

Araştırma makalesi / Research article • DOI: 10.48071/sbuhemsirelik.1213012

Hemşirelerin Yaşam Boyu Öğrenme Motivasyonlarının Belirlenmesi¹ Determining the Lifelong Learning Motivations of Nurses

Güliden BASIT² , Dicle BAKIR³ 

Yazarların ORCID numaraları / ORCID IDs of the authors:

G.B. 0000-0002-6193-5569; D.B. 0000-0003-0734-0203

¹Bu çalışma 22-25 Eylül tarihlerinde Konya'da gerçekleştirilen 7. Uluslararası 18. Ulusal Hemşirelik Kongresi'nde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

²Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Konya

³Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği, Konya

Sorumlu yazar / Corresponding author: Güliden BASIT,
E-posta: guldenbasit@gmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt: 01.12.2022

Kabul tarihi / Date of acceptance: 13.03.2023

Atıf / Citation: Basit, G., ve Bakır, D. (2023). Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının belirlenmesi. *SBU Hemşirelik Dergisi*, 5(1), 17-22. doi:10.48071/sbuhemsirelik1213012

ÖZ

Giriş: Bireylerin günlük hayatını sürdürebilmesi ve mesleği ile ilgili gelişmeleri yakından takip edebilmesi için edindiği bilgileri sürekli yenilemesi gerekmektedir. Bu da yaşam boyu öğrenme ile mümkündür.

Amaç: Bu çalışma, hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarını belirlemek amacıyla yapıldı.

Yöntem: Tanımlayıcı olarak yürütülen araştırma 1-31 Mart 2022 tarihinde, bir üniversite hastanesinde çalışan hemşireler (n = 180) ile gerçekleştirildi. Veriler Tanıtıcı Özellikler Formu ve Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği kullanılarak toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ile bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelerin %67,80'inin kadın, %72,70'inin Y kuşağında, %71,10'unun lisans mezunu olduğu, Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği puan ortalamasının 55,28 ± 11,76 olduğu saptandı. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının, cinsiyet, kuşak, eğitim düzeyi ve çalışan klinik açısından istatistiksel olarak farklılık göstermediği bulundu (p > 0,05). Mesleği isteyerek yapan hemşirelerin yaşam boyu öğrenme puanlarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulundu (p < 0,05).

Sonuç: Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının olumlu yönde olduğu görülmektedir. Yönetici hemşirelerin ve kurumların, hemşirelerin öğrenme isteklerini destekleyici bir yaklaşımı benimsemesi, hemşirelerin kongre, kurs gibi bilimsel etkinliklere katılımının sağlanması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik; motivasyon; öğrenme.

ABSTRACT

Introduction: Individuals must constantly renew the knowledge they have acquired to maintain their daily life and to follow the developments related to their profession closely. This is possible with lifelong learning.

Aim: The aim of this study was to determine the lifelong learning motivations of nurses.

Method: The descriptive study was conducted on 1-31 March 2022 with the nurses (n = 180) working in a university hospital. The data were collected using the Introductory Characteristics Form and the Employee Lifelong Learning Scale. In the evaluation of the data, descriptive statistics, independent sample t-test, and one-way ANOVA test were used.

Results: It was determined that 67.80% of the nurses were women, 72.70% were Y generation, 71.10% were undergraduate graduates, and the average score on the Employee Lifelong Learning Scale was 55.28 ± 11.76. The lifelong learning motivations of nurses did not differ statistically in terms of gender, generation, education level, and working clinic (p > 0.05). It was determined that the lifelong learning scores of the nurses who do their jobs willingly were significant higher (p < 0.05).

Conclusion: Nurses' lifelong learning motivations were found to be positive. It is recommended that nurse managers and institutions adopt an approach that supports nurses' learning desires, and that nurses participate in scientific activities such as congresses and courses.

Keywords: Learning; motivation; nursing.



Bu eser, Creative Commons Atıf-Gayri Ticari 4.0 Uluslararası Lisansı ile lisanslanmıştır.

