



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü



UZAKTAN HİZMET İÇİ EĞİTİMİ DEĞERLENDİRMEDE
KULLANILACAK BİR ÖLÇME ARACI GELİŞTİRME
ÇALIŞMASI

Yüksek Lisans Tezi

Aslıhan BALABAN

HEMŞİRELİKTE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI

İzmir
2020

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

UZAKTAN HİZMETİÇİ EĞİTİMİ DEĞERLENDİRMEDE
KULLANILACAK BİR ÖLÇME ARACI GELİŞTİRME
ÇALIŞMASI

Aslıhan BALABAN

Danışman
DR. ÖĞR. ÜYESİ NİLAY ÖZKÜTÜK

HEMŞİRELİKTE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI
HEMŞİRELİK PROGRAMI

İzmir
2020



Tez Değerlendirme Kurulu Üyeleri

(Adı Soyadı)

(İmza)

Başkan

: Dr. Öğr. Üyesi Nilay Özküçük

(Danışman)

Üye

: Dr. Öğr. Üyesi Nesrin Şen Celal

Üye

: Doç. Dr. Fatma Çiğdem

Yüksek Lisans Tezinin Kabul edildiği tarih: 28.08.2020

Önsöz

Eğitim hayatına adım attığım ilk öğrencilik yıllarımdan bugüne kadar çoğu kez pes edip gözyaşlarım bugünlere gelmeme eşlik etse de lisans eğitimimi tamamlayıp lisansüstü eğitime başlamam ve bu yolda türlü engellerle karşılaşsam da şansın benden yana olması, dostlarımın ve en önemlisi annemin beni motive edip desteklemesi benim için çok önemli olduğunu söyleyebilirim.

Günümüz dünyasında gerek teknolojinin hızla ilerlemesi gerek dünya çapında yaşanan Covid-19 salgını nedeniyle uzaktan eğitim ve çalışan motivasyonu önemli bir yer edinmiştir. Tez konusunu danışman hocam Nilay Özkütük ile covid-19 salgınından önce belirlemiş olsak da zamanla konuma olan bağlılığımı arttırarak büyük bir ciddiyetle çalışmamızı devam ettirdik. Bu nokta da desteğini bizden esirgemeyen, çıkmaza girdiğimde beni destekleyen ve hiçbir yardımını esirgemeyen hocam Tarık Kışla, arkadaşım Uğur Yılmaz sayesinde daha rahat ve eğlenceli bir dönem geçirdim. Bu uzun, covid-19 pandemi sürecine rağmen yılmadan çalıştığım tez sonuçlarımın, hemşirelik eğitimi ve mesleğine katkısı olması ve bir daha böyle dönemleri yaşamamamız dileğiyle.

İzmir, 1.09.2020

Aslıhan BALABAN



Özet

Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması

Amaç: Bu araştırmada, sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitime karşı motivasyonlarını değerlendirmelerinde kullanılacak bir ölçme aracı geliştirmek amaçlanmıştır.

Yöntem: Bir eğitim araştırma hastanesinde Nisan 2020-Haziran 2020 tarihleri arasında yürütülen ve örneklemini çalışmaya katılmayı kabul eden 515 sağlık çalışanın oluşturduğu metadolojik tipte olan bu çalışmada veriler Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği ile toplanmıştır. Bu aşamada madde havuzu oluşturulup uzman görüşü alınmış; Açımlayıcı Faktör Analizi ve Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmış ve nihai ölçeğe ulaşılmıştır.

Bulgular: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin geliştirilmesi için önce konu kapsamında benzer ölçeklerin incelenmesi ve literatür taraması sonucunda 50 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Ardından kapsam geçerliği için 9 uzmandan görüş alınmıştır. Buna ek olarak dil geçerliliğinin sağlanabilmesi için bir dil bilgisi alan uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Kapsam geçerliliği çalışması sonrasında 40 maddelik form elde edilmiştir. Toplanan veriler ile Açımlayıcı Faktör Analizi yapılmış ve bazı maddeler atılarak 20 maddelik bir form elde edilmiştir. Araştırmada, açıklayıcı faktör analizi yapı geçerliğini sağlamak için Doğrulamalı Faktör Analizi yapılmıştır. Bu analizde uyum indeksleri RMSEA (0,091), GFI (0,94), ve AFGI (0,87) değerlerinin, kabul edilebilir uyum değerleri aralığında, S-RMR (0,047) ve CFI (0,98) değerlerinin ise iyi uyum değerleri aralığında olduğu gözlemlenmiştir. Güvenirliği değerlendirmek amacıyla toplanan veriler üzerinden Cronbach-Alpha değeri hesaplanmıştır. Ölçeğin tamamı için Cronbach-Alpha değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan iki alt faktör için ise Cronbach-Alpha değeri sırasıyla 0,96, 0,83 olarak tespit edilmiştir.

Sonuç: Geliştirilen ölçek “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği” olarak adlandırılmış, psikometrik özelliklerinin yeterli ve uygun olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler; Uzaktan Eğitim, Hizmet içi Eğitim, Motivasyon, geçerlik, güvenirlik

Abstract

A Measurement Tool Development Study to Evaluate Distance In-Service Training

Aim: In this study, it is aimed to develop a data collection tool that will be used in assessing the motivations of healthcare professionals towards distance in-service training.

Method: This study, which is a methodological type whose sample group constituted from 515 healthcare professionals who accepted to join this research working in a training research hospital. Data set of the study is gathered via Health Workers' Motivation towards Distance In-Service Training scale. An item pool has been created for this research and consulted with the experts for the item pool. Exploratory Factor Analysis and Confirmatory Factor Analysis have been done and final form of the scale achieved

Findings: For Motivation Scale of Distance In-Service Training for Healthcare Workers, firstly a literature scan and review of the similar scales related to the topic has been done to create an item pool with 50 items. After that, opinions from 9 experts received to achieve content validity. Additionally, to achieve grammatical validity, opinions from a grammar field expert received. After the content validity study, a 40-item form was obtained. Exploratory Factor Analysis (EFA) was performed with the collected data and a 20-item final form was obtained. In the research, Confirmatory Factor Analysis was performed to ensure explanatory factor analysis structural validity. In this analysis, it has been observed the fit indexes RMSEA (0.091), GFI (0.94) and AFGI (0.87) values are within the acceptable fit values range, and the S-RMR (0.047) and CFI (0.98) values are within the good fit values range. In order to evaluate reliability, the Cronbach-Alpha value was found to be 0.95 for the entire scale. Cronbach-Alpha value was determined as 0.96, 0.83 for the two sub-factors that constitute the scale.

Result: The developed scale was named as “*For Motivation Scale of Distance In-Service Training for Healthcare Workers*” and it was concluded that their psychometric properties were sufficient and appropriate.

Keywords; Distance Education, In-service training, Motivation, Validity, Reliability

İçindekiler

Önsöz	V
Özet.....	V
Abstract.....	VIII
Tablolar Dizini.....	XII
Şekiller Dizini	XIII
Kısaltma Listesi	XIV
1. Giriş	1
1.1. Problemin Tanımı	1
1.2. Araştırmanın Sorusu	2
1.3. Araştırmanın Hipotezleri	2
1.4. Araştırmanın Varsayımları	2
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları	3
1.6. Araştırmanın Amacı	3
2. Genel Bilgiler	4
2.1. Eğitim	4
2.1.1. Formal Eğitim.....	4
2.1.2. İnfomal Eğitim	5
2.1.3. Uzaktan Eğitim.....	5
2.2. Hizmet İçi Eğitim	6
2.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaç ve Stratejileri	7
2.2.2. Sağlık Sektöründe Hizmet İçi Eğitim.....	7
2.3. Motivasyon	8
2.3.1. Motivasyonun Önemi	9
2.3.1.1. Kurum Açısından Motivasyon.....	9
2.3.1.2. Çalışan Açısından Motivasyon	9
2.3.1.3. Sosyal Çevre Açısından Motivasyon	9

2.3.2.	Motivasyonun Amaçları	10
2.3.3.	Motivasyon Teorileri	10
2.4.	Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimlere Karşı Motivasyonları	11
3.	Gereç ve Yöntem	12
3.1.	Araştırmanın Tipi	12
3.2.	Araştırmanın Yeri ve Zamanı	12
3.3.	Evren ve Örneklem	12
3.4.	Veri Toplama Yöntemi ve Süresi	13
3.5.	Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları	13
3.5.1.	Geçerlik Çalışması	15
3.5.1.1.	Madde havuzu (Taslak form)	16
3.5.1.2.	Uzman Görüşü Alınması	16
3.5.1.3.	Pilot Uygulama	16
3.5.1.4.	Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesi	17
3.5.2.	Güvenirlilik Çalışması	18
3.6.	Araştırmanın Etiği	18
3.7.	Verilerin Değerlendirmesi	18
4.	Bulgular	19
4.1.	Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular	19
4.2.	Madde Havuzu	20
4.3.	Uzman Görüşleri ve Kapsam Geçerliliği	21
4.4.	Pilot Uygulama	22
4.5.	Yapı Geçerliliğine Yönelik Bulgular	22
4.5.1.	Açımlayıcı Faktör Analizi Sonuçları	22
4.5.2.	Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	26
4.6.	İç Güvenilirliğe Yönelik Bulgular	28
4.7.	Boyutların İsimlendirilmesi	29
4.8.	Ölçeğin Puanlaması	29

5. Tartışma	30
5.1. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin Geçerliğine İlişkin Bulgular.....	30
5.1.1. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin Kapsam Geçerliğinin İncelenmesi	30
5.1.2. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin Dil Geçerliğinin İncelenmesi	31
5.1.3. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi.....	31
5.2. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular	32
5.2.1. Sağlık Çalışanlarına Yönelik Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Motivasyonu Ölçeği'nin İç Tutarlılığına İlişkin Bulgular	32
6. Sonuç ve Öneriler	33
6.1. Sonuçlar.....	33
6.2. Öneriler.....	34
Kaynaklar	35
Ekler	41
Teşekkür	56
Özgeçmiş	57

Tablolar Dizini

Tablo 1. Araştırma Zaman Çizelgesi.....	12
Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerine Ait Bulguların Dağılımı (AFA).....	19
Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerine Ait Bulguların Dağılımı (DFA).....	20
Tablo 4. AFA Sonucunda Elde Edilen Madde Faktör Yükleri.....	23
Tablo 5. Tekrarlanan AFA Sonucunda Elde Edilen Madde Faktör Yükleri.....	24
Tablo 6. Faktör Analizlerine Ait Madde Faktör Yükleri.....	25
Tablo 7. DFA'ya Ait İstatistiksel Değerler	27
Tablo 8. Ölçek Yapılarına İlişkin AVE ve Güvenirlilik Katsayı Değerleri	28
Tablo 9. Gizil Değişkenler ve AVE Değerlerinin Karekökleri Arasındaki İlişki Katsayıları.....	28

Şekiller Dizini

Şekil 1. Çalışmada İzlenen Ölçek Geliştirme Süreci..... 15

Şekil 2. DFA Path Diagramı..... 26



Kısaltma Listesi

KGO	: <i>Kapsam Geçerlik Oranı</i>
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
AFA	<i>Açımlayıcı Faktör Analizi</i>
DFA	: <i>Doğrulayıcı Faktör Analizi</i>
RMSEA	: <i>Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)</i>
SRMR	: <i>Standardize Ortalama Hataların Karekökü (Standardised Root Mean Square Residual)</i>
CFI	<i>Karşılaştırmalı Uyum İyiliği (Comparative Fit Index)</i>
AGFI	<i>Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)</i>
GFI	<i>Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)</i>
AVE	<i>Çıkarılan Ortalama Varyans (Average Variance Extracted)</i>
KMO	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Testi</i>
EBA	<i>Eğitim Bilişim Ağı</i>
YÖK	<i>Yüksek Öğretim Kurumu</i>
TDK	<i>Türk Dil Kurumu</i>

Giriş

1.1. Problemin Tanımı

Günümüzde, özellikle dünya çapında yaşanan Covid-19 salgını sürecinde gözlemlendiği üzere uzaktan eğitim, örgün eğitimin sağlanamadığı veya kısmen sağlandığı durumlarda destekleyici eğitim olarak yoğun bir şekilde kullanılmaktadır. Yaşanılan olağanüstü durumda, hızla dünya üzerinde verilen eğitim programları uzaktan eğitim ile sunulmaya başlanmıştır. Ülkemizde de bu salgın sürecinde Millî Eğitim Bakanlığı'nın Eğitim Bilişim Ağı (EBA) altyapısını kullanarak ilköğretim ve ortaöğretim öğrencilerine, üniversiteler ise kendi altyapılarını kurarak veya kullanarak eğitimin kesintisiz devam etmesini sağlamışlardır. Bu süreçte en zor koşullarda hizmet vermeye devam eden sağlık çalışanları ise bilginin hayati önem taşıdığı sağlık sektöründe güncel bilgiyi takip edebilmek için uzaktan hizmet içi eğitim altyapılarını kullanmaya devam etmişlerdir.

Salgın öncesi süreçte, literatürde sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitimlere yönelik ilgi, tutum, motivasyon ve davranışlarını ölçen kısıtlı sayıda yayın bulunduğu ve bunların Sosyal Bilimler alanında yazıldığı görülmektedir. Pandemi sürecinin de etkisi ile uzaktan eğitime yönelik çalışmaların sayısının hızla artacağı düşünülmektedir.

Yüz yüze ve uzaktan eğitim programlarının başarısı, bu eğitimleri alan öğrencilerinin sağlayacağı geri dönütler ile ölçülebilir. Her ne kadar bu geri dönütler ile eğitimin kalitesini ölçmek mümkün olsa da bu eğitimleri alan öğrenci ve katılımcıların bu eğitimlere başlarken ve eğitim sürecindeki motivasyonları eğitimin başarısına direk etki ettiği literatürde birçok çalışmada sıkça rastlanılan bir sonuçtur (Ibicioğlu ve Antalyalı, 2005; Uçar, 2016). Bu nedenle öğrenenlerin motivasyonunun ölçülmesi eğitim sürecini planlarken oldukça önemlidir. Bu çalışmanın sonucunda geliştirilecek olan ölçek ile öğrenenlerin hizmet içi uzaktan eğitime yönelik motivasyonları belirlenerek, yeni oluşturulacak veya var olan eğitim programlarının başarısını artıracak önlemler almaya destek olmaktadır.

Sağlık sektörü gibi ileri derecede yaşamsal öneme sahip olan bir alanda, gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda yeni teknolojilerin ve teknolojik gelişmelerin öğrenilmesi, hayata geçirilmesi, uygulanması ve düzenli olarak takip edilmesinin

gerektiği, hizmete başlamadan önce alınan eğitimin yetersiz kalabildiği durumlarda düzenli bir hizmet içi eğitimi zorunludur. Uygulanan hizmet içi eğitim programlarının içeriği ve uygulanma şeklinin yanı sıra kişilerin hazırlanan uzaktan hizmet içi eğitim programlarına karşı motivasyonlarının da eğitimin başarısında büyük ölçüde etkisi bulunmaktadır (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009).

