



**ADYAMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ESASLARI ANABİLİM DALI**

**HEMŞİRELERİN İŞ MOTİVASYONU, İŞ
STRESİ VE YAPAY ZEKA KAYGI DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Meryem KUM

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yasemin ALTINBAŞ

Adiyaman/2025

T.C.
ADYAMAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
HEMŞİRELİK ESASLARI ANABİLİM DALI

HEMŞİRELERİN İŞ MOTİVASYONU, İŞ STRESİ VE YAPAY
ZEKA KAYGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MERYEM KUM

DANIŞMAN
DOÇ. DR. YASEMİN ALTINBAŞ

ADYAMAN, 2025

ÖZET

HEMŞİRELERİN İŞ MOTİVASYONU, İŞ STRESİ VE YAPAY ZEKA KAYGI DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Meryem KUM

Hemşirelik Anabilim Dalı

Adıyaman Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Şubat/2025, Sayfa: 140

Danışman: Doç. Dr. Yasemin ALTINBAŞ

Amaç: Bu çalışma hemşirelerin iş motivasyonu, iş stresi ve yapay zekâ kaygı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır.

Materyal ve Metod: Kesitsel ve ilişki arayıcı tipteki bu çalışma Nisan-Haziran 2023 tarihleri arasında Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 300 hemşireyle gerçekleştirilmiştir. Veriler; Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu, Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği, İş Stresi Ölçeği ve Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Verilerin analizinde, SPSS 22.0 programında anlamlılık değeri $p<0,05$ esas alınarak parametrik testler (Bağımsız gruplarda t Testi, Mann Whitney U Testi, Kolmogorov-Smirnov Testi, Kruskal Wallis Varyans Analizi), Pearson's Korelasyon ve Doğrusal Regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Hemşirelerin %63'ü kadın olup %51'i 28 yaş altında ve %50,67'sinin 1-60 ay arasında mesleki deneyimi vardır. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği puan ortalaması $65,9\pm5,5$; İş Stres Ölçeği puan ortalaması $58,0\pm6,9$; Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği puan ortalaması $77,0\pm19,2$ 'dir. Hemşirelerin Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği puan ortalamasıyla İş Motivasyonu Ölçeği puan ortalaması arasında negatif yönlü, düşük düzeyde ve istatistiksel açıdan anlamlı ($r=-0,162$; $p<0,05$) bir ilişki olup, İş Stres Ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>0,05$). İş Motivasyonu Ölçeği puan ortalamasıyla İş Stres Ölçeği puan ortalamaları arasında ise pozitif yönlü, düşük ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki ($r=0,393$; $p<0,05$) bulunmaktadır.

Sonuç: Araştırmaya katılan hemşirelerin iş motivasyon düzeyi yüksek; iş stres düzeyi F (sağlığı tehdit eden ve verimliliği azaltan) seviyede ve yapay zekâ kaygı ve alt boyutlarının düzeyleri orta seviyededir. Sağlık kurumlarına, hemşireleri güncel teknolojik gelişim süreçlerine dahil ederek onlara yeni beceriler kazanmalarına destek olmaları önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşire; İş motivasyonu; İş stresi; Yapay zeka kaygısı

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSES' WORK MOTIVATION, WORK STRESS AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE ANXIETY LEVELS

Meryem KUM

Department of Nursing

Adıyaman University, Graduate Education Institute, February/2025, Page: 140

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Yasemin ALTINBAŞ

Aim: This study aims to examine the relationship between nurses' job motivation, job stress, and artificial intelligence anxiety levels.

Material and Methods: This cross-sectional and correlational study was conducted between April and June 2023 with 300 nurses working at Sakarya University Training and Research Hospital. Data were collected using a Personal and Professional Information Form, the Nurse Job Motivation Scale, the Job Stress Scale, and the Artificial Intelligence Anxiety Scale. Data analysis was performed using SPSS 22.0 software, with a significance level set at $p < 0.05$. Parametric tests (Independent Samples t-Test, Mann-Whitney U Test, Kolmogorov-Smirnov Test, Kruskal-Wallis Variance Analysis), Pearson's Correlation, and Linear Regression analysis were employed.

Results: Of the participating nurses, 63% were female, 51% were under 28 years old, and 50.67% had 1–60 months of professional experience. The mean scores were as follows: Nurse Job Motivation Scale (65.9 ± 5.5), Job Stress Scale (58.0 ± 6.9), and Artificial Intelligence Anxiety Scale (77.0 ± 19.2). A negative, low-level, and statistically significant correlation was found between AI Anxiety Scale scores and Job Motivation Scale scores ($r = -0.162$; $p < 0.05$). However, no statistically significant correlation was observed between AI Anxiety Scale scores and Job Stress Scale scores ($p > 0.05$). Additionally, a positive, low-level, and statistically significant correlation was identified between Job Motivation Scale and Job Stress Scale scores ($r = 0.393$; $p < 0.05$).

Conclusion: The findings indicate that nurses have high job motivation, job stress at level F (a level that threatens health and reduces productivity), and moderate levels of AI anxiety and its sub-dimensions. It is recommended that healthcare institutions support nurses in acquiring new skills by integrating them into current technological advancements.

Keywords: Nurse; Job motivation; Job stress; Artificial intelligence anxiety

TEŞEKKÜR

Kariyerim için adım attığım bu yolda mesleki ve kişisel deneyimleriyle bana her türlü desteğini gösteren, hayatında güçlü ve dik duruşuyla bana en iyi örnek olan, her zaman her yerde değerli vaktini benimle paylaşabilen, mesleğini en iyi şekilde icra eden, her öğrencisini sevgiyle ve anlayışla karşılayan, benim için en önemlisi empati kurmayı bilen, öğrencisi olmaktan onur duyduğum, iyi ki vâir olan kıymetli hocam Sayın Doç. Dr. Yase-min ALTINBAŞ’a en derinden sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Yüksek lisans eğitimim boyunca gerekli sabrı ve desteğini gösteren, her zorlandığım da arkamda duran değerli eşim Hakan KUM’A ve en kıymetli parçam oğlum Ali Evren’e sonsuz teşekkür ederim.

Yüksek lisans eğitim sürecimde aktif olarak katılmama yardımcı olan, her türlü fedakarlığı yapan, çok yoğun zamanlarda bile çalışma planımda her zaman kolaylığı sağlayan değerli sorumlum Emine ERİK’e teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmamın uygulamasını yaptığım Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nin yönetimine, bu hastanede görev yapan meslektaşlarıma ve çalışmama katılan tüm hemşire arkadaşlarıma anlayışları ve katkıları için teşekkür ederim.

Meryem KUM

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Adıyaman Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Meryem KUM

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
1. GİRİŞ	1
2. GENEL BİLGİLER.....	3
2.1. Motivasyon Kavramı, Tanımı ve Kapsamı.....	3
2.2. Motivasyon Süreci.....	4
2.3. Motivasyon Türleri	5
2.3.1. İçsel motivasyon.....	5
2.3.2. Dışsal motivasyon	6
2.3.3. Motive olamama	6
2.4. İş Motivasyonu Kavramı	8
2.4.1. İş motivasyonun amacı.....	8
2.4.2. İş motivasyonun önemi	9
2.5. Motivasyon Araçları	10
2.5.1. Ekonomik araçlar.....	10
2.5.2. Psiko-sosyal araçlar.....	12

2.5.3. Yönetmel-örgütsel araçlar	13
2.6. Motivasyon Kuramları	15
2.6.1. Kapsam kuramları	15
2.6.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı	15
2.6.1.2. Herzberg'in çift faktör kuramı	16
2.6.1.3. Alderfer'in ERG kuramı.....	16
2.6.1.4. McClelland'ın başarı güdüsü kuramı.....	18
2.6.2. Süreç kuramları.....	18
2.6.2.1. Vroom'un beklenti kuramı	18
2.6.2.2. Lawler ve Porter'in kuramı.....	19
2.6.2.3. Adams'ın eşitlik kuramı.....	20
2.6.2.4. Locke'in amaç kuramı	20
2.6.2.5. Skinner'in pekiştirme kuramı	21
2.7. Çalışma Hayatında Motivasyonun Önemi.....	21
2.7.1. Motivasyonun işletmeler bakımından önemi.....	22
2.7.2. Motivasyonun yöneticiler bakımından önemi	22
2.7.3. Motivasyonun çalışanlar bakımından önemi.....	22
2.7.4. Motivasyonun hemşireler bakımından önemi	23
2.7.5. Hemşirelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler	24
2.8. Stres Kavramı.....	25
2.8.1. Genel uyum sendromu-kaç ya da savaş tepkisi	25
2.8.2. Alarm aşaması	26
2.8.3. Direnme aşaması	26
2.8.4. Tükenme aşaması	26
2.9. İş Stresi Kavramı	27
2.9.1. İş stresinin özellikleri	27
2.9.2. İş stresinin nedenleri	28

2.9.3. İş stresinin unsurları	28
2.9.4. İş stresi modelleri	28
2.9.4.1. Rol-stres modeli	29
2.9.4.2. İş stresi genel modeli.....	29
2.9.4.3. Talep kontrol modeli	29
2.9.4.4. Kişi-çevre uyumu teorisi	30
2.9.4.5. Stresin örgütsel modeli	30
2.9.4.6. İş talebi, kontrol-destek modeli	30
2.10. İş Stresinin Yönetimi	30
2.11. İş Stresinin Sonuçları.....	31
2.11.1. İş stresinin psikolojik sonuçları	31
2.11.2. İş stresinin sosyolojik sonuçları	32
2.11.3. İş stresinin performans sonuçları	32
2.11.4. İş stresinin motivasyon sonuçları.....	32
2.12. Hemşirelik Alanında Stres ve Stres Kaynakları	33
2.13. Yapay Zeka Kavramı.....	35
2.14. Yapay Zekada Mantık.....	35
2.14.1. Gerçeklik ve kavramsal özerklik	36
2.14.2. Kurucu açıklayıcı yeterlilik ve kurucu zihinselcilik.....	36
2.15. Yapay Zeka ve Yapay Zeka Metaforu	36
2.16. Yapay Zekanın Tarihçesi	37
2.17. Yapay Zekanın Amaçları	38
2.18. Yapay Zeka Türleri	38
2.19. Yapay Zekanın Kullanıldığı Teknolojiler	39
2.19.1. Yapay sinir ağları	39
2.19.1.1. Çok katmanlı algılayıcı	39
2.19.1.2. Radyal tabanlı fonksiyon ağı	40

	Sayfa
2.19.1.3. Elman yapay sinir ağı.....	40
2.19.1.4. Hopfield ağı	40
2.19.1.5. Zaman gecikmeli yapay sinir ağları.....	40
2.19.1.6. Olasılıksal sinir ağları	41
2.19.1.7. Uzman sistemler.....	41
2.19.1.8. Genetik algoritmalar	41
2.20. Sağlık Çerçevesinde Yapay Zeka.....	42
2.21. Yapay Zekanın Etik Boyutu	42
2.22. Hemşirelik Alanında Yapay Zeka	43
2.23. Gelecekte Yapay Zeka	44
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	46
3.1. Araştırmanın Tipi	46
3.2. Araştırmanın Modeli	46
3.3. Evren ve Örneklem	46
3.4. Veri Toplama Yeri ve Zamanı	46
3.5. Veri Toplama Araçları	47
3.5.1. Kişisel ve mesleki bilgi formu.....	47
3.5.2. Hemşire iş motivasyon ölçeği	47
3.5.3. İş stresi ölçeği.....	48
3.5.4. Yapay zeka kaygı ölçeği.....	48
3.5.5. Ölçeklere ait güvenilirlik analizi.....	49
3.6. Araştırmanın Değişkenleri.....	49
3.6.1. Bağımlı değişkenler	49
3.6.2. Bağımsız değişkenler.....	49
3.7. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması	50
3.8. Araştırmaya Dahil Edilme ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri	50
3.9. Araştırmanın Etik Boyutu.....	50

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları	50
3.11. Araştırma İş-Zaman Çizelgesi	51
3.12. İstatistiksel Analizler	51
4. BULGULAR.....	53
4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi	53
4.2. Hemşirelerin İş Motivasyonu, İş Stres Ölçeği, Yapay Zeka Kaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları.....	56
4.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puan Ortalamaları.....	57
4.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Stres Ölçeği Puan Ortalamaları.....	61
4.5. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Yapay Zeka Kaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları.....	65
4.6. Ölçekler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi	70
4.7. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği, İş Stres Ölçeği ve Yapay Zeka Kaygı Ölçeği'ne İlişkin Regresyon Analizleri.....	71
5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	73
5.1. Sonuç	73
5.2. Tartışma	74
5.3. Öneriler	111
KAYNAKLAR	113
EKLER	
ÖZ GEÇMİŞ	

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 2.1. Hemşirelerde Stres Yaratan Faktörler.....	34
Tablo 3.1. Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	49
Tablo 3.2. HİMÖ, İSÖ, YZKÖ ve Alt Boyutları Çarpıklık ve Basıklık Değerleri...	52
Tablo 4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılımları.....	53
Tablo 4.2. Hemşirelerin İşe Bağlı Stres ve Motivasyon Faktörlerinden Etkilenme Durumları.....	55
Tablo 4.3. HİMÖ, İSÖ, YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları.....	56
Tablo 4.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre HİMÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	57
Tablo 4.5. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İSÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	61
Tablo 4.6. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	65
Tablo 4.7. HİMÖ, İSÖ ve YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki.....	70
Tablo 4.8. HİMÖ, İSÖ ve YZKÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	72
Tablo 4.9. HİMÖ ve İSÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	72

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 2.1. Motivasyon oluşum süreci.....	4
Şekil 2.2. İhtiyaçlar, stres ve motivasyon arasındaki ilişki.....	5
Şekil 2.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	15
Şekil 2.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi ve Alderfer'in ERG Teorisi.....	17
Şekil 3.1. Araştırma iş-zaman çizelgesi.....	51

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

$\bar{x}$	: Aritmetik Ortalama
HİMÖ	: Hemşire İş Motivasyon Ölçeği
İSÖ	: İş Stres Ölçeği
Ss	: Standart Sapma
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
VIF	: Varyans Büyütme Faktörü
YZ	: Yapay Zeka
YZK	: Yapay Zeka Kaygısı
YZKÖ	: Yapay Zeka Kaygı Ölçeği

1. GİRİŞ

Hemşirelik; doğası gereği yüksek düzeyde duygusal emek gerektiren, insan sağlığı üzerinde doğrudan etkisi olan ve bu nedenle iş stresi potansiyeli yüksek olan bir meslektir (Karadağ, 2013). Hemşireler; sürekli olarak hastaların ihtiyaçlarına cevap vermek, acil durumlarla başa çıkmak ve aynı zamanda karmaşık tıbbi prosedürleri uygulamak zorundadırlar (Özgür, Kılıç ve Arslan, 2011: 29). Bu fazla iş yükü ve sorumluluk, hemşirelerin iş stresini artırırken, iş motivasyonlarını da olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Özgür, Kılıç ve Arslan, 2011: 29). Ancak hemşirelerin motivasyon düzeylerinin yüksek olması, iş performanslarını artırarak hemşirelik hizmetlerinin kalitesini yükseltebilir (Sökmen, Birsal ve Erbil, 2013: 41; Üzen vd. 2015: 15). Bu yüzden iş stresi ve motivasyon arasındaki denge, hemşirelerin mesleki memnuniyetleri ve genel sağlık durumları üzerinde belirleyici bir rolü vardır (Sökmen, Birsal ve Erbil, 2013: 41; Üzen vd. 2015: 15).

Günümüz iş ortamlarında önemli bir sorun olan stres, her sektörde yaygın bir şekilde görünmektedir (Timuroğlu ve Yılmaz, 2019: 699). Stresi hayatımızdan çıkarmayacağımız için iş hayatının sürekliliği ve verimliliği adına stresle başa çıkmayı öğrenmeli ve bu konuda çaba gösterilmelidir (Çelik ve Tepe, 2021: 104). Ancak bu durum stres yönetimini ve motivasyonunu arttıran uğraşlar ile giderilebilir (Çelik ve Tepe, 2021: 104). Bu yüzden hemşireler yoğun stres içeren ortamlarda çalıştıkları için kurum yöneticileri; stres ve motivasyon konusu üzerinde durmalı ve hemşirelerin yaptığı işten verim alabilmesini sağlamak için teşvik planı oluşturmalarıdır (Bülbül Yenilmez, M. 2019: 2035; Koçel, 2018). Stres kavramına farklı bir bakış açısından bakıldığında olumlu koşullarda da oluşabileceğinden bahsedilmiştir (Seaward, 2012; 9). Stresin her zaman zarar verici, kaçınılması gereken bir durumdan ziyade iyi, yapıcı ve pozitif duygular da yaşatabilmektedir (Şimşek ve Çelik, 2011; 284). Olumlu stres, terfi etme, ödüllendirilme gibi olaylarda bireyin o işleri başarabilmesi için motive olmasını desteklemekte ve performansını arttırmakta yardımcı olabilmektedir (Schermerhorn vd. 2000; 406).

Genel olarak sağlık sektörü, teknolojinin hızlı bir şekilde ilerlediği ve bu gelişmelerin sağlık profesyonelleri üzerinde derin etkiler yarattığı bir döneme tanıklık etmektedir (Tran vd. 2019: 360). Özellikle yapay zeka (YZ) gibi ileri teknolojiler, tıp alanında tanı, tedavi ve hasta bakım süreçlerini iyileştirmek amacıyla yaygın bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır (Tran vd. 2019: 360). Bu teknolojik dönüşüm; hemşirelerin çalışma ortamını, iş yüklerini ve mesleki rollerini yeniden şekillendirirken aynı zamanda iş motivasyonları, iş

stresi ve YZ'ye bağı kaygı düzeyleri üzerinde de önemli etkiler yaratmaktadır (Şendir vd., 2019: 209).

Öte yandan YZ teknolojilerinin sağık hizmetlerinde giderek yaygınlaşması, hemşirelerin mesleki kaygı düzeylerini de etkileyebilir (Akkaya, Özkan A. ve Özkan B., 2021: 1125). YZ'nin iş süreçlerinde daha fazla yer alması, hemşirelerin mesleki rollerinin değişeceği, hatta bazı işlerin otomasyona geçmesiyle birlikte iş kayıpları yaşanabileceği ya da YZ kullanım süreci ile ilgili iş yüklerinin artacağı endişelerini gündeme getirmiştir (Betriana vd. 2022: 521; Şendir vd. 2019: 209). Bu durum hemşirelerin YZ'ye karşı duydukları kaygının artmasına ve iş motivasyonlarının olumsuz etkilenmesine neden olabilir (Betriana vd. 2022: 521; Şendir vd. 2019: 209). Ancak YZ'nin etkili kullanımı, hemşirelerin iş yükünü hafifletirken hasta bakımının kalitesini artırma potansiyeline sahiptir ve bu da hemşirelerin iş tatminini ve motivasyonunu destekleyebilir (Çetin ve Eroğlu, 2020: 120; McAllister, Kellenbourn ve Wood, 2021: 230).

YZ'nin sağık sektöründe kullanımı sırasında ortaya çıkabilecek olası psikososyal risklerin belirlenmesi ve bu risklere yönelik stratejilerin geliştirilmesi hem hemşireler hem de sağık hizmetlerinin kalitesi bakımından kritik bir öneme sahiptir. Bu çalışma; hemşirelerin iş motivasyonu, iş stresi ve yapay zeka kaygı (YZK) düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda hemşirelerin YZ teknolojilerine karşı algıları, bu algıların iş motivasyonlarına ve stres düzeylerine nasıl yansıdığı, ayrıca YZK'nın hemşirelerin iş yaşamında nasıl bir etkiye sahip olduğu amaçlanmıştır. Bu çalışma, hemşirelerin mesleki memnuniyetlerini ve motivasyonlarını artırmak için YZ teknolojilerinin nasıl daha etkin bir şekilde kullanılması gerektiği konusunda öneriler sunmayı hedeflemektedir.

Araştırma soruları aşağıda sıralanmıştır:

1. Hemşirelerin iş motivasyon düzeyi nasıldır?
2. Hemşirelerin iş stres düzeyi nasıldır?
3. Hemşirelerin yapay zeka kaygı düzeyi nasıldır?
4. Hemşirelerin iş motivasyonu ve iş stresi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Hemşirelerin iş motivasyonu, iş stresi ve yapay zeka kaygı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Motivasyon Kavramı, Tanımı ve Kapsamı

Türk dilinde motivasyon; harekete geçirici güç, içsel kuvvet, harekete geçirme ve isteklendirme gibi anlamlara gelir (Türk Dil Kurumu Sözlüğü, t.y.). Latince kökeni ise "movore" ve "motum" sözcüklerinden türetilmiş olup, harekete geçirme anlamını taşır (Harmancı, 2008). Motivasyon, bireyin herhangi bir şey başarma arzusunu tetikleyen itici bir güçtür ve bu güce insanın ulaşabilme amacıyla harcadığı enerjiyi, yönü ve devamlılığı tanımlayan bir süreç olarak tanımlanır (Noermijati ve Primasari, 2015: 231).

Motivasyon teknik olarak ele alındığında belirlenen amaçlar doğrultusunda enerjinin uygun şekilde yönlendirilmesini ifade ederken, duygusal bağlamda ise bir eylemin başlatılması veya sonlandırılması anlamına gelir (Johnson, 2016). Ayrıca motivasyon, çalışanların verimliliğini artırmak amacıyla gerekli koşulların sağlanmasını ve bu koşullar altında örgütsel hedefler doğrultusunda istekli bir şekilde çalışmalarını ifade eder (Karakaya ve Ay, 2007: 1).

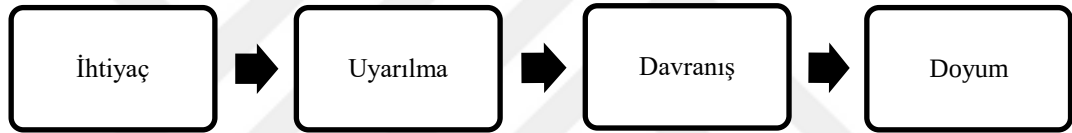
Bireylerin tepkilerinin incelenmesi, motivasyonu etkileyen faktörlerin belirlenmesini sağlar (Güney, 2012). Motivasyon, bir kişinin belirli bir davranışı sergilemesine neden olan güç veya yöntem olarak tanımlanabilir ayrıca bir gereksinimi karşılamak için içten gelen bir enerji ile isteyerek hareket etme olarak da ifade edilebilir (Üçüncü, 2016). Bir çalışanın iş ile ilgili çabasını ve verdiği bu çabanın yoğunluğunun belirlenmesinde verilen enerji de motivasyonun diğer bir tanımıdır. Ayrıca motivasyon, organizasyon üyelerinin istekli olmasını sağlayan ve beceri isteyen davranışları sergilemeye yönlendiren bir kuvvettir (Riyadi, 2015).

Motivasyon konusu birçok insan için gizemli bir kavram gibi görünmesiyle beraber sanki bir sihirli toz serpildiğinde herkesin enerjik hale geleceği düşünülebilir ancak gerçek bu şekilde değildir. Motivasyon, genellikle bireylere nasıl yaklaşıldığı ve yaptığı işlerin kendisine ne duygular yüklediği ile ilgilenmektedir (Korkmaz, 2008). Motivasyon, bireyin gereksinimlerinden kaynaklanır ve içsel bir itici güçle uyarılır. İnsanların hayata tutunma arzularını arttıran ve yaptıkları işlerde verimliliği sağlayan temel unsurlardan biridir. Planlanan bir işte kişinin sergilediği davranış, motivasyon şeklinde tanımlanmaktadır. Davranışların önünde bir "amaç", arkasında ise bir "istek" bulunur. Kişi isteklerini gerçekleştirdiğinde hedefini gerçekleştirmiş olur (Obuz, 2011).

2.2. Motivasyon Süreci

Her bireyin kişisel istekleri, ihtiyaçları ve beklentileri vardır ancak bu unsurların önceliği kişiden kişiye değişiklik göstermektedir. Bireylerin gereksinimleri ve beklentileri karşılanmadığı zaman, içsel bir "dengesizlik hali" veya "dengesizlik hissi" oluşabilir. Motivasyon sürecinde çalışanların ruh halleri değişken olduğundan, belirli kalıplarla hareket ederek tüm çalışanlar üzerinde etkili olacak tek bir yöntem bulunmamaktadır (Oflaz, 2018).

İnsanları gereksinimlerini karşılamaya yönlendiren sebepler "güdü" olarak adlandırılırken, bu güdülerin harekete geçmesi ve eylemin gerçekleştirilmesi süreci "motivasyon" kavramını oluşturur. Kısacası motivasyon, güdülerin harekete geçmesiyle başlayan ve eylemin tamamlanmasıyla devam eden bir süreçtir. Bu sürecin oluşumunda dört aşamadan bahsedilmektedir (Divleli, 2018).



Şekil 2.1. Motivasyon oluşum süreci (Kaynak: Yılmaz, 2018)

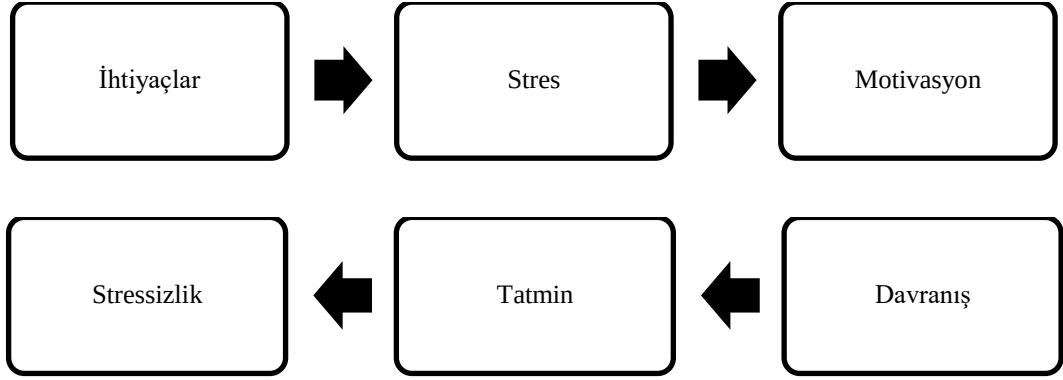
İhtiyaç: Motivasyon sürecinin ilk aşaması olan ihtiyaç, belirli şeylere duyulan gereksinimleri ve bu gereksinimleri karşılamaya yönelik istekleri ifade eder.

Uyarılma: Ortaya çıkan bu isteği karşılamak için itici bir güç devreye girer. Bu güç, fizyolojik veya psikolojik bir ihtiyacı tetikleyerek bireyde uyarılmayı başlatır.

Davranış: İçsel veya dışsal uyarıcıların etkisiyle birey, mevcut ihtiyacını karşılamak üzere harekete geçer. Bu aşamada birey, doyumuna ulaşma amacıyla eyleme geçer.

Doyum: Bireyin gerçekleştirdiği eylemlerle ihtiyaçları karşılandıkça doyumuna ulaşır. Motivasyonun amacının gerçekleşebilmesi için bireyin gereksinimlerinin karşılanması gerekir (Yılmaz, 2018).

Çalışanları çalışmaya teşvik eden faktörler farklılık gösterir ve bu faktörlerin ciddiyeti iş yaşamında kritik bir rol oynar. Tatmin edilmeyen veya karşılanmayan ihtiyaçlar, çalışanlarda stres faktörü oluşturur. Çalışanlar, stresi azaltmak veya ortadan kaldırmak amacıyla iş ortamında çeşitli hedefler belirler. Bu hedeflere ulaşıncaya stres azalır. Buna yönelik ihtiyaçlar, stres ve motivasyon arasındaki ilişki, motivasyon süreci ile ilgili aşağıdaki şekilde açıklanmıştır (İnce ve Gençay, 2017: 112).



Şekil 2.2. *İhtiyaçlar, stres ve motivasyon arasındaki ilişki (Kaynak: İnce ve Gençay, 2017: 112)*

Motivasyon, iş doyumunu artırmak ve belirlenen hedeflere ulaşmak için kritik bir araçtır. Çalışanların motive edilmesi, yöneticilerin görevlerinin arasında en önemli görev olarak gösterilmelidir (Taşdemir, 2013).

2.3. Motivasyon Türleri

Literatür incelemelerine göre motivasyon iki ana kategoriye ayrılır: içsel ve dışsal motivasyon. İçsel motivasyon, bireylerin duygusal durumlarına dayalı olarak oluşurken; dışsal motivasyon ise bireylere dışarıdan gelen uyarılarla ve etmenlerle şekillenir.

2.3.1. İçsel motivasyon

Bireyin içsel tatminler için eyleme geçmesi olarak tanımlanır (Gülşen, 2020). Bu durumda birey ödül veya ceza yerine işin eğlence ve tatmin boyutu için harekete geçer. İçsel motivasyon, birey ile gerçekleştirilen faaliyet arasındaki ilişki sayesinde oluşur ve bu durum bireyde içsel motivasyon kaynaklarının bulunduğunu gösterir (Ryan ve Deci, 2000: 68). İçsel motivasyon; işin, örgütün ve çalışanların uyumlu bir şekilde bir araya gelmesiyle desteklenebilir (Delfgaauw ve Dur, 2007: 605).

Çalışanların işlerinden keyif alması, ilgi duyması, merak etmesi, kendini ifade etmesi ve kişisel gelişim için zorluklar araması, içsel motivasyonu destekleyen temel unsurlardır. Çalışanlar farklı sebeplerle motive olabilir; işten alınan keyif ve memnuniyet, çalışanların çalışmalarından kazanç sağlamasıyla doğrudan ilişkilidir (Delfgaauw ve Dur, 2007: 605).

İnsanlar, doğuştan öğrenmeye ve keşfetmeye meraklıdırlar ve bu meraklarını gerçekleştirmek için dışsal teşviklere ihtiyaç duymazlar (Gülşen, 2020). Bu doğal durum sayesinde belirli faaliyetlerde içsel motivasyonlarını sürdürebilirler (Ryan ve Deci, 2000: 68). İçsel motivasyonu yüksek olan çalışanlar, örgütleri için önemli katkılar sağlar. Motive olan çalışanlar örgütün çıkarlarını ön planda tutarak daha fazla çalışma isteği gösterebilir ve bu durum düşük ücretle çalışmaya da gönüllü olmalarını sağlayabilir (Delfgaauw ve Dur, 2007: 605).

Öte yandan çalışanların işlerini önemsememesi veya beğenmemesi içsel motivasyon düzeylerini olumsuz etkiler (Gülşen, 2020). İçsel motivasyon yeterli seviyede olmadığı sürece örgütlerin ücret, ikramiye ve unvan yükseltme gibi dışsal ödülleri kullanması etkili olmayabilir (Ertan, 2008).

2.3.2. Dışsal motivasyon

Bireyin eylemlerini yönlendiren nedenlerin çevresel etmenler, üstler veya örgüt tarafından sağlanan ödüllerle ilgili olduğu bir motivasyon türüdür (Özer, 2020). Çalışanların işle ilgili olmayan beklentileri de dışsal motivasyon kaynakları arasında yer alır (Gülşen, 2020).

Dışsal motivasyon, genellikle çevreden gelen teşviklerle ve ödüllerle sağlanır. Bu ödüller, sosyal ve örgütsel araçlar olarak iki boyutta incelenir (Gülşen, 2020). Sosyal motivasyon aracı, çalışma ortamındaki diğer çalışanlarla etkileşim sonucu elde edilen ödülleri ifade eder. Çalışanların arasındaki ilişkilerin kalitesi; arkadaşlık, yardımseverlik ve yöneticilerle olumlu ilişkiler gibi unsurları içerir. Örgütsel motivasyon aracı ise örgüt tarafından sağlanan dışsal ödülleri kapsar ve bu ödüller arasında ücret, promosyon, yan haklar ve güvenlik gibi faktörler bulunur (Ertürk, 2016: 1).

Dışsal motivasyonun kaynağı, çalışanın işini iyi yaptığında alacağı maddi ve manevi ödüller ile işini kötü yaptığında karşılaşacağı olumsuz sonuçlar arasında bir denge kurar. Bu durum işten çıkarılma, iş kaybı veya diğer disiplin cezalarını da kapsar ve bireyi belirli davranışları sergilemeye veya beklenen performansı göstermeye yönlendirir (Gök, 2020).

2.3.3. Motive olamama

Motive olamama, bireyin belirli bir hedefe veya göreve yönelik olarak gerekli motivasyonu bulamaması durumunu ifade eder ve bu bireyin performansını, iş doyumunu ve genel yaşam kalitesini olumsuz etkileyebilir. Hemşirelik gibi yoğun ve duygusal emek ge-

rektiren mesleklerde motive olamama durumu sıkça karşılaşılan bir sorun olabilir. Bu durumun temel nedenleri arasında aşırı iş yükü, yetersiz kaynaklar, uzun çalışma saatleri, duygusal tükenmişlik, yeterli destek ve takdirin eksikliği, rol belirsizlikleri ve iş ortamında karşılaşılan stresli durumlar yer alabilir (Rigby ve Ryan, 2018: 54).

Motive olamama, kişinin işine karşı ilgi ve bağlılık düzeyinde azalmaya yol açarak iş performansının düşmesine neden olabilir. Örneğin, sürekli olarak yoğun iş baskısı altında çalışan hemşireler, zamanla bu baskının etkisiyle işlerine karşı olan ilgi ve bağlılıklarını kaybedebilirler. Bu da iş yerinde verimliliğin azalmasına, hata yapma olasılığının artmasına ve iş tatminsizliğinin yükselmesine neden olabilir (Jungert vd. 2018: 3).

Ayrıca motive olamama, hemşirelerin mesleki gelişimlerini ve kariyer hedeflerini olumsuz etkileyebilir. Kişi, iş yerinde kendini yeterince değerli hissetmediğinde veya yaptığı işin anlamını sorguladığında, mesleki gelişime yönelik adımlar atmaktan kaçınabilir. Bu durum hem kişisel hem de profesyonel gelişim üzerinde olumsuz bir etki yaratarak bireyin kariyerinde ilerleme kaydetmesini engelleyebilir (Tan vd. 2015: 10).

Motive olamama aynı zamanda duygusal tükenmişlik ve tükenmişlik sendromu (burnout) ile de ilişkilidir. Hemşireler gibi sürekli olarak stres altında çalışan ve duygusal olarak zorlayıcı durumlarla başa çıkmak zorunda olan bireylerde, motive olamama durumu, zamanla duygusal tükenmişliğe yol açabilir. Bu tükenmişlik, kişinin hem fizyolojik hem de psikolojik sağlığını olumsuz etkileyerek işten uzaklaşma, sık sık işe devamsızlık yapma veya tamamen işten ayrılma gibi sonuçlar doğurabilir (Basım ve Şeşen, 2007:201).

Motive olamamanın bir diğer önemli etkisi de iş yerindeki sosyal ilişkiler üzerinde gözlemlenebilir. İş motivasyonunu kaybeden bireyler, çalışma arkadaşlarıyla olan etkileşimlerinde daha pasif hale gelebilir, ekip çalışmasına katkıda bulunma istekleri azalabilir ve genel olarak iş yerindeki sosyal çevrelerinden kopabilirler. Bu da iş yerindeki genel moral ve işbirliği düzeyini olumsuz etkileyebilir (Ryan ve Deci, 2000: 68).

Motive olamama hem çalışan hem de iş ortamı için ciddi sonuçlar doğurabilen bir durumdur. Hemşireler gibi sağlık sektöründe kritik roller üstlenen profesyonellerde, bu durumun önlenmesi ve yönetilmesi hem bireylerin mesleki tatminlerini artırmak hem de sağlık hizmetlerinin kaliteli olması adına büyük önem taşır. İş yerinde motive olmayı destekleyecek stratejiler geliştirmek, bireylerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak çalışma ortamını iyileştirmek ve mesleki destek mekanizmalarını güçlendirmek, motive olamama sorunuyla başa çıkmada etkili olabilir (Tunçer, 2013: 87; Ünalı Türkkan, Eşkin Bacaksız ve Tuna, 2014: 615).

2.4. İş Motivasyonu Kavramı

İş motivasyonu, bireylerin kişisel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla örgütsel hedeflere yönelik olarak fazla çaba göstermeye istekli olmaları ve bu yönde şartlanmaları olarak tanımlanabilir (Pinder, 2014). Steers, Mowday ve Shapiro ise iş motivasyonunu, örgüt yapısı içerisinde şekillenen, yönlendirilen ve sürdürülen bir süreç olarak tanımlamaktadır (Steers, Mowday ve Shapiro, 2004: 379).

Steers ve Porter (1991), iş motivasyonunu, bireyin örgüt içindeki davranışlarının sürdürülebilir şekilde olumlu yönde güçlendirilmesi ve yönetilmesi olarak ifade ederken, Simons ve Enz (1995), bu kavramı bireyin bir işi seçme, seçtiği işte devam etme ve çalışma konusunda motive olma sürecine verilen güç olarak tanımlar (Simons ve Enz, 1995; Steers ve Porter, 1991).

Maslow (1970), iş motivasyonunun sürekliliği olduğunu, zaman zaman yükselip alçalabileceğini ve bunun karmaşık bir süreç olduğunu belirtmiştir (Maslow, 1970). Ayrıca bir işletmede bu durumun neredeyse evrensel bir nitelik taşıdığı varsayılmaktadır. Kızıldaş, işletmelerin verimliliğinin artırılmasının, çalışan verimliliğinin yükseltilmesi ile mümkün olduğunu vurgulamaktadır (Kızıldaş, 2017).

İş motivasyonu, eylemleri yönlendiren, harekete geçiren ve devam ettiren bir psikolojik süreçtir. Aynı zamanda çaba göstermek için hissedilen içsel bir arzu olarak tanımlanabilir (Latham ve Pinder, 2005: 485).

2.4.1. İş motivasyonun amacı

İşletmelerde iş görenlerin motivasyonunu artırma hedefi; çalışanların performanslarını arttırmak ve daha fazla çalışma arzusu uyandırabilecek unsurları bulup karşılamaya çalışmak şeklinde özetlenebilir (Özmutaf ve Aktekin, 2016: 412). Ayrıca bireyin performansını yükselterek iş verimliliğini arttırmak ve kurumsal amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmaktır (Dalkıran, 2018).

Çalışan davranışları; kişisel istekler, ilgi alanları ve gereksinimlerin yanı sıra çalışma koşulları, sosyal durum, kişisel tutumlar ve çevresel etkenler tarafından da şekillenir. İş motivasyonu; örgütsel amaçlar, kişisel ihtiyaçlar ve çaba olmak üzere üç temel bileşenden oluşur (Önen ve Kanayran, 2015: 25). Bu bileşenler göz önünde bulundurularak kurum yöneticilerinin kurumsal amaçlara ulaşabilmek için çalışanların kişisel ihtiyaçlarını dikkate alması önemlidir. Böylece çalışanların iş performansı yükselir, iş verimliliği artar ve ku-

rumsal hedeflere ulaşma süreci daha kolay hale gelir (Gök, 2020; Latham ve Pinder, 2005: 485).

Özetle iş motivasyonu, çalışanların performanslarını artırmak ve yaptıkları işe yönelik arzu, ilgi ve ihtiyaçlarını geliştirmek amacıyla tasarlanmış bir süreçtir (Lee ve Wilkings, 2011: 45). Bu süreçte kişisel ihtiyaçların yanı sıra çalışma koşulları, sosyal durum, kişisel tutumlar ve çevresel faktörler de belirleyici bir rol oynar.

2.4.2. İş motivasyonun önemi

Motivasyon, çalışanların temel ekonomik ve sosyal gereksinimlerini karşılamak ve yeteneklerini geliştirmek için gerekli önlemleri araştırma imkânı sunar. Bu bağlamda kurumlar, çalışanların üretkenliğini artırmak amacıyla rekabetçi bir ortamda faaliyet göstererek ekonomik ve sosyal refah koşullarının iyileşmesini, bireysel yaratıcılık ve liderlik özelliklerinin ortaya çıkmasını teşvik eder (Ay, 2007).

İş motivasyonu; çalışanlar, yöneticiler ve örgütler açısından farklı bir öneme sahiptir. Çalışanlar başarılı olmak ve örgüte katkıda bulunmak, yöneticiler ise işlerin planlı bir şekilde yapılmasını sağlamak için motivasyona ihtiyaç duyar. Aynı şekilde örgütlerin de piyasa koşullarınca belirlenen hedeflere ulaşmak için motivasyona gereksinimleri vardır (Aydın, 2013).

Bireylerin motivasyonlarını anlamak için onların davranışlarını ve çevresini analiz etmek gerekir. Bu bağlamda insanlar çevrelerini gözlemleyerek anlamaya çalışırlar. Birbirlerini tanıyan bireyler, problemleri daha kolay çözerler. Bu nedenle çalışanlar ve işverenler arasında kuvvetli bir ilişki kurulması önemlidir. Motivasyon, çalışanların arzularını artırarak onların kişisel gereksinimlerini en etkili şekilde karşılayacaklarına ve örgütte daha etkin çalışacaklarına inanmalarını sağlama süreci olarak tanımlanabilir (Sarıhasan, 2014).

Meslektaşlarıyla iyi ilişkiler içinde olan, sorun yaşamayan ve işini başarılı bir şekilde yapan bireyler, örgütle olan bağları güçlü olan ve bu bağlamda psikolojik ve sosyal gereksinimlerinin bir kısmını karşılayan kişilerdir. Bazı motivasyon teorileri, bu kişilerin gereksinimlerini karşılamaya hazır olduklarını ve kariyerlerinde ilerleyerek örgütte üst düzey pozisyonları hedeflediklerini öne sürer. İş görenler, maddi olanaklara sahip olmanın yanı sıra psiko-sosyal anlamda da kendilerini daha iyi hissederek (Gök, 2020).

Çalışanların gerçekleştirdikleri işe motive edilmeleri her açıdan kazanç sağlar. Motivasyon, çalışanların temel hedeflerine ulaşmalarına katkıda bulunur. Örgütsel hedeflere ulaşılması, gerekli gücün zamanında ve doğru bir şekilde kullanılmasıyla mümkündür.

Çalışanların motivasyonu istenen düzeyde olmadığında başarı elde etmek zorlaşır. Bir çalışan, amacını belirleyip motivasyonunu yüksek tuttuğu sürece başarıya ulaşabilir. Bu nedenle etkili teşvikler sunarak çalışanların hedeflerine ulaşmaları desteklenmelidir (Aydın, 2013).

İşletmelerin temel hedeflerinden biri de kar elde etmektir. Kar sağlayamayan işletmeler, varlıklarını sürdüremez ve girişimci bir ruha sahip olamazlar. İşletme sahipleri, yöneticileri istihdam etmek için önemli maliyetler üstlenirler. İşletmenin büyüklüğü veya faaliyet alanı ne olursa olsun yöneticilerin çalışanların üretkenliğini ve verimliliğini artırarak kurumsal hedeflere ulaşmalarını sağlamaları gerekir. Bu yüzden çalışanların motivasyon ve moral seviyelerinin yükseltilmesi büyük önem taşır. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ve işçi kalitesinin sorunlu olduğu ülkelerde, motivasyon son derece kritik bir unsurdur (Tutar ve Erdönmez, 2008).

2.5. Motivasyon Araçları

Çalışanların benlik ve karakterlerinin farklılık göstermesi sosyal, psikolojik, kültürel ve sosyal özelliklerinin kişiden kişiye değişmesi nedeniyle arzu ve gereksinimleri de çeşitlilik gösterir. Bu nedenle işgörenleri motive edebilmek için kullanılan araç ve yöntemlerde de farklılık arz eder. Motivasyon seviyesini ve etkisini pozitif yönde artırmak için bu faktörlerin doğru zaman, mekan ve ölçüde uygulanması gerekmektedir (Bağcıoğlu, 2017).

İşletmeler; işgörenleri motive etmek, iş başarısını ve verimini arttırmak ve işten ayrılma arzusunu azaltmak amacıyla çeşitli motivasyon araçları kullanır. Bu araçlar literatürde üç ana kategoriye ayrılır:

1. **Ekonomik Araçlar:** Ücret, sosyal yardım gibi ekonomik teşviklerdir
2. **Psiko-Sosyal Araçlar:** Statü, takdir edilme gibi faktörler.
3. **Örgütsel/Yönetimsel Araçlar:** Çalışma şartları, iş güvencesi gibi unsurlar (Eren, 2004).

2.5.1. Ekonomik araçlar

Gelir: Bir kişinin kurumda çalışması karşılığında aldığı temel ödül genellikle maddi bir değer olarak görülür. Ancak ücret, diğer taraftan çalışanın işletmeye kattığı değeri, iş yerindeki önemini ve işletmenin ona bakış açısını yansıtan önemli bir unsurdur (Sevinç, 2015: 944). Birçok çalışan için daha fazla gelir elde etme fırsatı, çalışmak ve iş birliği sağlamak için güçlü bir motivasyon aracı olarak görülür (Ergül, 2005). Bazı işletmelerde, çalı-

şanların gelirleri performanslarına orantılı olarak artırılır. Bu şekilde çalışan kişi işini motive olarak yapabilmektedir (Yapıcıoğlu, 2019).

Ancak gelir artışı her zaman motivasyonu arttıran bir unsur değildir. Eğer çalışanın aldığı ücret, ihtiyaçlarını karşılayabiliyor ve birikim yapmasına olanak tanıyorsa maaşa yapılacak zam, motivasyon açısından beklenildiği kadar etkili olmayabilir (Sevinç, 2015: 944).

Primli Ücret Sistemi: Çalışanların sabit aylık gelirlerine ek olarak onları daha fazla ve verimli çalışmaya sürüklemek amacıyla verilen ücrettir. Ancak bu sistemin uygulanması oldukça zordur. Üretilen hizmetin ölçülmesinin mümkün olmayan örgütlerde bu ücret sistemi uygulanmayabilir (Çiçek, 2005). Primin hesaplanmasında keyfi uygulamaların yapılması, işgörenler arasında güven sorunlarına yol açabilir (Sevinç, 2015: 944). Primli ücret sistemi, çalışanları daha fazla mesai yapmaya teşvik ederken aynı zamanda bu sistemin uygulanması bazı olumsuz sonuçlar doğurabilir. Örneğin, üretilen ürün veya hizmetin kalitesinin düşmesine, çalışan verimliliğinin azalmasına, iş kazalarının artmasına ve çalışanların yıpranmasına neden olabilir (Yapıcıoğlu, 2019).

Kâra Katılma: Kâra katılma, işverenler ile çalışanların beraber elde ettikleri kazancı ortak paylaşımlarını teşvik eden bir ücret yöntemidir (Çiçek, 2005). Bu uygulamada, şirket yıl sonunda kazandığı kârın bir bölümünü çalışanlara paylaştırır. Kâra katılmanın temel amacı, üretimde sermaye kadar emeğin de son derece etkili olduğunun bilinmesini sağlamaktır (Silah, 2005).

Ödüllendirme Sistemleri: Bu sistem, çalışanları motive etmek ve işe bağlılıklarını arttırmak amacıyla yüksek performans gösteren personele çeşitli ödüller verilmesi üzerine kuruludur. Ödüllendirme sistemi, çalışanların motivasyonunu artırarak performanslarını yükseltmeyi hedefler. Bu uygulama hem kurum hem de çalışanlar için fayda sağlamaktadır (Şengül, 2014; Yumuşak, 2008: 241).

Sosyal Haklar: Bu ödüllendirme aracı, örgütün çalışanlarına barınma, kıyafet, ölüm ve doğum yardımı gibi çeşitli sosyal haklar sağlanması olarak tanımlanabilir. İşletmelerin, daha konforlu çalışma ortamı sunmak amacıyla ekonomik gücü doğrultusunda gerekli sosyal hakları araştırarak çalışanlarına bu hakları sağlaması gerekir (Sevinç, 2015: 944). Ulaşım için servis aracı temini, yeterli ve kaliteli öğle yemekleri, çay-kahve ihtiyaçlarının karşılanması, özel sağlık sigortası ve giyecek yardımı gibi uygulamalar, işverenin çalışanına sağladığı sosyal haklara örnek teşkil eder. Bu tür uygulamalar nakdi

ödülleri gibi olmasa da çalışanların harcamalarından tasarruf etmelerini sağladığı için ekonomik bir katkı sunar (Çiçek, 2005).

2.5.2. Psiko-sosyal araçlar

Bağımsız Çalışabilme: Çalışanların çoğu bağımsız çalışmayı ve yaptığı işte inisiyatif kullanmayı isteyebilir. Sürekli baskı altında çalışmak ve sürekli emir almak çalışanların iş performanslarının olumsuz yönde etkilenmesine yol açabilir. Ancak iş yerinde bağımsız olmak işgörenin her istediğini özgür bir şekilde yapabilmesi anlamına gelmez; bu durum, kurumun otoritesini zedeleyebilecek olumsuz bir faktör olabilir (Sevinç, 2015: 944). Yöneticilerin görevi, çalışanların ilgi ve kabiliyetlerini psiko-teknik araçlarla belirleyerek onlara kendi alanlarında ve sınırlı ölçüde çalışma bağımsızlığı vermektir. Bu uygulama çalışanların yaratıcı düşüncelerinin, yeteneklerinin ve etkili performanslarının ortaya çıkmasına olanak sağlar (Çiçek, 2005).

Kişisel Güç ve Yetki Sahibi Olma: Kurumlarda çalışanları motive etmek için en sık kullanılan motivasyon araçlarından biridir (Çiçek, 2005). Çoğu işgören, çalıştığı kurumda güç ve yetki sahibi olmayı arzular. Bu olanak tanındığında motivasyonları artar (Tunçer, 2013: 87). Üst düzey yöneticiler, astlarına yetki vererek onların yeteneklerinden ve potansiyelinden faydalanmak isteyebilirler. Yetki verilen çalışan, duyduğu sorumluluk bilinciyle yöneticileriyle işbirliği yaparak görevlerini etkin bir şekilde yerine getirme eğilimindedir (Salihoğlu, 2020). Güç ve yetki, çalışanın hem sorumluluğunu hem de etkisini artırır. Bir yöneticinin yetkilerinin elinden alınması, gücünün ve saygınlığının zedelenmesine neden olabilir (Tunçer, 2013: 87).

Sosyal Statüye Kavuşma: Bireylerin temel ihtiyaçlarından biri, saygınlık kazanmaktır. Bireyin statü sahibi olma isteğinin temel amacı, kurumda ve çevresinde saygınlığını arttırmaktır (Tunçer, 2013: 87). Hedeflediği bir statüye sahip olacağına inanan kişi, amacına ulaşmak için her türlü çabayı gösterir. Çalışanlara değer verip saygı göstermek, yaptıkları işi takdir etmek ve onlara işletmede statü sağlamak, hem çalışan açısından tatmin edici hem de işletme açısından motive edici bir etkidir (Aydın, 2013; Sevinç, 2015: 944).

İlginç, Yapılmaya Değer ve Toplumsal Yarar Sağlayacak Bir İş: Bu tür bir iş yapmak çalışanların motivasyonunu artırır. Çalışanın yaptığı işe karşı hisleri ve tutumu, iş tatmini açısından önemli bir unsurdur. Kendi bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun olmayan

bir işte çalışan kişinin moral ve motivasyonu düşebilir. Bu nedenle görevlendirme yapılırken çalışanın bilgi, beceri ve kabiliyetleri dikkate alınmalıdır (Tunçer, 2013: 87).

İş Güvenliği ve Psikolojik Güvence: Kurum içinde kiminle ve nerede çalışacağını, hangi işi yapacağını, nasıl yapacağını ve ne kadar etkili olabileceğini önceden kestirebilen çalışanların, kendilerine olan güven duygusu artar ve bu durum onların daha fazla gayret göstermesine neden olur. İşgörenin bu güven hissini oluşturan kişiler ise işverendir. Çalışanlar için uygun bir çalışma atmosferi psikolojik güvence sağlar. Ayrıca kurumların çalışanlarına sağlayacakları sürekli iş garantisi, işgörenler için son derece önemlidir. Bu unsur, özellikle nitelsiz personel için daha büyük bir önem taşır (Çiçek, 2005).

