

## Hemşirelerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Müdahaleler: Sistematiik İnceleme

### Interventions to Increase Nurses' Motivation: Systematic Review

\*Merve ÖZLÜ<sup>1</sup> ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2988-5845> | [merveozlu.962@gmail.com](mailto:merveozlu.962@gmail.com)  
Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Hasta Bakım Programı, Afyon, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/00sfg6g55>

Filiz KANTEK<sup>2</sup> ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1524-9824> | [fkantek@akdeniz.edu.tr](mailto:fkantek@akdeniz.edu.tr)  
Akdeniz Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Antalya, Türkiye

ROR ID: <https://ror.org/01m59r132>

#### Özet

**Amaç:** Hemşirelerin motivasyonlarını artırmaya yönelik müdahalelerin sistematiik olarak incelenmesidir.

**Yöntemler:** Araştırma, WOS, Scopus, Google Scholar, EBSCO Host ve Pubmed veri tabanları kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Dahil edilen çalışmaların çalışma seçimi, kalite değerlendirmeleri ve veri çıkarımı araştırmacılar tarafından bağımsız olarak gerçekleştirilmiştir. Raporun kalitesini ve şeffaflığını sağlamak için PRISMA kontrol listesi kullanılmıştır. Derlenen çalışmaların bias riski Cochrane Collaboration aracı kullanılarak değerlendirilmiştir. Çalışma için PROSPERO kaydı (CRD42024497626) yapılmıştır.

**Bulgular:** Çalışmaya 350 hemşirenin dahil olduğu toplam altı çalışma dahil edilmiştir. İncelemeye alınan araştırma makalelerinin biri randomize kontrollü deneysel, üçü yarı deneysel ve ikisi de tek gruplu ön son test tasarımı yarı deneysel araştırma desenindedir. İncelemeye alınan araştırma makalelerinde hastane ortamında uygulanmak üzere geliştirilmiş oyunlaştırma müdahalesi, 7/24 rehabilitasyon programı, iş öncesi eğitiminde ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritası yöntemi, performansa dayalı teşvikler, kendi kararını tayin teorisini temel alan eğitim ve mentörlük uygulaması motivasyonu artırıcı müdahale olarak kullanılmıştır.

**Sonuç:** Hemşirelerin motivasyonlarının artırılmasında müdahaleler etkilidir. Hemşirelik alanında, motivasyonu artırıcı müdahaleleri inceleyen çalışmaların sınırlı kaldığı ancak, müdahalelerin geliştirildiği ve kullanıldığı takdirde hemşirelerin motivasyonları için olumlu sonuçlar verdiği belirlenmiştir. Çalışma sonuçlarının yönetici hemşirelerin motivasyonu artırıcı stratejiler geliştirmesine katkı sağlayacağı ve motivasyonu artırıcı müdahaleler hakkında yeni bilgiler sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar kelimeler:** Motivasyon, müdahale, hemşireler, sistematiik inceleme

#### Abstract

**Purpose:** A systematic review of interventions to increase nurses' motivation.

**Methods:** The research was conducted using the following databases: WOS, Scopus, Google Scholar, EBSCO Host, Pubmed. Study selection, quality assessments, and data extraction of the included studies were performed independently by the researchers. The PRISMA checklist was used to ensure the quality and transparency of the report. The risk of bias of the included studies was assessed using the Cochrane Collaboration tool. PROSPERO registration (CRD42024497626) was made for the study.

**Results:** A total of six studies involving 350 nurses were included in the study. One of the research articles reviewed was a randomized controlled experimental study, three were quasi-experimental, and two were single-group pre-post-test design quasi-experimental research designs. In the research articles reviewed, gamification interventions developed for implementation in a hospital environment, a 24/7 rehabilitation program, flipped classroom and mind map method in pre-work training, performance-based incentives, training based on self-determination theory, and mentoring practices were used as motivational interventions.

**Conclusion:** Interventions are effective in increasing the motivation of nurses. It has been determined that studies examining motivational interventions in the field of nursing are limited, but if the interventions are developed and used, they yield positive results for the motivation of nurses. It is thought that the study results will contribute to the development of motivational strategies by manager nurses and provide new information about motivational interventions.

**Keywords:** Motivation, intervention, nurses, systematic review

**Atıf:** Özlü, M. & Kantek, F. Hemşirelerin Motivasyonunu Artırmaya Yönelik Müdahaleler: Sistematiik İnceleme. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi, 26/3 (12, 2024), 23-38.

\*Sorumlu Yazar: Merve ÖZLÜ

**Makale Gönderimi** 28.05.2024 **Kabul Tarihi** 22.10.2024 **Yayımlanma Tarihi** 27.12.2024

Bu çalışma 23-25 Mayıs 2024 4.Hemşirelik Yönetimi Kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

## 1. Giriş

Motivasyon, karmaşık, çok boyutlu bir olgudur ve amaçlanan hedeflere ulaşmak için davranışları başlatan itici güç olarak tanımlanmaktadır (Huston, 2023). Aynı zamanda iyi çalışmaya ve işin sonucunda başarıya ulaşmaya istekli olmayı ifade etmektedir (Saleh ve ark., 2022). İşyerinde refahı etkileyen temel bir faktör, çalışanların deneyimlediği motivasyondur (Ryan ve Deci, 2020). Motivasyonun iş performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu; yüksek motivasyona sahip bireylerin yüksek iş performansı gösterdiği bilinmektedir (Abu Yahya ve ark., 2019). Sağlık kurumlarında kaliteli bir hizmet, yüksek performans ve olumlu hasta sonuçları elde etmek için çalışanların yüksek nitelikte mesleki bilgi ve beceriye sahip olmasının yanında, motivasyonlarının da yüksek olması gerekmektedir (Toode ve ark., 2015; Aninanya ve ark., 2016). Hemşirelik, sağlık sektöründeki en büyük mesleki gruptur ve hemşireleri işe alma ve elde tutma kapasitesini iyileştirmeye acil ihtiyaç vardır (Dünya Sağlık Örgütü, 2020).

Hemşirelerin motivasyonunun refah, organizasyonel performans, memnuniyet, işte kalma, bağlılık, iyi oluş ve iş yaşamında mutluluk üzerinde etkisi olduğu bilinmektedir (Toode ve ark., 2015; Negussie ve Oliksa, 2020; Priyantini ve Ayatulloh, 2023). Aynı zamanda hemşirelerin motivasyonunun tükenmişlik niyetlerinin azalmasında, üretkenliklerinin, enerjilerinin ve işe katılımlarının artırılmasında önemli bir rol oynadığı bilinmektedir (Van den Broeck ve ark., 2021; Kohlen ve ark., 2023). İşlerinde motive olan hemşireler daha fazla yetkilendirme yaşamakta, işe katılım göstermekte ve özerklik deneyimleyebilmektedirler (Baljoon ve ark., 2018). Hemşirelerin motivasyonunun bildirilen etkileri arasında iş performansının artması, iş tatmini, iyi bir ekip ruhu, hasta tatmini ve işe bağlılık yer almaktadır (Deressa ve Zeru, 2019). Bunun yanı sıra hemşirelerin motivasyonu, hasta bakımının güvenli ve kaliteli yürütülmesinde aracı olmaktadır (Negussie ve Oliksa, 2020; Kuka ve ark., 2021).