Günümüzde özellikle Covid-19 pandemisi sürecinde gözlemlendiği üzere uzaktan eğitimin kullanım alanı ve bu eğitimlerin başarısının hayati önem arz etmeye başlamıştır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgiler ile örgün eğitimin amaçladığı sürekliliğin sağlanmasına, hemşirelik mesleğinin gerektirdiği bilgi ve becerilerin teknolojik değişimlere ve yeniliklere ayak uydurmasına, hemşirelikte kullanılan hizmet içi eğitim ve özellikle uzaktan eğitim programı olarak uygulanan hizmet içi eğitimlerin kalitesini ve eğitimi alan kişilerin bu eğitimlere karşı motivasyonlarını belirleyerek, kişilerin üzerinde istenen etkiyi arttırmalarına sebep olabilecektir. Devamında ise, bu araştırma sonucunda ortaya çıkan veriler göz önünde bulundurularak daha sonraki dönemlerde yapılabilecek hizmet içi eğitim programlarının kişilerin motivasyonuna uygun şekilde hazırlanmasına yardımcı olması öngörülmektedir.

1.2. Araştırmanın Sorusu

Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi değerlendirmek için geliştirilen aracın psikometrik özellikleri yeterli midir?

1.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın sorusu kapsamında belirlenen araştırma hipotezleri şu şekildedir.

H₁: Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi değerlendirmek için geliştirilen ölçme aracı geçerli bir araçtır.

H₂: Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi değerlendirmek için geliştirilen ölçme aracı güvenilir bir araçtır.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmanın sayılı/varsayımları, araştırmaya konu olan sağlık çalışanlarının ölçöğe dâhil olan sorulara içtenlikle cevap vermesidir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma, sağlık çalışanlarının ölçek içerisinde bulunan sorulara verdiği cevaplar ile sınırlıdır.

1.6. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, daha önce sosyal bilimler alanında yapılmış genel bakış açısına sahip ölçek çalışmalarının ışığında daha dar kapsamlı olarak sağlık alanında aktif çalışmakta olan sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitimi değerlendirmelerinde kullanılacak bir lme aracı geliştirmeyi amaçlamaktadır.



Genel Bilgiler

2.1. Eğitim

Tezin kapsamında yer alan hizmet içi eğitim ve uzaktan eğitim kavramlarını açıklamadan önce, genel olarak eğitimin tanımını yapmak gerekmektedir. Eğitim bir süreç içerisinde bireyin davranışlarında dolayısı ile yaşamında kalıcı ve istendik davranış değişiklikleri meydana getirmek olarak tanımlanabilir (Ertürk, 1984; Erden, 2011). Eğitimin temel özellikleri, bir sürece sahip olması, bu süreçte bireyin davranışlarında istenilen yönde değişiklikler gerçekleştirilmesi ve bu değişikliklerin kasıtlı olarak yapılmasıdır (Alkan, 1998). Bu üç özelliğe sahip olması dışında, eğitim, birey üzerinde duyuşsal, bilişsel ve psikomotor öğrenim kazanımlarının tamamını içerecek, kapsamlı ve eşit bir şekilde gelişim sağlamak zorundadır (Demirel, Kaya, 2006; Selçuk, 2012). Eğitim, uygulanma açısından formal ve informal eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. Her ne kadar, bu iki eğitim türü birbirlerinden çok farklı görünse de bu iki eğitim türünü birbirinin tersi olarak değil ancak birbirlerinin tamamlayıcısı olarak görmek daha doğru olmaktadır (Aslan, Aslan ve Cansever, 2012).

2.1.1. Formal Eğitim

Planlı, programlı ve hedeflenen bir amaç doğrultusunda gerçekleştirilen bir süreç formal eğitim olarak tanımlanabilir. Formal eğitimde öğretim yönü önem taşımaktadır. Formal eğitim örgün eğitim ve yaygın eğitim şeklinde iki alt başlık altında incelenebilir.

Eğitim kurumunun okul olduğu, kademelere ayrılmış ve bitiminde belge verilen eğitim türü örgün eğitim olarak adlandırılmaktadır. Örgün eğitim sistemi, okulöncesi öğretim, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğrenimi kapsamaktadır. Bu eğitim türünde bireyler kademeli olarak öğretim kurumları arasında belli bir sırayı takip etmek zorundadırlar (Özdemir, 2012).

Yaygın eğitim, okulda yapılan eğitimin aksine herhangi bir eğitim kurumunda yapılmayan, herhangi bir ön şartı olmayan ve bitiminde diploma alınmayan eğitim türüne denir. Halk eğitim kursları ve kurumlarda ya da işyerlerinde verilen hizmet içi eğitim programları yaygın eğitim türlerine örnek gösterilebilir. Günümüzde bilgi, teknolojik gelişimler sebebiyle hızlı bir şekilde, yenilendiği için bireylerin çağı ve

teknolojiyi yakalaması açısından, yaygın eğitim giderek önem kazanmaktadır (Erden, 2011; Kışla, 2019).

2.1.2. İnfomal Eğitim

İnfomal eğitim, doğal ortamında kendi kendine ve kasıtsız olarak gerçekleşen eğitime verilen isimdir. Formal eğitimin aksine planlı, programlı ve kademeli değildir. İnfomal eğitimde belli bir zaman ve yerden bahsetmek mümkün değildir. Kişinin özellikleri, ortam şartlarına göre yeri ve zamanı geldiğinde kendiliğinden gerçekleşir. İnfomal eğitim, formal eğitimin alternatifi olarak görmek yerine onun tamamlayıcısı olduğunu söylemek daha doğru bir yorum olmaktadır (Aslan, Aslan ve Cansever, 2012)

2.1.3. Uzaktan Eğitim

Uzaktan eğitim, yaklaşık iki yüzyıla yaklaşan bir geçmişe sahiptir. Bu süreç öğrenimin nasıl gerçekleştiği ve bunun iletimiyle ilgili önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemi temsil etmektedir (Casey, 2008; Spector, Merrill ve Elen, 2014). 1728 yılında mektup ile başlayan uzaktan eğitimi serüveni radyonun yaygınlaşmasıyla 1930'lardan sonra radyo aracılığıyla, 1950'lerden sonra televizyon ve sonrasında videokasetler ve 1990'lardan sonra ise internet aracılığıyla uzaktan eğitim tüm dünyada devam etmektedir (NEA,2002; Casey, 2008). Ülkemizde ise uzaktan eğitim ile ilgili ilk uygulama 1956 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinin banka çalışanlarına mektup aracılığıyla eğitim verilmesi ile gerçekleştirilmiştir. (Alkan, 1998; Kaya, 2002; Kırık, 2014). Anadolu Üniversitesi 'nin toplumsal ihtiyaçları karşılık üzere bilimsel temele dayalı planlı bir eğitim modeli başlatması uzaktan eğitim programları için ülkemizde bir dönüm noktası olmuştur (Gurbuz, 2014).

En temel hali ile uzaktan eğitim, farklı teknolojiler kullanarak eğitimcilerin ve öğrencilerin zamandan ve mekandan bağımsız olarak gerçekleştirdikleri planlı bir öğretim yolu şeklinde tanımlanabilir (İşman, 2008; Poyraz, 2013; Kışla, 2016).

Ülkemizde 2020 yılı itibariyle örgün eğitimin yükseköğrenim kademesinde yaklaşık 85.000 öğrenci çeşitli üniversitelerin uzaktan eğitim programlarına kayıtlı bulunmaktadır (YÖK, 2020). Bu sayılar özellikle pandemi sürecinde ülkemizde ve dünyada hızla artmıştır.

Uzaktan eğitim uygulamalarının gerçekleştirilebilmesi için, hedeflenen amaçlara uygun bir eğitim modeli belirlenmeli ve bu eğitim modeli teknolojik gelişmeler ile desteklenmelidir. Bu uzaktan eğitim modelleri genellikle senkron ve asenkron olarak sınıflandırılmaktadır. Bu iki modele ek olarak senkron ve asenkron uygulamaların birlikte kullanıldığı karma eğitim modelinin de sıkça kullanıldığı görülmektedir (Moore ve Kearsley, 2005; Poyraz, 2010; Allen ve Seaman, 2017).

Senkron uzaktan eğitim modeli, canlı olarak öğreticinin öğrenenlerle aynı anda etkileşim kurabileceği, karşılıklı soru sorup cevaplayabilecekleri bir eğitim modelidir (Uşun, 2006). Senkron uzaktan eğitim ile öğrenenler belirlenen saatte aynı anda eşzamanlı olup derse katılırlar. Ayrıca, bu eğitim modeli mekâna bağlılığı ortadan kaldırır (Midkiff ve DaSilva, 2011). Asenkron uzaktan eğitim modeli, öğrenenin farklı zamanlarda derse katılabileceği, canlı ve gerçek zamanlı olmayan bir uzaktan eğitim modelidir. Asenkron uzaktan eğitim modelinde, öğrenen kendisi için en uygun olan zamanda çevrimiçi olup derse katılabilmektedir (Uşun, 2006; Hammond, Rennie ve Dickson, 2007; Midkiff ve DaSilva, 2011).

2.2. Hizmet İçi Eğitim

Günümüzde, eğitimin görevi toplumların ihtiyacı olan kalifiye eleman ihtiyacını sağlayacak bunun yanı sıra bilimsel ve teknolojik gelişmeler konusunda da çalışmalar yaparak bu sistemin ilerlemesini ve sürekliliğini devam ettirecek bireyler yetiştirmektir. Sanayi devriminden beri görülmemiş bir hızla gelişen teknoloji ve bilim, okullarda verilen eğitimin zaman zaman bu hıza yetişememesine yol açmıştır (Aytuğ, Kanber, Gürlek, 2011). Bu nedenle, yeni mezun olan çalışanları kurumların istediği amaca uygun hale getirmek için eğitimi devam ettirme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, hizmet içi eğitim dediğimiz kavramın ortaya çıkmasına yol açmıştır. Hizmet içi eğitimi tanımlamak gerekirse, bireylerin örgün eğitim kademelerini bitirip, kamu ya da özel sektörde çalışmaya başladıkları andan işten ayrıldıkları süreye kadar geçen zaman içinde, yapmakla görevlendirildikleri iş için gerekli olan performans düzeyine ulaşmak ve bunu devam ettirmek için gereken yetenek, bilgi ve davranışların bir sisteme dayalı olarak öğretilmesi olarak isimlendirilmektedir (Atay, Gider, Karadere , Şenyüz, 2009).

Bireylerin hizmete başlamadan önceki süreçte aldıkları eğitimin yetersizliği sonucu oluşan eksik bilgi ve davranışlar, bireyleri, çalıştıkları kurumları ve dolayısıyla yaptıkları işi olumsuz etkilemektedir. Bunun sonucunda, hizmet içi eğitim ihtiyacı ortaya çıkmaktadır (Canman, 1995).

Uygulanacak olan hizmet içi eğitimin amacı, eğitimin türünü de belirler. Eğitim türünün belirlenmesinde; personelin eğitim ihtiyacı, çalışacağı alan, yetenekleri ve kurumun personel ihtiyacı da etkilidir. Hizmet içi eğitim türleri yükseltme eğitimi, bilgi tazeleme ve geliştirme eğitimi, görev değişikliği eğitimi, tamamlama eğitimi, oryantasyon eğitimi olarak sıralanabilir. Bu eğitimler yüz yüze verilebilmesinin yanı sıra kısmen veya tamamen uzaktan eğitim yolu ile de verilebilir (Taşlibeyaz, Karaman, Göktaş, 2014).

2.2.1. Hizmet İçi Eğitimin Amaç ve Stratejileri

Hizmet içi eğitimin amacı, çalışanların çalıştıkları kurumlarda görev aldıkları pozisyonların gerektirdiği gelişmelere ayak uydurmalarına yardımcı olmak ve çalıştıkları sektördeki teknolojik gelişme hızını yakalamaya çalışmalarını sağlamak olarak tanımlanabilir. Hizmet içi eğitimin amaçları doğrultusunda uygun bir eğitimin uygulanabilmesi için göz önünde bulundurulması gereken birçok ilke vardır. Bu ilkelere bazıları: çalışanın bilgisini ve verimliliğini artırmak, çalışanın hizmete ilgisini arttırmak, daha üst pozisyonlara hazırlamak, çalışanı görev, yetkiler ve sorumlulukları konusunda geliştirmek şeklinde sıralanabilir (Sağlık Bakanlığı, 2016).

2.2.2. Sağlık Sektöründe Hizmet İçi Eğitim

Sağlık sektöründe belirlenen ana ilke insan sağlığının korunması, insan sağlığının geliştirilmesi, herhangi bir sağlık sorunu yaşanması halinde iyileştirilmesi ve iyileşen hastanın durumunun rehabilite edilmesidir. Bu ilkeyi sağlayabilmek için gerekli olan en önemli faktör kaliteli ve yetkin işgücüdür. Ülkemizde ve dünyada sağlık hizmetleri sektöründe çalışan insan gücü içerisinde rakamsal olarak en büyük çoğunluğa sahip olan sağlık çalışanlarının, teknolojik ve bilimsel gelişmelere ayak uydurması ve mesleki olarak yetkinliklerini ve standartlarını yükseltmesi kaçınılmaz bir durum olarak ortaya çıkmaktadır (Uyer, 1996).

Türkiye’de hemşirelik alanında hizmet içi eğitim konusunun ortaya çıkışı 1990’lı yılların başlarına dayanmaktadır. 90’lı yıllardan itibaren bilgi ve iletişim teknolojilerinde (BİT) gerçekleşen yenilikler hemşirelik alanında da gelişmelere ayak uydurma zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Bu teknolojik gelişmelerin yanı sıra, özel hastanelerin sayısının hızla artması sonucunda, sektörde özellikle kalifiye eleman ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Eleman ihtiyacının karşılanması için, sağlık çalışanlarının örgün eğitim süresince aldıkları eğitimlere ek olarak, hizmet içi eğitim programları geliştirilmesi ve uygulanması kaçınılmaz hale gelmiştir.

Bu konuda ilk olarak 1992 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından yayınlanan bir genelge ile devlet hastanelerinde bir eğitim hemşiresi hizmet içi eğitim programlarından sorumlu olarak görevlendirilmiştir (Sağlık Bakanlığı Genelgesi, 1992). Kamu sektöründe bu eğitimlerin düzenlenmesi 657 sayılı devlet memurları kanunu uyarınca 2001 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından Valiliklere gönderilen genelge ile sağlık memurları, ebe ve hemşirelerin hizmet içi eğitimlere katılmaları zorunlu hale getirilmiştir. Günümüzde bu eğitim programları Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü tarafından merkezi olarak genellikle eğitim bilimleri alanında yüksek lisansına sahip sağlık çalışanları tarafından uygulamaya konulmaktadır (Özmen, 2006).

2.3. Motivasyon

Motivasyon, isteklendirme ve güdülendirme olarak tanımlanırken (TDK, 2020) diğer tanıma göre ise bir durum ve şeye karşı istek ve kaçınma tecrübesi olarak tanımlamaktadır (Adair 2003; Bentley, 2006). Motivasyon süreci için, öncelikle olumlu ya da olumsuz motivasyon oluşması beklenen durum için bir gereksinimin ortaya çıkması beklenir. Daha sonrasında uyarıcıların harekete geçmesi gerekmektedir. Sürecin sonunda, bu uyarıcılar kişiyi motive eder ve bireyde olumlu ya da olumsuz bir tutum değişikliği yaratırlar. Bu şekilde ortaya çıkan gereksinim doyuma ulaştırılır (Önal, 2014). Bireyin kendi içinden gelen bir uyarılma ile başlayan motivasyon, bireyi belli bir amaca yönelik davranışa itmekte ve son olarak amaçlanan hedefe doğru bireyi doyuma ulaştırmaktadır (Tevrüz, 1999). Motivasyon, iç ve dış olarak iki aşamadan oluşmaktadır. Bireyin içinden gelen, bireyi pekiştiren ya da engelleyen faktörler olabileceği gibi, dışarıdan bireyi eyleme yöneltten faktörler olabilir. Motivasyonun sağlanması için kişiyi bir tutuma sevk eden doyuma

ulaşmamış ya da ulaştırılamamış bir gereksinim olması şarttır. Bu gereksinimin iç ya da dışsal olarak uyarımı, kişinin doyuma ulaştığı noktaya kadar devam ettirilmelidir (Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005; Kim ve Frick, 2011;).