İşgörenlerin Önerilerini Dikkate Alma: Kurumdaki çalışanların duygu, düşünce ve önerilerini özgürce ifade edebilmesi, işgörenler ile yöneticiler arasında iyi ilişkilerin kurulmasına yardımcı olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Öneri sistemi, kurumdaki demokratik yönetim anlayışının bir göstergesidir. İşgörenlerin örgütsel problemlerle ilgili düşüncelerini, şikayetlerini ve önerilerini dile getirmeleri teşvik edilmeli, bu önerilere ciddiyle yaklaşılmalı ve yararlı olanlar uygulanmalıdır. Bu uygulama, işgörenleri motive eden önemli bir etkidir (Tunçer, 2013: 87). Öneriler kabul edildiğinde çalışanlar, psikolojik bir tatmin yaşar (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

2.5.3. Yönetmel-örgütsel araçlar

Amaç Birliğı: İşgörenler ile işletmeler arasında karşılıklı beklentiler bulunmaktadır. İşgörenler, işletmelerin istekleri doğrultusunda davranış sergilediklerinde işletme de işgörenlerin gereksinimlerini karşılayacaktır. Bu şekilde her iki taraf da karşılıklı hedeflerine ulaşabilir (Kıray, 2019). Çalışanların hedefleri ile örgütsel hedeflerin uyum içinde olduğu durumlarda, çalışanların motivasyonu artış gösterir. Bu doğrultuda yönetimin bireysel hedefleri destekleyerek örgütsel amaçlara yönelmesi önemlidir (Tunçer, 2013: 87).

Amaç birliğı, örgütsel birliğı de beraberinde getirir. Yöneticilerin bu amaç birliğini oluşturması önemlidir. Amaç birliğinin sağlanması hem örgütün verimliliğini artırır hem de çalışanlara yüksek düzeyde tatmin sağlar (Sevinç, 2015: 944).

İş Planlaması: İşin üretkenliğini ve çalışanın tatmin seviyesini arttırmak amacıyla işin ve görevin yapısının şekillendirilmesidir. Bir kişi mesleğinde ustalık kazandığında işi sıradanlaşabilir ve bu durum onun tatmin seviyesini etkileyebilir. Diğer taraftan işin karmaşık bir yapıya sahip olması da çalışana işinden soğutabilir ve motivasyonunu düşürebilir.

Bu nedenle iş ve görevin yapısında yeni düzenlemeler yapılarak iş, işgörenler için daha çekici hale getirilebilir (Tunçer, 2013: 87).

İş planlaması kapsamında işgörenlerin mutluluğunu ve motivasyon düzeyini yüksek tutmak için şu unsurlara dikkat edilmelidir; uyumlu işlerin organize edilmesi, yetki ve gücün kullanımına izin verilmesi, herkesin sorumluluk alması, işgörenlerin birbirini denetlemesi, sonuçlandırılmış işlere önem verilmesi ve uygulama yöntemlerinde çeşitlilik sağlanması (Çiçek, 2005).

İşe Bağlılık ve Kararlara Katılma: Çalışanlara değer ve önem verildiğini göstermek, onların işgörüşünü ve bağlılıklarını artırır. Karar verilirken ilgili personelin fikirlerinin alınması, onları motive eder ve örgüte olan bağlılıklarını güçlendirir. Çalışanların karar alma süreçlerine katılması, işgörenlerin işi benimsemesini ve daha başarılı olmalarını sağlar böylece tüm bilgi, birikim, beceri ve yeteneklerini görevlerini yerine getirirken kullanırlar (Tunçer, 2013: 87). Eğer çalışanların karar alma süreçlerine katılmalarına izin verilmezse bu durum işe yabancılaşma ve motivasyon kaybına neden olabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Etkin Bir İletişim Sisteminin Kurulması: İletişim, işletmelerde görevlerin ve bilgilerin aktarılmasını sağlayan bir süreç olarak tanımlanır ve aynı zamanda çalışanlar arasındaki ilişkileri, hislerin ve fikirlerin paylaşımını destekler (Sevinç, 2015: 944). İyi yapılandırılmış bir iletişim ağı hem çalışanların hem de yöneticilerin motivasyon seviyelerini artırır. Örgütsel sorunlar ve etkinlikler hakkında bilgi edinmek ve bu konularla ilgili görüş ve düşünceleri paylaşmak, etkin bir iletişim sistemi sayesinde mümkün olur (Tunçer, 2013: 87). Bu iletişim yoluyla çalışanlar kendilerine değer verildiğini hisseder ve işlerine daha fazla bağlılık gösterirler (Öztürk, 2019).

Fiziksel Çalışma Koşulları: Çalışanların çalıştığı alanın fiziksel çevresiyle etkileşimde bulunabileceği tüm faktörleri ifade eder (Çiçek, 2005). Çalışma ortamının fiziki koşulları ve bu ortamın çalışanlara uygun olarak düzenlenmesi, motivasyonu önemli ölçüde etkiler. Çalışma ortamındaki sıcaklık, nem, aydınlatma, gürültü, havalandırma ve renk kullanımı gibi fiziksel etmenlerin işgörelere uygunluğu motivasyonu artırır (Sevinç, 2015: 944).

2.6. Motivasyon Kuramları

2.6.1. Kapsam kuramları

Kapsam teorilerine göre bir yönetici, bireyin içinde bulunduğu durumu ve bu durumu belirli davranışlara yönlendiren faktörleri anlamaya ve tespit etmeye odaklanmalıdır. Bu faktörlere odaklanarak yönetici, bu faktörlerin örgütsel hedeflere olan katkılarını arttırabilir ve böylece bireyleri daha etkili bir şekilde yönetebilir (Maçin, 2010).

Kapsam kuramları şunları içerir:

- Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı
- Herzberg'in Çift Etken Kuramı
- Alderfer'in VIG (ERG) Kuramı
- McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

2.6.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı



Şekil 2.3. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (**Kaynak:** Alsat Oylun, 2016).

Maslow'a göre, birinci kademede yer alan fizyolojik ihtiyaçlar, biyolojik yaşamın sürdürülebilmesi için karşılanması gereken temel gereksinimlerdir. İkinci kademede yer alan güvenlik ihtiyacı ise bireyin biyolojik yaşamını her türlü tehlikeden koruma arzusunu yansıtır. Geleceğe yönelik endişeler, iş ve yönetime duyulan güvensizlik, insanın yarınını güvence altına alma ihtiyacını doğurmuştur. Bu aşamadaki güvenlik ve süreklilik sağlandığında üçüncü seviye olan sosyal gereksinimler devreye girer. Bu aşamada birey, başkalarıyla ilişkiler kurmaya ve gruplara dahil olmaya çalışır.

Dördüncü kademe ise Maslow'un, bireyin toplum içindeki konumunu ve kendisine verilen değeri kazandığı ihtiyaçları kapsar. Bu aşamada birey toplumda fark edilmek ve değer görmek için çaba sarf eder. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin son kademesinde yaratma ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer alır. Yeni buluşlar peşinde koşan birey, sadece kurumda değil dünya genelinde de tanınır hale gelir (Karakuzu, 2013).

Maslow'a göre, ilk iki basamakta yer alan ihtiyaçlar daha düşük düzeydeki, sonraki üç basamakta yer alan ihtiyaçlar ise daha yüksek düzeydeki ihtiyaçlardır. Kurama göre, alt basamakta yer alan ihtiyaçlar giderilmeden üst basamakta yer alan ihtiyaçların giderilmesi mümkün değildir (Bilecen, 2008).

2.6.1.2. Herzberg'in çift faktör kuramı

Motivasyon ile ilgili Maslow'dan sonra önemli isimlerden biri Herzberg'dir. Herzberg de Maslow gibi güdülemenin temelinde bireyin ihtiyaçlarının bulunduğunu savunmuştur (Bilecen, 2008).

Herzberg'in motivasyon teorisine göre güdüleme sürecinde iki temel etken vardır. İlk etken, hijyen faktörleri olarak adlandırılır. Bu faktörler; ücret, saygınlık, güvenlik, yan ödemeler, iş koşulları, yönetim uygulamaları, politikalar ve kişiler arası ilişkileri kapsar. Hijyen faktörlerinin uygun bir seviyede olması, çalışanların tatminsizlik hissetmesini engeller ancak doğrudan güdülenmelerini sağlamaz. Bu bağlamda hijyen faktörleri, çalışanların kurumlarından beklentileri ve kurumun onlara karşı sorumluluklarıyla ilgilidir.

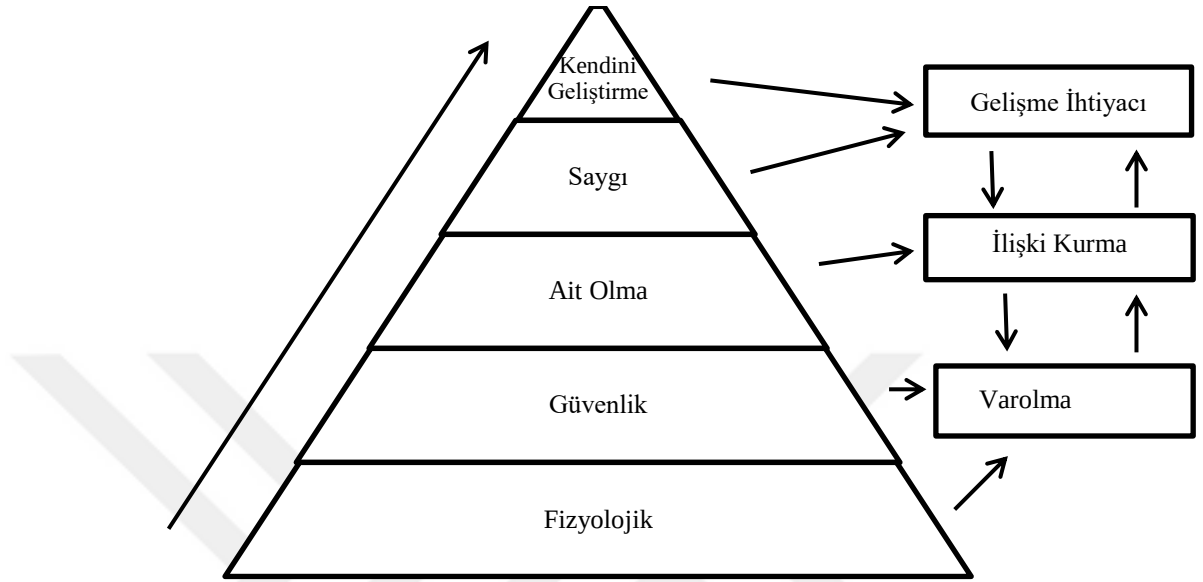
Buna karşılık ikinci etken olarak "güdüleyici (motive edici) faktörler" devreye girer. Güdüleyici faktörler; keyif verici bir işte çalışma, başarının fark edilmesi, başarı duygusundan tatmin olma, sorumluluk üstlenme, terfi olanakları ve işte gelişme gibi unsurları içerir. Bir çalışanın işinden tatmin olabilmesi bu faktörlerin varlığına bağlıdır (Karakuzu, 2013).

2.6.1.3. Alderfer'in ERG kuramı

ERG Kuramı, çalışanların karşılanmayan ihtiyaçlarından vazgeçerek daha temel ihtiyaçlara yöneldiklerini ve tatmin edilen bir ihtiyacın daha da güçlenebileceğini savunur (Moslem, 2015). Alderfer üç ana ihtiyaç kategorisinden bahseder:

- **Varolma ihtiyacı (Existence):** Bu ihtiyaç, Maslow'un kuramındaki fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarına benzer.

- **İlişki ihtiyacı (Relatedness):** Bireylerin bir topluluğa üye olma gereksinimlerinden kaynaklanır. Bu, sevgi ve saygınlık gibi ihtiyaçları içerir.
- **Büyüme ihtiyacı (Growth):** Özgüven ve kendini gerçekleştirme ile ilgilidir.



Şekil 2.4. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi ve Alderfer'in ERG Teorisi
(Kaynak: Ergun Özler, 2013: 1).

Alderfer'e göre, üst basamaktaki ihtiyaçlar karşılanmadığında birey, alt basamaktaki ihtiyaçlarını daha fazla önemsemeye başlar. Bu durumu "hüsran-gerileme süreci" olarak tanımlar. Örnek olarak bir çalışanın terfi alamaması, Alderfer'in ERG kuramına göre iş ortamındaki sosyal ilişkilerini önemseyerek ek ücret ve iş gerektiren konulara daha fazla odaklanması gerektiğini savunur (Albayrak, 2009).

Alderfer, hiyerarşik ihtiyaçlar yerine sürekli ihtiyaçlar sürecini önerir. Maslow ve Herzberg'den farklı olarak Alderfer, bir üst düzey ihtiyacın motive edici olabilmesi için mutlaka alt düzey bir ihtiyacın giderilmesi gerektiğini savunmaz. Ayrıca Alderfer'in ortaya koyduğu yeniliklerden biri de ihtiyaçların devamlılığı ve dönemsel olarak ayrılmasıdır.

Sürekli gereksinimler, kişinin davranışını devamlı olarak güdüleyen ihtiyaçlardır. Bu ihtiyaçlar; sevilme, başarı, tanınma gibi daha üst basamak gereksinimleri kapsar.

Dönemsel gereksinimler ise belirli aralıklarla ortaya çıkar ve karşılandığında güdüleyici olmaktan çıkar; açlık gibi ihtiyaçlar bu kategoriye girer (Albayrak, 2009).

2.6.1.4. McClelland'ın başarı güdüsü kuramı

Henry A. Murray'ın 1938 yılında ortaya koyduğu ve insan davranışlarının temel nedenlerini oluşturan 20'den fazla ihtiyaçtan yalnızca kuvvet, başarı ve yakın ilişki içeren ihtiyaçların olduğu bir kuramdır. McClelland, bu üç ihtiyaçtan özellikle başarı ihtiyacı üzerine yoğunlaşmış olsa da çoğu araştırmasında bu üç ihtiyacı beraber test etmiştir (Lawrence ve Jordan, 2009: 103).

1. **Başarı ihtiyacı:** Bu ihtiyaç, bireylerin yaptığı işte mükemmelliyetçi olma ve görevlerini başarıyla yerine getirme isteğiyle ilgilidir (Steers ve Porter, 1975: 53).
2. **Bağlılık ihtiyacı:** Bu ihtiyaç, bireyin sosyal bir varlık olarak diğer bireylere bağlılık duyması, bir gruba katılma ve sosyal ilişkiler geliştirme gerekliliğini belirtir (Steers ve Porter, 1975: 53).
3. **Güç ihtiyacı:** Bu ihtiyaç, bireyin çevresine hâkim olma ve bu doğrultuda insanlar ve gruplar üzerinde etkisini artırma arzusunu yansıtır. Bireyler, bu ihtiyacı karşılamak için etkinliklerini artıracak her türlü aracı kullanırlar (Pekel, 2001).

2.6.2. Süreç kuramları

Süreç teorileri, güdülenme sürecinin nasıl işlediğini araştırır. Bu teoriler, bireylerin hangi amaçlarla ve nasıl tatmin edildiklerini anlamaya odaklanır. Başka bir deyişle süreç teorileri, belirli bir davranışı sergileyen bireyin dış çevreyi algılama biçimi, bu çevreye verdiği tepkiler, davranışını tekrar edip etmeme kararı ve dış çevrenin motivasyon üzerindeki etkisi gibi konuları ele alır (Büyükyavuz, 2015).

2.6.2.1. Vroom'un beklenti kuramı

Bu kurama göre çalışanların davranışları, seçenekler arasından bilinçli olarak yaptıkları seçimlerin bir sonucudur ve bu seçimler, özellikle inanç ve tutumları barındıran psikolojik süreçlerle yakından ilişkilidir. Çalışanlar bu süreçte faydalarını maksimize etmeyi veya zararlarını minimize etmeyi amaçlarlar. Vroom'a göre çalışanlar türlü iş davranışlarını rasyonel bir şekilde değerlendirirler ve kendilerini en değerli gördükleri ödüllere ulaştıran davranışları seçerler. Bu nedenle çalışanlar başarılı olduklarında ödüller kazanabileceklerine inandıkları görevleri çekici bulur ve bu görevler için çaba harcamaya istekli olurlar (Eker, 2012).

Beklenti kuramına göre çalışanları motive etme amacı güden bir yönetici, çalışanların beklentilerini pozitif yönde karşılamak için onlara eğitimini aldıkları ve yapabilecekleri

görevler vermelidir. Çalışanların yeterli beceri düzeyine sahip olmalarının yanı sıra çabalarını çevreleyen koşulların uygun olduğuna ve bu koşulların başarılarına destek olacağına inanmaları gerekir. Yüksek performans karşılığında verilen ödüller, çalışanların istediği şekilde olmalıdır. Yöneticiler, farklı kişilerin farklı gereksinimleri olduğunu, bu ihtiyaçların zaman geçtikçe değişebileceğini ve verilen ödüllerin bazı çalışanlar için çekici gelirken bazıları için itici olabileceğini fark etmeli ve buna göre kişiselleştirilmiş ödüller sunmalıdır (Eker, 2012).

2.6.2.2. Lawler ve Porter'in kuramı

Vroom'un modeline yapılan eklemelerle geliştirilmiş bir versiyondur. Bu kuram, işletmelerde motivasyonla ilgili araştırmaların odağını, performans ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemeye yöneltmiştir. Lawler ve Porter, Vroom'un kuramını bu açıdan genişleterek motivasyonun sadece beklentilere değil aynı zamanda performans ve iş tatmini ile olan bağlantısına da vurgu yapmıştır (Bilegt, 2012).

Lawler ve Porter'in Beklenti Kuramı, Vroom'un modeline benzer şekilde kişinin motive olma seviyesinin valens ve bekleyiş tarafından etkilendiğini savunsa da bazı önemli eklemeler yapar. İlk olarak Lawler ve Porter, bireyin fazla çaba göstermesinin otomatik olarak iyi bir performans anlamına gelmeyeceğini belirtir. Yüksek performans için bilgi ve yetenek gibi diğer faktörlerin de etkili olduğunu vurgularlar. Eğer birey gerekli bilgi ve beceriye sahip değilse performansı düşük kalacaktır (Bilegt, 2012).

İkinci önemli değişken, kişinin kendisini hangi role büründüğüdür. Lawler ve Porter'a göre, her organizasyon üyesinin performans gösterebilmesi için uygun bir rol sahibi olması gerekmektedir yoksa rol çatışmaları ortaya çıkarak bireyin performansını olumsuz etkileyecektir (Bilegt, 2012).

Lawler-Porter modelinde dikkat edilen noktalar şunlardır:

- Çalışanın kendisinden beklenen performansına bakılarak eğitim verilmeli ve kişi yetiştirilmelidir.
- Rol çatışmaları azaltılmalıdır.
- Çalışanın fiilen aldığı ödül tutarından ziyade eşit seviyede performans gösteren meslektaşlarının kazandığı ödüller önemsenmelidir.
- Kişilerin içsel ve dışsal ödül türlerine farklı önem verdikleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Yüksek başarının fazla doyum verebilmesi için çalışanın beklentileri ile ödül arasında bir denge kurulmalı ve şirket içinde verilen ödüller adil olmalıdır (Bilegt, 2012).

2.6.2.3. Adams'ın eşitlik kuramı

Kuram, çalışanların iş yerindeki tatmin ve başarı seviyelerinin, çevrelerindeki eşitlik veya eşitsizlik algısına bağlı olduğunu öne sürer. İşin özü, bir çalışanın iş yerinde motive olabilmesi için "girdi" (çalışan tarafından iş yerinde harcanan çaba, zaman, beceri vs.) ve "çıktı" (ödüller, maaş, terfi gibi) arasında adil bir denge olması gerektiğidir (Colquitt vd. 2001: 425).

Kuramın Temel Noktaları:

Eşitlik Duygusu ve Motivasyon: Çalışanlar, iş yerindeki girdi ve çıktılarını başkalarıyla karşılaştırarak eşitlik ya da eşitsizlik hissi geliştirirler. Eğer kendi katkılarına göre adil bir ödüllendirme görüyorsa motive olurlar. Eşitsizlik algısı, demotivasyona yol açabilir (Mcshane ve Von Glinov, 2009: 102).

Girdi-Çıktı Oranı: Çalışanlar, iş yerinde yaptıkları katkıları ve aldıkları ödülleri, benzer durumda olan diğer çalışanlarla karşılaştırarak değerlendirilirler. Bu karşılaştırma eşitlik duygusu yaratıyorsa, adalet sağlanmış sayılır (McShane ve Von Glinov, 2009: 102).

Karşılaştırma Süreci: Çalışanlar, ilk olarak kendi durumlarını değerlendirir, sonra başkalarını değerlendirir ve son olarak bu iki durumu karşılaştırır. Eğer eşitsizlik algılanırsa, bu durum giderilmeye çalışılabilir (örneğin, iş yavaşlatma gibi davranışlar sergilenebilir) (McShane ve Von Glinov, 2009: 102).

Adil Değerlendirme ve Ödüllendirme: Eşitlik Kuramı'na göre, çalışanların performansı objektif bir şekilde değerlendirilmeli ve ödüller adil bir biçimde dağıtılmalıdır. Aynı statüdeki çalışanlar eşit bir şekilde ödüllendirilmeli, çalışan davranışları dikkatlice izlenmelidir (McShane ve Von Glinov, 2009: 102).

Özetle işyerinde motivasyonun büyük ölçüde adalet ve eşitlik algısına dayandığını vurgular. Çalışanlar, sadece kendi katkılarına bakmaz, aynı zamanda diğerlerinin katkılarını ve ödülleri de göz önünde bulundururlar. Bu denge sağlanmadığında, çalışanlarda memnuniyetsizlik ve motivasyon kaybı yaşanabilir (Bolino ve Turnley, 2008: 29).

2.6.2.4. Locke'ın amaç kuramı

Locke'un amaç kuramı, kişisel arzuların önemine vurgu yapar. Locke'a göre, çalışanlar kendilerine bir hedef edindiklerinde bu hedefe ulaşabilmek için daha fazla çaba

gösterirler. Her çalışanın belirli amaçları vardır ve bu amaçların sayısı ne kadar azsa hedefe ulaşma şansı da o kadar yüksek olur. Bu teori, çalışanların amaçlarının bilinmesinin önemini vurgular. Yöneticilerin, çalışanlarını bireysel amaçlarını ve yeteneklerini iyi bilmesi gerekir. Yöneticiler, çalışanlara amaçlarına göre görevler vermeli ve bu amaçların kurumun hedefleriyle uyumlu olmasını sağlamalıdır. Ayrıca, kurumun hedefleri doğrultusunda yapılan çalışmaların sonuçları çalışanlarla paylaşılmalıdır (Künarcı, 2016).

2.6.2.5. Skinner'ın pekiştirme kuramı

Pekiştirme kuramı, davranışları sonuçların bir fonksiyonu olarak görür ve davranışa etki eden dış faktörlerin kuramın temelini oluşturduğunu savunur. Çalışanlar, ödüllendirme veya cezalandırma ile sonuçlanabilecek davranışlardan kaçınma eğilimindedir. Teoride klasik şartlandırma ve edimsel şartlandırma olmak üzere iki yöntem bulunur.

İnsanı yüksek performansa yönlendiren davranışları pekiştirmek için şu adımlar önerilir:

- Davranışlar açık bir şekilde tanımlanmalıdır.
- Davranışlara yönelik verilecek ödüller sıralanmalıdır.
- Çalışanın kişisel farklılıkları bilinmelidir.
- Çalışanlarda ödül alma eğilimi oluşturulmalıdır.
- İstenen davranışlar gösterildiğinde çalışana kişisel özelliklerine göre ödüllendirme yapılmalıdır.

Kurama göre ödüllendirme, pekiştirici değeri en yüksek yöntemdir (Aslanadam, 2011).

2.7. Çalışma Hayatında Motivasyonun Önemi

Kurumlar göstermiş oldukları faaliyetlerinde başarılı olmak, hedeflerine ulaşmak ve nitelikli çalışanlarla varlıklarını sürdürmek için motivasyonun önemini anlamalıdır. Motivasyon, örgütlerin hedeflerine ulaşmasında ve tüm dinamiklerin örgüt-yönetici-çalışanlar arasında etkin bir şekilde harekete geçirilmesinde kritik bir rol oynar. Bu nedenle motivasyon kavramının sadece örgütler için değil aynı zamanda yöneticiler ve çalışanlar bakımından da göz ardı edilmemesi gerekir (Saygılı, 2018).

Motivasyon, bireylerin potansiyellerini ortaya çıkarmalarını sağlayan bir durumdur. Bazı insanlar zaman zaman ellerinden gelenin en iyisini yapmak istemeyebilirler. Bu tür

durumlarda çalışanların motive edilmesi kurumların verimliliğine önemli katkılar sağlayacaktır. Bu sebeple kurumlar motivasyona gereken önemi vermelidir (Saygılı, 2018).

2.7.1. Motivasyonun işletmeler bakımından önemi

İşletmeler bakımından motivasyon, çalışanların gereksinimlerini karşılayabilecek bir ortam sağlayarak onların hedeflere ulaşabilmesi için arzulu bir şekilde hareket etmelerini sağlamaktır. Motivasyon, işgörenlerin işletme hedeflerine uyum düzeyini arttırırken aynı zamanda iş tatminini de geliştirir. Motivasyon eksikliği, işletmelerde "ben" odaklı bir yaklaşımı gündeme getirir ve bu durum işbirliğini azaltarak gerilimli bir ortam yaratabilir (Gürün, 2009).

2.7.2. Motivasyonun yöneticiler bakımından önemi

Geçmişten bu zamana kadar değişen rekabet koşulları, üretim farklılıkları ve hizmet sunum süreçleri, örgütleri bu yeni koşullara uyum sağlamaya zorlamıştır. Bunun ışığında örgütler için yalnızca teknolojik gelişmeler değil aynı zamanda liyakatli yöneticiler, çalışanların gelişimini destekleyen liderler ve örgüte bağlı çalışanların varlığı da bu değişimlerin uygulanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bu süreçte yöneticiler hem kendi hem de kurumun hedeflerini gerçekleştirebilmek için çalışanlarını sürekli olarak geliştirmelidir. Bu noktada motivasyon, yöneticiler için değerli bir araç olabilir. Yöneticinin başarısı, çalışanların bilgi birikimi ve yeteneklerinden büyük ölçüde etkilenir (Ceylan ve Anbar, 2014).

Yöneticilerden, sorumluluğundaki çalışanlardan en verimli şekilde faydalanmaları beklenir. Bu durum yöneticilerin çalışanlarının arzu ve gereksinimlerini doğru bir şekilde anlamaları ile mümkündür. Eğer yöneticiler bulundukları kurumlarda başarılı olmak istiyorlarsa, çalışanlarla olan ilişkilerine büyük önem vermelidirler. Çalışanların motivasyonunu en çok artıran unsurlardan biri yöneticilerin desteğidir. Bu göz önüne alındığında yöneticiler, motivasyonu artırmaya yönelik planlamalar yapmalıdır (Saygılı, 2018).

2.7.3. Motivasyonun çalışanlar bakımından önemi

Motivasyon çalışanlar açısından, çeşitli ihtiyaçlarının karşılanmasından kendini gerçekleştirmeye kadar geniş bir yelpazeyi kapsar. Çalışan motivasyonunda temel hedef, çalışanların işe olan arzu ve isteklerini arttıracak unsurları belirleyerek her sabah işe hevesle gelmelerini sağlamaktır. Aynı zamanda çalışanların işlerine istekle devam etmeleri için doğru müdahalelerde bulunmak da önemlidir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Çalışanın davranışlarının gözlemlenmesi, motivasyonda dikkat edilmesi gereken önemli noktalardan biridir. Çalışan davranışlarının nedenlerini anlamak, örgütlerin uygun motivasyon araçlarını seçmeleri açısından kritiktir. Çalışanlar motive olduklarında her bakımdan daha verimli ve etkili bir performans sergileyeceklerdir (Saygılı, 2018).

Motivasyon hem şirketlerin hem de çalışanların hedeflerine ulaşmasında önemli bir araç olabilir. Motivasyon sayesinde çalışanlar kendilerini kanıtlama fırsatı bulur ve gösterdikleri çabanın karşılığını, ihtiyaçlarını tatmin ederek alabilirler (Şimşek, 2010).

2.7.4. Motivasyonun hemşireler bakımından önemi

Hastaneler, toplumun sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için yoğun çaba ve gelişmiş teknoloji kullanan kurumlardır. Hastanenin başarısı ya da başarısızlığı, büyük ölçüde hastane personelinin performansına bağlıdır. Hemşireler, hastanedeki sağlık profesyonelleri arasında en kalabalık grubu oluşturur ve bu nedenle hemşirelerin hastane hedefleri doğrultusunda motive edilmesi önemlidir. Ayrıca motivasyonun yüksek olduğu kurumlarda yönetimden çalışanlara kadar moral seviyesinin artmasıyla birlikte kurumsal bütünleşme de sağlanır (Erat vd. 2011: 48; Kundak vd. 2015: 1; Marquis ve Huston 2018: 363).

Verimlilik, işletmelerin temel hedeflerinden biridir ve bunun sadece yüksek teknoloji ile elde edilemeyeceği bilinmektedir. Modern teknolojinin yanı sıra insan davranışları da verimliliği etkileyen önemli bir unsurdur. Hastanelerde hem emeğin hem de yoğun teknolojinin bir arada bulunması nedeniyle tüm hizmetlerin kişisel boyutu göz önünde bulundurulduğunda verimlilik ve etkinliğin sağlanabilmesi için çalışanların motivasyonunun yüksek tutulması gerekmektedir. Sağlık kurumlarındaki yöneticiler, çalışan motivasyonunu arttırmak için çeşitli araçlar kullanabilirler. Bir motivasyon faktöründe yapılacak iyileştirmeler, diğer faktörlerden de çalışan memnuniyetini arttırabilir (Erat vd. 2011: 48; Kundak vd. 2015: 1; Tütüncü ve Küçükusta 2008; Zaybak 2018).

Günümüzde hızla değişen şartlarda işletmeler, başarıyı elde edebilmek için değişime uyum sağlamak zorundadır. Başarıya ulaşmak yalnızca çalışanlara yapılan yatırımlarla mümkün olabilir. Bu bağlamda nitelikli insan kaynağının, kurumsal amaçlar doğrultusunda motive edilmesi ve çalışanların potansiyellerinin maddi, manevi ve fiziksel motivasyon araçlarıyla desteklenmesi gereklidir. İşletmelerin başarısı, motivasyon araçlarının doğru ve etkili bir şekilde kullanılmasına bağlıdır. Çalışanlar etkili bir şekilde değerlendirilmediğinde kurumsal başarıdan bahsetmek zordur. Motivasyonun sağlanmasıyla hedef, çalışanların performanslarını arttırarak kurumsal amaçlara daha verimli ve etkili

bir şekilde ulaşılmasını sağlamaktır. Motivasyon düzeyi düşük olan çalışanlar, iş kapasitelerinin tamamını kullanamadıkları için bilgi ve becerilerinin bir kısmını performanslarına yansıtamayacaklardır. Bu durumda kurumsal hedeflere ulaşılması mümkün olmayacaktır (Erat vd. 2011: 48; Kundak vd. 2015: 1).

Hemşirelerin motivasyonlarını artırmak için başarılarını paylaşma, maddi ve manevi ödüller sunma ve eğitim fırsatlarını geliştirme gibi motivasyon araçlarının etkin bir şekilde kullanılması gereklidir. Hemşirelerin uyumlu bir şekilde çalışabilmeleri ve olumlu ilişkiler geliştirebilmeleri için kurumsal düzeyde sosyal etkinlikler (gezi, moral yemekleri, piknik gibi) düzenlenmelidir. Ayrıca başarılı hemşirelere kurslar, sempozyumlar ve seminerler gibi bilimsel faaliyetlere katılma fırsatları sunulmalı ve uzmanlaşmak istedikleri alanlarda ileri düzey eğitim almalarına olanak sağlanmalıdır. Kişisel performans ölçekleri oluşturulup, adil ödüllendirme sistemleri uygulanmalıdır (Kandemir, 2021: 234).

Motivasyon hem yöneticiler hem de çalışanlar için çok değerlidir. Gelişmiş ülkelerde sağlık hizmetlerinde ve özellikle hemşirelikte motivasyon faktörlerine önem verilmektedir. Bu yüzden çeşitli motivasyon kuramları uygulanarak hemşirelerin hangi unsurlarla motive oldukları belirlenmeye çalışılmaktadır (Kandemir, 2021: 234).

2.7.5. Hemşirelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler

Hemşirelerin motivasyonunu etkileyen faktörler; bireysel, kurumsal ve çevresel unsurlardan oluşur ve bu faktörler; hemşirelerin yaptıkları işe olan bağlılıklarını, performanslarını ve genel iş doyumunu önemli ölçüde belirler. Öncelikle iş ortamı ve çalışma koşulları motivasyon üzerinde büyük bir etkiye sahiptir. Uzun çalışma saatleri, fazla iş yükü ve yetersiz dinlenme süresi gibi faktörler, hemşirelerin tükenmişlik yaşamasına ve motivasyon kaybına yol açabilir. Ayrıca çalıştıkları ortamın fiziksel koşulları da motivasyonu etkileyen önemli bir unsurdur. Bu yüzden yetersiz ekipman ve uygun olmayan çalışma ortamları, hemşirelerin iş yapma isteğini azaltabilir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 119).

Mesleki gelişim ve eğitim olanakları da hemşirelerin motivasyonunu arttıran önemli faktörlerdendir. Mesleki gelişimlerine katkı sağlayacak eğitim ve sertifikasyon programlarına erişim sağlamak, hemşirelerin işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir. Ayrıca kariyer ilerleme imkanlarının belirgin ve erişilebilir olması, hemşirelerin geleceğe yönelik motivasyonlarını desteklerken terfi olanaklarının sınırlı olması veya belirsiz kariyer yolları, motivasyonun düşmesine neden olabilir (Kantar, 2010).

Sosyal destek ve iş yerindeki ilişkiler de hemşirelerin motivasyonunu doğrudan etkiler. İş yerinde sağlıklı ve destekleyici sosyal ilişkilerin varlığı, hemşirelerin iş tatminini artırırken iş arkadaşları ve yöneticilerden görülen destek, hemşirelerin kendilerini değerli hissetmelerini sağlar. Özellikle yöneticilerin verdiği destek ve gösterdiği takdir, motivasyonu belirleyen kritik faktörlerden biridir (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 119; Martston, 2013).

Son olarak finansal ve manevi tatmin, hemşirelerin motivasyonunu şekillendiren diğer önemli unsurlardır. Hemşirelerin aldıkları maaş ve ek ödemeler, motivasyonları üzerinde doğrudan bir etkiye sahipken yetersiz maaş ve ödüllendirme sistemleri, iş tatminini azaltabilir ve motivasyon kaybına yol açabilir. Bunun yanında hemşirelik mesleğinin sunduğu manevi tatmin yani insanlara doğrudan yardım etme ve onların yaşamlarını iyileştirme fırsatı, motivasyonu artıran önemli bir faktördür. Ancak mesleğin zorlukları ve duygusal yükü zamanla bu manevi tatmini azaltabilir ve motivasyon üzerinde olumsuz bir etki yaratabilir (Kantar, 2010; Karaman, 2010).

2.8. Stres Kavramı

Stres, bireyin fiziksel veya duygusal dengesini tehdit eden durumlar karşısında verdiği tepkilerin genel adıdır. Günlük yaşamda karşılaşılan stres etkenleri, bireylerin fizyolojik ve psikolojik tepkiler vermesine neden olabilir. Stres, aslında organizmanın hayatta kalma mekanizması olarak evrimleşmiş bir yanıt sistemidir. Ancak bu yanıtın sürekli hale gelmesi veya uzun süreli stres faktörlerine maruz kalınması, bireyde fizyolojik ve psikolojik olarak olumsuz etkiler yaratabilir. Stresin etkileri kişiye özeldir ancak genel olarak kaygı, huzursuzluk, odaklanma güçlüğü ve sağlık sorunları gibi belirtilerle kendini gösterebilir. Stresin yönetimi, bireyin yaşam kalitesini korumak ve uzun vadeli sağlık sorunlarını önlemek açısından büyük önem taşır (Şahin, 2005: 54; Tarhan, 2014).

2.8.1. Genel uyum sendromu-kaç ya da savaş tepkisi

Hans Selye tarafından tanımlanan ve stresin üç aşamalı bir yanıt süreci olarak ele alındığı bir modeldir. Bu sendromun ilk aşaması "Kaç ya da Savaş Tepkisi" olarak bilinir. Bu tepki, bireyin tehlike anında vücudunun aniden harekete geçmesine neden olan biyolojik bir savunma mekanizmasıdır. Vücut tehdit algıladığında stres hormonları olan adrenalin ve kortizol salgılar. Bu hormonlar kalp atış hızını artırır, kaslara ekstra enerji sağlar ve zihni keskinleştirir. Amaç bireyin ya tehlikeden kaçması ya da tehlike ile savaşıması için

gerekli olan fiziksel ve zihinsel hazırlığı sağlamaktır. Bu tepki, kısa vadede hayatta kalmayı destekleyen bir mekanizma olsa da sürekli tetikte kalmak, bireyin sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Güçlü, 2001: 91; Tuna ve Baykal, 2013: 93).

2.8.2. Alarm aşaması

Alarm aşaması, Genel Uyum Sendromu'nun ilk aşaması olan Kaç ya da Savaş Tepkisi'nin hemen ardından gelir ve organizmanın stres kaynağına karşı verdiği başlangıç tepkisini içerir. Bu aşamada vücut, stres etkenine karşı hızlı bir şekilde tepki vermeye başlar. Stres hormonları salgılanır, kan basıncı yükselir, solunum hızlanır ve vücut, potansiyel bir tehlikeye karşı hazırlıklı hale gelir. Bu aşama, bireyin tehlikeye karşı koyma ya da ondan kaçma kapasitesini maksimize eder. Alarm aşaması kısa süreli stres durumlarında faydalı olsa da bu durumun uzun süre devam etmesi vücudun kaynaklarını tüketmeye başlayarak sağlık üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir (Çınar, 2010: 101; Güçlü, 2001: 91).

2.8.3. Direnme aşaması

Direnme aşaması, organizmanın stres kaynağına karşı verdiği uzun süreli tepkiyi temsil eder. Alarm aşamasında vücut, hızlı bir şekilde tepki vermeye başlarken direnme aşamasında vücut stresle başa çıkmak için daha uzun vadeli bir uyum sürecine girer. Bu aşamada stres hormonlarının salınımı devam eder ancak vücut bu duruma daha fazla alışmış hale gelir. Direnme aşaması, bireyin stresle mücadele edebilme kapasitesini sürdürdüğü bir süreçtir. Ancak bu süreçte organizmanın enerji rezervleri yavaş yavaş tükenmeye başlar. Eğer stres faktörü ortadan kalkmazsa veya birey yeterli bir şekilde dinlenemezse vücut tükenme aşamasına geçebilir (Çınar, 2010: 101; Güçlü, 2001: 91).

2.8.4. Tükenme aşaması

Tükenme aşaması, stresin uzun süreli ve sürekli hale geldiği durumlarda vücudun kaynaklarının tamamen tükenmesiyle ortaya çıkar. Bu aşamada vücut artık stresle başa çıkacak enerjiyi ve kaynakları bulamaz hale gelir. Tükenme aşamasına giren bireylerde bağışıklık sistemi zayıflar, fiziksel ve zihinsel yorgunluk artar ve ciddi sağlık sorunları ortaya çıkabilir. Bu aşamada stresin neden olduğu olumsuz etkiler daha belirgin hale gelir ve bireyde depresyon, anksiyete, hipertansiyon, kalp hastalıkları gibi sağlık problemleri görülebilir. Tükenme aşaması bireyin stresle başa çıkma mekanizmalarının yetersiz kaldığı ve artık destek gerektiren bir duruma işaret eder. Bu aşamada profesyonel yardım almak,

bireyin yeniden sağlıklı bir dengeye kavuşabilmesi için kritik bir öneme sahiptir (Güçlü, 2001: 91).

2.9. İş Stresi Kavramı

İş stresi, bireyin iş ortamında karşılaştığı talepler ile bu talepleri karşılama kapasitesi arasındaki dengesizlikten kaynaklanan bir stres türüdür (Serinikli, 2019: 915). İş stresi yoğunlukla yapılan işin zorluğu ile karıştırılmaktadır. Çalışanın bu zor yapılan işi başarması halinde rahat hissetmesinin iş doyumuna ve motivasyona olumlu etkisi olabilmektedir (Mark ve Smith, 2008: 111). Bu zor olan işin yapılamadığı durumlarda oluşan iş stresi, çalışanların hem fizyolojik hem de psikolojik sağlığını etkileyebilir ve uzun vadede iş performansında düşüşe, iş tatminsizliğine ve tükenmişlik sendromuna yol açabilir. İş stresi, işyerindeki çeşitli faktörlerden kaynaklanabilir ve bu faktörler; çalışanların motivasyonunu, işlerine olan bağlılıklarını ve genel yaşam kalitesini olumsuz yönde etkileyebilir (Çankaya, 2020: 121; Deng, Liu ve Fang, 2020). Bütün bu problemler kişinin işten verim alımında düşüş olabileceğine, işten istifa etmelerine ve erken emekliliğe ayrılmalarına sebebiyet verebilir. Bu nedenlere bağlı olarak sektörler bu durumda olumsuz etkilenmektedir. İş stresinin insanlar, işletmeler ve toplum üzerinde etkisi büyüktür (Michie, 2002: 67). Bu nedenle iş stresinin doğru bir şekilde tanımlanması, nedenlerinin anlaşılması ve uygun müdahale stratejilerinin geliştirilmesi hem çalışanların refahı hem de örgütsel verimlilik açısından kritik öneme sahiptir (Çankaya, 2020: 121).

2.9.1. İş stresinin özellikleri

Stresin yoğunluğu, süresi ve bireyin bu strese verdiği tepkiler gibi faktörlere bağlı olarak değişiklik gösterebilir. İş stresi genellikle iş yükünün fazlalığı, zaman baskısı, rol belirsizliği ve iş güvencesizliği gibi unsurlardan kaynaklanır. Bu stres türü bireyde duygusal, bilişsel, fiziksel ve davranışsal belirtilerle kendini gösterebilir. Duygusal belirtiler arasında kaygı, depresyon ve sinirlilik yer alırken bilişsel belirtiler odaklanma güçlüğü ve karar vermede zorluk olarak ortaya çıkabilir. Fiziksel belirtiler ise baş ağrısı, yorgunluk ve uyku problemleri gibi sağlık sorunlarını içerebilir. İş stresi bireyin iş tatminini azaltarak işten ayrılma niyetini artırabilir ve bu da örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir (Deng, Liu ve Frang, 2020; Kalınkara ve Kalaycı, 2018: 125).

2.9.2. İş stresinin nedenleri

İş stresinin nedenleri genellikle iş ortamındaki taleplerle bireyin bu talepleri karşılama kapasitesi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır (Yin-Fah vd. 2010: 57). Zaman baskısı, aşırı iş yükü, rol belirsizliği, düşük iş kontrolü ve rol çatışmaları gibi faktörler, iş stresinin başlıca nedenleri arasında yer alır. Ayrıca işyerindeki destek eksikliği, iş güvencesizliği, düşük ücretler ve kariyer gelişim fırsatlarının sınırlı olması da iş stresini artırabilir (Ceylan ve Ulutürk, 2006: 48). Çalışma koşullarının zorluğu, kötü yönetim ve işyerindeki olumsuz ilişkiler, bireyde stres seviyesini yükselten diğer önemli etkenlerdir. Yapılan işin fiziki şartlarının da iş stresine etkisi vardır. Isınma, yetersiz aydınlatma ve yetersiz havalandırma gibi durumlar hem yapılan işi aksatır hem de çalışanın fiziksel olarak olumsuz etkilenmesine neden olur (Yüksel, 2014: 109). Gün geçtikçe yenilenen teknolojik gelişmeler de iş stresine yön vererek çalışanın çalışma biçimini değiştirirken diğer taraftan yapılan işe karşı farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. İş stresi bu nedenlerden bir veya birkaçının birleşimi sonucunda ortaya çıkabilir ve bu durum çalışanların yaptıkları işe olan bağlılıklarını ve genel refahlarını olumsuz etkileyebilir (Kalınkara ve Kalaycı, 2018: 125).

2.9.3. İş stresinin unsurları

İş stresinin unsurları bireyin iş ortamında karşılaştığı stres kaynaklarını ve bu kaynakların birey üzerindeki etkilerini içerir. Bu unsurlar genellikle üç ana bileşen altında toplanabilir; işin talepleri, bireyin stresle başa çıkma yolları ve stresin birey üzerindeki etkileri. İşin talepleri, bireyin görevlerini yerine getirirken karşılaştığı zorlukları ifade eder ve zaman baskısı, aşırı iş yükü ve karmaşık görevler bu talepler arasında yer alır. Bireyin stresle başa çıkma yolları, stresle başa çıkma stratejilerini ve işyerindeki sosyal destek gibi unsurları içerir. Stresin birey üzerindeki etkileri ise fiziksel, duygusal ve davranışsal sonuçlar olarak ortaya çıkar ve bu etkiler iş performansında düşüş, iş tatminsizliği ve sağlık sorunlarına yol açabilir (Ergün, 2008: 59).

2.9.4. İş stresi modelleri

İş stresini anlamak ve yönetmek için çeşitli teorik modeller geliştirilmiştir. Bu modeller iş stresinin nedenlerini, etkilerini ve bireyin bu stresle nasıl başa çıktığını açıklamayı amaçlar. İş stresi modelleri hem bireysel hem de örgütsel düzeyde stres yönetimi stratejilerinin geliştirilmesine katkı sağlar. Bu modeller, iş yerindeki stres kaynaklarını ve bunların

Çalışanlar zerindeki etkilerini sistematik bir şekilde ele alarak etkili müdahale stratejilerinin oluşturulmasına yardımcı olur (Landsbergis, 2003: 61; Vegchel vd. 2005: 1117).

2.9.4.1. Rol-stres modeli

Rol-Stres Modeli, iş yerinde bireyin üstlendiği rollerin belirsizlikleri ve çatışmaları nedeniyle ortaya çıkan stresi açıklamaya odaklanır. Bu model, bireyin birden fazla rol üstlendiği durumlarda, bu rollerin gereksinimlerinin atışması veya belirsiz olması durumunda ortaya çıkan stres faktörlerini inceler. Rol belirsizliği, bireyin rol beklentilerini ve bu beklentilere nasıl yanıt vereceğini bilmemesinden kaynaklanır. Rol atışması ise bireyin farklı roller arasında denge kurmaya çalışırken yaşadığı zorlukları ifade eder. Bu model, işyerinde net rol tanımlarının yapılmasının ve çatışmaların önlenmesinin, iş stresini azaltmada önemli olduğunu vurgular (Cevher ve Aksaraylı, 2014: 91).

2.9.4.2. İş stresi genel modeli

İş stresinin temel bileşenlerini ve bu bileşenlerin birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamaya çalışır. Bu model, stres kaynakları (iş talepleri), bireysel özellikler (kişilik, beceriler) ve sonuçlar (sağlık sorunları, iş performansı) arasındaki etkileşimlere odaklanır. Model, iş talepleri ile bireyin bu talepleri karşılayabilme kapasitesi arasındaki dengesizliğin stresin temel kaynağı olduğunu savunur. Bireyin stresle başa çıkma stratejileri ve iş yerindeki sosyal destek mekanizmaları, bu modelde önemli bir yer tutar. Bu model, işyerinde stres yönetimi stratejilerinin geliştirilmesi için bir ereve sunar (Palmer ve Cooper, 2004: 121).

2.9.4.3. Talep kontrol modeli

İş stresi ile iş kontrolü arasındaki ilişkiyi açıklayan bir modeldir. Bu modele göre işin talepleri yüksek olduğunda ve bireyin bu talepleri kontrol etme yeteneği düşük olduğunda iş stresi artar. İş talepleri, bireyin işte karşılaştığı görevlerin zorluğunu ve yoğunluğunu ifade ederken iş kontrolü bireyin bu görevleri nasıl ve ne zaman yerine getireceği üzerinde ne kadar söz sahibi olduğunu belirler. Talep ve kontrol arasındaki dengesizlik, yüksek stres seviyelerine yol açabilir. Bu model, işyerinde çalışanlara daha fazla kontrol sağlayarak stresin azaltılabileceğini ne sürer (Mark ve Smith, 2008: 111).

2.9.4.4. Kişi-çevre uyumu teorisi

Bireyin işyeri çevresi ile kişisel özellikleri arasındaki uyumu inceleyen bir modeldir. Bu teori; bireyin kişisel ihtiyaçları, değerleri ve yetenekleri ile işin gereklilikleri, talepleri ve sunulan kaynaklar arasındaki uyumun iş stresi düzeyini belirlediğini savunur. Uyumsuzluk, bireyin işyeri taleplerini karşılamaması veya iş ortamının bireyin beklentilerini karşılamaması durumunda ortaya çıkar ve bu uyumsuzluk stres seviyelerini arttırabilir. Bu teori, işyerinde birey-çevre uyumunun sağlanmasının, iş stresini azaltmada kritik olduğunu vurgular (Rice, 1999).

2.9.4.5. Stresin örgütsel modeli

Stresin Örgütsel Modeli, iş stresi ve örgütsel yapılar arasındaki ilişkiyi ele alır. Bu model, işyerindeki örgütsel faktörlerin bireyin stres seviyelerini nasıl etkilediğini açıklar. Örgütsel yapı, liderlik tarzı, örgütsel kültür ve işyerindeki iletişim kalitesi gibi faktörler bu modelde önemli yer tutar. İş yerindeki organizasyonel destek eksikliği, kötü yönetim ve iletişim kopukluğu iş stresi seviyelerini arttırabilir. Bu model, işyerindeki örgütsel yapıların ve süreçlerin çalışanların stres seviyelerini doğrudan etkilediğini ve bu nedenle örgütsel düzeyde stres yönetimi stratejilerinin geliştirilmesinin önemli olduğunu vurgular (Mark ve Smith, 2008: 111).

2.9.4.6. İş talebi, kontrol-destek modeli

İş stresi üzerine üç temel bileşenin etkisini inceleyen bir modeldir. Bunlar; iş talepleri, iş kontrolü ve sosyal destektir. Bu model, işin talepleri yüksek olduğunda ve bireyin bu talepleri kontrol etme yeteneği düşük olduğunda sosyal desteğin stres seviyelerini azaltabileceğini öne sürer. Sosyal destek; işyerindeki iş arkadaşları, yöneticiler ve diğer destekleyici unsurlar tarafından sağlanan yardımları ve duygusal desteği ifade eder. Bu model, iş talepleri ve kontrol arasındaki dengenin yanı sıra iş yerindeki sosyal destek mekanizmalarının da iş stresini yönetmede önemli bir rol oynadığını savunur (Karasek, 1976: 285).

2.10. İş Stresinin Yönetimi

İş stresinin yönetimi, çalışanların stresle başa çıkma yeteneklerini geliştirmeyi ve işyerindeki stres faktörlerini minimize etmeyi amaçlayan stratejilerin bütünüdür. Etkili stres yönetimi hem bireysel hem de örgütsel düzeyde müdahaleleri içerir. Çalışanların

stresle başa çıkma becerilerini bireysel düzeyde arttırmak için eğitimler, stres yönetimi programları ve gevşeme teknikleri gibi yöntemler uygulanabilir. Düzenli egzersiz, sağlıklı beslenme ve yeterli uyku gibi yaşam tarzı değişiklikleri de bireyin stresle başa çıkma yeteneğini güçlendirebilir. Örgütsel düzeyde ise iş yükünün dengeli dağıtılması, iş kontrolünün artırılması, açık iletişim kanallarının sağlanması ve sosyal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi gibi stratejiler, iş stresini azaltmaya yönelik etkili yöntemlerdir. Ayrıca örgütlerin çalışanların iş ve özel yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olacak politikalar geliştirmesi de iş stresi yönetiminde önemli bir rol oynar (Kokoroko ve Sanda 2019: 341; Yarar ve Madaslı, 2016: 105).