Giriş

Yaşam boyu öğrenme, “resmi bir niteliği olsun ya da olmasın, bireysel veya toplumsal açıdan bilgi ve beceri geliştirmeyi amaç edinen, yaşam boyu gerçekleştirilen öğrenme etkinliklerinin tümü” olarak tanımlanmıştır (Ersoy ve Yılmaz, 2009). Yaşam boyu öğrenme “bireyin olduğu her yerde gerçekleşebilen; yer, zaman, yaş, eğitim düzeyi gibi her türlü kısıtlamayı ortadan kaldıran bir kavramdır” (Güleç, Çelik ve Demirhan, 2012). Literatürde, bireyin yaşamı boyunca her türlü öğrenmesini gerçekleştirdiği örgün, yaygın ve yaşayarak öğrenme yer almakla birlikte, yaşam boyu öğrenmenin birçok faktörden etkilendiği belirtilmektedir. Bu faktörler; yaş, motivasyon, ekonomi ve politika, rol model olarak öğretmen, eğlenerek öğrenme, kültürel yapı, okuryazarlık, tutum, yeterlilikler, beceriler, bilgi-iletişim teknolojileri ve deneyimdir (Günüç, Odabaşı ve Kuzu, 2012). Yaşam boyu öğrenme becerileri sorumluluk alabilme, diğer kişi ve gruplarla iletişim kurabilme ve kendini yönetebilme gibi kişisel özelliklerin yanı sıra okuma-yazma, matematik, konuşma ve dinleme becerileri ile problem çözme ve eleştirel düşünme gibi becerilerden oluşmaktadır (Erdamar, 2015).

Diğer tüm mesleklerde olduğu gibi hemşirelerin de sağlık alanındaki güncel gelişmeleri takip edebilmeleri açısından yaşam boyu öğrenme önemlidir (Ekşioğlu, Tarhan ve Çetin Gündüz, 2017). Çünkü yaşam boyu öğrenme programları, hemşirelerin performanslarını geliştirmelerine, hızla değişen sağlık sistemlerine ayak uydurmalarına, hastaların beklentilerini yeterli bir şekilde karşılamalarına yardımcı olmaktadır (Krespani ve ark., 2021). Amerikan Hemşireler Birliği ve Amerikan Yoğun Bakım Hemşireler Birliği gibi hemşirelik kuruluşları hemşirelerin yaşam boyu öğrenme sorumluluğu olduğuna dikkat çekmektedir (Dee ve Reynolds, 2013; Dawis, Taylor ve Reyes, 2014). Yaşam boyu öğrenme ve hemşirelerin sürekli mesleki gelişimini inceleyen bir meta-sentez çalışmasında, hemşirelerin yüksek standartlarda bakım vermeyi sürdürebilmesi için aktif olarak öğrenmeye devam etmesinin ve bilgilerini güncel tutmasının önemi vurgulanmaktadır (Mlambo, Silén ve McGrath, 2021). Ayrıca akreditasyonun öne çıktığı son yıllarda, özellikle gelişmiş ülkelerdeki sağlık kuruluşlarında, sürekli eğitim etkinliklerine katılmanın ve belli aralıklarla yeniden yeterlik sınavlarına girmenin hemşirelerin aynı pozisyonda çalışmaya devam edebilmesi için zorunlu olduğu ve alandaki birçok kuruluşun hemşirelikte yaşam boyu öğrenme etkinliklerini belirli ölçütler doğrultusunda sistemli şekilde yerine getirdiği belirtilmektedir (Şenyuva, 2013; Ni ve ark., 2014).

Hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmalarda, öğrencilerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin yüksek (Arslan, 2018; Kılavuz ve Karabağ Aydın, 2020; Örs, 2020) veya düşük düzeyde (Dikmen, Denat, Filiz ve Başaran, 2016) olduğu bulunmuştur. Öğrencilerle yapılan nitel bir çalışmada ise “bilgi ve yenilikleri takip etme gereksinimi, bilgiye ulaşım kaynakları, sosyal çevrenin bilgiye ulaşımında etkisi, bölüm seçmeli derslerin yaşam boyu öğrenme ile ilişkisi” şeklinde temalar bulunmuş, öğrencilerin yaşam boyu öğrenme kavramını bilmesine rağmen hangi yolları izleyeceğini ve hangi kaynakları kullanacağını tam olarak bilmedikleri belirtilmiştir (Uysal Yalçın ve ark., 2019). Hemşirelerle yapılan çalışmalarda ise yaşam boyu öğrenmenin profesyonel hemşireliğin önemli bir bileşeni ve hemşireliğin örgütsel

bir unsuru olduğu vurgulanmıştır (Gallagher, 2007; Mlambo ve ark., 2021). Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme oryantasyonlarının incelendiği çalışmada çoğunluğunun (%52) öğrenme oryantasyonlarının orta düzeyde olduğu; yaşam boyu öğrenme oryantasyonlarının mesleki deneyim, yaş ve eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu saptanmıştır (Muliira, Etyang, Muliira ve Kizza, 2012). Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının belirlenmesi, hemşirelerin bu konudaki beklenti ve isteklerinin karşılanması ve hemşirelik hizmetlerinin profesyonel bir şekilde yürütülmesine rehberlik edeceği düşünülmektedir.