Hemşirelerin motivasyonlarını etkileyen faktörler incelendiğinde; güçlendirme, iş ortamı, otonomi, bağlılık, süpervizör ve yönetici hemşirelerin davranışları, işte destekleyici ilişki ve iletişim, işin doğası, kariyer geliştirme, profesyonel eğitim ve öğrenme fırsatları, koşullu ödüller, finansal destek ve ücret, kariyer fırsatları, tanınma, organizasyonel eşitlik ve adalet, çalışma şartları gibi faktörler görülmüştür (Baljoon ve ark., 2018; Halcomb ve ark., 2018; Ayalew ve ark., 2019). Aynı zamanda hemşirelerin motivasyonu ile ilgili yapılan çalışmalarda; “yapılan işin takdir edilmesi, kararlara katılma, önemsenme, yaratıcı performans sergileme ortamı, işte yeni beceriler kazanabilme, mesleğini severek yapma, başarı duygusu, yapılan işe saygı duyulması, bilgi ve tecrübe yeterliliği, çalışma süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve tatmin edici maaş” gibi etkenlerin hemşirelerin motivasyonları üzerinde etkili olduğu ifade edilmiştir (Bodur ve ark., 2015; Isfahani ve ark., 2020). Ayrıca kötü iş koşulları ve sınırlı kaynakların hemşirelerin iş tatminini ve motivasyonunu azalttığı belirtilmektedir (Ayalew ve ark., 2019).

Hemşirelerde motivasyon eksikliği, bakım kalitesi ve performansta düşmeye, hasta güvenliği üzerinde ciddi sorunlara, mesleki gelişimlerinin engellenmesine ve işten ayrılmalara sebep olan küresel bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır (Negussie ve Oliksa, 2020). Hasta bakım kalitesini ve çalışan memnuniyetini artırmak için sağlık organizasyonlarının önemli iş gücü olan hemşirelerde motivasyonun sağlanması oldukça önemlidir (Pandey ve ark., 2018). Hemşirelerin motivasyon düzeylerinin iyileştirilmesinin, hemşirelik hizmetlerinin etkinliğinin artırılması için gerekli olduğu ve sağlık hizmetlerinin temel bileşenlerinden biri olduğu bilinmektedir (Isfahani ve ark., 2020). Bu nedenle motivasyonu artırmaya yönelik müdahalelerin planlanması, hasta ve hemşire çıktılarının iyileştirilmesine yönelik etkilerinin belirlenmesi önemlidir. Literatürde hemşirelerin motivasyonlarını artırıcı müdahaleler ile ilgili sınırlı sayıda çalışmaya ulaşılmıştır.

Bu çalışmayla, hemşireler için bir güç kaynağı ve örgütsel olumlu çıktılar için aracı olan motivasyona dikkat çekilerek, motivasyon artırıcı müdahaleler incelenmiştir.

## 2. Yöntem

### 2.1. Amaç

Bu sistematik incelemenin amacı, hemşirelerin motivasyonunu artırmaya yönelik müdahaleleri araştırmaktır.

### 2.2. Araştırma sorusu

Hemşirelerin motivasyonlarını artırmak amacıyla hangi müdahaleler kullanılmıştır?

### 2.3. Tasarım

Araştırma sistematik inceleme olarak tasarlanmıştır. PRISMA rehberi kullanılmıştır.

### 2.4. Arama evreni ve veri toplama

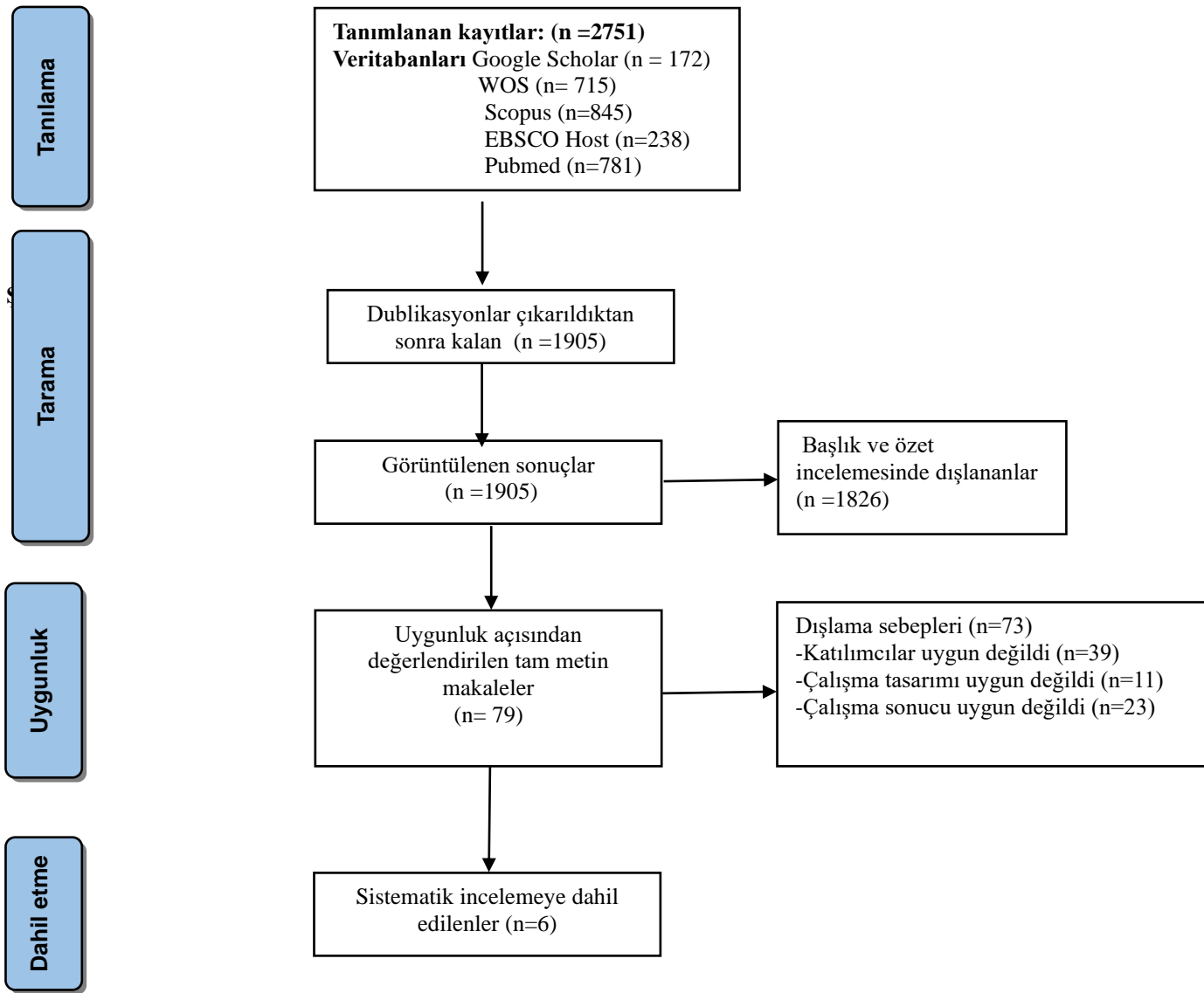
Çalışma, 2023 yılı Ekim ve Aralık ayları arasında beş farklı veri tabanında (Scopus, Google Scholar, EBSCO Host, Pubmed, Web of Science) gerçekleştirilmiştir. Hemşirelik araştırmalarının çoğunlukla yayımlandığı veri tabanları olmasından ötürü, bu veri tabanları seçilmiştir. Taramalar İngilizce olarak "nursing", "nurses", "motivation", "motivation booster", "improve motivation" ve "intervention" anahtar kelimeleri kullanılarak yapılmıştır. Arama stratejisi Tablo 1. de gösterilmiştir.