2.11. İş Stresinin Sonuçları

İş stresi, bireyin hem fizyolojik hem de psikolojik sağlığını etkileyen çeşitli sonuçlara yol açabilir. Bu sonuçlar bireysel ve örgütsel düzeyde farklı şekillerde kendini gösterebilir. İş stresinin sonuçları genellikle psikolojik, sosyolojik, performans ve motivasyon düzeylerinde incelenir. Stresin uzun süreli ve yoğun bir şekilde yaşanması, bireyin iş hayatında ve sosyal yaşamında ciddi olumsuz etkiler doğurabilir. İş stresi; iş performansının düşmesine, iş tatmininin azalmasına ve işten ayrılma isteğinin artmasına yol açabilir. Ayrıca iş stresinin sonuçları, iş yerindeki genel atmosferi ve örgütsel verimliliği de olumsuz etkileyebilir (Robbins ve Judge, 2013).

Çalışma ortamında yaşanan iş stresi kaynağının sebebi farketmeksizin hem işveren hemde çalışan grup tarafından birçok olumsuz sonucu beraberinde getirmektedir. En önde gelen sebepler iş veriminde azalma, çalışma düzeninde bozulma ve yapılan işe odaklanamamadır (Cam, 2004: 1).

2.11.1. İş stresinin psikolojik sonuçları

İş stresinin psikolojik sonuçları, bireyin zihinsel sağlığını olumsuz yönde etkileyen çeşitli durumları içerir. Bu sonuçlar arasında anksiyete, depresyon, sinirlilik, odaklanma güçlüğü ve tükenmişlik sendromu yer alır. Sürekli stres altında olmak, bireyin duygusal dengesini bozabilir ve zamanla ciddi ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir. Özellikle tükenmişlik sendromu, iş stresi sonucu yaygın olarak görülen ve bireyin işten tamamen kopmasına neden olabilen bir durumdur. Tükenmişlik, uzun süreli stresin birikimi sonucu ortaya çıkar ve hem fiziksel hem de zihinsel bitkinlik ile karakterizedir. Bu durum bireyin iş doyumunu azaltır, işten ayrılma niyetini artırır, iş motivasyonunu ve genel yaşam kalitesini

düşürür (Yüksel, 2014: 109). İçine kapanma ve sosyal ilişkilerle olan bağlantıyı koparmak da stresli bireylerde yaygın görülen durumlardır. Çevresine karşı anlayışsız, aşırı stres sebebiyle endişe halinde olmaları zihinsel yorgunluğa neden olabilir. Bu durumlara ilaveten kişide gerginlik seviyesinin fazla olması, kolay sinirlenebilme ve önemli olmayan durumlara aşırı tepki vermesi görülebilir (Usta, 2012).

2.11.2. İş stresinin sosyolojik sonuçları

İş stresinin sosyolojik sonuçları, bireyin işyerindeki sosyal ilişkileri ve sosyal çevresi üzerindeki etkilerini kapsar. İş stresinin artması, bireyin iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde gerilimlere yol açabilir. Bu durum iş yerindeki iş birliği ve takım çalışması üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. İş stresinin sosyal ilişkiler üzerindeki olumsuz etkileri, bireyin sosyal izolasyon yaşamasına, iş yerinde destek bulamamasına ve iş tatmininin azalmasına neden olabilir. Ayrıca iş stresinin bireyin ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini de olumsuz etkileyebileceği ve bu nedenle bireyin iş dışındaki sosyal yaşamında da sorunlar yaşayabileceği göz önünde bulundurulmalıdır. Bu tür sosyolojik sonuçlar, bireyin genel yaşam kalitesini düşürür ve sosyal destek sistemlerinden uzaklaşmasına neden olabilir (Yavuz, 2013).

2.11.3. İş stresinin performans sonuçları

İş stresinin performans sonuçları, bireyin işteki verimliliği ve genel performansı üzerinde doğrudan etkilere sahiptir. Yüksek düzeyde iş stresi, bireyin konsantrasyonunu ve karar verme yeteneğini olumsuz etkileyerek hata yapma olasılığını arttırabilir. Bu da iş performansında düşüşe, üretkenliğin azalmasına ve iş kalitesinin bozulmasına neden olabilir. Ayrıca iş stresi, bireyin yaratıcılığını ve problem çözme becerilerini olumsuz etkileyebilir. Bu sebeple inovasyonun ve iş geliştirme süreçlerinin yavaşlamasına yol açar. Uzun vadede iş performansındaki bu düşüş, örgütsel verimlilik üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir ve çalışanların iş tatminini ciddi şekilde azaltabilir (WHO, 2010).

2.11.4. İş stresinin motivasyon sonuçları

İş stresi, bireyin motivasyonunu olumsuz etkileyerek, işteki bağlılığını ve iş tatminini azaltabilir. Stres altındaki çalışanlar, işlerine olan ilgilerini ve bağlılıklarını kaybedebilir bu da işten soğuma ve işten ayrılma niyetinin artmasına yol açabilir. İş stresi, bireyin kendine olan güvenini ve iş başarma arzusunu zedeleyerek motivasyon kaybına neden ola-

bilir. Ayrıca sürekli stres altında çalışmak, bireyin hedeflerine ulaşma konusunda karamsarlık hissetmesine ve bu nedenle işten beklediği tatmini elde edememesine yol açabilir. Motivasyonun düşmesi, çalışanların işyerindeki genel performansını olumsuz etkilerken örgüt içindeki genel moral düzeyini de düşürebilir. Bu nedenle iş stresinin motivasyon üzerindeki etkilerini en aza indirmek hem kişisel hem de örgütsel başarı için kritik öneme sahiptir (Healy ve Tyreell, 2011: 31).

Diğer yandan stresin olumlu yönünün olduğunu belirten görüşler de bulunmaktadır. Bir amaca ulaşma sürecinde bireyin kaygı yerine yaratıcılığını kullanmasına olanak sağlayan, yaşam sevinci veren olumlu stres olarak tanımlanmaktadır (Akat ve Budak, 2002: 516). Orta düzeye kadar olan stresin, bedenin kendini savunmasına, güçlüklerin üstesinden gelmesine ve iyi bir performans sergilemesine olanak tanıyarak motivasyonu desteklemektedir. Uyum sağlama, zorluklara karşı dirençli olma ve zorluklarla başa etmeyi öğrenme iyi stresin yararlarındandır (Conlan, 2001: 84; Şimşek, 2005: 30).

2.12. Hemşirelik Alanında Stres ve Stres Kaynakları

Hemşirelik mesleği doğası gereği yüksek düzeyde stres içeren bir çalışma alanıdır. Hemşireler hastaların fiziksel ve duygusal ihtiyaçlarını karşılamak, acil durumlara müdahale etmek ve aynı zamanda karmaşık tıbbi prosedürleri uygulamak gibi zorlu görevlerle sürekli olarak karşı karşıya kalırlar. Bu durum hemşirelerin üzerinde yoğun bir baskı yaratabilir ve iş stresi düzeylerinin artmasına neden olabilir. Hemşirelik alanındaki stres kaynakları arasında fazla iş yükü, zaman baskısı, rol belirsizliği, duygusal emek, yetersiz destek, vardiyalı çalışma ve kötü yönetim uygulamaları yer alır. Ayrıca hastalarla kurulan yakın ilişkiler ve ölüm gibi zorlayıcı durumlarla başa çıkma gerekliliği, hemşirelerin duygusal tükenmişlik yaşamalarına yol açabilir. Bu stres kaynakları hemşirelerin iş tatminini azaltarak işten ayrılma niyetini artırabilir ve genel sağlıklarını olumsuz etkileyebilir (Healy ve Tyreell, 2011: 31; Yeşiltaş ve Gül, 2016: 74). Hemşireler üzerinde yapılan çalışmalarda hemşirelerin çalışma ortamlarının düzeninden memnun olmadıkları, görev tanımına girmeyen işlerle uğraşarak motivasyon düşüşü yaşadıkları belirtilmiştir (Karadağ ve Taşçı, 2005: 13).

Özcanarslan tarafından yapılan çalışmada acil durumlarda hekimin bulunmaması, sekreterlik gibi hemşirelik dışı görevlerin yapılması, serviste yeterli personelin olmaması, hastalarla ilgilenecek yeteri kadar zamanın olmaması, ücretlerin düşük olması ve hasta yakınlarının gereksinimlerini karşılamakta zorluk yaşamaları iş stresini arttıran sebepler

olarak belirlenmiştir (Özcanarslan, 2009). Önder G., Aybas ve Önder E. tarafından yapılan çalışmada hemşirelerde stres faktörlerinin bir öncelik sıralaması olduğunu vurgulamıştır. Bu sıralama aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2.1. Hemşirelerde Stres Yaratan Faktörler (**Kaynak:** Önder G., Aybas ve Önder E., 2014: 21).

Ana Faktörler	Alt Faktörler
Ölüm-Ölüm Süreci	-Hastalara acı veren tedavi yöntemlerini uygulamak -Hastanın tedavi olamayacağını öğrendiğinde çaresiz hissetmesi -Hastayla ölüm ile ilgili konuşmak veya dinlemek -Hastanın yaşamını yitirmesi -Samimi iletişimde bulunulan hastanın ölümü -Hastanın acısını görmek
Hekimlerle Çatışma	-Hekimler tarafından eleştiriye maruz kalmak -Hekimler ile tartışmak -Hekimler ile hastanın tedavisi konusunda uyuşmazlık -Hekimlerin hastaların ilaç-bakıma yönelik eksik bilgilendirmesi -Hekimler olmadığında hasta hakkında karar vermenin zorunluluğu -Hekimlerin hasta için uygun olmayan tedavi yöntemini seçmesi
Yetersiz Hazırlık	-Hastaların tedavilerinde hata yapma korkusu -Hasta yakınlarına duygusal yönden yardım etmede plansız olmak -Hastanın sorduğu bir soruya istediği cevabı verememek -Hastanın duygusal gereksinimlerini gidermede yetersiz hissetmek
Destek Eksikliği	-Hastane problemlerini diğer personellerle konuşma imkanını bulamamak -Diğer personellerle deneyim ve duygularını paylaşamamak -Hastalara karşı hissedilen negatif duyguları diğer personeller ile konuşamamak
Diğer Hemşirelerle Çatışma	-Yöneticilerle çatışma -Personel yetersizliği olan diğer birimlerde çalıştırılmak -İstenilen şekilde olmayan nöbet programı -Birimdeki hemşirelerle tartışma
İş Yüğü	-Tıbbi araç ve donanımın arızalanması -Yazışma gibi meslek dışı işlerle uğraşmak -Hastaya gerekli duygusal desteği sağlayacak yeterli zamanın olmaması -Tüm hemşirelik görevlerini yapabilecek zamanın olmaması -Birimde personel yetersizliği
Uygulanan Tedavideki Belirsizlik	-Hastanın ölümü durumunda doktora ulaşamamak -Tıbben acil durumlarda doktora ulaşamamak -Hastanın durumu ile ilgili söylenmesi gereken bilgileri söyleyememek -Özel ekipman ve aracın kullanılması ile ilgili belirsizlik olması

Hemşirelikte stresle baş etmenin birçok yolu vardır. Bu üstesinden gelme yollarının iyi bilinmesi önemlidir. Çünkü stres ile baş etmek demek hemşirelerin daha iyi hizmet vermesi demektir. İş stresi ile baş edemeyen hemşirelerin iş performansında da düşüşler meydana gelmektedir (Kanbay ve Üstün, 2009: 155).

Tel ve ark.'nın yaptığı çalışmada iş ortamında karşılaşılan stres durumlarıyla baş etme yollarının belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılmasına gereksinim duyulduğu belir-

tilmiştir. Hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının iş stresinden en düşük seviyede etkilenmeleri için bazı unsurlara değinilmiştir;

-Her serviste çalışan sağlık çalışanlarının karşılaştığı sorunları ifade edebilecekleri ve yaşanan sorunlara çözüm üretebilecekleri toplantıların düzenlenmesi,

-Mesai saatlerinin özel hayatı etkilemeyecek şekilde planlanması ve sağlık çalışanlarının yeterli dinlenme sürelerinin planlanması,

-İş hayatında başarılı olan sağlık çalışanlarının ödüllendirilmesi,

-Sağlık personelleri arasında ekip bütünlüğünü güçlendirmek adına tüm sağlık çalışanlarıyla düzenli olarak toplantıların planlanması,

-Kurumda iş yükü durumuna uygun personel ve malzeme yetersizliklerinin olmaması adına planlamalar yapmaktır (Tel vd. 2003: 13).

Ayrıca hastane yönetimlerinin hemşireler ve diğer sağlık çalışanlarına uygun düzenli aralıklarla stres durumunu ölçen çalışmalar planlayıp yüksek seviye stresli çalışanlara yönelik tedbirler alması gerekmektedir (Özcanarslan, 2009).

2.13. Yapay Zeka Kavramı

YZ, insan zekasının simülasyonunu gerçekleştiren bilgisayar sistemleri ve algoritmalarını ifade eden bir kavramdır. YZ makinelerin insan benzeri öğrenme, problem çözme, dil anlama ve karar verme yeteneklerine sahip olmasını sağlar. Bu teknolojiler veri analizi, modelleme, tahmin etme ve otomatik karar alma süreçlerinde kullanılır. YZ genellikle makine öğrenimi, derin öğrenme, doğal dil işleme ve bilgisayarla görme gibi alt alanları içerir. Bu alanlar, makinelerin büyük veri kümelerinden öğrenerek kendilerini geliştirmelerine ve belirli görevleri otonom olarak gerçekleştirmelerine olanak tanır. YZ'nin uygulamaları sağlık, finans, eğitim ve üretim gibi birçok sektörde geniş bir yelpazeye yayılmıştır ve bu teknolojinin gelişimi, gelecekteki iş süreçlerini ve günlük yaşamı önemli ölçüde etkileyecektir (Şeker, Örüçü ve Önbıçak, 2024: 328).

Özetle YZ, insan zekasında bulunan becerileri bilgisayara ve makineye aktarabilen bir bilim alanıdır (Choi, 2020: 1; Yılmaz, 2017).

2.14. Yapay Zekada Mantık

Makinelerin problem çözme, akıl yürütme ve çıkarım yapma yeteneklerini geliştirmek amacıyla kullanılan temel bir bileşendir. Mantık, YZ'nin temelini oluşturan kuralları ve algoritmaları ifade eder. Bu kurallar, makinelerin belirli bir durum karşısında doğru

kararlar alabilmesini sağlar. YZ’de mantık genellikle sembolik mantık, tümevarım ve tüm-dengelım yöntemleriyle ilişkilidir. Bu yöntemler, makinelerin belirli bir bilgi kümesine dayanarak yeni bilgileri türetebilmesine olanak tanır. YZ’de mantık aynı zamanda belirsizliklerle başa çıkma ve olasılık hesaplamaları yapma yeteneklerini de içerir. Bu sayede makineler karmaşık ve belirsiz ortamlarda daha etkili kararlar alabilir (Demirkalp, 2022).

2.14.1. Gerçeklik ve kavramsal özerklik

Gerçeklik ve kavramsal özerklik, YZ’nin bilgi temsili ve karar verme süreçlerinde öne çıkan iki önemli kavramdır. Gerçeklik, YZ’nin dış dünyayı nasıl algıladığını ve bu algıya dayanarak nasıl kararlar aldığını ifade eder. Kavramsal özerklik ise YZ’nin kendi bilgi yapılarını ve kavramlarını bağımsız olarak oluşturabilme yeteneğini tanımlar. Bu kavramlar YZ’nin öğrenme süreçlerinde kritik bir rol oynar çünkü makinenin dış dünyayı anlaması ve bu anlamı kavramlar aracılığıyla yapılandırabilmesi, onun otonom karar alma yeteneğini geliştirir. Kavramsal özerklik, özellikle YZ’nin farklı bağlamlarda ve ortamlarda esnek bir şekilde uyum sağlayabilmesi için önemlidir (Aydın, Horzum ve Güngören, 2014: 383).

2.14.2. Kurucu açıklayıcı yeterlilik ve kurucu zihinselcilik

Kurucu açıklayıcı yeterlilik, YZ’nin belirli bir durum veya problem karşısında neden belirli bir karar aldığını açıklayabilme yeteneğini ifade eder. Bu YZ sistemlerinin şeffaflığını ve güvenilirliğini artıran önemli bir özelliktir. Kurucu zihinselcilik ise YZ’nin, insan zihninin benzeri bir düşünme sürecini taklit edebilme kapasitesidir. Bu kapasite YZ’nin insan benzeri akıl yürütme, problem çözme ve öğrenme süreçlerini gerçekleştirebilmesine olanak tanır. Kurucu zihinselcilik, YZ’nin daha insan odaklı bir şekilde tasarlanmasını ve kullanıcılarla daha etkili bir şekilde etkileşime girebilmesini sağlar. Bu iki kavram YZ’nin hem teknik hem de felsefi temellerini oluşturan önemli bileşenlerdir (Ludwig, 2003: 10; Ludwig ve Schneider, 2008: 123).

2.15. Yapay Zeka ve Yapay Zeka Metaforu

YZ metaforu, YZ’yi anlamak ve açıklamak için kullanılan analogileri ve mecazları ifade eder. Bu metaforlar, genellikle insan zihni ve makineler arasındaki benzerlikleri vurgular. Örneğin YZ sıklıkla "dijital beyin" veya "makine zekâsı" olarak tanımlanır. Bu bilgi ışığında makinelerin insan gibi düşünebileceği ve öğrenebileceği fikrini destekler. YZ me-

taforu bu teknolojinin karmaşıklığını basitleştirerek geniş kitleler tarafından daha kolay anlaşılmasını sağlar. Bununla birlikte metaforlar, YZ'nin sınırlarını ve yeteneklerini aşırı şekilde idealize edebilir, bu nedenle bu tür mecazların dikkatli bir şekilde kullanılması gerekir. YZ metaforu, aynı zamanda toplumun bu teknolojiye nasıl baktığını ve onu nasıl benimsediğini de şekillendiren önemli bir araçtır (Kurtboğan, 2023).

2.16. Yapay Zekanın Tarihçesi

YZ'nin ilk ortaya çıkışı, yapılan araştırmalarda filozof Aristoteles tarafından olduğu bildirilmiştir. Makinelerin insan gibi düşünebilir görüşü ortada yoktur ama düşüncenin bir yönetim merkezi olduğuna dair tanımlamalar yapılmıştır. 14. yy'da Katalan şair Ramon Llull'un yazdığı kitap yeniden yaratmanın mekanik yöntemleri hakkında bilgiler içermektedir (Liu, 2019: 256). YZ'nin tarihçesi, 20. yüzyılın ortalarına kadar uzanan bir bilimsel gelişim sürecini kapsar. YZ kavramı, 1950'lerde Alan Turing'in "Makineler düşünebilir mi?" sorusunu sormasıyla gündeme gelmiştir. Turing Testi, bir makinenin insan gibi düşünebildiğini kanıtlamaya yönelik ilk önemli testlerden biri olarak kabul edilir. 1956 yılında Dartmouth Konferansı'nda "yapay zekâ" terimi resmi olarak tanımlanmış ve bu alan, bilim adamları arasında büyük ilgi görmüştür. 1957'de John McCarthy, güçlü ve esnek yazılımlar ortaya koyma olanağı sunan List Processing Language (LISP) isimli programı oluşturmuştur (Yılmaz, 2017). 1960'lar ve 1970'lerde, YZ araştırmaları hız kazanmış ve temel YZ algoritmaları geliştirilmeye başlanmıştır. 1960'ta Frank Rosenblatt Perceptron'u geliştirerek teorilerin oluşturulduğu dönem YZ teknolojisinde altın zamanlar olarak adlandırılmıştır (Liu, 2019: 256). 1965 yılını takiben 15 yıllık bir zaman içerisinde YZ'nin ilerlemesi yavaşlayıp bu zaman dilimi karanlık dönem olarak adlandırılmıştır (Yılmaz, 2017). 1980'lerde uzman sistemler ve makine öğrenimi gibi alt alanların gelişimiyle birlikte YZ, daha geniş uygulama alanlarına kavuşmuştur. Amerika YZ Derneği'nin Stanford'da ilk ulusal konferansı düzenlenmiştir. 1984'te YZ'yi ilgilendiren "Terminatör" filmi çekilmiştir (Turkish Artificial Intelligence Initiative, 2017). 1987'de Avrupa Tıpta YZ Derneği "Tıpta Yapay Zeka" adındaki kongresini düzenlemiştir ve şuan 2 yıl arayla kongre programı devam etmektedir (Liu, 2019: 256). 2000'li yıllarda ise, büyük veri ve artırılmış işlem gücü sayesinde derin öğrenme teknikleri, YZ'nin daha karmaşık ve güçlü sistemler geliştirmesine olanak tanımıştır. 2011 yılında Apple şirketi sesi algılayan bir akıllı asistan programı olan SIRI'yi geliştirmiştir. İnsanlar şimdiye kadar gördüğü teknolojiler dışında YZ ile ilk kez tanışmışlardır (Guzman, 2019: 343). 2014'te Amazon sesli kişisel asistan programı

olan ALEXA'yı geliştirmiştir. ALEXA gelişerek akıllı ev sistemi, alışveriş, hava durumu gibi birçok gündelik işleri sesli yanıt sistemini kullanarak 2019'ta yapabilir duruma gelmiştir (Walker, 2019: 219). Bugün, YZ tıp, finans, ulaşım, eēitim ve birçok diēer alanda devrim yaratmakta ve insan hayatının pek çok yönünü dönüştürmektedir. YZ'nin tarihçesi, bu teknolojinin hızla gelişen ve toplum üzerinde büyük etkiler bırakan bir alan olduēunu göstermektedir (rgn, Keskin ve Günay, 2017: 174).

2.17. Yapay Zekanın Amaçları

YZ'nin temel amacı, insan benzeri zekâ davranışlarını simüle edebilen ve çeşitli görevlerde insanlarla eřdeēer veya daha iyi performans gösterebilen sistemler geliştirmektir. YZ; bilgi işleme, ērenme, dil anlama, problem zme ve karar verme gibi yeteneklere sahip makineler oluşturmayı hedefler. Bu amaç doērultusunda YZ sistemleri, büyük veri setlerinden anlamlı bilgiler çıkarabilir, karmaşık durumlar için tahminlerde bulunabilir ve otomatikleştirilmiş karar alma süreçlerini gerçekleştirebilir. YZ'nin bir diēer önemli amacı, yaşamı kolaylaştırmak ve verimliliēi artırmak için çeşitli sektörlerde yenilikçi zmler sunmaktır. Saēlık, eēitim, üretim, finans ve ulaşım gibi alanlarda YZ'nin kullanımı; süreçlerin hızlandırılmasını, maliyetlerin düşürülmesini ve insan hatasının en aza indirilmesini saēlar. Ayrıca YZ'nin uzun vadeli amacı, özerk sistemler geliştirerek, makinelerin kendi kendine ērenme ve adaptasyon yeteneklerini arttırmaktır (Aksu vd. 2024: 225).

2.18. Yapay Zeka Türleri

YZ, yetenekleri ve karmařıklıēına göre çeşitli türlere ayrılır. Genellikle üç ana YZ türü tanımlanır: Dar YZ (Artificial Narrow Intelligence=ANI), Genel YZ (Artificial General Intelligence=AGI) ve Süper YZ (Artificial Super Intelligence=ASI).

Dar YZ (ANI): ANI, belirli bir görevi veya sınırlı bir görev kümesini gerçekleştirmek için tasarlanmış YZ sistemlerini ifade eder. rneēin; bir dil eviri aracı, yüz tanıma sistemi veya satranç oynayan bir yazılım dar YZ'ye örnek verilebilir. Bu tür YZ, insan zekasının belirli bir yönünü taklit eder ancak genel zeka yeteneēine sahip deēildir (Taştan, K. ve Taştan, ., 2021).

Genel YZ (AGI): AGI, insan zekasına eřdeēer zekâ seviyesine sahip YZ sistemlerini ifade eder. AGI, geniş bir yelpazede görevleri yerine getirebilir ve yeni bilgileri ērenip uyarlayabilir. Ancak, günümüzde AGI henüz tam anlamıyla geliştirilememiştir ve daha çok teorik bir kavram olarak kabul edilir (Sterne, 2017: 1).

Süper YZ (ASI): ASI, insan zekasını aşan YZ sistemlerini ifade eder. ASI, insan yeteneklerinin ötesinde düşünme, problem çözme ve öğrenme yeteneklerine sahip olacak şekilde tasarlanmıştır. ASI'nin gelişimi, etik ve güvenlik konularında ciddi tartışmalara yol açmaktadır çünkü bu tür bir zekâ, insanlar üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilir (Sterne, 2017: 1).

2.19. Yapay Zekanın Kullanıldığı Teknolojiler

YZ, çeşitli teknolojiler aracılığıyla uygulanır ve bu teknolojiler, makinelerin öğrenme, karar verme ve özerk hareket etme yeteneklerini geliştirir. Yapay sinir ağları, YZ'nin en önemli teknolojik araçlarından biridir ve biyolojik beyin yapısını taklit ederek bilgi işlemeyi sağlar. Bu sinir ağları, öğrenme süreçlerini hızlandırmak ve karmaşık problemleri çözmek için kullanılır. YZ'nin kullanıldığı diğer teknolojiler arasında doğal dil işleme, bilgisayarla görme, robotik ve uzman sistemler yer alır. Bu teknolojiler; sağlık, finans, otomotiv, imalat ve eğlence gibi çeşitli sektörlerde yaygın olarak kullanılmaktadır (Suna ve Okun, 2019: 491).

2.19.1. Yapay sinir ağları

İnsan beyninin çalışma sisteminden ilham alınarak geliştirilen bir YZ teknolojisidir. Sinir ağları, bir dizi bağlı düğümden (nöronlardan) oluşur ve bu düğümler bilgi işleme ve öğrenme sürecinde birlikte çalışır. Yapay sinir ağları verileri analiz ederek desen tanıma, tahmin yapma, karar verme ve sınıflandırma gibi görevleri yerine getirebilir. Bu teknolojinin gücü, büyük veri setleri üzerinde öğrenme yeteneğinden gelir ve bu nedenle derin öğrenme uygulamalarında sıklıkla kullanılır (Değirmenci, 2005; Öztemel, 2006).

2.19.1.1. Çok katmanlı algılayıcı

Çok Katmanlı Algılayıcı (Multi-Layer Perceptron, MLP), yapay sinir ağlarının en temel formlarından biridir. MLP, bir giriş katmanı, bir veya daha fazla gizli katman ve bir çıkış katmanından oluşur. Bu yapıda her nöron, girişlerden aldığı verileri işleyerek bir sonraki katmana aktarır. Çok katmanlı yapı, MLP'nin karmaşık veri setlerinde yüksek doğrulukla çalışmasını sağlar. MLP, genellikle sınıflandırma ve regresyon problemlerinde kullanılır ve öğrenme sürecinde geri yayılım algoritması ile eğitilir (Öztemel, 2006; Rumelhart, Hilton ve Williams, 1986: 533).

2.19.1.2. Radyal tabanlı fonksiyon ağı

Radyal Tabanlı Fonksiyon Ağı (Radial Basis Function Network-RBFN), yapay sinir ağlarının bir başka türüdür ve özellikle sınıflandırma, zaman serisi tahmini ve kontrol sistemleri gibi uygulamalarda kullanılır. RBFN, giriş verilerine göre merkez noktalar belirler ve bu noktalara olan uzaklığı hesaplayarak çıktılar üretir. RBFN, çok hızlı bir şekilde öğrenme yeteneğine sahip olup genellikle doğrusal olmayan veri kümeleri üzerinde etkili sonuçlar verir. Bu ağ yapısı, verilerin belirli bir referans noktası etrafında gruplandırılmasını sağlayarak karar verme süreçlerinde yüksek performans gösterir (Arsoy ve Güreşen, 2016: 307; Çuhadar, 2013: 5274).

2.19.1.3. Elman yapay sinir ağı

Geri besleme bağlantılarına sahip bir yapay sinir ağı türüdür. Bu geri besleme mekanizması ağın önceki zaman adımlarındaki bilgileri hatırlayarak, zaman içinde ardışık verilerle ilişkili işlemleri gerçekleştirmesine olanak tanır. Elman ağı özellikle zaman serisi analizleri, dil işleme ve kontrol sistemleri gibi uygulamalarda kullanılır. Bu ağın temel özelliği dinamik bir hafıza yapısına sahip olmasıdır, bu sayede geçmiş bilgilere dayalı olarak gelecekteki kararları etkileyebilir (Elman, 1990: 179).

2.19.1.4. Hopfield ağı

Hopfield Ağı, tam bağlantılı bir geri yayımlı sinir ağıdır ve genellikle bellek ve optimizasyon problemleri için kullanılır. Bu ağ, simetrik ağırlıklar ile yapılandırılmıştır ve stabil durumlar olarak bilinen özel çözümler üretir. Hopfield ağı, bellek depolama ve hatırlama görevlerinde yüksek performans gösterir. Bu ağ türü, verilerin bir enerji fonksiyonu üzerinden değerlendirilmesi prensibine dayanır ve bu enerji fonksiyonu, ağın dengeli bir duruma ulaşmasını sağlar. Hopfield ağları, içerdiği geri besleme döngüleri sayesinde belirli bir veri kümesinin hatırlanmasını ve bu veriler üzerinde optimizasyon yapılmasını mümkün kılar (Bayır, 2006; Hopfield, 1982: 2554; Öztemel, 2006).

2.19.1.5. Zaman gecikmeli yapay sinir ağları

Zaman Gecikmeli Yapay Sinir Ağları (Time-Delay Neural Networks-TDNN), zaman serisi verileriyle çalışmak için geliştirilmiş bir sinir ağı türüdür. Bu ağ yapısı zaman içindeki veri örneklerini dikkate alarak geçmiş bilgilere dayalı olarak gelecekteki olayları

tahmin etme yeteneğine sahiptir. Zaman gecikmeli sinir ağıları, giriş verilerini gecikmeli bir şekilde işleyerek her bir zaman adımında farklı giriş verileriyle beslenen katmanlar oluşur. Bu yapı özellikle konuşma tanıma, sinyal işleme ve dil modelleme gibi uygulamalarda kullanılır. TDNN'ler, zamana dayalı örüntüleri tanımada etkili olup ardışık olaylar arasındaki ilişkileri anlamada güçlü bir araçtır (Irmak, Köksal ve Asilkan, 2012: 101).

2.19.1.6. Olasılıksal sinir ağıları

Olasılıksal Sinir Ağları (Probabilistic Neural Networks-PNN), sınıflandırma problemlerini çözmek için kullanılan bir yapay sinir ağı türüdür. PNN, Bayes teoremi üzerine kuruludur ve olasılık dağılımlarını kullanarak sınıflandırma işlemi gerçekleştirir. Bu ağ yapısı, giriş verilerini sınıflandırmak için olasılık yoğunluk fonksiyonlarını tahmin eder ve en yüksek olasılığa sahip sınıfı seçer. Olasılıksal sinir ağıları, hızlı öğrenme yetenekleri ve yüksek sınıflandırma doğruluğu ile bilinir. PNN'ler, özellikle desen tanıma, tıbbi tanı ve veri madenciliği gibi alanlarda yaygın olarak kullanılır. Bu ağlar, gürültülü ve belirsiz veri setlerinde bile etkili bir şekilde çalışabilir (Ünal ve Çolak, 2015: 47; Zhang, Wang ve Xu, 2000: 672).

2.19.1.7. Uzman sistemler

Uzman sistemler, belirli bir bilgi alanında uzmanların karar verme süreçlerini simüle eden YZ sistemleridir. Bu sistemler, belirli bir problemin çözümü için uzman bilgi tabanını kullanarak önerilerde bulunur veya kararlar alır (İçen, 2015). Uzman sistemler, kural tabanlı bir yapıya sahip olup, eğer-o zaman (if-then) mantığıyla çalışır. Bu sistemler kullanıcıların sorularına yanıt verirken, geçmişteki durumları ve uzman bilgilerini kullanarak en iyi çözümleri sunar. Sağlık, mühendislik, hukuk gibi alanlarda yaygın olarak kullanılan uzman sistemler, karmaşık problemlerin çözümünde önemli role sahiptir ve karar verme süreçlerini hızlandırır (Öztemel, 2003).

2.19.1.8. Genetik algoritmalar

Genetik algoritmalar, evrimsel hesaplama yöntemlerini taklit eden bir YZ algoritması türüdür. Bu algoritmalar, biyolojik evrim süreçlerinden ilham alarak belirli bir problemin en iyi çözümünü bulmak için kullanılan optimizasyon araçlarıdır. Genetik algoritmalar, bir popülasyon içinde yer alan bireylerin genetik operatörler (seçilim, çaprazlama, mutasyon) aracılığıyla yeni bireyler üretmesi prensibiyle çalışır. Bu süreç, en uygun çözümler-

rin zamanla evrilmesine ve popülasyonun genel performansının iyileşmesine yol açar. Genetik algoritmalar karmaşık optimizasyon problemlerinde, mühendislik tasarımında, makine öğreniminde ve yapay zekada yaygın olarak kullanılır (Uygunoğlu ve Yurtcu, 2006: 61).

2.20. Sağlık Çerçevesinde Yapay Zeka

YZ'nin öncülerinden olan John McCarthy, YZ'yi zeki bilgisayar yazılımları oluşturma bilimi olarak tanımlamıştır (McCarthy, 2004: 2). Bu nedenle veri artışıyla beraber sağlık sektörüne girerek YZ'nin tanı, tedavi, hasta bakımı ve sağlık yönetimi gibi çeşitli alanlarda devrim niteliğinde yenilikler sunduğu belirtilmiştir (Reddy ve Fox, 2019: 22; Yu ve Beam, 2018: 719). YZ tıbbi görüntü analizi, hastalık tahmini, kişiselleştirilmiş tedavi planları ve ilaç keşfi gibi uygulamalarda kullanılmaktadır. Örneğin derin öğrenme algoritmaları, manyetik rezonans görüntüleme ve bilgisayarlı tomografi taramaları gibi tıbbi görüntülerde hastalıkları tespit etmek için kullanılmaktadır. Ayrıca YZ destekli sistemler, elektronik sağlık kayıtları üzerinden hasta verilerini analiz ederek, doktorlara tanı ve tedavi önerileri sunmaktadır. Sağlık çerçevesinde YZ'nin uygulanması daha hızlı, daha doğru ve daha özel sağlık hizmetleri sunulmasına olanak tanımakta, bu da hasta sonuçlarını iyileştirmektedir (Kaya vd. 2024: 554).

Sağlık sektörü gelişmeye ve iyileşmeye devam ederken YZ'de bu sürecin daha hızlı ve konforlu olmasına yardım etmektedir. Bu nedenle sağlık çalışanları YZ'yi iyi tanıyıp uygun şekilde kullanmayı, hasta bakımı ve toplum üzerine etkilerini bilmesi gerekmektedir (Grzeska vd. 2021: 28).

2.21. Yapay Zekanın Etik Boyutu

YZ'nin hızla gelişmesiyle birlikte, bu teknolojinin etik boyutu önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. YZ'nin etik boyutu veri gizliliği, önyargı, hesap verebilirlik ve iş gücü üzerindeki etkiler gibi çeşitli konuları içerir. Veri gizliliği, YZ sistemlerinin büyük veri setleri üzerinde çalışırken, kullanıcıların kişisel bilgilerinin korunması gerektiğini vurgular. Önyargı, YZ algoritmalarının veri setlerinde var olan ayrımcılığı öğrenmesi ve bu ayrımcılığı sonuçlarına yansıtması riskini ifade eder. YZ'nin kararları ve eylemleri için kimlerin sorumlu tutulacağı da bir başka önemli etik sorudur. Ayrıca YZ'nin otomasyon süreçleri üzerindeki etkisi, iş gücü yapısında değişikliklere yol açabilir ve bu da sosyal ve ekonomik boyutlarda önemli sonuçlar doğurabilir. Bu nedenle YZ'nin etik kullanımı, bu

teknolojinin insanlığa fayda sağlayacak şekilde gelişmesini sağlamak için kritik bir öneme sahiptir (Varışlı, 2021: 410).

1986 yılında Mason tarafından YZ sistemlerinin kullanılmasıyla gizlilik, mülkiyet, doğruluk ve erişilebilirlik kavramlarının etkileneceği bildirilmiştir. Verilerin akıllı sistemlere işlenmesiyle veri bankasının entegrasyonunun mükemmel etik sonuçları olacağı iletilmiştir. Bunun suçluları ortaya çıkarabileceği gibi verinin bulunduğu kişiye güçlü bir politik kontrol de sağlayacağı bildirilmiştir. Bu yüzden hükümetler ve politikacılar tarafından veri bankasının oluşturulmasını istemedikleri bildirilmiştir (Mason, 2017: 41).

YZ çalışmaları yapılırken bilim adamlarının etik, eşitlik, adalet, politika ve hukuk gibi kavramları göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kavramların YZ teknolojisinin güvenilirliğini arttırmak adına önemli olduğu belirtilmiştir. Gelişen teknolojide güvenilir YZ kullanılabilmesi için şeffaflık, kurtarılabirlik, güvenlik ve denetlenebilirlik etik normlarına uygun olması gerekmektedir (Bostrom ve Yudkowsky, 2011: 316).

Sağlık alanında YZ'nin etiğe uygun kullanılabilmesi için doktorlar ve YZ tasarımcılarının iş birliği yapmalarının gerekli olduğu bildirilmiştir. Bu durumda DSÖ “etik ilkeler ve insan hakları yükümlülükleriyle tutarlı bir dizi temel ilke ve gereklilikte yakınsama sağlamak için ek uluslararası gözetim ve yürütmenin gerekli olabileceğini” belirtmektedir. Buna yönelik yapılan UNESCO YZ Etiği Tavsiyesi'dir. Bu tavsiye, YZ'nin yasal çerçevesini geliştirmekten sorumlu olan devletlere ve YZ temsilcilerine yönelmektedir. Ayrıca YZ teknolojisinde tüm yaşam boyunca etik değerlendirmeler için rehberlik sağlamaktadır (UNESCO, 2021).

2.22. Hemşirelik Alanında Yapay Zeka

YZ'nin gün geçtikçe ilerlemesi tüm iş sektörlerinin merak ettiği ilgi alanı haline gelmiştir (Locsin ve Ito, 2018: 1). Hemşireliğe ilk girişi de YZ'nin oluşturduğu robotlar yoluyla olmuştur (Ersoy Altınok, 2019). Örneğin ameliyathanelerde verimliliği arttırmak ve hemşirenin sorumluluğunu azaltmak adına Da Vinci robotu geliştirilmiştir (Locsin ve Ito, 2018: 1). Bir başka araştırmada YZ robotuyla yapılan göğüs cerrahi ameliyatlarının ameliyat sonrası döneminde ağrının az olduğu ve hızlı iyileşmenin sağlandığı bildirilmiştir (Hu ve He, 2021: 1). Diğer bir araştırmada ise psikiyatri servisinde yatan hastaların solunum hareketlerini gözlemlemek için YZ ile oluşturulan hareket ve renk değişimlerini farkeden sinyal iletimli bir yazılım geliştirilmiştir ve bu sensörün uygulandığı hastaların geceleri rahat uyuduğu, hastanede daha az yatış süreleri olduğu gözlemlenmiştir (Barrera vd.

2020: 34). Hemşirelik alanında YZ'nin hasta bakımı ve yönetimi süreçlerini iyileştirmek ve geliştirmek amacıyla kullanımında artış söz konusudur. YZ hemşirelere hasta durumu değerlendirmelerinde, tedavi planlarının optimize edilmesinde ve rutin görevlerin otomatikleştirilmesinde yardımcı olabilir. Örneğin YZ tabanlı sistemler, hasta verilerini analiz ederek, hemşirelere acil durumlarda hızlı ve doğru kararlar almaları için önerilerde bulunabilir. Ayrıca YZ hemşirelerin iş yükünü azaltarak, daha fazla hastaya daha kaliteli bakım sunmalarını sağlar. Bunun yanı sıra YZ hasta eğitim materyallerinin oluşturulmasında ve kişiselleştirilmiş bakım planlarının geliştirilmesinde de kullanılmaktadır. Hemşirelikte YZ'nin kullanımı hem hasta sonuçlarını iyileştirir hem de hemşirelerin iş tatminini arttırabilir (Cinel ve Oğan, 2021: 369). Robot ve YZ teknolojisi üzerine yapılan bir çalışmada ise ilerleyen zamanda bu teknolojinin kullanılmasıyla hemşirelere gereksinim olmayacağı bildirilmiştir. Aynı zamanda hemşireler bu teknoloji sayesinde iş yükünün azalabileceğini de ifade etmiştir (Ergin vd. 2022: 1).

YZ, hemşirelik eğitiminde de kullanılmaktadır. Buna yönelik birçok araştırma yapılmıştır. Örneğin ağrı eğitiminde YZ tabanlı bilgisayar simülasyonu oluşturulup hemşirelik öğrencilerine uygulanmıştır. Araştırmaya katılan öğrenciler ağrıyı değerlendirme konusunda deneyim kazandıklarını ifade etmiştir (Allred ve Gerardi, 2017: 278). Öz yeterlilik ve etkili iletişim kurma becerisi kazanmalarına yardımcı olmak için hemşirelik öğrencilerine üç boyutlu şekilde vaka örneklerinin bulunduğu bir sistem oluşturulduğu bildirilmiştir (Shorey vd. 2019: 21).

Bilim insanlarının bir kısmı YZ'nin hemşireliği olumlu etkileyeceğini bildirirken bir kısmı tam tersini düşünmektedir. YZ'nin insan ile arasında düşünce farklılığı olabileceğini ve bu sebeple teknolojiye uyumun zor olabileceği öngörülmektedir (Uzun, 2020: 80). Hastalar ve hemşireler arasında oluşan duygusal bağın YZ ile olumsuz etkileneceği düşünülmektedir (Dilbaz, Kaplanoğlu ve Kaya Kaplanoğlu 2020: 40; Keskinbora, 2019: 277). YZ'nin kullanıldığı alanlarda bir hata veya aksaklık olduğunda bunun sorumlusunun kimin olabileceği konusunda bir belirsizlik olabileceği ve etik açısından problem olabileceği bildirilmiştir (Topakkaya ve Eyibaş, 2019: 81).

2.23. Gelecekte Yapay Zeka

Gelecekte YZ, toplumun çoğu alanında daha da önemli bir etkiye sahip olacaktır. YZ'nin yetenekleri ve uygulama alanları genişlemeye devam ettikçe bu teknoloji, insan yaşamının birçok yönünü yeniden şekillendirecektir. Örneğin YZ tabanlı robotlar ve oto-

nom sistemler; üretimden lojistiğe, sağlıktan eğitime kadar geniş bir yelpazede kullanılacak ve bu alanlardaki verimliliği arttıracaktır. Ayrıca YZ bireylerin günlük yaşamlarında daha kişiselleştirilmiş deneyimler sunacak; sağlık, finans ve eğlence gibi sektörlerde daha akıllı ve öngörücü sistemler geliştirilmesine olanak tanıyacaktır. Ancak YZ'nin yaygınlaşması, etik, güvenlik ve sosyal adalet konularında yeni zorluklar ve tartışmaları da beraberinde getirecektir. Bu nedenle gelecekte YZ'nin gelişimini yönlendirecek olan politikalar ve düzenlemeler, bu teknolojinin insanlığın yararına en iyi şekilde kullanılmasını sağlamada kritik bir rol oynayacaktır (Kambur, 2022: 139).

Sağlık sektöründe YZ sayesinde bakımda kalitenin artacağı, verilerin sistematik bir şekilde toplanıp depolanacağı ve hem hastaların hem de sağlık çalışanlarının işten verim alabileceği öngörülmektedir (Şendir vd. 2019: 209). Yer, zaman ve mesafe farketmeksizin sesli veya görüntülü olarak hasta takip sistemlerinin oluşturulmasıyla hasta bakımının kolaylaşabileceği sanal bakım teknolojisi geliştirilmiştir. Bu uygulama ile yakın zamanda sanal terapi uygulamaları, dijital eczane, uzaktan izleme cihazları ve konsültasyon uygulamaları kullanılacağı bildirilmiştir (Canadian Journal of Health Technologies, 2021).

YZ'nin gelişmesiyle sağlık sektöründe hasta bakımının, klinik tanı ve uygulamalarının, kişilerarası iletişimin kökten değişip iyileşeceği öngörülmektedir (Rouleau vd. 2017: 122).

3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Tipi

Bu araştırma ilişki arayıcı ve kesitsel tiptedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada nicel araştırma modeli kullanılmıştır. Nicel araştırma modeli, olayları ve olguları nesnelleştirerek ölçülebilen, gözlemlenen ve sayı ile gösterilebilen bir modeldir (Patton, 2014). Kişisel ve mesleki bilgi formunun kullanılmasındaki amaç, araştırmaya katılan hemşirelerin sosyodemografik, mesleki ve YZ bilgilerine ilişkin verileri toplayarak genel durumu belirlemektir.

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi seçilmiştir. Anket yönteminin kullanılmasındaki amaç, doğrudan bilgiye ulaşılması, kısa sürede yapılabilmesi ve uygulanmasının kolaylığı açısından seçilmesiyle beraber hemşirelerin hastanedeki iş motivasyonu, iş stresi ve YZK düzeyini belirlemektir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırma, Sağlık Bakanlığı ve Sakarya Üniversitesi Tıp Fakültesi arasında yapılan protokol ile Sakarya İl Merkezi'ne bağlı 3.Basamak olarak hizmet veren Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde aktif olarak çalışan hemşireler ile gerçekleştirilmiştir.

Araştırma kapsamında örneklem sayısının belirlenmesi amacıyla G*Power 3.1 programı kullanılarak güç analizi (Power Analysis) uygulanmıştır. Araştırma ölçeklerine göre referans olarak t testi, korelasyon analizi, a priori güç analizinde 0,35 etki büyüklüğü, 0,05 hata payı, 0,95 güç düzeyinde 205 kişi olarak belirlenmiştir. Veri toplama sürecinde formun eksik doldurulması ihtimali düşünülerek 335 adet anket dağıtılmıştır. Araştırmada gelişigüzel örnekleme yöntemiyle toplam 315 hemşireden veri toplanmış, anketlerin 15'i eksik ve hatalı olması ve 20'sinin geri dönmemesi nedeniyle 300 verinin analizi yapılmıştır.

3.4. Veri Toplama Yeri ve Zamanı

Araştırmanın verileri gerekli izinler alınarak, Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde ameliyathane, yoğun bakım (anesteziyoloji ve reanimasyon, genel,

kalp damar cerrahi, beyin cerrahi, göğüs cerrahi) üniteleri, servis veya klinikte (beyin cerrahi, genel cerrahi, gastroenteroloji, göğüs cerrahi, plastik cerrahi, ortopedi, cerrahi onkoloji, enfeksiyon, iç hastalıkları, göğüs hastalıkları, kardiyoloji, nöroloji, nefroloji, kadın doğum) ve poliklinikte aktif olarak çalışan hemşirelerle 06.04.2024-06.06.2024 tarihleri arasında mesai saatleri başlangıcında anket formları dağıtılıp aynı gün mesai bitmeden formlar tekrar toplanmıştır.

3.5. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmanın verileri; Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu (Ek-2), Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği (HİMÖ-Ek-3), İş Stresi Ölçeği (İSÖ-Ek-4) ve Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği (YZKÖ-Ek-5) kullanarak toplanmıştır.

3.5.1. Kişisel ve mesleki bilgi formu

Literatür doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çocuk olma durumu-(varsa) kaç tane olduğu, hemşirelik mesleğini kendi isteğiyle seçme durumu, çalıştığı birim ve meslekte deneyim süreleri, genellikle hangi mesai saatlerinde ve hangi birimde çalıştığı (İşleyen, 2024), YZ ve YZ'nin sağlık alanında kullanımı hakkında bilgisi (Gümüş, 2023), YZ konusuna dair herhangi bir kurs veya eğitime katılma durumu, YZ'nin hemşireliğe etkisi ve etkiliyorsa nasıl bir etkisi olacağı, YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer verilmesi, YZ'nin etik sorun oluşturma durumu, YZ'nin iş motivasyonuna etkisi ve etkileyecekse nasıl bir etkisi olacağı, YZ'nin iş stresine etkisi ve etkileyecekse nasıl bir etkisi olacağı; ayrıca araştırmacı tarafından birden çok seçenek işaretlenebilen soru şeklinde hazırlanan hemşirelerin etkilendiği işe bağlı yaşadıkları stres faktörlerini ve iş motivasyonunu arttıran faktörleri içeren 24 soruluk bir form oluşturulmuştur.

3.5.2. Hemşire iş motivasyon ölçeği

Engin ve Çam tarafından geliştirilen ölçek 25 sorudan oluşmaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirilmiş ve cronbach alfa değeri 0,84 olarak belirlenmiştir (Engin ve Çam, 2016: 1). Ölçeğin ters kodlanan maddesi bulunmamaktadır. Ölçek 3'lü likert tipi olarak hazırlanmış olup maddeler 1-3 arası puanlanmaktadır (Katılmıyorum-1, Kısmen katılıyorum-2, Katılıyorum-3). Ölçekten alınabilecek maksimum puan 75, mi-

nimum puan ise 25'tir. HİMÖ'den alınan puanlar yükseldikçe hemşirelerin iş motivasyonunun yükseldiği şeklinde değerlendirilmektedir.

3.5.3. İş stresi ölçeği

Cohen ve Williamson tarafından geliştirilmiştir (Cohen, 1988: 31). Ölçekte soru ifadeleri şeklinde oluşturulmuş 15 madde yer almaktadır. Geçerlilik ve güvenilirliği Baltaş tarafından yapılan ölçeğin cronbach alfa değeri 0,84 olarak bulunmuştur (Baltaş, 2004). Ölçek 15 sorudan oluşan 5'li Likert tipindedir. İSÖ'nün puanlanması "Hiçbir Zaman" ifadesi için 5, "Ender Olarak" ifadesi için 4, "Bazen" ifadesi için 3, "Sık sık" ifadesi için 2 ve "Neredeyse Her Zaman" ifadesi için ise 1 puan verilerek yapılmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 75 iken en düşük puan ise 15'tir. Ölçek değerlendirmesinde elde edilen toplam puanın 15'e bölünmesi ile bir değer elde edilir; değer aralığı harflerle tanımlanmıştır (A=1.0-1.3; B=1.4-1.9; C=2.0-2.5; D=2.6-3.1; E=3.2-3.4; F=3.5-4.0). Ölçekten düşük ve yüksek puan almak verimliliği etkileyebilecek ve sağlığı tehdit edebilecek stres düzeyini (A, B, E ve F) orta derecede puan almak ise uyaran etkisi yaratıp başarıyı artıran stres düzeyleri (C ve D) olarak değerlendirilmektedir.

3.5.4. Yapay zeka kaygı ölçeği

Wang ve Wang tarafından AIA (Artificial Intelligence Anxiety=YZK) geliştirilen ölçeğin ülkemizde geçerlilik ve güvenilirliği Terzi tarafından yapılmış olup, cronbach alfa değeri 0,96 olarak bulunmuştur (Terzi, 2020: 1501). Ölçek maddelerinin yanıt ölçeği 7'li Likert tipine dayanmaktadır. Puanlama "Hiçbir zaman katılmıyorum-1, Çoğunlukla katılmıyorum-2, Kısmen katılmıyorum-3, Kararsızım-4, Kısmen katılıyorum-5, Çoğunlukla katılıyorum-6, Tamamen katılıyorum-7" şeklinde yapılmaktadır. Ölçekten en az 21 en çok 147 puan alınabilmektedir (Nurosis, 1994). Bu ölçekten yüksek puan alınması kaygı düzeyinin fazla olduğu anlamına gelmektedir.

