

## Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimlerle İlgili Yaşadıkları Sorunlar, Beklenti ve Önerileri (\*)

### *Expectations, Suggestions and Problems About Inservice Training Nurses Experienced*

Havva ÖZTÜRK\*\*, Aynur SAVAŞKAN\*\*\*

İletişim / Correspondence: Havva Öztürk Adres / Address: Karadeniz Teknik Üniversitesi Trabzon Sağlık Yüksekokulu Gülbahar Hatun Mah. İnönü cad. 61040 Trabzon Tel: 0462 230 04 76 - 22/27/12 Faks: 0462 230 04 75 Gsm: 0505 499 04 93  
E-mail: havvaozturk@hotmail.com

#### ÖZ

**Amaç:** Araştırma, Trabzon devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunları, beklentilerini ve önerilerini belirlemek için yapılmıştır. Araştırmaya devlet hastanesinde çalışan 305 hemşire katılmıştır. **Yöntem:** Veriler, 26 (yedi sosyo- demografik özellik ve 19 hizmet içi eğitimle ilgili) sorudan oluşan anket ile Mart 2007 tarihlerinde toplanmıştır.

**Bulgular:** Hemşirelerin %75'i mesleki yetersizlikleri gidermek için hizmet içi eğitimlerin etkili olduğunu, %97'si kurumlarında hizmet içi eğitimlerin yapıldığını, %65'i mesleki yaşamında düzenli olarak bir hizmet içi eğitim programına katıldığını, %45'i eğitim programlarını eğitim hemşiresinin düzenlendiğini, %63'ü kurumlarında mesleki gelişme ve yeniliklerle ilgili bilgi ve beceri geliştirme eğitimi aldıklarını belirtmiştir. Hemşirelerin %67'si eğitimlerin çalışma saatleri içinde ve %96'sı konusunda uzman kişiler tarafından yapılması gerektiğini, %67'si eğitimlere katılımın artması için konuların uygulamada kullanılabilmesi gerektiğini, %73'ü eğitim ihtiyacı saptanırken kurumun sorunlarının göz önüne alınması gerektiğini, %16'sı mesleki gelişmeler ve yeniliklerle ilgili konuda eğitim almak istediğini, %59'u eğitim programının önceden duyurulmasından memnun olduğunu ve %41'i ihtiyacı olan kişilere yönelik eğitim yapılmamasının yaşanan sorunlardan olduğunu ifade etmiş, % 9'u çalışılan üniteye ya da bransa göre eğitimlerin yapılmasını öneri olarak sunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, hizmet içi eğitim, hastane.

#### ABSTRACT

**Objective:** The search was done to determine their expectations, suggestions and problems about inservice training as to nurses.

**Method:** 305 nurses working in the states hospitals participated in this research. Data was gathered with a questionnaire which composed of 7 questions about demographics and 19 questions about inservice training in March 2007.

**Results:** The nurses's 75% determined that inservice training was effective for ceasing the occupational insufficiencies, 97% stated that inservice trainings were done in their hospitals, 65% participated in inservice training orderly in their occupational life, 45% explained that a training nurse programmed inservice trainings, 63% was educated related to the occupational's knowledges and skills which involved in their occupational innovations and improvements in their hospitals. The nurses's 67% stated that the inservice training needed to be done in work hours, 96% to be done by specialists, 67% to be selected topics from practice areas for increasing the participation in trainings, 73% to be taken into considerations the problems of hospitals while the training requirements was being fixed, and 16% determined that they wanted to take the education related to their occupational innovations and improvements. The nurses's 59% stated that they were pleased to make heard the training programme before, and 41% determined that the one of the training's problems was the training which wasn't done towards nurses being in need of training, and 9% proposed to be done training according to branch.

**Key Words:** Nurse, inservice training, hospital.

\*4. Uluslararası-11.Ulusal Hemşirelik Kongresinde Poster bildiri olarak sunulmuştur (Ankara, 5-8 Eylül 2007).

