (Vatan Caddesi) Fatih / İstanbul
Telefon No:0 (212) 453 17 00 - 4949 Faks No:0 (212) 453 18 79
e-Posta:info@bezmialem.edu.tr İnternet Adresi:www.bezmialemhastanesi.com
Bilgi için: Esma AKÇAKAYA
Unvan: Evrak Sorumlusu
Telefon No: (0212) 4531700-1585

Evrak Tarih ve Sayısı: 31.12.2021-45125

T.C.
[redacted]
Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi
Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü

Sayı : E-97706721-307.99-45125 04.01.2022
Konu : Tez Çalışma İzni-Fatma TEMIZ

SAĞLIK UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİNE

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Rektörlüğü, Öğrenci İşleri Direktörlüğü'nün, 29.11.2021 tarihli ve 248792 sayılı yazısı gereğince, Fatma TEMİZ'in, "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" isimli tez çalışmasını, 10.01.2022-31.01.2022 tarihleri arasında Hastanemizde uygulaması Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Gereği için arz ederim.

[redacted]
Müdür

Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Doğrulama Kodu :BSF468D0Y3 Pin Kodu :90442 Belge Takip Adresi : https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5394&eD=BSF468D0Y3&eS=45125

Bezmiâlem Vakıf Üniversitesi Adnan Menderes Bulvarı (Vatan Caddesi) Fatih / İstanbul
Telefon No:0 (212) 453 17 00 - 4949 Faks No:0 (212) 453 18 79
e-Posta:info@bezmialem.edu.tr İnternet Adresi:www.bezmialemhastanesi.com

Bilgi için: Esra PEKER
Unvan: Sekreter
Telefon No: 5387010094

## EK-10 Özel Hastane İzin Yazısı

HASTANESİ

10.01.2022

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ CERRAHPAŞA LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ'NE,**

**Çalışma Kapsamı:** "*Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" Hk.*
**Sayı:** 53

İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Tezli Yüksek Lisans öğrencisi Sn. Fatma Temiz'in üstlendiği, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sn. Doç. Dr. Emine Şenyuva'nın danışmanlığında yürütülmesi planlanan "*Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tut ları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki*" isimli etik kurul onaylı çalışmanın Üniversitesi Hastanesi'nde yapılması uygun bulunmuştur.

Saygılarımla.

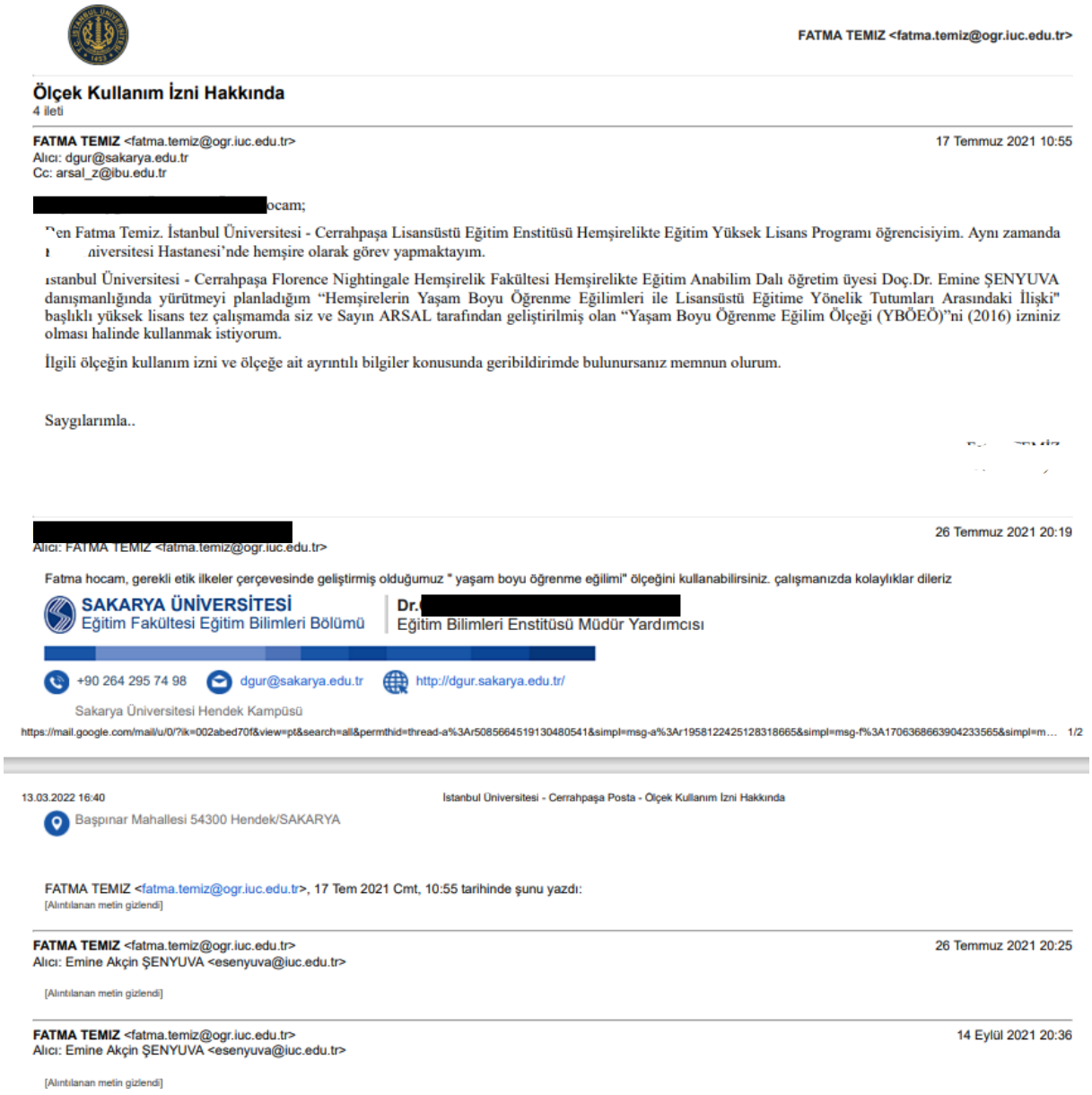
[redacted]
**Hemşirelik Hizmetleri Müdürü**