Amaç

Bu çalışma hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarını belirlemek amacıyla yapıldı.

Araştırma Soruları

1. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyon düzeyleri nasıldır?
2. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerine göre yaşam boyu öğrenme motivasyonları arasında fark var mıdır?

Yöntem

Araştırmanın Tasarımı

Bu çalışma hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapıldı.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Bu araştırma 1-31 Mart 2022 tarihleri arasında, Konya ilindeki bir tıp fakültesi hastanesinde çalışan hemşireler ile gerçekleştirildi. Tıp fakültesi hastanesi niteliğinde olan ve 1350 yatak kapasitesine sahip bu hastanede toplam 970 hemşire çalışmaktadır.

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 1-31 Mart 2022 tarihleri arasında Konya ilindeki bir tıp fakültesi hastanesinde çalışan hemşireler, araştırmanın örneklemini ise araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşireler oluşturdu. Çalışmanın örneklem genişliği A-priori Sample Size Calculator for Multiple Regression (Soper, 2021) online hesaplama aracı kullanılarak belirlendi. Yedi değişken temel alınarak 0,15 etki büyüklüğü, 0,95 güç ve α hata olasılık düzeyi 0,05 olarak yapılan hesaplamada en az 154 kişiye ulaşılması gerektiği hesaplandı. Çalışmada veri kayıpları olabileceği göz önüne alınarak araştırma toplam 180 katılımcı ile tamamlandı. Araştırmanın yapıldığı tarihler arasında hastanede bulunan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan, en az 6 ay çalışma deneyimine sahip hemşireler dahil edilirken, çalışmanın yapıldığı tarihler arasında yıllık izinde olan, doğum izni kullanan ya da raporlu olan hemşireler ise çalışmaya dahil edilmedi.

Veri Toplama Araçları

Veriler basılı materyal kullanılarak araştırmacılar tarafından toplandı. Veri toplama araçları olarak Tanıtıcı Özellikler Formu ve Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği kullanıldı.

Tanıtıcı Özellikler Formu: Bu form araştırmacılar tarafından literatür doğrultusunda hazırlanmış olup, hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, çalıştıkları klinik, çalışma yılı, mesleği isteyerek yapma durumu, son beş yılda katıldığı sertifika programı olup olmadığına yönelik toplamda 7 soruyu içeren bir formdur (Örs ve Kılınç, 2017; Krespani ve ark., 2021).

Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği (ÇYBÖÖ):

Gardiner ve Kline (2007) tarafından geliştirilmiş olup, Koç (2017) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçek beşli likert yapıda olup (1 = kesinlikle katılmıyorum, 5 = tamamen katılıyorum), Türkçe formu 16 madde ve üç alt boyuttan (tutku, korku ve hırs) oluşmaktadır. Ölçek geneli Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,78 olarak belirtilmiştir. Ölçekte ters madde bulunmamakta ve minimum 16, maksimum 80 puan alınmaktadır. Ölçekten alınan puanın yüksek olması çalışanların yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu çalışma için Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,83 olarak hesaplandı.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma ilgili üniversitenin Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu tarafından değerlendirildi ve etik açıdan uygun bulundu (Tarih: 05/01/2022 ve Sayı No: 18/115). Araştırmanın yapıldığı kurumdan kurum izni ve araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelerden yazılı ve sözlü onam alındı. Ayrıca ölçeğin Türkçe geçerlik güvenilirlik çalışmasını yapan yazardan e-posta yoluyla kullanım izni alındı.

Verilerin Toplanması

Veriler araştırmacılar tarafından toplandı. Katılımcılara araştırma hakkında bilgi verilerek ve araştırmayı kabul edenlere hastane ortamında basılı materyal şeklinde ilgili formlar dağıtıldı. Formlar yaklaşık 10-15 dakika içerisinde katılımcılar tarafından dolduruldu.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veriler bilgisayar ortamına aktararak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 21.0 paket programı aracılığı ile analiz edildi. Verilerin analizinde sayı, yüzde, ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerin yanı sıra, bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü ANOVA testi kullanıldı. Sonuçların yorumlanmasında hata payı 0,05 olarak kabul edildi.