**Tablo 1. Veri toplama basamakları**

ANAHTAR KELİMELER	nursing, nurses, motivation, motivation booster, improve motivation, intervention app
TARAMA 1.	nursing (Topic) AND motivation (Topic) OR motivation booster (Topic) OR app (Topic) OR improve motivation (Topic) AND intervention (Topic) and Open Access and Article (Document Types) and Nursing (Web of Science Categories)
TARAMA 2.	"nursing" or "nurses" and "motivation" or "improve motivation" and "intervention" or "app" (Google Scholar Categories)
TARAMA 3.	(TITLE-ABS-KEY (nursing) AND TITLE-ABS-KEY (motivation) OR TITLE-ABS-KEY ( motivation AND booster ) OR TITLE-ABS-KEY ( app ) OR TITLE-ABS-KEY ( improve AND motivation ) ) AND TITLE-ABS-KEY (intervention) AND ( LIMIT-TO ( OA , "all" ) ) AND ( LIMIT-TO ( DOCTYPE , "ar" ) ) AND ( LIMIT-TO ( SUBJAREA , "NURS" ) ) (Scopus Categories)
TARAMA 4.	nursing AND motivation OR Motivation booster OR improve motivation OR app AND intervention -all subject-full text-all time- just nursing-just article (EBSCO Host Categories)
TARAMA 5.	(((((("nurses"[Title/Abstract]) OR ("nursing"[Title/Abstract])) AND ("motivation"[Title/Abstract])) OR ("motivation booster"[Title/Abstract])) OR ("improve motivation"[Title/Abstract])) OR ("app"[Title/Abstract]) AND ("intervention" "[Title/Abstract]) (Pubmed Categories)

Taramada yıl kısıtlaması getirilmemiş ve tüm yıllar taranmıştır. Müdahale türüne yönelik herhangi bir sınırlama getirilmemiştir; bu sayede mümkün olduğunca geniş bir literatüre ulaşılması hedeflenmiştir.

Araştırma sürecinde PICOS uygunluk kriterleri dikkate alınarak orijinal çalışmalar seçilmiş ve PRISMA rehberi doğrultusunda çalışma yürütülmüştür. Taramalar sonucunda 1826 çalışma değerlendirilmiş, dışlama kriterlerine uyan çalışmalar çıkarıldıktan sonra 79 çalışma derinlemesine incelenmiştir. Nihai olarak 6 çalışma bu sistematik incelemeye dahil edilmiştir. Çalışmaların seçim süreci PRISMA akış diyagramında gösterilmiştir (Şekil 1.).



Şekil 1. PRISMA akış diyagramı

## 2.5. Dahil edilme kriterleri

Bu sistematik inceleme, Sistematik İncelemeler ve Meta-Analizler için Tercih Edilen Raporlama Ögeleri (PRISMA; Page ve ark., 2021) tarafından yönlendirilmiştir. Katılım kriterlerini formüle etmek için PICOS formatı benimsenmiştir (Higgins ve ark., 2017).

**Tablo 2. PICOS formatı**

P (Patient/ Katılımcı)	Hemşireler (Sadece alanda çalışan hemşireler, hemşire/ stajyer öğrenciler ya da diğer sağlık personeli dahil değil)
I (Intervention/ Müdahale)	Motivasyon artırıcı uygulama veya araç (hemşirelere ait her türlü motivasyon örneğin; iş, öğrenme, araştırma motivasyonu gibi)
C (Comparison/ Karşılaştırma grubu)	Diğer hemşireler
O (Outcome/ Sonuç)	Hemşirelerin iş çıktılarındaki/ davranışlarındaki/ mental sağlıklarındaki motivasyonel değişim
S (Study design/ Çalışma Deseni)	Randomize kontrollü çalışmalar, yarı deneysel tasarım veya tek gruplu, ön test-son test tasarımı

Bu süreçte dahil edilme kriterleri; hemşirelik alanına yönelik müdahalelerin yer aldığı, deneysel ya da yarı deneysel çalışmaları içeren, sadece İngilizce yazılan ve hemşirelerin motivasyonunu artırmaya yönelik olanlardır. Dahil edilmeyen çalışmalar ise, başlık ve özetleri konu ile ilgili olmayan, literatür derlemesi ve sistematik derlemeleri, niteliksel araştırmalar, hemşirelik öğrencileri ve hemşirelik dışında sağlık çalışanlarını kapsayan çalışmalardır. Kalite değerlendirmesi sonucu dışlanan çalışma yoktur.

## 2.6. Çalışmanın yürütülmesi

Analiz sürecinde değerlendirilecek makalelere ilişkin bilgilerin kayıt altına alınması için bir kontrol listesi oluşturulmuştur. Bu kontrol listesinde yazar(lar), yıl ve ülke, örneklem, çalışma tasarımı, katılımcılar, amaç, müdahaleler ve sonuçlar belirtilmiştir.

## 2.7. Müdahale kategorisi

Awa ve arkadaşları (2010) ve Dreison ve arkadaşlarının (2018) çalışmalarında müdahaleleri, kişiye yönelik, organizasyona yönelik ve kombine müdahaleler olarak sınıflandırdığı için bu çalışmada aynı şekilde sınıflandırma yapılmıştır. Kişiyeye yönelik müdahale programları, kişisel başa çıkma becerilerini, sosyal desteği veya farklı rahatlama egzersizlerini içerirken, organizasyona yönelik müdahaleler genellikle görevin yeniden yapılandırılması veya denetimi gibi çalışma prosedürlerinde değişiklikleri içerir. Kombine müdahaleler, her iki grubun müdahalelerinin birleştirildiği durumları ifade eder. İncelemeye alınan araştırma makalelerinde hastane ortamında uygulanmak üzere geliştirilmiş oyunlaştırma müdahalesi, 7/24 rehabilitasyon programı, iş öncesi eğitiminde ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritası yöntemi, performans dayalı teşvikler, kendi kararını tayin teorisini temel alan eğitim ve mentörlük uygulaması motivasyonu artırıcı müdahale olarak kullanılmıştır. Bu çalışmadaki müdahale sınıflandırmasında, müdahalelerin tümünün kişiye yönelik müdahale olduğu görülmüştür.

## 2.8. Bias ve kalite değerlendirmesi

Çalışmalar, bias riskini değerlendirmek için Cochrane İş Birliği aracı kullanılarak iki araştırmacı tarafından bağımsız olarak değerlendirilmiştir. İki araştırmacının değerlendirmeleri, araştırmacılar arasında yapılan fikir birliği toplantısında karşılaştırılmış ve varsa farklılıklar fikir birliğiyle giderilmiştir. Aşağıdaki ön yargı kriterleri kullanılmıştır (Higgins ve ark., 2017): rastgele dizi oluşturma (seçim ön yargısı), tahsis gizleme (seçim ön yargısı), katılımcıların ve personelin körleştirilmesi (performans ön yargısı), sonuç değerlendirmesinin körleştirilmesi (tespit ön yargısı), eksik sonuç verileri (yıpranma ön yargısı), seçici raporlama (raporlama ön yargısı), diğer ön yargılar. İncelenen çalışmalarda bias hatası riski üç düzeyde değerlendirilmiştir: düşük, belirsiz ve yüksek.

Sistemik incelemeye dahil edilen çalışmalar kalite açısından bağımsız olarak, Joanna Briggs Enstitüsü (JBI) tarafından oluşturulmuş randomize kontrollü çalışmalar için kontrol listesi kullanılarak değerlendirilmiştir. Kontrol listesinde yer alan her bir madde “Evet= 1, Hayır= 0, Belirsiz= 0 veya Geçerli değil= 0” şeklinde puanlanmakta ve en fazla 13 puan alınabilmektedir. Çalışmaların 1-2 maddeden “hayır/belirsiz/uygulanmaz” olarak değerlendirilmesi “düşük riskli zayıflık”, 3-4 maddenin “hayır/belirsiz/uygulanmaz” olarak değerlendirilmesi “orta riskli zayıflık” ve 5-8 maddenin “hayır/belirsiz/uygulanmaz” olarak değerlendirilmesi “yüksek riskli zayıflık” olarak değerlendirilmektedir (JBI, 2020).

## 2.9. Veri sentezi

Çalışmalarda motivasyon ölçüm aracı olarak aynı araçlar kullanılmadığından meta-analiz yürütülemedi, müdahalelerin tanımlanması ile çalışma yürütülmüştür.

