

Hemşirelerin hizmet içi uyum eğitimine ilişkin görüşleri

The opinions of nurses regarding the orientation training

Gül Pınar¹, Aysun Doğan², Yeter Kırlangıç², Çiğdem Özdemir²

¹Başkent Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Sağlık Hizmetleri, Ankara- Türkiye

²Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi, Ankara- Türkiye

ÖZET

Amaç: Bu çalışma, Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin uyum eğitimine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve yöntem: Tanımlayıcı bir çalışma olarak Araştırma kapsamına hemşirelerin tamamı (n=250) alınması planlandığı için örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırma, ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden 203 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Böylelikle, hemşirelerin %80'ine ulaşılmıştır. Veriler araştırmacılar tarafından konu ile ilgili literatür incelenerek oluşturulan 30 soruluk anket formu ile elde edilmiştir. Anket formu, 15 Nisan-15 Mayıs 2008 tarihleri arasında uygulanmıştır.

Bulgular: Ortalama yaş grubu 23±5.29 yıl olup, hemşirelerin %97'si bayan, %50.2'si sağlık koleji mezunu idi. Çalışma grubunun %55.2'sinin meslekte çalışma süresi 3 yıldan daha az idi. Araştırmaya katılan hemşirelerin %70'i uyum eğitiminden faydalandıklarını, %91.1'i uyum eğitiminin kesinlikle verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Sonuç: Hemşireler, uyum eğitimlerini genel olarak yeterli bulduklarını, bununla birlikte eğitimin klasik metotla işlenmemesi ve eğitimlerin periyodik olması yönünde görüş belirttikleri saptanmıştır. *Klin Den Ar Derg 2010; 1(3): 199-205*

Anahtar kelimeler: Eğitim, uyum, klinik uyum, hemşire

GİRİŞ

Bilim ve teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler mesleki bilgi yükünün artırılmasını ve uygulama alanına aktarılmasını gerektirmektedir. Günümüzde her kurum bu hızlı değişimin getirdiği yenilikleri izlemek, öğrenmek ve uygulamak dolayısı ile kendilerini yeni koşullara uyarlamak durumundadır.¹ Bu nedenle örgütler çalışanlarından çok yönlü beceri

ABSTRACT

Objectives: The aim of this study was to investigate the opinions of nurses regarding the orientation training.

Materials and methods: This research is a descriptive type of study. Since it is planned that all the nurses (N=250) in Baskent University Ankara Hospital will be in the scope of the research, sampling was not performed. The number of nurses who are reached and agreed to join the research is 203. Hence, 80% of them are reached. The researchers prepared a questionnaire containing 30 questions after examining the literature. The questionnaire was carried out between April 15 and May 15 2008 to participants.

Results: The mean age is 23±5.29 years and 97% of the nurses are female, 50.2% of them are male from Health College. Of all, 55.2% of them have worked less than 3 years. A total of 91.1% of the nurses stated that orientation training must be carried out and 80.3% of them who attended to orientation training think that the training is adequate.

Conclusion: The nurses stated that the materials were adequate and organized while evaluating the orientation training which they attended, moreover they emphasized that the training should be given periodically rather than by classical method. *J Clin Exp Invest 2010; 1(3): 199-205*

Key words: Training, orientation, clinical orientation, nurse

sahibi, karmaşık örgüt içi ve dışı ilişkileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalışmasına uyuma yeteneği aramaktadır. Nitekim Sağlık Bakım Organizasyonları Akreditasyonu Birleşik Komisyonu (JCAHO) sağlık kurumlarında tüm çalışanların etkin ve sistemli bir uyum (işe alıştırma) programından geçirilmelerini önermektedir.² Kurumsallaşma yolunda, hata ve kazaların azaltılması, maliyetin

düşürülmesi, hasta ve çalışan güvenliği tedbirleri açısından işe alınan personelin uyum eğitimine ayrı bir önem verilmesi kaçınılmaz hale gelmiştir.³