2.3.1. Motivasyonun Önemi

Motivasyonun çalışma hayatında sahip olduğu önem, üç farklı bakış açısı altında incelenebilir. Bunlar; kurum, çalışan ve sosyal çevre açısından motivasyon şeklinde listelenebilir. Sağlık çalışanları açısından bakıldığında bu unsurlar arasında çalışan motivasyonunun aralarında en önemlisi olduğu görülmektedir (Özkalp, 1982).

2.3.1.1. Kurum Açısından Motivasyon

Motivasyon başta çalışanın dolaylı olarak da çalışılan kurumun performansında oldukça etkilidir (Acat, Demiral, Merkezi, 2002; Bearfield, 2003; Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005). Kurumsal olarak bir değerlendirme yapıp, çalışanların gereksinimlerinin belirlenmesi ve devamında bu gereksinimlerin doyuma ulaştırıldığı bir işyerinin hem personel hem de kurumsal olarak başarıya ulaşmada bir adım önde olduğu söylenebilir (Keenan 1996; Ağırbaş, Çelik ve Büyükkayıkçı, 2005; Barutçu ve Sezgin, 2012). Bu aşamada insan kaynakları kademesinde bulunan personellerin kalitesi, çalışanların gereksinimleri doğrultusunda güdülenme sağlayarak çalışanların kişisel hedefleri ve firmanın hedeflerini bir ortak paydada buluşturmak açısından çok önemlidir (Ünsar, İnan ve Yürük, 2010).

2.3.1.2. Çalışan Açısından Motivasyon

Her birey farklı şekilde motive olduğu için, bu önceliklere uygun şekilde hazırlanan bir çalışma planı kurum açısından olduğu kadar birey açısından da iyi karşılanacak ve sonucunda yüksek performans elde edilecektir. Motive edilmiş bir ekip, kısa bir zaman zarfında kaliteli ve daha fazla iş yapabilmekte ayrıca yaptıkları iş sebebiyle tatmin duygusu yaşamaktadır (Ateş, Yıldız ve Yıldız, 2012).

2.3.1.3. Sosyal Çevre Açısından Motivasyon

Kurumsal yaşamda olduğu gibi, aile ve arkadaş çevresinde de kurulan ilişkilerde bireyleri motive edici unsurların bilinmesi, bireyler arasındaki ilişkinin daha sağlıklı olmasını sağlar. Bireylerin yaptıkları her davranışın bir sebebi vardır ve bu davranışlara yol açan sebepleri bilmek ya da bilmeye çalışmak ortaya çıkabilecek

sorunları kestirebilmeye ve öncesinde çözüm üretmeye yardımcı olabilmektedir. Bu durum içini kurumsal yaşamda olduğu gibi bireylerin kuvvetli iletişim yeteneklerine sahip olması gereklidir. İnsanın kendisini güdüleyebilecek önceliklerini bilmesi, yine iletişim yeteneğinin kuvvetli olmasıyla ilişkilidir (Şahin, 2004).

2.3.2. Motivasyonun Amaçları

Bir kurum ya da kurum yöneticilerinin bağlı bulundukları organizasyon içerisinde, güdülenme ve verimlilik arasındaki ilişki konusunda bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Motivasyon amaçları bir bütün halinde motivasyon sürecine hedeflenen amaç ya da amaçlar doğrultusunda katkı sağlamaktadır. Kalite, karlılık, etkililik, fiyat-performans uygunluğu, verimlilik motivasyonun amaçları arasındadır (Özkalp, 1982).

2.3.3. Motivasyon Teorileri

Motivasyon süreçlerini açıklayan farklı teoriler bulunmaktadır. (Küçüközkan, 2015). Bu teorileri iki ana başlık altında toplanmaktadır: kapsam teorileri ve süreç teorileri.

Kapsam teorileri, bireyin ihtiyacına yönelik güdülenmesi sonrasında davranışını hızlandıran ya da tam tersi şekilde bireyin davranıştan kaçınmasını sağlayıp onu yavaşlatan ihtiyaçları incelemektedir. Kapsam teorileri şu şekilde sıralanabilir:

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi: Bu teoriye göre bireyin ihtiyaçları psikolojik ve fizyolojik önceliklerine göre düzenlenip belli bir sıraya göre giderilmektedir (Palmer, 1993).

Herzberg'in Hijyen Teorisi (Çift Faktör Teorisi): Bu teori Amerikalı psikolog Frederick Herzberg'in 1960'ların ortalarında Amerika'nın Pittsburgh şehrinde 203 muhasebeci ve mühendis ile yaptığı bir araştırma sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

McClelland'ın Başarı İhtiyacı Teorisi: İhtiyaçlar bireyler arasında ve toplumlar ya da kültürler arasında değişkenlik gösterir. McClelland'a göre insanlar üç temel ihtiyacın etkisi altında davranışlarını şekillendirirler. Bunlar bağımlılık ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve başarı ihtiyacıdır (Plunkett ve Attner, 1992).

Alderfer'in ERG Teorisi: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde bulunan 5 temel ihtiyaç grubunu 3'e indirgeyerek Erg Teorisi adı altında yeni bir teori oluşturmuştur

(Baysal ve Tekarslan, 1996). Alderfer'e göre gereksinimler Varolma, Gelişme ve Aidiyet-İlişki şeklindedir.

Süreç teorileri, bir grup olarak insanların hangi ihtiyaçlar ve amaçlar için ve nasıl motive olduklarını incelemektedir. Süreç teorilerine göre insanların ihtiyaçları dışında onları davranışa iten birçok dış faktör de bulunmaktadır. Süreç Teorileri şu şekilde sıralanabilir (Koçel, 2007):

Vroom' un Bekleyiş Teorisi: Bu teoriye göre kişinin motivasyonu, kişinin hedefe ulaşacağına yönelik beklentisi ile o hedefe yönelik kişinin yüklediği değerin bir kombinasyonundan oluşmaktadır (Vroom, 1964).

Lawler ve Porter'in Geliştirilmiş Bekleyiş Teorisi: Teoriye göre yeterli çabanın başarıya dönüşmesinde etkili olan iki faktör bulunmaktadır: çalışanın yetenekleri ve anlık olarak değişmeyen kişilik özelliklerinin toplam etkisi (Onaran, 1981).

Skinner'in Davranış Şartlandırma Teorisi: Teoride, bireylerin davranışlarını ortaya çıkarmak ve bunu kişiler için alışkanlık haline getirebilmek için dört metottan yararlanır: olumlu ve olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve ceza verme.

Adams'ın Eşitlik Teorisi: Bu teoride, çalışanların çalışma hayatı ilişkilerinde eşit davranışa maruz kalma isteğinde oldukları varsayımı noktasını temel alır. Adams'a göre çalışanların motivasyonu, bulundukları ortamda hissettikleri eşitlik ya da eşitsizliğe göre değişmektedir (Koçel, 2007).

Locke'un Amaç Teorisi: Bu kurama göre bireylerin amaçlarının 3 temel özelliği bulunmaktadır. Bunlar amaçların belirginliği, güçlüğü ve yoğunluğu olarak sıralanabilir (Onaran, 1981).

2.4. Sağlık Çalışanlarının Hizmet İçi Eğitimlere Karşı Motivasyonları

Sağlık sektöründe gelişen teknolojilere ve gelişmelere ayak uydurmak amacıyla ve eğitimde sürekliliği sağlamak için hizmet içi eğitimin uygulanması zorunlu hale gelmiştir. Ancak bu eğitimlerin planlanma sürecinde eğitimin başarısı için göz önüne alınması gereken en önemli faktör bu alanda çalışan sağlık çalışanlarının bu eğitim programlarına karşı olan algı, tutum, motivasyon ve inançlarıdır. Bunların tespiti sağlık çalışanlarının hizmet içi eğitim programlarının başarıya ulaşması için kilit rol oynamaktadır (Aytuğ ve Gürlek, 2011).

Gereç ve Yöntem

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitime karşı motivasyonlarını belirlemek amacı ile yapılan metodolojik türde bir ölçek geliştirme çalışmasıdır.

3.2. Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, Ağustos 2019 – Temmuz 2020 tarihleri arasında gerekli izinler alındıktan sonra bir devlet hastanesinde yürütülmüştür. Araştırmanın aşamaları için gerçekleşen çalışma programı aşağıdaki çizelgede belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırma Zaman Çizelgesi

FAALİYETLER	2019					2020						
	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz
Literatür taraması												
Tez önerisi sunumu												
Etik kurul ve kurum izinleri												
Madde havuzunun oluşturulması												
Uzman görüşünün alınması												
Pilot uygulama												
Denemelik form uygulaması												
Verilerin Analizi												
Raporun tamamlanması												

3.3. Evren ve Örneklem

Çalışma grubunu Türkiye’de görev yapan tüm sağlık çalışanları olarak belirlenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda, örneklem belirlenirken kolay ulaşılabilir örnekleme tekniği kullanılmıştır. Çalışmaya dahil olma kriterleri: aktif sağlık çalışanı

olmak ve çalışmaya katılmaya gönüllü olmak olarak belirlenmiştir. Örneklemde yer alan bireyler doktor, hemşire, eczacı ve sosyal hizmet uzmanı olmak üzere İzmir Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesinde görev yapmaktadır. Örneklem %65 oranında kadın ve %35 oranında erkek çalışanlardan oluşmaktadır. Ölçeğin Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) aşamasında hazırlanan sorular toplam 208 sağlık çalışanına sunulmuştur. Analizlerin gerçekleştirilebilmesi için 39 soruluk denemelik formun 208 kişi tarafından doldurulmasının yeterli olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2001).

Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) aşamasında 307 kişiye düzenlenen sorular tekrar sunulmuştur. Bu iki örneklem ölçeğin geçerlilik ve güvenirliğini arttırmak amacıyla tamamen farklı kişilerden seçilmiştir. AFA aşamasında, hazırlanan sorular 10 Eczacı, 1 Sosyal Hizmet Uzmanı, 127 hemşire ve 70 doktor tarafından cevaplanmıştır. İkinci örneklem 2 Sosyal Hizmet Uzmanı, 1 Eczacı, 203 Hemşire ve farklı branşlardan 101 doktor tarafından cevaplanmıştır. Analizlerin gerçekleştirilebilmesi için 20 soruluk denemelik formun 307 kişi tarafından doldurulmasının yeterli olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2001). Ölçeğin sunulduğu örneklem, AFA ve DFA olarak 2 adımda toplam 515 sağlık çalışanından oluşmaktadır.

3.4. Veri Toplama Yöntemi ve Süresi

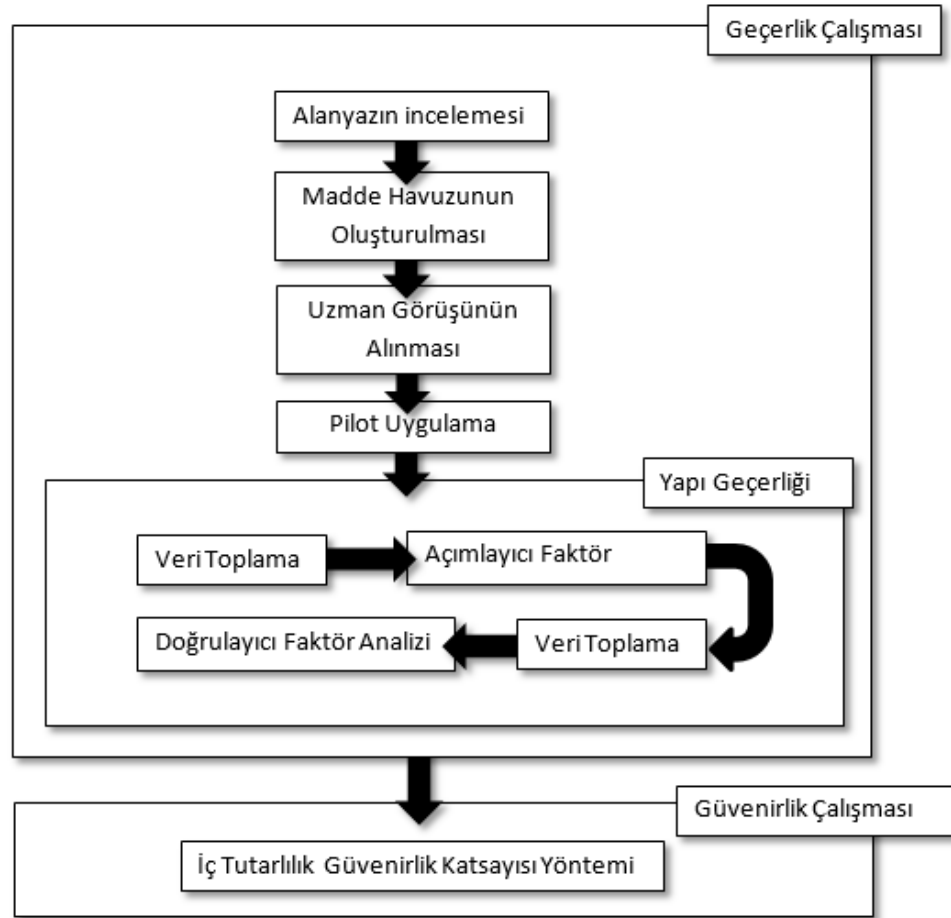
Araştırma, Ağustos 2019- Temmuz 2020 tarihleri arasında alınan izinler doğrultusunda Bozyaka Eğitim Araştırma Hastanesinde yürütülmüştür. Ölçek geliştirme sürecinde yapı geçerliliğinin ilk aşamasında açımlayıcı faktör analizi için kullanılacak veriler, Google Forms üzerinden hastane personeli ile birebir yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Doğrulamalı faktör analizinde kullanılacak verilerin ise büyük bir bölümü sağlık personelinin Google Forms aracılığı ile bire bir ve yüz yüze toplanırken, bir bölümü ise yaşanan Covid-19 pandemisi dolayısıyla çalışma saatleri ve nöbet döngülerinin değişmesi ile birlikte internet üzerinden toplanmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracının Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışmaları

Kişilerin ve nesnelerin özelliklerinin uygun veri toplama araçları ile gözlenmesi ve bu sonuçların çeşitli semboller ile ifade edilmesine ölçme denir (Büyüköztürk, 2017). Ölçülen konuya bağlı olarak değişmekle birlikte, ölçülen özelliğin belirlenmesi için gerekli kuralları ortaya koyan ölçme araçlarına ise ölçek ismi verilmektedir

(Büyüköztürk, 2017). Herhangi bir konuda araştırma yapacak olan kişiler, belirlenen konu hakkında bilgi toplamak için, bulunduğu ortam ve kültüre bağlı olarak yeni bir ölçek geliştirebilir. Bunu yanı sıra, belirlenen konuyla aynı yapı ve kavramları ölçen farklı kültürlere ait olan ölçekler de uyarlanabilir. Araştırmacının,  l ek geliştirmeye başlamadan önce yapması gereken şey, literatürde araştırdığı kavram ile ilgili daha önceden yapılmış olan ölçekleri incelemektir. Araştırmacı eğer araştırma konusu olan kavram ya da problem ile ilgili olarak ihtiya ı karşılayan bir ölçek bulunamazsa ölçek geliştirme aşamasına geçmelidir.

