

Araştırma makalesi / Research article • DOI: 10.48071/sbuhemsirelik.913204

Hemşire ve Ebelerin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Yönelik Görüş ve Beklentilerinin Belirlenmesi

The Determination of Nurses and Midwives' Opinions and Expectations on In-Service Training Practices

Cemile Savcı¹ , Gülser Şerbetçi² , Hacer Özel³ 

Yazarların ORCID numaraları / ORCID IDs of the authors:

C.S. 0000-0002-5612-9335; G.Ş. 0000-0003-0816-5814;
H.Ö. 0000-0002-1884-8451

¹Istanbul Medeniyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, İstanbul

²SBÜ Şişli Hamidiye Etfal Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

³Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Öğretimi Ana Bilim Dalı, İstanbul

Sorumlu yazar / Corresponding author: Cemile Savcı,
E-posta: cemilesavci@gmail.com

Geliş tarihi / Date of receipt: 11.04.2021

Kabul tarihi / Date of acceptance: 20.06.2021

Atıf / Citation: Savcı, C., Şerbetçi, G., ve Özel, H. (2021). Hemşire ve ebelerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik görüş ve beklentilerinin belirlenmesi. *SBÜ Hemşirelik Dergisi*, 3(2), 77-82. doi:10.48071/sbu-hemsirelik.913204

ÖZ

Giriş: Hemşire ve ebelerin mezuniyet sonrası bilim ve teknolojideki değişim ve gelişime uyum sağlayabilmesi, hasta bakımı ile ilgili güncel bilgi ve uygulamaları takip etmesi, o alandaki eğitimin sürekliliği ile mümkün olup hizmet içi eğitimi önemli kılmaktadır.

Amaç: Araştırmada, ikinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında uygulanan hizmet içi eğitimlerine yönelik hemşire ve ebelerin görüş ve beklentilerinin belirlenmesi amaçlandı.

Yöntem: Tanımlayıcı tipteki araştırmanın örneklemini, Eylül-Aralık 2017 tarihleri arasında İstanbul ilinde 10 sağlık kurumunda görevli 317 hemşire ve ebe oluşturdu. Araştırma verileri 17 sorudan oluşan "Yapılandırılmış Soru Formu" kullanılarak toplandı. Veriler tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerle analiz edildi. Önemlilik düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edildi.

Bulgular: Hizmet içi eğitim duyurularının çoğunlukla resmi yazı (%38) ile yapıldığı, eğitimlerin ise büyük oranda düz anlatım yöntemi (%48,9) ve barkovizyon (slayt) (%50,1) kullanılarak genellikle çalışma saatleri içerisinde (%94,6) gerçekleştirildiği saptandı. Ancak, bu eğitim etkinliklerinin çok azının (%12,8) değerlendirildiği belirlendi. Katılımcıların, hizmet içi eğitimlere uygun olmayan "hizmet içi eğitim saatleri" (%30,6) ve "personel yetersizliği" (%28,3) gibi nedenlerle katılmadıkları bulundu. Eğitim düzeyi ile mesleki yenilikleri takip etme durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptandı ($p < 0,05$).

Sonuç: Hizmet içi eğitim uygulamalarında kurumsal farklılıklar olduğu, ebe ve hemşirelerin bu eğitimlere katılmalarını engelleyen farklı faktörlerin olduğu saptandı.

Anahtar Kelimeler: Ebe; hemşire; hizmet içi eğitim; sürekli eğitim.

ABSTRACT

Introduction: The ability of nurses and midwives to adapt to changes and developments in science and technology after graduation, to follow up-to-date information and practices related to patient care, is possible with the continuity of education, making in-service training important.

Aim: In the study, it was aimed to determine the opinions and expectations of nurses and midwives about in-service training applied in secondary and tertiary health institutions.

Method: The sample of the descriptive study consisted of 317 nurses and midwives working in 10 health institutions in Istanbul between September and December 2017. Research data were collected using a "Structured Question Form" consisting of 17 questions. Data were analyzed by descriptive statistical methods. The significance level was accepted as $p < 0,05$.

Results: It was determined that in-service training announcements were mostly made by official letter (38%), on the other hand, the trainings were mostly carried out during working hours (94.6%) by using straight lecture method (48.9%) and barcovision (slide) (50.1%). However, it was determined that very few (12.8%) of these educational activities were evaluated. It was found that the participants could not attend the in-service training due to unsuitable "in-service training hours" (30.6%) and "staff shortage" (28.3%). It was determined that there was a statistically significant relationship between education level and following professional innovations ($p < 0,05$).

Conclusion: It was determined that there are institutional differences in in-service training practices and that there are different factors that prevent midwives and nurses from participating in these trainings.

Keywords: Continuing education; in-service training; midwife; nurse.



