

Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan hemşirelerin uygulanan hizmet içi eğitim programlarından beklentileri ve bu programlar ile ilgili düşünceleri

Özay Çelen (*), Turgut Karaalp (*), Sıdıka Kaya (**), Cesim Demir (*), Abdulkadir Teke (*), Ali Akdeniz (*)

Özet

Bilim ve teknolojideki gelişmeler, diğer alanlarda olduğu gibi sağlık alanında da, yeniliklerin anında izlenmesi ve bu yeniliklere anında ayak uydurulabilmesi için sağlık personelinin sürekli eğitimini zorunlu kılmıştır. Bu sürekli eğitim de hizmet içi eğitimle sağlanabilmektedir. Bu araştırma, Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan yoğun bakım hemşirelerinin, hizmet içi eğitimlerle ilgili beklentilerinin ve bu eğitimlerin etkinliği konusundaki düşüncelerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma, evreni oluşturan 102 kişiye ulaşmaya çalışarak 90 kişiden veri elde edilmesiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, hemşirelerin, hizmet içi eğitimlerden beklentilerinin oldukça yüksek olduğu (beklenti puanı, üç tam puan üzerinden 2.92 olarak hesaplanmıştır) saptanmıştır. Ayrıca, verilen hizmet içi eğitimlerin beklentileri büyük ölçüde karşıladığı tespit edilmiştir. Ancak, eğitim konuları belirlenirken katılımcıların görüşlerine önem verilmesi ve eğitimlerin ekip ruhunu geliştirecek şekilde planlanması konularında iyileştirme fırsatları bulunmaktadır.

Anahtar kelimeler: Hemşire, hizmet içi eğitim, yoğun bakım

Summary

The considerations about and expectations from in-service training programs of the nurses working at the intensive care units of the education hospital of Gulhane Military Medical Faculty
Developments in science and technology made continuous education of health care personnel necessary to follow and adapt to innovations on time in medicine. This continuous education may be provided by in-service training. This descriptive study was planned to determine the considerations about and expectations from in-service training programs of the nurses working at the intensive care units of the education hospital of Gulhane Military Medical Faculty. The study was performed aiming to contact to 102 personnel constituting the study population, however 90 nurses responded to the survey. It was found that nurses' expectations from in-service training were rather high (2.92 out of 3.00 points). It was also found that in-service training given met their expectations to a large extent. However, there are improvement opportunities in determining topics of training by giving importance to participants' opinions, and in-service training planning so that it can improve team spirit.

Key words: Nurse, in-service training, intensive care

Giriş

Bilim ve teknolojideki gelişmeler, her meslekte yeni bilgi ve teknolojileri öğrenmeyi ve çalışanların bu konularda yetiştirilmesini

zorunlu kılmaktadır. Bilgi toplumunda örgütler artık çalışanlarında çok yönlü beceri sahibi, karmaşık örgüt içi ve dışı ilişkileri kavrayabilen yeterlilikler ve etkili takım çalışmasına uyma yeteneği aramaktadır (1). Bilgi ve beceri sahibi personele olan ihtiyaç arttıkça, eğitimin önemi ortaya çıkmaktadır.

Eğitim, çalışanların motivasyonlarının artırılmasında ve daha verimli çalışmalarında yer alan unsurlardan birisidir (2). Bu yüzyılda eğitim, artık formel eğitim ile sınırlı değildir. "Hayat boyu eğitim" ile insan, yaşantısının her anında eğitimle bütünleşmektedir (3).

Bir meslek üyesi, değişim ve gelişimleri mesleki çalışmalarına yansıtılabildiği sürece mesleğinin varlığını devam ettirebilir. Değişim ve gelişime uyum sağlayabilecek meslek üyelerinin yetişmesi o alandaki eğitimin sürekliliği ile mümkündür (4).