[redacted]

[redacted]
**Başhekim/Medikal Direktör**

EMA/ck/53/2022

# EK-11 Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri Ölçeği Kullanım İzni



FATMA TEMIZ <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>

**Ölçek Kullanım İzni Hakkında**
4 ileti

**FATMA TEMIZ** <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr> 17 Temmuz 2021 10:55
Alıcı: dgur@sakarya.edu.tr
Cc: arsal_z@ibu.edu.tr

[redacted]ocam;

"en Fatma Temiz. İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Aynı zamanda [redacted] niversitesi Hastanesi'nde hemşire olarak görev yapmaktayım.

ıstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç.Dr. Emine ŞENYUVA danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda siz ve Sayın ARSAL tarafından geliştirilmiş olan "Yaşam Boyu Öğrenme Eğilim Ölçeği (YBÖEÖ)"ni (2016) izniniz olması halinde kullanmak istiyorum.

İlgili ölçeğin kullanım izni ve ölçeğe ait ayrıntılı bilgiler konusunda geribildirimde bulunursanız memnun olurum.

Saygılarımla..

[redacted] 26 Temmuz 2021 20:19
Alıcı: FATMA TEMIZ <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>

Fatma hocam, gerekli etik ilkeler çerçevesinde geliştirmiş olduğumuz " yaşam boyu öğrenme eğilimi" ölçeğini kullanabilirsiniz. çalışmanızda kolaylıklar dileriz

**SAKARYA ÜNİVERSİTESİ**
Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

**Dr.** [redacted]
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdür Yardımcısı

+90 264 295 74 98 dgur@sakarya.edu.tr http://dgur.sakarya.edu.tr/
Sakarya Üniversitesi Hendek Kampüsü

https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=002abed70f&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar5085664519130480541&simpl=msg-a%3Ar1958122425128318665&simpl=msg-f%3A1706368663904233565&simpl=m... 1/2

13.03.2022 16:40 İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Posta - Ölçek Kullanım İzni Hakkında

Başpınar Mahallesi 54300 Hendek/SAKARYA

FATMA TEMIZ <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>, 17 Tem 2021 Cmt, 10:55 tarihinde şunu yazdı:
[Alıntılanan metin gizlendi]