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

Giriş

Bilim ve teknolojiadaki hızlı gelişmeler ve araştırmalardan elde edilen yeni kanıtlara paralel olarak hasta bakım uygulamaları sürekli eğitimi gerektirmektedir (Feldacker ve ark., 2017; Kol, İlaslan ve Turkey, 2017). Hemşirelik mesleğinin başlangıcından bu yana önemi sıklıkla vurgulanan sürekli mesleki eğitim, mesleki yeterlik kazanmada, bilgi ve becerilerin artırılmasında anahtar role sahiptir (Sajjadnia, Sadeghi, Kavosi, Zamani ve Ravangard, 2015; Kol ve ark., 2017). Sürekli eğitimin etkilerini değerlendirmek için yapılan araştırmalarda, hasta bakım uygulamalarının kalitesini arttırdığı, profesyonel gelişmeyi desteklediği, mesleki statüyü yükselttiği, güncel bilgiye ulaşmayı ve sorgulamayı sağladığı belirtilmiştir (Beatty, 2001; Lawton ve Wimpenny, 2003; Gallagher, 2007; Buğdaylı ve Akyürek, 2017). Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) de, mesleki niteliklerin bilimsel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak artırılmasının, dolayısıyla mezuniyet sonrası eğitimin gereğini vurgulamıştır (Kaya, 2003; World Health Organization [WHO], 2013).

Sürekli eğitim içinde önemli bir yeri olan hizmet içi eğitim (HİE), bireye işinin gerektirdiği mesleki bilgi, tutum ve becerileri kazandıran planlı eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Gallagher, 2007; Serbest ve Ulupınar Alıcı, 2010). Hizmet içi eğitim, personelin HİE gereksinimlerinin belirlenmesini, bu gereksinimlere uygun programların geliştirilmesini ve bu programların planlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini içermektedir (Atay, Gider, Karadere ve Şenyüz, 2009; Aytuğ Kanber ve Gürlek, 2011). Türkiye'de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, personelin yetiştirilmesi ve üst görevlere hazırlanmasına yönelik HİE'in uygulama ilkelerini belirtmektedir. Bu ilkelere kapsamında 1992 yılından beri Sağlık Bakanlığı'na bağlı tüm yataklı tedavi kurumlarında HİE programları yürütülmekte olup HİE programlarına katılmak zorunludur (Devlet Memurları Kanunu, 1965; Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 2009; Özpulat, 2010).

Kamu hastanelerinde HİE faaliyetleri Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği ilkeleri doğrultusunda yıllık plan dahilinde gerçekleştirilmekte olup, söz konusu yönetmelik kapsamında HİE faaliyetlerinin birimlerin asli görevini aksatmayacak şekilde düzenlenmesi, öncelikler esas alınarak belirlenen HİE gereksinimlerine göre tüm personelin eğitim etkinliklerine katılması, eğitime ortamlarının düzenlenmesi ve donatılması, eğitimin etkinliğinin belirlenmesi için eğitim faaliyetleri sırasında ve bitiminde değerlendirme yapılması vurgulanmaktadır (Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 2009). Ancak, sağlık kurumlarında eğitim birimlerinde görevlendirilen kişilerin yeterlilikleri, kurumların fiziki koşulları, çalışma şekilleri ve saatleri, görevli sağlık personeli sayısı, eğitim ortamları için ayrılan kurumsal ödenek ve yöneticilerin tutum farklılıkları nedeniyle HİE programlarının yürütülmesinde kurumlar arasında farklılıklar olabilmektedir.

Amaç

İkinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında hemşire ve ebelerine yönelik uygulanan HİE uygulamalarını, hemşire ve ebelerin bu uygulamalara ilişkin görüşlerini ve beklentilerini, ayrıca HİE'in amaçlarından biri olan mesleki yenilikleri takip etme durumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilen araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt arandı.

Araştırma Soruları

1. İkinci ve üçüncü basamak sağlık kurumlarında hemşire ve ebelerine yönelik HİE faaliyetleri nasıl uygulanmaktadır?
2. Hemşire ve ebelerin HİE faaliyetlerine yönelik görüşleri nelerdir?
3. Katılımcıların bireysel özellikleri ile mesleki yenilikleri takip etme durumu arasında ilişki var mıdır?

Yöntem

Araştırma Tasarımı

Araştırma tanımlayıcı tipte gerçekleştirildi.

Araştırmanın Yapıldığı Yer

Araştırma, Eylül-Aralık 2017 tarihleri arasında İstanbul ilinde beş eğitim ve araştırma hastanesi ile beş devlet hastanesi olmak üzere toplam 10 sağlık kurumunda gerçekleştirildi.