\*\*Yard. Doç. Dr. Karadeniz Teknik Üniversitesi Trabzon Sağlık Yüksekokulu

\*\*\*Trabzon İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesi

## GİRİŞ

Hizmet içi eğitim (HİE), özel ve tüzel kişilere ait işyerlerinde belirli bir maaş veya ücret karşılığında işe alınmış ve çalışmakta olan bireylerin görevleri ile ilgili gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarını sağlamak için yapılan eğitimidir (Taymaz 1997). Hizmet içi eğitim, bir meslek elemanın mesleğe aday ya da asil olarak girişinden itibaren başlayan ve mesleğinden ayrılan kadar geçen süre içinde bilgi, beceri ve davranışlarında değişiklik yapmaya yönelik etkinliklerin tümü olarak ta tanımlanabilir. Hizmet içi eğitim her meslek grubu için gereklidir (Peker 1996). Bir başka deyişle bir kurumda göreve atanan her çalışan için mesleği ile ilgili gelişmelerin gerisinde kalmamak önemlidir ve bu ihtiyaç ancak hizmet içi eğitimi de kapsayan sürekli eğitim programları ile giderilebilir (Kaya 2002, Uluşınar ve Genç 1997; Yorgun 2002). Bu nedenle 657 sayılı Devlet Memurlar Kanunu göre devlet memurlarının yetiştirilmesini sağlamak, verimliliği arttırmak ve daha ileriki görevlere hazırlanmak amacı ile hizmet içi eğitim öngörülmüştür. Devlet Memurlar Kanunu'nun 214. maddesinde hizmet içi eğitimlerin ilgili kurumlarca hazırlanacak yönetmeliklerle yürütüleceği, 215. madde de her kurumun hizmet içi eğitim faaliyetlerini düzenleme ve yürütmekle yükümlü bir eğitim birimi kurması gerektiği belirtilmiştir (Özmen 2006). Bu doğrultuda Sağlık Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü (1986) tarafından 422 sayılı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği çıkarılmıştır. Bu yönetmelikle Sağlık Bakanlığı bağlı kuruluşlarda çalışan personelin yetiştirilmesi ve ileri görevlere hazırlanması için hizmet içi eğitimin ilkeleri, planlama esasları ve değerlendirme usulleri belirlenmiştir. Ayrıca bu yönetmelik hizmet içi eğitimin hedeflerini, ilkelelerini, eğitim teşkilat ve görevlerini, eğitim görevlilerini, eğitim planlaması ve uygulamasını, eğitim konularını, değerlendirme ve eğitime katılma esaslarını da kapsamaktadır. Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 1996 tarih ve 06134 sayılı yazısı ile de hizmet

İç eğitimlerin İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan eğitim şubeleri tarafından izleneceği açıklanmıştır. Eğitim şubesi, eğitim formlarının takibi, denetimi ve hizmet içi eğitimler sırasında karşılaşılan güçlüklerin çözümü ve il düzeyinde çalışan hizmet içi eğitim hemşirelerinin koordinasyonunu sağlamakla görevlendirilmiştir (Yorgun 2002). Bu noktadan hareketle hemşirelik mesleğinde hizmet içi eğitimin gerekliliğine bakıldığında, hemşireliğin toplumdaki ve sağlık alanındaki hızlı değişime ve gelişmelere ayak uydurabilmek, toplum ve sağlık alanındaki gereksinmelerine cevap verebilmek için hizmet içi eğitimler gerekli görülmüş ve belirli dönemlerde hemşirelerin hizmet içi eğitimlerden geçirilmeleri gerektiği belirlenmiştir (Peker 1996; Yorgun 2002). Böylece hemşirelerin bilgi ve beceri düzeyi gelişecek ve verimlik artacak, hemşirelik iş gücü maliyetleri azaltılacak, hemşirelik hizmetlerinin kalitesi artacak, üst kadrolar için istenilen personel yetiştirilmiş olacak, yeni görevlere ilgi sağlanacak, etkin öğrenme sağlanacak ve dolayısıyla moral yükselecek, motivasyon sağlanacak, iş kazaları, yöneticilerin denetim yükü, değişikliklere karşı direnç, bakım ve onarım giderleri azalacak ve tüm çalışanlarla ilişkiler ve birimler arası iletişim gelişecektir (Saydanlı 1999; Subaşılar 2001; Yorgun 2002). Bu nedenlerden dolayı hemen hemen tüm devlet ve özel hastanelerde hemşirelik hizmetlerine yönelik hizmet içi eğitim programları düzenlenmiş ve düzenlenmektedir. Bu çalışmada İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesi ile işbirliği yapılarak Trabzon devlet hastanelerinde hemşirelere dönük düzenlenen hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi düşünülmüştür. Bu nedenle çalışma, Trabzon devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunları, beklenti ve önerilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

## YÖNTEM

Araştırma, tanımlayıcı bir çalışmadır. Trabzon İl Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesi ile işbirliği yapılarak Trabzon merkezdeki ve ilçelerdeki toplam

14 devlet hastanesinde çalışan 1240 hemşireden, tabakalı örneklem yöntemi ile seçilen 305 hemşirenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir.

Veriler, yedi sosyo- demografik özellik ve 19 hizmet içi eğitimle (HİE) ilgili sorudan oluşan anket ile Mart 2007 tarihinde toplanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde yüzdelik, ortalama ve ki-kare testleri kullanılmıştır.

## BULGULAR

Hemşireler ortalama  $32.55 \pm 5.73$  yaşında, %77'si evli, %55'i ön lisans mezundur,  $12.67 \pm 6.79$  yıllık mesleki deneyime sahiptir ve %84'ü hemşire pozisyonunda, %54'ü servislerde, %70'i il merkezindeki hastanelerde çalışmaktadır. Hemşirelerin eğitim durumu değerlendirildiğinde, hemşirelerin yarısından biraz fazlası önlisans eğitimine sahiptir.

Hemşirelerin hizmet içi eğitimle ilgili düşünceleri ve mevcut durum incelendiğinde de, hemşirelerin %75'i mesleki yetersizlikleri gidermek için hizmet içi eğitimlerin etkili ve %94'ü hizmet içi eğitimlerin gerekli olduğunu, %97'si kurumlarında hizmet içi eğitimlerin yapıldığını, %65'i mesleki yaşamında düzenli hizmet içi eğitim programına katıldığını, %86'sı eğitimlere gönüllü katıldığını belirtmiştir.