## 2.10. Çalışmanın Etik Yönü

Araştırmanın insanlar ve/veya hayvanlar üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığından, etik kurul izni gerekmemektedir.

## 3.Bulgular

### 2.11. Dahil edilen çalışmaların özellikleri

alışmalar, yazar(lar), yıl ve ülke, örneklem, çalışma tasarımı, katılımcılar, amaç, müdahaleler ve sonuçlar açısından incelenmiştir. Bu sistemik incelemeye dahil edilen altı çalışma, 2016-2022 yılları arasında yürütülmüş ve toplamda 350 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmalarda hemşire örneklemi, cerrahi servis hemşireleri (n=18), rehabilitasyon bakım hemşireleri (n=37), işe yeni başlayan ve oryantasyonda olan hemşireleri (n=92), yönetici hemşireleri (n=117), kadın doğum hemşireleri (n=36) ve anne sağlığı hemşireleri (n=50) gibi farklı deneyim düzeyleri ve uzmanlık alanları olan hemşirelerden oluşmuştur. Çalışmaların tasarımları arasında bir randomize kontrollü deneysel (Liu vd., 2022), üç yarı deneysel (Aninanya vd., 2016; Setyohariyati, Tarigan & Aima, 2019; Koivisto vd., 2022) ve iki tek gruplu ön-son test tasarımlı araştırmalar (Loft vd., 2018; Krauch, 2022) yer almıştır. Çalışmaların coğrafi dağılımı ise Endonezya (Setyohariyati, Tarigan & Aima, 2019); ABD (Krauch, 2022); Danimarka (Loft vd., 2018); Çin (Liu vd., 2022); Gana (Aninanya vd., 2016) ve Finlandiya’ dan (Koivisto vd., 2022) oluşmuştur (Tablo 3.).

Çalışmalarda hemşirelerin iş motivasyonunu (n=4) (Koivisto vd., 2022; Loft vd., 2018; Setyohariyati, Tarigan & Aima, 2019; Aninanya vd., 2016), öğrenme motivasyonunu (n=1) (Liu vd., 2022) ve öz motivasyonunu (n=1) (Krauch, 2022) artırmak amaçlanmıştır.

Çalışmalarda motivasyonu artırmak amacıyla kullanılan müdahaleler şunlardır:

- **Oyunlaştırma:** Finlandiya’da 18 cerrahi servis hemşiresi ile yapılan yarı deneysel çalışmada (Koivisto vd., 2022), hastane ortamında uygulanan oyunlaştırma müdahalesinin hemşirelerin motivasyonunu artırdığı görülmüştür. Hemşirelerin içsel motivasyonuna odaklanılmıştır. Oyunlaştırmanın genellikle içsel motivasyonun kullanımına dayandığı da belirtilmiştir. Oyunlaştırma müdahalesinin içeriği, oyun içinde hemşirelerin sürekli geri bildirim almalarına dayanmaktadır. Bu geri bildirimler, post-operatif hastalarda komplikasyon oluşup oluşmadığı geri bildirim, hastaya verilen eğitimin etkililiğinin geri bildirim, iş arkadaşları ve yöneticilerinden alınan geri bildirimleri içermektedir. Hemşireler her vardiya sonrası oyunları tamamlamışlardır, müdahale dokuz hafta sürmüştür. Her hafta yapılan odak grup görüşmeleri ile oyunlaştırma desteklenmiş ve temalar belirlenmiştir. Bu görüşmeler sonucunda hemşirelerin iş motivasyonunu etkilediği düşünölen faktörlerin olumlu geri bildirim, uzmanlığın kullanımı ve iyi bir iş yeri atmosferi olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerden

yapılandırılmış görüşmeler yoluyla, özerklik, yeterlilik ve ilişkisellik perspektiflerinden içsel iş motivasyonunu ortaya çıkaran ve sürdüren koşulları açıklamaları istenmiştir. Bu görüşmelerin ana sonuçlardan biri, hasta sonuçları ile ilgili geri bildirim almanın hemşirelerin yeterlilik deneyiminde önemli bir faktör olmasıdır. Aynı zamanda bu görüşmelerin sonuçları, Hemşirelerin Günlük İş Motivasyonu Deneyimi (DEWMnur) adlı bir anketin geliştirilmesinde kullanılmıştır.

- **7/24 Rehabilitasyon Programı:** Danimarka'da 37 rehabilitasyon bakım hemşiresi ile ön test-son test deseninde yürütülen çalışma, 7/24 rehabilitasyon programının hemşirelerin motivasyonunu artırdığını ortaya koymuştur (Loft vd., 2018). Hemşirelerin içsel motivasyonuna odaklanılmıştır. Hemşireler üç ay boyunca yapılandırılmış görüşmelere alınmıştır. Bu görüşmeler, her biri üç saat süren ve aralarına uygulamalı çalışmalar serpiştirilmiş bir eğitim programı olarak tasarlanmıştır. Programı alan hemşirelerin rehabilitasyonda kendi rollerine ilişkin farkındalıkları ve motivasyonları artmıştır. Bu müdahale, aynı zamanda hemşirelerin iş-aile yaşam dengelerini koruyarak işte daha motive olmalarına olanak tanımıştır.
- **Ters Yüz Sınıf ve Zihin Haritası Yöntemi:** Çin'de işe yeni başlayan 92 hemşire ile randomize kontrollü desende yürütülen bu çalışmada (Liu vd., 2022), yeni işe başlayan hemşirelerin oryantasyon eğitiminde kullanılan ters yüz sınıf ve zihin haritası yönteminin, hemşirelerin iş motivasyonunu artırdığı görülmüştür. Değerlendirme aracı olarak öğrenme motivasyonu, öz yönetim yeteneği, öğrenme iş birliği yeteneği ve bilgi kalitesi olmak üzere dört boyuttan oluşan, "Hemşirelik öğrencilerinin kendi kendine öğrenme yeteneği değerlendirme ölçeği" kullanılmıştır. Kontrol grubuna sıradan bir eğitim programı, müdahale grubuna ise ters yüz sınıf ile birlikte zihin haritası öğretim yöntemi uygulanmış ve hemşirelerin içsel motivasyonuna odaklanılmıştır. Eğitim sürecinin yenilikçi yöntemlerle güçlendirilmesi, yeni hemşirelerin işlerine daha hızlı uyum sağlamalarını ve daha motive bir şekilde çalışmalarını sağlamıştır.
- **Performansa Dayalı Teşvikler:** Gana'da 50 anne sağlığı hemşiresi ile yarı deneysel desende yürütülen çalışma (Aninanya vd., 2016), performansa dayalı teşviklerin hemşirelerin motivasyonunu artırdığı sonucuna varmıştır. Hemşirelerin dışsal motivasyonuna odaklanılmıştır. Altı sağlık kurumunda 2 yıl boyunca müdahale uygulanmıştır. 50 müdahale öncesi ve sonrası yapılandırılmış görüşme ve 66 müdahale sonrası derinlemesine görüşme gerçekleştirilerek sonuçlar alınmıştır. Performansa dayalı teşvikler iki yılda bir düzenlenen törenlerde en iyi performans gösteren sağlık çalışanlarına verilen mali (buzdolabı, televizyon vb. ürünler) ve mali olmayan (tanınma sertifikası vb.) ödüllerden oluşmuştur. Sonuçlar görüşmelerde yapılandırılmış motivasyon anketi ile ölçülmüştür. Performansa dayalı teşviklerin, sağlık çalışanlarının işlerine daha fazla zaman ayırmasını ve verimliliğin artırılmasını sağladığı da belirtilmiştir.
- **Mentörlük Müdahalesi:** Endonezya'da 117 yönetici hemşire ile yarı deneysel desende yürütülen çalışmada (Setyohariyati vd., 2019), mentörlük hemşirelerde motivasyon artırıcı bir müdahale olarak incelenmiş ve bu müdahalenin ayrıca yönetici hemşirelerde tükenmişliği azalttığı görülmüştür. Hemşirelerin içsel motivasyonuna odaklanılmıştır. Mentörlük uygulaması 12 hafta boyunca haftada 3-4 görüşme ile yapılmış ve motivasyon anketi kullanılarak uygulama sonrası ölçüm yapılmıştır. Mentörlük, hemşirelerin işe olan bağlılıklarını artırarak, daha fazla özerklik ve katılım sağlamalarına olanak tanımıştır.
- **Kendi kararını verme teorisini temel alan eğitim müdahalesi:** ABD'de 36 kadın doğum hemşiresi ile ön test-son test çalışma deseninde yürütülen çalışmada (Krauch, 2022) kendi kararını verme teorisini temel alan eğitim müdahalesinin sonuçları değerlendirilmiştir.