Bulgular

Araştırmaya katılan hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1'de verildi. Tabloya göre hemşirelerin yaş ortalamasının 34,56 ± 7,56 yıl olduğu ve ortalama 11,53 ± 8,08 yıl çalışma deneyimine sahip olduğu belirlendi. Hemşirelerin %67,80'inin kadın, %72,70'inin Y kuşağında, %71,10'unun lisans mezunu olduğu ve %58,30'unun dahili birimlerde çalıştığı saptandı. Ayrıca %84,40'ının mesleği isteyerek yaptığı ve %80,60'ının son beş yılda mesleği ile ilgili herhangi bir sertifika programına katıldığı saptandı.

Tablo 2'de hemşirelerin Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği puan ortalamaları verildi. Hemşirelerin ÇYBÖÖ ölçeği tutku alt boyutundan 27,00 ± 8,39 puan, korku alt boyutundan 8,15 ± 3,75 puan, hırs alt boyutundan 20,13 ± 4,87 puan ve ölçek toplamından 55,28 ± 11,76 puan aldığı belirlendi.

Tablo 3'te hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği puan ortalamalarının dağılımı verildi. Buna göre hemşirelerin cinsiyet, kuşak, eğitim düzeyi ve çalışılan klinik açısından ÇYBÖÖ alt boyut ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmadı (p > 0,05). Mesleği isteyerek yapan hemşirelerin

Tablo 1: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı (n = 180)

Özellikler	Ort ± SS
Yaş (yıl)	34,56 ± 7,56
Çalışma yılı	11,53 ± 8,08
Cinsiyet	n (%)
Kadın	122 (67,80)
Erkek	58 (32,20)
Kuşak*	
X kuşağı	28 (15,60)
Y Kuşağı	131 (72,70)
Z kuşağı	21 (11,70)
Eğitim düzeyi	
Lise/önlisans	42 (23,30)
Lisans	128 (71,10)
Lisansüstü	10 (5,60)
Çalışılan klinik	
Dahili birimler	105 (58,30)
Cerrahi birimler	75 (41,70)
Mesleği isteyerek yapma durumu	
Evet	152 (84,40)
Hayır	28 (15,60)
Son 5 yılda sertifika programına katılma durumu	
Evet	145 (80,60)
Hayır	35 (19,40)

Ort: Ortalama; SS: Standart Sapma *Kuşaklar, Gürbüz (2015) tarafından yapılan çalışma referans alınarak sınıflandırılmıştır.

tutku, hırs alt boyutları ve toplam puan ortalamalarının anlamlı düzeyde yüksek olduğu, son beş yılda sertifika programına katılan hemşirelerin ise tutku alt boyutu puan ortalamalarının anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptandı (p < 0,05).

Tablo 2: Hemşirelerin Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği Puan Ortalamaları (n = 180)

Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği	Ort ± SS	Madde sayısı	Min-Maks
Tutku	27,00 ± 8,39	8	8-40
Korku	8,15 ± 3,75	3	3-15
Hırs	20,13 ± 4,87	5	5-25
Toplam	55,28 ± 11,76	16	16-80

Ort: Ortalama; SS: Standart Sapma; Min: Minimum; Maks: Maksimum

Tartışma

Bu çalışma hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarını belirlemek amacıyla yapıldı. Çalışmada hemşirelerin Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği toplam puan ortalamaları 55,28 ± 11,76 olarak bulundu. Bu sonuca göre hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının olumlu yönde olduğu görülmektedir. Hemşireler ve hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmalarda, yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin düşük (Gopee, 2005; Dikmen, Uslu Yuvacı ve Erol, 2017), orta (Savcı ve Çil Akıncı, 2022) ve

Tablo 3: Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği Puan Ortalamaları (n = 180)