Çalışanların sürekli eğitimleri hizmet içi eğitim olarak ifade edilmektedir. Hizmet içi eğitim ("in-service training") kavramının çok değişik tanımları yapılmaktadır. Farklı tanımların olması konunun çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır. Üzerinde anlaşılabilir tanım şu olabilir: "Hizmet içi eğitim; üretim ve hiz-

* GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD

**Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık İdaresi Bölümü

Ayrı basım isteği: Özay Çelen, GATA Sağlık Hizmetleri Yönetimi BD, Etlik-06018, Ankara

E-mail: ocelen@gata.edu.tr

Makalenin geliş tarihi: 07.08.2006

Kabul tarihi: 26.02.2007

mette etkililiğın, verimin, kalitenin yükseltilmesi, ürünün/hizmetin üretimi ve tüketimi sürecinde meydana gelebilecek hataların ve kazaların azaltılması, maliyetlerin düşürülmesi, satış ve hizmet sunumunda nitel ve nicel yönden gelişmenin sağlanması ve tasarruflarının artırılması amacıyla iş gücüne verilen temel meslek ve beceri eğitimi yanında iş görene çalışma hayatı süresince de bilgi, beceri ve davranış ve verim düzeyini yükseltici plânlı eğitim etkinlikleridir" (1).

Diğer örgütlerde olduğu gibi hastanelerde de hizmet içi eğitimin gerekliliği pek çok nedenlere dayanmaktadır. Genellikle sağlık bilimlerinin tüm dallarında bilgi düzeyi gittikçe artmakta, sağlık ve bakım hizmetlerini sunma yöntemleri hızla değişmektedir. Tıp bilimlerinde dinamizmi yakalamak için sağlık çalışanlarının da kendilerini sürekli yenilemeleri zorunlu olmaktadır. Bu nedenle hizmet içi eğitim her meslek grubunun gelişiminde olduğu gibi sağlık hizmetlerinin verilmesinde ve gelişmesinde de kaçınılmaz bir zorunluluktur (5). Hizmet içi eğitim, sağlık hizmetleri çalışanlarının performanslarını geliştirmek için kullanılan geleneksel bir strateji olmuştur (6).

Hastanelerde, tıbbi aktivite ve hizmet verilen hasta grubu açısından, hizmet içi eğitimin çok önemli olduğu yerlerden biri de yoğun bakım üniteleridir. Yoğun bakım üniteleri, teknik olarak kompleks tedavilerin olduğu ve sürekli hasta takibinin yapıldığı oldukça uzmanlaşmış ünitelerdir (7). Günümüz hastanelerinde Yoğun Bakım=Kritik Bakım Üniteleri, kritik hastalara hizmet vermek üzere düzenlenen özel ünitelerdir (8).

Hizmet içi eğitimin, kaliteli bir hizmet için önemi, yapılan yasal düzenlemelerden de anlaşılmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 214. maddesi ile, devlet

memurlarının hizmet esnasında yetişmeleri düzenlenerek hizmet içi eğitimler yasal zorunluluk haline gelmiştir. Madde, "Devlet memurlarının yetişmelerini sağlamak, verimliliğini artırmak ve daha ileriki görevlere hazırlamak amacıyla uygulanacak hizmet içi eğitim, Devlet Personel Başkanlığı tarafından ilgili kurumlarla birlikte hazırlanacak yönetmelikler dahilinde yürütülür" hükmünü içermektedir (9).

Türk Silahlı Kuvvetleri sağlık personeline verilecek hizmet içi eğitimlerle ilgili hususlar "Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Komutanlığı Eğitim Yönergesi" ile düzenlenmiştir. Yönergede "Asker Hastanelerince İcra Edilecek Eğitimler" başlığı altında, asker hastanelerinde tabip, sağlık astsubayı, hemşire ve yardımcı hizmetler sınıfındaki personel için ayrı ayrı hizmet içi eğitim programlarının hazırlanarak uygulanması zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca, aynı başlık altında hizmet içi eğitimlerin uygulama esasları açıklanmıştır (10).