Hizmet içi eğitimlerin sıklık düzeyi incelendiğinde, hemşirelerin %62'si eğitimlerin yıl içinde periyodik aralıklarla düzenlendiğini belirtmiştir.

Hemşirelerin katıldıkları hizmet içi eğitim çeşitleri sorgulandığında, hemşirelerin %63'ü kurumlarında mesleki gelişme ve yeniliklerle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirecek geliştirme eğitimi, %31 oryantasyon/ işe alıştırma eğitimi aldıklarını belirtmiştir.

Hizmet içi eğitimlerin hangi zamanlarda ve eğiticilerin kim olması gerektiği sorgulandığında, hemşirelerin %67'si eğitimlerin çalışma saatleri içinde yapılması gerektiğini, %96'sı eğiticilerin konusunda uzman kişiler olması gerektiğini belirtmiştir.

Hemşirelere hizmet içi eğitimlerde görev alma

durumu ile ilgili görüşleri sorulduğunda ise, hemşirelerin %70'i hizmet içi eğitimlerde görev almadığını, %60'ı eğitimlerde görev almak istemediklerini belirtmiştir.

Hizmet içi eğitimlere katılımın artması için yapılması gerekenlerle ilgili hemşirelerin beklentilerine bakıldığında da, hemşirelerin %67'si konuların uygulamada kullanılabilmesi, %45'i sertifika verilmesi ve %40'ı başarılı olanlara ödüllendirme yapılması gerektiğini belirtmişlerdir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimlere Katılımının Artması İçin Beklentiler (n=305)

Eğitimlere Katılımın Artması İçin Beklentiler	n	%
• Alınan eğitim uygulamada/ alanda kullanılabilmeli	205	67
• Sertifika verilmeli	138	45
• Başarılı olanlara ödüllendirme yapılmalı (hediye, bir maaş ücret, terfi vb.)	121	40
• Eğitim sonuçları değerlendirilip, bireysel geri bildirim yapılmalı	118	39
• Görevlendirmeler eğitim alınan alanlarda yapılmalı	107	35
• Eğitimde başarısız olanlar tekrar eğitime alınmalı	63	21
• Eğitim sonuçları gizli tutulmalı	24	8

Hemşirelere hizmet içi eğitim ihtiyacının nasıl saptanması gerektiği ile ilgili düşünceleri sorulduğunda, hemşirelerin %73'ü kurumun sorunları göz önüne alınarak, %72'si mesleki gelişmeler izlenerek eğitim hemşiresi tarafından ve %49'u anket yöntemi ile belirlenebileceğini belirtmiştir. Bunun yanı sıra hemşirelerin %45'i kurumlarında eğitim programlarının bir eğitim hemşiresi tarafından belirlendiğini ifade etmiştir.

Hemşirelere eğitim almak istedikleri eğitim konuları sorulduğunda, öncelikle hemşirelerin %16'sı mesleki gelişmeler ve yeniliklerle ilgili, %11'i mesleki sorumluluklar, haklar ve görevler, %9'u acil bakım ve ilk yardım, EKG ve kalp-akciğer canlandırma (CPR), birime ya da üniteye yönelik hastalıklar, %6'sı iletişim ve empati, %3'ü yo-

ğün bakım, kadın sağlığı ve aile planlaması, bebek ve çocuk bakımı, %2'si gelişen teknoloji ve tıbbi cihazlar, hemodiyaliz vb. konularda eğitim almak istediğini belirtmiştir.

Hemşirelerin hizmet içi eğitimle ilgili yaşadığı sorunlar incelendiğinde de, Genel toplamda (T) ve il merkezindeki devlet hastanelerinde (MDH) hemşireler öncelikle gerçekten ihtiyacı olan kişilere dönük eğitimlerin yapılmamasını/ bu kişilerin eğitimlere katılmamasını (T=%41, MDH=%44), konuların branş/ bölüme dönük değil ge-

nel konularda olmasını (T= %26, MDH= %31), konuların uygulamaya dönük olmamasını/ uygulama ile olan bağlantısının kurulamamasını (%24) sorun olarak görürken, ilçe hastanelerindeki hemşireler öncelikle eğitim için ortamın uygun olmasını (%36), gerçekten ihtiyacı olan kişilere dönük yapılmamasını/ bu kişilerin katılmamasını (%33), konuların branş/ bölüme dönük değil genel konularda olmasını (%24) yaşanan sorunlar olarak belirtmişlerdir (Tablo 2)