Ölçek geliştirme çalışması çok farklı aşamalardan oluşmaktadır. Bu aşamalardan ilki ölçeğin amacının belirlenmesidir. Daha sonra ölçekte ölçülecek olan özellikler belirlenmelidir. Bunu  l  m şeklinin belirlenmesi takip eder. Ölçeğin amacı, ölçülecek özellikler ve ölçüm şekli belirlendikten sonra ölçülecek maddelerin yazımı ve bununla paralel olarak madde havuzunun oluşturulması aşamasına geçilir. Daha sonra oluşturulan madde havuzu istenen özelliği ölçmede yeterliliğin ve yazım dilinin anlaşılabilirliğinin incelenmesi için teknik denetimden geçirilmelidir. Daha sonra hazırlanan ve incelenen maddeler bir uzman görüşüne sunulmalıdır. Konuyla ilgili uzmanlardan alınan onay sonrasında, ölçek ile bir ön deneme yapılır.  n deneme yapılmadan önce bir ön deneme formu oluşturulur. Daha sonra bir ön deneme kısıtlı bir grup üzerinde denenir. Elde edilen sonuçlar belirlenen bir istatistik programı yardımıyla analiz edilir. Elde edilen veriler kapsamında ölçeğin psikometrik özellikleri incelenir ve sonrasında ölçeğin geçerlik ve güvenirlik hesaplamaları yapılarak ölçek son halini alır (Karakoç, 2014). Çalışmada izlenen süreç şekil 1’de gösterilmiştir.



Şekil 1. Çalışmada İzlenen Süreç

3.5.1. Geçerlik Çalışması

Bir ölçek geliştirme çalışması gerçekleştirilirken, geliştirilmekte olan ölçek ile ölçülmek istenen özellik arasındaki tutarlı bir ilişkinin olması beklenmektedir. Bu durumu gerçekleştirmek için ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğe sahip olması istenir.

Geçerlilik bir ölçme aracının, ölçmekte olduğu kavram ya da hipotezin amacına uygunluk derecesini ifade etmek için kullanılan bir terimdir. Bir ölçme aracında olması gereken geçerlilik derece ya da sınıfları dört ayrı başlıkta değerlendirilir. Bunlar kısaca; kapsam geçerliliği, ölçüt geçerliliği, yapı ve görünüş geçerliliği olarak sıralanabilir (Baykul, 2000).

Kapsam geçerliliği, ölçekte yer alan maddeler ile ölçülecek değişkeni, alanı veya durumu ne ölçüde temsil edildiğinin belirlenmesi olarak tanımlanmıştır. Yani

kapsam geçerliği ölçeğin, alt faktörlerin ve her bir maddenin ölçeğin amacına ne kadar hizmet ettiği ile ilgilidir. Ölçekten elde edilen ölçümün ölçülmek istenen davranış temsil edeceği kabul edilir. Örneklenen maddeler ise sistematik olarak ayrı ayrı ve genel olarak incelenir (Tekin 1996, Moss, Girard ve Haniford 2006).

Çalışmada, kapsam geçerliğinin değerlendirilmesi için aşığıdaki işlemler gerçekleştirilmiştir.

3.5.1.1. Madde havuzu (Taslak form)

Madde havuzu oluşturma işleminde tümevarım ve tüm dengelim yöntemleri kullanılmaktadır (Hinkin, 1998). Konu ile ilgili çalışmaların nitelik ve nicelik olarak eksik olduğu durumlarda açık uçlu sorular sorularak madde havuzu oluşturulduğu yöntem tümevarım olarak tanımlanmaktadır. Tüm dengelim yönteminde ise, konu ile ilgili yeterli çalışma incelendikten sonra bu çalışmalarda yer alan ifadeler maddelere çevrilir veya çalışmalarda bulunan maddeler revize edilerek veya edilmeden ölçeğe dâhil edilebilir (Hinkin, 1998).

3.5.1.2. Uzman Görüşü Alınması

Bu aşamada, kapsam geçerliliğin değerlendirmesi amacıyla taslak form, çalışmanın amacı, kapsamını açıklayıcı bir üst bilgi ile uzmanların görüşüne sunulur ve uzmanlardan ölçek maddelerinin kapsamı, ifadelerin açıklığı, anlaşılabilirliği ve dil uygunluğu yönünden değerlendirilmeleri istenir.

3.5.1.3. Pilot Uygulama

Ölçek geliştirmenin bu bölümünde, hazırlanan form küçük bir grup üzerine uygulanmaktadır. Katılımcılara, maddelerde yer alan ifadelerin açıklığı ve anlaşılabilirliği denetlemek amacıyla bu uygulamanın yapılacağı hakkında bilgilendirme yapılmalı ve bireylerden maddelerin cevaplanması sırasında bu özelliklere dikkat edilmesi istenmelidir. Uygulama sonucunda gerekli görülen bir değişiklik var ise gözden geçirilecek ve yeniden düzenleme yapılmalıdır.

3.5.1.4. Yapı Geçerliliğinin Belirlenmesi

Önceki aşamalarda yapılan düzenlemelerden sonra belirlenen örneklem grubuna denemelik ölçeğin uygulaması yapılmalıdır. Uygulama sonucu toplanan veriler ölçeğin yapı geçerliliğinin belirlenmesinde kullanılacaktır.

Yapı geçerliliği, ölçek ile ölçülmesi istenen özelliğin ne derece açıklanabildiğinin tespiti yapılmaktadır. Bu noktada maddelerin bir bütün olarak ölçülmek istenen özelliği temsil edebilmesi önemlidir (Altunışık ve ark., 2012). Ölçeğin yapı geçerliliğinin test edilmesi için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Çalışmada Faktör analizi yöntemi kullanılmıştır. Faktör analizi her bir maddeyi bir boyut olarak kabul eder ve bu boyutların birbirleri ile olan korelasyonlarını kullanarak boyut sayısını düşürür. Bu boyut düşürme sırasında birbiri ile korelasyonu yüksek olan maddeler aynı boyut/alt faktör altında kümelenir. Faktör analizi açımlayıcı faktör analizi (AFA) ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) olarak ikiye ayrılır. AFA maddelerin birbiri ile ilişkisini kullanarak teorik olarak öne sürülen yapı içerisindeki alt faktörleri bulmayı sağlamaktadır. AFA ilk olarak, 1904 yılında, istatistik alanında yaptığı çalışmalarla tanınan İngiliz psikolog Charles Spearman tarafından bulunmuştur. Bilgisayar alanında yaşanan hızlı gelişmeler sonucunda 1970'lerin sonlarında daha yaygın kullanılmaya başlanmıştır (Özdamar ve Dinçer, 1987).

DFA ise değişkenler arası ilişkiye dair önceden ortaya konmuş bir yapının test edilmesidir. AFA ile ortaya konulan yapının doğruluğunun testi bu aşamada gerçekleştirilir. DFA, amacı gözlenen değişkenler ile gizil değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bir yapısal eşitlik modeli türüdür. DFA, son yıllarda ölçek geliştirme ve uyarlama çalışmalarında sıklıkla kullanılmaktadır. DFA'ya geçmeden önce faktör modelin kullanılmasının uygunluğuna karar vermek için Barlett testi, örneklem büyüklüğü yeterliliği için Kaiser-MeyerOlkin (KMO) İndeksi kullanılmaktadır (Tekin, 1996). Çalışmada DFA'nın gerçekleştirilmesi ile AFA sonucu elde edilen ölçeğin son hali kullanılarak yeniden veri toplanması daha uygundur (Yaşar, 2014). Bu çalışmada her iki aşama için veriler ayrı çalışma grupları üzerinden toplanmıştır.

3.5.2. Güvenirlik Çalışması

Güvenirlik çalışmaları, ölçeğin bir özelliği ne kadar güvenilir ölçüldüğünün tespiti için kullanılmaktadır (Tekin 1996). Çalışmada, geliştirilen ölçeğin güvenilir olup olmadığını saptamak için iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Ölçme aracının iç tutarlılığı sayısal olarak belirlenmesi için kullanılan farklı yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemlerden en bilineni KR 20-21 ve Cronbach Alfa'dır. Ölçme aracındaki maddeler Likert tipi ise Cronbach Alfa Katsayısı kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2014). Çalışmada likert tipi bir ölçek geliştirildiğinden ölçeğin iç tutarlılık güvenilirliği için ölçeği tamamı ve tüm alt boyutları için Cronbach Alfa katsayıları hesaplanmıştır.

3.6. Araştırmanın Etiği

Araştırma için gerekli olan etik izin Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu (EGE BAYEK)'ndan alınarak Ek 1'de sunulmuştur. Ayrıca araştırmanın yürütüldüğü kurumdan da gerekli yazışmalar yapılarak araştırma izni alınmıştır (Ek 2).

3.7. Verilerin Değerlendirmesi

Çalışmada, deneme formuna ait gerekli geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış ve raporlanmıştır. Analizlerin gerçekleştirilebilmesi için 39 soruluk denemelik formun 208 kişi tarafından doldurulmasının yeterli olduğu görülmüştür (Tabachnick ve Fidell, 2001). Toplanan veriler ile; ölçeğin yapı geçerliği, ilk önce AFA, SPSS istatistiksel analiz programı kullanılarak yapılmıştır. Bu aşamada faktör yükleri en az 0.40 kabul edilmiştir. İkinci bölümde ise yeniden toplanan veriler üzerinden DFA yapılmıştır. DFA analizinde LISREL 8.72 kullanılmıştır. Çalışmada ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı ile belirlenmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen analizlerde anlamlılık seviyesi 0,05 olarak belirlenmiştir. Buna göre p değerinin 0,05'den küçük olması anlamlı fark olduğu, p değerinin 0,05'den büyük olması ise anlamlı fark olmadığı olarak yorumlanmıştır.

Bulgular

Sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitime karşı motivasyonlarını değerlendirme amacıyla geliştirilen ölçeğin geliştirilme sürecinde elde edilen bulgulara bu bölümde yer verilmiştir.

4.1. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

AFA ve DFA çalışmaları kapsamında ulaşılan sağlık çalışanlarının cinsiyet, yaş, meslek ve uzaktan hizmet içi eğitime katılım durumu gibi tanıtıcı bilgilerine ait bulgular Tablo 2 ve Tablo 3’de ayrı ayrı yer almaktadır.

Tablo 2. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerine Ait Bulguların Dağılımı (AFA)

Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	118	57
Erkek	90	43
Yaş		
18 – 25	47	23
26 – 35	82	40
36 ve üstü	79	37
Meslek		
Doktor	95	46
Hemşire	101	49
Eczacı	10	4,9
Sosyal Hizmet Uzmanı	2	0,1
Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu		
Evet	192	92
Hayır	16	8
Toplam	208	100

AFA çalışmasına katılan sağlık çalışanlarının yaşları incelendiğinde; %23’ünün 18-25, %40’ının 26-35 ve %37’sinin 36 ve üstü yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının; %57’i kadın, %43’ü erkek olup, %46’sı doktor, %49’u hemşire, %5’i ise eczacı ve sosyal hizmet uzmanıdır. Katılımcıların %92’i daha önce

uzaktan hizmetiçi eğitim katıldıklarını ifade ederken, %8'i ise katılmadıklarını ifade etmiştir.

Tablo 3. Sağlık Çalışanlarının Tanıtıcı Özelliklerine Ait Bulguların Dağılımı (DFA)

Değişkenler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
<i>Kadın</i>	199	65
<i>Erkek</i>	108	35
Yaş		
<i>18 – 25</i>	101	33
<i>26 – 35</i>	65	21
<i>36 ve üstü</i>	141	46
Meslek		
<i>Doktor</i>	101	33
<i>Hemşire</i>	203	66
<i>Eczacı</i>	2	0.66
<i>Sosyal Hizmet Uzmanı</i>	1	0.33
Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu		
<i>Evet</i>	280	91
<i>Hayır</i>	27	9
Toplam	307	100

DFA çalışmasına katılan sağlık çalışanlarının yaşları incelendiğinde; %33'ünün 18-25, %21'inin 26-35 ve %46'sının 36 ve üstü yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının; %65'i kadın, %35'i erkek olup, %33'ü doktor, %66'sı hemşire, %1'i ise eczacı ve sosyal hizmet uzmanıdır. Katılımcıların %91'i daha önce uzaktan hizmetiçi eğitim katıldıklarını ifade ederken, %9'u ise katılmadıklarını ifade etmiştir.

4.2. Madde Havuzu

Çalışmada, öncelikle tımdengelim yöntemine uygun olarak uzaktan hizmet içi eğitim ile ilgili Türkçe ve İngilizce dilinde çok çeşitli makale ve tezler incelenmiştir. Yapılan inceleme sonucunda, ölçek geliştirme alanında yapılan çok fazla çalışmaya rastlanmasına rağmen araştırmanın temelini oluşturan, Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitimlerine karşı motivasyonlarını değerlendirme ile ilgili çok kısıtlı

sayıda makaleye rastlanmaktadır. Konuyla ilgili olarak farklı alanlarda motivasyon ölçme çalışmaları bulunsa da sağlık çalışanlarını hedefleyen çalışma sayısının yeterli olmadığı görülmüştür. Madde havuzu geliştirme aşamasında yapılan literatür araştırması sonucu erişilen makalelerin yanı sıra sosyal bilimler alanında yapılmış olan ölçek geliştirme çalışmalarının yazarlarından izin alınarak çalışmada kullanılmıştır. Kaynak tarama çalışmasından sonra, toplam 50 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur (Ek 3).

4.3. Uzman Görüşleri ve Kapsam Geçerliliği

Bu aşamada, hazırlanan madde havuzu 9 alan uzmanı 1 dil uzmanı olmak üzere toplam 10 uzmanın görüşüne sunulmuştur. Uzmanlardan ölçek maddelerinin kapsamı, anlaşılabilirliği ve dil uygunluğu yönünden değerlendirmeleri istenmiştir. Bu sorular uzmanlar tarafından uygun, uygun değil ve düzeltilmeli şeklinde seçimler yapılarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan uzmanlar hakkında genel bilgiler Ek 4’de sunulmaktadır. Uzmanların alınan görüşler üzerinden Lawshe (1975) tarafından geliştirilen (Akt. Yurdağül, 2005) kapsam geçerlilik oranı (KGO) aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır.

$$KGO = \frac{N_G}{N/2} - 1$$

Lawshe’nin önerdiği teknikte, 5 ile 40 arası uzman görüşüne ihtiyaç duyulmaktadır. Uzmanlar maddeler hakkındaki görüşlerini “geçerli” veya “çıkarılmalı” olarak sunmuşlardır. Yukarıda verilen formülle her madde için KGO değerleri hesaplanmıştır. Değerleri negatif veya 0 olan maddeler elenmelidir. Yapılan inceleme ve uzmanların tavsiyeleri doğrultusunda KGO oranları dikkate alınarak madde havuzundaki soru sayısı 50’den 40’a düşürülmüştür (Ek 5). Bu hesaplamada 9 uzman için ortalama KGO değeri 0,75 olması beklenmektedir. Araştırmada ortalama KGO değeri 0,82 olarak tespit edilmiştir. Uzmanlardan toplanan form Ek 3’de sunulmuştur.