GATF Eğitim Hastanesinde hemşirelerin hizmet içi eğitimleri, Başhemşirelik bünyesinde teşkil edilen Eğitim Koordinatörlüğünün sorumluluğunda yapılmaktadır. Hizmet içi eğitimler her eğitim öğretim yılı başında planlanarak uygulanmaktadır. Eğitimler iki şekilde gerçekleştirilmektedir: Birincisi, tüm hemşirelere yönelik olarak başhemşireliğin verdiği eğitimler, ikincisi ise, ilgili kliniklerin sadece kendi hemşirelerine yönelik olarak verdikleri eğitimlerdir. Yoğun bakım hemşireleri de, bir plan dahilinde, hem başhemşireliğin verdiği eğitimlere, hem de kendi klinikleri tarafından, çoğunlukla kendi görev alanlarına yönelik olarak, planlanan eğitimlere katılmaktadırlar.

Bu araştırma, GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan yoğun bakım hemşirelerinin, hizmet içi eğitimlerden beklentileri ile verilen hizmet içi

eğitimlerin etkinliği konusundaki düşüncelerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan yoğun bakım hemşireleri, daha kaliteli bir sağlık hizmeti sunumu için hizmet içi eğitimlerden neler bekliyorlar? Verilen hizmet içi eğitimler beklentilerini karşılıyor mu, eğitimleri etkin buluyorlar mı? Araştırmada bu sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırma, 15-31 Mayıs 2006 tarihleri arasında tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma evrenini GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan 102 yoğun bakım hemşiresi oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Tüm evrene ulaşılmış ve bunlardan 90 hemşireden anket yoluyla veri sağlanmıştır.

Verilerin toplanmasında kullanılan anket formunun oluşturulması için literatürden yararlanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerini, ikinci bölüm, katıldıkları hizmet içi eğitimler ile ilgili düşüncelerini, üçüncü bölüm ise, verilen hizmet içi eğitimlerden beklentilerini kapsamaktadır. Görüş ve beklentileri karşılaştırmak amacıyla, ikinci ve üçüncü bölüm sorular birbirini karşılayacak şekilde hazırlanmıştır. Anket formunun ikinci ve üçüncü bölümünde 5'li Likert tipi sorular bulunmaktadır. Sorular, "kesinlikle katılıyorum" (5 puan), "katılıyorum" (4 puan), "fikrim yok" (3 puan), "katılmıyorum" (2 puan) ve "kesinlikle katılmıyorum" (1 puan) olarak düzenlenmiştir.

Anketlerden elde edilen veriler, "Statistical Package for the Social Sciences" (SPSS) 13.0 programı kullanılarak değerlendirilmiştir. Araştır-

maya katılanların tanımlayıcı özelliklerine ait verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistiksel yöntemler (frekans ve yüzdelikler) kullanılmıştır. Eğitimlerden beklenti ve eğitimlerin etkinliği konusundaki düşüncelerin belirlenmesinde ise, varyans analizi (ANOVA, t testi) ve betimleyici istatistiksel yöntemlerden (frekans ve yüzdelikler) yararlanılmıştır. Verilerin analizinde, ankette yer alan önermelerden "kesinlikle katılıyorum" ve "katılıyorum" önermeleri "katılıyorum" olarak, "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" önermeleri ise "katılmıyorum" olarak değerlendirilmiştir.

Bulgular

Tanımlayıcı bulgular: Tablo I incelendiğinde; araştırmaya katılan hemşirelerin %33.4'ünün (30 kişi) 25 yaş ve altı, %43.3'ünün (39 kişi) 26-30 yaş, %23.3'ünün (21 kişi) ise 31 yaş ve üstünde olduğu görülmektedir. Ayrıca yaş ortalaması 27.9 olarak bulunmuştur. Bu değerlere göre, araştırma evrenini oluşturan yoğun bakım ünitelerinde büyük oranda genç yaşta hemşirelerin görev yaptığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılarak eğitim durumunu belirten 89 hemşirenin

%95.5'inin ön lisans veya lisans mezunu olduğu görülmektedir. Hemşirelerden sadece %2.2'si (2 kişi) lise mezunudur.