Özellikler	Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği			
	Tutku (Ort ± SS)	Korku (Ort ± SS)	Hırs (Ort ± SS)	Toplam (Ort ± SS)
Cinsiyet				
Kadın	27,36 ± 8,34	7,86 ± 3,61	20,07 ± 4,98	55,29 ± 12,50
Erkek	26,24 ± 8,50	8,75 ± 3,98	20,24 ± 4,64	55,24 ± 10,10
t [†]	0,836	-1,506	-0,215	0,029
p	0,404	0,134	0,830	0,977
Kuşak**				
X kuşağı	27,82 ± 8,10	8,96 ± 4,14	21,21 ± 3,61	58,00 ± 10,79
Y Kuşağı	26,49 ± 8,35	7,94 ± 3,59	19,73 ± 5,03	54,17 ± 11,96
Z kuşağı	29,04 ± 8,94	8,33 ± 4,16	21,14 ± 5,12	58,52 ± 10,92
F [‡]	0,996	0,876	1,596	2,154
p	0,371	0,418	0,206	0,119
Eğitim düzeyi				
Lise/önlisans	28,61 ± 9,29	7,52 ± 3,59	19,07 ± 5,46	55,21 ± 14,27
Lisans	26,21 ± 8,26	8,50 ± 3,72	20,64 ± 4,61	55,36 ± 11,12
Lisansüstü	30,30 ± 3,09	6,20 ± 4,10	17,90 ± 4,50	54,40 ± 8,64
F [‡]	2,149	2,562	2,824	0,032
p	0,120	0,080	0,062	0,969
Çalışılan klinik				
Dahili birimler	27,24 ± 8,73	8,49 ± 3,69	20,37 ± 4,92	56,11 ± 12,03
Cerrahi birimler	26,65 ± 7,92	7,66 ± 3,80	19,78 ± 4,79	54,10 ± 11,32
t [†]	0,468	1,466	0,794	1,130
p	0,641	0,145	0,428	0,260
Mesleği isteyerek yapma durumu				
Evet	28,34 ± 7,72	8,04 ± 3,64	20,94 ± 4,15	57,34 ± 10,42
Hayır	19,67 ± 8,21	8,71 ± 4,30	15,67 ± 6,00	44,07 ± 12,44
t [†]	5,407	-0,866	5,708	6,001
p	0,000*	0,388	0,000*	0,000*
Son 5 yılda sertifika programına katılma durumu				
Evet	30,25 ± 6,34	7,85 ± 3,37	20,37 ± 4,56	58,48 ± 11,53
Hayır	26,21 ± 8,64	8,22 ± 3,84	20,06 ± 4,95	54,50 ± 11,71
t [†]	-2,600	0,514	-0,329	-1,810
p	0,010*	0,608	0,742	0,073

[†]t=Bağımsız Örneklem t Testi; [‡]F= Tek Yönlü ANOVA; *p < 0,05

**Kuşaklar, Gürbüz (2015) tarafından yapılan çalışma referans alınarak sınıflandırılmıştır.

yüksek düzeyde (Mi ve Riley-Doucet, 2016; Şenyuva ve Kaya, 2022) olduğu belirtilmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin yaşam boyu öğrenme puanlarının olumlu yönde olması, yaşam boyu öğrenmeye istekli olduklarını göstermektedir.

Çalışmada öğrencilerin cinsiyetine göre yaşam boyu öğrenme puanları arasında anlamlı fark saptanmamış olup, literatürde kadın (Kılavuz ve Karabağ Aydın, 2020) ve erkek (Dikmen ve ark., 2017) öğrencilerin yaşam boyu öğrenme puanlarının daha yüksek olduğunu belirten çalışmalar mevcuttur. Bu çalışmada cinsiyet açısından fark bulunmaması, katılımcıların çoğunluğunun kadın olmasından kaynaklanmış olabilir.

Farklı kuşakta bulunan hemşirelerin Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında farklılık saptanmadı. Şentürk ve Karahan (2019)'ın çalışmasında, Y kuşağı stajyer öğrencilerin X kuşağı hemşirelere yönelik görüşleri incelenmiş, öğrencilerin hemşirelerle ilgili olarak eski bilgileriyle uygulamalarını gerçekleştirdikleri, kongrelere gitmek için vakit ayırmadıkları, güncel bilgileri takip etmedikleri ve gelişime çok açık ol-

madıkları görüşünde oldukları belirtilmiştir. Şenturan, Köse, Dertli, Başak ve Şentürk (2016)'ün X ve Y kuşağı yöneticilerinin mesleki değerleri algısı ve farklılıklarını incelediği çalışmada, Y kuşağının işe daha iyi yoğunlaşabilmek için esnek çalışma saatleri istediği bulunmuştur. Çalışma saatleri, çalışma ortamı ile kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarının hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarını etkileyebileceği dikkate alınmalıdır. Ayrıca öğrenme ile ilgili olarak kuşakların özelliklerine göre öğrenme ortamlarının oluşturulması yararlı olabilir. Örneğin Y kuşağındaki bireylerin gelişmiş teknolojilere yatırım yapan işlerde daha uzun süre çalışabileceği belirtilmektedir (Bilgin, Bingöl ve Kutlu, 2021). Nitekim Y kuşağındaki öğrencilerle yapılan bir çalışmada, öğrencilerin neredeyse tamamının telefonlarından internet aracılığı ile istedikleri bilgiye hızlı bir şekilde ulaşabildiği ve izledikleri videolar ile öğrenmelerinin çok daha kolay bir hale geldiği saptanmıştır (Bilgiç, Özcanan ve Altay, 2017). Günümüzde X kuşağında bulunan hemşirelerin yönetici hemşire statüsünde, Y kuşağı hemşirelerin de genellikle hasta başında görev aldığı göz önünde bulundurulduğunda, farklı kuşaktaki bireylerin özellikleri dikkate alınarak plan-