Araştırma Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini 1800 hemşire ve ebe oluşturdu. Örneklem büyüklüğü, evrenin bilinen örneklem hesabı formülü kullanılarak, %95 güven düzeyinde ve 0,05 örnekleme hatası ile 317 olarak hesaplandı ve bu sayıya ulaşıldığında veri toplama durduruldu. Araştırmaya dahil edilme kriterlerini karşılayan (18 yaş üzerinde olan, kurumda en az bir yıldır görev yapan, araştırmanın yürütüleceği tarih aralığında izinli ya da raporlu olmayan gönüllü hemşire [279] ve ebeler [38]) hemşire ve ebe örneklemini oluşturdu.

Veri Toplama Araçları

Verilerin toplanmasında, hemşire ve ebelerin tanıtıcı özellikleri ile hemşire ve ebelerine yönelik HİE uygulamalarını, görüşlerini ve beklentilerini belirlemeye yönelik literatür doğrultusunda oluşturulan toplam 17 sorudan oluşan "Yapılandırılmış Soru Formu" kullanıldı. Sorular, literatür incelemesi (Çelen ve ark., 2007; Serbest ve Ulupınar Alıcı, 2010; Aytuğ Kanber ve Gürlek, 2011; Sajjadnia ve ark., 2015; Kol ve ark., 2017) ve araştırmaya başlamadan önce sağlık kurumlarında görevli hemşire ve ebelerle yapılan görüşmeler neticesinde oluşturuldu.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülmesi için etik kurul onayı (tarih/sayı: 11.04.2017/48.670.771-514,10) ile kurum izni (25.04.2017/27118006-799-E.955) alındı. Katılımcılara "Helsinki Bildirgesi" doğrultusunda araştırma konusu hakkında açıklama yapılarak, araştırmadan elde edilecek verilerin yalnızca araştırma kapsamında kullanılacağı ve gizliliğin sağlanacağı belirtilerek onamları alındı.

Verilerin Toplanması

Veriler, katılımcıların uygun olduğu saatlerde yaklaşık 10 dakika süren yüz yüze görüşme yöntemi ile toplandı.

Verilerin Değerlendirilmesi

Veri analizi IBM SPSS Version 22.0 (Armonk, NY, USA) istatistik programı ile yapıldı. Kategorik ve sürekli değişkenler için tanımlayıcı istatistiklerde sayı, yüzde değer verildi. Özelliklerin kendi aralarındaki ilişkilerinin incelenmesinde ki-kare testi kullanıldı. Analizler için %95 güven düzeyinde anlamlılık seviyesi $p < 0,05$ olarak kabul edildi.

Tablo 1: Katılımcıların Tanımlayıcı Özellikleri (n = 317)

Özellikler	n	%	
Yaş (yıl)	20-24	42	13,2
	25-29	66	20,8
	30-34	59	18,6
	35 ve üzeri	150	47,4
Cinsiyet	Kadın	273	86,1
	Erkek	44	13,9
Eğitim	Lise	24	7,6
	Ön lisans	52	16,4
	Lisans	186	58,6
	Lisansüstü	55	17,4
Görevi	Hemşire	279	88,0
	Ebe	38	12,0
Meslekte toplam çalışma süresi (yıl)	1-4	69	21,8
	5-9	71	22,4
	10-14	45	14,2
	15 ve üzeri	132	41,6
Kurumda toplam çalışma süresi (yıl)	1-4	149	47,0
	5-9	65	20,5
	10-14	45	14,2
Çalıştığı klinik/birim	Dahili klinikler	155	46,7
	Cerrahi klinikler	162	53,3
Mesleki yenilikleri takip etme durumu	Evet	282	93,0
	Hayır	35	7,0
Mesleki yenilikleri nasıl takip ettiği*	İnternet	200	40,1
	HİE programları	109	21,8
	Kongre, sempozyum	106	21,2
	Dergi, kitaplar	49	9,8

*Birden fazla cevap verilmiştir.

Bulgular

Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri incelendiğinde; %47,4'ünün 35 yaş ve üzerinde olduğu, %86,1'inin kadın olduğu belirlendi. Çoğunluğunu (%88) hemşirelerin oluşturduğu araştırmada, %58,6'sının lisans mezunu olduğu, %41,6'sının meslekte toplam çalışma süresinin 15 yıl ve üzerinde olduğu saptandı. Katılımcıların %46,7'si dahili kliniklerde, %53,3'ü cerrahi kliniklerde görev yapmaktaydı. Katılımcıların, internet (%40,1), HİE programları (%21,8), kongre ve sempozyum (%21,2) gibi etkinlikler yoluyla mesleki yenilikleri takip ettikleri saptandı (Tablo 1).

Hizmet içi eğitimlerde duyuruların büyük çoğunluğunun resmi yazı (%38,4) ile yapıldığı, eğitim yöntemi olarak çoğunlukla grup eğitimlerinde düz anlatım yönteminin kullanıldığı (%48,9), eğitim araç-gereci olarak büyük oranda barkovizyon (%50,1) kullanıldığı ve çoğunlukla eğitimlerin etkinliğinin değerlendirilmediği (%88,2) saptandı. Hizmet içi eğitimlerin ge-

nellikle konferans salonunda (%68,9) ve çalışma saatleri içerisinde (%94,6) gerçekleştirildiği belirlendi (Tablo 2).