Uzman görüşlerinin alınmasından sonra ölçeğin dil açısından değerlendirilmesi amacı ile bir uzman görüşü daha alınmıştır.

4.4. Pilot Uygulama

Çalışmanın pilot uygulama aşamasında uzman görüşü sonrasında elde edilen form küçük bir grup üzerine uygulanmıştır. Ölçeğin son halini almasından önce oluşturulan bu madde havuzu sağlık çalışanlarından oluşan ancak örneklem içine dahil edilmeyen 16 kişilik bir gruba sunulmuştur. Bu gruptan ölçeği oluşturacak olan sorulara uzman görüşündeki gibi soruları uygun, uygun değil ve düzeltilmesi gerek şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Yapılan bu ön uygulama neticesinde, katılımcıların değerlendirmeleri doğrultusunda madde havuzundaki bir soru (Uzaktan hizmet içi eğitimde zorlanacağımı düşünüyorum.) anlaşılabilirliğinin düşük olması sebebiyle çıkarılmış ve ölçeği oluşturan madde havuzu son halini almıştır.

4.5. Yapı Geçerliliğine Yönelik Bulgular

4.5.1. Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Bu bölümde, faktör yüklerini belirleyerek yapı geçerliğini ortaya koymak amacı ile yapılan AFA sonuçları yer almaktadır.

AFA'nın yapılabilmesi için toplanan verinin uygunluğunun saptanması gerekmektedir. Bu amaçla ilk önce *Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)* katsayısı hesaplanmıştır. Ardından *Bartlett Sphericity testi* gerçekleştirilmiştir. Buna göre KMO 0.94 bulunmuş bunun yanı sıra Bartlett Sphericity test ($\chi^2 = 6446.6$, $p=0.000$) sonucu da istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (George ve Mallery, 2011). AFA sonucunda ölçeği 3 faktör altında toplandığı görülmektedir. Burada her bir faktörün öz değeri 1'den büyük olarak belirlenmiştir. Buna göre alt faktörler toplam varyansın ise %58,60'ını açıklamaktadır. Maddeler ve faktörlere verdiği yükler Tablo 4'de sunulmuştur.

Tablo 4. AFA Sonucunda Elde Edilen Madde Faktör Yükleri

Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
m1	0,75	-0,01	0,14	m21	0,78	0,21	-0,02
m2	0,79	-0,02	0,11	m22	0,51	0,32	-0,31
m3	0,77	-0,10	0,27	m23	0,14	0,23	-0,20
m4	0,76	-0,09	0,32	m24	0,40	0,41	0,10
m5	0,82	-0,09	0,16	m25	0,44	0,35	0,06
m6	0,78	-0,08	0,22	m26	0,53	0,44	-0,34
m7	0,78	-0,04	0,24	m27	0,68	0,38	-0,31
m8	0,78	0,03	0,19	m28	0,64	0,35	-0,36
m9	0,57	0,12	0,01	m29	0,56	0,45	-0,46
m10	0,57	0,27	-0,18	m30	0,52	0,46	-0,43
m11	0,76	0,11	0,19	m31	0,30	0,37	0,15
m12	0,73	-0,03	0,36	m32	-0,48	0,55	0,37
m13	0,73	0,01	0,33	m33	-0,44	0,48	0,41
m14	0,81	-0,05	0,28	m34	-0,51	0,62	0,15
m15	0,62	0,06	0,16	m35	-0,39	0,72	0,23
m16	0,84	-0,07	0,23	m36	-0,52	0,665	0,26
m17	0,66	0,12	0,02	m37	-0,69	0,46	0,20
m18	0,77	0,01	0,26	m38	-0,39	0,53	0,32
m19	0,52	0,43	-0,17	m39	-0,62	0,52	0,25
m20	0,33	0,43	-0,45				

Tablo 4 incelendiğinde, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34 ve 39 numaralı maddelerin 0.40'un altında veya binişik madde oldukları görülmüştür. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra AFA tekrarlanmıştır. 26 madde ile tekrarlanan analiz sonucunda maddelerin varyansın %65,8'ini açıklayan 3 faktör altında toplandığı görülmektedir. Tablo 5'te tekrarlanan AFA sonucunda elde edilen veriler sunulmuştur.

Tablo 5. Tekrarlanan AFA Sonucunda Elde Edilen Madde Faktör Yükleri

Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3	Madde	Faktör 1	Faktör 2	Faktör 3
m1	0,76	-0,02	0,10	m14	0,84	0,00	0,16
m2	0,81	0,02	0,05	m15	0,63	0,04	0,03
m3	0,79	-0,06	0,24	m16	0,87	-0,06	0,14
m4	0,80	-0,04	0,29	m17	0,66	0,15	-0,01
m5	0,84	-0,01	0,09	m18	0,79	0,02	0,20
m6	0,80	0,01	0,15	m21	0,48	0,42	-0,15
m7	0,80	-0,03	0,16	m22	0,51	0,43	-0,42
m8	0,80	0,14	0,07	m27	0,48	0,36	-0,38
m9	0,52	0,13	-0,43	m28	0,60	0,34	-0,53
m10	0,56	0,23	-0,48	m35	-0,38	0,76	0,20
m11	0,78	0,21	0,07	m36	-0,50	0,74	0,22
m12	0,75	-0,05	0,29	m37	-0,66	0,48	0,20
m13	0,76	0,02	0,18	m38	-0,36	0,69	0,34

Tablo 5 incelendiğinde 9, 10, 21, 22, 27 ve 28 numaralı maddelerin binişik madde oldukları görülmüştür. Bu maddeler çıkarıldıktan sonra AFA tekrarlanmıştır. 20 madde ile tekrarlanan analiz sonucunda maddelerin varyasyon %66,3'ünü açıklayan 2 faktör altında toplandığı görülmektedir. Tablo 6'da elde edilen madde faktör yükleri görülmektedir.

Tablo 6. Faktör Analizlerine Ait Madde Faktör Yükleri

Madde	Faktör 1				Faktör 2			
	AFA*	DFA**	t***	R ²	AFA*	DFA**	t***	R ²
m1	0,76	0,76	11,79	0,58				
m2	0,81	0,79	11,67	0,63				
m3	0,82	0,82	11,52	0,67				
m4	0,82	0,85	11,30	0,72				
m5	0,84	0,84	11,38	0,70				
m6	0,81	0,84	11,35	0,71				
m7	0,82	0,77	11,78	0,59				
m8	0,80	0,82	11,54	0,66				
m11	0,77	0,76	11,81	0,57				
m12	0,78	0,77	11,74	0,60				
m13	0,76	0,79	11,68	0,62				
m14	0,85	0,88	10,98	0,77				
m15	0,63	0,74	11,88	0,54				
m16	0,88	0,83	11,44	0,69				
m17	0,65	0,75	11,83	0,57				
m18	0,80	0,74	11,86	0,55				
m35					0,76	0,68	10,44	0,47
m36					0,74	0,87	5,57	0,76
m37					0,49	0,67	10,61	0,45
m38					0,76	0,73	9,74	0,54

* Faktör yükleri (AFA)

** Faktör yükleri (DFA)

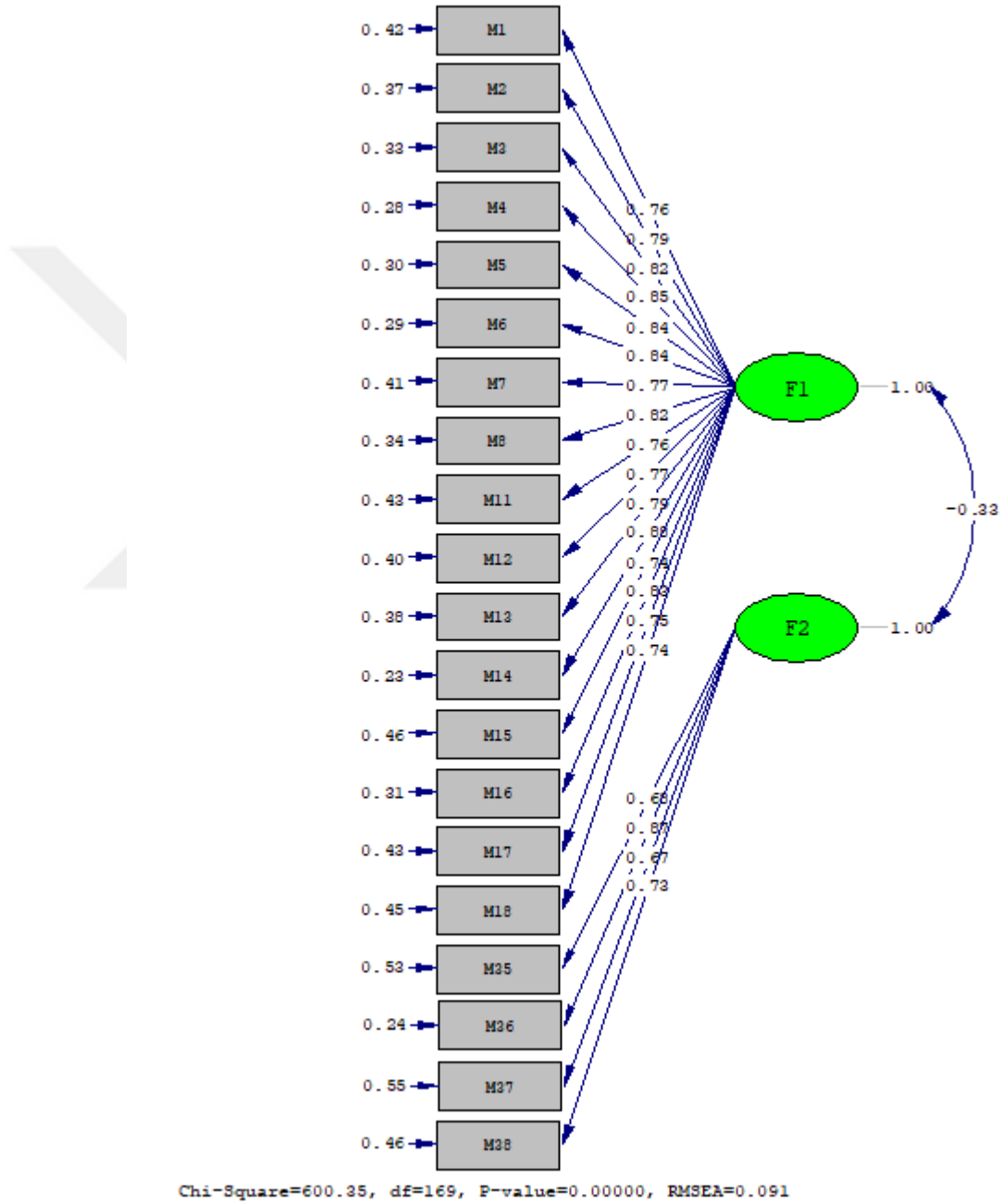
*** Faktör yüklerinin anlamlılık değeri (t) (DFA ile tahminlenen)

Tablo 6’da AFA ve DFA sonucu elde edilen faktör yükleri ve DFA ile tahmin edilen t değerleri gösterilmiştir. Bu değerler doğrultusunda hesaplanan faktör yüklerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir.

Gerçekleştirilen AFA sonucunda maddelerin faktör yüklerinin 0,49 ile 0,88 arasında değiştiği görülmektedir. Ölçek toplam 20 madde ve iki faktörden oluşmakta olup toplam varyansın % 66,3’ünü açıklamaktadır.

4.5.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Ölçek geliştirmenin bir sonraki aşamasında, AFA ile ortaya konan yapıyı sınamak amacı ile DFA yapılmıştır. Bir başka deyişle DFA ile maddelerin faktörü yordayıp yordamadığını sınanmıştır. Şekil 2’ de analiz sonucunda çıkan model sunulmuştur. DFA sonucunda AFA ile ortaya konulan yapının doğrulandığı görülmektedir.



Şekil 2. DFA path diagramı

Analiz sonucunda DFA'ya ait elde edilen path diagramı Şekil 2'de sunulmuştur. Tablo 7'de DFA sonucunda elde edilen bazı istatistiksel değerler sunulmuştur. Buna ek olarak Tablo 7'de kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri de verilmiştir (Schermele-Engel ve Moosbrugger, 2003).

Tablo 7. DFA'ya Ait İstatistiksel Değerler

	χ^2	χ^2/df	RMSEA	S-RMR	GFI	AGFI	CFI
İki faktörlü yapı	600.35	3.55	0.091	0.047	0.94	0.87	0.98
Kabul Edilebilir uyum değerleri		$3 < \chi^2/df < 5$	$.05 < RMSEA < .10$	$.05 < SRMR < .1$	$.90 < GFI < .95$	$.85 < AGFI < .90$	$.90 < CFI < .95$
İyi uyum değerleri		< 3	$< .05$	$< .05$	$> .95$	$> .90$	> 0.95

RMSEA: Root Mean Square Error of Approximation

GFI: Goodness of Fit Index

AGFI: Adjusted Goodness of Fit Index

S- RMR: Standardized RMR

CFI: Comparative Fit Index

DFA sonucunda, S-RMR ve CFI değerlerinin ise iyi uyum değerleri aralığında olduğu gözlemlenirken χ^2/df , RMSEA, GFI, ve AGFI değerlerinin, kabul edilebilir uyum değerleri aralığında olduğu görülmüştür. Elde edilen değerler doğrultusunda AFA ile ortaya konulan modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir (Marsh and Hocevar, 1988; Schermelleh-Engel et al., 2003; Kline, 2005).

Çalışmada, yukarıda yapılan analizlere ek olarak ölçeğin yapı geçerliliğinin tespiti amacıyla her bir faktörden üzerinden elde edilen AVE (Average Variance Extracted) değerleri kullanılmıştır. Bu şekilde alt faktörlerin ıraksak ve yakınsak geçerlikleri hesaplanmıştır (Fornell ve Larcker, 1981). Bu analizde yakınsak geçerliliğinin tespiti için AVE değerinin ise 0,50 değerinden ve iç tutarlık güvenirlik değerlerinin AVE

değerlerinden büyük olması gereklidir. Analizler sonucu elde edilen Cronbach Alfa ve AVE değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Ölçek Yapılarına İlişkin AVE ve Güvenirlik Katsayı Değerleri

<i>Boyutlar</i>	<i>AVE</i>	<i>Yapısal Güvenirlik (ω)</i>	<i>Cronbach Alfa (α)</i>
Olumlu Motivasyon	0,63	0,96	0,96
Motivasyonsuzluk	0,64	0,88	0,83
Toplam	0,79	0,97	0,95

Analizde ıraksak geçerliliğinin desteklenmesi için AVE değerlerinin kareköklerinin gizil değişkenlerin ilişki katsayılarından daha yüksek olması gereklidir. Tablo 9 incelendiğinde bu durumun sağlandığı görülmektedir. Bu sonuçlar geliştirilen ölçeğin yapı geçerliğini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Ölçeğin son hali Ek 6’da sunulmuştur.