lamalar yapılması önemlidir (Alan, Peker, Arslan, Toprak ve Eşkin Bacaksız, 2020). Nitekim Stevanin ve arkadaşları (2020)'nin çalışmasında klinik ortamdaki liderlik uygulamalarının farklı kuşaktaki hemşirelere göre uyarlanması gerektiği belirtilmiştir. Huber ve Schubert (2019)'in çalışmasında ise farklı kuşaktaki hemşirelerin işe/mesleğe yönelik tutumlarını dönüşümsel olarak yönetebilmek için kuşaklara özgü farklılıkların bilinmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır.

Bu çalışmada, mesleği isteyerek yapan hemşirelerin Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği tutku, hırs alt boyutları ve toplam puan ortalamaları daha yüksek bulundu. Benzer şekilde Soydemir (2022)'in çalışmasında hemşirelik bölümüne isteyerek gelen öğrencilerin yetkinlik ölçeği yaşam boyu öğrenme alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. Hemşirelik öğrencilerinin mesleği sevmesi ve mesleğe devam etmesinde klinikte birlikte çalıştığı öğretim üyeleri ve hemşirelerin etkili olduğu gerçeğinden hareketle (Aydın, Ofaz, Karadağ, Ocakçı ve Aydın, 2021), hemşirelerin lisans eğitimlerinden itibaren kendini geliştiren, okumaya ve araştırmaya hevesli, yaşam boyu öğrenmeyi benimsemiş hemşireler/öğretim üyeleri ile çalışması ve onları rol model alması sağlanmalıdır. Bu durum kliniklerde, eğitim düzeyi, bakımın niteliği ve iletişim gibi herhangi bir özellik açısından, hasta bakımına katkı sağlayacak bir fark yaratan hemşirelerin öne çıkarılması, yaptıkları işin takdir edilmesi veya performans dayalı ödüllendirmelerin yapılması gibi birçok yaklaşımın uygulanması ile gerçekleştirilebilir.

Son beş yılda sertifika programına katılan hemşirelerin Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeği tutku alt boyutu puan ortalamaları daha yüksek bulundu. Başka bir deyişle, son beş yılda sertifika programına katılan hemşireler öğrenme tutkusunu olan hemşirelerdir. Yapılan bir çalışmada öğrencilerin yarısı (%50,6'sı) kariyer gelişimlerinin kolay olmadığı görüşünde olsa da meslekte çalışmaya başladıklarında yeni bilgiler öğrenmeye devam etmektedir (Azak, Savaş ve Tamer, 2018). Bu durum hemşirelik uygulamalarında güncel bilgiye sahip, nitelikli bakım veren hemşirelerin sayısının artmasını sağlayacaktır. Nitekim meslekle ilgili kurs ve etkinliklere katılan hemşirelerin profesyonel benlik ve mesleki yetkinliklerinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Bayer, Gölbaşı ve Güleşen, 2021).

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın yalnızca bir kurumda çalışan hemşirelerle yürütülmesi bir sınırlılıktır. Ayrıca mesleği isteyerek yapan ve son beş yılda sertifika programına katılan hemşirelerin çoğunlukta olması sonuçların anlamlılığını etkilemiş olabilir.

Sonuç

Bu çalışmada hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının olumlu yönde olduğu belirlendi. Hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının cinsiyet, kuşak, eğitim düzeyi ve çalışılan klinik açısından farklılık göstermediği, mesleği isteyerek yapan ve son beş yılda sertifika programına katılan hemşirelerin yaşam boyu öğrenme motivasyonlarının daha yüksek olduğu belirlendi. Bu sonuçlar doğrultusunda, yönetici hemşirelerin ve kurumların, hemşirelerin öğrenme isteklerini destekleyici bir yaklaşımı benimsemesi, hemşirelerin kongre, kurs gibi bilimsel etkinliklere katılmalarının sağlanması, çalışmanın başka örneklerde tekrarlanması ve hemşirelerin yaşam boyu öğrenme deneyimlerini inceleyen nitel çalışmaların yapılması önerilmektedir.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik kurul onayı Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 05/01/2022 Sayı No:18-115).