Katılımcıların %64,5'i HİE'lerin konferans veya eğitim salonlarında yapılması gerektiğini, %42,6'sı HİE'lerin uzaktan eğitim yolu ile yapılması ve sistem üzerinden takip edilmesi gerektiğini belirtti. Katılımcıların HİE'in yararları konusundaki görüşleri incelendiğinde; bilgi ve beceriyi artırması (%29,8), mesleki yenilikleri takip etmeyi sağlaması (%29,6) ve sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini artırması (%28,7) ilk sıralarda yer aldı.

Tablo 2: İkinci ve Üçüncü Basamak Sağlık Kurumlarında Hemşire ve Ebelere Yönelik HİE Uygulamaları (n = 317)

Özellikler	n	%	
HİE duyurularının nasıl yapıldığı*	Resmi yazı ile	141	38,4
	E-mail yolu ile	105	28,6
	Diğer (sorumlu hemşire/ebe, anons, intranet sistemi, vb.)	121	33,0
HİE'leri gerçekleştirme yöntemi*	Grup eğitimlerinde düz anlatım	309	48,9
	Görev başında eğitim	127	20,1
	Uygulamalı eğitim	122	19,3
	Elektronik ortam (Outlook vb.)	36	5,7
	Vaka yönetimi	19	3,0
Kurumda HİE'lerde kullanılan araçlar*	Rol oynama (role playing) yöntemi	11	1,7
	Uzaktan eğitim yöntemi	8	1,3
	Barkovizyon (slayt kullanılarak)	211	50,1
HİE'lerin nerede yapıldığı*	Bilgisayar	95	22,6
	Broşür, kitapçık	21	5,0
	Hepsi	94	22,3
HİE'lerin ne zaman yapıldığı	Konferans salonu	266	68,9
	Eğitim salonu	83	21,5
	Yemekhane	29	7,5
	Klinik	8	2,1
HİE'nin etkinliğinin değerlendirilmesi	Çalışma saatleri içerisinde	300	94,6
	Çalışma saatleri dışında (mesai bitiminde ya da hafta sonu)	17	5,4
HİE'nin etkinliğinin değerlendirilmesi	Değerlendirilmiyor	248	88,2
	Değerlendiriliyor	69	21,8

*Birden fazla cevap verilmiştir.

Katılımcıların HİE'lerde sıklıkla karşılaştıkları sorunlar sırasıyla; "HİE saatleri" (%30,6), "zaman yetersizliği" (%30,3) ve "personel yetersizliği" (%28,3) olarak belirlendi (Tablo 3).

Tablo 3: İkinci ve Üçüncü Basamak Sağlık Kurumlarındaki Hemşire ve Ebelerin HİE Uygulamalarına Yönelik Görüşleri (n = 317)

Özellikler	n	%		
HİE'ler nerede yapılmalı?*	Eğitim salonu/konferans salonunda	238	64,5	
	Çalıştığım klinikte/birimde	118	32,0	
	Kurum dışında	13	3,5	
HİE'ler ne zaman yapılmalı?	Uzaktan eğitim yolu ile eğitimler her zaman takip edilebilmeli	135	42,6	
	Öğleden sonra	70	22,1	
	Sabah saatlerinde	67	21,1	
	Öğle arasında	23	7,3	
	Mesai saatleri dışında (mesai bitiminde ya da hafta sonu)	22	6,9	
	HİE'nin en önemli yararı?*	Bilgi ve beceriyi artırması	238	29,8
		Mesleki yenilikleri takibi sağlaması	237	29,6
Sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini artırması		230	28,7	
Farkındalık sağlaması		197	24,6	
Motivasyonu sağlaması		128	16,0	
HİE'lerde karşılaştığınız en önemli sorun?*	HİE saatleri	243	30,6	
	Zaman yetersizliği nedeniyle eğitimlere katılmama	241	30,3	
	Personel yetersizliği nedeniyle eğitimlere katılmama	225	28,3	
	Eğitim konusu ve içeriğin gereksinime yönelik olmaması	168	21,1	

*Birden fazla cevap verilmiştir.

Yaş, cinsiyet ve meslekte çalışma süresi ile mesleki yenilikleri takip etme durumları arasında anlamlı bir fark görülmedi ($p>0,05$) (Tablo 4).