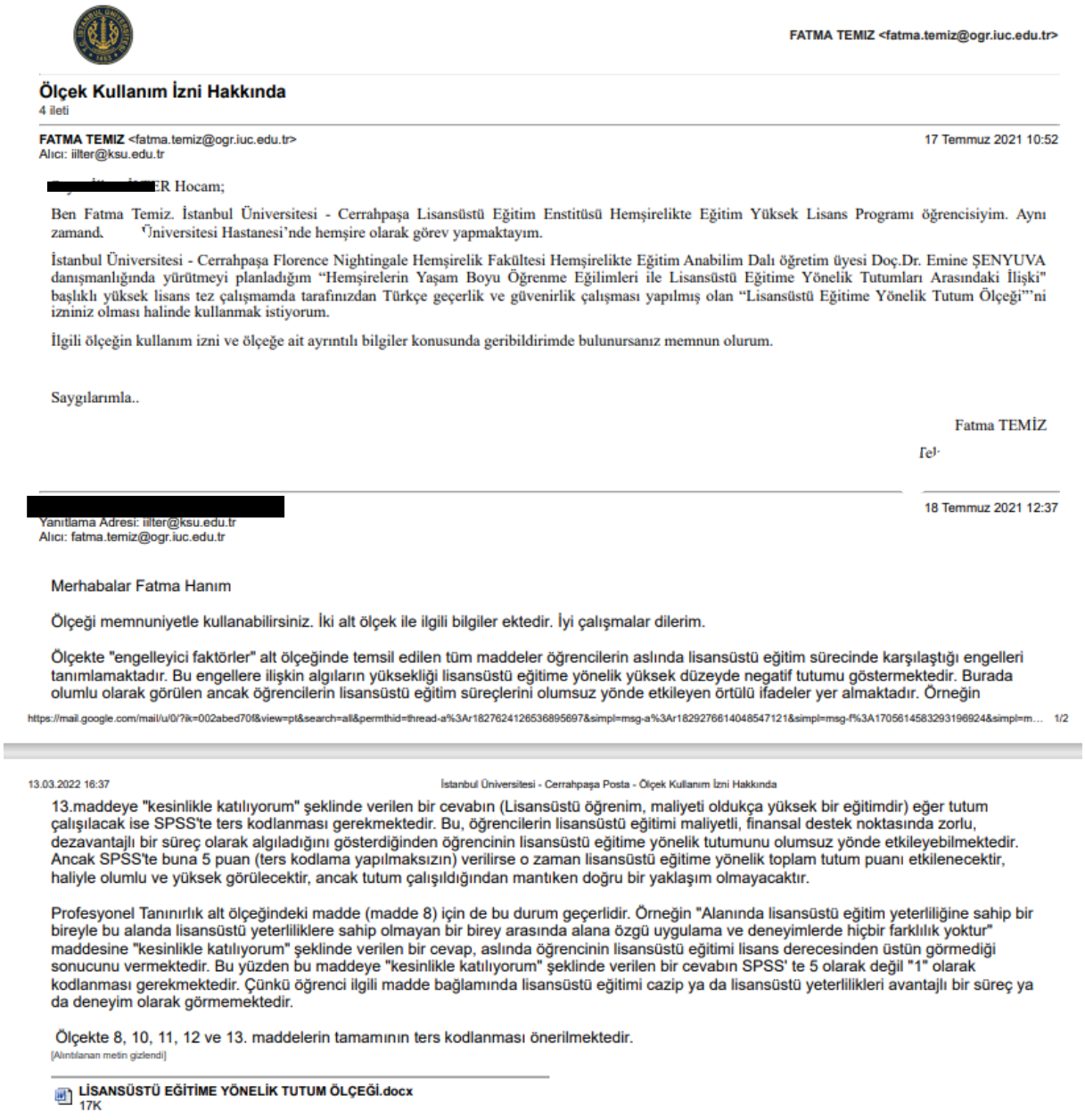
**FATMA TEMIZ** <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr> 26 Temmuz 2021 20:25
Alıcı: Emine Akçin ŞENYUVA <esenyuva@iuc.edu.tr>

[Alıntılanan metin gizlendi]

**FATMA TEMIZ** <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr> 14 Eylül 2021 20:36
Alıcı: Emine Akçin ŞENYUVA <esenyuva@iuc.edu.tr>

[Alıntılanan metin gizlendi]

# EK-12 Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Kullanım İzni



FATMA TEMIZ <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>

**Ölçek Kullanım İzni Hakkında**
4 ileti

**FATMA TEMIZ** <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr> 17 Temmuz 2021 10:52
Alıcı: iilter@ksu.edu.tr

[redacted]ER Hocam;

Ben Fatma Temiz. İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Aynı zamand[redacted] Üniversitesi Hastanesi'nde hemşire olarak görev yapmaktayım.

İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç.Dr. Emine ŞENYUVA danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri ile Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda tarafınızdan Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan "Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği"'ni izniniz olması halinde kullanmak istiyorum.