Ölçek, YZK'yı; öğrenme (1-5. maddeler), iş değiştirme (6-9. maddeler), sosyoteknik körlük (10-13. maddeler) ve YZ yapılanması (14-16. maddeler) olmak üzere dört alt boyutta değerlendirme imkânı sunmaktadır (Wang Y. Y. ve Wang Y. S., 2019: 813). Öğrenme alt boyutu, YZK'nın öğrenme sürecindeki etkiyi değerlendirir. İş değiştirme alt boyutu, YZK'nın iş hayatındaki değişikliklere uyum gösterme sürecini değerlendirir. Sosyoteknik körlük alt boyutu, YZ teknolojisinin insanlar ve sosyal kurumlarla olan etkileşimini

kabul etmekte zorlanma durumunu değerlendirir. YZ yapılanması alt boyutu, YZ'nin nasıl algılandığını değerlendirir (Wang Y. Y.ve Wang Y. S., 2019: 813).

3.5.5. Ölçeklere ait güvenilirlik analizi

Güvenirlik ölçümleri farklı zamanlarda ve bağımsız olarak yapılan ölçümler arasında bulunan tutarlılıktır. Cronbach's Alpha Güvenirlik analizlerinde kullanılan bir değerdir ve bu değer 0-1 arasında değişmektedir. Cronbach Alpha değerinin kabul görebilmesi ve yapılan güvenilirlik testinin geçerli olabilmesi için alt sınır olarak 0,70 değeri literatürde kabul görmektedir (Hair vd. 2014: 619).

$0,01 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek güvenilirliği kabul edilebilir seviyededir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek güvenilirliği yüksektir.

Tablo 3.1. Ölçeklere ve Alt Boyutlarına Ait Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Adı	Anket Sayısı	Cronbach's Alpha
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	300	0,826
İş Stresi Ölçeği	300	0,851
Öğrenme Puanı	300	0,925
İş Değiştirme Puanı	300	0,930
Sosyoteknik Körlük Puanı	300	0,861
YZ Yapılandırması Puanı	300	0,805
Toplam Puanı	300	0,951

İncelendiğinde HİMÖ, İSÖ ve YZKÖ'nün araştırma örnekleminde yüksek düzeyde güvenilir oldukları görülmektedir.

3.6. Araştırmanın Değişkenleri

3.6.1. Bağımlı değişkenler

Bu araştırmanın bağımlı değişkenleri; HİMÖ, İSÖ ve YZKÖ puan ortalamalarıdır.

3.6.2. Bağımsız değişkenler

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri; kişisel bilgi formunda bulunan sorulardır.

3.7. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Verilerin 06.04.2024-06.06.2024 tarihleri arasında araştırmacı tarafından hemşirelerin mesai saatleri içerisinde uygun oldukları zamanlarda ve klinikte iş akışını engellemeyecek şekilde, yüz yüze görüşme tekniği ve soru-cevap şeklinde ortalama 20 dakika içerisinde toplanmıştır.

3.8. Araştırmaya Dahil Edilme ve Araştırmadan Dışlanma Kriterleri

Dahil Edilme Kriterleri

- Ruhsal sağlığının uygun olması
- İlgili kurumda hemşire olarak aktif çalışıyor olmak
- Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul etmek

Dışlanma Kriterleri

-06.04.2024-06.06.2024 tarihleri arasında doğum izni, ücretsiz izinde olan hemşireler çalışmaya dahil edilmemiştir.

3.9. Araştırmanın Etik Boyutu

Araştırmanın uygunluğu ile ilgili Adıyaman Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Girişimsel Olmayan Etik Kurul’undan 19/03/2024-26 tarih ve karar sayılı gerekli izin alınmıştır (Ek-6).

Araştırma dâhilinde bulunan ölçeklerin kullanılabilmesi için yazarlardan ölçek kullanım izni alınmıştır (Ek-7, Ek-8, Ek-9).

Araştırmanın uygulanabilmesi İçin Sakarya Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi Başhekimliği’nden 05/04/2024 tarihli E-96454696-604.99-241169067 sayılı gerekli izin alınmıştır (Ek-10).

Katılımcıların çalışmaya gönüllü olarak katılmayı veya katılmamayı tercih edebilecekleri, araştırma sırasında istemezlerse araştırmayı terk edebilecekleri Bilgilendirilmiş Hemşire Bilgi Formunda (Ek-1) belirtilmiş ve katılımcıların sözlü ve yazılı onayı alınarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.10. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma gönüllü katılımın olmasıyla beraber bir il merkezindeki üniversitenin eğitim ve araştırma hastanesi bünyesinde bulunan hastanelerde görev yapan hemşireler ile

sınırlıdır. Bu nedenle araştırma sonuçları ülkedeki tüm sağlık çalışanlarına genellenememektedir.

3.11. Araştırma İş-Zaman Çizelgesi



Şekil 3.1. Araştırma iş-zaman çizelgesi

3.12. İstatistiksel Analizler

Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel bilgi formundaki sorulara ve ölçek sorularına verdiği yanıtlar SPSS (statistical package for social sciences) for Windows 22 programına kaydedilerek analiz edilmiştir. Verilerin analizleri yapılmadan önce HİMÖ, İSÖ, YZKÖ ve alt boyutlarından alınan puanların dağılımının normalliğine karar vermek için Kolmogorov-Smirnov, basıklık ve çarpıklık değerlerinden yararlanılmıştır (Tablo 3.3.).

Tablo 3.2. HIMÖ, İSÖ, YZKÖ ve Alt Boyutları Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

	N	Min	Max	Ortalama	Ss	Kolmogorov-Smirnov		Çarpıklık	Basıklık
						İstatistik			
Hemşire İş Motivasyon Ölçeği	300	45,00	55,00	65,86	,53	0,08	0,00	-0,79	1,07
İş Stresi Ölçeği	300	36,00	71,00	57,96	6,93	0,09	0,00	-0,49	0,38
Yapay Zeka Kaygı Ölçeği	Öğrenme	300	8,00	48,00	23,83	8,06	0,11	0,00	0,55
	İş Değiştirme	300	6,00	41,00	25,91	6,80	0,12	0,00	-0,93
	Sosyoteknik Körlük	300	4,00	27,00	17,10	4,38	0,15	0,00	-0,92
	YZ Yapılan-dırması	300	3,00	21,00	10,19	3,24	0,12	0,00	0,06
	Toplam Puan	300	21,00	147,00	77,04	19,18	0,10	0,00	-0,42

Kolmogorov-Smirnov testi sonunda anlamlı bulunan değişkenlerde ($p < 0,05$) basıklık ve çarpıklık değerleri $\pm 2,0$ arasında olması değerlerin normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği olarak değerlendirilerek analizler parametrik testler ile gerçekleştirilmiştir (George ve Mallery, 2010).

Verilerin analizinde ilk olarak hangi testlerin (parametrik/nonparametrik testler) uygulanacağına karar vermek için karşılanması gereken varsayımlar test edilmiştir. Bağımsız iki grup karşılaştırmasında t-testi (Independent sample t-testi), ikiden fazla grup karşılaştırmasında tek yönlü varyans analizi kullanılmış ve çoklu karşılaştırma testi olarak Bonferroni testleri kullanılmıştır. Sayısal değişkenler arası ilişkiye Pearson korelasyon katsayısı ile bakılmıştır. Kolerasyon derecesinin saptanmasında literatürde sık kullanılan; (0,00-0,30) *zayıf*, (0,31-0,49) *orta*, (0,50-0,69) *güçlü*, (0,70-0,100) *çok güçlü* ilişki değerleri referans alınmıştır (Tavşancıl, 2006). Elde edilen değerlerin anlamlı olup olmadığının yorumlanmasında 0,05 anlamlılık düzeyi ölçüt olarak kullanılmıştır. Ölçekler arasındaki etkileşim miktarının açıklanmasında doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri Tablo 4.1’de sunulmuştur.

Tablo 4.1. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılımları (N=300)

Değişken	Grup	n	%
Cinsiyet	Erkek	111	37,00
	Kadın	189	63,00
Medeni durum	Evli	190	30,00
	Bekar	110	70,00
Yaş	28 <	153	51,00
	28>	147	49,00
Eğitim durumu	Lisans	279	93,00
	Yüksek lisans	21	7,00
Çocuk var mı?	Evet	59	19,67
	Hayır	241	80,33
	Yok	241	80,33
Varsa kaç tane?	1 tane	30	10,00
	2 ve daha fazla	29	9,67
Hemşireliği kendi isteği ile seçimi	Evet	263	87,67
	Hayır	37	12,33
Meslekteki deneyim süresi (Ay)	1-60 Ay	152	50,67
	61-120 Ay	124	41,33
	121 Ay ve üzeri	24	8,00
Çalışılan birimdeki çalışma süresi (Ay)	1-60 Ay	135	45,00
	61-120 Ay	122	40,77
	121 Ay ve üzeri	43	14,33
Vardiyalı çalışma	Evet	274	91,33
	Hayır	26	8,67
Hangi vardiya	Sadece Gündüz	50	16,67
	Sadece Gece	12	4,0
	Hem Gece Hem Gündüz	238	79,33
	Ameliyathane	44	14,67
Şuan çalışılan birim	Yoğun bakım	115	38,33
	Klinik/Servis	124	41,33
	Poliklinik	17	5,67
	Evet	265	88,33
YZ hakkında bilgi	Hayır	35	11,67
	Evet	162	54,00
YZ’nin sağlıkta kullanımı hakkında bilgi	Hayır	30	10,00
	Kısmen	108	36,00
	Evet	10	3,33
YZ kursuna katılım	Hayır	290	96,67
	Evet	272	90,67
YZ hemşireliği etkiler mi?	Hayır	28	9,33
	Olumlu	234	86,03
YZ hemşireliği nasıl etkiler?	Olumsuz	38	13,97
	Evet	289	96,33
YZ’nin hemşirelik eğitiminde olma durumu	Hayır	11	3,67

Tablo 4.1. (Devamı) *Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılımları* (N=300)

YZ etik sorunlara yol açar mı?	Evet	211	70,33
	Hayır	33	11,00
	Kararsızım	56	18,67
YZ iş motivasyonunu etkiler mi?	Evet	236	78,67
	Hayır	35	11,67
	Kısmen	29	9,67
YZ iş motivasyonunu nasıl etkiler?	Olumlu	210	84,68
	Olumsuz	38	15,32
YZ iş stresini etkiler mi?	Evet	232	77,33
	Hayır	40	13,33
	Kısmen	28	9,33
YZ iş stresini nasıl etkiler?	Olumlu	207	84,84
	Olumsuz	37	15,16

Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin tanımlayıcı istatistikleri aşağıdaki tabloda sunulmuştur. Bu çalışmaya katılanların %63'ü (n:189) kadın olup %51'i (n:153) 28 yaş altındadır. Katılımcıların %70'i (n:210) bekar, %93'ü (n:279) lisans mezunu olup %80,33'ünün (n=241) çocuğu yoktur. Hemşireliği kendi isteği ile seçenlerin oranı %87,67 (n:263)'dir. Hemşirelerin %50,67'sinin (n=152) 1-60 ay arasında meslek deneyimi olup, %45'inin (n=135) ise 1-60 ay arasında çalıştıkları birimde deneyim süresinin olduğu görülmüştür. Katılımcıların %91,33'ü (n:274) vardiyalı çalışmakta iken, %79,33'ü (n:238) hem gece hem de gündüz mesaisinde çalıştığını ifade etmiştir. Hemşirelerin %41,33'ü (n:124) klinik veya serviste çalıştığını belirtmiştir (Tablo 4.1.).

Hemşirelerin %88,33'ü (n:265) YZ hakkında bilgi sahibi olduğunu ve %54'ünün (n:162) YZ'nin sağlıkta kullanımına dair bilgi sahibi olduğunu belirtmiştir. YZ kursuna katılmayan hemşirelerin oranı %96,67 (n:290)'dir. Hemşirelerin ifadesine göre %90,67'si (n:272) YZ'nin hemşireliği etkileyeceğini ve %86,03'ünün (n:234) ise hemşireliğe olumlu etkisi olacağını belirtmiştir. Hemşirelerin %96,33'ünün (n:289) YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer alması gerektiğini belirtirken, %70,33'ü (n:211) YZ'nin etik sorunlara yol açacağını ifade etmiştir. Hemşirelerin %78,67'si (n:236) YZ'nin iş motivasyonunu etkileyeceğini ve %84,68'i (n:210) bu etkinin olumlu olacağını; %77,33'ü (n:232) YZ'nin iş stresini etkileyeceğini ve %84,84'ü (n:207) bu etkinin olumlu olacağını bildirmiştir (Tablo 4.1.).

Tablo 4.2. Hemşirelerin işe bağlı stres ve motivasyon faktörlerinden etkilenme durumları (N=300)

İşe Bağlı Stres Faktörlerinden Hangilerini Yaşamaktasınız?		n	%
İş Ortamındaki İletişim Sorunu	Evet	230	76,7
	Hayır	70	23,3
Fiziksel Koşulların Uygunsuzluğu	Evet	123	41,0
	Hayır	177	59,0
İş Ortamındaki Sosyal Faaliyetlerin Yetersizliği	Evet	51	17,0
	Hayır	249	83,0
Çalışma Sistemindeki Eşitsizlikler	Evet	175	58,3
	Hayır	125	41,7
Ekonomik Açıdan Yetersizlik	Evet	227	75,7
	Hayır	73	24,3
Diğer Çalışanlar Arasında Çatışma	Evet	250	83,3
	Hayır	50	16,7
Ödüllendirmenin Olmaması	Evet	240	80,0
	Hayır	60	20,0
Uzun Mesai Saatleri, Gece Mesaisi	Evet	257	85,7
	Hayır	43	14,3
Hasta ve Yakınlarının İstekleri İle Başa Çıkmak	Evet	269	89,7
	Hayır	31	10,3
Birimde Uygulamaların Sürekli Olarak Değiştirilmesi	Evet	45	15,0
	Hayır	255	85,0
İşe Bağlı Motivasyonunuzu Hangileri Arttırır?			
İşteki Yapılan Değişikliklerde Söz Hakkının Olması	Evet	277	92,3
	Hayır	23	7,7
Mesai Saatlerini Kendi İsteğinize Göre Planlanması	Evet	280	93,3
	Hayır	20	6,7
Birimde İşlerin Adil Dağılımı	Evet	283	94,3
	Hayır	17	5,7
Birimde Güncel Teknolojik Uygulamaların Kullanılması	Evet	130	43,3
	Hayır	170	56,7
İş Ortamınızı İstedığınız Şekilde Planlanması	Evet	174	58,0
	Hayır	126	42,0
İş Arkadaşlarınızı Yeterince İyi Tanıyor Olmanız	Evet	236	78,7
	Hayır	64	21,3
Tatminkar Ücret Alınması	Evet	289	96,3
	Hayır	11	3,7
Diğer Branşlarda Çalışanlar İle İletişiminizin İyi Olması	Evet	250	83,3
	Hayır	50	16,7

Tablo 4.2. (Devamı) Hemşirelerin işe bağlı stres ve motivasyon faktörlerinden etkilenme durumları (N=300)

Hemşireliğin Geleceğin Garanti Mesleği Olduğuna İnanılması	Evet	205	68,3
	Hayır	95	31,7
Hemşireliğin Teknolojiye Yönelik Meslek Olduğuna İnanılması	Evet	254	84,7
	Hayır	46	15,3
Gelişen Teknolojinin Hemşireliğin İş Yükünü Azaltacağına İnanılması	Evet	276	92,0
	Hayır	24	8,0
Ödüllendirmenin Olması	Evet	272	90,7
	Hayır	28	9,3

Hemşirelerin %89,7'si (n=269) hasta ve hasta yakınlarının talepleriyle başa çıkma-
yı; %85,7'si (n=257) uzun mesai saatleri ve gece vardiyalarını; %83,3'ü (n=250) ise diğer
çalışanlar arasındaki çatışmaları işe bağlı stres faktörleri olarak gördüklerini belirtmiştir.
Ayrıca hemşirelerin %96,3'ü (n=289) yapılan işin karşılığında tatmin edici bir ücret alma-
nın; %94,3'ü (n=283) çalışılan birimdeki işlerin adil bir şekilde dağıtılmasının; %93,3'ü
(n=280) ise mesai saatlerinin kendi tercihlerine göre planlanmasının işe bağlı motivasyonu
arttıracaklarını ifade etmiştir (Tablo 4.2.).

4.2. Hemşirelerin İş Motivasyonu, İş Stres Ölçeği, Yapay Zeka Kaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

Çalışmada kullanılan ölçek ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının dağılımları Tablo 4.3'de sunulmuştur.

Tablo 4.3. HİMÖ, İSÖ, YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

	Min	-	Mak	Medyan	Ort.	-	Ss.
Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği	45,0	-	75,0	66,0	65,9	±	5,5
İş Stresi Ölçeği	36,0	-	71,0	58,0	58,0	±	6,9
Yapay Zekâ Kaygı Ölçeği	21,0	-	124,0	78,0	77,0	±	19,2
YZKÖ Alt Boyutları	Öğrenme	8,0	-	48,0	22,0	23,8	± 8,1
	İş Değiştirme	6,0	-	41,0	27,0	25,9	± 6,8
	Sosyoteknik Körlük	4,0	-	27,0	18,0	17,1	± 4,4
	YZ Yapılandırması	3,0	-	21,0	10,0	10,2	± 3,2

Çalışmamıza katılan hemşirelerin HİMÖ'den aldığı puanlar minimum 45, maksimum 75 olarak belirlenmiştir. Ortalama puanın $65,9 \pm 5,5$ olduğu görülmüş ve iş motivasyon düzeyinin yüksek olduğu gözlenmiştir (Tablo 4.3.).

Hemşirelerin İSÖ'den aldığı puanlar ise minimum 36, maksimum 71 arasında değişmektedir. Ortalama puan $58,0 \pm 6,9$ olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada hemşirelerin iş stresi düzeyinin "F" olduğu saptanmıştır. Cohen ve Williamson tarafından geliştirilen ve Türkiye'de Baltaş (2004) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılan bu ölçeğin puan tablosuna göre, "F" düzeyi sağlığı tehdit eden ve verimliliği azaltan bir stres düzeyi olarak tanımlanmaktadır (Cohen, 1988: 31; Baltaş, 2004) (Tablo 4.3.).

YZKÖ sonuçlarına göre hemşirelerin aldıkları puanlar 21 ile 124 arasında değişmektedir. Alt boyut ve toplam puan ortalamaları ise; öğrenme $23,8 \pm 8,1$, iş değiştirme $25,9 \pm 6,8$, sosyoteknik körlük $17,1 \pm 4,4$, YZ yapılandırması $10,2 \pm 3,2$ ve genel puan ortalaması $77 \pm 19,2$ olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, katılımcıların YZK düzeyinin orta seviyede olduğunu göstermektedir (Tablo 4.3.).

4.3. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Hemşire İş Motivasyon Ölçeği Puan Ortalamaları

Tablo 4.4.'te hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre HİMÖ puan ortalamaları karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre HİMÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

Kişisel ve Mesleki Özellikler	Hemşire İş Motivasyon Ölçeği
	X $\pm$ Ss
Cinsiyet	
Kadın	$65,71 \pm 5,54$
Erkek	$66,11 \pm 5,53$
	t=0,60
	p=0,55
Medeni Durum	
Evli	$65,70 \pm 5,59$
Bekar	$65,93 \pm 5,51$
	t=-0,33
	p=0,74
Yaş	
28 yaş <	$65,43 \pm 5,40$
28 yaş >	$66,31 \pm 5,64$
	t=-1,37
	p=0,17

Tablo 4.4. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre HİMÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (n=300)

Eğitim Durumu	
Lisans	65,81±5,52
Yüksek Lisans	66,52±5,74
	z=-0,49
	p=0,63
Çocuk Var Mı?	
Evet	66,46±5,24
Hayır	65,72±5,59
	t=0,90
	p=0,37
Varsa Kaç Tane?	
Yok	65,75±5,59
1 tane	66,37±4,67
2 ve daha fazla	66,24±5,96
	F=0,24
	p=0,79
Hemşireliği Kendi İsteği İle Seçimi	
Evet	66,01±5,44
Hayır	64,81±6,11
	t=1,23
	p=0,22
Meslekteki Deneyim Süresi (Ay)	
1-60 ay	65,09±5,50
61-120 ay	66,41±5,37
121 ay ve üzeri	66,72±5,85
	F=2,46
	p=0,09
Çalışılan Birimdeki Deneyim Süresi (Ay)	
1-60 ay	65,14±5,46
61-120 ay	66,60±5,42
121 ay ve üzeri	66,58±6,08
	F=2,61
	p=0,08
Vardiyalı Çalışma	
Evet	65,92±5,52
Hayır	65,23±5,62
	z=-0,76
	p=0,44
Hangi Vardiya	
Sadece Gündüz	65,32±5,78
Sadece Gece	64,33±7,94
Hem Gündüz Hem Gece	66,05±5,34
	X ² =1,09
	p=0,58
Şuan Çalışılan Birim	
Ameliyathane	66,34±5,14
Yoğun Bakım	66,35±4,64
Klinik/Servis	65,20±6,21
Poliklinik	66,12±6,68
	F=1,88
	p=0,60

Tablo 4.4. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre HİMÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

YZ Hakkında Bilgi	
Evet	65,85±5,55
Hayır	65,94±5,43
	z=-0,01
	p=0,99
YZ'nin Sağlıkta Kullanımı Hakkında Bilgi	
Evet	66,72±5,05
Hayır	65,00±5,58
Kısmen	64,81±6,00
	F=4,33
	p=0,01*
YZ Kursuna Katılım	
Evet	66,90±5,13
Hayır	65,82±5,54
	z=-0,57
	p=0,57
YZ Hemşireliği Etkiler Mi?	
Evet	65,90±5,62
Hayır	65,50±4,61
	z=-0,62
	p=0,53
YZ Hemşireliği Nasıl Etkiler?	
Olumlu	66,09±5,55
Olumsuz	64,68±5,71
	t=1,53
	p=0,13
YZ Hemşireliğin Eğitiminde Olma Durumu	
Evet	65,81±5,56
Hayır	67,18±4,60
	z=-0,91
	p=0,36
YZ Etik Sorunlara Yol Açar Mı?	
Evet	66,17±5,37
Hayır	66,39±5,48
Kararsızım	64,39±5,99
	F=2,47
	p=0,09
YZ İş Motivasyonunu Etkiler Mi?	
Evet	65,81±5,53
Hayır	66,17±4,94
Kısmen	65,86±6,33
	F=0,06
	p=0,94
YZ İş Motivasyonunu Nasıl Etkiler?	
Olumlu	65,93±5,29
Olumsuz	63,63±6,91
	t=2,34
	p=0,02*
YZ İş Stresini Etkiler Mi?	
Evet	65,90±5,54
Hayır	66,53±5,01
Kısmen	64,61±6,10
	F=1,01
	p=0,36

Tablo 4.4. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre HİMÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

YZ İş Stresini Nasıl Etkiler?	
Olumlu	65,93±5,29
Olumsuz	63,63±6,91
t=2,34	
p=0,02*	

*: $p < 0,05$ = anlamlı, t: Bağımsız örneklem t testi, F: Tek yönlü varyans analizi,

z: Man Whitney-U test Not: Gruplardaki veri sayısının az olması sebebi ile parametrik olmayan test kullanılmıştır.

X^2 : Kruskal Wallis-H testi Not: Üç veya daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını analiz etmek amacıyla parametrik olmayan test kullanılmıştır.

Bu verilere göre hemşirelerin YZ'nin sağlık alanında kullanımına dair bilgi sahibi olma durumları, YZ'nin iş stresini ve iş motivasyonunu nasıl etkilediğine dair görüşleri ile HİMÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($p < 0,05$). Ancak cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısı, hemşireliği kendi isteğiyle seçme durumu, mesleki deneyim süresi, çalıştığı birimdeki deneyim süresi, vardiyalı çalışma durumu ve çalışılan vardiyaya göre HİMÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). YZ hakkında bilgi sahibi olma, YZ ile ilgili kursa katılma, YZ'nin hemşirelik mesleğini ve hemşirelik eğitimini nasıl etkilediğine dair görüşler, YZ'nin etik sorun yaratma potansiyeli, YZ'nin iş motivasyonunu ve iş stresini etkileme durumları açısından HİMÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p > 0,05$).

Tek yönlü varyans analizine göre, hemşirelerin YZ'nin sağlık alanında kullanımına dair bilgi sahibi olma durumlarına göre HİMÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark vardır ($F: 4,33$; $p < 0,05$). Farklılığın hangi grupta olduğunu tespit etmek için kullanılan Bonferroni testi sonuçlarına göre, "Evet" diyenlerin puan ortalaması ($66,72 \pm 5,05$), "Kısmen" diyenlerin puan ortalamasına ($64,81 \pm 6,00$) göre anlamlı derecede daha yüksektir (Tablo 4.4.).

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre, hemşirelerin YZ'nin iş stresini nasıl etkileyeceğine dair görüşleri HİMÖ puan ortalamalarında anlamlı bir fark oluşturmuştur ($t: 2,34$; $p < 0,05$). YZ'nin iş stresini olumlu etkileyeceğini belirten hemşirelerin puan ortalaması $65,93 \pm 5,29$ iken, olumsuz etkileyeceğini belirtenlerin puan ortalaması $63,63 \pm 6,91$ olarak belirlenmiştir. Olumsuz etkileyeceğini ifade edenlerin iş motivasyonu anlamlı düzeyde daha düşüktür (Tablo 4.4.).

Aynı şekilde, hemşirelerin YZ'nin iş motivasyonunu nasıl etkileyeceğine dair görüşleri HİMÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yaratmıştır ($t:2,34$; $p<0,05$). YZ'nin iş motivasyonunu olumlu etkileyeceğini belirtenlerin puan ortalaması $65,93\pm5,29$ iken, olumsuz etkileyeceğini belirtenlerin puan ortalaması $63,63\pm6,91$ 'dir. Olumsuz etkileyeceğini belirtenlerin iş motivasyon puanlarının anlamlı derecede daha düşük olduğu gözlemlenmiştir (Tablo 4.4.).

4.4. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İş Stres Ölçeği Puan Ortalamaları

Tablo 4.5.'te hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre İSÖ puan ortalamaları karşılaştırılmıştır.

Tablo 4.5. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İSÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

Kişisel ve Mesleki Özellikler	İş Stresi Ölçeği
	$X \pm Ss$
Cinsiyet	
Kadın	$57,66\pm7,45$
Erkek	$58,48\pm5,94$
	$t=0,99$ $p=0,32$
Medeni Durum	
Evli	$57,54\pm7,41$
Bekar	$58,14\pm6,72$
	$t=-0,68$ $p=0,50$
Yaş	
28 yaş <	$57,36\pm7,31$
28 yaş >	$58,59\pm6,47$
	$t=-1,54$ $p=0,13$
Eğitim Durumu	
Lisans	$57,90\pm6,88$
Yüksek Lisans	$58,81\pm7,68$
	$z=-0,80$ $p=0,42$
Çocuk Var Mı?	
Evet	$57,91\pm7,68$
Hayır	$57,97\pm6,76$
	$t=-0,06$ $p=0,95$

Tablo 4.5. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İSÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

Varsa Kaç Tane?	
Yok	58,01±6,77
1 tane	57,60±7,97
2 ve daha fazla	57,93±7,37
	F=0,05
	p=0,95
Hemşireliği Kendi İsteği İle Seçimi	
Evet	58,28±6,68
Hayır	55,70±8,26
	t=2,13
	p=0,03*
Meslekteki Deneyim Süresi (Ay)	
1-60 ay	57,60±7,29
61-120 ay	57,87±6,63
121 ay ve üzeri	59,35±6,58
	F=1,06
	p=0,35
Çalışılan Birimdeki Deneyim Süresi (Ay)	
1-60 ay	57,24±7,46
61-120 ay	58,40±6,15
121 ay ve üzeri	60,25±6,80
	F=2,42
	p=0,09
Vardiyalı Çalışma	
Evet	58,12±6,63
Hayır	56,23±9,49
	z=-0,82
	p=0,41
Hangi Vardiya	
Sadece Gündüz	55,36±8,72
Sadece Gece	50,92±10,50
Hem Gündüz Hem Gece	58,86±5,91
	X ² =14,51
	p=0,01*
Şuan Çalışılan Birim	
Ameliyathane	56,45±8,15
Yoğun Bakım	58,30±6,93
Klinik/Servis	58,35±6,36
Poliklinik	56,65±7,37
	F=2,09
	p=0,55
YZ Hakkında Bilgi	
Evet	57,78±7,02
Hayır	59,34±6,13
	z=-0,75
	p=0,46
YZ'nin Sağlıkta Kullanımı Hakkında Bilgi	
Evet	59,22±6,56
Hayır	57,93±7,36
Kısmen	56,07±6,98
	F=6,96
	p=0,00*

Tablo 4.5. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre İSÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

YZ Kursuna Katılım	
Evet	57,80±9,25
Hayır	57,97±6,86
	z=-0,15 p=0,88
YZ Hemşireliği Etkiler Mi?	
Evet	58,00±6,97
Hayır	57,61±6,62
	z=-0,27 p=0,79
YZ Hemşireliği Nasıl Etkiler?	
Olumlu	57,85±7,07
Olumsuz	58,25±6,46
	t=-0,34 p=0,73
YZ Hemşireliğinin Eğitiminde Olma Durumu	
Evet	57,88±6,83
Hayır	60,09±9,29
	z=-1,17 p=0,24
YZ Etik Sorunlara Yol Açar Mı?	
Evet	58,37±6,69
Hayır	59,18±6,67
Kararsızım	55,70±7,57
	F=3,95 p=0,02*
YZ İş Motivasyonunu Etkiler Mi?	
Evet	58,08±6,63
Hayır	56,69±8,50
Kısmen	58,48±7,30
	F=0,71 p=0,94
YZ İş Motivasyonunu Nasıl Etkiler?	
Olumlu	58,28±6,70
Olumsuz	55,63±5,94
	t=2,28 p=0,02*
YZ İş Stresini Etkiler Mi?	
Evet	58,15±6,63
Hayır	57,60±8,15
Kısmen	56,89±7,58
	F=0,47 p=0,62
YZ İş Stresini Nasıl Etkiler?	
Olumlu	58,28±6,70
Olumsuz	55,63±5,94
	t=2,28 p=0,02*

*: $p < 0,05$ = anlamlı, t: Bağımsız örneklem t testi, F: Tek yönlü varyans analizi

z: Man Whitney-U test Not: Gruplardaki veri sayısının az olması sebebi ile parametrik olmayan test kullanılmıştır.

X²: Kruskal Wallis-H testi Not: Üç veya daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını analiz etmek amacıyla parametrik olmayan test kullanılmıştır.

Bu bilgilere göre hemşirelerin mesleğini kendi isteği ile seçme durumunun, hangi vardiyada çalıştıklarının, YZ'nin sağlık alanında kullanımı hakkında bilgi sahibi olmanın, YZ'nin etik sorunlara yol açma durumunun, YZ'nin iş motivasyonunu ve iş stresini nasıl etkileyeceği durumunun İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$). Ancak hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çocuk sahibi olma durumu, çocuk sayısı, mesleki ve çalıştığı birimdeki deneyim süresinin, çalıştıkları birimin ve vardiyalı çalışma durumuna göre İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). YZ hakkında bilgi sahibi olma, YZ ile ilgili kursa katılma, YZ'nin hemşirelik mesleği ve hemşirelik eğitimine etkisi, iş motivasyonu ve iş stresine olan etkisi açısından da İSÖ puan ortalamalarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$).

Parametrik olmayan X² testi sonuçlarına göre hemşirelerin çalıştığı vardiya ile İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($X^2:14,51$; $p<0,05$). Yapılan Bonferroni çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre gece-gündüz değişimli çalışanların ortalama puanı ($58,86\pm5,91$), yalnızca gündüz çalışanların ($55,36\pm8,72$) ve yalnızca gece çalışanların ($50,92\pm10,50$) ortalama puanlarından anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.5.).

Bağımsız gruplardaki t testi sonuçlarına göre, hemşireliği kendi isteğiyle seçme durumu ile İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($t:2,13$; $p<0,05$). Hemşireliği kendi isteğiyle seçenlerin iş stresi düzeyi ($58,28\pm6,68$), seçmeyenlerin iş stresi düzeyine göre ($55,70\pm8,26$) anlamlı derecede daha yüksektir (Tablo 4.5.).

Tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre, YZ'nin sağlık alanında kullanımı hakkında bilgi sahibi olma durumu ile İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark saptanmıştır ($F:6,96$; $p<0,01$). Yapılan Bonferroni testi sonucunda "Evet" diyenlerin puan ortalaması ($59,22\pm6,56$), "Kısmen" diyenlere ($56,07\pm6,98$) göre anlamlı şekilde daha yüksektir (Tablo 4.5.).

Ayrıca YZ'nin etik sorunlara yol açma potansiyeli hakkında görüşler ile İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($F:3,95$; $p<0,05$). Yapılan Bonferroni testi sonucunda "Evet" diyenlerin ortalama puanı ($58,37\pm6,69$),

"Kararsızım" diyenlerin puan ortalamasına ($55,70 \pm 7,57$) göre anlamlı derecede daha yüksek bulunmuştur (Tablo 4.5.).

Bağımsız gruplardaki t testi sonuçlarına göre, YZ'nin iş stresini nasıl etkileyeceği konusundaki görüşler ile İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark belirlenmiştir ($t:2,28$; $p<0,05$). YZ'nin iş stresini olumlu etkileyeceğini belirtenlerin ortalama puanı $58,28 \pm 6,70$ iken, olumsuz etkileyeceğini belirtenlerin ortalama puanı $55,63 \pm 5,94$ olarak tespit edilmiştir. Olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin iş stresi düzeyi anlamlı şekilde daha düşüktür (Tablo 4.5.).

Bağımsız gruplarda t testi sonuçlarına göre ise YZ'nin iş motivasyonunu nasıl etkileyeceğine dair görüşler ile İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark vardır ($t:2,28$; $p<0,05$). YZ'nin iş motivasyonunu olumlu etkileyeceğini belirten hemşirelerin İSÖ puan ortalaması $58,28 \pm 6,70$ iken, olumsuz etkileyeceğini belirtenlerin ortalama puanı $55,63 \pm 5,94$ olarak belirlenmiştir. Olumsuz etkileyeceğini ifade eden hemşirelerin iş stresi düzeyleri anlamlı derecede daha düşüktür (Tablo 4.5.).

4.5. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre Yapay Zeka Kaygı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları

Tablo 4.6.'da, hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine göre YZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları gösterilmiştir.

Tablo 4.6. Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

Kişisel ve Mesleki Özellikler	Öğrenme	İş Değiştirme	Sosyoteknik Körlük	YZ Yapılandırması	YZKÖ Toplam
	X ± Ss	X ± Ss	X ± Ss	X ± Ss	X ± Ss
Cinsiyet					
Kadın	23,93±8,11	25,73±6,73	17,10±4,25	10,37±3,20	77,12±18,97
Erkek	23,68±7,99	26,23±6,94	17,12±4,62	9,87±3,29	76,89±19,62
	t=-0,26 p=0,80	t=0,61 p=0,54	t=0,04 p=0,97	t=-1,28 p=0,20	t=-0,10 p=0,92
Medeni Durum					
Evli	23,84±8,87	24,89±6,83	16,61±4,48	9,83±3,34	75,18±20,25
Bekar	23,83±7,70	26,35±6,75	17,31±4,33	10,34±3,19	77,83±18,70
	t=0,02 p=0,99	t=-1,71 p=0,09	t=-1,28 p=0,20	t=-1,24 p=0,22	t=-1,10 p=0,27
Yaş					
28 yaş <	24,03±7,72	25,88±6,86	17,18±4,36	10,19±3,42	77,27±18,70
28 yaş >	23,63±8,42	25,95±6,76	17,03±4,42	10,18±3,05	76,79±19,73
	t=0,42 p=0,67	t=0,08 p=0,94	t=0,29 p=0,77	t=0,02 p=0,99	t=0,22 p=0,83

Tablo 4.6. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

Eğitim Durumu					
Lisans	23,77±7,95	25,93±6,84	17,08±4,35	10,15±3,19	76,93±18,98
Yüksek Lisans	24,71±9,57	25,71±6,40	17,3±4,83	10,62±3,87	78,48±22,11
	z=-0,32	z=-0,23	z=-0,81	z=-0,69	z=-0,40
	p=0,75	p=0,82	p=0,42	p=0,49	p=0,69
Çocuk Var Mı?					
Evet	23,96±9,72	24,46±7,69	15,93±5,09	10,16±3,64	74,51±23,59
Hayır	23,80±7,64	26,26±6,54	17,38±4,16	10,19±3,14	77,63±18,00
	t=0,14	t=-1,80	t=-2,26	t=-0,07	t=-1,11
	p=0,89	p=0,07	p=0,02*	p=0,94	p=0,27
Varsa Kaç Tane?					
Yok	23,82±7,66	26,23±6,56	17,37±4,18	10,20±3,15	77,62±18,07
1 tane	23,60±9,52	24,13±7,56	16,00±4,95	9,93±3,42	73,67±22,48
2 ve daha fazla	24,21±9,80	25,14±7,76	16,00±5,18	10,34±3,80	75,69±24,27
	F=0,04	F=1,48	F=2,35	F=0,13	F=0,64
	p=0,96	p=0,23	p=0,10	p=0,88	p=0,53
Hemşireliği Kendi İsteği İle Seçimi					
Evet	23,93±8,02	26,21±6,70	17,29±4,40	10,31±3,25	77,75±19,21
Hayır	23,16±8,40	23,78±7,23	15,76±4,02	9,30±3,06	72,00±18,43
	t=0,54	t=2,05	t=2,01	t=1,79	t=1,71
	p=0,59	p=0,04*	p=0,05	p=0,07	p=0,09
Meslekteki Deneyim Süresi (Ay)					
1-60 ay	23,91±7,80	26,02±7,00	17,24±4,44	10,38±3,52	77,55±19,24
61-120 ay	24,24±8,35	26,35±6,01	17,58±3,80	10,27±2,81	78,44±17,71
121 ay ve üzeri	22,44±8,05	24,33±8,10	15,33±5,29	9,35±3,41	71,44±22,26
	F=0,80	F=1,45	F=4,43	F=1,72	F=2,22
	p=0,45	p=0,24	p=0,01*	p=0,18	p=0,11
Çalıştığınız Birimdeki Deneyim Süresi (Ay)					
1-60 ay	23,88±7,67	25,76±7,08	17,13±4,47	10,23±3,55	77,00±19,08
61-120 ay	24,04±8,35	26,50±5,73	17,45±3,79	10,19±2,69	78,18±17,62
121 ay ve üzeri	22,46±9,06	23,83±9,49	15,17±6,08	9,92±3,84	71,38±26,30
	F=0,39	F=1,63	F=2,77	F=0,10	F=1,27
	p=0,68	p=0,20	p=0,06	p=0,91	p=0,28
Vardiyalı Çalışma					
Evet	24,05±8,11	26,15±6,62	17,30±4,25	10,25±3,21	77,75±18,92
Hayır	21,54±7,25	23,42±8,19	15,00±5,25	9,54±3,55	69,50±20,63
	z=-1,37	z=-1,49	z=-2,21	z=-0,59	z=-1,53
	p=0,17	p=0,14	p=0,03*	p=0,56	p=0,13
Hangi Vardiya					
Sadece Gece	23,60±7,79	24,32±8,72	15,96±5,64	10,32±4,08	74,20±22,86
Sadece Gündüz	19,25±11,27	19,17±10,72	12,83±6,31	8,25±3,62	59,50±26,94
Hem Gece Hem Gündüz	24,11±7,89	26,59±5,83	17,56±3,79	10,26±3,00	78,52±17,40
	X ² =4.65	X ² =6.83	X ² =8.42	X ² =4.05	X ² =6.04
	p=0.10	p=0.06	p=0.01*	p=0.13	p=0.06
Şuan Çalışılan Birim					
Ameliyathane	20,43±9,92	21,86±8,75	14,45±5,74	8,77±4,33	65,52±26,02
Yoğun Bakım	23,48±6,93	26,29±6,36	17,44±3,98	10,09±2,77	77,30±16,39
Klinik/Servis	25,19±7,86	26,86±5,82	17,62±3,69	10,55±2,99	80,23±16,83
Poliklinik	25,12±9,13	26,94±7,46	17,88±5,45	11,88±3,52	81,82±22,24
	F=11,85	F=13,74	F=15,07	F=13,89	F=15,74
	p=0,01*	p=0,00*	p=0,00*	p=0,00*	p=0,00*

Tablo 4.6. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

YZ Hakkında Bilgi					
Evet	23,44±7,85	25,66±6,79	16,96±4,41	10,03±3,20	76,09±18,97
Hayır	26,80±9,04	27,86±6,66	18,17±4,06	11,37±3,35	84,20±19,52
	z=-2,03	z=-1,71	z=-1,08	z=-2,21	z=-2,16
	p=0,04*	p=0,09	p=0,28	p=0,03*	p=0,03*
YZ'nin Sağlıkta Kullanımı Hakkında Bilgi					
Evet	23,75±7,06	26,65±5,96	17,41±3,92	10,06±2,89	77,86±16,77
Hayır	25,40±8,03	26,43±7,37	17,10±4,10	10,37±3,66	79,30±19,41
Kısmen	23,53±9,39	24,66±7,65	16,65±5,06	10,33±3,61	75,17±22,29
	F=0,65	F=2,93	F=0,97	F=0,29	F=0,87
	p=0,52	p=0,06	p=0,38	p=0,75	p=0,42
YZ Kursuna Katılım					
Evet	20,70±7,15	21,00±8,50	13,80±6,23	8,50±3,87	64,00±23,57
Hayır	23,94±8,07	26,08±6,69	17,22±4,27	10,24±3,21	77,49±18,90
	z=-0,89	z=-1,99	z=-1,72	z=-0,86	z=-1,69
	p=0,37	p=0,04*	p=0,09	p=0,39	p=0,09
YZ Hemşireliği Etkiler Mi?					
Evet	23,75±7,98	25,71±6,94	16,96±4,50	10,13±3,27	76,54±19,44
Hayır	24,61±8,91	27,89±4,87	18,54±2,65	10,79±2,90	81,82±15,94
	z=-0,05	z=-1,19	z=-1,59	z=-1,28	z=-0,97
	p=0,96	p=0,24	p=0,11	p=0,20	p=0,33
YZ Hemşireliği Nasıl Etkiler?					
Olumlu	23,53±7,81	25,38±6,97	16,73±4,52	10,09±3,21	75,73±19,43
Olumsuz	26,32±10,17	28,16±6,26	18,70±3,98	10,73±3,71	83,91±20,08
	t=-2,06	t=-2,46	t=-2,71	t=-1,17	t=-2,55
	p=0,04*	p=0,01*	p=0,01*	p=0,24	p=0,01*
YZ Hemşireliğinin Eğitiminde Olma Durumu					
Evet	23,77±8,06	25,87±6,90	17,11±4,45	10,16±3,25	76,90±19,36
Hayır	25,55±8,20	27,00±2,93	17,00±1,73	11,00±2,79	80,55±13,73
	z=-0,79	z=-0,02	z=-0,79	z=-1,28	z=-0,61
	p=0,43	p=0,99	p=0,43	p=0,20	p=0,54
YZ Etik Sorunlara Yol Açar Mı?					
Evet	23,77±7,80	26,47±6,28	17,50±4,08	10,39±3,11	78,13±17,95
Hayır	23,79±8,74	26,06±7,60	16,76±4,47	9,70±2,81	76,30±20,74
Kararsızım	24,09±8,72	23,73±7,82	15,82±5,16	9,70±3,86	73,34±22,37
	F=0,03	F=3,66	F=3,41	F=1,45	F=1,41
	p=0,97	p=0,03*	p=0,03*	p=0,24	p=0,25
YZ İş Motivasyonunu Etkiler Mi?					
Evet	23,81±8,00	25,95±6,75	17,13±4,42	10,10±3,22	76,99±19,34
Hayır	24,83±7,11	26,00±6,30	17,09±4,08	10,29±3,17	78,20±16,53
Kısmen	22,86±9,58	25,48±7,95	16,93±4,56	10,76±3,47	76,03±21,29
	F=0,48	F=0,06	F=0,03	F=0,55	F=0,10
	p=0,62	p=0,94	p=0,97	p=0,58	p=0,90
YZ İş Motivasyonunu Nasıl Etkiler?					
Olumlu	23,47±7,57	25,89±6,66	17,00±4,33	9,97±3,16	76,33±18,76
Olumsuz	26,13±11,36	26,50±7,82	17,89±5,13	11,08±3,63	81,61±24,22
	t=-1,83	t=-0,51	t=-1,14	t=-1,94	t=-1,52
	p=0,7	p=0,61	p=0,26	p=0,05	p=0,13
YZ İş Stresini Etkiler Mi?					
Evet	24,07±7,97	26,19±6,58	17,29±4,30	10,22±3,14	77,78±18,90
Hayır	23,15±7,62	25,60±7,19	16,45±4,71	9,85±3,82	75,05±19,53
Kısmen	22,86±9,45	24,04±7,90	16,46±4,0	10,36±3,19	73,71±21,06
	F=0,45	F=1,31	F=0,96	F=0,27	F=0,81
	p=0,64	p=0,27	p=0,38	p=0,76	p=0,45

Tablo 4.6. (Devamı) Hemşirelerin Kişisel ve Mesleki Özelliklerine Göre YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması (N=300)

YZ İş Stresini Nasıl Etkiler?					
Olumlu	23,62±7,51	25,95±6,69	17,06±4,30	10,02±3,09	76,65±18,57
Olumsuz	26,73±11,15	27,54±6,31	18,73±4,19	11,76±3,10	84,76±21,00
	t=-2,13	t=-1,35	t=-2,19	t=-3,14	t=-2,40
	p=0,03*	p=0,18	p=0,03*	p=0,00*	p=0,02*

*: $p < 0,05$ = anlamlı, t: Bağımsız örneklem t testi, F: Tek yönlü varyans analizi

z: Man Whitney-U test Not: Gruplardaki veri sayısının az olması sebebi ile parametrik olmayan test kullanılmıştır.

X^2 : Kruskal Wallis-H testi Not: Üç veya daha fazla grubun ortalamaları arasındaki farklılığın anlamlılığını analiz etmek amacıyla parametrik olmayan test kullanılmıştır.

Hemşirelerin sosyodemografik ve mesleki özelliklerine göre YZKÖ toplam ve alt boyutlarının puan ortalamalarına bakıldığında; hemşirelerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, çocuk sahibi olma durumunun (sosyoteknik körlük hariç), çocuk sayısı, hemşireliği kendi isteğiyle seçme durumunun (iş değiştirme hariç), mesleki deneyim süresinin (sosyoteknik körlük hariç) ve çalıştığı birimdeki deneyim süresinin, vardiyalı çalışma durumu ve vardiya türüne göre YZKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Hemşirelerin YZ bilgisinin (iş değiştirme ve sosyoteknik körlük hariç), sağlık alanında YZ kullanım bilgisinin, yapay zekayla ilgili kurs veya ders alma durumunun (iş değiştirme hariç), YZ'nin hemşireliği nasıl etkileyeceği, YZ'nin hemşirelik eğitiminde kullanılması, YZ'nin etik sorunlara yol açma potansiyelinin (iş değiştirme ve sosyoteknik körlük hariç), YZ'nin iş motivasyonunu ve iş stresini etkileme durumunun YZKÖ toplam ve alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$).

Öğrenme alt boyutunda hemşirelerin çalıştıkları birime göre istatistiksel açıdan anlamlı fark saptanmıştır ($F: 11,85$; $p < 0,05$). Yapılan Bonferroni testi sonuçlarına göre ameliyathanede çalışan hemşirelerin öğrenme puanları, klinik veya serviste çalışan hemşirelere göre anlamlı derecede daha düşüktür. YZ bilgisi olmayan hemşirelerin öğrenme puan ortalamaları ($26,80 \pm 9,04$), bilgi sahibi olanlara ($23,44 \pm 7,85$) göre anlamlı derecede yüksektir ($z: -2,03$; $p < 0,05$). YZ'nin hemşireliği olumlu etkileyeceğini belirten hemşirelerin öğrenme puanı ($23,53 \pm 7,81$), olumsuz etkilediğini belirtenlere ($26,32 \pm 10,17$) göre anlamlı derecede düşüktür ($t: -2,06$; $p < 0,05$). YZ'nin iş stresini olumlu etkileyeceğini belirten hemşirelerin öğrenme puanı ($23,62 \pm 7,51$), olumsuz etkileyeceğini belirtenlerin puanına ($26,73 \pm 11,15$) göre anlamlı olarak daha düşüktür ($t: -2,13$; $p < 0,05$).

İş değiştirme alt boyutunda, hemşirelerin çalıştıkları birime göre anlamlı fark gözlenmiştir ($F:13,74$; $p<0,01$). Ameliyathanede alışanların iş değiştirme puanı ($21,86\pm8,75$), yoğun bakım ve klinikte çalışanlara göre daha düşüktür. YZ'nin etik sorunlara yol açma potansiyeli konusunda "Evet" diyen hemşirelerin iş değiştirme puanı ($26,47\pm6,28$), "Kararsızım" diyenlere göre ($23,73\pm7,82$) anlamlı derecede yüksektir. Hemşireliği kendi isteğiyle seçenlerin iş değiştirme puanı ($26,21\pm6,70$), kendi isteğiyle seçmeyenlere göre ($23,78\pm7,23$) anlamlı olarak daha yüksektir ($t:2,05$; $p<0,05$). YZ'nin hemşireliği olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin iş değiştirme puanı ($28,16\pm6,26$), olumlu etkilediğini belirtenlere ($25,38\pm6,97$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t:-2,46$; $p<0,05$). YZ kursuna katılmayan hemşirelerin iş değiştirme puanı ($26,08\pm6,69$), katılanlara göre ($21,00\pm8,50$) anlamlı derecede yüksektir ($z:-1,99$; $p<0,05$).

Sosyoteknik körlük alt boyutunda, hemşirelerde vardiyalı çalışanların ortalama puanı ($17,30\pm4,25$), vardiyasız çalışanlara göre ($15,00\pm5,25$) anlamlı olarak daha yüksektir ($z:-2,21$; $p<0,05$). Gece-gündüz değişimli çalışan hemşirelerin sosyoteknik körlük puanı ($17,56\pm3,79$), gece çalışanların puanından ($12,83\pm6,31$) anlamlı olarak daha yüksektir ($p<0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları birime göre de anlamlı fark görülmüş olup, ameliyathanede çalışanların sosyoteknik körlük puanı ($14,45\pm5,74$), yoğun bakım ve klinikte çalışanlara göre düşüktür. ocuk sahibi olmayan hemşirelerin sosyoteknik körlük puanı ($17,38\pm4,16$), ocuk sahibi olanlara ($15,93\pm5,09$) göre anlamlı olarak daha yüksektir ($t:-2,26$; $p<0,05$). YZ'nin hemşireliği olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin sosyoteknik körlük puanı ($18,70\pm3,98$), olumlu etkilediğini belirtenlere göre ($16,73\pm4,52$) anlamlı olarak daha yüksektir ($t:-2,71$; $p<0,05$). YZ'nin iş stresini olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin sosyoteknik körlük puanı ($18,73\pm4,19$), olumlu bulanlardan ($17,06\pm4,30$) anlamlı olarak daha yüksektir ($t:-2,19$; $p<0,05$).

YZ yapılandırması alt boyutunda, YZ hakkında bilgi sahibi olmayan hemşirelerin puanı ($11,37\pm3,35$), bilgi sahibi olanlardan ($10,03\pm3,20$) anlamlı derecede yüksektir ($z:-2,21$; $p<0,05$). Hemşirelerin çalıştıkları birime göre de anlamlı farklılık görülmüş olup, ameliyathanede alışanların YZ yapılandırması puanı ($8,77\pm4,33$), poliklinikte çalışanlardan daha düşüktür.