Hemşirelerin içsel motivasyonuna odaklanılmıştır. 30 dk çevrimiçi video sunumu ile eğitimler verilmiştir. Öz motivasyon, Güven Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve İçsel Motivasyon Envanteri alt ölçekleri ile motivasyonları ölçülmüştür. Müdahale sonucunda hemşirelerin öz motivasyonlarının arttığı görülmüştür.

Çalışmalarda motivasyonu ölçmek için İş Motivasyonu Deneyimi Anketi (DEWMnur) (Koivisto vd., 2022), Motivasyon Anketi (Setyohariyati, Tarigan & Aima, 2019), COM-B Davranışı Teşhis Formu (program, yetenek [C], fırsat [O] ve motivasyon [M]) (Loft vd., 2018), Hemşirelikte Kendi Kendine Öğrenme Yeteneği Değerlendirme Ölçeği öğrenme motivasyonu alt boyutu (Liu vd., 2022), OB-CMI (İçsel Motivasyon Envanteri alt ölçeği) (Krauch, 2022), Yapılandırılmış Motivasyon Anketi (Aninanya vd., 2016) kullanılmıştır.



**Tablo 3. Sistematik incelemeye dahil edilen çalışmaların özellikleri**

Çalışmanın künyesi	Çalışmanın türü	Ülke	Örneklem	Amaç	Motivasyon artırıcı müdahale	Müdahalenin uygulanması/ Ölçüm aracı	Sonuç
Koivisto vd., 2022	Yarı deneysel	Finlandiya	18 cerrahi servis hemşiresi	Hastane ortamında uygulanmak üzere bir oyunlaştırma müdahalesi geliştirmek ve bu müdahalenin hemşirelerin iş motivasyonuna etkilerini değerlendirmek	Oyunlaştırma müdahalesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Müdahale 9 hafta sürmüştür ve hemşireler her vardiya sonrası oyun dinamiklerini tamamlamışlardır.</li> <li>➤ Odak grup görüşmesi ile Oyunlaştırma grubuna hasta performansı hakkında geri bildirim verilmiş.</li> <li>• Günlük İş Motivasyonu Deneyimi anketi (DEWMnur)</li> </ul>	Sürekli geri bildirim almanın iş motivasyonu üzerinde etkisi olduğu belirlenmiş
Loft vd., 2018	Ön test-son test çalışması	Danimarka	37 rehabilitasyon bakım hemşiresi	7/24 Rehabilitasyon adında geliştirilen eğitim programıyla Hemşirelerin yetenekleri, fırsatları ve çalışma motivasyonları ile ilgili sonucu değerlendirmek,	7/24 Rehabilitasyon eğitim programı	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 3 aylık bir sürede hemşireler 15 yataklı akut inme ünitesinde eğitime alındı.</li> <li>• COM-B Self-Değerlendirme Anketi ve COM-B Davranışı Teşhis Formu kullanılmıştır.</li> <li>• Yapılandırılmış görüşme</li> </ul>	Eğitim alan hemşirelerin rehabilitasyonda kendi rollerine ilişkin farkındalıkları ve motivasyonları arttırmış
Liu vd., 2022	Randomize kontrollü çalışma	Çin	İşe yeni başlayan 92 hemşire (46 müdahale, 46 kontrol)	Yeni işe alınan hemşirelerin iş öncesi eğitiminde ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritasının etkileri	İş öncesi eğitiminde ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritası yöntemi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kontrol grubuna sıradan bir eğitim programı, müdahale grubuna ise ters yüz sınıf + zihin haritası öğretim yöntemi uygulanmış.</li> <li>• Hemşirelikte Kendi Kendine Öğrenme Yeteneği Değerlendirme Ölçeği öğrenme motivasyonu alt boyutu</li> </ul>	Müdahale sonrası öğrenme motivasyonu artmış

Setyohariyati, Tarigan & Aima, 2019	Yarı deneysel	Endonezya	117 yönetici hemşire (88 müdahale 29 kontrol)	Mentörlük uygulamasının yönetici hemşire tükenmişliği ve motivasyonuna etkisi	Mentörlük uygulaması	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mentörlük uygulaması 12 hafta boyunca 3-4 görüşme yapılmış</li> <li>• Motivasyon anketi</li> </ul>	Müdahaleden sonra motivasyon artışı belirlenmiş.
Krauch, 2022	Ön test-son test tasarım	ABD	36 kadın doğum hemşiresi	Obstetrik Komorbidite İndeksi (OB-CMI) ve Kendi Kaderini Belirleme teorisine dayalı yenilikçi bir eğitim müdahalesi ile kadın doğum hemşirelerinin öz motivasyonunu arttırmak	Kendi kararını verme teorisini temel alan eğitim müdahalesi	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 30 dk çevrimiçi video sunumu</li> <li>• Öz motivasyon, Güven Ölçeği, Genel Öz Yeterlilik Ölçeği ve İçsel Motivasyon Envanteri alt ölçekleri ile ölçülmüştür.</li> </ul>	Hemşirelerin öz motivasyon düzeylerinin arttığı belirlenmiş.
Aninanya vd., 2016	Yarı deneysel	Gana	50 anne sağlığı hemşiresi	Performansa dayalı teşviklerin (PBI) hemşirelerin motivasyonuna etkilerini değerlendirmek	Performansa dayalı teşvikler	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 6 sağlık tesisinde 2 yıl boyunca uygulanmış. 50 müdahale öncesi ve sonrası yapılandırılmış görüşme ve 66 müdahale sonrası derinlemesine görüşme gerçekleştirilmiştir.</li> <li>➤ Performansa dayalı teşvikler (PBI) iki yılda bir düzenlenen törenlerde en iyi performans gösteren sağlık çalışanlarına verilen mali (buzdolabı, TV vb. ürünler) ve mali olmayan (tanınma sertifikası vb.) ödüllerden oluşuyordu.</li> <li>• Yapılandırılmış motivasyon anketi</li> </ul>	PBI (Performansa dayalı teşvikler) hemşirelerin motivasyonları ile ilişkilendirilmiştir.