İlgili ölçeğin kullanım izni ve ölçeğe ait ayrıntılı bilgiler konusunda geribildirimde bulunursanız memnun olurum.

Saygılarımla..

Fatma TEMİZ

Tel:

[redacted] 18 Temmuz 2021 12:37
Yanıtlama Adresi: iilter@ksu.edu.tr
Alıcı: fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr

Merhabalar Fatma Hanım

Ölçeği memnuniyetle kullanabilirsiniz. İki alt ölçek ile ilgili bilgiler ektedir. İyi çalışmalar dilerim.

Ölçekte "engelleyici faktörler" alt ölçeğinde temsil edilen tüm maddeler öğrencilerin aslında lisansüstü eğitim sürecinde karşılaştığı engelleri tanımlamaktadır. Bu engellere ilişkin algıların yüksekliği lisansüstü eğitime yönelik yüksek düzeyde negatif tutumu göstermektedir. Burada olumlu olarak görülen ancak öğrencilerin lisansüstü eğitim süreçlerini olumsuz yönde etkileyen örtülü ifadeler yer almaktadır. Örneğin

https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=002abed70f&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar1827624126536895697&simpl=msg-a%3Ar1829276614048547121&simpl=msg-f%3A1705614583293196924&simpl=m... 1/2

13.03.2022 16:37 İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Posta - Ölçek Kullanım İzni Hakkında

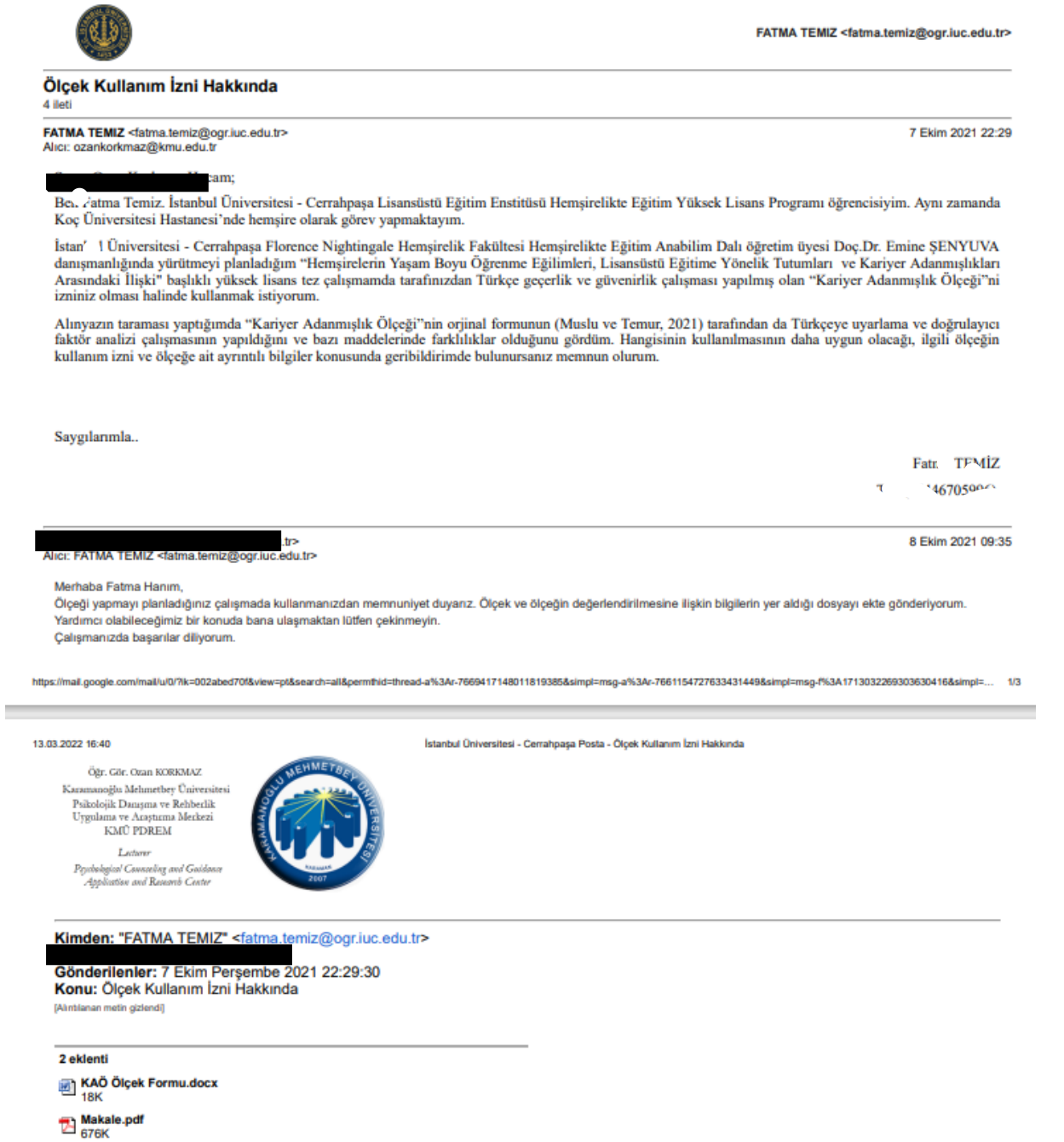
13.maddeye "kesinlikle katılıyorum" şeklinde verilen bir cevabın (Lisansüstü öğrenim, maliyeti oldukça yüksek bir eğitimdir) eğer tutum çalışılacak ise SPSS'te ters kodlanması gerekmektedir. Bu, öğrencilerin lisansüstü eğitimi maliyetli, finansal destek noktasında zorlu, dezavantajlı bir süreç olarak algıladığını gösterdiğinden öğrencinin lisansüstü eğitime yönelik tutumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ancak SPSS'te buna 5 puan (ters kodlama yapılmaksızın) verilirse o zaman lisansüstü eğitime yönelik toplam tutum puanı etkilenecektir, haliyle olumlu ve yüksek görülecektir, ancak tutum çalışıldığından mantıken doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Profesyonel Tanınırlık alt ölçeğindeki madde (madde 8) için de bu durum geçerlidir. Örneğin "Alanında lisansüstü eğitim yeterliliğine sahip bir bireyle bu alanda lisansüstü yeterliliklere sahip olmayan bir birey arasında alana özgü uygulama ve deneyimlerde hiçbir farklılık yoktur" maddesine "kesinlikle katılıyorum" şeklinde verilen bir cevap, aslında öğrencinin lisansüstü eğitimi lisans derecesinden üstün görmediği sonucunu vermektedir. Bu yüzden bu maddeye "kesinlikle katılıyorum" şeklinde verilen bir cevabın SPSS' te 5 olarak değil "1" olarak kodlanması gerekmektedir. Çünkü öğrenci ilgili madde bağlamında lisansüstü eğitimi cazip ya da lisansüstü yeterlilikleri avantajlı bir süreç ya da deneyim olarak görmemektedir.