Tartışma

Sağlık bilimlerinin tüm alanlarında olduğu gibi hemşirelik ve ebelik alanında da bilim ve teknolojiye gelişmelerle birlikte bilgi düzeyi artmakta, sağlık ve bakım hizmetlerini sunma yöntemleri hızla değişmektedir (Kaya, 2003; Çelen ve ark., 2007; Serbest ve Ulupınar Alıcı, 2010; Aytuğ Kanber ve Gürlek, 2011). Günümüzde ve gelecekte değişen hemşirelik ve ebelik rolleri; evrensel değerlerle bütünleşen, bireysel ve mesleki olarak sürekli gelişen, yaşam boyu öğrenmeyi kendi değer sistemine

Tablo 4: Katılımcıların Bazı Bireysel Özellikleri ile Mesleki Yenilikleri Takip Etme Durumunun Karşılaştırılması (n = 317)

	Mesleki yenilikleri takip etme durumu			p	
	Evet n (%)	Hayır n (%)			
Yaş (yıl)	20-24	33 (78,6)	9 (21,4)	7,643	0,540
	25-29	57 (86,4)	9 (13,6)		
	30-34	56 (94,9)	3 (5,1)		
	35 ve üzeri	136 (90,7)	14 (9,3)		
Cinsiyet	Kadın	245 (89,7)	28 (10,3)	1,233	0,267
	Erkek	37 (84,1)	7 (15,9)		
Eğitim düzeyi	Lise	17 (70,8)	7 (29,2)	12,449	0,006*
	Ön lisans	44 (84,6)	8 (15,4)		
	Lisans	168 (90,3)	18 (9,7)		
Meslekte çalışma süresi (yıl)	Lisansüstü	53 (96,4)	2 (3,6)	0,798	0,850
	1-4	59 (85,5)	10 (14,5)		
	5-9	60 (84,5)	11 (15,5)		
	10-14	43 (56,4)	2 (43,6)		
	15 ve üzeri	120 (90,9)	12 (9,1)		

χ^2 : Ki Kare Testi; * $p < 0,05$

katan, sorumluluk üstlenen, risk alan, eleştirel düşünen, etkili kişilerarası ilişkiler ve ekip yaklaşımı davranışı gösteren, öz denetim, girişimcilik ve liderlik özelliklerine sahip meslek üyesi olmayı zorunlu kılmaktadır (Kaya, 2003). Bu durum sürekli eğitim kapsamında HİE'yi gerekli ve önemli kılmaktadır.

Katılımcıların mesleki yenilikleri çoğunlukla internetten (%40,1), HİE programları (%21,8) ve kongre ve sempozyum (%21,2) gibi etkinliklerden takip ettikleri belirlendi. Bilim ve teknolojiye gelişmelere paralel olarak katılımcıların çoğunluğunun mesleki yenilikleri internet üzerinden takip etmesi beklenen bir sonuç olmuştur. Günümüz teknolojisi bilgiye her yerde ulaşma imkânı sağlamaktadır. Bu kapsamda, kitaplar ve kütüphanelerin yerine bilgiye daha kolay ve hızlı ulaşma aracı olan internetin kullanımı da yaygınlaşmaktadır. Aytuğ Kanber ve Gürlek (2011)'in araştırmasında mesleki yeniliklerin çoğunlukla HİE programları, dergi, kitap ve internet ile takip edildiği belirtilmiştir. Chong ve Francis, Cooper ve Abdullah (2014)'in araştırmasında sürekli mesleki eğitim faaliyeti olarak hemşirelerin HİE, konferans ve çalıştaylara katılım sağladıkları belirlenmiştir.

Araştırmada HİE duyurularının çoğunlukla (%38,4) resmi yazı ile yapıldığı belirlendi. Buğdaylı ve Akyürek (2017)'in araştırmasında katılımcıların %21,2'si eğitim duyurularının kendilerine zamanında ulaşmadığını, %11,3'ü ise hiç haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir. Bu bağlamda, katılımcıların farklı yollarla da olsa HİE ile ilgili duyurulardan haberdar olduklarını ifade etmeleri olumlu bir sonuç olarak bulunmuştur.

Kurumlarda uygulanan HİE programlarının, düz anlatım yöntemi (%48,9) ve barkovizyon (slayt) (%50,1) ile gerçekleştirildiği saptandı. Atay ve arkadaşlarının (2009) araştırmasında, HİE programlarında eğitim yöntemi olarak (%83,8) düz anlatım yöntemi ve araç-gereç olarak slayt (%69,7) kullanıldığı belirlenmiştir. Düz anlatım yöntemi, öğretilecek konunun fazla zamanın az, birey sayısının fazla olduğu durumlarda en etkili

yöntem olarak kabul edilmektedir. Araştırmanın yürütüldüğü kurumlarda birey sayısının fazla olması, zaman sınırlılığı nedeniyle HİE'lerin çoğunlukla grup eğitimleri şeklinde düzenlenmesi ve düz anlatım yönteminin kullanılması beklenen bir sonuç olmuştur. Bununla birlikte literatürde, HİE programlarının etkinliği açısından eğitimler sırasında kullanılan öğretim yöntem ve tekniklerinin mümkün olduğunca çok sayıda duyu organına yönelik olmasının önemi vurgulanmıştır (Köksal ve Atalay, 2017).