**Tablo 4. Çalışmaların metodolojik kalite değerlendirmeleri**

Çalışma künyesi	Kriter													Toplam (%)
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Aninanya vd., 2016	E	E	E	E	B	B	E	E	E	E	B	E	H	9/13(%62,2)
Koivisto vd., 2022	E	E	E	E	H	H	E	E	E	E	B	E	E	10-13(%76,4)
Loft vd., 2018	E	B	B	B	B	B	E	E	E	E	H	E	E	7/13 (%53,8)
Liu vd., 2022	E	B	B	E	H	H	E	E	B	E	H	E	E	7/13 (%53,8)
Krauch, 2022	E	E	E	E	B	B	E	E	H	E	B	E	E	9/13(%62,2)
Setyohariyati, Tarigan & Aima, 2019	H	E	H	E	B	B	E	E	E	E	B	E	E	8/13(%61,5)

E = Evet; H = Hayır; B = Belirsiz; G = Geçerli değil; (1-13: Joanna Briggs Enstitüsü tarafından oluşturulmuş randomize kontrollü çalışmalar için)

### 3. Tartışma

Hemşirelerin motivasyonlarının artırılması yönetici hemşirelerin temel sorumluluklarından biridir (Camacho ve Moreira, 2021; Priyantini ve Ayatulloh, 2023). Hemşirelerin iş performansını artırmak, işten ayrılmayı azaltmak, hasta bakım kalitesini yükseltmek ve tükenmişliği önlemek için hemşirelerin motivasyonunu artırıcı girişimlerin bilinmesi gereklidir (Fernet ve ark., 2017; Negussie ve Oliksa, 2020; Kuka ve ark., 2021; Priyantini ve Ayatulloh, 2023). Bu sistematik incelemede, hemşirelerin motivasyonunu artırmaya yönelik müdahaleler ele alınmıştır. Çalışma sonuçlarının politika yapıcılara ve yöneticilere hemşirelere motivasyonu artırmaya yönelik stratejiler planlamada rehberlik edebileceği düşünülmektedir.

Birçok çalışma hemşirelerin motivasyonunun artırılmasına gereksinim olduğunu belirtmektedir (Negussie ve Oliksa, 2020; Priyantini ve Ayatulloh, 2023). Bu çalışma hemşirelerin motivasyonunu artırmaya yönelik araştırmaların oldukça sınırlı olduğunu ve daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma sayısının sınırlı olmasının çeşitli nedenleri olabilir. Bunlardan birincisi motivasyonun soyut bir kavram olması nedeniyle objektif bir ölçüm ve değerlendirme yapmadaki zorluklar olması olabilir (Huston, 2023). İkinci olarak, müdahale araştırmaları yürütmek, fonlama ve personel zamanı da dahil olmak üzere önemli kaynaklar gerektirir. Bu durum bazı araştırmacılar ve kuruluşlar için engel oluşturabilir (Pandey ve ark., 2018). Son olarak, hemşirelerin motivasyonu gibi yönetsel ve psikososyal konuların hemşirelik araştırmalarında öncelikli olarak görülmemesi olabilir. Gelecek çalışmalarda hemşirelerin motivasyonunun artırılmasına yönelik girişimsel çalışmalara odaklanılması yararlı olacaktır.

Araştırmaya dahil edilen altı çalışmadan sadece biri randomizasyona sahipti (Liu vd., 2022). Randomize kontrollü çalışmalar kanıt düzeyi yüksek çalışmalardır (Ruzbarsky ve ark., 2021). Buna karşılık, randomize olmayan denemeler yanlılık riski taşıyabilir, bu da girişimsel etkilerinin belirlenmesini zorlaştırır (Hür ve ark., 2021). Hemşire motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmalarda hem yanlılık riskini önlemek hem de müdahalelerin sonuçlarını etkileyebilecek diğer faktörlerden ayrıştırarak güçlü kanıtlar sunmak için daha fazla Randomize kontrollü çalışmalara ihtiyaç olduğu görülmektedir. Araştırmacıların çalışmalarında Randomize kontrollü çalışmalara öncelik vermeleri güçlü kanıtların oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

Sistematik incelemeye alınan Aninanya ve arkadaşlarının (2016) çalışmasında, Performansa dayalı teşviklerin hemşirelerin motivasyonuna etkilerini değerlendirilmiş ve ilişkili olduğu belirtilmiştir. Sağlık çalışanı motivasyonunun, işte tutmayı ve performansı iyileştirdiği bilinmektedir (Willis ve ark., 2008). Geliştirilmiş performans, daha fazla motivasyonla sonuçlanan bir başarı duygusu sağlayabilir.

Koivisto ve arkadaşlarının (2022) cerrahi hemşireleri ile yaptıkları çalışmada, oyunlaştırma müdahalesinin motivasyon düzeyini artırdığı tespit edilmiştir. Aynı zamanda hemşirelerde motivasyonun artmasıyla hastaya verilen eğitim sıklığı ve niteliğinin de arttığı ve bu durumda post-

operatif komplikasyonların oluşumunu azalttığı tespit edilmiştir. Literatürde oyunlaştırma müdahalesinin hemşire motivasyonuna etkisi ile sınırlı bilgiye ulaşılmıştır. Ancak hemşirelik öğrencilerinin eğitiminde kullanılan oyunlaştırmanın öğrenme motivasyonlarını artırdığı görülmüştür (Fawaz ve ark., 2016; İnangil ve ark., 2022). Buradan hareketle oyunlaştırma müdahalelerinin hastanelerde kullanılabilmesi, yoğun iş yükü ve stres altındaki hemşirelerde bir mola ve kendilerine ayrılmış alan yaratabileceği ve bu yolla da motivasyonlarının artırılabilmesi söylenebilir.

Liu ve arkadaşlarının (2022) çalışmasında, yeni işe alınan hemşirelerin iş öncesi eğitiminde (oryantasyon) ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritasının etkileri araştırılmış ve bu müdahalenin hemşirelerde motivasyonu artırdığı tespit edilmiştir. Destekler nitelikte ters-yüz edilmiş eğitim yönteminin hemşirelik öğrencilerinde de motivasyonu artırdığı bilinmektedir (Choi ve ark., 2015). Oryantasyon eğitimlerinin hemşirelerde işe karşı oluşabilecek iyi ya da kötü ön yargı konusunda etkili olduğu ve bu eğitimlerde kullanılan yöntemlerin hemşirelerin iş-öğrenme motivasyonlarını artırabileceği söylenebilir. Sağlık kurumlarının işe başlayış sürecinde kullandıkları eğitim yöntemine ve içeriğine önem vermeleri gerektiği ve bu uygulamanın işe yeni başlayan hemşirelerin motivasyonlarını etkileyebileceği düşünülmektedir. Aynı zamanda hızlı bir uyum süreci sayesinde, hemşirelerde uygun bir oryantasyon iç motivasyonu ve işe bağlılığı artıracaktır.

Loft ve arkadaşlarının (2018) çalışmasında, 7/24 Rehabilitasyon programının hemşirelerde motivasyonu artırdığı tespit edilmiştir. Hemşirelerin fiziksel aktivite düzeylerinin yaşam kalitesi ve iyi oluşları ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Aydın ve Kamuk, 2021). Aktivite, rehabilitasyon programları, spor müdahalelerinin hemşirelerde kendilerine iş-aile arasından ayrı bir alan yaratarak, dinlenmelerini sağladıkları ve motivasyonlarını artırdığı söylenebilir. Bu nedenle sağlık kurumlarında hemşireler için rehabilitasyon ve fiziksel aktivite gruplarının, fiziksel aktivite zamanlarının oluşturulup hemşirelerin motivasyonlarını artırıcı bir araç olarak uygulama alanlarında kullanılabilmesi düşünülmektedir.

Setyohariyati, Tarigan ve Aima (2019)'nın çalışmasında, mentörlük müdahalesinin yönetici hemşirelerde motivasyon düzeyini artırdığı ve artan motivasyonun tükenmişliği azaltmak konusunda da etkili olduğu tespit edilmiştir. Mentörlük müdahalesinin motivasyonu artırdığını gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Jyoti ve Rani, 2019; Uzunpınar ve ark., 2023; Yeşiltaş, 2023). Mentörlük, çalışanların moralini yükseltip, onları kurumsal hedeflere ulaşma konusunda motive etmekte ve çalışanların işe katılımını, organizasyonel süreçlerde verimliliği arttırmada bir araç olmaktadır (Baran ve Zarzycki, 2021).