Uyum eğitimi, işe yeni başlayan bireyin iş hayatında gereksinim duyacağı bilgi, beceri ve tutumu kazanmasına, istenilen etkinlik ve verimlilik düzeyine en kısa sürede ulaşmasına olanak sağlamaktadır.^{1,3} Hemşirelik, nitelikli mesleki eğitim ve hemşirelik bakımını içine alan “Uyum Eğitimi” ile başlamaktadır.⁴ Literatürde konunun hayati öneme sahip olduğu belirtilse de, sağlık ekibinin en önemli parçası olan hemşirelerin, pek çok sağlık kuruluşunda bir uyum programına katılmadan çalışacakları birimde görevlendirildikleri belirtilmektedir.^{5,6} Ülkemizde yapılan çalışmalar incelendiğinde, uyum eğitiminin kurumların büyük bir kısmında uygulanmadığı ya da yetersiz uygulandığı görülmektedir.⁷⁻¹⁷

Bu çalışma, bir eğitim hastanesinde çalışan hemşirelerin uyum eğitimine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma, Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi’nde çalışan hemşirelerin uyum eğitimine ilişkin görüşlerinin incelenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Araştırma Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi’nde yapılmıştır. Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesi 65’i yoğun bakım olmak üzere toplam 288 yataklı bir tanı ve tedavi merkezidir. Hemşirelik hizmetleri; yoğun bakımlar, servisler, poliklinikler, görüntüleme ünitesi, ameliyathane ve acil servis gibi alanlarda sunulmaktadır.

Çalışmanın yapıldığı kurumda mevcut uyum eğitimi programı şu şekilde yürütülmektedir: Kurumsal Uyum Eğitimi; işe yeni başlayanlara, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü Eğitim Birimi tarafından göreve başladıkları 2 hafta içinde verilen zorunlu bir eğitimidir. Amacı, yeni başlayanın kurumu tanıması ve uyum sağlamasıdır. Eğitim programı, kurum tanıtımı ve iletişim gibi konuları içermektedir. Hemşirelik Hizmetleri Uyum Eğitimi; işe yeni başlayan hemşireler, en geç 1 ay içinde yine eğitim hemşireleri tarafından sınıf ortamında yürütülmekte ve 44 saat sürmektedir. Amacı, işe yeni başlayan hemşirelerin işe uyumunu hızlandırmak ve işe uygunluklarını belirlemektir. Eğitim programı; bilgi ve becerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler,

yetkinlik eğitimleri, prosedür, protokol ve formların kullanımı gibi konuları içermektedir. Klinik Uyum Eğitimi; klinik uyum, servislerde 3 ay sürmektedir. Eğitim, birimlere göre değişmekle birlikte; hasta bakım uygulamaları, tıbbi cihazlar, talimat ve klinik formlar gibi konular yer almaktadır. Klinik uyum, eğitim hemşiresi, servis sorumlu hemşiresi tarafından yürütülmektedir. Uyum sürecinde bilgi, klinik uyum son test sınavı, beceri ise uygulama değerlendirme formları ile değerlendirilmekte ve sonuçlar doğrultusunda bireye özel gelişim planı oluşturulmaktadır.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Başkent Üniversitesi Ankara Hastanesinde çalışan hemşireler oluşturmuştur (n=250). Araştırma kapsamına tüm hemşirelerin alınması düşünüldüğü için örneklem seçimine gidilmemiştir. Araştırma, çalışmaya katılmayı kabul eden ve ulaşılabilen 203 hemşire üzerinde gerçekleştirilmiştir. Hemşirelerin %80’ine ulaşılmıştır.

Veri Toplama Araçları ve Uygulanması

Veriler araştırmacılar tarafından oluşturulan 30 soruluk anket formu ile elde edilmiştir. Anket formunda; sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), mesleki bilgiler (çalıştığı birim, çalışma süresi, mesleki memnuniyet) ve uyum eğitimine ilişkin görüşlerinin belirlenmesine yönelik sorular bulunmaktadır. Ayrıca, anket formunun son bölümünde, uyum eğitim programı ile ilgili 3’lü likert tipinde ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler, “katılmıyorum”, “kararsızım”, “katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir. Veriler 15 Nisan-15 Mayıs 2008 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formunun doldurulması yaklaşık 10 dakika sürmüştür. Veri toplama aracı uygulamadan önce araştırmanın yapılacağı Başkent Üniversitesi Araştırma ve Etik Kurulu’ndan gerekli izinler alınmıştır. Verilerin toplanması sırasında hemşirelere araştırmanın amacı açıklanmış ve kendilerinden aydınlatılmış onam alınmıştır.