Katılımcıların %64,5'inin HİE'lerin konferans ve eğitim salonlarında yapılması gerektiğini belirttiği araştırmada, HİE'lerin genellikle (%68,9) konferans salonunda ve çalışma saatleri içerisinde (%94,6) gerçekleştirildiği belirlendi. Atay ve arkadaşlarının (2009) araştırmasında, katılımcıların %93,5'i HİE'lerin çalışma saatleri içerisinde gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Özpuolat (2010)'ın araştırmasında katılımcıların %69,2'si HİE'lerde eğitim yeri olarak konferans salonunun kullanıldığını belirtmiştir. Buğdaylı ve Akyürek (2017)'in araştırmasında HİE'lerin gündüz çalışma saatleri içinde gerçekleştirildiği, sürekli gündüz çalışan katılımcıların %20,4'ünün, sürekli gece çalışan ve gündüz-gece değişimli çalışan katılımcıların ise %8,3'ünün eğitim saatlerini uygun bulmadığı belirtilmiştir. Hizmet içi eğitimlerin fiziki şartları uygun, donanımlı ortamlarda yapılması eğitimlerin etkinliğini artırabileceği için eğitimlerin çoğunlukla konferans ve eğitim salonlarında yapılıyor olması olumlu bir sonuç olarak düşünülebilir. Ayrıca, eğitim saatlerinin çalışma şekillerine göre (sürekli gündüz, sürekli gece, hem gündüz hem gece) düzenlenmesi eğitimin başarısını olumlu etkileyecektir.

Araştırmada çoğunlukla (%88,2) eğitimlerin etkinliğinin değerlendirilmediği belirlendi. Atay ve arkadaşlarının (2009) araştırmasında, katılımcıların %72,4'ü eğitim sonrasında herhangi bir değerlendirme yapılmadığını belirtmiştir. Program başında belirlenmiş olan amaçlara ne derece ulaşıldığının ve öğrenenlerin öğrenme eksikliklerini belirlenmesi, bu eksikliklerin giderilmesi için ölçme ve değerlendirmeye gerek duyulmaktadır (Yalın, 2001; Atay ve ark., 2009). HİE kapsamında düzenlenen eğitim ve öğretim programlarının etkili olup olmadıklarının belirlenebilmesi için geçerli bir ölçme aracı ile değerlendirilmelidir. Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği ilkeleri kapsamında eğitimden beklenen sonuçlara ulaşıp ulaşılmadığının belirlenmesi için eğitim çalışmaları sırasında ve bitiminde değerlendirme yapılması vurgulanmaktadır (Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 2009).

Araştırmaya katılan hemşire ve ebelerin %42,6'sı hizmet içi eğitimlerin uzaktan eğitim yolu ile yapılması ve sistem üzerinden takip edilmesi gerektiğini belirtti. Şenyuva (2013)'nin araştırmasında da katılımcıların büyük çoğunluğu çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma gibi nedenlerle uzaktan eğitimle verilen bir programa/eğitime katılmak istediğini (%91,4) belirtmiştir. Aynı araştırmada katılımcıların uzaktan eğitimi tercih etme nedenleri arasında çalışma saatleri ve vardiyalı çalışma önde gelmektedir. Hemşirelik ve ebelik, kuramsal bilgi ve uygulama becerilerinin bütünleştiği mesleklerdir. Bilim ve teknolojilerdeki gelişmelere paralel olarak sağlık bakım alanlarında nitelikli hemşire ve ebelerin yer alması, öğrenme ortamlarının zenginliği ve eğitimin sürekliliği ile mümkündür. Özellikle vardiya usulü çalışan ve zaman sınırlılıkları olan hemşire ve ebeler uzaktan sunulan öğrenme ortamları ile mesleki bilgilerini güncelleme olanağına sahiptirler (Boz ve Kurubacak, 2008). Öte yandan, klinik ortamda

mesleki becerilerin geliştirilebilmesinde uzaktan eğitim yeterli olmayacağı için, uzaktan eğitimin klinik ortamda vaka analizi ve beceri eğitimleriyle de desteklenmesi yararlı olacaktır. İstanbul ilinde 2019 yılı itibariyle kamu sağlık kurumlarında personel eğitimlerinin çoğunluğu uzaktan eğitim yolu ile gerçekleştirilmekte ve değerlendirilmektedir.