YZK toplam puanları ise hemşirelerin çalıştıkları birime göre anlamlı fark göstermekte olup, ameliyathanede çalışanların ortalama puanı ($65,52\pm26,02$), yoğun bakım, klinik veya servis çalışanlarına göre daha düşüktür. YZ hakkında bilgisi olmayan hemşirelerin kaygı puanı ($84,20\pm19,52$), bilgi sahibi olanlara göre ($76,09\pm18,97$) anlamlı

derecede yüksektir (z: -2,16; p<0,05). YZ'nin hemşireliği olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin kaygı puanı (83,91±20,08), olumlu etkileyeceğini belirtenlere göre (75,73±19,43) anlamlı olarak daha yüksektir (t: -2,55; p<0,05). YZ'nin iş stresini olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin kaygı puanı (84,76±21,00), olumlu bulanlara göre (76,65±18,57) anlamlı olarak daha yüksektir (t: -2,40; p<0,05) (Tablo 4.6.).

4.6. Ölçekler Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

İki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek için korelasyon analizleri yapılmaktadır. Literatürde ilişki düzeyleri farklılık gösterse de en yaygın kabul gören referans aralıkları: (0,00-0,30) zayıf, (0,31-0,49) orta, (0,50-0,69) güçlü ve (0,70-1,00) çok güçlü ilişki olarak değerlendirilmektedir (Başaran ve Güçlü, 2018: 949). Hemşirelerin HİMÖ, İSÖ, YZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puanların ilişkisi Tablo 4.7.'de sunulmuştur.

Tablo 4.7. HİMÖ, İSÖ ve YZKÖ ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamaları Arasındaki İlişki

		Öğrenme	İş değiştirme	Sosyoteknik körlük	YZ yapılandırması	YZKÖ genel	HİMÖ	İSÖ
Öğrenme	r	1	,543**	,552**	,600**	,840**	-,250**	-,102
	p		0,01	0,01	0,01	0,01	0,0	,078
İş Değiştirme	r		1	,872**	,587**	,881**	-,075	,151**
	p			0,01	0,01	0,01	,196	0,01
Sosyoteknik Körlük	r			1	,688**	,886**	-,093	,004
	p				0,01	0,01	,108	,945
YZ Yapılandırması	r				1	,786**	-,054	-,037
	p					0,01	,351	,527
YZKÖ Genel	r					1	-,162**	,006
	p						0,01	,922
HİMÖ	r						1	,393**
	p							0,01
İSÖ	r							1
	p							

r: Pearson korelasyon katsayısı

Hemşirelerin YZKÖ'nin "Öğrenme" alt boyutu ile HİMÖ puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r = -0,250$; $p < 0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İSÖ puanları ile "Öğrenme" alt boyutu arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4.7.).

YZKÖ'nin "İş Değiştirme" alt boyutu ile İSÖ puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r = 0,151$; $p < 0,05$) istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır. Ancak HİMÖ puanları ile "İş Değiştirme" alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4.7.).

YZKÖ'nin "Sosyoteknik Körlük" ve "YZ Yapılandırması" alt boyutları ile HİMÖ ve İSÖ puanları arasında da istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0,05$) (Tablo 4.7.).

Hemşirelerin YZKÖ genel puanları ile HİMÖ puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde ($r = -0,162$; $p < 0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. İSÖ puanları ile YZKÖ genel puanları arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$) (Tablo 4.7.).

Son olarak, HİMÖ ile İSÖ puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde ($r = 0,393$; $p < 0,05$) istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Tablo 4.7.).

4.7. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği, İş Stres Ölçeği ve Yapay Zeka Kaygı Ölçeği'ne İlişkin Regresyon Analizleri

Hemşirelerin YZKÖ puanlarını etkileyen faktörlere ilişkin hipotezler, çoklu regresyon analizi ile değerlendirilmiştir. Bu analiz, bağımsız değişkenler kullanılarak bağımlı değişkenin tahmin edilmesini amaçlamaktadır. Regresyon analizi varsayımları incelenirken, Durbin-Watson testi gözlemlerin bağımsızlığını değerlendirmek için kullanılmıştır. Bu testin istatistik değeri 0 ile 4 arasında değişmekte olup, 2 değeri, artıklar arasında ilişki olmadığını ve otokorelasyonun bulunmadığını gösterir. 3'ten büyük değerler, bitişik artıklar arasında negatif bir korelasyonu ifade ederken, 1'in altındaki değerler pozitif bir korelasyona işaret eder (Field, 2017). Yapılan analiz sonucunda Durbin-Watson değerleri 1,95 olup varsayım sağlanmıştır. Varyans büyütme faktörü, (VIF) 1 civarında olup çoklu bağlantılılık sorununun olmadığı görülmektedir. Tahminlere ait hataların normal dağılımdan aşırı sapma göstermediği değerlendirilmiştir.

Tablo 4.8. HİMÖ, İSÖ ve YZKÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	P	F	R	R ²	Düz R ²	VIF	p
YZKÖ	HİMÖ	-0,67	0,22	-0,19	-3,13	0,01	8,02	0,16	0,03	0,02	1,00	0,01
	İSÖ	0,23	0,17	0,08	1,32	0,19	0,01	0,006	0,0001	0,00	1,00	0,19

Tablo 4.8. incelendiğinde hemşirelerin YZKÖ puanlarının etkilenmesine yönelik kurulan regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F = 8,02 p<0,05). HİMÖ puanlarının YZKÖ puanlarını anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (p<0,05). İSÖ puanları ise YZKÖ puanlarını etkilemesine yönelik kurulan modelin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (p>0,05). HİMÖ puanlarındaki 1 birimlik değişim YZKÖ puanında -0,67 katlık bir değişime sebep olacaktır. Kurulan modelde anlamlı bulunan iş motivasyonu ölçeği puanları, YZKÖ puanlarındaki değişimin %3'ünü açıkladığı görülmektedir (R²:0,03) (Tablo 4.8.).

Tablo 4.9. HİMÖ ve İSÖ Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	B	Std. Hata	(β)	t	P	R	R ²	Düz R ²	F	p	VIF
HİMÖ	İSÖ	0,49	0,07	0,39	7,37	0,01	393	0,151	0,151	54,28	0,01	1

Tablo 4.9. incelendiğinde iş stresi puanlarının etkilenmesine yönelik kurulan Regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edilmiştir (F= 54,28 p<0,05). İş motivasyonu puanlarının iş stresi puanlarını anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (p<0,05). İş motivasyonu puanlarındaki 1 birimlik değişim iş stresi puanında 0,49 katlık bir değişime sebep olacaktır. Kurulan modelde anlamlı bulunan iş motivasyonu ölçeği puanlarının iş stresi puanlarındaki değişimin %15,1'ini açıkladığı görülmektedir (R²:0,151) (Tablo 4.9.).

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç

Bu çalışma, hemşirelerin iş motivasyonu, iş stresi ve YZK düzeyleri arasındaki ilişkileri inceleyerek, hemşirelerin YZ teknolojilerine yönelik tutumlarını ve bu tutumların iş yaşamlarına olan etkilerini değerlendirmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara bakıldığında:

- Hemşirelerin HİMÖ'ye göre iş motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu,
- Hemşirelerin YZ'nin sağlık alanında kullanımı hakkında bilgi durumu ve YZ'nin iş motivasyonunu ve iş stresini etkileme durumu ile HİMÖ arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),
- Hemşirelerin İSÖ'ye göre hemşirelerin "F" düzeyi strese sahip oldukları ve bu düzeyin sağlığı tehdit eden ve verimliliği azaltan bir stres olarak tanımlandığı,
- Hemşirelerin mesleğini kendi isteği ile seçme durumunun, hangi vardiyada çalışıldığının, hemşirelerin YZ'nin sağlık alanında kullanımı hakkında bilgi sahibi olma durumu, YZ'nin etik sorunlara yol açma durumu, YZ'nin iş motivasyonunu ve iş stresini nasıl etkileyeceği durumu ile İSÖ arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($p<0,05$),
- Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarına göre YZK düzeyinin orta seviyede olduğu,
- Hemşirelerin çalıştıkları birim, YZ hakkında bilgi sahibi olma durumu, YZ'nin hemşireliği ve iş stresini etkileme durumu ile Öğrenme alt boyutu arasında anlamlı fark olduğu ($p<0,05$),
- Hemşirelerin mesleği kendi isteği ile seçmesi, çalıştıkları birim, YZ ile ilgili kursa katılması, YZ'nin hemşireliği etkileme ve YZ'nin etik sorunlara yol açma durumu ile İş Değiştirme alt boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu ($p<0,05$),
- Hemşirelerin çocuğunun olma durumu, mesleki deneyim süresi, vardiyalı çalışma ve hangi vardiyada çalışıldığı, çalışılan birim, YZ'nin hemşireliği nasıl etkileyeceği, YZ'nin etik sorunlara yol açma ve YZ'nin iş stresini etkileme durumu ile Sosyoteknik Körlük alt boyutu arasında anlamlı farklılık olduğu ($p<0,05$),
- Hemşirelerin çalıştıkları birim, YZ hakkında bilgi sahibi olma ve YZ'nin iş stresini etkileme durumu ile YZ Yapılandırması alt boyutu arasında anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$),

- Hemşirelerin çalıştıkları birim, YZ hakkında bilgi sahibi olma, YZ'nin hemşireliği etkileme durumu ve YZ'nin iş stresini nasıl etkileyeceği ile YZKÖ genel puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu ($p<0,05$),
- Bu çalışmada hemşirelerin YZKÖ Öğrenme alt boyutu ile HİMÖ arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) ve İSÖ arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$),
- Hemşirelerin YZKÖ İş Değiştirme alt boyutu ile İSÖ arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu ($p<0,05$) ve YZKÖ İş Değiştirme alt boyutu ile HİMÖ arasında ise anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$),
- Hemşirelerin YZKÖ Sosyoteknik Körlük ve YZ Yapılandırması alt boyutları ile HİMÖ ve İSÖ arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$),
- Hemşirelerin YZKÖ genel puanları ile HİMÖ arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$) ve YZKÖ genel puanları ile İSÖ arasında yapılan korelasyon analizinde anlamlı bir ilişki olmadığı ($p>0,05$),
- Hemşirelerin HİMÖ ve İSÖ arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ($p<0,05$),
- HİMÖ ve YZKÖ arasında yapılan regresyon analizinde hemşirelerin YZK düzeyinin, iş motivasyonu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ($p<0,05$),
- İSÖ ve YZKÖ arasında yapılan regresyon analizinde hemşirelerin YZK düzeyinin iş stres düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı ($p>0,05$),
- HİMÖ ve İSÖ arasında yapılan regresyon analizinde hemşirelerin iş motivasyon düzeyinin iş stresi düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

5.2. Tartışma

Hemşirelerin iş motivasyonu, iş stresi ve YZK düzeyleri arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu çalışmada:

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyi yüksek seviyededir. Bu çalışmaya benzer araştırmalara bakıldığında hemşirelerin iş motivasyonlarının iyi düzeyde olduğu bildirilmiştir (Karasu, Aylaz ve Dadük, 2017: 180; Kurt, Uğurlu ve Acavut, 2018: 72; Kvist vd. 2012: 1; Tilev ve Beydağ 2014: 140; Yılmaz D., Düzgün ve Yılmaz D. U. 2018: 246). Çelik ve Karaca'nın yapmış olduğu çalışmada da hemşirelerin motivasyon düzeyleri ortalama puanın üzerinde bulunmuştur ve bu durum hemşirelerin işlerini severek yapması

nedeniyle motivasyonlarının yüksek olduğu şeklinde yorumlanmıştır (Çelik ve Karaca, 2017: 254). İş motivasyonuna yönelik yapılan diğer çalışmalarda hemşirelerin çoğunun meslekten memnun olduğu ancak mesleki motivasyonlarının orta düzeyde ya da ortalamanın altında olduğu saptanmıştır (Bahar vd. 2015: 57; Kaçan, Örsal ve Koşgeroğlu, 2016: 1; Kahraman vd. 2011: 12; Karabulut ve Çetinkaya 2011: 14; Lorber ve Savic 2012: 263; Özşaker vd. 2020: 81; Öztürk vd. 2015: 17; Tan vd. 2015: 10). Hemşirelerin motivasyon düzeylerinin genellikle orta seviyede ya da daha düşük olmasının sebebi; hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerinin sınırlı olması, yeterli otonomiye sahip olmamaları, rol ve sorumluluklarının belirsizliği ve düşük maaş gibi motivasyon araçlarının eksikliğinden kaynaklandığı düşünülmektedir. İş motivasyonunun kurum tarafından sağlanmasına yönelik yapılan bir çalışmada hemşirelerin motivasyon düzeylerinin ortalamanın üzerinde olduğu ve bu çalışmada motive edici faktörlere (örneğin, sorumluluk, terfi, otonomi, takdir edilme) büyük önem verdikleri belirtilip iş motivasyonunu etkileyen faktörler sırasıyla iş memnuniyeti, sosyal haklar, kariyer, eğitim olanakları, etkili iletişim, ulaşım ve çevreden takdir görme araçları olarak belirlenmiştir (Erat vd. 2011: 48). Sağlık sektöründe kalitenin artırılmasına yönelik olarak hemşirelerin motivasyon araçları üzerine yapılan bir başka çalışmada; mesleğin imajı, yönetsel beklentiler, mesleki beklentiler, uyumlu ekip çalışması, duygusal beklentiler, fiziki imkanlar ve ödül gibi unsurların hemşirelerin motivasyonunu artırıcı faktörler olduğu saptanmıştır (Doğanlı ve Demirci, 2014: 47). Bu bulgular, hemşirelerin iş motivasyonunun birçok farklı faktörden etkilendiğini göstermektedir. Hemşirelerin iş motivasyonunu arttırmak için bireysel gelişim fırsatları sunulması, adil ücret politikaları uygulanması, otonomi sağlanması ve hemşirelerin değerli hissetmesini sağlayan bir çalışma ortamı oluşturulması önemlidir. Ayrıca yönetsel destek ve takdir gibi faktörler, hemşirelerin mesleki tatminlerini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyerek sağlık hizmetlerinin kalitesine de katkı sağlayabilir.

Çalışmamıza katılan hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde; erkek ve kadın hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri birbirine yakın olup HİMÖ'ye göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Çalışmamızla benzer sonuçları bulan hemşire iş motivasyon düzeyleri üzerine yapılan bazı araştırmalarda kadın ve erkek arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır (Çelik ve Karaca 2017: 254; Gaki, Kontodimopoulos ve Niakas, 2013: 483; Görmüş ve Kâhya 2010: 37; Yeşilçınar vd. 2020: 578; Yılmaz D. U., Düzgün ve Yılmaz D., 2018: 246). Hemşirelerin ve sağlık çalışanlarının motivasyon düzeyleriyle ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyetin motivasyon düzeyine

etkisi olmadığı saptanmıştır (Birgili, Salış ve Özdemir, 2010: 27; Kundak vd. 2015: 1). Bu çalışmalardan çıkan sonuçların aksine hemşirelerin katılımıyla yapılan bir araştırmada iş motivasyonu düzeyleri cinsiyete göre karşılaştırıldığında; kadınların erkeklere oranla iş motivasyon düzeyi daha yüksek olup istatistiksel olarak anlamlı bir fark ($p<0,05$) saptanmıştır (Akgöz, 2021). Bu bulgular sonucunda; hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle cinsiyet arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmasa da erkek ve kadın arasında motivasyon düzeylerinin farklı olmasının sebebinin kullanılan motivasyon araçlarının farklılığından olduğu düşünülebilir. Örneğin, kadın hemşireler için sosyal destek, takdir ve iletişim gibi faktörler motivasyon üzerinde daha etkili olabilirken erkek hemşireler için kariyer olanakları ve finansal teşvikler daha öncelikli olabilir. Bu farklılık cinsiyetler arasında motivasyon düzeylerinin nasıl algılandığını ve ölçüldüğünü etkileyebilir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve çocuk sayısı ile karşılaştırıldığında; benzer puan ortalamalarının saptandığı ve HİMÖ'ye göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Çalışmamızda medeni durum değişkeninin HİMÖ puan ortalamaları aynı iken; çocuğu olan hemşirelerin HİMÖ puan ortalamaları çocuğu olmayanlara göre yüksek çıkmıştır. Hemşirelerin iş motivasyonu üzerine yapılan başka bir çalışmada da medeni durum motivasyona etki etmezken çocuk sayısının artmasının motivasyon düzeyini arttırdığı saptanmıştır (Kundak vd. 2015: 1). Literatüre bakıldığında hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle ilgili yapılan çalışmalarda evlilerin bekar olanlara göre motivasyon düzeylerinin yüksek olduğu çalışmalar mevcuttur (Özşaker vd. 2020: 81; Uzun 2010: 1). Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle ilgili yapılan bazı araştırmalarda da iş motivasyonu ile medeni durum arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır (Çelik ve Karaca 2017: 254; Erat vd. 2011: 48; Gaki, Kontodimopoulos ve Niakas, 2013: 483; Görmüş ve Kâhya 2010: 37; Karabulut ve Çetinkaya 2011: 14; Tan vd. 2015: 10; Yılmaz D. U., Düzgün ve Yılmaz D., 2018: 246). Çocuk sahibi olma durumu veya medeni durumun motivasyon üzerindeki etkisi, hemşirelerin mesleki bağlılık düzeyleri ve yaşam koşullarına bağlı olarak değişiklik gösterebilir. Çocuğu olan hemşirelerin daha yüksek motivasyona sahip olmasının sebebi mesleklerini çocuklarına sağlamak istedikleri iyi bir yaşam standardının bir parçası olarak görmeleri olabilir. Öte yandan medeni durumun etkisiz görülmesi, bireylerin iş motivasyonlarının evlilikten bağımsız olarak mesleki tatmin, tanınma ve iş ortamına duyulan bağlılık gibi faktörlere dayandığını gösterebilir. Genel olarak yapılan çalışmaların sonu-

cunda çocuk sahibi olma ve medeni duruma bakılmaksızın hemşirelerin iş motivasyonunu destekleyecek faktörlerin kullanılması gerekmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ile yaş grupları arasında HİMÖ'ye göre anlamlı farklılık olmadığı ve bu gruplardaki iş motivasyon düzeylerinin birbirine yakın puan ortalamalarına sahip olduğu tespit edilmiştir ($p>0,05$). Hemşirelerin katılımıyla yapılan bir çalışmada iş motivasyon düzeyleriyle yaş arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve 32 yaş altındaki hemşirelerin 33 yaş üstünde olanlara göre HİMÖ puan ortalamalarının daha yüksek bulunduğu belirtilmiştir (Şantaş G., Şantaş F. ve Kaya, 2023: 933). Sağlık çalışanlarının dahil olduğu bir çalışmada da yaş faktörü ile motivasyon düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu bildirilmiştir ve bu çalışmanın sonucunda 21 yaş altındaki katılımcıların motivasyon düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Orhaner ve Mutlu, 2018: 74). Yine sağlık çalışanları üzerinde yapılmış olan bir çalışmada da 45 yaş üstünde olanların iş motivasyon düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek çıktığı ve iş motivasyonu puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir (Muhsinoğlu, 2023). Kundak ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada motivasyon düzeyleriyle yaş arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve 35 yaş üzerinin motivasyon düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Kundak vd. 2015: 1). Öğretmenlerin katıldığı bir çalışmada iş motivasyonu ile yaş arasında anlamlı farklılık olduğu ve 20-30 yaş arasının iş motivasyon düzeyinin diğer yaş gruplarına göre daha yüksek olduğu belirtilmiştir (Ertürk, 2016: 1). Bu durum yaş faktörünün iş motivasyonu üzerindeki etkisinin meslek gruplarına, bireysel algılara ve çalışma koşullarına bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Genç çalışanların daha yüksek motivasyona sahip olması, mesleki hedeflerine ulaşma arzusu ve kariyer gelişimi beklentileriyle açıklanabilir. Daha ileri yaş gruplarındaki çalışanların yüksek motivasyona sahip olmasının sebepleri deneyimlerine dayalı iş tatmini ve mesleki olgunluklardan kaynaklanabilir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ile eğitim düzeyleri arasında HİMÖ'ye göre anlamlı farklılık bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Eğitim düzeyleri arasında da puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu görülmüş, hemşirelerin iş motivasyonunu içeren diğer çalışmalarda da eğitim durumları ile iş motivasyon düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır (Bahar vd. 2015: 57; Birgili, Salış ve Özdemir, 2010: 27; Tan vd. 2015: 10; Uğurlu, Kurt ve Acavut, 2018: 77; Uzun 2010: 1; Yeşilçınar vd. 2020: 578; Yılmaz D. U., Düzgün ve Yılmaz D., 2018: 246). Başka bir çalışmada

lisansüstü mezunu hemşirelerin motivasyon düzeyinin diğer öğrenim gruplarına göre daha yüksek bulunduğu bildirilmiştir (Gaki, Kontodimopoulos ve Niakas, 2013: 483). Yoğun bakımda çalışan hemşirelerle yapılan çalışmada da eğitim düzeyi arttıkça motivasyon düzeyinin arttığı saptanmıştır (Kahraman vd. 2011: 12; Kalisch, Lee ve Rochman, 2010: 938). Karabulut ve Çetinkaya'yla Çelik ve Karaca'nın çalışmalarında da hemşirelerin motivasyon düzeyleriyle eğitim düzeyi arasında negatif ilişki saptanmıştır (Çelik ve Karaca, 2017: 254; Karabulut ve Çetinkaya, 2011: 14). Hemşirelerin motivasyon düzeylerine etki eden faktörlerin araştırıldığı bir çalışmada lisans mezunu hemşirelerin eğitim, kariyer, yetki ve sorumluluk devri, iş ve çalışma ortamı ile ilgili etkenler, kararlara katılma, iletişim ve otonomi sahibi olma konularını diğer eğitim düzeylerine göre daha çok benimsedikleri ve bu konuların iş motivasyonlarını etkilediği saptanmıştır (Hakmal, Karadağ ve Demir, 2012: 181). Araştırmaların sonuçlarına bakılırsa farklı sonuçların elde edilmesindeki sebepler; hemşirelerin çalışma şartları, eğitim düzeyinin yöneticiler tarafından önemsenme durumu, hemşirelerin eğitim konusu üzerine hedeflerinin farklı olması ve beklentilerindeki farklılıklar olarak yorumlanabilir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ile mesleği kendi isteğiyle seçme durumuna baktığımızda; kendi isteğiyle seçen hemşirelerin iş motivasyon düzeyi seçmeyenlere göre daha yüksek olup HİMÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Hemşireliği kendi isteğiyle seçenlerin seçmeyenlere göre motivasyon düzeylerinin yüksek bulunduğu çalışmalar mevcuttur (Engin ve Çam 2016: 1; Uslusoy, Gürdoğan ve Kurt, 2016: 29; Yeşilçınar vd. 2020: 578). Akgöz'ün yapmış olduğu çalışmada da mesleğini isteyerek tercih eden hemşirelerin motivasyon düzeyinin istatistiksel açıdan anlamlı olarak yüksek çıktığı saptanmıştır (Akgöz, 2021). Mesleği isteyerek seçmek veya yapmak iş motivasyon araçlarından biridir. Hemşireliği kendi isteğiyle seçen bireyler, mesleklerine karşı daha pozitif bir tutum sergileyebilir ve bu da iş motivasyonlarını yüksek tutabilir. Bu durum mesleki tatmin ve motivasyon arasındaki güçlü ilişkiyi destekleyen bir bulgudur. Bu yüzden hemşireliği severek yapmayı motivasyonu yüksek tutan faktörler arasında sayabiliriz.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri, mesleki ve çalışılan birimdeki deneyim sürelerine göre incelendiğinde; HİMÖ puan ortalamalarının birbirine yakın olduğu ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Literatürde hemşireler ile yapılmış olan çalışmamızla benzer sonuca ulaşan araştırmalar da mevcuttur (Gaki, Kontodimopoulos ve Niakas, 2013: 483; Yılmaz D. U., Düzgün ve Yılmaz D., 2018: 246).

Başka bir çalışmada da 16-20 yıl arasında mesleki deneyimi olan hemşirelerin iş motivasyon düzeyi en yüksek, 0-5 yıl mesleki deneyimi olan hemşirelerin ise istatistiksel olarak anlamlı farkla daha düşük puan aldıkları saptanmıştır (Akgöz, 2021). Aynı şekilde literatürde hemşirelerin meslekte ve birimde beş yıldan daha az çalışanların motivasyon düzeyinin düşük olduğunu bildiren çalışmalar mevcuttur (Karasu, Aylaz ve Dadük, 2017: 180; Kundak vd. 2015: 1; Kurt, Ugurlu ve Acavut 2018: 72; Yeşilçınar vd. 2020: 578). Kvist ve ark.'nın çalışmasında 1 yıldan az ya da 20 yıldan fazla görev yapan hemşirelerin iş motivasyonu daha yüksek bulunmuştur (Kvist vd. 2012: 1). Çelik ve Karaca'nın çalışmasında ise kurumda çalışma süresiyle iş motivasyonu arasında negatif yönlü bir ilişki bulunduğu belirtilmiştir (Çelik ve Karaca, 2017: 254). Bu sonuçlara göre; kurumda 0-5 yıl çalışan hemşirelerin uzun süre çalışmadıkları için kurumun hedeflerini benimseyememiş olmaları, meslekteki adaptasyon sürecini tamamlayamamış olmaları, motivasyon kaynaklarını kullanmada yetersiz olabilmesine yönelik sebeplerden dolayı iş motivasyonlarının düşük olabileceği düşünülebilir. Hemşirelerin çalışma deneyim süresi arttıkça ve çalıştığı kuruma bağlılık bilinci oluştuğunda iş motivasyonunun artabileceği düşünülebilir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle çalışma şekilleri incelendiğinde çalışmamızda HİMÖ'ye göre anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). Ancak Akgöz'ün yaptığı çalışmada sadece gündüz çalışanların, gece çalışanlara göre anlamlı farkla daha yüksek puan aldıkları saptanmıştır (Akgöz, 2021). Literatürde gündüz çalışan hemşirelerin iş motivasyonunun yüksek olduğu çalışmalar bulunmaktadır (Bahar vd. 2015: 57; Kahraman vd. 2011: 12; Kundak vd. 2015: 1; Özşaker vd. 2020: 81). Bu çalışmaların yanında hemşirelerin iş motivasyon düzeyini çalışma şekillerinin etkilemediğini gösteren araştırmalar da yer almaktadır (Çelik ve Karaca 2017: 254; Düzgün vd. 2020; Tan vd. 2015: 10; Yeşilçınar vd. 2020: 578). Hemşirelik hem gündüz hem gece çalışma sisteminin olduğu bir meslektir. Yoğun olan birimlerde gündüz çalışan hemşire sayısı fazla olmakla beraber iş yükünün de azalabileceği ihtimali düşünülürse iş motivasyon düzeyinin yüksek olması olağan bir durum olarak görülmektedir. Özellikle sadece gündüz çalışmanın düzenli yaşam sunmanın yanında insanlarda biyo-psikososyal yararları da olabileceği için motive edici bir rolü olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle çalıştıkları birimler incelendiğinde; HİMÖ puan ortalamaları açısından anlamlı bir fark olmasa da ameliyathane, yoğun bakım, klinik veya servis ve poliklinikte çalışan hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri birbirine yakın olarak sonuçlanmıştır ($p>0,05$). Başka bir çalışmada, cerrahi ve özel birimlerde çalışanların

iş motivasyonlarının idari birimde çalışanlara göre daha düşük olduğu belirtilmiştir. Bunun sebebinin idari birimde çalışan hemşirelerin kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabildiğini belirterek iş motivasyonuna olumlu etkisi olduğu belirtilmiştir (Akgöz, 2021). Yine başka bir çalışmada da idari birimde çalışan hemşirelerin iş doyumu ve iş motivasyonunun yüksek olduğu bildirilmiştir (Birgili, Salış ve Özdemir, 2010: 27; Uzun, 2010: 1). Kundak ve ark.'nın yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin çalışma biriminin motivasyona etkisi olmadığını belirterek çalışmamızla benzerlik göstermektedir (Kundak vd. 2015: 1). Bu farklı bulgular, hemşirelerin iş motivasyon düzeylerinin çalıştıkları birimlerden ziyade iş yükü, mesleki yorgunluk, çalışma koşulları ve bireysel faktörlerden etkilenebileceğini düşündürmektedir. Yoğun bakım ve cerrahi servislere benzeyen iş yükünün yüksek olduğu birimlerde çalışan hemşirelerin, mesleki tükenmişlik ve fiziksel yorgunluğun olmasıyla motivasyon düzeylerinin daha düşük olabileceği ancak bu durumun örneklem büyüklüğü ve kurumsal farklılıklar nedeniyle değişkenlik gösterebileceği belirtilmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle YZ hakkında bilgi düzeyleri arasında HİMÖ'ye göre anlamlı bir farklılık olmadığı, YZ hakkında bilgisi olan ve olmayan hemşirelerin iş motivasyon düzeylerinin birbirine yakın olduğu saptanmıştır ($p>0,05$). YZ'nin sağlık sektöründeki yeri hâlâ gelişmekte olduğu için hemşirelerin YZ hakkındaki bilgi düzeyleri motivasyonlarına yansımamış olabilir. Özellikle hemşirelik mesleğinde motivasyonu arttıran veya azaltan unsurlar genellikle hasta ilişkileri, mesleki tatmin, maaş, çalışma koşulları ile daha sık ilişkilendirilir. İş motivasyonu çok boyutlu bir kavram olduğu için YZ hakkındaki bilgi düzeyleri, hemşirelerin iş süreçlerine doğrudan katkı sağlamadığı sürece motivasyon üzerinde baskın bir etki yaratmamış olabilir (Gümüş, 2023; Robert, 2019: 30). İş motivasyonu ve YZK düzeyine yönelik herhangi bir çalışmaya ulaşamamıştır, bu yüzden bu bulgunun literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ile YZ'nin sağlık alanında kullanılmasına dair bilgi sahibi olma durumları arasında HİMÖ'ye göre anlamlı farklılık saptanmıştır ($p<0,05$). Bu durum sağlıkta YZ'nin sunduğu yeniliklerin hemşireler arasında ilgi çekici ve gelişim açısından önemli bir fırsat olarak algılanabileceğini dolayısıyla mesleki motivasyonu artırabileceğini göstermektedir. Bu bulgudan çıkan anlamlılığın sağlık sektöründeki dijital dönüşüm ve yeniliklerin mesleki motivasyon üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Robert ve Gümüş'ün araştırmaları da YZ'nin sağlık alanında yeniliklerin artmasıyla hemşirelik mesleğine olumlu etkiler sağladığını ve hemşirelerin motivasyonlarını arttırdığını desteklemektedir (Gümüş, 2023; Robert, 2019: 30). Diğer

yandan Peltonen ve ark.'nın YZ'nin mesleki roller üzerinde belirsizlik yaratabileceğini ve hasta-hemşire ilişkisini zayıflatma gibi endişeler doğurabileceğini belirtmiştir (Peltonen vd 2021: 3707). Bu durum YZ'ye yönelik bilgi düzeylerinin arttırılması gerektiğini ve bu süreçte etik ve mesleki kaygıların ele alınmasının önemli olduğunu göstermektedir. Sonuç olarak çalışmamızdan çıkan bu anlamlılık, hemşirelerin YZ'ye dair bilgi sahibi olmalarıyla iş motivasyonu arasında bir bağ olduğunu gösterir. Ancak bu bağın nedenini ve nasıl oluştuğunu anlamak için geniş çaplı araştırmalar yapılması gerekmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ve YZ ile ilgili kurs veya eğitime katılma durumu arasında HİMÖ'ye göre anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). YZ ile ilgili kurs veya eğitime katılan ve katılmayan hemşireler arasında iş motivasyon düzeylerinin birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Bunun nedeni olarak YZ güncel bir kavram olduğu için hemşirelere yönelik yapılan kurs veya eğitimlerin yetersiz olmasından kaynaklı olduğunu düşünebiliriz. Genellikle mesleki gelişim ve eğitim kurslarına katılımın motivasyon üzerinde pozitif bir etkisi olduğu düşünülse de bu durum YZ gibi teknik ve meslekten bağımsız görülebilecek konularda her zaman aynı etkiyi yaratmayabilir (Negussie ve Demissie, 2013: 49). Yani YZ kursları, hemşirelerin günlük iş rutinleri ve hasta bakımıyla doğrudan ilişkili olmadığından bu kurslara katılım motivasyon seviyelerini anlamlı bir şekilde değiştirmemiş olabilir. Ancak literatürde diğer konuları barındıran hemşirelere yönelik yapılan eğitimlere katılanların iş motivasyon düzeyinin katılmayanlara göre yüksek saptandığı çalışmalar bulunmaktadır (Akgül, 2021; Kanber ve Gürlek, 2011: 52; Kurt, Uğurlu ve Acavut, 2018: 72). Yapılan çalışmalar sonucunda iş motivasyonu açısından değerlendirildiğinde mesleki gelişime önem vermenin ve yenilikleri takip etmenin iş motivasyonunu arttıracığı düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ve YZ'nin hemşireliği etkileme durumuna baktığımızda; YZ'nin hemşireliği olumlu etkileyeceğini düşünen hemşirelerin iş motivasyon düzeyi olumsuz etkileyeceğini düşünenlere göre yüksek çıkmıştır. Bu sonuç HİMÖ'ye göre anlamlı bir fark yaratmamıştır ($p>0,05$). Bu bulgu, hemşirelerin YZ'nin hemşirelik mesleğine olası etkileri konusunda farklı görüşleri olsa bile bu durumun iş motivasyonları üzerinde belirgin bir değişiklik yaratmadığını göstermektedir. Ancak YZ'nin olumlu etkileri olacağını düşünen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olması, gelecekteki yenilik ve teknolojik gelişmelerin mesleki motivasyona katkıda bulunabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer alma durumu arasında HİMÖ'ne göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer almasını istemeyen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin isteyenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu YZ'nin hemşirelerin eğitim süreçlerine dahil edilip edilmemesinin motivasyon üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını işaret etmektedir. Bununla birlikte YZ'nin eğitimde yer almasını istemeyen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek çıkması, bu grubun mesleki eğitim ve gelişim konusunda farklı beklentilere veya yaklaşımlara sahip olabileceği, bu teknolojinin öğrenme süreçlerini karmaşıklatacağı veya insan faktörünü azaltacağı endişesi taşıyor olabilir. Bu tür bir şüphe, hemşirelerin YZ'nin eğitim süreçlerine entegrasyonuna karşı durmalarına neden olurken mevcut motivasyonlarını koruyarak teknolojiye daha mesafeli bir yaklaşım geliştirmelerine yol açabilir (Negussie ve Demissie, 2013: 49). YZ'nin eğitimde yer almasını destekleyen hemşireler, bu teknolojinin sunduğu fırsatlara açık olabilir ancak bu yeni sistemlere uyum sağlama süreci bazı stres veya kaygı unsurları yaratabilir. Bu durum motivasyonlarının nispeten daha düşük çıkmasına katkıda bulunabilir. Literatürde iş motivasyonu ile YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer alması durumunu çalışan bir araştırmaya ulaşılamamıştır.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ile YZ'nin etik sorunlara yol açma potansiyeline ilişkin bulgulara baktığımızda HİMÖ'ye göre anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). YZ'nin etik sorunlara yol açma durumunda kararsız olan hemşirelerin iş motivasyon düzeyi, YZ etik sorunlara yol açar ve açmaz görüşünü bildirenlere göre daha düşük çıkmıştır. İş motivasyonu açısından anlamlı bir farkın olmaması, YZ'nin etik sorunlara yol açabileceğini veya açmayacağını düşünen hemşirelerin mesleki motivasyonlarını benzer seviyelerde koruduklarını göstermektedir. Bu da mesleki motivasyonun, etik algılardan bağımsız olarak daha çok mesleki gelişim, tanınma ve destek gibi faktörlerden etkilendiğini düşündürmektedir (Negussie ve Demissie, 2013: 49).

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri ile YZ'nin iş motivasyonlarını etkileme potansiyeline dair genel durumları arasında HİMÖ'ye göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($p>0,05$). Ancak YZ'nin iş motivasyonunu nasıl etkileyebileceğine dair görüşleri dikkate alındığında HİMÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuş ve YZ'nin iş motivasyonuna olumlu bir etkisi olacağını düşünen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgu, hemşirelerin YZ'nin mesleklerine getireceği yenilikleri olumlu bir gelişme olarak algıladıklarında bu durumun motivasyon-

larını arttırabileceğini göstermektedir. YZ'nin sağlık sektörüne katkılarının ve mesleki süreçlerde yaratabileceği olumlu etkilerin farkında olan hemşireler, YZ'yi mesleklerini ileriye taşıyabilecek bir fırsat olarak değerlendirebilir. Özellikle hasta bakım kalitesini artırma, iş süreçlerini kolaylaştırma ve verimliliği artırma gibi potansiyel faydalar, hemşirelerin mesleki tatmin düzeylerini ve motivasyonlarını olumlu yönde etkileyebilir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleriyle YZ'nin iş stresini etkileme potansiyeline dair genel algıları arasında HİMÖ'yö göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak YZ'nin iş stresini nasıl etkileyebileceğine dair algılar dikkate alındığında HİMÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu gözlemlenmiştir ($p<0,05$). Bu doğrultuda YZ'nin iş stresini olumlu yönde etkileyeceğini düşünen hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, hemşirelerin YZ'nin mesleklerine sağlayabileceği katkıları olumlu bir şekilde değerlendirdiklerinde bunun motivasyonlarını artırabileceğini göstermektedir. YZ'nin iş stresini azaltacağına inanan hemşireler, YZ'yi iş yükünü hafifletici ve mesleki süreçlerini kolaylaştırıcı bir araç olarak gördüklerini düşündürmektedir. Bu olumlu algı, hemşirelerin daha motive olmalarına ve mesleklerinde verimliliği artırabilecek bir yenilik olarak YZ'ye pozitif yaklaşımlarına katkıda bulunabilir.

Çalışmamıza katılan hemşireler iş motivasyonlarını en çok arttıran faktörlerin; yapılan işin karşılığında tatmin edici bir ücret alınması, çalışılan birimde işlerin adil bir şekilde dağıtılması ve çalışma saatlerinin kendi tercihleri doğrultusunda düzenlenmesi olduğunu ifade etmişlerdir. Bu bulgulara bakıldığında hemşirelerin motivasyonunu arttıran faktörlerin net olmasına rağmen sorunların devamlılığı üzücü bir durumdur. Çalışmamızdan çıkan sonucun aksine Kurt, Uğurlu ve Acavut'un yaptığı çalışmada HİMÖ düzeyleri yüksek çıkmış ve hemşirelere yönelik motivasyon araçlarının yeterli kullanıldığı belirtilmiştir (Kurt, Uğurlu ve Acavut, 2018: 72). Bu sonuca göre, hemşirelerin içsel motivasyon araçlarını kullandıkları için HİMÖ düzeylerinin yüksek bulunduğu düşünülmüştür. Negussie ve Demissie'nin çalışmasında hemşirelerin yaptıkları işlerin karşılığında takdir edilmesinin iş motivasyonunu arttırdığı vurgulanmıştır (Negussie ve Demissie, 2013: 49). Mauno, Ruokolainen ve Kinnunen'nin çalışmasında da hemşirelerin adil bir ücret yapısı olmasının iş tatmininde ve motivasyonda etkisinin büyük olduğu belirtilmiştir (Mauno, Ruokolainen ve Kinnunen, 2016: 715). Tummers, Landeweerd ve Van Merode'nin yapmış olduğu araştırma da hemşirelerin kariyer adına ilerleme fırsatlarının olmasını ve mesleki eğitim alabilme imkanını bulmasını iş motivasyonunu arttıran faktörler arasında

göstermiştir (Tummers, Landeweerd ve Van Merode, 2013: 16). Lu ve ark.'nın çalışmasında hemşirelerin çalışma ortamının iyi ve destekleyici şekilde olmasının çalışmaya teşvik eden ve motivasyonu olumlu etkileyen bir kaynak olduğu gösterilmiştir (Lu vd. 2012: 1017). Sellgren, Ekval ve Tomson'nun araştırmasında destekleyen ve demokratik liderlik vasfını taşıyan bir yöneticinin olmasının hemşirelerin motivasyonu açısından olumlu etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Sellgren, Ekval ve Tomson, 2006: 348). Özkul'un araştırmasında, stres düzeyleri yüksek olan hemşirelerin motivasyon düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Özkul, 2023). Hemşirelerin çoğunun aldıkları maaştan, çalıştıkları kurumdan ve özlük haklarından memnun kalmadıkları, yoğun çalışma ve iş yükünün fazla olmasından dolayı mesleki açıdan gelişme imkânı bulamadıkları ve daha birçok olanaklardan yararlanamadıkları bildirilmiştir (Akgöz, 2021). Kundak ve ark.'nın çalışmasında yüksek maaş ve mesleğe bağlılığın iş motivasyonunu arttırdığı bulunmuştur (Kundak vd. 2015: 1). Hemşirelerin en çok motive oldukları alanlar; güvenlik, sosyal hizmet ve başarı iken en düşük motive oldukları alanların kariyer, çalışma koşulları ve ücret olduğu belirtilmiştir (Uzun, 2010: 1). Hemşirelerde motivasyonun artırılabilmesi için başarıların takdir edilmesi, ödüllendirme, kariyer ve eğitim olanaklarını iyileştirme, sosyal imkanlar için fırsat yaratma, bilimsel etkinlikleri destekleme şeklindeki faktörlerin aktif kullanılması gerektiği vurgulanmıştır (Hakmal, Karadağ ve Demir, 2012: 181). Motivasyon araçlarının önemiyle ilgili hemşireler üzerine yapılan çalışmada fiziksel ortam, iş güvencesi, maaş ve sosyal ortamda saygınlık görme üst sıralarda yer alırken kariyer imkanları ve eğitimlerin orta önem sırasında yer aldığı ifade edilmiştir (İnfal ve Bodur 2011: 77). İş motivasyonuna yönelik sağlık çalışanlarıyla ilgili yapılan bir çalışmada da hemşirelerin en yüksek iş motivasyon araçları sırasıyla; kariyer, saygınlık, mesleki rol ve sorumlulukların net olması ve ekonomik araçlar şeklinde bildirilmiştir (Li vd. 2014). Yıldız, Ayhan ve Erdoğan'ın yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin iş motivasyonunu etkileyen on faktörü sıraladıkları bildirilmiştir. Bu faktörler; iş güvencesi, mesleği severek yapmak, mesleki eğitim imkânı, mesai saatleri, bağımsız çalışma, bilimsel araştırmalar yapma, yönetici desteği, mesleki yeterlilik hissetme, ekip arkadaşları ile iletişim ve zorunluluk hissetme olarak belirtilmiştir (Yıldız, Ayhan ve Erdoğan, 2009: 113). Daneshkohan ve ark.'nın çalışmasında sağlık çalışanlarının motivasyon faktörleri: profesyonel yönetim ve yönetici desteği, eşitlik, iş güvencesi, meslektaş ve kurumsal etkileşim, takdir edilme, sosyal statü, fiziksel ortamın uygunluğu, kararlarda söz sahibi olma, ekonomik düzenlemeler ve sürekli eğitim imkânı şeklinde sıralanmıştır (Daneshkohan vd. 2015: 153). Bu

Çalışmaların sonucunda sürekli gelişim imkânı, eğitim, saygınlık ve akademik yönden destek görmek hemşirelerin ortak iş motivasyon faktörleri olarak sayılabilir.

Araştırmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin iş stres düzeylerine baktığımızda; Cohen ve Williamson'ın geliştirdiğı ve lkemizde Baltaş'ın geçerlilik ve güvenilirliğini yaptığı bu öleğın değerlendirmesine göre F düzeyini göstermektedir. F düzeyi sağlığı risk altında bırakan, verimliliğı bozan stres düzeyini göstermektedir (Baltaş, 1998; Cohen ve Williamson, 1988: 31). Öğüt'ün yapmış olduğı çalışmada hemşirelerin stres düzeylerinin D düzeyinde; Mert'in yapmış olduğı çalışmada da E düzeyinde saptandığı bildirilmiştir (Mert, 2018; Öğüt, 2021). Tuna ve Baykal'ın yapmış olduğı çalışmada hemşirelerin iş stresi düzeyleri ise orta seviyede saptanmıştır (Tuna ve Baykal, 2013: 92). Tel ve ark.'nın sağlık çalışanlarıyla yapmış oldukları çalışmada, hekim ve hemşirelerin iş stres puan ortalamalarının diğer çalışanlara göre yüksek çıktığını bildirirken; Altuntaş ve Seren'nin yönetici hemşirelerin katılımıyla yaptıkları çalışmada ise stresin orta düzeyde olduğı bildirilmiştir (Altuntaş ve Seren, 2009: 36; Tel vd. 2003: 13). Bu farklı bulgular, hemşirelerin iş stres düzeylerinin çalışma ortamı, görev tanımları ve bireysel faktörler gibi çeşitli değişkenlerden etkilendiğini göstermektedir. Hemşirelerin karşılaştığı yüksek iş yükü, mesleki sorumluluklar, hastalarla sürekli etkileşim ve iş ortamındaki destek eksikliğı, stres düzeylerinin artmasına neden olabilir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ile cinsiyet incelendiğinde; erkeklerde kadınlara göre daha yüksek olup İSÖ'ye göre anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Erkek hemşirelerin iş stres düzeylerinin daha yüksek bulunması, hemşirelik mesleğinde genellikle kadınların daha fazla sayıda olması ve erkeklerin bu alanda daha az temsil edilmesi nedeniyle yaşadıkları mesleki adaptasyon sorunlarından kaynaklanıyor olabilir. Literatürdeki Aslan S., Alpaslan ve Aslan R.'nin sağlık alışanları, Sünter ve ark.'nın pratisyen hekimler, Tokuç, Turunç ve Ekuklu'nun ambulans alışanları, Koç'un acil servis alışanları, Laal ve Aliramaie'in hemşireler, Atan ve Tekingündüz'ün ambulans alışanları, Açık ve ark.'nın acil sağlık çalışanları ve şanlıtürk ve Ardıç'ın hemşirelerle yapmış olduğı çalışmada cinsiyete göre İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı fark bulunmamış olup çalışmamız sonuçlarıyla benzerlik gösterdiğini söyleyebiliriz (Açık vd. 2016: 27; Atan ve Tekingündüz, 2014: 63; Koç, 2009; Laal ve Aliramaie, 2010: 168; Sünter vd. 2006: 9; şanlıtürk ve Ardıç, 2022: 198; Tokuç, Turunç ve Ekuklu, 2008). Öztürk'ün 112 acil ve acil servis çalışanlarıyla yapmış olduğı çalışmada kadınların erkeklerden daha fazla iş stresi yaşadığı ve cinsiyete göre İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğı belir-

tilmiştir. Bunun sebebinin cinsiyet ayrımı, cinsel taciz, şiddet, erkeklerin egemen olduğu organizasyonlarda çalışmak ve aileyle iş arasındaki sorumlulukların çatışmasından kaynaklı olarak kadınların daha fazla iş stresi yaşadığının düşünüldüğü bildirilmiştir (Öztürk, 2017). Bu bulgular iş stresinin cinsiyetle doğrudan bir ilişkisinin olabileceğini ancak bu ilişkinin çalışma ortamı, organizasyon yapısı ve bireysel deneyimler gibi çeşitli faktörlerden etkilendiğini göstermektedir. Kadınların daha fazla iş stresi yaşadığını gösteren çalışmalar, kadınların iş ve aile sorumluluklarını dengeleme zorluklarını ve cinsiyet temelli ayrımcılığın stres üzerindeki etkisini vurgulamaktadır.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ile medeni duruma ve çocuk sayısına bakıldığında; bekarların evlilere, çocuğu olmayanların olanlara göre yüksek çıksa da İSÖ'ye göre aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Öztürk'ün yapmış olduğu çalışmada da hemşirelerin medeni duruma ve evli hemşirelerin çocuk sayılarına göre İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (Öztürk, 2017). Araştırmanın bulgularını destekleyen başka çalışmalarda da medeni durum ve çocuk sayısının istatistiksel açıdan anlamlı bulunmadığı bildirilmiştir (Alkaya, 2009; Koç, 2009; Şahin, 2011; Taş, 2013; Tuna, 2010). Farklı meslek dallarında çalışanlarla yapılan araştırmalarda evli çalışanların stres düzeyinin yüksek olduğu ve bu evli çalışanların çocuk sayıları arttıkça stres düzeylerinin arttığı ancak aralarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı bildirilmiştir (Canpolat, 2006). Hemşirelerle yapılan başka bir araştırmada, evli olan hemşirelerin iş yoğunluğunun fazla olmasından dolayı ev hayatındaki sorumlulukları yerine getirememekten ötürü iş stresini fazla yaşadıkları belirtilmiştir (Karahana, Gürpınar ve Özyürek, 2007: 27). Yine hemşirelerle yapılan diğer bir çalışmada, hemşirelerin iş yükünün fazla olması nedeniyle aile yaşantılarında problem yaşadıkları ve bu problemlerin zamanla hayatında stres oluşumuna neden olduğu bildirilmiştir (Sarıçam, 2012). Çocuk sayısı fazla olan ve yoğun iş temposuna sahip hemşirelerin mesai dışında çocuklarıyla ilgilenmesi gerekeceğinden fiziksel ve psikolojik olarak yıprandığı düşünülmektedir. Bu yüzden bu özelliklere sahip hemşirelerin stres düzeyinin yüksek olmasının beklenen bir sonuç olduğunu ifade edebiliriz. Öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada bekâr öğretmenlerin stres düzeylerinin evli öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Yıldız, 2013). Yapılan çalışmalardaki sonuçlarının aksine Özkul'un yaptığı çalışmada iş stres düzeyiyle medeni durum arasında anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır (Özkul, 2023). Verilen bulgular ışığında evlilerin stres düzeyi yüksek çıkmış olmasına rağmen yaptığımız çalışmada bekarların stres puanı daha yüksek çıkmıştır. Bunun sebebi ise iş

yoğunluğunun fazla olmasıyla birlikte günümüz ekonomik koşullarının yetersizliği ve alım gücü düşüklüğünün stresi arttırabilecek düzeyde olması şeklinde yorumlanabilir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ile yaş faktörünü ele aldığımızda; 28 yaş üstü olan hemşirelerin iş stres düzeyleri 28 yaş altı hemşirelerden yüksek olsa da İSÖ'ye göre aralarında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Hemşirelerle yapılan başka bir çalışmada da iş stres düzeyi ile yaş arasında anlamlı bir fark olmadığı belirtilmiştir (Şanlıtürk ve Ardic, 2022: 198). Onkoloji birimlerinde çalışan hemşirelerle yapılan çalışmada da iş stres düzeylerine göre yaş grupları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı bildirilmiştir (Tuna, 2010). Çalışmamıza benzer sonuçları olan Erşan ve ark.'nın sağlık çalışanları, Sünter ve ark.'nın pratisyen hekimler, Atan ve Tekingündüz'ün ambulans çalışanları ve Tetik'in hemşirelerle yapmış oldukları çalışmalarda yaşa göre iş stresi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık olmadığı bildirilmiştir (Atan ve Tekingündüz, 2014: 63; Erşan vd. 2013: 115; Sünter vd. 2006: 9; Tetik, 2014). Çalışmamızdan çıkan sonucun aksine Özkul'un yapmış olduğu çalışmada yaş faktörü ile İSÖ arasında anlamlı farklılık saptanmıştır. 20-29 yaş aralığındaki hemşirelerin stres düzeylerinin 30 yaş ve üzeri hemşirelere göre daha fazla olduğu bildirilmiştir (Özkul, 2023). Başka bir çalışmada farklı yaş gruplarında bulunan hemşirelerin İSÖ puanları arasında farklılıklar olduğu bildirilmiştir (Şahin, 2011). Erdoğan, Ünsar ve Süt'ün yapmış olduğu araştırmada, yaşla iş stresi arasında negatif yönde bir ilişki olduğu bildirilmiştir. Bu çalışmada yaş arttıkça stres düzeyinin azalmasındaki sebebin işin yapısından kaynaklı olduğu belirtilmiştir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 447). Öztürk'ün çalışmasında sağlık çalışanlarının İSÖ puan ortalamalarına bakıldığında yaş grupları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır. Stres düzeyinin en çok 25-30 yaş arasında olduğu bildirilmiş ve bunun sebebinin işe yeni başlayan gruptan kaynaklandığı ve bu duruma mesleki acemiliğin, yetki ve sorumlulukların tam olarak bilinmemesinin neden olduğu belirtilmiştir (Öztürk, 2017). Hemşirelerle yapılan Arıkan ve Karabulut'un çalışmasında 26-33 yaş arası, acil servis çalışanlarıyla yapılan Koç'un çalışmasında 25-35 yaş arası, Şahin'in hemşirelerle yapılan çalışmasında 30-34 yaş arası ve Açık ve ark.'nın acil sağlık çalışanlarıyla yapılan çalışmasında 17-24 yaş arası iş stresi puanlarının yüksek çıktığı ve istatistiksel açıdan aralarında anlamlı bir fark olduğu bildirilmiştir (Açık vd. 2016: 27; Arıkan ve Karabulut, 2004: 12; Koç, 2009; Şahin, 2011). İş stresinin yaşanmasında kurumun bu konudaki girişimlerinin yetersiz olması ve kişinin sosyal hayatındaki olumsuzlukların etkili olabildiği düşünülmüştür.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle eğitim durumunu ele aldığımızda; lisansüstü mezunu hemşirelerin iş stres düzeyleri lisans mezunu olan hemşirelere göre yüksek çıksa da İSÖ'ye göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$). Öztürk'ün yapmış olduğu çalışmada da anlamlı farklılık olmadığı belirtilmiştir (Öztürk, 2017). Çalışmamızla benzer şekilde araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan hemşirelerle yapılan araştırma ile yine hemşirelerin katılmış olduğu başka bir çalışmada iş stres düzeyleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmadığı bildirilmiştir (Arıkan ve Karabulut, 2004: 12; Taş, 2013). Nitekim farklı meslek gruplarıyla yapılan çalışmalarda çalışanların İSÖ düzeylerinin eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Canpolat, 2006; Yıldız, 2013). Farklı meslek gruplarıyla yapılan çalışmada eğitim düzeyi arttıkça iş stres düzeylerinin de arttığı ve bu durumun sebebinin işin yapısından kaynaklı olduğu belirtilmiştir (Erdoğan, Ünsar ve Süt, 2009: 447). Yaptığımız çalışmanın sonucunu destekler nitelikte olan başka bir araştırmada da hemşire ve sağlık çalışanlarının İSÖ düzeyinin eğitim durumu arttıkça yükseldiği bildirilmiştir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2008: 163). Koç'un yapmış olduğu çalışmada acil servis biriminde lisans mezunu olan sağlık çalışanlarının tıp fakültesi mezunu olan çalışanlara göre İSÖ düzeyinin düşük saptandığı belirtilmiştir (Koç, 2009). Hemşirelerde rol belirsizliğine bağlı stres oluşumunu inceleyen bir araştırmada, lisans mezunu hemşirelerin rol belirsizliğinden kaynaklı yaşadıkları stres düzeyinin ön lisans ve lise mezunu hemşirelerden daha yüksek saptandığı belirtilmiştir (Topuz, 2006). Şahin'in hemşirelerle, Koç'un acil servis çalışanlarıyla, Tetik'in hemşirelerle, Erşan ve ark.'nın sağlık çalışanlarıyla, Açık ve ark.'nın acil sağlık çalışanlarıyla ve Atan ve Tekingündüz'ün ambulans çalışanlarıyla yaptıkları çalışmalarda eğitim durumuyla İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık buldukları belirtilmiş ve iş stresini en çok yaşayanların Şahin'in çalışmasında lisansüstü, Koç'un çalışmasında tıp fakültesi, Tetik'in çalışmasında lisansüstü, Erşan ve ark.'nın çalışmasında lisans, Açık ve ark.'nın lise, Atan ve Tekingündüz'ün çalışmasında ise lisansüstü mezunu olan sağlık çalışanlarının olduğu bildirilmiştir (Açık vd. 2016: 27; Atan ve Tekingündüz, 2014: 63; Erşan vd. 2013: 115; Koç, 2009; Şahin, 2011; Tetik, 2014). Çalışmaların çoğunda eğitim düzeyi arttıkça iş stres düzeyinin arttığı gözlemlenmiştir. Bu durumun alınan yüksek düzey eğitimin yapılan işle ilgili yetersizlikten kaynaklandığı düşünülmektedir. Kendilerini iş alanında geliştirerek mesleki deneyimini arttıran hemşirelerin eğitim durumu ne olursa olsun stres düzeylerinin

farklılık göstermemesinin de mesleki deneyimin artması, iş ortamına hakimiyet ile stres faktörünün azalmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ile hemşireliği kendi isteğiyle seçme durumunu incelediğimizde; kendi isteğiyle seçenlerin seçmeyenlere göre İSÖ düzeyi yüksek olup, İSÖ puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Bu durumun sebebi olarak mesleği kendi isteğiyle seçenlerin meslekle ilgili beklentilerini karşılamadığı için stres düzeyinin yüksek olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Ancak bu sonuca göre mesleğini kendi isteğiyle seçen hemşirelerin iş stres düzeyini arttıran faktörlerin neler olduğuna yönelik yeni bir araştırma yapılması da önerilmektedir. Çalışmamıza göre farklı sonuçlanan hemşirelik bölümü öğrencileri ve bir kısmı sağlık kurumlarında çalışan öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada, mesleğini kendi isteğiyle seçen bireylerin, mesleğini istemeden seçenlere kıyasla mesleğini icra etme sürecinde daha mutlu oldukları ve stres düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir (Temel, Bahar ve Çuhadar, 2007: 107). Kendi mesleğini isteyerek seçen bireylerin seçmeyenlere göre iş stres düzeylerinin düşük çıktığı bildirilmiştir (İyigün, 2007). Bu durum bireylerin işini severek yaptığını düşündürmektedir. Yapılan bu çalışmalara rağmen mesleğini kendi isteğiyle seçme durumunun İSÖ düzeyine göre anlamlı farklılıklar oluşturmadığı çalışmaların da olduğu saptanmıştır (Taş, 2013; Tuna, 2010). Tetik'in yapmış olduğu çalışmada hemşirelerin mesleği kendi isteğiyle seçme durumunun iş stres düzeyini etkilemediği belirtilmiştir (Tetik, 2014).