İstatistiksel analiz

Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 11.5 paket programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştırmada sosyo-demografik özelliklerin ve hemşirelerin uyum eğitim programı ile ilgili düşüncelerinin dağılımında sayı-yüzdeler ve hemşirelerin uyum eğitim

programı ile ilgili beklenti ve düşüncelerinin karşılaştırılması amacıyla Ki-kare önemlilik testi, ileri analizde Tukey HSD kullanıldı. P değeri 0.05'in altı anlamlı kabul edildi.

BULGULAR

Bulgular; hemşirelerinin demografik ve mesleki özellikleri, uyum programı hakkındaki düşünceleri ve zorlandıkları konular başlıkları altında incelenmiştir.

Sosyodemografik Özelliklerle İlgili Bulgular

Araştırmaya alınan hemşirelerin geneli genç yaş grubundadır. (%55.2'si 24-29 yaş, minimum=18, maksimum=41). Yaş ortalaması 23±5.29 yıl idi. Hemşirelerin %97'si bayan, %78.3'ü üniversite mezunudur (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Sosyo-demografik özellikler	Sayı	%
Yaş		
18-23 y	47	23.2
24-29 y	112	55.2
30 y ve üzeri	44	21.7
Cinsiyet		
Bayan	197	97.0
Erkek	6	3.0
Medeni Durum		
Bekar	137	67.5
Evli	66	32.5
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	44	21.7
Sağlık Yüksek Okulu	102	50.2
Hemşirelik Yüksek Okulu	57	28.1
Toplam	203	100.0

Mesleki Özelliklerle İlgili Bulgular

Hemşirelerin %35'i servislerde, %33.5'i yoğun bakımlarda, %24.1'i polikliniklerde, %4.9'u ameliyathanede ve %2.5'i acil serviste çalışmaktaydı. Hemşirelerin meslekte çalışma süreleri incelendiğinde; %29.1'i "bir yıldan az", %26.1'i "1-3 yıl",

%18.2'si "4-6 yıl", %13.8'i "7-9 yıl", %12.8'i "10 yıl ve üzerinde" çalıştıkları belirlenmiştir. Hemşirelerin %81.3'ü mesleğinden memnun, %18.7'si memnun değildir.

Hemşirelerin Uyum Eğitiminden Beklentileri ve Eğitimin Etkinliği ile İlgili Görüşleri

Araştırma kapsamına alınan hemşireler, "size göre uyum eğitiminin amacı nedir?" sorusuna %36'sı "yeni çalışanın kurum prosedürlerini anlamasına yardımcı olmak", %19.2'si "yapacağı işin önemli olduğunu hissettirmek", %26.3'ü "yeni personele yapacağı işi, koşulları ve sorumlulukları iletmek", %18.5'i "bireyin işe yabancılaşmasını önleyerek sosyal kaynaşmayı sağlamak" şeklinde belirtmişlerdir.

Hemşirelerin %91,1'i uyum eğitiminin mutlaka verilmesi gerektiğini, %3,4'ü zaman kaybı olduğunu, %5.5'i ise hiçbir fikri olmadığını ifade etmiştir.

Tablo 2. Uyum eğitimi ile ilgili özelliklerinin dağılımı

Eğitim Faaliyetleri	Sayı	%
Uyum Eğitimine Katılma Durumu (n=203)		
Katıldım	178	87.7
Katılmadım	25	12.3
Uyum Eğitimi Alma Zamanı (n=178)		
İşe başlamadan önce	123	69.1
İşe başladıktan 1 Ay Sonra	55	30.9
Uyum Eğitimi Yeterli Bulma Durumu (n=178)		
Evet	143	80.3
Hayır	35	19.7
Bilgileri Uygulamaya Dönüştürebilme (n=178)		
Evet	128	72.0
Hayır	50	28.0