Krauch (2022)'in çalışmasında, Obstetrik Komorbidite İndeksi (OB-CMI) ve Kendi Kaderini Belirleme teorisine dayalı yenilikçi bir eğitim müdahalesi ile kadın doğum hemşirelerinin öz motivasyonunun arttığı tespit edilmiştir. Kendi Kaderini Belirleme teorisi, motivasyonu etkileyen faktörleri keşfetmek için daha önce kullanılmış olan kapsamlı bir insan gelişimi teorisidir ve eğitim/öğrenme motivasyonunu artırdığı bilinmektedir (Ryan ve Deci, 2020).

Araştırmaya dahil edilen altı çalışmada farklı müdahaleler uygulandığı belirlenmiştir. Dreison ve arkadaşları (2018) mental iyi oluşu arttıracak müdahaleleri, kişiye yönelik, organizasyona yönelik ve kombine müdahaleler olarak sınıflandırmıştır. Kişiye yönelik müdahale programları, kişisel başa çıkma becerilerini, sosyal desteği veya farklı rahatlama egzersizlerini içerirken, organizasyona yönelik müdahaleler genellikle görevin yeniden yapılandırılması, karar alma süreçlerine katılım veya denetim gibi çalışma prosedürlerinde değişiklikleri içermektedir. Kombine müdahaleler ise, her iki grubun müdahalelerinin birleştirildiği durumları ifade etmektedir (Awa ve ark., 2010). Bu sınıflamaya göre incelendiğinde, araştırmaya dahil edilen çalışmalarda müdahalelerin tümünün kişiye yönelik müdahale olduğu görülmüştür. Hemşirelerin motivasyonu üzerinde kişisel ve örgütsel birçok faktörün etkili olduğu bilinmektedir (Baljoon ve ark., 2018; Negussie ve Oliksa, 2020). Kişisel girişimlere odaklanmak, iş yükü, yetersiz liderlik, düşük ücret gibi kurumsal sorunları göz ardı ederek,

hemşirelerin motivasyon kaybının temel nedenlerine çözüm sunmayabilir (Awa ve ark., 2010). Kişiyeye yönelik motivasyon artırıcı stratejiler (örneğin, eğitim programları veya ödüllendirme sistemleri) kısa vadede işe yarayabilir, ancak uzun vadede sistemsel iyileştirmeler yapılmadığında etkilerini yitirebilir. Bu nedenle yönetici hemşirelerin hemşire motivasyonunu artırmak için farklı müdahaleleri araştırması, çalışanların ve örgütlerinin özelliklerine uygun birleşik müdahaleler geliştirmesi yararlı olacaktır.

#### **Sınırlılıklar**

Bu sistematik incelemenin bazı sınırlılıkları mevcuttur. İlk olarak, literatürde motivasyonu artırıcı müdahaleleri inceleyen çalışmaların sınırlı olması, bulguların genellenebilirliğini kısıtlamaktadır. Dahil edilen çalışmaların büyük çoğunluğunun farklı ülkelerde yapılmış olması, kültürel ve organizasyonel farklılıkların motivasyon üzerindeki etkisini net bir şekilde ortaya koymayı zorlaştırmaktadır. Ayrıca, müdahalelerin uzun vadeli etkilerini inceleyen çalışma sayısı az olduğundan, müdahalelerin sürdürülebilirliği hakkında kesin bir sonuca varmak mümkün değildir. Çalışmalarda kullanılan ölçüm araçlarının çeşitliliği, müdahalelerin karşılaştırılabilirliğini azaltmaktadır.

#### **4. Sonuç**

Bu sistematik inceleme, hemşirelerin motivasyonunu artırıcı girişimlere daha fazla odaklanılması gerektiğini ortaya koymuştur. Hastane ortamında uygulanmak üzere geliştirilmiş oyunlaştırma müdahalesi, 7/24 rehabilitasyon programı, iş öncesi eğitiminde ters yüz edilmiş sınıf ve zihin haritası yöntemi, performansa dayalı teşvikler, kendi kararını tayin teorisini temel alan eğitim ve mentörlük uygulaması gibi farklı müdahalelerin uygulanması hemşirelerin motivasyonunu artırmada yararlı olabilir. Gelecekteki araştırmalarda hem kişiye hem de kuruma yönelik birleşik müdahaleler üzerine odaklanılması ve daha fazla randomize kontrollü ve teori temelli çalışmalara yer verilmesi sürdürülebilir motivasyon stratejilerinin belirlenmesine katkı sağlayacaktır.

#### ***Finansal Destek***

*Yazarlar çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.*

#### ***Çıkar Çatışması***

*Yazarlar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemişlerdir.*

#### ***Etik Beyanı***

*Bu çalışmanın yürütülmesinde ve yazılmasında bilimsel ve etik ilkelere uyduğumuzu, kullanılan tüm kaynaklara usulüne uygun olarak atıfta bulunduğumuzu beyan ederiz.*

***Yazar Katkıları*** İlk yazar %60, ikinci yazar %40

***Çalışma konsepti ve tasarımı:*** F. K., M.Ö. ***Veri tarama:*** M.Ö. ***Veri analizi ve yorumlama:*** F. K., M.Ö. ***Makale yazımı:*** M.Ö, F.K. ***Eleştirel inceleme:*** F. K.

#### ***Financial Support***

*The authors declared that they received no financial support for the study.*

#### ***Conflict of Interest***

*The authors have declared no conflict of interest.*

#### ***Ethical Statement***

*We declare that we comply with scientific and ethical principles in conducting and writing this study, and that we duly cite all sources used.*

***Authorship Contributions:*** First author 60%, second author 40%

***Concept and design:*** F. K., M.Ö. ***Data screening:*** M.Ö. ***Data analysis and interpretation:*** F. K., M.Ö. ***Manuscript writing:*** M.Ö, F. K. ***Critical review:*** F. K.

## Kaynaklar

- Abu Yahya, O., Ismaile, S., Allari, R. S., & Hammoudi, B. M. (2019). Correlates of nurses' motivation and their demographic characteristics. In *Nursing Forum*, 54(1), 7-15. <https://doi.org/10.1111/nuf.12291>
- Aninanya, G. A., Howard, N., Williams, J. E., Apam, B., Prytherch, H., Loukanova, S., ... & Otupiri, E. (2016). Can performance-based incentives improve motivation of nurses and midwives in primary facilities in northern Ghana? A quasi-experimental study. *Global Health Action*, 9(1), 32404. <https://doi.org/10.3402/gha.v9.32404>
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient Education And Counseling*, 78(2), 184–190. <https://doi.org/10.1016/j.pec.2009.04.008>
- Ayalew, F., Kibwana, S., Shawula, S., Misganaw, E., Abosse, Z., Van Roosmalen, J., ... & Mariam, D. W. (2019). Understanding job satisfaction and motivation among nurses in public health facilities of Ethiopia: a cross-sectional study. *BMC Nursing*, 18(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0373-8>
- Aydın, Y., & Kamuk, Y. U. (2021). Hemşirelerin fiziksel aktivite düzeyleri ile yaşam kalitesi ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 88-105. <https://doi.org/10.25307/jssr.902511>
- Baljoon, R. A., Banjar, H. E., & Banakhar, M. A. (2018). Nurses' work motivation and the factors affecting It: A scoping review. *International Journal of Nursing & Clinical Practices*, 5(1), 277. <https://doi.org/10.15344/2394-4978/2018/275>
- Baran, M. & Zarzycki, R. (2021). Key effects of mentoring processes—multi-tool comparative analysis of the career paths of mentored employees with non mentored employees. *Journal of Business Research*, 124, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.11.032>
- Bodur, S., & İnfal, S. (2015). Nurses' working motivation sources and related factors: A questionnaire survey. *International Journal of Human Sciences* 12(1), 70-79. doi: 10.14687/ijhs.v12i1.2793
- Camacho, N. M. C., & Moreira, H. M. F. (2021). Estratégias motivacionais no trabalho de Enfermagem: revisão sistemática de literatura. *Pensar Enfermagem Journal of Nursing*, 25(2), 33-52. <https://doi.org/10.56732/pensarenf.v25i2.184>
- Choi, H., Kim, J., Bang, K.S., Park, Y.H., Lee, N.J. & Kim, C. (2015). Applying the flipped learning model to an Englishmedium nursing course. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 45(6), 939-948. doi: 10.4040/jkan.2015.45.6.939.
- Deressa, A.T., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12(213), 1-6. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Dreison, K. C., Luther, L., Bonfils, K. A., Sliter, M. T., Mcgrew, J. H., & Salyers, M. P. (2018). Job burnout in mental health providers: A meta-analysis of 35 years of intervention research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 18–30. <https://doi.org/10.1037/ocp0000047>
- Fawaz, M. A., & Hamdan-Mansour, A. M. (2016). Impact of high-fidelity simulation on the development of clinical judgment and motivation among Lebanese nursing students. *Nurse Education Today*, 46, 36-42. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.08.026>
- Fernet, C., Trépanier, S.G., Demers, M., & Austin, S. (2017). Motivational pathways of occupational and organizational turnover intention among newly registered nurses in Canada. *Nursing Outlook* 65, 444-454. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2017.05.008>
- Halcomb, E., Smyth, E., & McInnes, S.(2018) Job satisfaction and career intentions of registered nurses in primary health care: An integrative review. *BMC Family Practice*, 19(136), 2-14. <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0819-1>