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ile vardiyalı çalışma durumuna bakıldığında; gece ve gündüz değişimli çalışan hemşirelerin iş stres düzeyinin sadece gündüz ve sadece gece çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu saptanmış, İSÖ puan ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durum, hemşirelerin çalışma sisteminin düzensizliği nedeniyle sosyal hayatlarının da düzenli olmamasının iş stresini etkileyen faktörlerden biri olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Farklı hastanelerde çalışan hemşireleri baz alarak yapılan bir çalışmada, hemşirelerin bir kısmının nöbet usulü çalışmaktan dolayı iş stresi yaşadıklarının tespit edildiği aynı zamanda geç saatlere kadar çalışan hemşirelerin de stres düzeyinin arttığı belirtilmiştir (Özcanarslan, 2009). Sarıçam'ın yapmış olduğu çalışmada sadece gündüz çalışan hemşirelerin diğer vardiya sisteminde çalışan hemşirelere göre stres düzeyinin düşük olduğu saptanmıştır (Sarıçam, 2012). Bu bulguya göre gündüz çalışan hemşirelerin düzenli bir sosyal hayata sahip oldukları için stres düzeyinin düşük çıktığı düşünülmektedir. Soysal'ın çalışmasında ise

Çalışanların yoğun çalışma suresinden dolayı yeterli zaman bulamadıklarını dile getirdikleri ve zamanla bunu ifade eden kişilerin arttığı belirtilmiştir (Soysal, 2009: 17). Bu bağlamda vardiyalı çalışan hemşireler için vardiya arasındaki dinlenme surelerinin sağlık kurumları tarafından uygun şekilde planlanması hem hemşirelerin iş verimliliğini arttırmak hem de iş stresi oluşumunu azaltmak açısından bk önem taşımaktadır. Sadece gündüz çalışan hemşirelerde gece nöbetlerinin olmaması, düzenli uyku ve iş alışkanlıklarına sahip olmaları ve bunun yanında düzenli bir aile yaşamı sürdürebilmeleri nedeniyle diğer hemşirelere kıyasla daha az stres yaşadıkları gözlemlenmiştir. Buna karşılık nöbet sistemiyle çalışan hemşirelerin ise düzensiz yaşam tarzı ve sosyal hayatlarındaki zorluklar nedeniyle stres seviyelerinin arttığı grlmştir. Yapılan bazı çalışmalarda aynı vardiya sistemine sahip olmalarına rağmen iş stres düzeyinin farklılık göstermemesinin en önemli etkeninin mesai saatleri içerisindeki iş yüklerinin stres faktörü olabildiği belirtilmiştir. Devlet, zel ve niversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin vardiya sistemi aynı olsa da farklı iş yüklerine ve stres düzeylerine sahip olduğu bildirilmiştir (Tuna, 2010).

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle çalıştıkları birimi incelediğimizde; ameliyathane, klinik veya servis, yoğun bakım ve poliklinikte çalışan hemşirelerin iş stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu saptanmış olup İS'ye göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık göstermemiştir ($p>0.05$). Çalışmamızla benzer olan Cavlazoğlu'nun yapmış olduğu çalışmada da hemşirelerin birimlerine göre İS düzeyi yakın olup istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı bildirilmiştir (Cavlazoğlu, 2023). Acil serviste çalışan hemşire ve diğer sağlık personelleri üzerinde yapılan araştırmada da iş stres düzeylerinin çalıştıkları birimlere göre anlamlı farklılık göstermediği belirtilmiştir (Koç, 2009). Araştırma ve uygulama hastanesinde çalışan hemşirelerle yapılan araştırmada da iş stres düzeyinin çalıştıkları birime göre anlamlı farklılık göstermediği bildirilmiştir (Taş, 2013). Bulgulara göre çalışılan birimin her ne kadar iş stres düzeyini etkilemediği bildirilse de yoğun veya mesleki açıdan sağlık riskleri taşıyan birimlerde çalışan hemşirelerin diğer birimlerde çalışan hemşirelere göre daha fazla stres yaşamalarının beklenen bir sonuç olduğu bildirilmiş, cerrahi birimlerde çalışan hemşirelerin diğer birimlere göre iş stres düzeyinin yüksek olduğu belirtilmiştir (Karahana, Gürpınar ve zyrek, 2007: 27). Bu düşünceyi destekleyen başka bir araştırmada, onkoloji biriminde çalışan hemşirelerin aşırı yoğun iş yükünden dolayı gerilim yaşadıkları ve bu durumun stres oluşumunu arttıran bir faktör olduğu bildirilmiştir (Tuna, 2010). Farklı bir bakış açısı olarak görülen Güngör ve Nehir'in yapmış olduğu çalışmada da biriminden memnun olma durumunun hemşirelerin stresle başedebilmek

adına olumlu yönde fayda sağladığı bildirilmiştir (Güngör ve Nehir, 2014: 174). McVicar'ın çalışmasında hemşirelerin istemediği bölümde çalıştırılmasının strese neden olduğunu bildirmiştir (McVigar, 2003: 633). Farklı birimlerde çalışan hemşirelerle yapılan başka bir çalışmada da sorumlu hemşirelerin klinik hemşirelere göre daha az stres yaşadıkları belirtilmiştir (Yeşilyurt, 2009). Bu bulgular, çalışılan birimin iş stresi üzerindeki etkisinin sadece fiziksel koşullara değil aynı zamanda bireysel memnuniyet ve uyum gibi psikososyal faktörlere de bağlı olabileceğini göstermektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle çalışma yılını ele aldığımızda; on yıl ve üzeri çalışan hemşirelerin stres düzeylerinin on yıl altı çalışan hemşirelere göre yüksek olduğu, çalışma yılı ile İSÖ arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu sonucun artan yaş ve mesleğin getirmiş olduğu zihinsel ve fiziksel yorgunluktan kaynaklandığı düşünülmektedir. Tetik'in yapmış olduğu çalışmada da hemşirelerin iş stres düzeyleri ile çalışma yılları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı bildirilmiştir (Tetik, 2014). Eğitim ve araştırma hastanesinde görev alan hemşirelerle yapılan çalışmada da mesleki kıdem düzeyinin iş stres düzeyini etkilemediği belirtilmiştir (Taş, 2013). Farklı meslek gruplarının bulunduğu çalışanlarla yapılan araştırmalarda, iş stresinin mesleki kıdeme veya çalışanların yaş gruplarına göre anlamlı farklılık göstermediği belirtilmiştir (Tekgöz, 2011; Usta, 2012). Bu çalışmalardaki sonuçların aksine hemşirelerle yapılan çalışmada mesleki kıdemi düşük olan hemşirelerin yüksek olan hemşirelere göre iş stres düzeyinin fazla olduğu belirtilmiştir (Şahin, 2011). Karahan ve ark.'nın yapmış olduğu çalışmada da mesleki kıdemi düşük olan hemşirelerin iş stres düzeyinin yüksek olduğu bildirilmiştir (Karahan, Gürpınar ve Özyürek, 2007: 27). Yine hemşireler ve diğer sağlık çalışanlarıyla yapılan araştırmada bireylerin mesleki yaşantısının ilk 5 senesinde en yüksek stres düzeyine sahip olduğu, sonraki yıllarda da stres düzeylerinin azaldığı belirtilmiştir (Özkaya, Yakın ve Ekinci, 2009: 163). Bu durumda hemşirelerin çalıştıkları birimde uzun süre kalmaya devam ettikçe uyum kabiliyetlerini arttırarak iş stresinin üstesinden gelebildiklerini söyleyebiliriz. Çalışmaların sonuçlarına baktığımızda mesleki kıdem durumuyla stres düzeyleri arasında farklılıklar görülmüştür. Bunun sebebinin işin niteliğine, hemşirelerin işe bağlılığına ve iş ortamındaki diğer stres faktörlerinin etkilemesi durumuna göre farklılık gösterdiği düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle YZ konusundaki bilgi düzeyleri arasında İSÖ'ye göre anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Ancak YZ hakkında bilgisi olmayan hemşirelerin iş stres düzeylerinin, bilgisi olan hemşirelere göre daha yüksek

olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum bilginin, belirsizliğe ve kaygıya karşı bir tampon görevi üstlenebileceğine işaret etmektedir. Bilgi, özellikle hızlı teknolojik değişimlerin yaşandığı sağlık sektöründe belirsizlik ve kaygıyı azaltıcı bir unsur olarak öne çıkmaktadır. YZ'nin sağlık uygulamalarında kullanımının yaygınlaşması, bu alanda bilgi eksikliği olan hemşirelerin kendilerini yetersiz hissetmesine, mesleki güvenlerini zedelemesine ve bunun da iş stresi düzeylerini arttırmasına neden olabilir (McGrath ve Reid, 2011: 423). Bu bulguya yönelik bir çalışmaya ulaşamadığı için literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracağı düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle YZ'nin sağlık alanında kullanımına dair bilgi sahibi olma durumlarının İSÖ'ye göre anlamlı bir etkisi olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Ancak bulgulara bakıldığında YZ'nin sağlıkta kullanımı hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin İSÖ puanlarının daha yüksek olduğunu ve bu durumun YZ'nin sağlık hizmetlerine entegrasyonuna dair bilinç sahibi olmanın bazı hemşirelerde yeni sorumluluk ve yükümlülüklerin doğabileceği düşüncesiyle iş stresini artırabileceğini düşündürmektedir. Bu süreç aynı zamanda bazı hemşirelerde mesleki rol ve becerilere dair belirsizlik ve kaygılara yol açabilir. Bu bulguya yönelik herhangi bir çalışmaya ulaşamamıştır o yüzden literatüre bir katkısı olacağı düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ve YZ ile ilgili kurslara katılım durumları arasında İSÖ'ye göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı ve kursa katılan hemşirelerle katılmayanlar arasında iş stres düzeylerinin birbirine yakın olduğu gözlemlenmiştir ($p>0,05$). Bu bulguda anlamlı farkın olmaması, kursların genelde bilgi düzeyini artırıcı fakat mesleki yükümlülükleri ya da iş süreçlerini doğrudan etkileyen bir etki yaratmamasına bağlanabilir. Kurslara katılan ve katılmayan hemşireler arasında stres düzeylerinin yakın olması, YZ eğitimlerinin hemşirelerin mevcut iş koşullarını veya mesleki baskılarını değiştirecek kadar etkili olmamasından kaynaklanıyor olabilir. Bu bulguya yönelik herhangi bir araştırmaya ulaşamamıştır bu nedenle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ve YZ'nin hemşireliği etkileme durumuna ilişkin bulgular arasında İSÖ'ye göre anlamlı bir fark saptanmamıştır ($p>0,05$). Bu anlamlı farkın olmaması, iş stres seviyeleri üzerinde belirgin bir değişiklik yaratmadığını göstermektedir. Hemşirelerin stres düzeylerinin birbirine yakın olması, YZ'nin meslekte yaratabileceği değişimlerin henüz somut bir etkiye dönüşmediği ya da hemşireler tarafından henüz bir tehdit veya destek unsuru olarak görülmediğine işaret edebilir. YZ'nin sağlık sektöründe giderek daha fazla gündeme gelmesine rağmen hemşirelerin YZ'nin hemşirelik üzerindeki

potansiyel etkilerinden kaynaklanan kaygılarının veya beklentilerinin stres düzeylerini etkilememesi, YZ konusunun henüz doğrudan bir iş yükü ya da sorumluluk değişimi yaratmamış olmasıyla ilişkilendirilebilir. YZ'nin hemşirelik üzerindeki etkilerinin henüz iş stresine dönüşmemesi, bu teknolojinin henüz uygulama alanlarında yeterince yaygınlaşmamış olmasından kaynaklanabilir. Bu bulguya yönelik herhangi bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak ilerleyen zamanda YZ'nin hemşireliğe olan etkisinin iş stresine neden olup olmayacağı konusunun takip edilmesi önerilmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer alma durumuna ilişkin bulgular arasında İSÖ'ye göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Ancak YZ'nin hemşirelik eğitiminde yeri olmaması gerektiğini düşünen hemşirelerin iş stres düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum YZ'nin eğitimle mesleki sorumluluklara entegre edilmesine dair kaygılar yaşayabileceklerini düşündürmektedir. Sonuç olarak bu bulgular YZ'nin hemşirelik eğitimindeki rolünün henüz hemşireler arasında kabul görmediğini ve bu konuda bir belirsizlik yaşandığını göstermektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleri ile YZ'nin etik sorunlara yol açma potansiyeline ilişkin bulgulara baktığımızda İSÖ'ye göre anlamlı bir fark saptanmıştır ($p<0,05$). YZ'nin etik sorunlara yol açmayacağını düşünen hemşirelerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre hemşirelerin belki de YZ'nin hızlı ilerleyişinin mesleki sınırlarını zorlayabileceği ve sağlık hizmetlerinde insan odaklı değerlerin değişime uğrayabileceği düşüncesiyle bir tür bilinçli veya bilinçaltı kaygı yaşayabileceklerini düşündürebilir (Negussie ve Demissie, 2013: 49). Bu da hemşirelerin YZ'yi yararlı bir araç olarak görseler bile teknolojinin hasta-hemşire ilişkileri veya mesleki kimlik üzerinde potansiyel olumsuz etkilerinin olabileceği konusunda belirsizlik ve stres yaşadıklarını gösterebilir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle YZ'nin iş motivasyonlarını etkileme potansiyeline ilişkin algıları arasında İSÖ'ye göre anlamlı bir farklılık yaratmamıştır ($p>0,05$). Ancak YZ'nin iş motivasyonunu nasıl etkileyebileceğine dair algıların İSÖ puanları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür ($p<0,05$). Bu çerçevede, YZ'nin iş motivasyonu üzerinde olumlu etkisi olacağını düşünen hemşirelerin stres düzeylerinin daha yüksek çıktığı gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda hemşirelerin geleceğe dair bazı kaygılar taşıdıklarını ve bu durumun iş stresini artırabileceğini göstermektedir. Yani hemşireler YZ'nin işlerini destekleyeceğine inansalar bile bu teknolojinin mesleki uygula-

malar üzerindeki olası etkilerinin belirsizliği nedeniyle bireylerin kaygı duyabildikleri düşünülmektedir.

Hemşirelerin iş stres düzeyleriyle YZ'nin iş stresini etkileme potansiyeline dair genel algıları arasında İSÖ'ye göre anlamlı bir fark gözlenmemiştir ($p>0,05$). Ancak YZ'nin iş stresini nasıl etkileyebileceğine dair algılar dikkate alındığında İSÖ puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ve YZ'nin iş stresini olumlu yönde etkileyeceğini düşünen hemşirelerin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu durum YZ'nin iş yükünü hafifletici bir etki sağlayabileceği düşüncesine sahip hemşirelerin, bu teknolojinin entegrasyonu sürecinde henüz belirsizlikler yaşadığını veya teknolojiyi uygulama sırasında ortaya çıkabilecek yeni zorluklarla başa çıkma konusunda kaygı duyduklarını işaret edebilir. Hemşireler, YZ'nin iş süreçlerini kolaylaştıracağına inanıyor olabilir ancak bu teknolojinin getireceği potansiyel değişiklikler ve öğrenme süreçleri de stres kaynağı olarak algılanabilir.

Çalışmamıza katılan hemşireler, hasta ve hasta yakınlarının istekleriyle başa çıkmayı, uzun mesailer, gece vardiyalarının olmasını ve diğer çalışanlar arasındaki çatışmayı en çok işe bağlı stres faktörleri arasında gördüklerini ifade etmişlerdir. Admi ve Moshe-Eilon'un çalışmasında iş yükünün fazla olmasının ve uzun çalışma saatlerinin hemşirelerin iş stresini arttıran faktörler olduğu vurgulanmıştır (Admi ve Moshe-Eilon, 2010: 23). Moustaka ve Constantinidis'in araştırmasında hemşireler çalıştıkları alanda yeterli desteği alamadıklarında stres düzeylerinin arttığı bildirilmiştir (Moustaka ve Constantinidis, 2010: 210). Bir diğer stres faktörünün hastalarla yoğun bir etkileşim içinde olma zorunluluğu olduğu açıklanmıştır (McGrath ve Reid, 2011: 423). Gelsema ve ark.'nın çalışmasında da hemşirelerin mesleki gelişim olanaklarının kısıtlanmasının stres düzeyini arttırdığı vurgulanmıştır (Gelsema vd. 2006: 531). Yıldırım A. ve Yıldırım D.'nin araştırmasında hemşirelerin iş ortamında sözlü veya fiziksel şiddete maruz kalmasının iş stresine neden olduğu belirtilmiştir (Yıldırım A. ve Yıldırım D., 2007: 465).

Bu çalışmanın örneklemini oluşturan hemşirelerin YZK düzeylerinin ve ölçeğin alt boyutlarından (öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve YZ yapılandırması) aldıkları puan ortalamalarının orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Orta düzeyde kaygı, sağlık sektöründe YZ'nin henüz yaygın bir şekilde kullanılmamasından kaynaklanan belirsizliklerle ilişkilendirilebilir. Filiz, Güzel ve Şengül'ün yapmış olduğu çalışmada da YZK düzeyinin orta seviyede olduğu ve hekimlerin hemşirelere göre YZK düzeyi ve alt boyutlarından aldığı puan ortalamalarının daha düşük bulunduğu bildirilmiştir (Filiz, Güzel ve

Şengül, 2022: 47). Aile hekimleri ile yapılan çalışmada da yapay zekâ kaygı düzeyinin orta seviyede olduğu belirtilmiş; öğrenme, iş değiştirme ve YZ yapılandırması alt boyutlarının ölçeğin puan ortalamasının altında olduğu, sosyoteknik körlük alt boyutunun ise orta düzey olduğu bildirilmiştir (Sarısoy, 2024). Literatürdeki bu sonuçlar, YZK'nın genellikle orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır ve bu durum YZ'nin sağlık alanına hızlı entegrasyonu ile ilişkili bilgi eksikliği ve belirsizliklerden kaynaklanabilir. Özellikle öğrenme ve iş değiştirme alt boyutlarında daha düşük puanlar, hemşirelerin ve diğer sağlık çalışanlarının YZ ile ilgili yeterli eğitim ve bilgiye sahip olmadığını düşündürmektedir. Bu da YZ'nin etkili bir şekilde kullanılabilmesi ve kaygıların azaltılması için eğitimlerin artırılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarını cinsiyete göre incelediğimizde; kadınların ve erkeklerin YZK düzeylerinin birbirine yakın olduğu ve aralarında YZKÖ'ye göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Literatürde çalışmamızdaki bu sonucu destekler nitelikte sağlık çalışanlarıyla yapılmış araştırmalar bulunmaktadır (Al Fadeel vd. 2021; Filiz, Güzel ve Şengül, 2022: 47). Çalışmamızdan çıkan sonucun aksine Özzeybektaş'ın yapmış olduğu çalışmada kadınların YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamasının erkeklere göre yüksek bulunduğu ve YZKÖ'ye göre anlamlı olduğu bildirilmiştir (Özzeybektaş, 2024). Sevimli Deniz'in (2022) çalışmasında da kadınların YZK düzeylerinin erkeklere göre yüksek olduğu bildirilmiştir (Sevimli Deniz, 2022: 1675). Hekimler ile yapılan bir çalışmada da erkeklerin YZ teknolojilerinin öğrenilmesinde ve yapılandırmasına yönelik alt boyut puan ortalamalarının kadınlara göre daha düşük olduğu bildirilmiştir (Sarısoy, 2024). Bu bulgulara bakıldığında erkeklerin YZK düzeylerinin düşük çıkmasının, teknolojiyi kullanmaya daha yatkın olduklarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarını medeni durumuna göre incelediğimizde; bekar hemşirelerin YZK düzeylerinin evli hemşirelere göre yüksek olduğu ve aralarında YZKÖ'ye göre anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür ($p>0,05$). Bekar hemşirelerin daha yüksek kaygı puanlarına sahip olması; kariyerleriyle ilgili belirsizliklerden, teknolojinin iş süreçlerine olan etkilerinden ve mesleki gelişim üzerindeki potansiyel değişikliklerden kaynaklanıyor olabilir. Filiz, Güzel ve Şengül'ün sağlık çalışanlarıyla yaptığı çalışmada da medeni durum ile YZKÖ arasında anlamlı bir fark saptanmadığı ancak YZKÖ öğrenme alt boyutunun evli olan sağlık çalışanlarında bekar olanlara göre daha yüksek çıktığı bildirilmiştir. Bu sonuca göre sağlık hizmetinde yeni bir

ürün kullanmak, nasıl çalıştığını öğrenmek ve o ürünle etkileşime girmenin evlilerde bekarlara göre daha çok endişe yarattığı vurgulanmıştır. Bu çalışmada evli sağlık çalışanlarının öğrenme alt boyutunda daha yüksek kaygı yaşamaları, yeni teknolojilerin iş yükünü artırma veya aile-iş dengesi üzerinde olumsuz etkiler yaratma endişelerinden kaynaklanabilir (Filiz, Güzel ve Şengül, 2022: 47). Sağlık çalışanlarına yönelik yapılan başka bir çalışmada da medeni durumla YZK arasında anlamlı bir ilişki olmadığı açıklanmıştır (Filiz ve Karagöz, 2024: 105). Bu sonuçlar, YZK'nın bireylerin medeni durumundan çok mesleki rollerine, deneyimlerine ve teknolojiyi algılama biçimlerine bağlı olabileceğini göstermektedir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarını yaş faktörüne göre incelediğimizde; yaş grupları arasında birbirine yakın sonuçların olduğu ve aralarında YZKÖ'ye göre anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Filiz, Güzel ve Şengül'ün yapmış olduğu çalışmada da sağlık çalışanlarının yaş faktörü ile YZKÖ arasında anlamlı bir fark olmadığı bildirilmiştir (Filiz, Güzel ve Şengül, 2022: 47). Hekimlerle yapılan bir çalışmada da YZK düzeyiyle yaş faktörü arasında anlamlı bir ilişki saptanmadığı belirtilmiştir (Sariso, 2024). Sağlık çalışanlarının katılımıyla yapılmış olan araştırmalarda da yaşın YZK'yla ilişkili olmadığı açıklanmıştır (Al Fadeel vd. 2021; Filiz ve Karagöz, 2024: 105). Bu bulguların aksine Özzybektaş'ın yapmış olduğu çalışmada yaş ile YZKÖ ve alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiş, YZK'nın en düşük olduğu yaş grubunun 33-40 arasında olduğu bildirilmiştir (Özzybektaş, 2024). Sevimli Deniz'in yaptığı araştırmada da YZK düzeyinin gençlerde yaşlılara göre daha düşük olduğu belirtilmiştir (Sevimli Deniz, 2022: 1675). Bu durum gençlerin teknolojik yeniliklere daha açık olmalarından ve teknolojiyi daha hızlı benimsemelerinden kaynaklanabilir. Bu bulgulara, yaşın YZK üzerinde tek başına belirleyici bir faktör olmayabileceği ve kaygının daha çok bireysel deneyim, eğitim düzeyi, mesleki beklentiler ve teknolojiye karşı tutum gibi diğer faktörlerden de etkilenebileceği düşünülmektedir. Genç sağlık çalışanlarının daha düşük kaygı düzeyine sahip olması, teknolojiyi daha kolay benimsemeleri ve dijital dönüşüme daha yatkın olmalarıyla ilişkilendirilebilir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutları puan ortalamalarını eğitim durumuna göre incelediğimizde; lisansüstü mezunu olan hemşirelerin YZK düzeyinin lisans mezunu olan hemşirelere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş olup YZKÖ'ye göre anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu bulguya göre yüksek lisans mezunu hemşirelerin kaygı düzeylerinin daha yüksek olması, bu gruptaki bireylerin teknolojiye

yönelik daha eleştirel bir bakış açısına sahip olmasından ya da mesleki uygulamalara entegrasyon sürecindeki zorlukları daha fazla deneyimlemelerinden kaynaklanabilir. Çalışmamızdan çıkan sonucun aksine Filiz, Güzel ve Şengül'ün sağlık çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada eğitim durumunun YZK düzeyi puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir. Lise mezunu olan sağlık çalışanlarının lisansüstü mezunu olanlara göre YZK düzeyinin daha yüksek bulunduğu bildirilmiştir (Filiz, Güzel ve Şengül, 2022: 47). Hemşirelerle yapılmış bir çalışmada da eğitim durumunun YZK düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu belirtilmiştir. Doktora mezunu olan hemşirelerin YZK düzeyi puan ortalamalarının diğer eğitim mezunlarına göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Çobanoğlu ve Oğuzhan, 2023: 1846). Farklı bir meslek grubu olan öğretmenlerle yapılan çalışmada eğitim durumuna göre doktora mezunu olanların diğer eğitim düzeyine sahip olanlara göre YZK düzeyinin daha düşük bulunduğu bildirilmiştir (Sevimli Deniz, 2022: 1675). Bu sonuçlar, eğitim düzeyinin YZK üzerinde belirleyici bir faktör olabileceğini göstermektedir. Yüksek eğitim düzeyi, bireylerin YZ ve teknolojik yeniliklere daha fazla maruz kalması ve bu konularda daha fazla bilgiye sahip olması nedeniyle kaygıyı azaltıcı bir etki yaratabilir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyut puan ortalamalarını çocuklarının olma durumuna ve varsa çocuk sayılarına göre incelediğimizde; çocuğu olan hemşirelerin YZK düzeyinin olmayanlara göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bir çocuğu olan hemşirelerin YZK düzeyinin çocuğu olmayan ve ikiden fazla çocuğu olan hemşirelere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Çocuk sayılarına göre YZKÖ'ye göre anlamlı bir fark oluşmamıştır ($p>0,05$). Çocuk sahibi olma durumu ile YZKÖ alt boyutu olan sosyoteknik körlük arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çocuk sahibi olan hemşirelerin, işlerini kaybetme veya kariyerlerinde YZ kaynaklı bir belirsizlik yaşama endişesinin daha yüksek olabildiği; iş güvencesi belirsizliği endişesinin, ailevi sorumlulukları yüksek olan çalışanlar için daha yoğun bir stres kaynağı oluşturduğu vurgulanmıştır (Jones ve Smith, 2021: 245). Hatta daha fazla çocuğa sahip olan hemşireler, ekonomik sorumlulukları ve çocuklarının geleceğiyle ilgili konularda daha hassas oldukları için YZK düzeylerinin artması söz konusudur (Brown J., Clark ve Harris, 2022: 112). Çocuk sayısının fazla olması, hemşirelerin ailelerine ayırmaları gereken zamanı da arttırmaktadır. YZ'nin iş temposunu hızlandırması, performans izleme sistemlerini yaygınlaştırması ve sürekli adaptasyon gerektirmesi, çocuk sahibi hemşireler için iş ve yaşam dengesini zorlaştırmasının yanında hemşirelerin YZK düzeylerinde de bir artışa yol açabilmektedir (Mil-

ler ve Thompson, 2020: 145). Çocuk sahibi olan hemşirelerin çalıştıkları kurumda esnek çalışma planı ayarlayarak YZK düzeyine olumlu bir etkisi olabileceği vurgulanmıştır (Wang ve Lee, 2021: 89).

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarını mesleğini kendi isteğiyle seçme durumuna göre incelediğimizde; hemşireliği kendi isteğiyle seçen grubun seçmeyenlere göre YZK düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. YZKÖ alt boyutu olan iş değiştirme ile mesleğini kendi isteğiyle seçme durumu arasında YZKÖ'ye göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu durumun nedeni mesleğini severek yapan hemşirelerin YZ'nin hemşireliği olumsuz yönde etkileyeceğini düşünmüş olması gösterilebilir. Ancak literatürdeki bilgiler doğrultusunda hemşirelik mesleğini isteyerek seçen bireylerin genellikle mesleğin gerektirdiği sorumlulukları ve teknolojik yenilikleri benimsemeye daha yatkın olduğu belirtilmiştir (Çoban vd. 2022: 378). YZ'nin sunduğu avantajları fark eden bu bireyler, mesleki gelişim ve hasta bakımında etkinlik sağlama amacıyla YZ teknolojilerini kullanmaya istekli olabildiği gibi bu durumun mesleki tatmin ve motivasyonu da arttırabildiği vurgulanmıştır (Çoban vd. 2022: 378). Öte yandan, YZ'nin mesleki rolleri nasıl etkileyeceği konusundaki belirsizlikler, bazı hemşire adaylarında kaygı yaratabilir. Özellikle mesleği isteyerek seçmeyen veya zorunlu nedenlerle bu alanda bulunan bireyler, YZ'nin iş güvencesi üzerindeki potansiyel etkileri konusunda endişe duyabilirler. Bu kaygılar, mesleki motivasyonu olumsuz etkileyebilir (Seren İntepeler vd. 2022: 44).

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutları puan ortalamasıyla meslekteki ve çalıştığı birimdeki deneyim sürelerine bakıldığında; 10 yıl üzeri çalışan hemşirelerin YZK düzeyleri, 1-5 yıl ve 5-10 yıl arasında çalışan hemşirelere göre düşük olarak saptanmıştır. Hemşirelerin meslekteki deneyim süresiyle YZKÖ alt boyutlarından olan sosyoteknik körlük arasında anlamlı farklılık olup ($p<0,05$), diğer alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Sosyoteknik körlükteki farklılık, deneyimli hemşirelerin teknolojiyi daha bilinçli bir şekilde algılama eğiliminde olmaları ve mesleki bilgi birikimlerinin bu konuda avantaj sağlamasıyla açıklanabilir. Bu durum deneyimli hemşirelerin yeniliği ve teknolojiyi daha iyi entegre edebilme ve onunla etkileşim kurabilme becerilerine sahip olduğunu düşündürmektedir. Filiz, Güzel ve Şengül'ün sağlık çalışanlarıyla yapmış olduğu çalışmada da çalışma yılının YZKÖ'ye göre anlamlı bir farklılık olmadığı belirtilmiştir. Bir yıldan daha az süredir çalışan sağlık çalışanlarının iş değiştirme alt boyutunun kaygı düzeyinin diğer çalışma yıllarına göre daha yüksek

saptandığı ve bu durumun işe yeni başlayanların YZ'nin mesleklerini elinden alacağı kaygısı yaşadığı bildirilmiştir (Filiz, Güzel ve Şengül, 2022: 47). Sağlık çalışanlarıyla yapılmış başka bir araştırmada da çalışma yılının YZK ile ilişkili olmadığı belirtilmiştir (Al Fadeel vd. 2021). Bu bulgular, meslek deneyiminin YZK üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını ancak meslek yaşamının ilk yıllarında kaygı seviyesinin daha yüksek olabileceğini göstermektedir. Deneyimli hemşirelerin kaygı düzeylerinin daha düşük olması, uzun yıllar boyunca kazandıkları mesleki güven ve teknolojiye daha fazla maruz kalmalarıyla ilişkilendirilebilir. Aynı zamanda işe yeni başlayan hemşirelerin mesleki belirsizliklerle karşılaşmaları ve YZ'nin iş süreçlerine olan etkileri konusunda yetersiz bilgiye sahip olmaları, kaygı düzeylerini arttırabilir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarına vardiya sistemlerine göre bakıldığında; hem gece hem gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin sadece gece ve sadece gündüz çalışan hemşirelere göre YZK düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. YZKÖ alt boyutu olan sosyoteknik körlük puan ortalamasına göre aralarında anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulguya göre hem gece hem gündüz vardiyasında çalışan hemşirelerin sosyal hayatında düzensizlik yaşaması, iş stresinin yüksek ve iş motivasyonun düşük olması beklenmektedir. Bu durumun YZ'nin olumsuz etkilerinin olabileceği düşüncesini desteklediği ve bu nedenle kaygı düzeylerinin yüksek çıkmasına neden olduğu söylenebilir. Gündüz vardiyasında çalışan hemşireler, YZ sistemlerinden özellikle hasta izleme, veri analiz ve bakım planlama gibi konularda destek alarak iş yüklerini azaltabilir. Gündüz vardiyasında daha fazla doktor ve sağlık personelinin de bulunması nedeniyle YZ'nin sağladığı veriler üzerinden hızlıca hasta bakım süreçlerine yönelik kararlar almak kolaylaşabilir (Topaz ve Pruinelli, 2017: 294). Bu durum gündüz vardiyasında işin verimliliğini arttırarak hemşirelerin görev süresince iş yükünü hafifletebilir ve stres seviyelerini düşürebilir (Bresnik, 2018). Gece vardiyasında çalışan hemşireler, genellikle daha az destek personeliyle çalışır ve daha yoğun sorumluluk alır. YZ teknolojileri bu durumda özellikle hasta izleme ve acil durum tespiti gibi alanlarda önemli bir destek sağlar. Örneğin, YZ tabanlı izleme sistemleri gece boyunca hastaların yaşamsal bulgularını gözlemleyebilir, anormal bir durumda hemşireleri hızlıca uyarabilir. Bu sistemler, hemşirelerin her hasta başında sürekli bulunma gerekliliğini azaltarak fiziksel yorgunluğu hafifletmeye yardımcı olur ve güvenlik hissini arttırır (Bresnik, 2018). Hem gündüz hem gece vardiyasında dönüşümlü çalışan hemşireler için YZ'nin sağladığı iş kolaylaştırıcı etkiler, iş yüklerinin yönetilmesine katkı sağlar. YZ, hastaların geçmiş verilerini

saklayarak ve analiz ederek her vardiyaya özel raporlar oluşturabilir. Bu, vardiya geçişlerinde önemli bilgilerin gözden kaçmasını önler ve iş akışını düzene koyar (Bresnik, 2018). Ayrıca YZ'nin sunduğu otomasyon çözümleri, karma vardiya çalışan hemşirelerin hızlı bilgi edinmesine ve doğru karar vermesine destek olarak iş tatminini arttırabilir. Genel olarak, YZ'nin vardiyalara göre farklı etkiler gösterdiği söylenebilir (Cherry ve Jacob, 2019). Gündüz vardiyasında iş yükünü hafifletici, gece vardiyasında güvenlik arttırıcı ve karma vardiya düzeninde iş devamlılığını sağlayıcı etkiler sağlayabilir. Ancak bu teknolojilerin kullanımı sırasında teknik aksaklıklar, sürekli izlenme hissi ve teknolojiyi kullanma becerisi gibi konular, iş stresi yaratabileceği için hemşirelerin bu konularda desteklenmesi önemlidir (Sharma ve Aggarwal, 2019: 12). YZ'nin hemşirelerin vardiyalı çalışma düzenine etkilerini net olarak değerlendirmek için daha fazla araştırmaya ihtiyaç vardır.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyut puan ortalamalarını çalıştıkları birimlere göre incelediğimizde; ameliyathanede çalışan hemşirelerin düşük kaygı düzeyine, poliklinikte çalışan hemşirelerin ise yüksek kaygı düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin çalıştıkları birimler ile YZKÖ arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Ameliyathanede çalışan hemşirelerin kaygı düzeyinin düşük olması YZ'nin bir aracı olan robotik cerrahi gibi uygulamaların kullanılmasıyla yapay zekayı tanımış ve öğrenmiş olmalarından kaynaklı olduğu ve poliklinikte çalışanların ise YZ teknolojisiyle tanışmadıklarından dolayı kaygı düzeyinin yüksek çıkmış olabileceği düşünülmektedir. Hemşire ve hekimlerin yer aldığı bir çalışmada YZ'nin ameliyathanede, yoğun bakımda ve kliniklerde kullanılabileceği belirtilmiştir (Gümüş, 2023). YZ'nin bir uzantısı olan robot teknolojisinin çalışılan birimlerde kullanılmasıyla hemşireleri fiziksel olarak zorlayan işlerin azalacağı ve fiziksel yaralanmaların önüne geçebileceği bildirilmiştir (Saadatzi vd. 2020). YZ'nin kullanılmasının hemşirelerin bilgi ve deneyimleriyle birleşerek hemşirelik hizmetlerinin daha kaliteli olabileceği düşünülmektedir (Eşkin Bacaksız vd. 2020: 458).

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyut puan ortalamaları YZ hakkında bilgilerinin olması durumuna göre incelendiğinde; YZ hakkında bilgisi olan hemşirelerin kaygı düzeyinin olmayanlara göre daha düşük olduğu saptanmıştır. YZKÖ'ye göre öğrenme, YZ yapılandırması ve YZKÖ genel puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hemşirelerle yapılan başka bir araştırmada YZ teknolojileri hakkında bilgisi olmayan hemşirelerin kaygı düzeyinin daha yüksek saptandığı bildirilmiştir (Çobanoğlu ve Oğuzhan, 2023: 1846). Koreli hekimlerle yapılan bir çalışmada

669 katılımcının %5,9'unun YZ hakkında yeterli bilgiye sahip olduğu belirtilmiştir (Oh vd. 2019). Sağlık çalışanlarının katılımıyla yapılan bir çalışmada da YZ konusunda ciddi anlamda bilgi eksikliklerinin olduğu belirtilmiştir (Castagno ve Khalifa, 2020). Lai, Brian ve Mamzer'in yapmış olduğu araştırmada Fransa'da sağlık sektöründe YZ'nin yaygın şekilde fark edildiği açıklanmıştır (Lai, Brian ve Mamzer, 2020: 14). Tıp ve diş hekimliği öğrencilerinin dahil olduğu bir çalışmada YZ teknolojisinin temeli ve mevcut uygulamalarına dair orta düzeyde bilgi sahibi olduğu saptanmıştır (Bisdas vd. 2021). Boillat, Nawaz ve Rivas'ın doktorlar ve tıp öğrencileriyle yapmış olduğu çalışmada YZ konusunun düşük düzeyde tanındığı ve bu konu üzerine yeterli eğitim alınmadığı belirtilmiştir (Boillat, Nawaz ve Rivas, 2022). Bu bulgulardan çıkan sonuçların aksine Suudi Arabistan'da 1026 sağlık çalışanının dahil olduğu çalışmada %55,2'sinin YZ konusunda bilgi sahibi olduğu, %48'inin kendi uzmanlık alanında YZ teknolojisini tanıdığı bildirilmiştir (Elnaggar vd. 2023). Çalışmaların sonuçlarına baktığımızda YZ hakkında bilgi seviyelerinin çalıştıkları ortamda teknolojik gelişmelere ve yaklaşımlarına bağlı olarak değişebildiği gözlemlenmektedir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarıyla YZ'nin sağlıkta kullanımı hakkında bilgi sahibi olma durumuna bakıldığında; YZ'nin sağlıkta kullanımı hakkında bilgi sahibi olmayan hemşirelerin kaygı düzeyinin, bilgi sahibi olanlara ve kısmen bilgi sahibi olanlara göre daha yüksek olduğu saptanmış, YZKÖ'ye göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Filiz, Güzel ve Şengül'ün yapmış olduğu çalışmada YZ'nin sağlık sektöründe kullanımına yönelik kaygının orta düzeyde olduğu bildirilmiştir (Filiz, Güzel ve Şengül, 2022: 47). Hekim ve hemşirelerin katılımıyla yapılmış olan bir çalışmada YZ'nin doğru anlaşılıp uygulanmasıyla sağlık hizmetlerindeki uygulamalarda olumlu etkisinin olabileceği vurgulanmıştır (Gümüş, 2023). YZ'nin sağlık alanında daha emekleme aşamasında olduğu belirtilmiştir (Davenport ve Kalakota, 2019: 94). Bu bağlamda hemşirelerin YZ'nin sağlıkta kullanımını tam olarak bilmemeleri olağan bir durum olarak değerlendirilebilir. YZ'nin sağlık hizmetlerine entegrasyonu hâlâ gelişmekte olan bir süreçtir ve bu konuda bilgi eksikliği, çalışanların kaygı düzeylerini artırabilir. Bu vurguya göre çalışmamıza katılan hemşirelerin YZ'nin sağlıktaki kullanımını bilmemesinin normal bir süreç olduğu kabul edilmektedir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarının YZ ile ilgili kurs alma durumuna göre; kurs almayan hemşirelerin kaygı düzeyinin alanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun YZKÖ alt boyutu iş değiştirmede anlamlı bir farklılık

yarattığı saptanmıştır ($p<0,05$). Bu anlamlı fark, YZ'nin meslek üzerindeki potansiyel etkilerinin yeterince anlaşılmadığında daha büyük bir endişe kaynağı haline gelebileceğini düşündürmektedir. YZ ile ilgili kurslara katılmanın hemşirelerin kaygı düzeylerini azaltmada etkili olabileceğini de göstermektedir. Hemşireler üzerinde yapılan başka bir çalışmada da YZ ile ilgili herhangi bir eğitim alan hemşirelerin, eğitim almayanlara göre YZK düzeyinin düşük olduğu belirtilmiştir (Çobanoğlu ve Oğuzhan, 2023: 1846). Orhan ve Büllez'in yapmış olduğu çalışmada sağlık çalışanlarının %84'ünün YZ ile ilgili kurs ve eğitimlere gönüllü olarak katılmak istedikleri bildirilmiştir (Orhan ve Büllez, 2022: 52). Bu durum sağlık çalışanlarının YZ konusunda farkındalıklarını arttırmak ve teknolojiyi daha iyi anlamak için öğrenme çabası içinde olduklarını göstermektedir. Bu bulgulara baktığımızda YZ ile ilgili bir kursa katılım sağlanmadığında YZ hakkında yeterli bilgiye sahip olunamayacağı; YZ teknolojisi iyi bilinmediğinde YZK düzeyinin yüksek çıkmasının kaçınılmaz olduğu kabul edilebilir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamalarının YZ'nin hemşireliği etkileme durumuna bakıldığında; YZ'nin hemşireliği etkileyeceğini belirten hemşirelerin kaygı düzeyinin etkilemeyeceğini belirtenlere göre daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun YZKÖ'ye göre anlamlı farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Ancak YZ'nin hemşireliğe olumlu etkisi olacağını belirten hemşirelerin kaygı düzeyi, olumsuz olacağını ifade eden hemşirelere göre daha düşük sonuçlanmıştır. YZ'nin hemşireliği etkileme durumuyla öğrenme, iş değiştirme, sosyoteknik körlük ve YZKÖ genel puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Çalışmamızdaki bulgular, hemşirelerin genel olarak YZ'nin hemşirelikte faydalı etkileri olabileceğine inandıklarını ve bu teknolojinin daha çok hasta bakımında hemşirelere yardımcı olabileceğini düşündürmektedir. İftikhar ve ark.'nın çalışmasında da YZ'nin daha çok hasta bakımında kullanılarak hemşirelere yardımcı olabileceği bildirilmiştir (İftikhar vd. 2020). Hemşirelerin yeni teknolojiye ayak uydurarak iş ortamında daha verimli çalışabileceği vurgulanmıştır (Robert, 2019: 30). YZ'nin olumlu yönlerini belirtenlerin aksine YZ'nin hemşireyle hasta arasındaki bağı zayıflatabileceği, hemşirelerin yerine geçebileceği de belirtilmiştir (Peltonen vd. 2021: 3707; Stokes ve Palmer, 2020). YZ'nin hemşirelik mesleğini nasıl etkileyeceği konusundaki algılar, çalışanların bu teknolojiyi nasıl deneyimlediğine, bilgi düzeyine ve iş süreçlerindeki değişikliklere bağlı olarak farklılaşabilir.

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamasının YZ'nin hemşirelik eğitiminde yeri olması durumuna göre incelendiğinde; YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer alması gerektiğini ifade eden hemşirelerin kaygı düzeyinin, YZ'nin hemşirelik eğitiminde yer almasını istemeyenlere göre daha düşük olduğu saptanmıştır. Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamasıyla YZ'nin hemşirelik eğitiminde yeri olması durumu arasında YZKÖ'ye göre anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). YZ'nin eğitimde yeri olmasını destekleyen hemşirelerin kaygı düzeylerinin daha düşük olması, bu grubun YZ'nin faydalarını daha net bir şekilde görebilmesiyle ilişkilendirilebilir. Eğitimde YZ teknolojilerinin entegrasyonu, hemşirelerin bu teknolojilere olan aşinalığını arttırabilir ve bu da mesleki belirsizliklerden kaynaklanan kaygı düzeylerini azaltabilir. Bir yandan YZ'nin eğitimde yer almasını istemeyen hemşirelerin daha yüksek kaygı düzeyi göstermesi, teknolojiye yönelik bilgi eksikliği veya yapay zekânın eğitim sürecinde yaratabileceği olası değişikliklere karşı duyulan çekincelerle ilişkilendirilebilir. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin katıldığı bir çalışmada YZ teknolojisinin uygulamalarda kullanılması ve meslek hayatında da kolaylık sağlayacağı düşüncesiyle eğitimde yeri olması gerektiği sonucuna varıldığı bildirilmiştir (Yılmaz, Sözer ve Elver, 2021: 445). Bu bulgu, YZ'nin mesleki uygulamalarda destekleyici bir araç olarak algılandığını ve eğitimde kullanılmasının faydalı olabileceğini göstermektedir. YZ'nin sağlık profesyonellerinin eğitiminde kullanılabilecek yazılımlar ve üç boyutlu maketler oluşturularak mesleğe başlamadan pratik yapabileceği bir düzen kurulmasını vurgulamıştır (İftikhar vd. 2020).

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamaları YZ'nin etik sorunlara yol açma durumuna göre incelendiğinde; YZ'nin etik sorunlara yol açacağını belirten hemşirelerin, belirtmeyenlere göre kaygı düzeyinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. YZKÖ ve alt boyutlarından iş değiştirme ve sosyoteknik körlükle YZ'nin etik sorunlara yol açma durumu arasında YZKÖ'ye göre anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu bulgu, hemşirelerin YZ'nin mesleki sorumluluk ve rol değişimleriyle ilgili endişeler taşıdığını ve bu durumun etik kaygılarla ilişkilendirilebileceğini göstermektedir. Seren İntepeler ve ark.'nın hemşirelerle yapmış olduğu çalışmada YZ ile etik sorunlar arasında anlamlı, pozitif yönde korelasyon olduğu belirtilmiştir. Hemşirelerin YZK arttıkça etik ve yasal sorunlarının da yaşanacağı bildirilmiştir (Seren İntepeler vd. 2022: 44). Amerika Tıp Birliği, etik sorunların yaşanmaması adına YZ'nin nasıl geliştirilip kullanılacağı yönünde ilk yönergelerini 2018'de yayınlamıştır. Bu yönerge hasta mahremiyetinin korunması ve şeffaflık konuları üzerinde durularak hazırlanmıştır (AMA, 2018).