Tablo 2'de 203 hemşireden 178'i (%87.7) şurada çalıştığı kurumda uyum eğitimi aldığını ifade etmiştir. Uyum eğitimi alanların %69.1'i bu eğitimi işe başlamadan önce, %30.9'u işe başladıktan 1 ay sonra aldıkları, eğitim alanların %80.3'ünün bu eğitimi yeterli buldukları belirlenmiştir. Hemşirelerin büyük bir kısmı (%72) uyum eğitiminde aldıkları bilgileri uygulamaya dönüştürebildiklerine inanmaktadırlar.

Hemşirelere uyum eğitimlerinde yer alan konular sorulduğunda; %35.5'i "kurum politika ve prosedürü", %18.1'i "sunulan hizmetler", %2.5'i "ödemeler", %9.5'i "birimlere özgü teorik ve pratik bilgiler", %13.4'ü "hak, sorumluluklar ve beklentiler", %14'ü "güvenlik ve sağlık gereksinimi", %7'si "fiziksel olanaklar" şeklinde belirtmişlerdir.

Uyum eğitimleri sırasında kullanılan yöntemler incelendiğinde; hemşirelerin %97.1'i "sunum", %56.7'si "tartışma", %50.5'i "örnek olay", %56.1'i "görsel teknik" ve %20.7'si "kurum içi geziler" şeklinde belirtmişlerdir. Hemşirelerin aldıkları uyum eğitiminden akıllarında kalan konular arasında ilk sırayı %32 oranında "CPR" alırken, bunu %29'u "kronik hastalıklar", %14.6'sı "ilaç uygulamaları", %10.6'sı "beslenme yönetimi", %16.2'si "enfeksiyon kontrolü", %15.1'i "sıvı elektrolit", %6'sı "kalite", %4'ü "hak ve sorumluluklar", %3'ü "basınç ülserleri", %1'i "pre-op, post-op hasta bakımı" takip etmektedir.

Uyum eğitimi sürecinde hemşirelere zorlandıkları hususlar sorulmuştur. Buna göre, hemşirelerin %26,6'sı "eğitimin zamanı", %17.4'ü "eğitimin süresi", %11'i "eğitimin yeri", %19.5'i "eğitimci", %8.9'u "eğitim konuları" ile ilgili güçlük yaşadıklarını belirtmişlerdir. Eğitimin zamanı ile ilgili yaşanan güçlükler; "eğitimin çalışma saatlerinde olması", "geç saatlerde olması", ya da "zamanın eğitimciler tarafından etkin kullanılmaması", Eğitim süresi ile ilgili; "eğitim saatlerin kısa tutulması", "tüm eğitimin toplu bir şekilde verilmemesi", "kısa süre içinde önemli konuların sıkıştırılması", Eğitimin yeri ile ilgili; "eğitimin mevsim sıcaklıklarına uygun aydınlık ve rahat dersliklerde verilmemesi", "görsel eğitimin verilebileceği ortamların seçilmemesi", Eğitimci ile ilgili; "anlaşılır bir dil ile konuşulmaması", "nitelikli uzman eğitimciler tarafından eğitimlerin verilmemesi", ders saatine riayet edilmemesi", "katılımcıları aktif bir şekilde eğitime katılmaması", "eğitimcinin klinik ortamda yeterince destek olmaması" şeklindedir.

Tablo 3. Hemşirelerin uyum eğitimi ile ilgili beklentileri

	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Uyum eğitimi her kurumda verilmeli	183	90.1	6	3.0	3	1.5
Uyum eğitimi kuruma özgü olmalı	169	83.3	19	9.4	4	2.0
Uyum eğitimi işe başlamadan önce verilmeli	129	63.5	44	21.7	18	8.9
Uyum eğitimi işe yeni başlayan kişilere verilmeli	62	30.5	46	22.7	81	39.9
Uyumdan geçenler değerlendirmeye alınmalı	124	61.1	45	22.2	22	10.8
Uyumdan geçenlere yazılı doküman verilmeli	168	82.8	16	7.9	6	3.0
Uyumda kişiler görüşlerini rahatça ifade edebilmeli	176	86.7	12	5.9	3	1.5
Uyum sonuçlarına göre geri bildirim verilmeli	166	81.8	16	7.9	9	4.4
Uyumdan geçenlere başarı belgesi verilmeli	128	63.1	41	20.2	21	10.3
Teknik koşullarda çalışanlar tekrar uyuma alınmalı	138	68.0	39	19.2	13	6.4