**Tablo 2.** Hemşirelere Göre Hizmet İçi Eğitim Programlarında Yaşanan Sorunlar (n=305)

SORUNLAR	MDH*		İDH**		Toplam(T)	
	n	%	n	%	n	%
• Gerçekten ihtiyacı olan kişilere dönük yapılmaması/ bu kişilerin katılmaması	95	44	30	33	125	41
• Konuların branş/ bölüme dönük değil genel konularda olması	66	31	14	15	80	26
• Konuların uygulamaya dönük olmaması/ uygulama ile olan bağlantısının kurulamaması	52	24	22	24	74	24
• Yöneticinin engel olması/ünite yoğunluğu vb. nedeni ile katılmama	45	21	14	15	59	19
• Eğitimlerin yapılmış olması için yapılması	42	20	16	18	58	19
• Yapılan eğitimlerin her hangi bir yararının olmaması (ödül, sertifika vb.)	39	18	14	15	53	17
• Programdan geç haberdar olunması/ zamanlama aksaklıkları	38	18	5	6	43	14
• Programların sürekli olmaması	36	17	7	8	43	14
• Program içeriğinin duyurulmaması/ yeterince tanıtılmaması	34	16	4	4	38	13
• Konuların ihtiyacımıza yönelik ve güncel olmaması	27	13	14	15	41	13
• Profesyonel/ mesleki gelişime katkı sağlamaması	26	12	9	10	35	12
• HİE'in tüm kurumlarda standart bir program çerçevesinde yapılması	21	10	12	13	33	11
• Eğiticilerin niteliksizlikleri/ yetersiz olması	19	9	12	13	31	10
• Kurum desteğinin olmaması	18	8	15	17	33	11
• Eğitim için ortamın uygun olmaması	13	6	33	36	46	15
• Katılımcı sayısının/ eğitim alacak hemşire sayısının fazla olması	12	6	1	1	13	4
• Yüksek maliyetli olması/ HİE bütçesinin yetersizliği	2	1	6	7	8	3

\*MDH= İl merkezindeki Devlet Hastaneleri, \*\*İDH= İlçe Devlet Hastaneleri

Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunlar çalıştıkları hastanelere göre karşılaştırıldığında, Trabzon merkezdeki devlet hastanelerinde “program içeriğinin duyurulması/ yeterince tanıtılmaması, programların sürekliliği, gerçekten ihtiyacı olan kişilere dönük yapılmaması/ bu kişilerin katılmaması, katılımcı sayısının/ eğitim alacak hemşire sayısının fazla olması, programdan geç haberdar olunması/ zamanlama aksaklıkları, konuların brans/ bölüme dönük değil genel konularda olması, yöneticinin engel olması/ ünite yoğunluğu vb. neden ile eğitimlere katılmaması” ilçelerdeki devlet hastanelerine göre öncelikli sorunken, ilçelerdeki devlet hastanelerinde “hizmet içi eğitimlerin kurumlarda standart bir program çerçevesinde yapılması, kurumun desteğinin olmaması, konuların uygulamaya dönük olmaması/uygulama ile olan bağlantısının kurulmaması, konuların ihtiyaca yönelik ve güncel olmaması, eğiticilerin nitelsiz/yetersiz olması, eğitim yapılan ortamın eğitim için uygun olmaması, eğitimlerin yüksek maliyetli olması/hizmet içi eğitim bütçesinin yetersiz olması” merkezdeki devlet hastanelerine göre daha öncelikli sorunlardır ( $\chi^2=84.235$  ;  $p=0.000$ ).

Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili önerileri değerlendirildiğinde, hemşireler öncelikle çalışılan üniteye ya da bransa göre eğitimlerin yapılmasını (%9), eğitim ortamlarının uygun hale getirilmesini (kalabalık ve gürültünün olmadığı uygun bir eğitim salonu, görsel-işitsel araçların yeterli olduğu bir ortam vb.) (%5), eğitimler tamamlandığında sertifika ve ödüllendirmelerin yapılmasını (%2) ve diğer yaklaşımlar (eğitimlerin uzman kişilerce yapılması ve yetersiz eğiticilerin yetiştirilmesi, eğitimlerin düzenli, sürekli, sık ve kısa olması, eğitim konularının ihtiyaca ve sorunlara yönelik olması, eğitimler sırasında katılımcılara söz hakkı verilmesi ve katılım sağlanması, eğitimlerin uygulamaya dönük ve uygulamalı olması, sosyal aktivitelerle desteklenmesi (çay-kahve vb.), yalnız hemşirelere dönük değil, tüm birimlerin/sağlık üyelerinin katıldığı eğitimler yapılması, yönetim biriminin eğitimleri önemsenmesi

ve katılması, eğitimlerin çalışılan hastane ve servislerde yapılması, konuların kısa ve özlü olması ve anlatılması, eğitim konularının katılımcılara dağıtılması, eğitimin sonunda sınav ya da geri bildirimlerin yapılması) öneri olarak sunmuştur.