Ölçekte 8, 10, 11, 12 ve 13. maddelerin tamamının ters kodlanması önerilmektedir.
[Alıntılanan metin gizlendi]

**LİSANSÜSTÜ EĞİTİME YÖNELİK TUTUM ÖLÇEĞİ.docx**
17K

# EK-13 Kariyer Adanmışlık Ölçeği Kullanım İzni



FATMA TEMİZ <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>

**Ölçek Kullanım İzni Hakkında**
4 ileti

**FATMA TEMİZ** <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr> 7 Ekim 2021 22:29
Alıcı: ozankorkmaz@kmu.edu.tr

[redacted]am;

Be.. Fatma Temiz. İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Yüksek Lisans Programı öğrencisiyim. Aynı zamanda Koç Üniversitesi Hastanesi'nde hemşire olarak görev yapmaktayım.

İstan' l Üniversitesi - Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı öğretim üyesi Doç.Dr. Emine ŞENYUVA danışmanlığında yürütmeyi planladığım "Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki" başlıklı yüksek lisans tez çalışmamda tarafınızdan Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılmış olan "Kariyer Adanmışlık Ölçeği"ni izniniz olması halinde kullanmak istiyorum.

Alınyazın taraması yaptığımda "Kariyer Adanmışlık Ölçeği"nin orjinal formunun (Muslu ve Temur, 2021) tarafından da Türkçeye uyarlama ve doğrulayıcı faktör analizi çalışmasının yapıldığını ve bazı maddelerinde farklılıklar olduğunu gördüm. Hangisinin kullanılmasının daha uygun olacağı, ilgili ölçeğin kullanım izni ve ölçeğe ait ayrıntılı bilgiler konusunda geribildirimde bulunursanız memnun olurum.

Saygılarımla..