Eğitim konuları ile ilgili yaşanan güçlükler; "eğitimlerin kendi birimlerine özgü değil; daha çok genel olması", "konularla ilgili etkin teorik-uygulamalı sınavların yapılmaması", "konuların kısa ve öz bir şekilde notlarının verilmemesi", "olanaklar-haklar - sorumluluklar-ödemeler hakkında yeterli bilgi verilmemesi", "hastanede karşılaşılabilecek konular/sorunlarla ilgili uyumun sağlanmaması" şeklinde belirtilmiştir. Hemşirelerin %45.8'i ileride

bir uyum eğitim programının hazırlanmasında yer almak istediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca hemşireler çalıştıkları ortama ilişkin yaşadıkları güçlükleri; ilk çalışma yerlerinin olması, hasta sirkülasyon yoğunluğu, eleman kısıtlılığı ve farklı hasta gruplarının bir arada olması şeklinde belirtmiştir.

Hemşirelerin uyum eğitiminin yararlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; "hemşirelik bakımının kalitesini yükseltir" (%74.4), "çalışanların meslek-

taşları ile arasındaki sosyal ilişkileri olumlu yönde etkiler”(%88.2), “kuruma bağlılığı artırır” (%83.9), ekip ile uyuma katkı sağlar (%81), katılımcıların girişimci olmalarına katkı sağlar (%79.4) şeklinde belirtildiği saptanmıştır.

Hemşirelerin uyum eğitimi ile ilgili beklentileri incelendiğinde; “uyum eğitiminin her kurumda verilmesi” (%90.1), “her birimin gereksinimi doğrultusunda hazırlanması” (%83.3), “yazılı doküman verilmesi”(%82.8), “eğitim süresince kişilerin görüşlerini rahatça ifade edebilmesi”(%86.7), “eğitimin sonuçlarına göre katılımcılara geri bildirim verilmesi” (%81.8) üzerinde durulmuştur (Tablo 3).

Tablo 4. Hemşirelerin uyum eğitiminden beklentilerinin çalışma yılı ve yaşa göre dağılımı

Çalışma Yılı*	Uyum Eğitiminden Beklenti				Toplam	
	Var		Yok			
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde		
1 Yılden Az	42	72.4	16	27.6	58	100
1- 3 Yıl	39	73.6	14	26.4	53	100
4- 6 Yıl	34	91.9	3	8.1	37	100
7-9 Yıl	50	92.5	4	7.5	54	100
Yaş**						
18- 23 Yaş	35	74.5	12	25.5	47	100
24- 29 Yaş	88	79.3	23	20.7	111	100
30 Yaş Üzeri	42	95.5	3	4.5	45	100

* p: 0,043, $\chi^2= 13.45$, ** p: 0. 022, $\chi^2= 15.28$

Tablo 4’de ileri analiz sonuçlarına göre hemşirelerin çalışma yılı ve yaşı arttıkça uyum eğitiminden beklentileri artmaktadır ($p<0.05$). Diğer değişkenler (medeni durum, çalıştığı servis, mesleğinden memnun olma durumu) ile uyum eğitiminden beklentiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>0.05$).

Yapılan değerlendirmede uyum eğitimini yeterli görmeyen hemşirelerde uyum eğitimini zaman kaybı olarak görme durumu daha yüksektir. Bu sonuç, istatistiksel olarak da anlamlı bulunmuştur ($\chi^2=7.641$, $p=0.022$). Hemşirelerin, yaşı, eğitim durumu, çalışma süreleri, şuanda çalıştığı servis ve mesleğinden memnun olma durumu ile uyum eğitimini yeterli görme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($p>0.05$).