Tablo 9. Gizil Değişkenler ve AVE Değerlerinin Karekökleri Arasındaki İlişki Katsayıları

Boyutlar	Motivasyon	Motivasyonsuzluk
Olumlu Motivasyon	0,79	
Motivasyonsuzluk	0,27	0,80

*Matrisin köşegen elemanlar AVE değerlerinin karekökleridir.

4.6. İç Güvenilirliğe Yönelik Bulgular

Ölçek için hesaplanan Cronbach-Alpha değeri iki alt faktör ve ölçeğin tamamı için sırasıyla 0,96, 0,83 ve 0,95 olarak bulunmuştur (Tablo 8). Literatürde Cronbach-Alpha değerinin 0.70 ve üzeri olması ölçek puanlamasında güvenilirliği sağlamak için yeterli olarak belirtilmiştir (Nunnally ve Bernstein, 1994; Büyüköztürk, 2014). Ölçeğin iç güvenilirliğinin oldukça iyi derecede olduğu görülmektedir.

4.7. Boyutların İsimlendirilmesi

AFA sonucunda ölçeğin 2 alt boyutu olduğu belirlenmiştir. Bu boyutların ilki olumlu motivasyon ikincisi ise motivasyonsuzluk olarak isimlendirilmiştir.

4.8. Ölçeğin Puanlaması

Yapılan geçerlik ve güvenirlik analizlerinden sonra ölçeğin son hali toplam 20 maddeden oluşmaktadır. İki faktörlü yapıya sahip ölçeğin motivasyon boyutunda 16, motivasyonsuzluk boyutunda 4 madde bulunmaktadır. Ölçeğin 4 maddesi olumsuz olarak puanlanmaktadır. Ölçek maddeleri için 5’li likert kullanılmıştır. Buna göre ölçekten alınabilecek puan aralığı 20 ile 100’dür.



Tartışma

Bu araştırma, metodolojik tasarımıda sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitime karşı motivasyonlarını tespit etmek ve değerlendirmek amacı ile yapılmış bir ölçek geliştirme çalışmasıdır.

Analizler sonucu elde edilen veriler ışığında ölçme aracının psikometrik özelliklerine ilişkin sonuçlar bu bölümde tartışılmıştır.

5.1. Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin Geçerliliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin kapsam geçerliliği, dil geçerliliği ve yapı geçerliliğine ait bulgular tartışılmıştır.

5.1.1. Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin Kapsam Geçerliliğinin İncelenmesi

Kapsam geçerliliği, ölçeğin ölçmesi beklenen hedef davranışları ne derece kapsadığının belirlenmesidir. Kapsam geçerliliği için en sık kullanılan yöntemlerden biri uzman görüşünün alınmasıdır. Uzman görüşü alınması safhasında en önemli parametre, görüşü alınan kişilerin ölçeğin kapsamına uygun uzmanlığa sahip, ölçek hazırlama konusunda bilgi sahibi olmalarıdır (Kan, 2017). Çalışmada, ölçeğin kapsam geçerliliğini hesaplamak için 9 uzman görüşüne başvurulmuştur. Bu uzmanların 5'i hemşirelik alan uzmanı, 3'ü uzaktan eğitim uzmanı, 2' si ise rehberlik ve psikolojik danışmanlık alan uzmanıdır (Ek 5). Uzmanlardan alınan görüşler sonrası her bir madde için KGO değeri hesaplanmış ve ölçekten uygun olmayan maddeler çıkarılmış ve bazı maddeler üzerinde ise gereken düzeltmeler yapılmıştır. Araştırmada ortalama KGO değeri 0,82 olarak belirlenmiştir. Ardından ölçeğin pilot uygulama öncesi son hali oluşturulmuştur.

Pilot uygulama ile 16 sağlık çalışanının görüşleri alınmıştır. Bu 16 sağlık çalışanının verileri faktör analizi çalışmalarında kullanılmamıştır. Yapılan uygulama sonucunda 1 madde anlaşılabilirliği düşük olması sebebi ile ölçekten çıkarılmıştır. Kapsam geçerliliği çalışmaları neticesinde, ölçeğin uygulanmaya uygun olduğu, ölçülmeyi

hedeflenen alanı temsil ettiği ve bu şekilde kapsam geçerliğini sağladığı sonucuna varılmıştır.

5.1.2. Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin Dil Geçerliğinin İncelenmesi

Geçerlik, bir ölçüm aracının ölçülmesi hedeflenen özelliği neyi, ne kadar, doğru ölçtüğünü gösteren parametredir (Gözüm & Aksayan, 2003; Kan, 2017). Ölçeğin dil geçerliliğinin sağlanabilmesi amacı ile ölçek bir dil bilgisi uzmanına sunulmuş ve alınan geri bildirimler doğrultusunda gerekli düzeltmeler yapılmıştır.

5.1.3. Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin Yapı Geçerliğinin İncelenmesi

Çalışmada, Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin yapı geçerliğini değerlendirmede DFA kullanılmıştır. DFA, ölçek geliştirme sürecinde AFA ile ortaya konulan yapının test edilmesinde kullanılmaktadır. (Çapık, 2014).

Modelin uygunluğunun sınanmasında mutlak uyum indeksleri de kullanılmaktadır. İndekslerinin belirli referans değerleri arasında olması beklenmektedir. Araştırmada kullanılan uyum indeksleri RMSEA, GFI, AGFI, S-RMR, CFI olarak belirlenmiştir. Çalışmada uyum indekslerinin tespitinde LISREL programı kullanılmıştır. Yapılan analizler sonrasında, RMSEA (0,091), GFI (0,94), ve AFGI (0,87) değerlerinin, kabul edilebilir uyum değerleri aralığında, S-RMR (0,047) ve CFI (0,98) değerlerinin ise iyi uyum değerleri aralığında olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak ortaya konulan modelin kabul edilebilir olduğu söylenebilir.

Çalışmanın bu kısmında incelenen bir başka unsur ise maddelerin faktör yükleridir. Madde faktör yükü bir maddenin içinde bulunduğu alt faktör ile arasındaki korelasyon olarak açıklanabilir. Bu noktada maddenin faktör yükünün yüksek değerde olması madde ile alt faktör arasındaki ilişkinin yüksek olduğunu göstermektedir. Maddeler ile altında bulundukları alt faktörün arasındaki yüksek düzeyli ilişki o maddelerin birlikte tek bir faktörü açıklayabileceğinin göstergesidir (Büyüköztürk, 2014). Geliştirilen ölçeğin alt faktörlerinde yer alan maddelerin madde faktör yüklerine bakıldığında, motivasyon alt faktöründe 0,74 ile 0,88

arasında, motivastonsuzluk alt faktöründe ise 0,67-0,87 aralığında değiştiği görülmektedir. Madde güvenilirliklerinin ise 0,45 ile 0,77 arasında değiştiği belirlenmiştir. Çalışmada DFA sonucunda elde edilen bütün madde faktör yüklerinin $p<0.05$ düzeyinde anlamlı oldukları saptanmıştır (Tablo 6). Analizler sonucunda ölçeğin yapı geçerliğini sağladığı belirlenmiştir.

5.2. Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular

Bu bölümde Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin güvenirlilik analizleri için yapılan iç tutarlılık bulguları tartışılmıştır.

5.2.1. Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin İç Tutarlılığına İlişkin Bulgular

Güvenirlilik kavramı, ölçme aracın farklı ölçümlerdeki sonuçlarının tutarlı olması anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle güvenirlilik, testin değil ölçümlerin güvenilir olup olmadığını test etmektedir (Kan, 2017). Güvenirlilik analizleri için KR-20/KR-21, Split-half ve tekrar testleri (re-test) ve Spearman-Brown formülü gibi yöntemler bulunmaktadır. Fakat iç tutarlılığın ölçümünde Cronbach Alpha katsayısının literatürde özellikle likert tipi ölçeklerde yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Maddeler arasındaki iç güvenirlilik ne kadar yüksek ise ölçek o derece güvenilir kabul edilir. (Çam & Baysan Arabacı, 2010). Araştırmada, Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitime Karşı Motivasyon Ölçeği'nin bütünü için Cronbach-Alpha değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Ölçeği oluşturan iki alt faktör için ise Cronbach-Alpha değeri 0,96, 0,83 olarak bulunmuştur. Ölçeğin tümü ve alt boyutların hepsi için Cronbach Alfa güvenirlilik katsayıları yeterli seviyede bulunmuştur.

Sonuç ve Öneriler

6.1. Sonuçlar

Sağlık çalışanlarının uzaktan hizmet içi eğitime karşı motivasyonlarını değerlendirmek için kullanılacak ölçme aracının, psikometrik özelliklerini değerlendirmek için yapılan analizlerin sonuçları bu bölümde yer almaktadır.

Bu ölçek geliştirme çalışmasında;

- Ölçme aracının kapsam geçerliliğini ölçme çalışmaları yapılmış ve bu amaçla alan taraması yapılarak 50 soruluk bir madde havuzu oluşturulmuştur.
- Oluşturulan madde havuzu bir taslak form ile çeşitli alanlarda bir grup uzmanın görüşüne sunulmuş ve uzmanların yaptığı uygun, uygun değil ve düzeltilmeli şeklindeki yorumlar doğrultusunda 10 soru madde havuzunda çıkarılmıştır.
- Oluşturulan bu 40 soruluk madde havuzu örneklem özelliklerini taşımakta olup yinede örneklem içine dahil edilmeyen bir grup sağlık çalışanının görüşüne sunulmuştur. Bu 16 kişilik pilot uygulama grubunun yaptığı uygun, uygun değil ve düzeltilmeli şeklindeki yorumlardan sonra 1 soru anlaşılabilirliğinin düşük olması sebebiyle madde havuzundan çıkarılmış ve madde havuzu son halini almıştır
- 39 soruluk madde havuzunun 208 kullanıcı tarafından, hazırlanan Google Forms anketi ile cevaplanması sonrasında yapılan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda puanlaması düşük gelen maddeler çıkarılmıştır.
- Toplamda 19 madde çıkarılarak madde havuzu son hali olan 20 maddeye düşürülmüştür
- Doğrulayıcı Faktör Analizi 307 sağlık çalışanına uygulanmıştır. Uygulamanın bir kısmı Google Forms anket yöntemiyle kullanıcılara bir tablet bilgisayar yardımıyla yüz yüze yapıp Covid 19 nedeniyle sınırlı kalınan noktalarda Google Forms anketi mail yoluyla katılımcılara ulaşılarak anket formunu doldurmaları sağlanmıştır.

- DFA ile ölçekte kullanılan soruların yapı geçerliliği test edilmiş ve yapının doğrulandığı görülmüştür. Elde edilen 0.91 Cronbach Alfa değeri yorumlandığında ölçekten hiçbir sorunun çıkarılmasına gerek olmadığı görülmüştür
- Geliştirilen ölçek “Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitimlere Karşı Motivasyon Ölçeği” olarak adlandırılmış, psikometrik özelliklerinin yeterli, ve uygun olduğu sonucuna varılıp H1 ve H2 hipotezleri kabul edilmiştir.

6.2. Öneriler

- “Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitimlere Karşı Motivasyon Ölçeği”nin sağlık kurumlarının kendi uzaktan hizmet içi programlarını değerlendirebilmesine yardımcı olabileceği,
- Bu değerlendirmeler sonucunda başarısız görülen eğitim programlarının düzenlenerek, istendik sonuçların elde edilebileceği,
- Katılımcı ve öğrencilerin hangi tür motivasyonlarının olduğu ya da olmadığı belirlenerek, eğitim programlarının daha etkili olması sağlanarak ekonomik ve zaman açısından daha verimli programlar geliştirilebileceği düşünülmektedir.
- Geleceğin sağlık çalışanları olan sağlık öğrencileri (tıp, ebelik, diyetisyen... gibi) için de uzaktan eğitim motivasyonlarına yönelik de ölçek geliştirilmesi önerilmektedir.

Kaynaklar

- Acat, Y , Demiral, İ , Merkezi, E. (2002). Türkiye`de Yabancı Dil Öğreniminde Motivasyon Kaynakları ve Sorunları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 31 (31) , 312-329 .
- Adair, John. (2003) Etkili Motivasyon. Çev.Salih Uyan, Babıali Kültür Yayıncılığı, İstanbul
- Ağırbaş, İ , Çelik, Y , Büyükkayıkçı, H . (2005). Motivasyon Araçları ve İş Tatmini: Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Hastane Başhekim Yardımcıları Üzerinde Bir Araştırma . Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi , 8 (3) , 326-350 .
- Alkan, C. (1998). Eğitim Teknolojisi ve Uzaktan Eğitimin Kavramsal Boyutları, Uzaktan Eğitim Yaz 1998/Kış1999.
- Allen, I.; Seaman, J. (2017). Digital Compass Learning: Distance Education Enrollment Report 2017. 19 Temmuz 2020 tarihinde <https://eric.ed.gov/?id=ED580868> adresinden erişildi.
- Altunışık R, Coşkun R, Bayraktaroğlu S, Yıldırım E. (2012) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı, Sakarya, Sakarya Yayıncılık
- Aslan, K., Aslan, N. ve Arslan Cansever, B. (2012). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara:Pegem Akademi Yayınları
- Atay S, Gider D, Karadere G, Şenyüz P. (2009) Hastanede Çalışan Hemşirelerin Hizmet içi Eğitime Yönelik Görüşleri, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi; 6 (1): 84-93.
- Aytuğ Kanber N , Gürlek Ö. (2011). Hemşirelerin Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programından Beklentileri Ve Bu Program İle İlgili Düşünceleri. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi. 52-58.
- Barutçu, Süleyman ve Sezgin, Seçkin (2012). "Satış Yönetimi Sürecinde Motivasyon Araçları ve Etki Düzeyleri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma". Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 4 (2): 89-97.
- Baykul Y. (2000). Eğitimde Ve Psikolojide Ölçme: Klasik Test Teorisi Ve Uygulaması. Ankara: ÖSYM Yayınları.