Fatı TEMİZ
[redacted]

[redacted].tr> 8 Ekim 2021 09:35
Alıcı: FATMA TEMİZ <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>

Merhaba Fatma Hanım,
Ölçeği yapmayı planladığınız çalışmada kullanmanızdan memnuniyet duyarız. Ölçek ve ölçeğin değerlendirilmesine ilişkin bilgilerin yer aldığı dosyayı ekte gönderiyorum.
Yardımcı olabileceğimiz bir konuda bana ulaşmaktan lütfen çekinmeyin.
Çalışmanızda başarılar diliyorum.

https://mail.google.com/mail/u/0/?ik=002abed70f&view=pt&search=all&permthid=thread-a%3Ar-7669417148011819385&simpl=msg-a%3Ar-7661154727633431449&simpl=msg-f%3A1713032269303630416&simpl=... 1/3

13.03.2022 16:40 İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa Posta - Ölçek Kullanım İzni Hakkında

Öğr. Gör. Ozan KORKMAZ
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
Psikolojik Danışma ve Rehberlik
Uygulama ve Araştırma Merkezi
KMÜ PDREM
*Lecturer*
*Psychological Counseling and Guidance Application and Research Center*

**Kimden:** "FATMA TEMİZ" <fatma.temiz@ogr.iuc.edu.tr>
[redacted]
**Gönderilenler:** 7 Ekim Perşembe 2021 22:29:30
**Konu:** Ölçek Kullanım İzni Hakkında
[Alıntılanan metin gizlendi]

**2 eklenti**

**KAÖ Ölçek Formu.docx**
18K

**Makale.pdf**
676K

## EK-14 İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzin Red Yazısı

Tarih ve Sayı: 02.12.2021-251986

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

Sayı : E-15916306-604.01.01
Konu : Doç. Dr. Emine ŞENYUVA
Danışmanlığında Fatma TEMİZ Tez
Çalışması İzin Talebi

İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) 25/03/2020 tarihli ve 15916306-604.02.99-3033 sayılı yazımız.
b) 29/11/2021 tarihli ve 71211201-248792 sayılı yazınız.

İlgi (b) sayılı yazınız ile Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalında Doç. Dr. Emine ŞENYUVA'nın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Fatma TEMİZ'in *"Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri, Lisansüstü Eğitime Yönelik Tutumları ve Kariyer Adanmışlıkları Arasındaki İlişki"* konulu tez çalışması izin talebi Müdürlüğümüze iletilmiş olup ilgi (a) sayılı yazımız doğrultusunda işlem tesis edilmesi hususunda;

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

U[redacted]
Müdür a.
Başkan

Ek: İlgi (a) Sayılı Yazımız

İstanbul Cd. General Kani Elitez Sk. No.8/1 Yenimahalle/Bakırköy/İSTANBUL
Dahili:3058
Telefon: Faks No:
e-Posta: yesim.biyik@saglik.gov.tr İnternet Adresi: yesim.biyik@saglik.gov.tr
Bilgi için: Yeşim BIYIK
MEMUR
Telefon No: (0 212) 638 33 99

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

## EK-15 Üniversite Hastanesi Araştırma İzin Red Yazısı

Tarih ve Sayı: 08.12.2021-256904

**T.C.**
**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**
**Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı**

Sayı :E-53891476-304.03-639785
Konu :Fatma TEMİZ- Tez Çalışması İzni.

**İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ-CERRAHPAŞA REKTÖRLÜĞÜNE**
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 29.11.2021 tarihli 248792 sayılı yazınız.

İlgi yazınıza istinaden Üniversiteniz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Hemşirelikte Eğitim Anabilim Dalı'nda Doç. Dr. Emine ŞENYUVA'nın danışmanlığında tezli yüksek lisans eğitimine devam eden Fatma TEMİZ'in tez çalışması hakkında İstanbul Tıp Fakültesi Dekanlığından alınan 06.12.2021 tarihli 636515 sayılı yazı ilişikte gönderilmiştir.
Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

[redacted]
Rektör

Ek:Yazı (1 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BS4PA8B1H3 Pin Kodu :73832 Belge Takip Adresi : https://www.turkiye.gov.tr/istanbul-universitesi-ebys

İstanbul Üniversitesi Merkez Kampüsü 34452 Beyazıt/İstanbul
Tel : 0212 440 00 00 Faks : 0212 440 00 48
e-posta : oidb@istanbul.edu.tr Elektronik Ağ : http://ogrenci.istanbul.edu.tr
Kep Adresi: istanbuluniversitesi@hs01.kep.tr

Bilgi için : Kadriye AYDEMİR
Dahili : 10178

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.