Toplam çalışma süresine bakıldığında, araştırmaya katılan hemşirelerin yaklaşık 3/4'ünün (%74.5) 10 yıl ve daha az süredir görev yaptıkları, yoğun bakım ünitelerindeki çalışma sürelerine göre ise, hemşirelerin büyük bir kısmının (%86.5) 5 yıl ve daha az süredir yoğun bakım ünitelerinde çalıştıkları görülmektedir.

Hemşirelerin eğitimlerden beklentileri ve eğitimlerin etkinliği konusundaki düşünceleri: Araştırmaya katılan hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre hizmet içi "eğitimlerden beklentileri ve eğitimlerin etkinliği konusundaki düşünceleri" incelenmiştir. "Kesinlikle katılıyorum" ve "katılıyorum" cevapları ile "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" cevapları arasında anlamlı bir fark görülmediğinden, ayrıca bu önermelerin her biri için verilen cevap sayısı yeterli olmadığından "kesinlikle katılıyorum" ve "katılıyorum" cevapları "katılıyorum", "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" cevapları ise "katılmıyorum" olarak değerlendirilmeye alınmıştır. Burada "eğitimlerden beklentileri ve eğitimin etkinliği

konusundaki düşünceler" için verilen cevaplar "katılıyorum" (3 puan), "fikrim yok" (2 puan) ve "katılmıyorum" (1 puan) olarak değerlendirilmiştir. Alınabilecek en düşük ortalama puan 1, en yüksek ortalama puan 3'dür. Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerden beklenti ortalama puanı; 3 tam puan üzerinden 2.92, hizmet içi eğitimlerin etkinliği hakkındaki düşünceleri ortalama puanı; 3 tam puan üzerinden 2.62 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi, eğitimler hakkındaki beklenti ve düşünceler ile ilgili değerler oldukça yüksektir. Bununla birlikte, eğitimlerden beklentilerinin tam olarak karşılanmadığını görmek mümkündür.

Tanımlayıcı özelliklere göre eğitimden beklentiler ve eğitimin etkinliği hakkındaki düşünceler incelendiğinde; tanımlayıcı özellikler arasında, eğitimlerden beklentiler değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, buna karşın, etkinlik ile ilgili düşüncelerde, "eğitim durumu" ve "yoğun bakımda çalışma süresi" grupları arasında istatistiksel olarak önemli bir farklılık görülmezken, "yaş grupları" ve "toplam çalışma süresi" arasında istatistiksel olarak önemli farklılıkların olduğu (sırasıyla $F=5.319$; $p=0.007$ ve $F=3.989$; $p=0.011$) saptanmıştır. Tablo II'den de anlaşılacağı gibi, etkinlik hakkındaki düşüncelerde, 25 yaş ve altı ile 31 yaş ve üstü arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Büyük yaş grubundaki hemşireler küçük yaş grubundaki hemşirelere göre, eğitimleri daha az etkin bulmaktadırlar. Buna paralel olarak çalışma süresi arttıkça, hemşireler eğitimlerin daha az etkin olduğunu düşünmektedirler.

Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerden beklentileri oldukça yüksek düzeydedir. Hemşirelerin eğitimlerden beklentileri ile ilgili sorulara vermiş oldukları cevaplar yüzde olarak Tablo III'de verilmiştir. Verilen

Tablo I. Hemşirelerin tanımlayıcı özelliklerine göre dağılımı

	Özellikler	Sayı	Yüzde
Yaş	25 ve altı	30	33.4
	26-30	39	43.3
	31 ve üstü	21	23.3
Eğitim durumu*	lise	2	2.2
	Ön lisans	44	49.4
	Lisans	41	46.1
	Yüksek lisans	1	1.1
Toplam çalışma süresi	Doktora	1	1.1
	0-5 yıl	35	38.9
	6-10 yıl	32	35.6
	11-15 yıl	16	17.8
Yoğun bakım ünitesinde çalışma süresi**	16+ yıl	7	7.8
	0-5 yıl	77	86.5
	6-10 yıl	7	7.8
	11-15 yıl	1	1.8
	16+ yıl	4	4.4