- Baysal, C. ve Tekarslan, E., (1996). Davranış Bilimleri, istanbul: İ.Ü. işletme Fakültesi, 2. Baskı.
- Bearfield, Sue (2003), “Quality of Working Life: Comparing the Perceptions of Professionals and Clerical Salesand Service Workers”, Acirrt-Working Paper-86, September, pp. 1- 22
- Bentley, Trevor (2006) Takımınızın Yeteneklerini Geliştirmede İnsanları Motive Etme, Çev. Onur Yıldırım, Hayat Yayınları, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2014). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470–483. Tarihinde adresinden erişildi <http://dergipark.gov.tr/kuey/issue/10365/126871>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2017). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ankara: Pegem Akademi.
- Çam, M. O., & Baysan Arabacı, L. (2010). Tutum Ölçeği Hazırlamada Nitel ve Nicel Adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 2, 59–71.
- Canman, Doğan; 1995: Çağdaş Personel Yönetimi, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, No: 260, Ankara.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı. *Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmalarında Doğrulamalı Faktör Analizinin Kullanımı*, 17(3), 196–205.
- Casey, M. D. (2008). The Historical Development of Distance Education Through Technology, TechTrends. March/April, Volume 52, Number 2.
- Demirel, Ö., & Kaya, Z. (2006). Eğitim Bilimine Giriş. Ankara: Pegem A.
- Erden, M. (2011). Eğitim Bilimlerine Giriş. İstanbul: Arkadaş Yayınları.
- Ertürk, S. (1984). Eğitimde Program Geliştirme, Dördüncü Baskı, Yelkentepe Yayınları, Ankara, 1984.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Gurbuz, F . (2014). Students' Views On Distance Learning In Turkey: An Example Of Anadolu University Open Education Faculty . *Turkish Online Journal of Distance Education* , 15 (2) , 239-250 . DOI: 10.17718/tojde.54964

- Hammond, F. Rennie, C. ve Dickson, J. (2007). Distance Education for Inuit Smoking Counsellors in Canada: A Case Report. *International Journal of Circumpolar Health*, 66(4), 284-286
- Hartnett, M., George, A. S. ve Dron, J. (2011). Examining Motivation in Online Distance Learning Environments: Complex, Multifaceted and Situation-Dependent. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 12(6), 20-38.
- Hinkin, T. R. (1998). *A Brief Tutorial on the Development of Measures for Use in Survey Questionnaires. Organizational Research Methods*, 1(1), 104–121. <https://doi.org/10.1177/109442819800100106>
- Horzum, M., Albayrak, E., Ayvaz, A. (2012). Sınıf Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitimde Uzaktan Eğitime Yönelik İnançları. *Ege Eğitim Dergisi*, 13 (1), 55-72.
- Ibicioğlu, h., & Antalyali, U. Ö. L. (2005). Uzaktan Eğitimin Başarısında imkan Algı Motivasyon Ve Etkileşim Faktörlerinin Etkileri: Karşılaştırmalı Bir Uygulama. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 325-338.
- İşman, A. (1998). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Değişim Yayınları.
- Kan, A. (2017). Ölçme Araçlarında Bulunması Gereken Nitelikler. İçinde H. Atılğan (Ed.), *Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme* (10. baskı, ss. 42–102). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası Dergisi*, 13(40), 39-49.
- Kaya, Z. (2002). *Uzaktan Eğitim*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Keenan, Kate (1996), *Yöneticinin Kılavuzu: Motivasyon*, Çeviren: Engin Koparan, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1996.
- Kırık, A.M. (2014). Uzaktan Eğitimin Tarihsel Gelişimi ve Türkiye’deki Durumu. 73-94. 10.17829/midr.20142110299.
- Kışla, T . (2016). Uzaktan Eğitime Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirme Çalışması . *Ege Eğitim Dergisi* , 17 (1) , 258-271 . DOI: 10.12984/eed.01675
- Kışla H. Ş., Kışla T. (2019). Yeni Bir Eğitim Anlayışına Doğru: Eğitim 4.0 Endüstri 4.0 ve Türkiye Ekonomisi, Burcu Türkcan, Utku Akseki, Editör, ORION Yayınevi, Ankara, ss.257-273.

- Kim, K. & Frick, T. W. (2011). Changes in Student Motivation During Online Learning. *Journal of Educational Computing Research*, 44(1).
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (3rd Edition). New York: The Guilford Press.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği, Yönetim ve Organizasyon-Organizasyonlarda Davranış-Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar*, İstanbul.
- Küçüközkan, Y . (2015). Liderlik ve Motivasyon Teorileri: Kuramsal Bir Çerçeve . *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi* , 1 (2) , 85-116.
- Lawshe, C. H. (1975). “A Quantitative Approach to Content Validity.” *Personnel Psychology*, 28, 563–575.
- Marsh, H. W., & Hocevar, D. (1988). A New, More Powerful Approach to Multitrait-Multimethod Analyses: Application of second-order confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 73(1), 107.
- Midkiff, S. F., & DaSilva, L. A. (2000). Leveraging the Web for Synchronous Versus Asynchronous Distance Learning. In *International Conference on Engineering Education* (Vol. 2000, pp. 14-18).
- Moore, M. ve Kearsley, G. (2005). *Distance Education: A System View*. Canada: Wadsworth.
- Moss PA, Girard BJ, Haniford LC. (2006). Review of research in education 30 (1), 109-162
- NEA, Distance Education. (2002). 19 Temmuz 2020 tarihinde <http://www.nea.org/home/34765.htm> adresinden erişildi.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory* (3rd Edition). New York: McGraw-Hill.
- Onaran, Oğuz. (1981). *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No:470, Sevinç Matbaası.
- Önal, R. (2014). *Halk Eğitimi Çalışanlarında Örgütsel Güven ve Mesleki Motivasyon düzeyinin incelenmesi*. Marmara üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Özdamar, K., Dinçer, K.S. (1987). *Bilgisayarla İstatistik Değerlendirme ve Veri Analizi*. Bilim Teknik Kitapevi:İstanbul
- Özkalp, Enver. (1982). *Davranış Bilimleri ve Organizasyonlarda Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Akademisi Yayınları, Yayın No:249/16.

- Özdemir, S. (Ed.). (2012). Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi. Pegem Akademi.
- Özmen R. (2006) Devlet Memurları Kanunu. Seçkin Yayıncılık. Ankara. 156-157.
- Palmer, M. J.(1999), Performans Değerlendirmeleri, İstanbul: Rota Yapım Ltd. Şti..
- Plunkett, W. R. and Raymond A. F. (1992). Introduction To Management, Plus – Kendt Publishing Company, Boston.
- Poyraz, C. (2013). Investigating Distance Education Students' Study Skills . Turkish Online Journal of Distance Education , 14 (4) , . DOI: 10.17718/tojde.43806
- Sağlık Bakanlığı, (2016). Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. 06 Temmuz 2019 tarihinde <https://shgm.saglik.gov.tr/> adresinden erişildi.
- Sağlık Bakanlığı, (1992). Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. 06 Aralık 2019 tarihinde <https://shgm.saglik.gov.tr/TR,9982/genelgeler.html> adresinden erişildi.
- Şahin A. (2004). Yönetim Kuramları Ve Motivasyon İlişkisi, , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 11, 523-547,
- Schermelleh-Engel, K., & Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-fit Measures. Methods of Psychological Research Online, 8(2), 23- 74.
- Selçuk, Z. (2012). Eğitim Psikolojisi, Nobel, Ankara.
- Selimoğlu, Ö. G. E., & Yılmaz, Ö. G. H. B. (2009). Hizmet içi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri. Paradoks, Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, (e-dergi), Yıl. 5 Sayı 1. <http://www.paradoks.org>, ISSN 1305-7979.
- Spector, J. M., Merrill, D., & Elen, J. (2014). Handbook of Research on Educational Communications and Technology. New York, NY: Springer.
- Şenyuva, E. (2013). Hemşirelikte Yaşam Boyu Öğrenme: Algılar ve Gerçekler. Florence Nightingale Journal of Nursing, 21 (1), 69-75.
- Şenyuva, E. (2013). Hemşirelerin Uzaktan Eğitime İlişkin Görüşleri. Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama, 3 (2), 23-41 .
- Tabachnick, B.G. and Fidell, L.S. (2001) Using Multivariate Statistics. 4th Edition, Allyn and Bacon, Boston.
- Taşlibeyaz, E, Karaman, S, Göktaş, Y. (2014). Öğretmenlerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Deneyimlerinin İncelenmesi. Ege Eğitim Dergisi, 15 (1), 139-160. DOI: 10.12984/eed.19099
- Tekin, H. (1996). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Yargı Yayınevi.

- Tevrüz, S. (1999), Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Türk Psikologları Derneği Yayınları, Ankara.
- Türk Dil Kurumu: Motivasyon. (2020). Temmuz 19, 2020 tarihinde sozluk.gov.tr sitesinden erişildi,
- Uçar, H. (2016). Uzaktan Eğitimde Motivasyon Stratejilerinin Öğrenenlerin İlgileri, Motivasyonları, Eylem Yeterlikleri ve Başarıları Üzerine Etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi.
- Uyer G, Gülseren K., Sevgi O., Gülümser A., Süheyla A. (1996). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi El Kitabı, İstanbul, Birlik Ofset, s.1
- Ünsar, A, İnan, A, Yürük, P . (2010). Çalışma Hayatında Motivasyon Ve Kişiyi Motive Eden Faktörler: Bir Alan Araştırması . Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 12 (1) , 248-262 .
- Uşun, S. (2006). Uzaktan Eğitim, (1.Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Vroom, H. V. (1964), Work and Motivation, John Wiley&Sons Inc. USA.
- Yıldız, H, Ateş, H, Yıldız, B, Yıldız, H. (2012). Herzberg'in Çift Faktör Kuramı Kamu Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Motivasyon Algılarını Açıklayabilir Mi? Ampirik Bir Araştırma . Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, 7 (2), 147-162.
- Yurdugül, H. (2005). Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Kapsam Geçerliği için Kapsam Geçerlik İndekslerinin Kullanılması. XIV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, 1, 771-774.
- YÖK, (2020). Yüksek Öğretim Kurumu İstatistikleri. 15 Aralık 2020 tarihinde, <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden erişildi.

Ekler

EK 1. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu İzni



EGE ÜNİVERSİTESİ SAĞLIK BİLİMLERİ
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

YÜRÜTÜCÜNÜN ADI SOYADI / KURUMU	Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK / Hemşirelik Fakültesi
DANIŞMANIN ADI SOYADI / KURUMU	
DİĞER ARAŞTIRMACILAR	Aslıhan BALABAN / Sağlık Bilimleri Enstitüsü
ARAŞTIRMANIN TÜRÜ	☒ Yüksek Lisans Tezi ☐ Doktora Tezi ☐ Özgün Araştırma
ARAŞTIRMANIN BAŞLIĞI	Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması
BİLİRKİŞİ GÖRÜŞÜ	Yok
KARARIN ALINDIĞI TOPLANTI TARİHİ	25.09.2019
TOPLANTI / KARAR SAYISI	10 / 02
	PROTOKOL NO: 356
KARAR	Araştırmanın evreninde (örnekleme grubu) sağlık çalışanları grubunda heterojenliği gösterme adına hangi grupların alındığının belirtilmesi koşuluyla OYBİRLİĞİ ile etik açıdan uygun bulunmuştur.

Prof. Dr. Kutsal TURHAN
Kurul Başkanı

(Toplantıda bulunmadı.)
Prof. Dr. Esin CEBER TURFAN
Kurul Başkan Yrd.

Prof. Dr. Aynur UYSAL TORAMAN
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Aytül ÖNAL
Kurul Üyesi

(Toplantıda bulunmadı.)
Prof. Dr. Esra BALOĞLU
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Şehret AYDEMİR
Kurul Üyesi

Prof. Dr. Özgün ÖZÇAKA YÜKSEL
Kurul Üyesi



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Öğrenci İşleri



Sayı : 70941619-302.08.01
Konu : Etik Kurul Sonucu

HEMŞİRELİKTE ÖĞRETİM ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim Dalınız öğretim üyesi Dr.Öğr.Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK'ün yürütücüsü olduğu "Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması" konulu araştırmasının etik kurul başvurusu ile ilgili Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'nun yazısı yazımız ekinde sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve araştırmanın yapılacağı kurumdaki izin alındıktan sonra alınan izin belgesinin bir nüshasının Kurul İşleri Şube Müdürlüğü Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'na iletilmesi hususunda gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Mahmut TÖBÜ
Müdür V.

Ek: Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği
Kurulu'nun yazısı

EK 2. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi Kurum İzni

06.03.2020

T.C.

EGE ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Ashhan BALABAN'ın Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK danışmanlığında yürüteceği "Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması" konulu yüksek lisans tez çalışması 25.09.2019 tarihinde Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından incelenmiş ve etik açıdan uygun bulunmuştur (10/02 toplantı ve karar sayısı)(EK 1).

Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınan etik izin doğrultusunda ölçek geliştirme çalışmasının Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapılabilmesi için gerekli iznin alınması konusunda gereğinin yapılmasını saygılarımla arz ederim.

Dr. Öğretim Üyesi Nilay Özkütük

Anabilimdalı Başkanı Vekili



Ek 1: Bilimsel Etik Kurulu Karar Belgesi



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı
Hemşirelik Bölüm Başkanlığı
Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı Başkanlığı



Sayı : 80223994-100
Konu : Araştırma İzni - Aslıhan Balaban

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Anabilim Dalımız Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK'ün danışmanlığını yürüttüğü yüksek lisans öğrencisi Aslıhan BALABAN'ın etik kurul izni alınan "Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması" konulu yüksek lisans tez çalışmasını Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesinde yapabilmesi için gerekli iznin alınması hususunda gereğini bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Dr. Öğr. Üyesi Nilay ÖZKÜTÜK
Anabilim Dalı Başkanı V.

Ek: Dilekçe



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü
Kurul İşleri



Sayı : 86991637-100
Konu : Aslıhan BALABAN - Tez İzni
Hakkında

SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(İzmir Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliğine)

Enstitümüz Hemşirelikte Öğretim Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencisi Aslıhan BALABAN'ın "Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması" başlıklı tez çalışması ile ilgili veri toplama yapılabilmesi hususunda izinlerinizi arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Mahmut TÖBÜ
Müdür V.

13/03/2020 Şef
13/03/2020 Enstitü Sekreteri V.

: Berrin ÜNALIR
: Scher BAYGIN DAŞIKAN

Evrakı Doğrulamak İçin: https://edys.ege.edu.tr/en/Vision/Validate_Doc.aspx?V=BESDCAU6B

Ege Üniversitesi Kampüsü 35100 Bornova /İzmir
Telefon No: 0 (232) 311 44 93 Faks No: 0 (232) 311 44 86
E-Posta: sbekurul@mail.ege.edu.tr İnternet Adresi: www.ege.edu.tr

Bilgi İçin: Uğur GÖKÇE
Unvan: Memur



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



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü
S.B.Ü. İzmir Bozyaka Eğitim Ve Araştırma Hastanesi

S.B.Ü. İZMİR BOZYAKA EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ - S.B.Ü. İZMİR BOZYAKA EĞİTİM VE
ARAŞTIRMA HASTANESİ
21.05.2020 12:40 - 13:45 799 - F 7810



00117864664

Sayı : 15345988-799
Konu : Araştırma Ön İzni Hk. (Aslıhan
BALABAN)

İLGİLİ KİŞİYE

Hastanemiz Genel Yoğun Bakım Kliniği'nde görevli Hemşire Aslıhan BALABAN'ın "Uzaktan Hizmet İçi Eğitimi Değerlendirmede Kullanılacak Bir Ölçme Aracı Geliştirme Çalışması" başlıklı Yüksek Lisans Tezi statüsündeki çalışması Tıpta Uzmanlık Eğitim Kurulu'muzda görüşülerek hastanemizde yapılması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

e-imzalıdır.
Uzm.Dr.Sema AKTOLGA
Başhekim Yardımcısı

DAĞITIM
Aslıhan BALABAN- Hemşire

Saim Çakırçı Cad. No: 59 Bozyaka/İZMİR

Telefon: 0 232 250 50 50 Faks No: 261 44 44

e-Posta: esra.erikmen@saglik.gov.tr İnternet Adresi: E.ERIKMEN

Evrakın elektronik imzalı suretine <http://e-belge.saglik.gov.tr> adresinden 13cd5d36-8140-4779-b4ff-6243e1ebc0d7 koda ile erişebilirsiniz.

Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanuna göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bilgi için: Esra ERİKMEN

HEMŞİRE

Telefon No: 02322505050-6053

EK 3. Madde Havuzu ve Uzman Görüşleri

No	Maddeler	Uzman 1	Uzman 2	Uzman 3	Uzman 4	Uzman 5	Uzman 6	Uzman 7	Uzman 8	Uzman 9
1	Uzaktan Hizmet İçi eğitim mesleğimde ilerlememe yardımcı olur.	G	G	G	G	Ç	G	G	G	G
2	Uzaktan Hizmet içi eğitim almak beni mutlu ediyor.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
3	Uzaktan hizmet içi eğitim bilgi seviyemi yükseltir.	G	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	G
4	Uzaktan hizmet içi eğitimle birlikte mesleğim ile ilgili bilmediğimi konuları öğreneceğimi düşünüyorum.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
5	Uzaktan hizmet içi eğitim kişisel hedeflerime ulaşmama yardım eder.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
6	Uzaktan hizmetiçi eğitim ilgimi çekiyor.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
7	Uzaktan hizmetiçi eğitim ile yeni şeyler öğrenmek isterim.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
8	Uzaktan hizmet içi eğitimin çalışma hayatım için gereken becerilerimi geliştireceğine inanıyorum.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
9	Uzaktan hizmet içi eğitimde başarılı olmak benim için önemlidir.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
10	Uzaktan hizmet içi eğitimde aldığım bilgilerin meslek hayatımda işime yarayacağını düşünüyorum.	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G
11	Uzaktan hizmet içi eğitim ile verilen konulara istediğim yer ve zamanda ulaşmak öğrenmemi kolaylaştırıyor.	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G

12	Uzaktan hizmet içi eğitimde yararlı bilgilerin sunulacağına inanıyorum.	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G
13	Uzaktan hizmetiçi eğitimin içeriğini merak ediyorum.	Ç	G	G	Ç	Ç	G	Ç	G	G
14	Uzaktan hizmet içi eğitimdeki bilgilerin önemli olduğunu düşünürüm.	Ç	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	G
15	Uzaktan hizmet içi eğitimi sabırsızlıkla bekliyorum.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
16	Uzaktan hizmet içi eğitimin yararlı olduğunu düşünürüm.	G	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	G
17	Uzaktan hizmet içi eğitim ile daha kolay öğrenirim.	G	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	G
18	Uzaktan hizmet içi eğitim benim için önemlidir.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
19	Uzaktan Hizmet içi eğitimin mesleki ihtiyaçlarımı karşılayacağına inanıyorum.	G	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	G
20	Uzaktan hizmet içi eğitimi bir an evvel tamamlamak isterim.	G	G	G	Ç	G	G	G	G	G
21	Uzaktan hizmet içi eğitime isteyerek katılırım.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
22	Uzaktan hizmet içi eğitimde eğitimcilerle iletişime geçmek motivasyonumu artırır.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
23	Uzaktan hizmet içi eğitimle birlikte mesleğimde istediğim pozisyona gelebileceğimi düşünüyorum.	G	Ç	Ç	Ç	Ç	G	G	G	G
24	Uzaktan hizmet içi eğitim sonucunda işimde daha fazla itibara sahip olacağımı düşünüyorum.	G	Ç	Ç	Ç	Ç	G	G	G	Ç
25	Uzaktan hizmet içi eğitim sonrasında maaşımda gerçekleştirilecek iyileştirme beni mutlu eder.	G	G	G	G	G	G	Ç	G	G

26	Uzaktan hizmet içi eğitimin işlerimi aksatmamasını beklerim.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
27	Uzaktan hizmet içi eğitim mesleki uyumumu destekler.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
28	Uzaktan hizmet içi eğitimde teknolojik desteğin sağlanmasından memnun olurum.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
29	Uzaktan hizmet içi eğitimi tamamlamadığım takdirde alacağım maddi yaptırım beni korkutur.	G	G	G	G	G	G	Ç	G	G
30	Uzaktan hizmet içi eğitim sonucunda terfi almayı isterim.	G	G	G	G	G	G	Ç	G	G
31	Uzaktan hizmet içi eğitimi sonucunda amirlerim tarafından takdir edilmeyi beklerim.	G	G	G	G	G	G	Ç	G	G
32	Uzaktan hizmet içi eğitim sonunda alacağım sertifikanın/diplomanın değerli olmasını isterim.	G	G	G	G	G	G	Ç	G	G
33	Uzaktan hizmet içi eğitimde kullanılan materyaller (video, resim, animasyon vb.) motivasyonumu artırır.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
34	Uzaktan hizmet içi eğitimin uzman kişiler tarafından eğitime olan inancımı artırır.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
35	Uzaktan hizmet içi eğitimde eğitim veren kişinin olumlu tavrı beni etkiler.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
36	Uzaktan hizmet içi eğitimde etkin öğretim yöntemlerinin kullanılmasını beklerim	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G
37	Uzaktan hizmet içi eğitim hakkında meslek arkadaşlarım ile tartışmayı isterim.	G	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	Ç
38	Uzaktan hizmet içi eğitimin içeriğinin verilmesi ilgimi artırır.	Ç	Ç	Ç	G	Ç	G	G	G	Ç

39	Uzaktan hizmet içi eğitim sonunda sınavın olması beni kaygılandırır.	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G
40	Uzaktan hizmet içi eğitim aldığım için amirlerimden övgü beklerim.	G	G	G	Ç	Ç	G	G	G	Ç
41	Uzaktan Hizmet içi eğitimi boşa zaman kaybı olarak görüyorum	G	G	G	G	G	G	G	G	G
42	Neden uzaktan hizmet içi eğitim aldığımı bilmiyorum, açıkçası umrumda da değil.	G	Ç	Ç	Ç	Ç	G	Ç	G	Ç
43	Uzaktan hizmet içi eğitimin saygınlığının olmadığını düşünüyorum.	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G
44	Uzaktan Hizmet içi eğitim uygulamaları sıkıcıdır.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
45	Uzaktan hizmet içi eğitim konularını anlamakta zorlanacağımı düşünüyorum.	G	Ç	G	G	G	G	G	G	G
46	Uzaktan hizmet içi eğitime konsantre olacağımı düşünmüyorum.	G	Ç	Ç	G	G	G	G	G	G
47	Uzaktan hizmet içi eğitimi gereksiz olarak görüyorum.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
48	Uzaktan hizmet içi eğitimde zorlanacağımı düşünüyorum.	G	Ç	Ç	Ç	G	G	G	G	G
49	Uzaktan hizmet içi eğitim ile öğrenme süreçlerimi yönetmekte zorlanırım.	G	G	G	G	G	G	G	G	G
50	Uzaktan hizmet içi eğitimin bana katkı sağlayacağını düşünmüyorum.	G	G	G	G	G	G	G	G	G

G: Gerekli

Ç: Çıkarılmalı

EK 4: Araştırmaya Görüş Sunan Uzman Listesi

UZMANLAR	UZMANLARIN BÖLÜMLERİ
Doç.Dr. Sibel Sönmez	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Temel Eğitim Bölümü Okul Öncesi Eğitimi Anabilim Dalı
Dr.Öğr.Üyesi Barış Yaka	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı
Arş.Gör.Dr. Beril Ceylan	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı
Dr.Öğr.Üyesi Alev Ateş Çobanoğlu	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Ana Bilim Dalı
Dr.Öğr.Üyesi Serkan Denizli	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı
Doç.Dr. Soner Akşehirli	Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü Türkçe Eğitimi Anabilim Dalı
Dr.Öğr.Üyesi Esma Özşaker	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı
Doç.Dr. Figen Yardımcı	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı
Prof.Dr. Öznur Usta Yeşilbalkan	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı
Dr.Öğr.Üyesi Nurdan Akçay Didişen	Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelik Bölümü Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı

EK 5: Uzman Görüşünden Sonra Ortaya Çıkan Maddeler

No	Maddeler
1	Uzaktan hizmet içi eğitim almak beni mutlu ediyor.
2	Uzaktan hizmet içi eğitimler ile mesleğimde bilmediğim konuları öğreneceğimi düşünüyorum.
3	Uzaktan hizmet içi eğitimler kişisel hedeflerime ulaşmama yardımcı olur.
4	Uzaktan hizmet içi eğitimlere katılmak ilgimi çekiyor.
5	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin yeni şeyler öğrenmek için iyi bir yol olduğunu düşünüyorum.
6	Uzaktan hizmet içi eğitimler yoluyla çalışma hayatım için gereken becerileri geliştireceğime inanıyorum.
7	Uzaktan hizmet içi eğitimleri başarı ile tamamlamak benim için önemlidir.
8	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde aldığım bilgilerin meslek hayatımda işime yarayacağını düşünüyorum.
9	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin mekândan bağımsız olması beni mutlu eder.
10	Uzaktan hizmet içi eğitimleri istediğim zamanda almak beni mutlu eder.
11	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde mesleğimle ilgili yararlı bilgilerin sunulacağına inanıyorum.
12	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin başlamasını sabırsızlıkla bekliyorum.
13	Uzaktan hizmet içi eğitimler ile daha kolay öğrenirim.
14	Uzaktan hizmet içi eğitimler benim için önemlidir.
15	Uzaktan hizmet içi eğitimleri bir an önce tamamlamak isterim.
16	Uzaktan hizmet içi eğitimlere katılmaya istekliyim.
17	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde eğitimcilerle iletişime geçmek motivasyonumu artırır.
18	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin mesleğimde istediğim pozisyona gelmeme katkıda bulunacağını düşünüyorum.
19	Uzaktan hizmet içi eğitimler sonrasında maaşımda yapılacak iyileştirme beni mutlu eder.
20	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin işlerimi aksatmamasını beklerim.
21	Uzaktan hizmet içi eğitimler mesleki uyumumu destekler.
22	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde teknolojik desteğin de sağlanması beni memnun eder.
23	Uzaktan hizmet içi eğitimleri tamamlamadığım takdirde alacağım maddi yaptırım beni korkutur
24	Uzaktan hizmet içi eğitimleri tamamladığımda terfi almayı beklerim.
25	Uzaktan hizmet içi eğitimleri tamamladığımda amirlerim tarafından takdir edilmeyi beklerim.
26	Uzaktan hizmet içi eğitimler sonunda bir sertifikanın/diplomanın verilmesini isterim.
27	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde kullanılan materyaller (video, resim, animasyon vb.) motivasyonumu artırır.
28	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin uzman kişiler tarafından verilmesi eğitimlere olan inancımı artırır.
29	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde, eğitim veren kişinin olumlu tavrı beni olumlu yönde etkiler.

30	Uzaktan hizmet içi eğitim süreçlerinde etkin öğretim yöntemlerinin kullanılmasını beklerim.
31	Uzaktan hizmet içi eğitimler sonunda sınavların olması beni kaygılandırır.
32	Uzaktan hizmet içi eğitimleri boşa zaman kaybı olarak görürüm.
33	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin saygınlığının olmadığını düşünüyorum.
34	Uzaktan hizmet içi eğitim uygulamaları sıkıcıdır.
35	Uzaktan hizmet içi eğitimlere katılmakta zorlanacağımı düşünüyorum.
36	Uzaktan hizmet içi eğitimlere odaklanabileceğimi düşünmüyorum.
37	Uzaktan hizmet içi eğitimleri gereksiz görüyorum.
38	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde zorlanacağımı düşünüyorum.
39	Uzaktan hizmet içi eğitimler sırasında öğrenme süreçlerimi yönetmekte zorlanırım.
40	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin bana katkı sağlayacağını düşünmüyorum.



EK 6: Sağlık Çalışanlarının Uzaktan Hizmet İçi Eğitimlere Karşı Motivasyon Ölçeği

No	Maddeler	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Uzaktan hizmet içi eğitim almak beni mutlu ediyor.					
2	Uzaktan hizmet içi eğitimler ile mesleğimde bilmediğim konularda bilgi sahibi olacağımı düşünüyorum.					
3	Uzaktan hizmet içi eğitimler kişisel hedeflerime ulaşmama yardımcı olur.					
4	Uzaktan hizmet içi eğitimlere katılmak ilgimi çekiyor.					
5	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin yeni şeyler öğrenmek için iyi bir yol olduğunu düşünüyorum.					
6	Uzaktan hizmet içi eğitimler ile çalışma hayatım için gereken becerileri geliştireceğime inanıyorum.					
7	Uzaktan hizmet içi eğitimleri başarı ile tamamlamak benim için önemlidir.					
8	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde aldığım bilgilerin meslek hayatımda işime yarayacağını düşünüyorum.					
9	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde mesleğimle ilgili yararlı bilgilerin sunulacağına inanıyorum.					
10	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin başlamasını sabırsızlıkla bekliyorum.					
11	Uzaktan hizmet içi eğitimler ile daha kolay öğrenirim.					

12	Uzaktan hizmet içi eğitimler benim için önemlidir.					
13	Uzaktan hizmet içi eğitimleri bir an önce tamamlamak isterim.					
14	Uzaktan hizmet içi eğitimlere katılmaya istekliyim.					
15	Uzaktan hizmet içi eğitimlerde eğitimcilerle iletişime geçmek motivasyonumu artırır.					
16	Uzaktan hizmet içi eğitimlerin mesleğimde istediğim pozisyona gelmeme katkıda bulunacağını düşünüyorum.					
17	Uzaktan hizmet içi eğitimlere katılmakta zorlanacağımı düşünüyorum.					
18	Uzaktan hizmet içi eğitimlere odaklanabileceğimi düşünmüyorum.					
19	Uzaktan hizmet içi eğitimleri gereksiz görüyorum.					
20	Uzaktan hizmet içi eğitimler sırasında öğrenme süreçlerimi yönetmekte zorlanırım.					

Teşekkür

Yüksek lisans eğitimim ve eğitim hayatım boyunca, bilgi ve deneyimlerini benimle paylaşan, rehberlik eden, her konuda beni destekleyen, bana zaman ayıran pek değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Nilay Özkütük'e,

Yüksek lisans eğitimim süresince bilgilerini benimle paylaşmaktan çekinmeyen değerli hocam ve Anabilim Dalı Başkanım Doç. Dr. Fatma Orgun'a,

İstatistik analizlerinde bilgilerini benimle paylaşan, beni destekleyen ve yol gösteren değerli hocam, Doç. Dr. Tarık Kışla'ya,

Araştırmanın yürütülmesine olanak sağlayan Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi 'nde görev yapan değerli meslektaşlarım ve sağlık çalışanlarına,

Yüksek lisans eğitim hayatımda bana destek olan, bilgi ve deneyimlerini esirgemeyen, benimle paylaşan arkadaşım Uğur Yılmaz'a

Eğitimim boyunca tüm süreçlerde yanımda olan beni daima destekleyen, bana güçlü olduğumu hissettiren, bugünlere gelmemde büyük payı olan anneme, babama, kardeşime, yakın arkadaşlarıma ve çalışma arkadaşlarıma

ÇOK TEŞEKKÜR EDERİM.

İzmir, 1.09.2020

Aslıhan BALABAN

Özgeçmiş

2012-2017 yılları arasında Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi'nde okudu.2015-2016 İşaret Dili kursuna katılıp belge aldı.2016-2017 öğretim yılında Ege Üniversitesi Eğitim Fakültesi Pedagojik Formasyon Eğitim Sertifikasını aldı. 2017 Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelikte Öğretim Anabilimdalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. 2018 yılı Haziran ayından itibaren Bozyaka Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde hemşire olarak çalışıyor. 2019 AMOS Uygulamalı Ölçek Geliştirme ve Uyarlama Eğitimi aldı.

İletişim Bilgileri: aslihanbalabann@gmail.com

Aslıhan BALABAN