## **TARTIŞMA**

Trabzon devlet hastanelerinde çalışan hemşirelerin eğitim durumu değerlendirildiğinde, hemşirelerin yarısından biraz fazlası önlisans eğitime sahiptir. Oysa hemşirelik mesleği için uygun ve yeterli görülen eğitim 4 yıllık lisans eğitimidir (Ülker 2005). Ancak 4 yıllık lisans eğitimi alınmış olsa bile hemşire hangi okuldan mezun ya da nerede görev almış olursa olsun, çalışmalarını dayandıracığı bir temel kavramlar, süreçler ve uygulamalar bilgisine ve bunların içerdiği becerilere sahip olması, tıbbi bilgilerin ve teknolojinin sürekli geliştiği bir ortama ayak uydurabilmek için meslek bilgi ve becerilerinin canlı tutulması gerekmektedir. Çünkü günlük rutinle sınırlanmış tek yönlü şekil almış çalışmalar zaman içinde hemşirelerde bilgi erozyona neden olacağı için hizmet içi eğitim gerekli görülmüştür (Erefe, Türkistanlı, Uysal, Yamandağlı ve Elmas 1997).

Hemşirelerin hizmet içi eğitimle ilgili düşünceleri ve mevcut durum incelendiğinde de, hemşirelerin çoğunluğunun mesleki yetersizlikleri gidermek için hizmet içi eğitimlerin etkili ve gerekli görüldüğü, hastanelerde hizmet içi eğitimlerin yapıldığı ve hemşirelerin mesleki yaşamlarında düzenli bir hizmet içi eğitim programına katıldığı, bu katılımın çoğunlukla gönüllü olduğu saptanmıştır. Ancak Erefe ve arkadaşlarının (1997) ve Erdal ve arkadaşlarının (1992) çalışmalarında ise hemşirelerin çoğunluğunun eğitimlere katılmadığı belirtilmiştir. Uzgül'ün (2006) çalışmasında da Sağlık Bakanlığı tarafından 2001-2006 yılları arasında düzenlenen eğitimlere hemşirelerin 2001 yılında en düşük, 2006 yılında en yüksek oranda katıldığı, ancak Sağlık Bakanlığına bağlı yataklı tedavi kuruluşlarında hizmet içi eğitim etkinliklerine katılan hemşire sayısının oldukça düşük olduğu tespit edilmiştir. Oysa Ulupınar ve Genç'in

(1997) çalışmasında ise hemşirelerin çoğunluğu hizmet içi eğitimlere isteyerek katıldığını ya da katılımı kısmen istekli olduğunu, hizmet içi eğitimin gerekli olduğunu belirtmiştir. Koç'un (2004) çalışmasındaki hemşirelerin çoğunluğu da hizmet içi eğitime isteyerek katıldığını, Yorgun'un (2002) çalışmasında hemşirelerin yarısından biraz fazlası da hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarını belirtmişlerdir. Özpuat'ın (2005) çalışmasında da asistan hekim ve hemşirelerin 1/3'ü hizmet içi eğitimlerin mesleki güven duygusu geliştirmede hizmet içi eğitimlerin yararlı olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgular hizmet içi eğitimlerin önemini bir kez daha ortaya koymuş, hemşireler tarafından talep edildiğini ve yapılması gerektiğini göstermiştir. Ayrıca günümüze yaklaştıkça da hizmet içi eğitimlere katılım oranlarının yükselmesi, hizmet içi eğitimlerin gerekliliğine inanıldığı ve bu konu ile ilgili uygulamaya konan politikaların etkili olduğunu düşündürmüştür.

Hizmet içi eğitimlerin sıklık düzeyi incelendiğinde, eğitimlerin çoğunlukla yıl içinde periyodik aralıklarla düzenlendiği saptanmıştır. Koç'un (2004) çalışmasında da hizmet içi eğitimlerin çoğunlukla periyodik aralıklarla yapıldığı belirlenmiştir. Hizmet içi eğitimlerin periyodik aralıklarla düzenlenmesi sürekli eğitim sisteminin bir özelliği olarak görülmektedir.

Hemşirelerin katıldıkları hizmet içi eğitim çeşitleri değerlendirildiğinde, hemşirelerin çoğunluğunun hastanelerinde mesleki gelişme ve yeniliklerle ilgili bilgi ve becerilerini geliştirecek geliştirme eğitimi, Yaklaşık 1/3'ünün oryantasyon/ işe alıştırma eğitimi aldıkları belirlenmiştir. Yorgun'un (2002) çalışmasında hizmet içi eğitimlerin genel amacı çoğunlukla personelin eksik bilgileri gidermek ve yeni bilgi kazandırmak olarak saptanırken, Subaşlar'ın (2001) çalışmalarında eğitim programlarının amaçlarından ilkinin, personelin becerilerini geliştirmek ve yeni beceriler kazandırmak olduğu belirtilmiştir. Trabzon'da yapılan hizmet içi eğitimlerde de eğitimlerin çoğunlukla bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik olduğu gö-