TARTIŞMA

Hemşirelerin mesleğinden memnuniyet oranı yüksek (%83) bulunmuştur. Bu durum, bireylerin yaptığı işe yönelik motivasyonları ve uyum sürecini kolaylaştırabilecek bir faktör olması açısından önemlidir. Uyum eğitimi, hemşirelerin rollerini ve pozisyonunun gerektirdiği işlevlerini yeterli biçimde yerine getirmesini sağlamak amacıyla yapılmaktadır.² Çalışmamızda hemşirelerin, %86.7’si uyum eğitiminin “yeni çalışanın kurum ve işleyiş prosedürlerini tanımasına, uyum sağlamasına yardımcı olması” amacıyla yapıldığını belirtmiştir. Buna göre, hemşirelerin büyük oranda uyum eğitimi amaçları konusunda farkındalık geliştirdikleri söylenebilir.

Araştırmamıza katılan hemşirelerin çoğunluğu (%87.7) uyum eğitimi aldıklarını, %69.1’i bu eğitimi işe başlamadan önce aldığını, %80.3’ü almış oldukları eğitimi yeterli bulduğunu ve %91.1’i uyum eğitiminin kesinlikle verilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu sonuçlar, hemşirelerin çalıştıkları kuruma adaptasyonları açısından önemli bir bulgu olarak görülmektedir. Ayrıca hemşirelerin büyük bir kısmı uyum eğitiminde aldıkları bilgileri uygulamaya dönüştürebildiklerini ve işlerine alışmalarına yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Göçmen’in çalışmasında, hemşirelerin sadece %37.2’sinin bir uyum programına katıldıkları, bunların %85.7’sinin uyum programını yararlı buldukları saptanmıştır.⁸ Başka bir çalışmada, hemşirelerin sadece %50’si uyum programına katılmış ve katılan hemşirelerin geneli bu programı yararlı bulmuştur.¹² Köşgeroğlu ve Yıldırım’ın yaptığı çalışmada hemşirelerin %59’unun göreve ilk başladıklarında uyum eğitimine katılmadıkları belirlenmiştir.⁹ Bu bulgular çalışmamızın sonucuna göre daha düşüktür. Kuruma yeni başlayan hemşirelerin tamamının uyum programından geçmeleri gerekirken, hem bu çalışmadaki hem de diğer çalışmalardaki sonuçlar, hemşirelerin tamamının uyumdan geçemediklerini göstermektedir. Oysa uyum programı işe yeni başlayan hemşirelerin görevlerine alıştırılması, kural ve yönergelerden haberdar edilmesi, hataların önlenmesi, iş doyumunun artırılarak verimliliğin yükseltilmesi gibi önemli yararlar sağlamaktadır.^{15,17}

Uyum programının verimliliği açısından, katılımcıların beklentilerinin değerlendirilmesinin büyük önem taşımaktadır. Geribildirimler doğrultusunda, programda düzenlemeler ve değişiklikler yapılarak süreklilik sağlanabilir.³ Çalışmamızda,

hemşirelerin almış oldukları uyum eğitimlerini değerlendirmeleri istenmiştir. Yapılan inceleme-ye göre, hemşirelerin çoğunluğu (%92.1) uyum eğitim yöntem ve materyallerin düzenli olduğunu, bununla birlikte eğitimin ağırlıklı olarak interaktif yöntemlerin kullanılması, eğitimlerin aralıklı olarak sürdürülmesi, eğiticilerin nitelikli olması, ortamın yeterince aydınlatılması ve havalandırılması gerektiği üzerinde vurgu yapılmıştır. Bu önerilerin, daha sonra hazırlanacak uyum eğitim programlarına ışık tutması açısından oldukça önemli olduğu düşünülmektedir. Aksi halde, uyum sürecinde karşılaşılan olumsuz olaylar, işe yeni başlayanın işi bırakmasına ya da hasta bakım sonuçlarını olumsuz etkilemesine neden olabilmektedir. Uyum eğitiminin personelin örgüte bağlılığına olan etkisinin incelendiği başka bir çalışmada, çalışanların uyum eğitimlerini genel olarak yeterli buldukları, bazı çalışanlar tarafından eğitimin kapsamı (%19) ve fizik olanaklarının (%13) yetersiz olduğu belirtilmiştir.¹⁶ Alıcı ve Çakır'ın özel bir hastanede yaptıkları çalışmada, hemşirelerin dörtte üçünün uyum programından memnun olduklarını, bununla birlikte eğitimlerin zamanında verilmesi, eğitimlere yeterli süre ayrılması ve konuların güncel tutulması yönünde görüş bildirdikleri saptanmıştır.⁷