Katılımcıların HİE programlarına ilişkin görüşleri incelendiğinde; %29,8'i HİE'nin mesleki bilgi ve beceriyi artırdığı, %29,6'sı mesleki yenilikleri takip etmeyi sağladığı, %28,7'si sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini artırması yönünde yararlı buldukları; HİE programlarına yönelik eğitim saatleri, zaman yetersizliği, personel yetersizliği, eğitim konusu ve içeriğinin gereksinim ve beklentilere uygun olmaması gibi sorunlarla karşılaştıkları görüldü. Buğdaylı ve Akyürek (2017)'in araştırmasında katılımcıların %50'si HİE'lerin mesleki bilgi düzeyine katkı sağladığını belirtmiştir. Öztürk ve Savaşkan (2008)'in araştırmasında, katılımcıların mesleki yetersizliklerini gidermek için HİE'in gerekli olduğunu düşündükleri belirlenmiştir. Atay ve arkadaşlarının (2009) araştırmasında katılımcıların %69,7'si, Kol ve arkadaşlarının (2017) araştırmasında ise katılımcıların tamamına yakını (%95,2) HİE programlarına gereksinim duyduklarını belirtmiştir. Ayrıca, Atay ve arkadaşlarının (2009) araştırmasında katılımcıların %54,4'ü zamanın sınırlı oluşunu, %34,1'i konuların gerçek ihtiyaca yönelik olmamasını, %16,5'i personel azlığı ve iş yükü fazlalığını HİE'lerde karşılaştıkları sorunlar olarak belirtilmiştir. Yfantis, Tiniakou ve Yfanti (2010)'nin araştırmasında katılımcıların %17'si klinik iş yükü fazlalığı nedeniyle eğitimlere katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Yorgun (2002)'un araştırmasına göre HİE'lerde en çok karşılaşılan sorunlar ise zamanın sınırlı oluşu ve personel azlığıdır. Çelen ve arkadaşlarının (2007) araştırmasında katılımcıların %93,3'ü eğitim konularını belirlerken eğitime katılacak personelin görüşüne önem verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır ve %66,3'ü eğitime katılacak personelin fikir ve görüşlerine önem verildiğini belirtmişlerdir. HİE'in başarıya ulaşabilmesi için eğitim programları planlanırken eğitime katılacak personelin görüşünün alınması sağlanmalıdır.

Katılımcıların eğitim düzeyi ile mesleki yenilikleri takip etme durumları arasında anlamlı bir fark vardı. Hemşire ve ebelerin mesleğine karşı sorumluluklardan biri mesleki yenilikleri ve değişiklikleri izlemektir. Mesleki yenilikleri takip etme yöntemlerinden biri, sürekli eğitim içinde önemli bir yeri olan HİE uygulamalarıdır. Üniversite eğitimi, sürekli öğrenme becerilerinin de öğrenilebileceği bir süreçtir. Bu bağlamda araştırmanın bu bulgusu, katılımcıların çoğunluğunun lisans ve lisansüstü mezunu olmasının yansımaları olarak düşünüldü.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırmanın sadece bir ilde, ikinci ve üçüncü basamak olarak hizmet veren toplam on sağlık kurumunda gerçekleştirilmesi ve katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu olması elde edilen bulguların tüm hemşire ve ebelere genellenmesini engellemektedir.

Sonuç

Hizmet içi eğitimlerin; HİE duyurularının genellikle resmi yazı ile yapıldığı, eğitimlerin çoğunlukla konferans salonunda ve çalışma saatleri içerisinde gerçekleştirildiği, katılımcıların mesleki

bilgi ve becerisini arttırdığı, mesleki yenilikleri takip etmeyi sağladığı, sağlık bakım hizmetlerinin kalitesini arttırdığı belirlendi. Eğitim sonrasında genellikle eğitimin etkinliğinin değerlendirilmediği, katılımcıların personel yetersizliği ve uygun olmayan HİE saatleri nedeniyle klinik ortamdan ayrılıp bazı eğitimlere katılamadıkları ve HİE'lerin uzaktan eğitim yolu ile yapılması gerektiği konusunda beklentileri olduğu belirlendi.

Bu sonuçlar doğrultusunda, HİE'in etkin olabilmesi için Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği'nde belirtilen ilkeler göz önünde bulundurulur;

- Eğitim yapılacak ortamların fiziki koşullarının düzenlenmesi ve donatılması,
- Fiziki koşullara ve çalışma şekillerine göre uygun planlama yapılması,
- Etkin eğitim ve öğretim yöntemlerinin kullanılması,
- Eğitimden beklenen sonuçlara ulaşıp ulaşılamadığının değerlendirilmesi,
- Katılımcıların HİE beklentilerinin (uzaktan eğitim, eğitim konuları belirlenirken görüşlerine yer verilmesi, vb.) göz önünde bulundurulması yararlı olacaktır.

Etik Komite Onayı: Bu çalışma için etik kurul onayı İstanbul Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Tarih: 11.04.2017 ve Sayı No: 48.670.771-514,10)

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

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, çıkar çatışması olmadığını beyan etmişlerdir.