rülmektedir. Ancak hemşirelerin yaklaşık \_'ünün oryantasyon eğitimi almadığı da saptanmıştır. Oysa çalışanlara kurum politikaları, kurumun yapısı, hizmet alanları ve süreçleri, sosyal haklar, görev ve sorumluluklar, yükselme olanakları, iş koşulları, iş güvenliği tedbirleri, günlük rutinler vb. konularda bilgi vermek, çalışanın yeteneklerine en uygun işi seçme olanağı tanımak, sosyal kaynaşmayı sağlamak, işgücü dönüşüm oranını azaltmak, belirsizlik ve bilgisizlikten doğan şikayet ve yakınmaları önlemek, rastlantısal ya da denemeyanılma yöntemi ile öğrenmeyi engellemek, mevcut düzeni korunmak için oryantasyon eğitimleri gereklidir (Öztürk ve Yılmaz 2006). Özkılıç, Söylemez ve Soyer (2002) çalışmalarında ise İstanbul'daki özel hastanelerin yarısından fazlasının oryantasyon eğitimi yaptığı ve bu eğitimlerden sorumlu bir bölüme sahip olduğu görülmektedir. Koç'un (2004) çalışmasında da hemşirelerin %63'ünün oryantasyon eğitimi aldığını belirtmiştir. Yorgun'un (2002) çalışmasındaki hemşirelerin çoğunluğu da oryantasyon programına katıldıklarını belirtmiştir.

Hizmet içi eğitimlerin hangi zamanlarda ve eğitimcilerin kim olması gerektiği ile ilgili görüşlerine bakıldığında, hemşirelerin çoğunluğunun eğitimlerin çalışma saatleri içinde yapılmasını ve eğitimcilerin konusunda uzman kişiler olmasını istediği görülmüştür. Ulupınar ve Genç'in (1997), Erefe ve arkadaşlarının (1997) çalışmasında da hemşirelerin çoğunluğu hizmet içi eğitimlerin çalışma saatleri içinde ve deneyimli eğitimciler tarafından yapılması gerektiğini belirtmiştir. Yorgun'un (2002) çalışmasında ise hizmet içi eğitimlerde derslerin sunumunda daha çok hizmet içi eğitim hemşirelerinin görev aldığı belirtilmiştir.

Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerde görev alma durumu ile ilgili görüşleri değerlendirildiğinde ise, hemşirelerin çoğunluğunun hizmet içi eğitimlerde görev almadığı ve görev almak istemedikleri saptanmıştır. Erefe ve arkadaşlarının (1997), Koç'un (2004) çalışmalarında da hemşirelerin çoğunluğunun eğitimlerde görev almak istemediği

belirlenmiştir. Bunun nedeni eğitimleri düzenleme ve yürütme sorumluluğunun eğitim hemşirelerine verilmesi ve eğitimleri eğitici eğitimi alan eğitim hemşirelerinin yapmasının daha yararlı olacağından düşünülmüşten kaynaklanabilir.

Hemşirelerin hizmet içi eğitimlere katılımın artması için yapılması gerekenlerle ilgili beklentilerine bakıldığında da, hemşirelerin çoğunluğunun konuların uygulamada kullanabilmesini, yaklaşık 2/5'nin sertifika verilmesini ve başarılı olanlara ödüllendirme yapılmasını istediği görülmüştür (Tablo 1). Ulupınar ve Genç'in (1997) çalışmasında da hemşirelerin çoğunluğu eğitimlerin çalışılan bölümle ilgili gereksinimleri karşılaması gerektiğini ifade etmiştir. Koç'un (2004) çalışmasında da hemşirelerin çoğunluğu eğitimler sonrası sertifika vb. verilmesi, sonuçlarının gizli tutulması, konuları içeren yazılı kaynaklar sağlanması, eğitime katılan ve başarılı olanların ödüllendirilmesi gerektiğini açıklamıştır. Özpulat'ın (2005) çalışmasında da özellikle hemşirelik grubunun eğitimlere özendirilmesi için eğitim programlarının sonunda başarılı olanların ödüllendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca servis ve klinik alan çalışmalarında, terfi ve yükselmelerde hizmet içi eğitim faaliyetleri sonundaki başarıların dikkate alınması da önerilmektedir.

Hemşirelere hizmet içi eğitim ihtiyacının nasıl saptanması gerektiği ile ilgili düşünceleri sorulduğunda, hemşireler çoğunlukla kurumlarının sorunları göz önüne alınarak, mesleki gelişmeler izlenerek eğitim hemşiresi tarafından ve anket yöntemi ile eğitim ihtiyacının saptanması istemişlerdir. Bunun yanı sıra hemşirelerin 2/5'i kurumlarında eğitim programlarının bir eğitim hemşiresi tarafından belirlendiğini ifade etmiştir. Koç'un (2004) çalışmasında ise hemşirelerin %53'ü eğitim programlarını yönetici hemşirelerin, %48'i eğitim hemşiresi/koordinatörünün yürüttüğünü belirtmiştir. Ayrıca bu çalışmada hemşirelerin çoğunluğunun eğitim gereksinimlerinin bilimsel yöntemlerle saptanmasını gerektiğini, mesleki gelişimi sağlaması, etkinlik ve üretkenliğini artır-

ması, karar verme yeteneğini geliştirmesi, bakımın niteliğini arttırması ve değişimi desteklemesi gerektiğini belirtmişlerdir. Subaşlıların (2001) çalışmasında da eğitimlerin gerçek ihtiyaca cevap verecek şekilde düzenlenmesi gerektiği, eğitim çalışmalarının rastlantısal olmaktan çıkarılması ve eğitim birimlerinin oluşturulması gerektiği açıklanmıştır. Oktay ve Tatar da (1994) her sağlık kuruluşunda hemşirelik müdürlüklerine bağlı eğitim koordinatörlükleri oluşturulması gerektiğini önermiştir.