Uyum eğitiminin kapsamı her kurumda farklılık arz edebilir. Nitekim, çalışmamızda hemşireler uyum eğitiminin, kuruma özgü olması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ayrıca hemşireler tarafından, “yalnızca kişi kuruma yeni başladığında değil, personelin yeni bir işe adapte olmasında da kullanılabilmesi”, “bu programların sürekli olması gerektiği” ve “program hazırlanırken eğitimlere katılanların beklentilerinin alınması gerektiği” yönünde görüş bildirmişlerdir. Klinik ortama yeni geçenlerin, gelişimlerine yönelik geri bildirim gereksinim duymaları doğal karşılanmaktadır. Literatürde de uyum sürecinin birey bazında değerlendirilmesi, sürekliliğinin sağlanması ve sonuçların paylaşılması, uyum eğitiminin etkinliğini artıracak unsurlar olarak gösterilmektedir.^{2,4,5} Yapılan bir çalışmada, hemşirelerin %86.2'si uyum programının sürekliliği üzerinde durulmuştur. Uyum programının yürütülmesi ile ilgili olarak hemşirelerin %28.7'si eğitimin teorik ve uygulamalı olması gerektiğini, %27.7'si klinik uygulamaların eğitim hemşiresi ile birlikte yapılması, %15.9'u etkin değerlendirme kriterleri olması gerektiğini belirtmiştir.⁸

Işık'ın yaptığı çalışmada; hemşirelerin %80'i uyum eğitiminde hastane ve işleyişi, çalışma sistemi, izin, rapor durumlarına yönelik eğitim verilmesini önermişlerdir.¹² Diğer bir çalışmada da benzer olarak hemşirelerin hastane politika ve prosedürleri, ekip çalışanlarının tanıtımı ve kliniklerin gezdirilmesi konusunda beklentileri olduğu belirlenmiştir.⁸ Bu sonuçlar hemşirelerin hastanenin işleyişi ve politikasını öğrenmeleri ve kısa sürede adapte olabilmeleri açısından önemli görülmektedir. Bu çalışmada hemşirelerin, gelecekte yapılacak uyum eğitimlerine yönelik önerileri alınmıştır. Buna göre; “uyum eğitiminin işe başlamadan önce verilmesi gerektiği”, “uyum eğitim kapsamında haklar, sorumluluklar ve personele sağlanan hizmetler” ile ilgili konulara ağırlık verilmesi ve “hasta takibinde kendileri ile daha fazla ilgilenilmesi ve rehberlik edilmesi” yönünde öneriler sunulmuştur. Kaynak'ın çalışmasında da benzer öneriler elde edilmiştir.¹⁶ Uyum sürecinde eğitim hemşirelerinin klinik uygulamalarında işe yeni başlayanlara rehberlik etmesi ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler kurmasını kolaylaştıran sosyal ortamlar oluşturması, çalıştıkları ortama daha çabuk alışmalarını sağlayacaktır.

Çalışmamızda hemşirelerden uyum eğitiminden akıllarında kalan en önemli konuları belirtmeleri istenmiştir. Buna göre ilk sırada “CPR”, bunu “kronik hastalıklar” ve “ilaç uygulamaları” takip etmektedir. CPR uygulamasının daha fazla oranda akılda kalması, araştırmaya katılan hemşirelerin %75.9'unun acil bakım, ameliyathane, yoğun bakım ve yataklı servisler gibi CPR uygulaması gerektiren birimlerde çalışmaları ve bu konularda bilgi gereksinimleri olması nedeniyle doğal karşılanmaktadır. Yapılan diğer bir çalışmada elde edilen sonuçların oranları farklı olmakla birlikte, araştırmamızın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Ancak sözü edilen çalışmada kalite ile ilgili konularda verilen eğitimlerin daha fazla oranda vurgulandığı göze çarpmaktadır.⁸