Yazarların Katkı Düzeyleri: Çalışma Fikri (Konsepti) ve Tasarımı - GB; Veri Toplama / Literatür Tarama - GB, DB; Verilerin Analizi ve Yorumlanması - GB; Makalenin Hazırlanması - GB; Yayınlanacak Son Haline Onay Verilmesi - GB, DB.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

Finansal Destek: Yazarlar, bu çalışma için finansal destek almadıklarını açıklamışlardır.

Teşekkür: Çalışmaya katılan tüm hemşirelere teşekkür ederiz.

Kaynaklar

- Alan, H., Peker, E., Arslan, D., Toprak, F., ve Eşkin Bacaksız, F. (2020). Türkiye'de "hemşirelikte kuşaklar" konusunda 2014-2019 yılları arasında yayımlanan ulusal çalışmaların değerlendirilmesi: Sistematiik bir inceleme. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 8(3), 1002-1017. doi: 10.33715/inonusaglik.745269
- Arslan, Y. (2018). *Hemşirelik öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin belirlenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <http://i-rep.emu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11129/4626/arslanYESIM.pdf?sequence=1>
- Aydın, A., Ofaz, F., Karadağ, A., Ocakçı, A.F., & Aydın, A.İ. (2021). Nursing students' career plans after graduation: Perspective from generation Y. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 29(3), 334-341. doi: 10.5152/FNJN.2021.20138
- Azak, A., Savaş, B., ve Tamer, A. (2018). Y kuşağı hemşirelik öğrencilerinin klinik çalışma ortamından beklentileri. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 21-27.
- Bayer, N., Gölbaşı, Z., ve Güleşen, G. (2021). X, Y, Z kuşağı hemşirelerde profesyonel benlik kavramı ve etkileyen faktörler. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 4(2), 208-218. doi: 10.38108/ouhcd.880474
- Bilgiç, Ş., Özcanan, A., ve Altay, Z. (2017). Y kuşağı hemşirelik öğrencileri mobil telefonun anlamı: Nitel bir araştırma. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7(3), 644-650.
- Bilgin, N., Bingöl, Ü., ve Kutlu, A. (2021). Farklı kuşaklardaki hemşirelerin kişi örgüt ve iş uyumlarının incelenmesi: Kesitsel çalışma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 13(4), 917-925. doi: 10.5336/nurses.2020-80086
- Dawis, L., Taylor, H., & Reyes, H. (2014). Lifelong learning in nursing: A Delphi study. *Nurse Education Today*, 34, 441-445. doi: 10.1016/j.nedt.2013.04.014
- Dee, R.C., & Reynolds, P. (2013). Lifelong learning for nurses-building a strong future. *Medical Reference Services Quarterly*, 32(4), 451-458. doi: 10.1080/02763869.2013.837741
- Dikmen, Y., Denat, Y., Filiz, N.Y., ve Başaran, H. (2016). Hemşirelik öğrencilerinde yaşam boyu öğrenme eğilimleri. *Journal of Human Rhythm*, 2(1), 39-45.
- Dikmen, Y., Uslu-Yuvacı H., ve Erol, F. (2017). Tıp fakültesi öğrencilerinin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin incelenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2399-408. doi: 10.14687/jhs.v14i3.4678