Hemşirelere eğitim almak istedikleri eğitim konuları sorulduğunda, öncelikle hemşirelerin mesleki gelişmeler ve yeniliklerle ilgili daha sonra mesleki sorumluluklar, haklar ve görevler, acil bakım ve ilk yardım, EKG ve kalp-akciğer canlandırma (CPR), birime ya da üniteye yönelik hastalıklar, iletişim ve empati, yoğun bakım, kadın sağlığı ve aile planlaması, bebek ve çocuk bakımı, gelişen teknoloji ve tıbbi cihazlar, hemodiyaliz vd. konularda eğitim almak istediği saptanmıştır. Bu nedenle eğitimlerin bu konularda ve bölüme ilişkin yapılması faydalı olacaktır.

Hemşirelerin hizmet içi eğitimle ilgili yaşadığı sorunlar incelendiğinde de, Genel toplam ve il merkezindeki devlet hastanelerinde gerçekten ihtiyacı olan kişilere dönük eğitimlerin yapılmaması ve ilgili kişilerin eğitimlere katılamaması, konuların bölüme dönük değil genel konularda olması, konuların uygulamaya dönük olmaması öncelikli sorunken, ilçe hastanelerinde eğitim yapılan ortamın eğitim için uygun olmaması, gerçekten ihtiyacı olan kişilere dönük eğitimlerin yapılmaması ve ilgili kişilerin eğitimlere katılamaması, konuların bölüme dönük değil genel konularda olması yaşanan öncelikli sorunlar olarak saptanmıştır (Tablo 2). Özpulat'ın (2005) çalışmasında da eğitim programlarında mesleki becerileri geliştirmeye yönelik uygulamalara yer verilmesi, kazanılan bilgi ve becerilerin iş ortamında kullanılmasının sağlanması gerektiği belirtilmiştir. Koç'un (2004) çalışmasında da hemşirelerin %67'si zamanlama aksaklıklarını, %40'ı iletişim

yetersizliğini, %28'i çalışma ortamlarının düzenlenmesini sorun olarak saptamıştır. Yorgun'un (2002) çalışmasında da eğitimlerde alınan bilgilerin uygulanmasını etkileyen en önemli etkenin hastanenin rutin işlemlerine bu uygulamaların uymayışı olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Trabzon merkezdeki devlet hastaneleri ile ilçe hastanelerindeki hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşanan sorunlar karşılaştırıldığında, il merkezindeki hastanelerde daha çok hizmet içi eğitimlerin planlanması ve yürütülmesi ile ilgili birim ve kişileri ilgilendiren sorunlar öncelik kazanırken, ilçe hastanelerinde hastane yönetiminin, fiziki yapı ve donanımının yetersizliğinden ya da gereksinimlerinden kaynaklanan sorunlar öncelikli sorunlar olarak görülmüştür ( $\chi^2= 84.235$  ;  $p= 0.000$ ).

Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili önerileri değerlendirildiğinde, hemşireler öncelikle çalışılan üniteye ya da bransa göre eğitimlerin yapılmasını daha sonra eğitim ortamlarının uygun hale getirilmesini, eğitimler tamamlandığında sertifika, ödüllendirmelerin yapılmasını ve diğer yaklaşımları öneri olarak sunmuştur. Koç'un (2004) çalışmasında da hemşirelerin çoğunluğu hizmet içi eğitimlerden edinilen bilgilerin uygulanabilir olması ve eğitimlerin kurum içinde gerçekleştirilmesi, sorun çözümleyici olması gerektiğini önermişlerdir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışma sonucunda hizmet içi eğitim programlarının çalışma saatleri içinde ve uzman kişiler tarafından yapılması, katılımların artması için konular uygulamaya dönük olması ve ihtiyaç saptanırken kurumun sorunlarının dikkate alınması ve eğitimlerin daha çok mesleki gelişmelere ve yeniliklere dönük olarak yapılması gerektiği belirlenmiştir. Ayrıca genel toplamda ve merkezdeki devlet hastanelerinde öncelikle gerçekten ihtiyacı olan kişilerin hizmet içi eğitimlerden yeterince yararlanamadığı, ilçe devlet hastanelerinde eğitim ortamlarının uygun olmadığı sorun olarak saptanmıştır. Önerilerde de hemşireler öncelikle çalışı-

lan ünite ya da bransa göre eğitimlerin yapılmasını, eğitim ortamlarının uygun hale getirilmesini, eğitimler tamamlandığında sertifika ve ödüllendirmelerin yapılmasını önermişlerdir.