Sonuçlar ve Öneriler

Bu çalışmada, hemşirelerin uyum eğitimini genel olarak yeterli buldukları, eğitim materyallerinin düzenli olduğu, bununla birlikte eğitimin daha çok klasik metotla işlendiği, eğitimlerin işe alındıktan hemen sonra ve aralıklı olarak sürdürülmesi, eğitim ortamının fiziki koşullarının iyileştirilmesi ve eğiticilerin nitelikli olması yönünde görüşleri olmuştur. Elde edilen görüş/öneriler doğrultusunda; hemşirelerin ihtiyaç duyduğu konuların güncelleştirilmesi

ve uyum eğitim programının yeniden planlanarak revize edilmesi önerilmektedir.

KAYNAKLAR

1. Fındıkçı İ. İnsan Kaynakları Yönetimi. 6.Basım, Alfa Basım Yayım, İstanbul: 2006; 244–245.
2. Desimone RL, Werner JM, Harris DM. Human Resource Development, Third Edition, United States. Thomson&South Western, 2002;310.
3. Ataklı A. Verimlilik için işe alıştırma eğitimi ve önemi. Verimlilik Dergisi 1992;3:192-7.
4. Marcum E & West R. Structured orientation for new graduates: a retention strategy. J Nurse Staff Develop 2004;20:118-24.
5. Levett-Jones TL. Continuing education for nurses: A necessity or a nicety? J Cont Educ Nurs 2005;36:229–233.
6. Newhouse RP, Hoffman JJ, Suffita MA, Hairston DP. Evaluating an innovative program to improve new nurse graduate socialization into the acute healthcare setting. Nurs Admin Q 2007;31:50-60.
7. Alıcı UP, Çakır A. Hemşirelerin özel bir hastanede uygulanan klinik oryantasyon programına ilişkin görüşleri. Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi.2009; 2:45-56.
8. Göçmen Z. Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathane hemşireliği oryantasyon programı içeriğine ilişkin görüşleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi 2004;8:12-24.
9. Köşgeroğlu N. ve Yıldırım, N. Osmangazi Üniversitesi Eğitim Araştırma ve Uygulama Hastanesinde çalışan hemşirelere yönelik hizmet içi eğitim etkinliğinin değerlendirilmesi. Hemşire Dergisi 1998;48:21-4.
10. Öztürk H, Savaşkan A. Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve önerileri. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 2008;16:41–9.
11. Yücel D, Timlioğlu S, Elmas SG, Deregözü S, Palacı H. Oryantasyon (Uyum) eğitimlerinin etkinliğine ilişkin örnek olay çalışması, VIII. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongre Kitabı, 13-16 Mayıs. Marmaris-Muğla.2010;45.
12. Işık F. İşe Alıştırma Programına Katılan Hemşirelerin Programa İlişkin Görüşleri ve Önerileri. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.1990.
13. Özkılınç K, Söylemez D, Soyer M. İstanbul'daki özel hastanelerin oryantasyon eğitimini uygulama durumu. V. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyum Kitabı. 16-19 Ekim. Eskişehir. 2003;141.
14. Keskin G ve ark. 2001 yılı içinde İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışmaya başlayan hemşirelere uygulanan oryantasyon programını değerlendirilmesi. I.Ulusalaraması & V.Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Kitabı. İstanbul 2001; 105-108.
15. Kaya H. Hemşirelikte oryantasyon eğitimi. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2007;15: 25–29.
16. Kaynak N. Oryantasyon eğitiminin personelin örgüte bağlılığına olan etkisi ve bir uygulama. İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.2000.
17. Çakır H, Çiçek S, Eğin C, Bengü N, Kurt S. Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesinde uygulanan 2004 yılı sözleşmeli hemşire oryantasyon eğitimi değerlendirmesi. III. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongre Kitabı, Kuşadası-İzmir, 17- 20 Mart 2005;18–23.