- Ekşiöğlü, S., Tarhan, S., ve Çetin Gündüz, H. (2017). Yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile özyetkinlik beklentisi ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 25(5), 1925-1940.
- Erdamar, G. (2015). Yaşam boyu öğrenme. Ö. Demirel (Ed.), *Eğitimde yeni yönelimler içinde* (s. 352-383). Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Ersoy, A., ve Yılmaz, B. (2009). Yaşam boyu öğrenme ve Türkiye'de halk kütüphaneleri. *Türk Kütüphaneciliği*, 23(4), 803-834.
- Gallagher, L. (2007). Continuing education in nursing: A concept analysis. *Nurse Education Today*, 27(5), 466-473. doi: 10.1016/j.nedt.2006.08.007
- Gardiner, H., & Kline, T. (2007). Development of the Employee Lifelong Learning Scale (ELLS). *PAACE Journal of Lifelong Learning*, 16, 63-72.
- Gopee, N. (2005). Facilitating the implementation of lifelong learning in nursing. *British Journal of Nursing*, 14(4), 761-767. doi: 10.12968/bjon.2005.14.14.18553
- Güleç, İ., Çelik, S., ve Demirhan, B. (2012). Yaşam boyu öğrenme nedir? Kavram ve kapsamı üzerine bir değerlendirme. *Sakarya University Journal of Education*, 2(3), 34-48.
- Günüç, S., Odabaşı, H.F., ve Kuzu, A. (2012). Yaşam boyu öğrenmeyi etkileyen faktörler. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 11(2), 309-325.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak farklılıkları: Mit mi, gerçek mi. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57. doi: 10.18394/iid.80342
- Huber, P., & Schubert, H.J. (2019). Attitudes about work engagement of different generations—A cross-sectional study with nurses and supervisors. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1341-1350. doi: 10.1111/jonm.12805
- Kılavuz, F., ve Karabağ Aydın, A. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel girişimcilik algıları ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 7(3), 240-248. doi: 10.31125/hunhemsire.834097
- Koç, S. (2017). Çalışanların Yaşam Boyu Öğrenme Ölçeğinin Türkçe uyarlaması. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
- Krespani, M., Tsaloglidou, A., Koukourikos, K., Ouzounakis, P., Iliadis, C., Krepia, V., ... Kourkouta, L. (2021). Educational needs and motivations for lifelong learning of nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 14(3), 1686-1696.
- Mi, M., & Riley-Doucet, C. (2016). Health professions students' lifelong learning orientation: Associations with information skills and self efficacy. *Evidence Based Library and Information Practice*, 11(2), 121-135. doi: 10.18438/B8PP8W
- Mlambo, M., Silén, C., & McGrath, C. (2021). Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nursing*, 20(1), 62. doi: 10.1186/s12912-021-00579-2
- Muliira, J.K., Etyang, C., Muliira, R.S., & Kizza, I.B. (2012). Nurses' orientation toward lifelong learning: a case study of Uganda's national hospital. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 43(2), 90-96. doi: 10.3928/00220124-20111003-03
- Ni, C., Hua, Y., Shao, P., Wallen, G.R., Xu, S., & Li, L. (2014). Continuing education among Chinese nurses: A general hospital-based study. *Nurse Education Today*, 34(4), 592-597. doi: 10.1016/j.nedt.2013.07.013
- Örs, M. (2020). Lifelong learning competencies among undergraduate first year and final year midwifery-nursing students. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 12, 88-104.
- Örs, M., & Kılınç, M. (2017). An investigation of the opinions of pre-service midwives and nurses regarding lifelong learning. *Universal Journal of Educational Research*, 5(12A), 56-62. doi: 10.13189/ujer.2017.051309
- Savcı, C., ve Çil Akıncı, A. (2022). Hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ve yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Tanımlayıcı araştırma. *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi*, 14(1), 83-93. doi: 10.5336/nurses.2021-82452
- Soper, D.S. (2021). A-priori sample size calculator for multiple regression [Software]. Retrieved from (10.12.2020): <https://www.danielsoper.com/statcalc>.
- Soydemir, E. (2022). *Hemşirelik öğrencilerinin mesleki yetkinlik düzeyleri ve bakım davranış algıları*. (Yüksek Lisans Tezi). Erişim adresi: <http://acikerisim.pau.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11499/45563/Elif%20Soydemir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stevanin, S., Voutilainen, A., Bressan, V., Vehviläinen-Julkunen, K., Rosolen, V., & Kvist, T. (2020). Nurses' generational differences related to workplace and leadership in two European countries. *Western Journal of Nursing Research*, 42(1), 14-23. doi: 10.1177/0193945919838604
- Şenturan, Ş., Köse, A., Dertli, E.M., Başak, S., ve Şentürk, N. (2016). X ve Y Kuşağı yöneticilerinin iş değerleri algısı ve farklılıkları üzerine inceleme. *Business and Economics Research Journal*, 7(3), 171-182. doi: 10.20409/berj.2016321815
- Şentürk, S., ve Karahan, B. (2019). Y Kuşağı stajyer öğrencilerin x kuşağı çalışan hemşirelere yönelik görüşleri: Kalitatif bir yaklaşım. *Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(3), 160-168. doi: 10.34087/cbusbed.527175
- Şenyuva, E. (2013). Hemşirelikte yaşam boyu öğrenme: Algılar ve gerçekler. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21(1), 69-75.
- Şenyuva, E., & Kaya H. (2022). Do the lifelong learning tendencies of nursing students affect their attitudes toward e-learning? *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 30(3), 259-266. doi: 10.5152/FNJJN.2022.21164
- Uysal Yalçın, S., Özasan, Z., Şimşek Şahin, E., Erdoğan, B., Alptekin, H.M., ve Aydın Er, R. (2019). Hemşire adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimleri: Nitel bir çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 55-63.