Bu nedenlerden dolayı bulgulardaki beklenti ve öneriler dikkate alınmalıdır. Eğitimlerin gerçekten ihtiyacı olan kişilere yönelik olması ve ihtiyaç duyulan konularda yapılabilmesi ya da eğitim ihtiyacı analizlerinin gerçekçi olması için merkezdeki ve ilçelerdeki devlet hastanelerinde eğitim koordinatörlükleri kurulmalıdır. Bu koordinatörlüklere bağlı eğitim hemşirelerin sayısı fazlalaştırılmalı ve bu birimlere bağlı farklı hizmet içi eğitim çeşitleri ve hizmet içi eğitimlerin etkinliğini istatistiksel olarak denetlemek ve değerlendirmek için komiteler oluşturulmalı, paket programlar hazırlanmalıdır. Ayrıca istekler, öneriler ve ihtiyaçlar doğrultusunda bu programlar sürekli güncellenmelidir. Merkezdeki hastanelerde çalışan hemşireler için de eğitim programları önceden duyurulmalı, bransa dönük eğitim programları düzenlenmeli ve eğitimlere ihtiyacı olan kişilerin kesin katılımının sağlanması için eğitimlere katılacak kişi isimleri ya da listesi ünitelere önceden bildirilerek çalışma listelerinin bu listelere göre düzenlenmesi sağlanmalıdır. İlçelerdeki hastanelerde çalışan hemşireler için ise standart eğitim programlarında esneklik sağlanmalı, güncellemelere gidilmeli, kurumun desteği sağlanmalı, konular uygulama alanından olmalı, eğitimciler konusunda uzman kişilerden seçilmeli, eğitim ortamı eğitime uygun düzenlenmeli ve yeterli bütçe sağlanmalıdır.

Bunların yansısı genel olarak eğitimlere katılımın artması ve amacına ulaşması içinde özendirici politikalar izlenmeli, eğitimlerdeki başarılar dikkate alınarak kurum içi görevlendirmeler, iş bölümleri, ilerleme imkânları sağlanmalıdır. Eğer ilerleme imkânları mümkün değilse küçük ödüllendirmelere (ikramiye, bir maaşlık ödüllendirme, takdir belgesi ya da sertifika, sicil değerlendirmede olumlu bir sicil verilmesi vb.) başvurulması da yararlı olabilir.



## **KAYNAKLAR**

- Erdal, E. ve ark (1992). İzmir Belediyesi Eşrefpaşa Hastanesinde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi, III. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Esnaf Ofset Matbaacılık, Sivas, 792-797.
- Erefe, İ., Türkistanlı, E., Uysal, A., Yamandağlı, M., Elmas, H. (1997). Hemşirelerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinde kendilerin, yöneticilerinin ve hekimlerin görüşleri. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, Çevik Matbaacılık, İstanbul, 155-161.
- Kaya, H. (2002). Hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimin kurumsal, felsefi ve örgütsel temelleri. *Hemşirelik Dergisi*, 12(49): 53-59.
- Koç, Z. (2004). Hastanelerde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik düşünce, beklenti ve sorunları. *Hemşirelik Formu*, Eylül-Ekim: 28-38.
- Oktay S., Tatar, Ü. (1994). Sosyal Sigortalar Kurumu hastanelerinde hemşirelik hizmet içi eğitimi ve hizmet sunumu etkinliklerinin irdelenmesi. *Hemşirelik Bülteni*, 8(32): 14-23.
- Özkılınç, K., Söylemez, D., Soyer, M. (2002). İstanbul'daki özel hastanelerin oryantasyon eğitimi uygulama durumu. 5. Ulusal Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Sempozyumu Kitabı, Osmangazi Üniversitesi Basımevi, Eskişehir, 177-185.
- Özmen, R. (2006). Devlet Memurları Kanunu. Seçkin Yayıncılık, Ankara, 156-157.
- Özpulat, F. (2005). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinin hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin saptanması. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 121-123.
- Öztürk, H., Yılmaz, F. (2006). Hemşireler için oryantasyon programı. *Hastane Yönetimi*, 10(1): 60-66.
- Peker, S. (1996). Hizmet içi eğitim programları ve hemşirelik eğitimi. III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, İ.Ü. Basımevi ve Film Merkezi, İstanbul, 195-215.
- Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı (1986). 422 sayılı Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği. Ankara, 7-16.
- Saydanlı, Ş. (1997). Hemşirelik hizmetleri yönetiminin eğitsel sorunları ve çözüm önerileri. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Kitabı. Çevik Matbaacılık, İstanbul, 20-21.
- Subaşlar, A. (2001). İstanbul'daki özel hastanelerde eğitim ihtiyacının belirlenmesine yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 123-128.
- Taymaz, H. (1997). Hizmet İçi Eğitim. TAKAV Tapu ve Kadastro Vakfı Matbaası, Ankara, 3-4.
- Ulupınar, S., Genç, Z. (1997). Özel bir hastanede yapılan hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu. Çevik Matbaacılık, İstanbul, 311-314.

Uzgül, A. (2006). Sağlık Bakanlığının hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin değerlendirme. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 181.

Ülker, S. (2005). Hemşirelik ve Türk Hemşireleri Birliği Kanun Tasarısı, 12 Mayıs 2005 Dünya Hemşireler Günü Özel Baskı. Odak Ofset, Ankara, 9-40.

Yorgun, S. (2002). Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime İlişkin Görüşlerinin Saptanması. Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 94-100.