- Higgins, J., Altman, D., & Sterne, J. (2017). Chapter 8: Assessing risk of bias in included studies. In I. J. Higgins, R. Churchill, J. Chandler, & M. Cumpston (Eds.), *Cochrane handbook for systematic reviews of interventions version 5.2.0 (updated June 2017)*. Cochrane.
- Huston, C.J. (2023). *Leadership rules and management functions in nursing: theory and application*. Edition: 11. Philadelphia, PA: Lippincott Williams & Wilkins.
- Hür, G., Zengin, H., Suzan, Ö. K., Kolukısa, T., Eroğlu, A., & Çınar, N. (2021). Joanna Briggs Enstitüsü (Jbi) randomize kontrollü çalışmalar için kalite değerlendirme aracının Türkçe'ye uyarlaması. *Sağlık Bilimlerinde İleri Araştırmalar Dergisi*, 5(2), 112-117. <https://doi.org/10.26650/JARHS2022-1100929>
- Inangil, D., Dincer, B., & Kabuk, A. (2022). Effectiveness of the use of animation and gamification in online distance education during pandemic. *CIN: Computers, Informatics, Nursing*, 40(5), 335-340. doi: 10.1097/CIN.0000000000000902
- Joanna Briggs Institute. (2020). Checklist for Randomized Controlled Trials. Critical Appraisal tools for use in JBI Systematic Reviews. Erişim adresi: <https://jbi.global/critical-appraisal-tools> (E.T. 27.12.2022)
- Jyoti, J., & Rani, A. (2019). Role of burnout and mentoring between high performance work system and intention to leave: Moderated mediation model. *Journal of Business Research*, 98,166–176. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.12.068>
- Koivisto, J. M., Haavisto, E., Kaipia, A. J., Saarinen, I. H. & Multisilta, J. (2022). The effects of gamification on nurse work motivation. In *Handbook of Research on Cross-Disciplinary Uses of Gamification in Organizations*, 262-276, IGI Global. doi:10.4018/978-1-7998-9223-6.ch012
- Krauch, E. (2022). *Nurses self-motivation following an obstetric comorbidity index educational intervention guided by self-determination theory (Doctoral dissertation, Regis College)*.
- Kuka, Y., Tamsah, H., Mulat, T. C., Kadir, I., Putra, R. S. P., Yusriadi, Y., & Prabowo, D. Y. B. (2021). Career development and motivation for the quality of nursing services. In *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6306-6313.
- Liu, Y., Li, Y., Cui, X., Zhou, H., Wang, J. & Zhang, Y. (2022). Clinical study on flipped classroom and mind map in newly recruited nurses' pre-job training, *BMC Nursing*, 21(72), 1-6. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00843-z>
- Loft, M. I., Esbensen, B. A., Kirk, K., Pedersen, L., Martinsen, B., Iversen, H., ... & Poulsen, I. (2018). Nursing staffs self-perceived outcome from a rehabilitation 24/7 educational programme—a mixed-methods study in stroke care. *BMC Nursing*, 17(1), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s12912-018-0285-z>
- Negussie, B. B., & Oliksa, G. B. (2020). Factors influence nurses' job motivation at governmental health institutions of Jimma Town, South-west Ethiopia. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13, 100253. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100253>
- Page, M. J., Moher, D., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hrobjartsson, A., Lalu, M.M., Li,T., Loder,E.W.,Mayo- Wilson, E., McDonald, S., ... McKenzie, J. E. (2021). PRISMA 2020 explanation and elaboration: Updated guidance and exemplars for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372(n160), 1-36. <https://doi.org/10.1136/bmj.n160>
- Pandey, R., Goel, S., & Koushal, V. (2018). Assessment of motivation levels and associated factors among the nursing staff of tertiary-level government hospitals. *The International Journal of Health Planning and Management*, 33(3), e721-e732. <https://doi.org/10.1002/hpm.2526>

- Priyantini, D., & Ayatulloh, D. (2023). Relationship of work motivation with nurse performance in Installation Room of Islamic Hospital. *The Journal of Palembang Nursing Studies*, 2(1), 60-66. <https://doi.org/10.55048/jpns.v2i1.78>
- Rafieian-Isfahani, H., Peikari, H.R., & Rafieian Isfahani, M. (2020). The relationship between motivations and nurses' intention to share knowledge. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 25(1), 53-57. doi: 10.4103/ijnmr.IJNMR\_211\_18
- Ruzbarsky, J.J.(2021). Editorial commentary: high level of evidence randomized controlled trials may report statistically fragile conclusions. *Arthroscopy*, 37(6), 1990-1991. <https://doi.org/10.1016/j.arthro.2021.02.009>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(101860), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivation and occupational mental health, *SAGE Open Nursing*, 8, 1-12. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>
- Setyohariyati, F. D. S., Tarigan, E., & Aima, H. (2019). Implementation of coaching on nursing motivation and workplace for nurses to reduce burnout. *Indonesian Journal of Health Research*, 2(2), 84-93. <https://doi.org/10.32805/ijhr.2019.2.2.44>
- Toode, K., Routasalo, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2015). Hospital nurses' working conditions in relation to motivation and patient safety. *Nursing Management*, 21(10), 31-41. doi:10.7748/nm.21.10.31.e1293 PMID:25727441
- Uzunpınar, G., Demiray, Ö., Gürel, Ö. İ., & Arkadaş, B. (2023). Öğretmenlerin mesleki gelişiminde mentörlük programlarının rolü ve etkinliği. *Academic Social Resources Journal*, 8(54), 3952-3960. doi : 10.29228/ASRJOURNAL.72572
- Willis-Shattuck, M., Bidwell, P., Thomas, S., Wyness, L., Blaauw, D. & Ditlopo, P. (2008). Motivation and retention of health workers in developing countries: A systematic Review, *BMC Health Services Research*, 8(247), 1-8. doi:10.1186/1472-6963-8-247
- WHO. (2020). State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership. <https://www.who.int/publications-detail/nursing-report-2020>.
- Yeşiltaş, M. D. (2023). Algılanan yönetici koçluk davranışı ve işte gelişim: Motivasyon ve cinsiyete ilişkin bir durumsal aracılık modeli. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(80), 27-42. doi: 10.7816/ulakbilge-11-80-03