YZ etik belgelerine bakıldığında şeffaflık (açıklanabilirlik), adalet, gizlilik (mahremiyet), kötü niyetli olmama (zarar vermeme), sorumluluk kavramlarına yer vererek etik için genel bir bakış sağlandığı vurgulanmaktadır (Jang, Choi ve Kim, 2022: 11635; Jobin, Ienca ve Vayena, 2019: 389). Sağlık alanında etik kaygısının veri gizliliği ve güvenliğinin yanında hesap verilebilirliği etkilediği belirtilmiştir. Sağlık hizmetlerinde bazı kararların sonuçları kötü olabildiğinde bunun sorumlusunun kimin olduğu üzerine yoğunlaşmaktadır. Bu yüzden YZ'nin yapmış olduğu bir hata sonucunda sorumlusunun kim olduğu belirsizdir. Çin'de YZ'nin sağlık sektöründe karar vermesinin yasa dışı olduğu bildirilmiştir. Bu bilgilerin yanında hastalara yarar sağlayacak genel bir etik yönergesinin benimsenmesi gerektiği önem arz etmektedir (Aung, Wang ve Ting, 2021: 4). YZ'nin sağlık alanında rutin olarak kullanılmadan önce etik sorunların çözülmesi gerektiği vurgulanmıştır (Hamet ve Tremblay, 2017: 36).

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyutlarının puan ortalamaları YZ'nin iş motivasyonunu etkileme durumuna göre incelendiğinde; YZ'nin iş motivasyonunu etkileme durumu ile YZKÖ arasında anlamlı fark saptanmadığı; YZ'nin iş motivasyonuna etkisinin olmayacağını ifade eden hemşirelerin kaygı düzeyinin, etkisi olacağını ifade edenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre YZ'nin iş motivasyonunu etkilemeyeceğini düşünen hemşirelerin teknolojik değişimi zor kabullenebilen bireyler olabildiği düşünülmektedir. YZ'nin iş motivasyonuna olumlu etkisi olacağını belirten hemşirelerin, olumsuz etkisi olacağını belirtenlere göre YZK düzeyinin daha düşük olduğu saptanarak YZKÖ'ye göre anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Hemşireleri üretken YZ tabanlı teknolojileri geliştirmeye dahil etmek; iş motivasyonlarını, katılımlarını ve memnuniyetlerini artırabilir (Singh ve Kapoor, 2024: 94). YZ tekrarlayan ve monoton görevleri otomatikleştirerek çalışanların daha yaratıcı ve stratejik işlere odaklanmasına olanak sağlar (Sento, 2023). Bu durum çalışanların iş tatminini arttırarak motivasyonlarını olumlu yönde etkiler. Örneğin; veri işleme gibi tekrarlı görevlerin YZ tarafından üstlenilmesi, çalışanların yenilikçi çözümler üretme ve karar alma süreçlerinde daha aktif rol almalarına fırsat tanır (Jones ve Brown, 2021: 567). Bu tür işlerin verimlilik odaklı yapılması, çalışanlarda öz-yeterlilik duygusunu güçlendirmekte ve motivasyonu arttırmaktadır. Ayrıca YZ ile yeni beceriler edinme ihtiyacı çalışanların kendilerini geliştirme fırsatlarını arttırmaktadır. Araştırmalar, sürekli öğrenme süreçlerinin iş tatminini ve motivasyonunu olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Smith, Clark ve Adams, 2022: 112). Bu nedenle YZ teknolojilerine uyum sağlamak adına yeni bilgi ve beceriler kazanmak, çalışanların

hem kariyer gelişimlerine katkı sağlamakta hem de kendilerine olan güvenlerini arttırmaktadır (Wang ve Johnson, 2021: 145). Bu durumların aksine YZ'nin iş motivasyonu üzerinde bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. YZ'nin hızla iş yerlerine entegre olması, çalışanlar arasında iş güvencesi kaygılarına yol açabilir. İşlerin otomasyon tarafından devralınma ihtimali, çalışanlarda işlerini kaybetme endişesini arttırarak stres ve kaygıyı tetikleyebilir (Sento, 2023). İş güvencesizliği ve teknolojik değişim baskısı altında çalışan bireyler, geleceğe yönelik kaygılar nedeniyle işlerine karşı motivasyon kaybı yaşayabilirler (Brown ve Kim, 2020: 567). Ek olarak YZ ile yapılan performans izleme sistemlerinin yaygınlaşması, çalışanlar üzerinde sürekli izlenme hissi uyandırabilir. Bu durum iş baskısını arttırarak stres ve tükenmişlik belirtilerine yol açabilir. Araştırmalar, yüksek performans beklentileri altında çalışanların zamanla motivasyon kaybı yaşadığını ve tükenmişlik sendromuna daha yatkın hale geldiklerini göstermektedir (Smith, Clark ve Adams, 2022: 112).

Hemşirelerin YZKÖ ve alt boyut puan ortalamalarını, YZ'nin iş stresini etkileme durumuna göre incelediğimizde; YZ'nin iş stresine etkisi olacağını ifade eden hemşirelerin kaygı düzeyinin, etkisi olmayacağını ifade edenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. YZKÖ'ye göre YZ'nin iş stresini etkileme durumunda anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$). YZ'nin iş stresini olumsuz etkileyeceğini belirten hemşirelerin kaygı düzeyinin olumlu etkileyeceğini belirtenlere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Öğrenme, sosyoteknik körlük, YZ yapılandırması ve YZKÖ genel puan ortalamaları ile YZ'nin iş stresini etkileme durumu arasında YZKÖ'ye göre anlamlı farklılık olduğu saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulguya göre hemşirelerin YZ'nin işlerini elinden alacağı endişesi yaşadığı düşünülmektedir. YZ'nin yaygınlaşması, bazı çalışanlar arasında “iş güvencesizliği” kaygısı yaratabilir. YZ'nin görevlerini devralabileceği endişesi, çalışanların geleceklerine dair belirsizlik hissetmesine neden olabilir. İş kaybı korkusunun özellikle düşük teknolojik bilgiye sahip olan çalışanlar arasında yaygın bir kaygı kaynağı olduğu belirtilmiştir (Miller ve Chen, 2021: 55). Ayrıca YZ destekli performans izleme sistemlerinin gelişmesi, çalışanların sürekli olarak izleniyor hissine kapılmalarına yol açabilir. Bu izlenme hissi, iş yükünü arttırmakla kalmayıp çalışanların sürekli “en yüksek performansı sergileme” baskısıyla başa çıkmalarını zorlaştırabilir (Wang ve Zhang, 2023: 145). Bu durumların aksine YZ teknolojileri, öngörüsöl analitik yetenekleri, sorunları önceden belirleyerek olası krizleri önlemeye yardımcı olur; bu da iş sürecinde belirsizliği azaltarak çalışanların kaygı seviyelerini düşürebilir (Brown T., Clark ve Harris, 2022: 345). YZ'nin

iş süreçlerini kolaylaştırması, zaman baskısını hafifletebilir ve çalışanların günlük görevlerini daha hızlı tamamlamalarına olanak tanır. Özellikle yoğun çalışma ortamlarında, YZ destekli araçların kullanımı sayesinde iş stresinin azalması, çalışanların işlerine daha odaklanmış ve motive bir şekilde devam etmelerini sağlar (Lee ve Johnson, 2020: 55).

Bu çalışmada, hemşirelerin YZKÖ alt boyutlarıyla HİMÖ puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde elde edilen bulgulara göre, YZKÖ'nün Öğrenme alt boyutuyla HİMÖ puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç YZ teknolojilerini öğrenme kaygısı arttıkça hemşirelerin iş motivasyon düzeyinin azaldığını göstermektedir. Bu kaygının yeni teknolojilerle uyum sağlama ve beceri kazanma zorunluluğunun hemşirelerde motivasyon kaybına neden olabileceği düşünülmektedir. YZKÖ'nün İş Değiştirme, Sosyoteknik Körlük ve YZ Yapılandırması alt boyutları ile HİMÖ puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu sonuçlar hemşirelerin YZ ile ilgili belirli kaygılarının motivasyon üzerinde farklı etkiler yaratabileceğini düşündürmektedir. Bir diğer bulgu ise hemşirelerin YZKÖ genel puanlarıyla HİMÖ puanları arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuş, bu da YZ'nin artmasıyla iş motivasyonunun hafifçe azaldığını göstermiştir. Literatürdeki çalışmalara baktığımızda; Dharmawan, Hartantono ve Lasmy'nin yapay zekayla ilgili iş motivasyonu üzerine yaptıkları çalışmada YZ ile iş motivasyonu arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Dharmawan, Hartantono ve Lasmy, 2024: 1). Benzer şekilde beyaz yakalı çalışanlar ile yapılan bir çalışmada da YZ algısının iş motivasyonu üzerinde güçlü pozitif bir ilişkisi olduğu bildirilmiştir (Forsberg, Hüseyin ve Tolis, 2024: 1). Ancak turizm çalışanları ile yapılan bir çalışmada, YZK ile içsel motivasyon arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirtilmiştir (Çetiner ve Çetinkaya, 2023: 45). Bu çalışmada ayrıca sosyoteknik körlük ve YZ yapılandırması alt boyutlarıyla içsel motivasyon arasında pozitif bir ilişki olduğu da vurgulanmıştır. YZ'nin iş yerinde iş güvencesi kaygıları üzerindeki etkilerini inceleyen bir çalışmada YZ ile iş motivasyonu arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu ve bu teknolojinin iş motivasyonuna olumlu etkileri olacağına dair görüşler bildirilmiştir (Jones ve Brown, 2021: 213). YZ'nin iş yerinde benimsenme sürecinde ailevi sorumlulukları olan çalışanlar ile yapılan çalışmada iş motivasyonunu artırmaya yönelik stratejileri ele alarak YZ ile iş motivasyonu arasında pozitif bir ilişki olduğunu saptamıştır (Wang ve Lee, 2021: 89). Miller ve Chen'in YZ'nin iş süreçlerine entegrasyonunun çalışan memnuniyeti üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada teknolojik yeniliklerin verimliliği artırdığını ve çalışanların adaptasyon sürecindeki

endişelerinin göz önünde bulundurulması gerektiğini vurgulamaktadır (Miller ve Chen, 2021: 55). Bu çalışmalara bakıldığında YZ'nin iş motivasyonu üzerinde olumlu etkilerinin aynı zamanda işteki verimliliği artıracığı ve daha yaratıcı çalışma ortamlarının oluşacağı belirtilmiştir.

Hemşirelerin YZKÖ alt boyutları ile İSÖ puanları arasındaki ilişkiler incelendiğinde elde edilen bulgulara göre, YZKÖ'nün alt boyutu olan İş Değiştirme'yle İSÖ puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu bulgu, hemşirelerin YZ nedeniyle iş değiştirme kaygısı arttıkça iş stresinin de arttığını göstermektedir. YZKÖ'nün Öğrenme, Sosyoteknik Körlük ve YZ Yapılandırması alt boyutları ve genel puan ortalaması ile İSÖ puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0,05$). Bu durum hemşirelerin YZ teknolojileri ile ilgili kaygılarının iş stresi üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını göstermektedir. Ancak literatürde bu konuyla ilgili bazı farklı bulgular yer almaktadır. Ali ve ark.'nın çalışmasında YZ maruziyeti ile iş stresinin pozitif bir ilişki gösterdiği bulunmuştur. Yüksek YZ maruziyeti olan ortamlarda çalışanların, teknolojilere uyum sağlama baskısı ve belirsizlik nedeniyle daha yüksek düzeyde stres, kaygı ve tükenmişlik yaşadığı ifade edilmiştir (Ali vd. 2024: 1180). Benzer şekilde Amerikan Psikoloji Derneği (2022), YZ odaklı teknolojilerin hızlı benimsenmesinin iş yükünü artırarak stres seviyelerini yükselttiğini bildirmiştir. Ayrıca Mischke ve arkadaşları, YZ teknolojileriyle sürekli beceri geliştirme gereksiniminin çalışanlar üzerinde baskı yaratarak artan strese ve tükenmişliğe neden olduğunu belirtmiştir (Mischke vd. 2022). Lestari, Rosman ve Millenia'nın otel çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada YZ, robotik ve algoritmalar farkındalığıyla iş stresi arasında negatif yönde ilişkisi olduğu bildirilmiştir (Lestari, Rosman ve Millenia, 2023). Kamu bankalarında çalışanlar ile yapılan bir araştırmada YZ teknolojisi uygulamasıyla iş stresi arasında anlamlı, orta derecede güçlü bir ters ilişki olduğu açıklanmıştır (Lipinraj ve Madasamy, 2024: 45). Literatürde bu bulguları destekleyen veya aksi yönde sonuçlara ulaşan çalışmaların yetersiz olduğu düşünülerek daha fazla araştırmanın yapılması gerektiğini vurgulamaktayız.

Hemşirelerin HİMÖ puanları ile İSÖ puanları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Bu bulgu iş motivasyonu ile iş stresi arasında hafif de olsa pozitif bir ilişki olduğunu yani hemşirelerin motivasyon seviyeleri arttıkça stres seviyelerinde de bir miktar artış görüldüğünü göstermektedir. Bu durum iş motivasyonunun yüksek olmasının iş yükünü ve beklentileri de arttırabileceğini ve dolayısıyla bu

durumun bir miktar iş stresine yol açabileceğini düşündürmektedir. Benzer şekilde, Akbaş, Güleşen, Söylemez Bayram, Çelik ve Tepe tarafından yapılan çalışmalarda da stres ve motivasyon arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Akbaş, 2007; Çelik ve Tepe, 2021: 104; Güleşen, 2014; Söylemez Bayram, 2010). Çalışmamızın aksine, cerrahi hemşireleri ile yapılan bir araştırmada stres ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişki olmadığı belirtilmiştir (Öcal, Kürklu ve Tekin, 2015: 145). Aynı zamanda Yılmaz, Gürün, Türkseven ve Doğrüyürür tarafından yapılan çalışmalarda da stres ve motivasyon arasında anlamlı bir ilişki tespit edilemediği bildirilmiştir (Doğrüyürür, 2021; Gürün, 2009; Türkseven, 2019; Yılmaz, 2006). Çalışmamızda bulunan sonucun aksine kamu hastanesinde çalışanlarla yapılan bir araştırmada iş motivasyonu ve iş stresi arasında negatif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Muhsinoğlu, 2023). Özel hastane çalışanlarının katılımıyla yapılmış bir çalışmada da iş stresiyle iş motivasyonu arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki saptandığı belirtilmiştir (Özdil, 2019). Alışveriş merkezinde yapılan bir araştırmada da iş stresi ve iş motivasyonu arasında istatistiksel olarak negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir (Bülbül Yenilmez, A. 2019). İstanbul Zeytinburnu Belediyesi'ndeki çalışanlarla yapılan araştırmada iş stresiyle iş motivasyonu arasında negatif yönde orta seviyede anlamlı bir ilişki, Türkseven ve Ege'nin otel işletmelerinde ön büro çalışanları ile yaptığı araştırmada, stres kaynaklarıyla motivasyon arasında negatif yönlü orta derecede bir ilişki saptanmıştır. Bu çalışmalar, çalışanların motivasyon düzeyleri arttığında stres kaynaklarının azaldığını göstermektedir (Oflaz, 2018; Türkseven ve Ege, 2021: 15). Otel işletmeciliği alanında yapılan bir araştırmada stresle çalışan motivasyonu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Macaroğlu ve Koçoğlu, 2023: 574). İş stresi ve motivasyon arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmada ise iş stresiyle motivasyonun genel düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmuştur (Uludağ, 2019: 1308). Bu çalışmalar, stres ve motivasyon arasındaki ilişkinin çeşitli faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebileceğini ortaya koymaktadır. Sağlık sektörü gibi stresin yüksek olduğu alanlarda, stresin motivasyonu artırıcı veya azaltıcı bir etkiye sahip olabileceği görülmektedir. Çalışma ortamı, bireysel stres yönetimi becerileri ve sektörel dinamikler gibi etkenler, bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemede rol oynayabilir.

Hemşirelerin YZK düzeyleri, iş motivasyonları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($p<0,05$). Bu bulgu, YZ ile ilgili kaygıların hemşirelerin iş motivasyonunu önemli ölçüde etkileyebileceğini göstermektedir. Hemşirelerin YZK düzeylerinin iş motivasyonu

üzerinde belirgin bir etki yaratması, YZ'nin mesleki roller üzerindeki etkisine dair belirsizliklerin ve uyum sürecine yönelik kaygıların motivasyonlarını zedeleyebileceğine işaret etmektedir. YZ ile ilgili kaygılar; hemşirelerde mesleki güven hissini azaltabilir, yeni teknolojilerin getireceği sorumluluklarla baş etme konusunda endişe yaratabilir ve bu nedenle hemşirelerin motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Negussie ve Demissie tarafından yapılan çalışmalarda da, mesleki belirsizlik ve yeni teknolojilere dair endişelerin iş motivasyonu üzerinde olumsuz bir etki yaratabileceği belirtilmiştir (Negussie ve Demissie, 2013: 49). Hatun Demirel, banka çalışanlarıyla yaptığı araştırmada dijital dönüşüm algısının motivasyon ve istihdam edilebilirlik algısı üzerindeki etkisini incelemiştir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri sonucunda, dijital dönüşümün çalışanların motivasyon düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu bulunmuştur (Hatun Demirel, 2021: 2944). Benzer şekilde, turizm çalışanları ile yapılan bir araştırmada, YZK'nın sosyoteknik körlük ve YZ yapılandırması alt boyutlarının içsel motivasyonu pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir (Çetiner ve Çetinkaya, 2023: 45). Dharmawan, Hartantono ve Lasmy'nin çalışmasında Jakarta eyaletindeki resmi çalışanların YZ'nin iş motivasyonu üzerinde anlamlı olarak dolaylı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Dharmawan, Hartantono ve Lasmy, 2024: 1). Forsberg, Hüseyin ve Tolis'in beyaz yakalılar ile yapmış olduğu çalışmada da YZ algısının iş motivasyonu üzerinde güçlü bir etkisi olduğu saptanmıştır (Forsberg, Hüseyin ve Tolis, 2024: 1). Bu etkilerin yönü ve derecesinin ise sektör, bireysel farkındalık ve algılar gibi faktörlere bağlı olarak değişebileceği düşünülmektedir.

Hemşirelerin YZK düzeylerinin iş stresi düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır ($p>0,05$). Bu bulgu, YZ'ye dair kaygıların hemşirelerin iş stresi düzeylerini doğrudan etkilemediğini göstermektedir. Bu durum, hemşirelerin YZ ile ilgili kaygılarını iş stresi kaynağı olarak algılamadığını veya bu kaygıların stres yaratacak bir yük oluşturmadığını düşündürebilir. Çalışmamızın aksine, hemşirelerle yapılan YZ'nin iş stresi ve iş güvencesi algıları üzerindeki etkilerini inceleyen başka bir çalışmada da YZ'nin sağlık alanında kullanımı sırasında iş yerindeki belirsizliklerin ve artan performans beklentilerinin stres düzeylerini arttırdığı belirtilmiştir (Wang, Lee ve Chen, 2022: 145). YZ tabanlı gözetim sistemlerinin modern iş yerlerinde çalışanlar üzerindeki performans baskısı ve stres etkilerini inceleyen çalışmada da sürekli izleme ve performans beklentilerinin çalışanlarda stres yaratabileceği, iş yerindeki genel ruh sağlığına olumsuz etkileri olabileceği vurgulanmaktadır (Wang ve Zhang, 2023: 145). Ali ve ark.'nın çeşitli endüstri kollarında çalışan kişileri dahil ederek yapmış oldukları çalışmada YZ'nin iş stresi

üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu vurgulanmıştır (Ali vd. 2024: 1180). Lestari, Rosman ve Millenia'nın otel çalışanları ile yapmış oldukları çalışmada YZ, robotik ve algoritmalar farkındalığının iş stresi üzerinde etkisi olduğunu saptamıştır (Lestari, Rosman ve Millenia, 2023). Literatürde doğrudan bu bulguyu destekleyen veya bu bulguyla çelişen bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Bu çalışmadan çıkan sonucun literatüre katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Hemşirelerin iş motivasyon düzeyleri, iş stres düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir ($p<0,05$). Bu bulgu, motivasyon seviyelerinin iş stresini doğrudan etkilediğini yani hemşirelerin iş motivasyonlarının yüksek veya düşük olmasının iş stres düzeyleri üzerinde belirleyici bir rol oynadığını ifade etmektedir. Bu ilişki, yüksek iş motivasyonunun hemşirelerin iş stresini yönetme yeteneklerini arttırabileceğine veya işlerini daha pozitif bir şekilde ele almalarını sağlayabileceğine işaret edebilir. Kadın sağlık çalışanlarının katılımıyla motivasyon ve stres ilişkisini araştıran bir çalışmada motivasyon ile stresin birbirini pozitif, düşük ve anlamlı düzeyde etkilediği saptanmıştır (Çelik ve Tepe, 2021). Kohnen ve ark.'nın çalışmasında zorlu çalışma ortamlarının hemşireler için stres kaynağı olabileceği, bu stresi yönetebilen hemşirelerin daha yüksek motivasyona sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır (Kohnen vd. 2023: 148). Türkseven ve Ege'nin ön büro çalışanları ile gerçekleştirdiği çalışmada, stres kaynaklarının çalışan motivasyonu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Türkseven ve Ege, 2021: 15). İş motivasyonu ve iş stresi düzeyleri arasında negatif etkinin bulunduğu çalışmalar da mevcuttur. Hemşirelerle yapılmış bir çalışmada hemşirelerin hastane ortamında stres yaşadıkları ve bu durumun motivasyonlarına olumsuz yönde etki ettiği bildirilmiştir (Öcal, Kürklu ve Tekin, 2015: 145). Khamisa ve ark.'nın araştırmasında da işle ilgili stres yaşayan hemşirelerin motivasyon konusunda yetersiz hissetme olasılığının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Khamisa vd. 2015: 652). Özel hastane çalışanlarıyla yapılan bir çalışmada stresin iş motivasyonunu negatif yönde anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır (Özdil, 2019). Macaroğlu ve Koçoğlu'nun otel işletmeleri ile yaptığı araştırmada stresin çalışan motivasyonu üzerinde anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmüştür (Macaroğluve Koçoğlu, 2023: 574). Akademisyenler ile yapılan bir çalışmada ise iş stresinin iş motivasyonunu düşük ve orta düzeyde negatif olarak anlamlı şekilde etkilediği bildirilmiştir (Aslan ve Cengiz, 2015: 1). İş stresi ve motivasyon ilişkisini inceleyen bir başka alan araştırmasında, iş stresinin motivasyon düzeyini anlamlı şekilde etkilediği belirtilmiştir (Uludağ, 2019: 1308). Tokat ilinde çalışanlarla yapılan araştırmada da iş motivasyon düzeylerinin iş stres düzeyleri

üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır (Kuzucuoğlu, 2023). Alışveriş merkezinde yapılan araştırmada da iş stresinin iş motivasyonunu anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir (Bülbül Yenilmez, A. 2019). İstanbul Zeytinburnu Belediyesi'nde çalışanların katılımıyla yapılan bir çalışmada da iş stresinin iş motivasyonu üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bulunduğu belirtilmiştir (Oflaz, 2018). Bu bulgular, stres ve motivasyon arasındaki ilişkinin iş koluna göre farklılık gösterebileceğini ve sektörün dinamiklerine bağlı olarak stresin motivasyon üzerinde pozitif veya negatif yönde etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Çalışanların stresle başa çıkma kapasiteleri ve sektörün beklentileri bu ilişkinin yönünü ve derecesini belirlemede önemli rol oynamaktadır.

5.3. Öneriler

Bu çalışmanın sonuçlarına bakılarak sunulabilecek öneriler şunlardır:

- Hemşirelerin YZK düzeyi orta seviyede olup YZ teknolojileri hakkında bilgi sahibi olmalarını sağlamak amacıyla düzenli eğitim ve farkındalık programları düzenlenmelidir. Bu programlar, hemşirelerin teknolojiyi daha iyi anlamalarına ve mesleklerine nasıl entegre edebileceklerini öğrenmelerine yardımcı olabilir.
- Hemşirelerin mesleğini icra ettikleri sırada yaşadıkları YZK'yı düşürebilmek için öncelikle mesleki eğitim aldıkları zamanda YZ ile tanıştırmamanın etkili olacağı düşünülmektedir. Bu yüzden YZ teknolojilerinin hemşireliğin eğitim sürecinde de aktif kullanılması önerilmekte olup bu durum hem mesleğe başlamadan pratik yapabilmek hem de sağlık hizmetlerinde kullanılabilecek YZ'ye dair bir tanışıklık oluşturabilir. Böylece hemşirelerin stres düzeyi azaltılabilir ve uzun vade de mesleki motivasyonları artırılabilir.
- Sağlık kurumları, YZ'nin hemşirelik mesleğine getirdiği avantajları vurgulayan bir iletişim stratejisi benimsemelidir Aynı zamanda hemşireleri teknolojik gelişim süreçlerine dâhil etmeyi ve gerekli becerileri kazanmalarını sağlamayı planlayarak hem motivasyonu arttırmakta hem de stres ve kaygı düzeylerini düşürmekte fayda sağlayabilir. Bu sayede hemşirelerin YZ'ye karşı olumlu bir tutum geliştirmesi teşvik edilebilir.
- Hemşirelerin hem mesleki gelişimlerine hem de YZ teknolojilerine yönelik kurslar ve sertifika programları düzenlenmeli, bu teknolojilerin mesleki uygulamalara entegrasyonunu destekleyecek rehberlik hizmetleri sunulmalıdır. Aynı zamanda bu eğitimlerin hemşirelerin çalıştıkları kurum tarafından desteklenmesi gerekir. Çünkü

hemşireler desteklendiği, güvenli ve gelişim fırsatlarının sunulduğu bir iş ortamında çalıştığı sürece YZ'ye uyum gösterebilir, böylece iş stresi kaynakları azalabilir ve bu durumun iş motivasyonuna olumlu etkisi olabilir.

- Hemşirelerin YZ teknolojilerine adaptasyon süreçleri ile ilgili daha fazla araştırma yapılmalı, bu süreçte karşılaşılan zorluklar ve bu zorluklara yönelik çözüm önerileri geliştirilmelidir. Sağlık hizmetlerinin kalitesini artırmak için YZ teknolojilerinin hemşirelik mesleğine entegrasyonu sürekli olarak gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir.
- Hemşirelerin YZ'nin etik sorunlara yol açabileceğini düşünmesine yönelik sağlık kurumları, YZ teknolojilerinin etik ve yasal boyutlarını dikkate alarak hemşirelerin bu teknolojileri kullanırken karşılaşılabilecekleri sorunlara yönelik net politikalar ve yönergeler geliştirilmelidir.
- Bu önerilerin hayata geçirilmesi; hemşirelerin iş motivasyonlarını artırırken iş stresi ve YZK'larını azaltarak sağlık hizmetlerinin genel kalitesini iyileştirecektir. YZ'nin sağlık sektöründeki rolü giderek artarken hemşirelerin bu sürece etkin bir şekilde katılımı hem bireysel hem de kurumsal başarı için kritik bir öneme sahiptir.
- Araştırmamızın konusu literatüre farklı bir bakış açısı kazandıracağı gibi daha büyük örneklemlemlerle ve farklı kurumlarda uygulanmasının da literatüre daha fazla katkı sunacağını düşünmekteyiz. Aynı zamanda tüm sağlık çalışanlarına uygun YZK ve tutumuna yönelik ölçek oluşturulması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Açık, Y., Yiğitbaş, Ç., Bulut, A., Deveci, S. E., Pirinççi, E., Oğuzöncül, A. F., Ozan, T., Demirbağ, B. C., Arın, E. & Rahman, S. (2016). “Acil Sağlık Çalışanlarında İşe Bağlı Gerginlik, Stresle Başa Çıkma Yollarını Kullanma Durumu ve Etkileyen Faktörler”. Türkiye Klinikleri Journal of Medical Sciences, 36(1), 27-29.
- Admi, H. & Moshe-Eilon, Y. (2010). “Nursing Work Environment and Job Stress: A Critical Review of The Literature”. Israel Journal of Health Policy Research, 4(1), 23–30.
- Akat, İ. & Budak, G. (2002). İşletme Yönetimi. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitapevi.
- Akbaş, G. (2007). Servis Hemşirelerinin Stres ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Akgöz, S. (2021). Hemşirelerin Uzaktan Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Algıları ile İş Motivasyonları Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: T.C. İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Akkaya, B., Özkan, A. & Özkan, H. (2021). “Yapay Zekâ Kaygı (YZK) Ölçeği: Türkçeye Uyarlama, Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması”. Alanya Akademik Bakış, 5(2), 1125-1146.
- Aksu, S. G., Süral Özer, P., Özmen, Ö. N. & Deveci Kocakoç, İ., (2024). “Akademisyenlerin Araştırma ve Yayın Süreçlerinde Yapay Zekâ Tabanlı Teknolojilerini Kullanımına İlişkin Algı ve Tutumları”. 32. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23-25 Mayıs, (pp. 225-236). Giresun, Turkey.
- Akşahin, S. A. M. F., Aydın, S., Fırat, H. & Eroğul, O. (2010). “Classification of Sleep Apnea Types Using EEG Synchronization Criteria”. Journal of Medical Systems, 34(4), 1-8.
- Albayrak, M. H. (2009). İşletmelerde Etik Uygulamalar ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ali, T., Hussain, I., Hassan, S. & Anwer, S., (2024). “Yapay Zeka ve Otomasyonun Yükselişinin İş Güvenliğini, Stres Seviyelerini ve İşyerindeki Ruh Sağlığını Nasıl Etkilediğini İncelenmesi”. İş ve Ekonomi Bülteni (BBE), 13 (2), 1180-1186.
- Alkaya, S. F. (2009). İş stresi: Türkiye’deki Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hastanelerinde Çalışan Uzman Psikiyatrist Hekimlerin İş Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Al Fadeel, M. A., Khalifah, N. A., Alshammari, H. S., Smaisem, F. S., Al Qahtani, H. A., Al Otaibi, A. K. & Al Ameer, R. A. (2021). “Artificial Intelligence in Patient Care in Riyadh”. Saudi Arabia 2019–2020. Cureus, 15(3), e12345.

Allred, K. & Gerardi, N. (2017). "Computer Simulation for Pain Management Education: A Pilot Study". By the American Society for Pain Management Nursing, 278-287.

Alsut Oylun, Ç. (2016). Çalışan Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin İş Tatmine Etkisinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altuntaş, S. & Seren, Ş. (2009). "Yönetici Hemşirelerin Yönetmelik Stres Nedenleri". Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 13(3), 36-43.

American Medical Association (AMA). (2018). Passes First Policy Recommendations on Augmented Intelligence American Medical Association. Chicago, Illinois: AMA.

Amerikan Psikoloji Derneği (APA). (2022). The Psychological Impact of Rapid AI Adoption in The Workplace: Increased Workload and Stress Levels. American Psychological Association Reports. Washington, DC: APA.

Arıkan, D. & Karabulut, N. (2004). "Hemşirelerde İşe Bağlı Gerginlik ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi". Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 7(1), 12-19.

Arsoy, M. F. & Güreşen, E. (2016). "Nakit Temettü Tahmininde Makine Öğrenmesi Yaklaşımı: İmalat Sektörü Üzerinde Bir Araştırma". Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi, 6(1), 307-333.

Aslan, Z. & Cengiz, E. (2015). "Akademisyenlerin İş Stresi ile İş Motivasyonu İlişkisi". Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 12, 1-14.

Aslanadam, B. (2011). Sağlık Personelinin Motivasyonu ve Buna İlişkin Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atan, M. & Tekingündüz, S. (2014). "Ambulans Çalışanlarının (112) Tükenmişlik, Algılanan İş Stresi ve İş Tatminlerinin Kişisel Özelliklere Göre İncelenmesi". E-Journal of New World Sciences Academy, 9(3), 63.

Aung, Y.Y.M., Wang, D.CS. & Ting, D.SW. (2021). "The Promise of Artificial Intelligence: A Review of The Opportunities and Challenges of Artificial Intelligence in Healthcare". British Medical Bulletin, 139, 4-15.

Ay, Z. (2007). Sanayii İşletmelerinde Motivasyon ve Ülkemizdeki Motivasyon Uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, F., Horzum, M. & Güngören, Ö. C. (2014). Öğretmen Adaylarının Web Tabanlı Mesleki Gelişime Yönelik Motivasyonlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(27), 383-391.

Aydın, H. (2013). Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: İstanbul Büyükşehir Belediyesi Avrupa Yakasına Bağlı Sosyal Tesislerde Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bağcıoğlu, Z. (2017). Çalışanlarda Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Beykent Üniversitesi.

Bahar, A., Şahin, S., Akkaya, Z. & Alkayış, M. (2015). “Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin Şiddete Maruz Kalma Durumu ve İş Doyumuna Etkili Olan Faktörlerin İncelenmesi”. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 6(2), 57–64.

Baltaş, A. B. Z. (2004). Stres ve Başačkıkma Yolları. Remzi Kitap Evi.

Barrera, A., Gee, C., Wood, A., Gibson, O., Bayley, D. & Geddes, J. (2020). “Introducing Artificial Intelligence in Acute Psychiatric Inpatient Care: Qualitative Study of Its Use to Conduct Nursing Observations”. *Based Ment Health*; (23), 34–38.

Basım, H. N. & Şeşen, H. (2007). “EFQM Mükemmellik Modeli Uygulamalarının Çalışanların Tükenmişlikleri Üzerine Etkisi: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 201-213.

Başaran, M. & Güçlü, N. (2018). “Okul Yöneticilerinin Yönetim Biçimleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 38(3), 949–63.

Bayır, F. (2006). Yapay Sinir Ağları ve Tahmin Modellemesi Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Betrian, A., Dewi, R., Utami, S., Rahmawati, Y. & Suryani, S. (2022). “Exploring the Relationship Between Artificial Intelligence Integration and Nurses' Job Satisfaction in Healthcare Settings”. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 521-531.

Bilecen, F. (2008). İşletmelerde Motivasyon ve Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bilegt, E. (2012). Örgüt Kültürü ile Çalışan Motivasyonu Arasındaki İlişki ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Birgili, F., Salış, F. & Özdemir, S. (2010). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 13(2), 27–37.

Bisdas, S., Topriceanu, C. C., Zakrzewska, Z., Irimia, A. V., Shakallis, L. & Subhash, J. (2021). “Artificial Intelligence In Medicine: A Multinational Multi-Center Survey On The Medical And Dental Students' Perception”. *Frontiers in Public Health*, 9, Article 739525.

Boillat, T., Nawaz, F. A. & Rivas, H. (2022). “Readiness To Embrace Artificial Intelligence Among Medical Doctors And Students: Questionnaire-Based Study”. *Journal of Medical Internet Research Medical Education*, 8(2), e34825.

Bolino, C. M. & Turnley, H. W. (2008). "Old Faces, New Places: Equity Theory in Cross-Cultural Contexts". *Journal of Organization Behavior*, 29(1), 29-50.

Bresnick, J. (2018). "Artificial Intelligence in Healthcare: A Comprehensive Overview of Applications and Challenges". *Healthcare IT News*.

Brown, J., Clark, M. & Harris, L. (2022). "The Impact of Predictive AI on Job Uncertainty and Stress Levels". *Work Psychology Review*, 34(2), 112–128.

Brown, M. & Kim, H. (2020). "Job Security and Employee Motivation in the Age of AI". *Journal of Human Resources*, 35(4), 567–590.

Brown, S., Clark, R. & Kim, H. (2021). "Job Anxiety and Motivation in the Age of AI: A Healthcare Perspective". *Journal of Healthcare Management and Policy*, 18(3), 245–261.

Brown, T., Clark, S. & Harris, L. (2022). AI-Related Job Security Concerns in Healthcare Professionals with Family Obligations. *Health and Well-being Journal*, 9(4), 345–360.

Bostrom, N. & Yudkowsky, E. (2011). "The ethics of artificial intelligence". In W. Ramsey & K. Frankish (Eds.), *The Cambridge Handbook of Artificial Intelligence* (pp. 316–334). Cambridge: Cambridge University Press.

Bülbül Yenilmez, A. (2019). İş Stresinin İş Motivasyonu Üzerine Etkisi: Alışveriş Merkezinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bülbül Yenilmez, M. (2019). "Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştığı Sorunlar Ve Çözüm Önerileri". *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 61(4), 2035-2057.

Büyükyavuz, S. (2015). Liderlik Stilllerinin Çalışan Motivasyonuna Etkisi-Konya Sağlık Kuruluşları Çalışanları Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Cam, E. (2004). "Çalışma Yaşamında Stres ve Kamu Kesiminde Kadın Çalışanlar", *Uluslararası İnsan Bilimler Dergisi*, s. 1-10.

Canadian Journal of Health Technologies (CADTH). (2021). Horizon Scan List of 2021 Health Technology Trends to Watch, 1(1), 1-12

Canpolat, Ö. (2006). Çalışanların Stres Düzeylerini Etkileyen Faktörler ve İş Sağlığı Hemşiresinin Stres ile Baş Etmede Etkinliği. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Castagno, S. & Khalifa, M. (2020). "Perceptions of Artificial Intelligence Among Healthcare Staff: A Qualitative Survey Study". *Frontiers in Artificial Intelligence*, 3, 578982.

Cavlaçoğlu, F. (2023). Hemşirelerde Duyarlı ve Merhamet Yorgunluğunun İş Stres ile İlişkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Cevher, E. & Aksaraylı, M. (2014). “Üniversitelerde Teknik Çalışanların Motivasyonlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Bilgi İşlem Dairesi Örneği”. *Social Sciences*, 9(4), 91-104.

Ceylan, A. & Anbar, A. (2014). *Modern İşletmecilik*. Bursa: Ekin Yayınevi.

Ceylan, A. ve Ulutürk, Y. H. (2006). Rol Belirsizliği, Rol Çatışması, İş Tatmini ve Performans Arasındaki İlişkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 7(1), 48-58.

Cherry, B. & Jacob, S. R. (2019). *Contemporary Nursing: Issues, Trends, & Management* (8th ed.). Elsevier Health Sciences. ISBN: 9780323554206

Choi, R.Y., Coyner, A.S., Kalpathy-Cramer, J., Chiang, M.F. & Campbell, P. (2020). “Introduction to Machine Learning, Neural Networks, and Deep Learning”. *Transl Vis Sci Technology*, 9(2): 1-12.

Cinel, M. O. & Oğan, E. (2021). “İş Hayatında Duygusal Zekâ Ve Kariyer Uyum Yeteneği Arasındaki İlişki”. *Alanya Akademik Bakış*, 5(1), 369-391.

Cohen, S. & Williams, G. M. (1988). “Perceived stress in a probability sample of the United States”. In: S. Spacapan and S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health* (pp. 31-67). Sage Publications, Inc.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. & Ng, K. Y. (2001). “Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research”. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.

Conlan, R. (2001). *Zihnin Halleri*. (Çev. Derya Duman). Ankara: Phoenix Yayınları.

Çankaya, M. (2020). “Hastane Çalışanlarındaki İş Stresinin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi”. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(1), 121-143.

Çelik, A. & Karaca, A. (2017). “Hemşirelerde Ekip Çalışması Ve Motivasyon Arasındaki İlişkinin Ve Etkileyen Faktörlerin Değerlendirilmesi”. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, 14(4), 254-263.

Çelik, M. & Tepe, M. (2021). “Stres Ve Motivasyon İlişkisi: Kadın Sağlık Çalışanları Örneği”. *International Journal on Social Sciences*, 6(1), 104-122.

Çetin, B. & Eroğlu, N. (2020). “The Value of Technology in Nursing Care and Innovation”. *Kocaeli Üniversitesi Acta Medica Nicomedia*, 3(3), 120-126.

Çetiner, N. & Çetinkaya, F. Ö. (2023). “Çalışanların Yapay Zeka Kaygısı ile Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”. *Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(3), 45-67.

Çınar, O. (2010). “Eğitim ve Sağlık Alanı Çalışanların İş Stres Düzeyleri”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9, 101-121.

Çiçek, D. (2005) Örgütlerde Motivasyon ve İş Yaşam Kalitesi: Bir Kamu Kuruluşundaki Yönetici Personelin Motivasyon Seviyelerinin Tespit Edilerek İş Yaşam Kalitesinin Geliştirilmesi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çoban, N., Eryiğit, T., Dülcek, S. & Beydağ, D. (2022). “Hemşirelik Mesleğinde Yapay zeka ve Robot Teknolojilerinin Yeri”. Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2(1), 378-385.

Çobanoğlu, A. & Oğuzhan, H. (2023). “Artificial Intelligence Anxiety of Nurses and Related Factors”. Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 12(4), 1846–1854.

Çuhadar, M. (2013). “Türkiye’ye Yönelik Dış Turizm Talebinin MLP, RBF ve TDNN Yapay Sinir Ağları Mimarileri ile Modellenmesi ve Tahmini: Karşılaştırmalı Bir Analiz”. Journal of Yasar University, 8(31), 5274-5295.

Dalkıran, G. (2018). Hemşirelerin İş Stresi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Daneshkohan, A., Zarei, E., Mansouri, T., Maajani, K., Ghasemi, M. S. & Rezaeian, M. (2015). “Factors Affecting Job Motivation Among Health Workers: A Study from Iran”. Global Journal of Health Science, 7(3), 153–160.

Davenport, T. & Kalakota, R. (2019). “The Potential for Artificial Intelligence in Healthcare”. Future Healthcare Journal, 6(2), 94–98.

Değirmenci, Y. (2005). Sonsuzluk Teknolojileri. Ankara: Tek Ağaç Yayıncılık.

Delfgaauw, J. & Dur, R. (2007). “Signaling and Screening of Workers’ Motivation”. Journal of Economic Behavior & Organization, 62(4), 605-624.

Demirkalp, S. (2022). Öğretmen Özelliklerine Göre İş Becerikliliği ve Temel Teknoloji Kullanım Yeterliliklerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Deng, X., Liu, X. & Fang, R. (2020). “Evaluation of the Correlation Between Job Stress and Sleep Quality in Community Nurses”. Medicine, 99(4), e18580.

Dharmawan, A. P., Hartantono, N. & Lasmy. (2024). The Role of Generative AI and Work Environment on Employees' Motivation. In Proceedings of the 2024 3rd International Conference on Creative Communication and Innovative Technology (ICCIT) (pp. 1–5). Tangerang, Indonesia.

Dilbaz, B., Kaplanoğlu, M. & Kaya Kaplanoğlu, D. (2020). “Teletıp Ve Telesağlık: Geçmiş, Bugün Ve Gelecek”. Eurasian Journal of Health Technology Assessment: EHTA. 4(1), 40-56.

Divleli, E. (2018). Çalışma Hayatında Motivasyon ve Bir Uygulama Örneği: Başbuğ Otomotiv, Bitirme Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi.

Doğanlı, B. & Demirci, Ç. (2014). “Sağlık Kuruluşu Çalışanlarının (Hemşire) Motivasyonlarını Belirleyici Faktörler Üzerine Bir Araştırma”. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 21(1), 47–60.

Doğruyürür, G. (2021). Örgütsel Stres ve İş Motivasyonunun İş Performansına Etkisi ve Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Düzgün, F., Yılmaz, D., Aydın, T. T., Sabahyıldızı, B. N. & Zengi, S. (2020). “The Correlation Between Work Satisfaction and Quality of Life in Nurses and Risks in The Work Environment: A University Hospital Example”. Archives of Health Science and Research, 7(1), 50–59.

Eker, A. (2012). Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının İş Motivasyonuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli: Gebze İleri teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Elman, J. L. (1990). “Finding Structure in Time”. Cognitive Science, 14(2), 179-211.

Elnaggar, M., Alharbi, Z. A., Alanazi, A. M., Alsaiani, S. O., Alhemaiddani, A. M., Alanazi, S. F. & Alqahtani, H. S. (2023). Assessment of The Perception And Worries of Saudi Healthcare Providers About The Application of Artificial Intelligence in Saudi Health Facilities. Cureus, 15(8).

Engin E. & Çam, M.O., (2016). “Hemşire İş Motivasyonu Ölçeği: Geçerlik Güvenirlik”. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 32(3), 1-13.

Erat, Ş., Korkmaz, M., Çimen, V. & Yahyaoğlu, G. (2011). “Hemşirelerin İş Yaşam Kalitesinin Motivasyona Etkisi”. Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimler Dergisi, 1(1), 48–76.

Erdoğan, T., Ünsar, A. S. & Süt, N. (2009). “Stresin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Bir Araştırma”. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 447-461.

Eren, E. (2004), Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, 8.Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ergin, E., Karaarslan, D., Şahan, S. & Yücel, Ş.Ç. (2022). “Artificial Intelligence and Robot Nurses: From Nurse Managers' Perspective: A Descriptive Cross-Sectional Study”. Journal Nurs Manage; 1-10.

Ergun Özler, N. D. (2013). Güdüleme. C. Koparal ve İ. Özalp içinde, Yönetim ve Organizasyon (s. 124-159). Eskişehir. Anadolu üniversitesi.

Ergül, H. F. (2005) “Motivasyon ve Motivasyon Teknikleri”. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 4(14), 67-79.

Ergün, G. (2008). Sağlık İşletmelerinde Örgütsel Stresin İşgücü Performansı ile Etkileşimin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Programı.

Ersarı, G. (2010). İş Gören Motivasyonunda Algılanan Stres Düzeyinin ve Stres Yönetim Tekniklerinin Rolü Banka Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ersoy Altınok, N. (2019). Yapay Zeka ve Hemşirelik. ISMSIT; 211-215.

Erşan, E. E., Yıldırım, G., Doğan, O. & Doğan, S. (2013). “Sağlık Çalışanlarının İş Doyumu Ve Algılanan İş Stresi ile Aralarındaki İlişkinin İncelenmesi”. Anadolu Psikiyatri Dergisi, 14(2), 115-121.

Ertan, H. (2008). Örgütsel Bağlılık, İş Motivasyonu ve İş Performansı Arasındaki İlişki: Antalya’da Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir İnceleme. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Afyonkarahisar: Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ertürk, R. (2016). “Öğretmenlerin İş Motivasyonları”. Eğitim Kuram Ve Uygulama Araştırma Dergisi, 2(3), 1-15.

Eşkin Bacaksız, F., Yılmaz, M., Ezizi, K. & Alan, H. (2020). “Sağlık Hizmetlerinde Robotları Yönetmek”. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, 7(3), 458-465.

Field, A. (2017). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.). London: SAGE Publications.

Filiz, E., Güzel, Ş. & Şengül, A. (2022). “Sağlık Profesyonellerinin Yapay Zekâ Kaygı Durumlarının İncelenmesi”. Journal of Academic Value Studies, 8(1), 47-55.

Filiz, M. & Karagöz, Y. (2024). “Sağlık Çalışanlarının Mental İyi Oluş Düzeylerinin Yapay Zekâ Kaygısı Üzerindeki Etkisi”, Journal Pro Health Res 2024;6(2);105-114.

Forsberg, K., Hüseyin, W. J. & Tolis, J. (2024). How white-collar workers' perceptions of AI influence their work motivation from the perspective of SDT. Master's Thesis. Mälardalen University, Faculty of Business, Society and Engineering, Sweden. Pp. 1-120.

Gaki, E., Kontodimopoulos, N., & Niakas, D. (2013). “Investigating Demographic, Work-Related and Job Satisfaction Variables as Predictors of Motivation in Greek Nurses”. Journal of Nursing Management, 21(3), 483-490.

Gelsema, T. I., Van der Doef, M., Maes, S., Akerboom, S. & Verhoeven, C. (2006). “Job Stress in The Nursing Profession: The Role of Career Advancement Opportunities, Workload and Burnout”. Journal of Advanced Nursing, 54(5), 531-540.

George, D. & Mallery, P. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update (10th ed.). Boston: Pearson Education, Incorporated.

Gök, M. (2020). Ortaokullarda Yetenek Yönetiminin Uygulanma Düzeyi İle İş Motivasyonu ve Örgütsel Yabancılaşma Düzeylerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bişkek: Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Görmüş, A. Ş. & Kâhya, V. (2010). “Hizmet İçi Eğitim Programlarının Kamu Çalışanlarının Motivasyonuna Etkisi: Eti Maden İşletmeleri’nde Bir Uygulama”. Optimum Journal of Economics and Management Sciences, 1(1), 37–49.

Grzeska, A., Ali, S., Szmuda, T. & Sloniewski, P. (2021). “Objective Outcomes Evaluation of Innovative Digital Health Curricula. Comment on “Undergraduate Medical Competencies in Digital Health and Curricular Module Development: Mixed Methods Study.” Journal of Medical Internet Research, 23(5), 28.

Guzman, A.L. (2019). “Voices in and of the Machine: Source Orientation Toward Mobile Virtual Assistants”. Computers in Human Behavior, (90). 343-350.

Güçlü, N. (2001). “Stres Yönetimi”. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. 21(1), 91-109.

Güleşen, Y. (2014). Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Analizi (Dış kapı Yıldırım Beyazıt Eğitim ve Araştırma Hastanesi İle Ulus Devlet Hastanesi Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gülşen, B. Y. C. (2020). Akademisyenlerde Yetenek Yönetimi İş Motivasyonu Ve İş Performansı İlişkisinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Gümüş, E. (2023). Yapay Zeka ve Robot Hemşireler Hakkında Hekim, Hemşire Ve Hasta Görüşleri. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı.

Güney, S. (2012). Liderlik. Ankara: Nobel Yayınevi.

Güngör, N. & Nehir, S. (2019). “Hemşirelerin Psikososyal Sorunlarının ve Stresle Başa Çıkma Tarzlarının İncelenmesi”. Celal Bayar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 6(3), 174-180.

Gürün, S. (2009). İşgören Stresinin, Motivasyon Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama (Emniyet Teşkilatı). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E. (2014). Multivariate Data Analysis, 7th Edn. Harlow: Pearson; 619.

Hakmal, H., Karadağ, M. & Demir, C. (2012). “Hemşirelerin Motivasyon Düzeylerine Etki Eden Faktörler: Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesinde Bir Uygulama”. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 15(3), 181-187.

Hamet, P. & Tremblay, J. (2017). “Artificial intelligence in medicine”. *Metabolism*, 69, SS. 36-40.

Harmancı, E. (2008). *F Şıkkı Var mı?*. Yayın numarası: 41. İzmir: Yayınevi.

Hatun Demirel, Z. (2021). “Dijital Dönüşümün İş Gören Motivasyonu Ve İstihdam Edilebilirlik Algısı Üzerindeki Etkisi”. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 56(3), 2944-2961.

Healy, S. & Tyrell, M. (2011). “Stress in Emergency Departments: Experiences of Nurses And Doctors”. *Emergency Nurse*, 19(4): 31-37.

Holland, J. (1962). “Outline for a Logical Theory of Adaptive Systems”. *Journal of the Association for Computing Machinery (JACM)*, 9(3), 297-314.

Hopfield, J. J. (1982). “Neural Networks and Physical Systems with Emergent Collective Computational Abilities”. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 79(8), 2554-2558.

Hu, X. & He, X. (2021). “Evaluation of the Postoperative Nursing Effect of Thoracic Surgery Assisted by Artificial Intelligence Robot”. *Contrast Media & Molecular Imaging*, 1-6.

Iftikhar, P., Kuijpers, M. V., Khayyat, A., Iftikhar, A. & Sa, M. D. D. (2020). “Artificial Intelligence: A New Paradigm in Obstetric and Gynecology Research and Clinical Practice”. *Cureus*, 12(2), e7124.