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

Kaynaklar

- Atay, S., Gider, D., Karadere, G., ve Şenyüz, P. (2009). Hastanede çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(1), 84-93.
- Aytuğ Kanber, N., ve Gürlek, Ö. (2011). Hemşirelerin uygulanan hizmet içi eğitim programından beklentileri ve program ile ilgili düşünceleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(3), 52-58.
- Beatty, R.M. (2001). Continuing professional education, organization support, and professional competence: Dilemmas of rural nurses. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 33(5), 203-220. doi: 10.3928/0022-0124-20010901-05
- Boz, B., ve Kurubacak, G. (2008). Hemşire öğrenenler için uzaktan eğitim tasarımı. *C.Ü. Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(3), 77-83.
- Buğdaylı, G., ve Akyürek, Ç.E. (2017). Hemşirelerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine ilişkin görüşleri: Bir üniversite hastanesi örneği. *Hemşirelikte*

Araştırma Geliştirme Dergisi, 19(1), 14-25.

- Chong, M.C., Francis, K., Cooper, S., & Abdullah, K.L. (2014). Current continuing professional education practice among Malaysian nurses. *Nursing Research and Practice*, 2014, 1-7. doi: 10.1155/2014/126748
- Çelen, Ö., Karaalp, T., Kaya, S., Demir, C., Teke, A., ve Akdeniz, A. (2007). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde görev yapan hemşirelerin uygulanan hizmet içi eğitim programlarından beklentileri ve bu programlar ile ilgili düşünceleri. *Gülhane Tıp Dergisi*, 49(1), 25-31.
- Devlet Memurları Kanunu (1965, 23 Temmuz). *Resmî Gazete* (Sayı: 12056). Erişim adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5657.pdf>
- Feldacker, C., Pintye, J., Jacob, S., Chung, M.H., Middleton, L., Iliffe, J., & Kim, H.N. (2017). Continuing professional development for medical, nursing, and midwifery cadres in Malawi, Tanzania and South Africa: A qualitative evaluation. *PloS One*, 12(10), 1-15. doi: 10.1371/journal.pone.0186074
- Gallagher, L. (2007). Continuing education in nursing: A concept analysis. *Nurse Education Today*, 27(5), 466-473. doi: 10.1016/j.nedt.2006.08.007
- Kaya, H. (2003). Hemşirelik eğitiminde değişimler ve gelecek. *Hemşirelik Dergisi*, 13(50), 73-79.
- Kol, E., İlaslan, E., & Turkey, M. (2017). Training needs of clinical nurses at an university hospital in Turkey. *Nurse Education in Practice*, 22, 15-20. doi: 10.1016/j.nepr.2016.11.004
- Köksal, O., ve Atalay, B. (2017). *Öğretim yöntem ve teknikleri*. (2. bs). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Lawton, S., & Wimpenny, P. (2003). Continuing professional development: A review. *Nursing Standard*, 17(24), 41-44.
- Özpuşat, F. (2010). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan sağlık personelinin hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin saptanması. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, (Sempozyum Özel Sayısı), 283-291.
- Öztürk, H., ve Savaşkan, A. (2008). Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve önerileri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Hemşirelik Dergisi*, 16(61), 41-49.
- Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. (2009, 11 Aralık). *Resmî Gazete* (Sayı: B.10.0.SEG.0.72.00.03-010.03/15296). Erişim adresi: <https://www.saglik.gov.tr/TR,10513/saglik-bakanligi-hizmet-ici-egitim-yonetmeliği.html>
- Sajjadnia, Z., Sadeghi, A., Kavosi, Z., Zamani, M., & Ravangard, R. (2015). Factors affecting the nurses' motivation for participating in the in-service training courses: A case study. *Journal of Health Management and Informatics*, 2(1), 21-26.
- Serbest, Ş., ve Ulupınar Alıcı, S. (2010). Özel bir hastane grubunda çalışan hemşirelerin kurumdaki hizmet içi eğitim uygulamalarına ilgili düşünceleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 18(2), 98-105.
- Şenyuva, E. (2013). Hemşirelerin uzaktan eğitime ilişkin görüşleri. *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, 3(2), 23-41.
- World Health Organization (WHO). (2013): Transforming and Scaling Up Health Professionals' Education and Training. Retrieved from (16.06.2021): https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/93635/9789241506502_eng.pdf;jsessionid=9BA23236411485E30A76D20E3C7AC5E8?sequence=1
- Yalın, H.İ. (2001). Hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, 150, 58-68.
- Yfantis, A., Tiniakou, I., & Yfanti, E. (2010). Nurses' attitudes regarding continuing professional development in a district hospital of Greece. *Health Science Journal*, 4(3), 193-200.
- Yorgun, S. (2002). Hemşirelerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin saptanması. (Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.