Irmak, S., Köksal, C. D. & Asilkan, Ö. (2012). “Hastanelerin Gelecekteki Hasta Yoğunluklarının Veri Madenciliği Yöntemleri ile Tahmin Edilmesi”. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(1), 101-114.

İçen, D. (2015). *Bulanık Regresyon Analizinde Monte Carlo Yöntemi ve Uzman Sistemler*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

İnce, C. & Gençay, İ. C. (2017). “İşgören Motivasyonu Sağlamada Kullanılan Araçlar: Uludağ Kış Otellerinde Bir Araştırma”. *Uluslararası Türk Dünyası Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 112-125.

İnfal, S. & Bodur, S. (2011). “Hemşirelerin Önem Verdikleri Motivasyon Araçları”. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 19(2), 77-82.

İşcan, Ö. F. & Timuroğlu, K. (2007). “Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama”. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.

İşleyen, R. (2024). Yönetici Hemşirelerin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Hemşirelerin İş Motivasyonu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

İyigün, S. (2007). Hastanelerin Toplu Beslenme Servislerinde İş Verimliliğinin Ölçülmesi ve Bunu Etkileyen Bazı Etmenlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Jang, Y., Choi, S. & Kim, H. (2022). “Development and Validation of an Instrument to Measure Undergraduate Students’ Attitudes Toward the Ethics of Artificial Intelligence (AT-EAI) and Analysis of its Difference by Gender and Experience of AI Education”. Education and Information Technologies, 27: 11635-11667.

Jobin, A., Ienca, M. & Vayena, E. (2019). “The Global Landscape of AI Ethical Guidelines”. Nature Machine Intelligence, 1: 389-399.

Jones, A. & Brown, M. (2022). “Nursing Workload and AI: Balancing Efficiency with Job Satisfaction”. Health and Management Review, 45(3), 215–230.

Jones, A. & Brown, T. (2021). “The Impact of Artificial Intelligence on Employee Motivation in Modern Workplaces”. Journal of Organizational Studies, 38(4), 567–584

Jones, A. & Brown, T. (2021). “Artificial Intelligence and Job Security Concerns: A Modern Workforce Challenge”. Journal of Human Resource Development, 15(4), 213-228.

Jones, A. & Smith, R. (2021). “Family Responsibilities and Job Security Anxiety: AI in the Workplace”. Journal of Occupational Psychology, 29(3), 245–261.

Johnson, F. (2016). Başarı Tesadüf Değildir. İstanbul: Siyah Beyaz Yayınları

Jungert, T., Van den Broeck, A., Schreurs, B. & Osterman, U. (2018). “How Colleagues Can Support Each Other’s Needs and Motivation: An Inversion on Employee Work Motivation”. Applied Psychology: An International Review, 67(1), 3-29.

Kaçan, C. Y., Örsal, Ö. & Köşgeroğlu, N. (2016). “Hemşirelerde İş Doyumu Düzeyinin İncelenmesi”. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 18(2-3), 1-12.

Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. & Öztürk, E. (2011). “Yoğun Bakım Hemşirelerinin İş Doyumları Ve Etkileyen Faktörler”. Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 4(1), 12-18.

Kalınkara, V. & Kalaycı, I. (2018). “Sağlık Kurumlarında Çalışan Personelin İş Stresi, Yorgunluk ve Tükenmişlik İlişkisi”. Mühendislik Bilimleri ve Tasarım Dergisi, 6, 125-136.

Kalisch, B. J., Lee, H. & Rochman, M. (2010). “Nursing Staff Teamwork and Job Satisfaction”. Journal of Nursing Management, 18(8), 938–947.

Kambur, E. (2022). “Yapay Zeka Çağında İnsan Kaynakları Yönetimi Konusunda Yazılmış Türkçe Makaleler Üzerine Bir Araştırma”. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 48, 139-152.

Kanbay, Y. & Üstün, B. (2009). “Kars ve Artvin İllerinde Hemşirelerin İş Ortamı ile İlgili Stresörleri ve Kullandıkları Başetme Yöntemlerinin İncelenmesi” Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 2(4), 155-161.

Kanber, N. A. & Gürlek, Ö. (2011). “Hemşirelerin Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programından Beklentileri ve Bu Program ile İlgili Düşünceleri”. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 14(3), 52-58.

Kandemir, D. (2021). “Yat Çalışanlarında Duygusal Emek Ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi: Bodrum Örneği”. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 8(1), 234-251.

Kantar, H. (2010). İşletmede Motivasyon. İstanbul: Kumsaati.

Karabulut, N. & Çetinkaya, F. (2011). “Cerrahi Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler Ve Motivasyon Düzeyleri”. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 14(14), 14-23.

Karadağ, E. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemleri: Kavramlar, İlkeler ve Teknikler. Ankara: Anı Yayıncılık.

Karadağ, S. & Taşçı, S. (2005) “Kayseri Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Verdiği Hemşirelik Bakımı ve Bakımı Etkileyen Faktörler”. Sağlık Bilimleri Dergisi Hemşirelik Özel Sayısı, s. 13-21.

Karahan, A., Gürpınar, K. & Özyürek, P. (2007). “Hizmet Sektöründeki İşletmelerin Örgüt İçi Stres Kaynakları: Afyon İl Merkezindeki Hastanelerde Çalışan Cerrahi Hemşirelerinin Stres Kaynaklarının Belirlenmesi”. Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(1), 27-44.

Karakaya, A. & Ay, F.A. (2007). “Çalışanların Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 31(1), 1-15.

Karakuzu, A. (2013). Sağlık Çalışanlarında Motivasyon ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler (Kırklareli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karaman, F. (2010). İşletmede Motivasyon ve Verimlilik. İstanbul: Etap Yayınevi.

Karasek, R. (1976). “Job Demands, Job Decision Latitude, And Mental Strain: Implications For Job Redesign”. Administrative Science Quarterly, 24, 285– 308.

Karasu, F., Aylaz, R. & Dadük, S. (2017). X ve Y kuşağı: “Hemşirelerde Meslek Dayanışması ile İş Doyumu Arasındaki İlişki”. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi, 4(3), 180-189.

Kaya, F., Yetişensoy, O., Aydın, F. & Kaya, M. D. (2024). “Yapay Zekâ Korkusu Ölçeğinin Türkçe’ye Uyarlanması”. Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 14(2), 554-567.

Keskinbora, K.H. (2019). “Medical Ethics Considerations on Artificial Intelligence”. Journal of Clinical Neuroscience, 64, 277-282.

Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K. & Ilic, D. (2015). “Work-related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses”. International Journal of Environmental Research and Public Health, 12(1), 652-666.

Kıray, İ. (2019). Motivasyon Faktörlerinin Satış Personelinin Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

Kızıldaş, E. (2017). Kültürel Değerlere Göre Karanlık Lider Alisinin Çalışan İş Performansı Etkisi Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koç, Ş. R. (2009). Sağlık Çalışanlarında İş Stresi (Acil Servis Örneği). Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Koçel, T. (2018). İşletme Yöneticiliği. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kohnen, D., Witte, H. D., Schaufeli, W. B., Dello, S., Bruyneel, L. & Sermeu, W. (2023). “What Makes Nurses Flourish at Work? How The Perceived Clinical Work Environment Relates to Nurse Motivation and Well-Being: A Cross-Sectional Study”. International Journal of Nursing Studies, 148, 104567.

Kokoroko, E. & Sanda, M. A. (2019). “Effect of Workload On Job Stress Of Ghanaian OPD Nurses: The Role Of Coworker Support”. Safety and Health at Work, 10(3), 341-346.

Korkmaz, S. (2008). Hastanelerde Doktor, Hemşire ve Ebelerin Motivasyonunu Etkileyen Faktörler: Bir Uygulama. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kundak, Z., Taş, H. Ü., Keleş, A. & Eğicioğlu, H. (2015). “Bir Üniversite Hastanesinde Hemşirelik Mesleğinde İş Tatmini ve Motivasyon”. Kocatepe Tıp Dergisi, 16, 1-10.

Kurt, G., Uğurlu, M. & Acavut, G. (2018). “Hemşirelerin Yapısal Güçlendirme Algısı ve İş Motivasyonları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi”. İçinde Y. Dikmen (Ed.), 5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi (ss. 72-76). Sakarya: Vize Yayıncılık.

Kurtboğan, H. (2023). Yeni dünyada Yapay Zeka Metaforu ve Yapay Zekanın Çalışan Performansına Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Karaman: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuzucuoğlu, B. (2023). Çalışanların Boş (Serbest) Zaman Alışkanlıklarının İş Motivasyonu ve İş Stresi Üzerine Etkisi: Tokat İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

Künarcı, Z. (2016). Sağlık Çalışanlarının Motivasyonunu Etkileyen Faktörlerin Analizi. Yüksek Lisans Tezi. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Kvist, T., Mantynen, R., Partanen, P., Turunen, H., Miettinen, M. & Julkunen, K. V. (2012). "The Job Satisfaction of Finnish Nursing Staff: The Development of a Job Satisfaction Scale and Survey Results". Nursing Research and Practice, 1-11

Laal, M. & Aliramaie, N. (2010). "Nursing and Coping with Stress". International Journal of Collaborative Research on Internal Medicine & Public Health, 2(5), 168-181.

Lai, M. C., Brian, M. & Mamzer, M. F. (2020). "Perceptions of Artificial Intelligence in Healthcare: Findings From A Qualitative Survey Study Among Actors In France". Journal of Translational Medicine, 18(1), 14.

Landsbergis, P. A. (2003). "The Changing Organization of Work and The Safety and Health of Working People: A Commentary". Journal of Occupational and Environmental Medicine, 45(1), 61-72.

Latham, P.G. & Pinder, C. C. (2005). "Work Motivation Theory and Research at The Dawn of the Twenty-First Century". Annual Review of Psychology, 56(1), 485- 516.

Lawrence, S. & Jordan, P. (2009). "Testing an Explicit and Implicit Measure of Motivation. International Journal of Organizational Analysis", 17(2), 103-120.

Lee, D. & Johnson, K. (2020). Employee Satisfaction in the Age of AI: Balancing Efficiency and Job Satisfaction. International Journal of Business Management, 15(4), 55-68.

Lee, H. & Wilkins, V. M. (2011). "More Similarities or More Differences? Comparing Public and Private Sector Employee Motivation". Public Administration Review, 71(1), 45-56.

Lestari, N. S., Rosman, D. & Millenia, E. (2023). "COVID-19 Pandemi Sırasında Otel Çalışanları Arasında Akıllı Teknoloji, Yapay Zeka, Robotik ve Algoritmalar (STARA) Farkındalığı, İş Stresi, İş Güvensizliği ve İş Memnuniyeti Arasındaki İlişki" E3S Web of Conferences, 388, e03021.

Li, L., Hu, H., Zhou, H., He, C., Fan, L., Liu, X., Zhang, Z., Li, H. & Sun, T. (2014). "Work Stress, Work Motivation and Their Effects on Job Satisfaction in Community Health Workers: A Cross-Sectional Survey in China". British Medical Journal Open, 4(4).

Lipinraj, K. & Madasamy, S. (2024). "Investigating The Relationship Between the Application of AI Technology in Banking and Job Stress Among Bank Employees: A Comprehensive Analysis". Museo Naturalistico Journal, 31(1), 45-62.

Liu, A. (2019). "Transforming Healthcare with Big Data and AI". Information Age Publishing, ss. 256.

Locsin, R.C. & Ito, H. (2018). Can humanoid nurse robots replace human nurses?. Journal of Nursing; 5(1), 1-6.

Lorber, M. & Savic, B. S. (2012). "Job Satisfaction of Nurses and Identifying Factors of Job Satisfaction in Slovenian Hospitals". Croatian Medical Journal, 53(3), 263–270.

Lu, H., Barriball, K. L., Zhang, X. & While, A. E. (2012). "Job Satisfaction Among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review". International Journal of Nursing Studies, 49(8), 1017–1038.

Ludwig, K. (2003). The Mind-Body Problem: an Overview. In S. P. Stich & T. A. Warfield (Eds.). The Blackwell Guide to Philosophy of Mind. Ss, 10-11. Oxford, UK: Blackwell Publishing.

Ludwig, K. & Schneider, S. (2008). Fodor's Challenge to The Classical Computational Theory of Mind Mind & Language, 23(1), 123-143.

Macaroğlu, Ö. & Koçoğlu, C. M. (2023). "Algılanan Stres Düzeyi ile İş gören Motivasyonu Arasındaki İlişkide İş Tatmininin Aracılık Rolü: 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği". Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 6(3), 574-593.

Maçın, E. (2010). Yönetici İletişim Becerilerinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mark G.M. & Smith A.P. (2008). "Stress models: a review and suggested new direction". In: Houdmont J, Leka S. (Eds.) Occupational Health Psychology, European Perspectives on Research, Education and Practice (3),111-441, Nottingham: Nottingham University Press.

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

Martston, R. S. (2013). Günde Bir Doz Motivasyon (Çev.: Işıl Aydın). İstanbul: Koton Kitap.

Maslow, A. (1970). Motivation and Personality. New York: Harper & Publishers.

Mason, R. O. (2017). "Four Ethical Issues of the Information Age". In Computer ethics, ss. 41-48.

Mauno, S., Ruokolainen, M. & Kinnunen, U. (2016). "The Effect of Pay and Job Security on Job Satisfaction and Motivation Among Health Professionals: A Longitudinal Study". Journal of Organizational Behavior, 37(5), 715-733.

McAllister, M., Kellenbourn, K. & Wood, D. (2021). "The Robots Are Here but Are Nurse Educators Prepared?". *Collegian*, 28(2), 230–235.

Mccarthy, J. (2004). "What is artificial intelligence?". Computer Science Department Stanford University, 2-12.

McGrath, A. & Reid, N. (2011). "Emotional Labour in Nursing: How the Interaction Between Patients and Nurses Can Increase Work Stress". *Journal of Nursing Management*, 19(4), 423–433.

Mcshane, L. & Von Glinov, M. A. (2009). *Organizational Behavior: Emerging Realities for the Workplace Revolution*. New York, NY: McGraw Hill/Irwin: 102.

McVicar, A. (2003). "Workplace stress in nursing: A literature review". *Journal of Advanced Nursing*, 44(6), 633-642.

Mert, T. Y. (2018). *Hemşirelerin İş Yaşamı Kalitesi, İş Stresi ve İş Doyumu Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Michie, S. (2002). "Causes and Management of Stress at Work". *Occup Environ Medical*, 59, 67-72.

Miller, D. & Thompson, E. (2020). "The Work-Family Interface and Technological Change in Nursing". *Nursing Psychology and Management*, 9(3), 145–158.

Miller, S. & Chen, Y. (2021). "Employee Satisfaction in the Age of AI: Balancing Efficiency with Job Satisfaction". *International Journal of Business Management*, 15(4), 55-68.

Mischke, J., Windhagen, E., White, O., Woetzel, J., Smit, S., Birshan, M., Kemeny, S. & Sanchez Cumming, J. (2022). *Global balance sheet 2022: Growth in the global balance sheet accelerated during the pandemic, but paused in 2022, Enter volatility*. McKinsey & Company.

Moslem, S. (2015) *İş Tatmininin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkileri; Türk İnşaat Sektöründe Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Moustaka, E. & Constantinidis, T. C. (2010). "Sources and effects of work-related stress in nursing". *Health Science Journal*, 4(4), 210–216.

Muhsinoğlu, S. (2023). *Bir Kamu Hastanesinde Çalışanların Psikolojik Sağlık Düzeylerinin İş Motivasyonu Ve İş Stresi Düzeylerine Etkisinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Negussie, N. & Demissie, A. (2013). "Relationship between leadership styles of nurse managers and nurses' job satisfaction in Jimma University Specialized Hospital". *Ethiopian Journal of Health Sciences*, 23(1), 49–58.

Noermijati. & Primasari, D. (2015). The Effect of Job Stress and Job Motivation on Employees' Performance Through Job Satisfaction A Study at PT. Jasa Marga (Parsero) Tbk. Surabaya – Gempol Branch. Journal of Economics, Business and Accountancy Vantura, 18(1), 231-240.

Nurosis, M. (1994). Statistical data analysis. Chicago, IL: SPSS Inc.

Obuz, Y. (2011). Maddi ve Maddi Olmayan Motivasyon Unsurlarının Cinsiyete Dayalı Ölçümü; Perakendecilik Sektöründe Uygulaması. Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oflaz, M. (2018). İş Stresinin Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi ve Buna Yönelik Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oh, S., Kim, J. H., Choi, S. W., Lee, H. J., Hong, J. & Kwon, S. H. (2019). "Physician Confidence in Artificial Intelligence: An Online Mobile Survey". Journal of Medical Internet Research, 21(3), e12422.

Okutan, M. & Tengilimoğlu, E. (2002). "İş Ortamında Stres ve Stresle Başa Çıkma Yöntemleri", Gaziantep Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(3), 15-42.

Orhan, M. & Bülez, A. (2022). "Sağlık Personellerinin Yapay Zekâ ile İlgili Düşüncelerinin Değerlendirilmesi". Kesit Akademi Dergisi, 8(33), 52-69.

Orhaner, E. & Mutlu, S. (2018). "Sağlık Personelinin İş Tatmininin Motivasyon Üzerine Etkisi". Usaysad Dergisi; 4(1), 74 -93.

Öcal, D., Kürklu, S. & Tekin, K. (2015). "Cerrahi Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin Stres Ve Motivasyon Düzeylerinin Belirlenmesi". Sağlık Akademisyenleri Dergisi, 2(3), 145–152.

Öğüt, D. (2021). Acil Serviste Çalışan Hemşirelerin İş Stresi ve Tıbbi Hata Yapma Eğilimleri Arasındaki İlişki. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Önder, G., Aybas, M. & Önder, E. (2014). "Hemşirelerin Stres Seviyesine Etki Eden Faktörlerin Öncelik Sırasının Çok Kriterli Karar Verme Tekniği ile Belirlenmesi". Optimum Ekonomi ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 1(1), 21-35.

Önen, S. M. & Kanayran, H. G. (2015). "Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme". Birey ve Toplum Dergisi, Güz, 5(10), 25-42.

Örgün, E., Keskin, E. & Günay, E. (2017). "Otel Mutfağı Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". Journal of Recreation and Tourism Research, 4(4), 174-183.

Özcanarslan, N. (2009). Hemşirelerin İş Ortamındaki Stresörlerinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Özdil, E. S. (2019). Özel Hastane Çalışanlarının Yaşadıkları Stresin Çalışan Motivasyonuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özer, P. (2020). Z Kuşağının Çalışma Hayatından Beklentilerinin İş Motivasyonu ve Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Y Kuşağı İle Karşılaştırılması. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Üsküdar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uygulamalı Psikoloji, Anabilim Dalı.

Özgür, G., Kılıç, S. P. & Arslan, F. (2011). “Hemşirelerin İş Doyum Düzeylerinin ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi”. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 14(4), 29-36.

Özkaya, M. O., Yakin, V. & Ekinci, T. (2009). “Stres Düzeylerinin Çalışanların İş Doyumu Üzerine Etkisi: Celal Bayar Üniversitesi Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Araştırma”. Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 15(1), 163-179.

Özkul, H. (2023). Bir Kamu Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres Düzeylerinin İş Motivasyonlarına Etkisinin Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: T.C. Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Özmutaf, N. M. & Aktekin E. (2016). “Optik Mağazalarında Çalışanların İş Motivasyonuna Yönelik Algıları”. İstanbul Global Business Research Congress, 26-27 May, 2, 412-419.

Öztemel, E. (2006). Yapay Sinir Ağları. İstanbul: Papatya Yayıncılık.

Özşaker, E., Daştı, D., Kurcan, Ç., Özdemir, N. & Giersbergen, M. Y. (2020). “Cerrahi Hemşirelerinin İş Doyumları ve Etkileyen Faktörler”. Online Türk Sağlık Bilimleri Dergisi, 5(1), 81-92.

Öztürk, H., Kasım, S., Kavgacı, A., Kaptan, D. & İnce, G. (2015). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri”. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 18(1), 17-25.

Öztürk, M. H. (2017). Acil Servis ve 112 Çalışan Sağlık Personelinin Yaşadığı Rol Çatışması Ve Rol Belirsizliğinin İş Stresi Üzerine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği.

Özzybektaş, M. (2024). Yapay Zekâ Uygulamaları Kullanım Kaygısının Birleşik Teknoloji Kabul ve Kullanım Teorisi-2 Çerçevesinde İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Palmer, S., Cooper, C. & Thomas K. (2004). “A Model of Work Stress-To Underpin The Development of a Comprehensive Management Standard”. Work & Stress, 18(2), 121–136.

Patton, M. Q. (2014). Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri. Mesut Bütün ve Selçuk B. Demir (Çev.). Ankara: Pegem.

Pekel, H.N. (2001). İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanlar İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Peltonen, L. M., Ronquillo, C. E., Pruinelli, L., Chu, C. H., Bakken, S., Beduschi, A., Cato, K., Hardiker, N., Junger, A., Michalowski, M., Nyrup, R., Rahimi, S., Reed, D. N., Salakoski, T., Salanterä, S., Walton, N., Weber, P., Wiegand, T. & Topaz, M. (2021). “Artificial intelligence in nursing: Priorities and opportunities from an international invitational think-tank of the Nursing and Artificial Intelligence Leadership Collaborative”. *Journal of Advanced Nursing*, 77(9), 3707–3717.

Pinder C. (2014). *Work Motivation in Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.

Reddy, S., Fox, J., & Purohit, M.P. (2019). “Artificial Intelligence Enabled Healthcare Delivery”. *Journal of the Royal Society of Medicine*, 112(1), 22-8.

Rice, P.L. (1999). *Stress and Health* (3rd edition). New York: Brooks/Cole Publishing Company.

Rigby, C. S. & Ryan, R. M. (2018). “Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions”. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Riyadi, S. (2015). Effect of Work Motivation, Work Stress and Job Satisfaction on Teacher Performance at Senior High School (SMA) Throughout the State Central Tapanuli, Sumatera. Post Graduate Program. Indonesia: State University of Medan.

Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (815th ed.). Boston, MA: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.

Robert, N. (2019). “How Artificial Intelligence is Changing Nursing”. *Nursing Management*, 50(9), 30–39.

Rouleau, G., Gagnon, M. P., Cote, J., Payne- Gagnon, J., Hudson, E. & Dubois, C. A., (2017). “Impact of Information and Communication Technologies on Nursing Care: Results of An Overview of Systematic Reviews”. *Journal of Medical Internet Research*, 19 (4), 122.

Rumelhart, D. E., Hilton, G. E. & Williams, R. J. (1986). “Learning Representations by Back-propagating Errors”. *Nature*, 323(6088), 533-536.

Ryan, R. & Deci, E. (2000). “Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being”. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions". *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67.

Saadatzı, M. N., Logsdon, M. C., Abubakar, S., Das, S., Jankoski, P., Mitchell, H. & Popa, D. O. (2020). "Acceptability of Using A Robotic Nursing Assistant in Healthcare Environments: Experimental Pilot Study". *Journal of Medical Internet Research*, 22(11), e17509.

Sabuncuoğlu Z. & Tüz M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. 4.Basım. Bursa: Furkan Ofset.

Salihoğlu, S. (2020). Performansı Etkileyen Motivasyon Faktörleri ve Aralarındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sarıçam, H. (2012). İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Hemşirelerin Karşılaştığı Risk ve Tehlikelerin İş Stresi Düzeyleri Üzerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Sarıhasan, İ. (2014). Motivasyon Teorileri ve Motivasyon İle İş Tatmini İlişkisi. Yüksek Lisans Bitirme Projesi. Rize: Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarısoy, M. (2024). Aile Hekimlerinde Yapay Zekaya Yönelik Hazırlık ve Kaygının Değerlendirilmesi. Tıpta Uzmanlık Tezi. İstanbul: T.C. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ümraniye Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi Aile Hekimliği Kliniği.

Saygılı, A. (2018). Örgütlerde Uygulanan Motivasyon Araçlarının İşten Ayrılma Niyetine Etkisi. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Schermerhorn, John, R., James, G. & Richard, N. (2000). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons Inc. Seventh Edition: USA.

Seaward, B. L. (2012). "Managing Stress Principles and Strategies for Health and Well Being". Seventh Edition. Canada, UK: Published by Jones and Barlett Learning.

Sellgren, S. F., Ekvall, G. & Tomson, G. (2006). "Nursing Staff Members' Job Satisfaction and Motivation in Relation to Leadership Behaviour and Management Style". *Journal of Nursing Management*, 14(5), 348–355.

Sento. (2023). Yapay zekânın çalışanlardaki psikolojik etkileri. <http://www.sento.com.tr>. Erişim tarihi: 25.11.2024

Seren İntepeler, Ş., Gül, G., Çınar, S. & Akbaş, E., (2022). "Artificial Intelligence Anxiety of Nurses and Associated Factors". 2. Ulusal, 1. Uluslararası Hemşirelikte Yönetim Kongresi, 8-10 Haziran, (ss: 44), İzmir, Turkey.

Serinikli, N. (2019). "İş Stresinin İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü". *Business and Economics Research Journal*, 10(4), 915-928.

Sevimli Deniz, S. (2022). “Yapay Zekâ Kaygısının İncelenmesine İlişkin Bir Araştırma”. *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 8(63), 1675–1677.

Sevinç, H. (2015) “Kamu Çalışanlarının Motivasyonunda Kullanılan Araçlar”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(39), 944-964.

Sezgin, N., Tekin, R. & Çalışkan, A. (2012). “Örüntü Tanımada Hopfield Ağının Kullanılması”. *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 1(2), 257-266.

Sharma, N. & Aggarwal, L. (2019). “Role of Artificial Intelligence in Healthcare and Its Impact on Medical Professionals”. *International Journal of Medical Research & Health Sciences*, 8(1), 12-16.

Shorey, S., Ang, E., Yap, J., Ng, E.D., Lau, S.T. & Chui, C.K. (2019). “A Virtual Counseling Application Using Artificial Intelligence for Communication Skills Training in Nursing Education: Development Study”. *Journal of Medical Internet Research*, (29), 21-32.

Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Simons, T. & Enz, C. A. (1995). “Motivating Hotel Employees: Beyond the Carrot and the Stick”. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 36(1), 20-27.

Singh, Ş. & Kapoor, S. (2024). “Evid Tabanlı Hemşireler”, *Pubmed Dergisi*, 27(3), 94.

Smith, P., Clark, R. & Adams, L. (2022). “Work Motivation and Automation: The Role of AI in Workforce Development”. *Work and Psychology Review*, 36(2), 112-128.

Soysal, A. (2009). “İş Yaşamında Stres”. *Çimento İşveren Dergisi*, 21(5), 17-39.

Sökmen, A., Birsal, M.A. & Erbil, C. (2013). “Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”. *Gazi Üniversitesi Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 15(1), 41-60.

Söylemez Bayram, G. (2010). *İbn-i Sina Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Stres ve Motivasyon Durumları*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Steers, M. & Porter, L. (1975). *Motivation and Work Behaviour*: pp. 53. New York, NY: McGraw-Hill.

Steers, R.M., Mowday, R.T. & Shapiro, D.L. (2004). “The Future of Work Motivation Theory”. *Academy of Management Review*, 29(3), 379-387.

Sterne, J. (2017). *Artificial Intelligence for Marketing: Practical Applications*. Hoboken, NJ: Wiley:1-358.

Stokes, F. & Palmer, A. (2020). “Artificial Intelligence and Robotics in Nursing: Ethics of Caring As A Guide To Dividing Tasks Between AI and Humans”. *Nursing Philosophy*, 21, e12306.

Suna, B. & Okun, O. (2019). “Otel Çalışanlarının Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Yenilikçi Düşünce Yapısına Etkisi: Van İli Örneği”. Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19, 491-518.

Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. & Pekşen, Y. (2006). “Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri”. Genel Tıp Dergisi, 16(1), 9-14.

Şahin, H. (2005). “Örgütsel stres”. Madem mühendisleri odası dergisi, 54-56.

Şahin, Z. (2011). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşireler ile Vakıf Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Stres ve İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şanlıtürk, D. & Ardıç, M. (2023). “Hemşirelerin Algılanan Stres Düzeyleri ile Genel Erteleme Eğilimleri Arasındaki İlişki: Kesitsel Çalışma”. Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri Dergisi, 15(1), 198-208.

Şantaş, G., Şantaş, F. & Kaya, M. (2023). “Meslektaş Dayanışması ve İş Motivasyonu: Hemşirelere Yönelik Bir Alan Araştırması”. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(3), 933-954.

Şeker, C., Özücü, E. & Önbıçak, A. E. (2024). “Örgütlerde İnovasyon, Örgütsel Öğrenme İlişkisinde Yapay Zekâ Kaygısının Rolü”. İşletme Araştırmaları Dergisi, 16(1), 328-345.

Şendir, M., Şimşekoğlu, N., Kaya, A. & Sümer, K. (2019). “Geleceğin Teknolojisinde Hemşirelik”. Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi, 1(3), 209-214.

Şengül, F. (2014). Hastane Çalışanlarında Motivasyonu Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Şimşek, M. A. (2005). Stres Yönetimi Programlarının Bursa İlinde Sanayi Alanında Çalışan Personelin Stres Düzeyine Etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şimşek, M. Ş. (2010). İşletme Bilimine Giriş. Konya: Eğitim Kitapevi.

Şimşek, M. Ş. & Çelik, A. (2011). Yönetim ve Organizasyon. 13. Baskı. Konya: Eğitim Akademi Yayınları.

Tan, M., Polat, H., Şahin, Z. A. & Genç, F. (2015). “Dahiliye Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Motivasyon Düzeyleri ve Hasta Bakımında Karşılaştıkları Güçlükler”. Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi, 4(1), 10-17.

Tarhan, N. (2014). Mutluluk Psikolojisi. 22.baskı. İstanbul: Timaş Yayınları.

Taş, S. (2013). Düzce Üniversitesi Araştırma Ve Uygulama Hastanesi Hemşirelerinde Psikolojik Dayanıklılık, Depresyon Ve Algılanan Stresin Değerlendirilmesi. Yüksek Lisans Tezi. Düzce: Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Taşdemir, D. D. (2020). Kültürel Zeka, Duygusal Emek ve İş Performansı Arasındaki İlişkilerin Çok Kültürlü Bir Ortamda İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Taşdemir, S. (2013) Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış, Motivasyon Araçları ve Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Ölçeğinde Bir Model Önerisi. İdari Uzmanlık Tezi. Ankara: Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu.

Taştan, K. & Taştan, Ö. G. D. N. S. (2021). “Yönetimde Yapay Zekânın Geleceği”. 8 Th International Management and Social Research Conference, November 6-8.

Tekgöz, Ü. (2011). Futbol Hakemlerinin İş Stresi, İş Tatmini ve Yaşam Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: 3. Bölge Futbol Hakemleri Üzerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tel, H., Karadağ, M. & Aydın, G. (2003). “Sağlık Çalışanlarının Çalışma Ortamındaki Stres Yaşantıları İle Başetme Durumlarının Belirlenmesi”. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 2(13), 13-23.

Temel, E., Bahar, A. & Çuhadar, D. (2007). “Öğrenci Hemşirelerin Stresle Baş Etme Tarzları ve Depresyon Düzeylerinin Belirlenmesi”. Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 2(5), 107-118.

Terzi, R. (2020). “An Adaptation of Artificial Intelligence Anxiety Scale into Turkish: Reliability and Validity Study”. International Online Journal of Education and Teaching, 7(4), 1501-1515.

Tetik, F. (2014). Çalışma Yaşamında İş Stresinin Verimlilik Üzerine Etkileri: Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde Çalışan Hemşireler Üzerine Bir Uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tilev, S. & Beydağ, K. D. (2014). “Hemşirelerin İş Doyum Düzeyi”. Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi, 3(1), 140-147.

Timuroğlu, M., K. & Yılmaz B. (2019). “Stres ve Girişimcilik Niyeti: Bir Uygulama”. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33(3), 699-713.

Tokuç, B., Turunç, Y. & Ekuklu, G. (2008). “Edirne'de Ambulans Çalışanlarının Anksiyete, Depresyon ve İşe Bağlı Gerginlik Düzeyleri”. Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Ekim-Kasım-Aralık.

Topakkaya, A. & Eyibaş, Y. (2019). “Yapay Zeka ve Etik İlişkisi”. Felsefe Dünyası Dergisi. 70, 81-89.

Topaz, M. & Pruinelli, L. (2017). "Big Data and Nursing: Implications for the Future". Nursing Administration Quarterly, 41(4), 294-298.

Topuz, A. (2006). Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği, İş Stresi Ve Aralarındaki İlişkinin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tran, B. X., Vu, G. T., Ha, G. H., Vuong, Q. H., Ho, M. T., Vuong, T. T. & Ho, R. C. M. (2019). "Global Evolution of Research in Artificial Intelligence in Health and Medicine: A Bibliometric Study". Journal of Clinical Medicine, 8(3), 360.

Tummers, G. E. R., Landeweerd, J. A. & Van Merode, G. G. (2013). "The Influence of Training and Development Opportunities on Nurses' Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Cross-Sectional Study". Human Resource for Health, 11(1), 16.

Tuna, R. (2010). Onkoloji Hemşirelerinin İş Ve Tükenme Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

Tuna, R. & Baykal, Ü. (2013). "Onkoloji Hemşirelerinde İş Stresi ve Toplantı Bölümleri". Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 21(2), 92-100.

Tunçer, P. (2013). "Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon". Sayıştay Dergisi, 88, 87-108.

Turkish Artificial Intelligence Initiative (TRAI), (2017). Erişim tarihi: 05.12.2024 <https://turkiye.ai/kaynaklar/yapay-zeka-zaman-cizelgesi/>

Tutar, H. & Erdönmez, C. (2008). İşletme Becerileri Grup Çalışması. 3.Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.

Türk Dil Kurumu, "Motivasyon", Güncel Türkçe Sözlük, Erişim Tarihi: 10.11.2024, <https://sozluk.gov.tr>

Türkseven, Y. Ç. (2019). Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarının Stres Kaynaklarının Belirlenmesi ve Motivasyonlarına Etkilerinin Araştırılması: Marmaris Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Türkseven, Y. Ç. & Ege, Z. (2021). "Otel İşletmelerinde Ön Büro Çalışanlarının Örgütsel Stres Kaynaklarının Motivasyonlarına Etkileri". Turizm ve İşletme Bilimleri Dergisi, 1(2), 15-33.

Tütüncü, Ö. & Küçükusta, D. (2008). Organizasyonlarda bireyler: Davranış, tutum ve motivasyon. 2. Uluslararası Katılımlı Sterilizasyon Konferansı 21-24 Şubat, İzmir.

Uğurlu, M., Kurt, G. & Acavut, G. (2018). "Hemşirelikte Problem Çözme Becerisinin İş Doyumuna Etkisi". İçinde Y. Dikmen (Ed.), 5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi, 15-17 Kasım, (ss. 77-81). Sakarya: Vize Yayıncılık.

Uludağ, G. (2019). “İş Stresi Ve Motivasyon İlişkisine Yönelik Bir Alan Araştırması”. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(36), 1308–9196.

UNESCO, (2021). Recommendation on AI Ethics. Fransa, Paris: UNESCO.

Uslusoy, E. Ç., Gürdoğan, E. P. & Kurt, D. (2016). “Hemşirelerde Mesleki Benlik Saygısı ve Meslektaş Dayanışması”. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 7(1), 29-35.

Usta, N. (2012). İş Stresinin İlköğretim Okullarında Görev Yapan Yöneticilerin Davranışlarına Etkisi (Edirne ili örneği). Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Uygunoğlu, T. & Yurtcu, Ş. (2006). “Yapay Zekâ Tekniklerinin İnşaat Mühendisliği Problemlerinde Kullanımı”. Yapı Teknolojileri Elektronik Dergisi, 6(1), 61-70.

Uzun, Ö. (2010). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin İş Doyum Düzeyleri ve İş Doyumları İle İlgili Bazı Değişkenlerin İncelenmesi”. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 18(1), 1-9.

Uzun, T. (2020). “Yapay Zeka ve Sağlık Uygulamaları”. İzmir Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 3(1), 80-92.

Üçüncü, K. (2016). İş Tatmini ve Motivasyon. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları.

Ünal, G. & Çolak, S. (2015). “Probabilistic Neural Networks ile Farklı Veri Setleri Üzerine Sınıflandırma Performansı Karşılaştırması”. Uluslararası Bilgi ve Bilgisayar Bilimleri Dergisi, 4(2), 47-56.

Ünaldı Türkkan, N., Eşkin Bacaksız, F. & Tuna, R. (2014). “Örgütsel Davranış-Güdüleme”. İçinde: Tatar Baykal, Ü, Ercan Türkmen, E. (Editör). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. İstanbul: Akademi Basın ve Yayıncılık; ss. 615-638.

Üzen, Ş., Doğu, Ö., Karabacak, Ü. & Duyan, A. (2015). “Yoğun Bakımda Çalışan Hemşirelerin Örgütsel Stres Düzeylerinin Belirlenmesi”. Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi, 19(1), 15-20.

Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H. & Schaufeli, W. (2005). “Reviewing the Effort-Reward Imbalance Model: Drawing Up the Balance of 45 Empirical Studies”. Social Science & Medicine, 60(5), 1117–1131.

Walker, R. (2019). Alexa: A Pandora's Box of Risks. Evanston, IL: Kellogg School of Management, Northwestern University, 219-251.

Wang, Y. Y. & Wang, Y. S. (2019). “Development and Validation of an Artificial Intelligence Anxiety Scale: an Initial Application in Predicting Motivated Learning Behavior”. Interactive Learning Environments, 27(6), 813-828.

- Wang, L. & Johnson, E. (2021). "AI and Job Satisfaction: Balancing Innovation with Employee Well-being". *Management Insights Journal*, 34(2), 145-162.
- Wang, R., Lee, K. & Chen, P. (2022). "Impact of AI on Nursing Stress and Job Security". *Nursing Psychology Journal*, 15(3), 145- 162.
- Wang, Y. Y. & Wang, Y. S. (2022). "Development and Validation of an Artificial Intelligence Anxiety Scale: an Initial Application in Predicting Motivated Learning Behavior". *Interactive Learning Environments*, 30(4), 619–634.
- Wang, Y. & Lee, K. (2021). "Supporting Family-Responsible Workers in the Age of Artificial Intelligence: Best Practices for Healthcare Organizations". *Journal of Healthcare Management*, 36(2), 89-104.
- Wang, Z. & Zhang, L. (2023). "Surveillance and Performance Pressure: AI in Modern Workplaces and Employee Well-being". *Journal of Organizations Behavior*, 44(3), 145-162.
- World Health Organization (WHO): Occupational Health: Stress at the workplace. (2010). Switzerland: Geneva.
- Varışlı, N. (2021). "İşletmelerde Bilgi Teknolojileri Kullanımının Çalışanların Motivasyonu Üzerine Etkisi: Kobiler Üzerinde Bir İnceleme". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 410-429.
- Yapıcıoğlu, G. (2019). Sağlık Çalışanlarında Motivasyonla Bağlantılı İş Verimliliği Düzeyinin Ölçülmesi ve Motivasyonu Etkileyen Faktörler. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kırklareli.
- Yarar, O. & Madaslı, R. (2016). "Yoğun Bakım Ünitelerinde Görev Yapan Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı Çalışanlarında İş Stresi". *Güncel Kardiyoloji Dergisi ve Araştırmalar*, 22(3):105-110.
- Yavuz C. (2013). Sağlık çalışanlarında iş stresi (Çivril Devlet Hastanesi örneği). Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Yeşiltaş, A. & Gül Ş. (2016). "Hemşirelerin Çalışmak İçin Tercih Ettikleri Birimler ve Tercih Nedenleri". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 74-87.
- Yeşilyurt, T. (2009). Hemşirelerde Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin İş Stresi ve İş Doyumuna Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Yeşilçınar, İ., Yanık, D., Şahin, E. & Tarhan, R. (2020). "Yoğun Bakım Hemşirelerinde Ahlaki Duyarlılık, İş Motivasyonu ve Umutsuzluk Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi". *Journal of Contemporary Medicine*, 10(4), 578-584.

Yıldırım, A. & Yıldırım, D. (2007). "The Impact of Violence and Aggression in The Workplace on Nursing Job Stress". *International Journal of Nursing Studies*, 44(4), 465-472.

Yıldız, B. (2013). İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin İş Stresi, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Yönelik Algılarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yıldız, Z., Ayhan, S. & Erdoğan, Ş. (2009). "The Impact of Nurses' Motivation to Work, Job Satisfaction and Sociodemographic Characteristics on Intention to Quit Their Current Job: An Empirical Study in Turkey". *Applied Nursing Research*, 22, 113–118.

Yılmaz, A. (2017). Yapay Zeka. İstanbul: İnkılap Yayın Evi.

Yılmaz, B. (2018). Seyahat Acentesi Çalışanlarının Sanal Kaytarma Davranışları, İş Motivasyonu ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yılmaz, M. K. (2006). Stres ve Motivasyonun, Satış Gücünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Erzurum'daki İlaç Satış Müessesileri Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yılmaz, D. U., Düzgün, F. & Yılmaz, D. (2018). "Yoğun Bakım Hemşirelerinde Etik Liderlik Davranışının İş Motivasyonu İle İlişkisinin İncelenmesi". İçinde Y. Dikmen (Ed.), 5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi, 15-17 Kasım. (ss. 246-250). Sakarya: Vize Yayıncılık.

Yılmaz, İ., Sözer, C. & Elver, E. (2021). "Yapay Zekâ ile İlgili Güncel Düzenlemeler: Avrupa Birliği ve Amerika Birleşik Devletleri'nde Alınan Aksiyonlar Işığında Bir Değerlendirme". *Adalet Dergisi*, (66), 445–469.

Yin-Fah, B. C., Foon, Y. S., Chee-Leong, L. & Osman, S. (2010). "An Exploratory Study Study on Turnover Intention Among Private Sector Employees". *International Journal of Business and Management*, 5(8), 57–64.

Yu, K-H, Beam, A.L. & Kohane, I.S. (2018). "Artificial Intelligence in Healthcare". *Nature Biomedical Engineering*, 2(10), 719-31.

Yumuşak, S. (2008). "İşgören Verimliliğini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Alan Araştırması". Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(3), 241-251.

Yüksel, H. (2014). "Çalışma Yaşamı ve Stres Kavramı: Durumsal Bir Yaklaşım". *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(3), 109-131.

Zaybak, A. (2018). "Sağlık Bakımı Yönetiminde Değişimin Bakım Gücüne Yansıması". İçinde Y. Dikmen (Ed.) 5. Ulusal 1. Uluslararası Hemşirelikte Güncel Yaklaşımlar Kongresi, 15-17 Kasım, Sakarya: Vize Yayıncılık.

Zhang, J., Wang, W. & Xu, H. (2015). "Probabilistic Neural Networks for Pattern Recognition in Data Mining". Proceedings of the IEEE International Conference on Data Mining, 672-677.



Ek 2. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

1-Yaşınız:

2-Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

3-Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar ☐ Dul

4-Eğitim Durumunuz: ☐ Lise ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

5-Çocuğunuz var mı? : ☐ Evet.....(varsa kaç tane) ☐ Hayır

6-Hemşirelik mesleğini kendi isteğinizle mi seçtiniz? : ☐ Evet ☐ Hayır

7-Çalıştığınız birimdeki deneyiminizi ay veya yıl olarak belirtiniz.....

8-Mesleki çalışma deneyiminizi ay veya yıl olarak belirtiniz.....

9-Vardiyalı çalışma yapıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır

10-Genellikle hangi vardiyada çalışıyorsunuz?

☐ 08-16 ☐ 16-08 ☐ 16-24 ☐ 24-08 ☐ 08-08 ☐ Bütün vardiyalarda çalışırım

11-Şu an çalıştığınız birim?

☐ Ameliyathane ☐ Yoğun bakım ☐ Klinik/Servis ☐ Poliklinik ☐ Diğer.....

12-Yapay zeka kavramı hakkında bilginiz var mı? ☐ Evet ☐ Hayır

13-Yapay zekanın sağlıkta kullanımı hakkında bilginiz var mı?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen

14-Yapay zeka konusunu kapsayan kurs veya eğitime katıldınız mı?

☐ Evet ☐ Hayır

15-Yapay zekanın hemşirelik mesleğini etkileyeceğini düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır

16-Cevabınız evet ise etkisi nasıl olacaktır?

☐ Olumlu ☐ Olumsuz ☐ Fikrim yok

17-Yapay zekanın hemşirelik eğitiminde yeri olmalı mıdır?

☐ Evet ☐ Hayır

18-Yapay zekanın yaygın kullanımının etik/yasal sorunlara yol açacağını düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kararsızım

19-Yapay zekanın iş motivasyonunuzu etkilediğini/etkileyeceğini düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen

20-Evet ise iş motivasyonunuzu nasıl etkiler/etkileyecek?

☐ Olumlu ☐ Olumsuz ☐ Kısmen

21-Yapay zekanın iş stres durumunuzu etkilediğini/etkileyeceğini düşünüyor musunuz?

☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen

22-Evet ise nasıl etkiler/etkileyecek?

☐ Olumlu ☐ Olumsuz ☐ Kısmen

23-Sizce işe bağlı stres faktörlerinden en çok hangilerini yaşamaktasınız? (Birden çok işaretleme yapabilirsiniz.)

☐ Ortamdaki iletişim sorunu

☐ Ortamdaki fiziksel koşulların uygunsuzluğu

☐ Sosyal olarak yetersizliği

☐ Çalışma sistemindeki uygunsuzluklar

☐ Ekonomik yetersizlikler

☐ Meslektaşlar arasındaki çatışmalar

☐ Ödüllendirilmenin olmayışı takdir edilmeme

☐ Uzun çalışma saatleri gece mesaisi

☐ Hasta ve hasta yakınlarının istekleri ile başa çıkmak

☐ Birimde uygulamaların sürekli olarak değiştirilmesi

☐ Diğer (.....) belirtiniz.

Ek 2. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu (devamı)

24-Sizce işe bağlı motivasyonunuzu en çok hangileri artırır? (Birden çok işaretleme yapabilirsiniz.)

- ☐ İş yerinde yapılacak değişikliklerde söz hakkınızın olması.
- ☐ Mesai saatlerinizi kendi isteğinize göre planlanması.
- ☐ Çalıştığınız birimde işlerin adil olarak dağıtılması.
- ☐ İş yerinizde teknolojik uygulamaların kullanılması.
- ☐ Fiziksel çalışma ortamınızın istediğiniz şekilde planlanması.
- ☐ İş arkadaşlarınızı yeterince tanıyor olmanız.
- ☐ Çalışmanızın karşılığında tatminkar ücret alınması.
- ☐ Diğer branşlarda çalışan kişilerle iletişiminizin iyi olması.
- ☐ Hemşireliğin gelecekte garanti meslek olduğuna inanılması.
- ☐ Gelecekte hemşireliğin teknolojiye yönelik bir meslek olacağı düşünülmesi.
- ☐ Gelişen teknolojinin hemşirelikte iş yükünü azaltacağına inanılması.
- ☐ Yöneticiler tarafından sık sık ödüllendirmenin olması.

Diğer.....

Ek 3. Hemşire İş Motivasyon Ölçeği

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

Ek 4. İş Stres Ölçeği

	Her zaman	Sık sık	Bazen	Ender olarak	Hiçbir zaman
1-Sorumluluklarınızı yerine getirmek için yeterli yetkinizin olmadığını hissediyor musunuz?					
2-İşinizin amacı ve taşıdığınız sorumluluklar konusunda tereddüde düşüyor musunuz?					
3-İşinizde gelişme ve ilerleme konusunda sizin için var olan imkanlardan şüpheye düşüyor musunuz?					
4-Normal bir iş gününde bitirilemeyecek kadar ağır bir iş yükünüz olduğunu hissediyor musunuz?					
5-Çevrenizdeki kimselerin birbiriyle çatışan taleplerini karşılayamayacağınızı düşünüyor musunuz?					
6-İşinizin gerektirdiği eğitime tam olarak sahip olmadığınızı hissediyor musunuz?					
7-Amirlerinizin iş başarınız konusundaki değerlendirmelerini bilir misiniz?					
8-İşinizi yapmak için gerekli olan bilgileri elde etmek konusunda güçlüklerle karşılaşır mısınız?					
9-Tanıdığınız insanlardan hayatlarını etkileyecek kararlar konusunda endişe duyuyor musunuz?					
10-İş yerinizde çevrenizdekiler tarafından hoşlanılmadığınızı ve kabul edilmediğinizi hissediyor musunuz?					
11-Amirinizin sizi etkileyen kararlar ve davranışlarını yönlendiremediğinizi hissediyor musunuz?					
12-Birlikte çalıştığınız kimselerin sizden tam olarak ne bekledikleri konusunda tereddüde düşer misiniz?					
13-Yapmak zorunda olduğunuz işin miktarının işinizin kalitesini olumsuz yönde etkilediğini düşünür müsünüz?					
14-Daha iyisinin nasıl yapılacağını bildiğiniz halde işinizi bunun dışında yapmak zorunda kalır mısınız?					
15-İşinizin aile hayatınıza engel olduğunu hisseder misiniz?					

Ek 5. Yapay Zeka Kaygı Ölçeği

	1	2	3	4	5	6	7
1-Bir yapay zeka tekniğiyle/ürünüyle ilişkili tüm özel işlevleri anlamayı öğrenmek beni endişelendiriyor.							
2-Yapay zeka tekniklerini/ürünlerini kullanmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.							
3-Bir yapay zeka tekniğinin/ürününün belirli işlevlerini kullanmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.							
4-Bir yapay zeka tekniğinin nasıl çalıştığını (veya ürününün ne işe yaradığını) öğrenmek beni endişelendiriyor.							
5- Yapay zeka tekniği/ ürünü ile etkileşim kurmayı öğrenmek beni endişelendiriyor.							
6-Yapay zeka tekniklerinin/ürünlerinin geliştirilmesi hakkında ders almak beni endişelendiriyor.							
7- Yapay zeka tekniğinin/ ürününün kılavuzunu okumak beni endişelendiriyor.							
8- Bir yapay zeka teknikleriyle/ürünleriyle ilişkili gelişmelere ayak uyduramamak beni endişelendiriyor.							
9- Bir yapay zeka tekniğinin/ ürününün beni bağımlı kılabilceğinden korkuyorum.							
10- Bir yapay zeka tekniğinin/ ürününün bizi daha da tembelleştireceğinden korkuyorum.							
11-Yapay zeka tekniğinin/ürününün insanların yerini alabileceğinden korkuyorum.							
12-İnsansı robotların yaygın kullanımının, insanların işlerini elinden alacağından korkuyorum.							
13- Yapay zekâ tekniklerini/ürünlerini kullanmaya başlarsam onlara bağımlı olacağımdan ve akıl yürütme becerilerimi kaybedeceğimden korkuyorum.							
14-Yapay zekâ tekniklerinin/ürünlerinin kişilerin işlerini elinden alacağından korkuyorum.							
15- Yapay zekâ tekniğinin/ürününün kötü amaçlı kullanılabileceğinden korkuyorum.							
16- Yapay zekâ tekniğiyle/ürünüyle potansiyel olarak ilişkili çeşitli sorunlardan korkuyorum.							
17- Yapay zekâ tekniğinin/ürününün kontrolden çıkabilir ve arızalanabilir olacağından korkuyorum.							
18- Yapay zekâ tekniğinin/ürününün robot özerkliğine yol açabileceğinden korkuyorum.							
19-İnsansı yapay zekâ tekniklerini/ürünlerini (örneğin insansı robotları) ürkütücü buluyorum.							
20-İnsansı yapay zekâ tekniklerini/ürünlerini (örneğin insansı robotları) tehditkâr buluyorum.							
21-Nedenini bilmiyorum, fakat insansı yapay zekâ teknikler/ürünler (örneğin insansı robotlar) beni korkutuyor.							

Ek 5. Yapay Zeka Kaygı Ölçeği (devamı)

- 1- Hiçbir zaman katılmıyorum
- 2- Çoğunlukla katılmıyorum
- 3- Kısmen katılmıyorum
- 4- Kararsızım
- 5- Kısmen katılıyorum
- 6- Çoğunlukla katılıyorum
- 7- Tamamen katılıyorum