*Bir hemşire eğitim durumunu belirtmemiştir

**Bir hemşire yoğun bakımda çalışma süresini belirtmemiştir

Tablo II. Tanımlayıcı özelliklere göre hemşirelerin eğitimden beklentileri ve eğitimin etkinliği konusundaki düşünceleri

Tanımlayıcı özellikler	Hizmet içi eğitimden beklenti				Hizmet içi eğitimin etkinliği				
	Sayı	Ortalama puan	F	p	Sayı	Ortalama puan	F	p	
Yaş grupları*	25 ve altı	29	2.95	1.505	0.228	30	2.80	5.319	0.007
	26-30	39	2.86			35	2.60		
	31 ve üstü	20	2.97			17	2.36		
Eğitim durumu*	lise + ön lisans	45	2.93	0.258	0.613	39	2.55	2.863	0.095
	lisans + lisans üstü	42	2.90			42	2.68		
Çalışma süresi*	0-5 yıl	34	2.95	0.313	0.816	35	2.77	3.989	0.011
	6-10 yıl	32	2.88			28	2.62		
	11-15 yıl	15	2.91			12	2.35		
	16+ yıl	7	2.92			7	2.31		
Yoğun bakımda çalışma süresi*	0-5 yıl	75	2.91	0.202	0.895	71	2.66	1.691	0.176
	6-10 yıl	7	2.98			5	2.55		
	11-15 yıl	1	3.00			1	1.78		
	16+ yıl	4	2.92			4	2.35		

* Tüm soruları cevaplamayan hemşirelerin ortalama puanları hesaplanmamıştır

Tablo III. Hemşirelerin eğitimlerden beklenti durumları

Konu	Katılıyorum (%)	Fikrim yok (%)	Katılmıyorum (%)
Eğitimler, işe olan ilgiyi artırmalıdır	94.4	4.4	1.1
Eğitimler bilgi eksikliğini gidermeye yönelik planlanmalıdır	96.6	2.2	1.1
Eğitim konuları belirlenirken, eğitime katılacak personelin fikir ve görüşlerine önem verilmelidir	93.3	4.4	2.2
Hazırlanan programlar ihtiyaç ve beklentileri karşılayacak düzeyde olmalıdır	94.4	3.3	2.2
Eğitimlerde verilen dersler açık, anlaşılır ve düzenli bir şekilde planlanmalıdır	95.6	3.3	1.1
Eğitim programları ekiple çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir	91.1	6.7	2.2
Eğitim programları bireysel çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir	87.8	7.8	4.4
Eğitimler mesleki gelişmelerden haberdar olmayı sağlamalıdır	95.6	3.3	1.1
Eğitimler kişisel gelişime katkıda bulunmalıdır	95.6	3.3	1.1
Eğitimler sağlık hizmetleri sunumu kalitesine olumlu yönde etki etmelidir	96.7	2.2	1.1
Eğitimler ekip ruhunu geliştirerek iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratmalıdır	92.2	5.6	2.2
Eğitimler personelin yeteneklerinin daha verimli kullanılmasını sağlamalıdır	93.3	5.6	1.1
Eğitimlerden elde edilen bilgiler uygulanabilir nitelikte olmalıdır	93.3	5.6	1.1
Eğitimler diğer çalışanlar ve hastalarla iletişim kurma becerisini geliştirmelidir	94.4	4.4	1.1

eğitimlerin etkinliği ile ilgili sorulara hemşirelerin vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde ise; "verilen eğitimlerin işe olan ilgiyi artırdığı" yönünde neredeyse tam bir görüş birliği (%91.1) olduğu, buna karşın "eğitimler ekip ruhunu geliştirerek iş

birliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratmaktadır" önermesine katılma durumunun (%57.3) diğer değerlere göre oldukça düşük olduğu gözlenmektedir (Tablo IV).

Verilen hizmet içi eğitimlerin, yoğun bakım ünitelerinde çalışan

hemşirelerin eğitimlerden beklentilerini karşılama düzeyleri Tablo V'de verilmiştir. Burada beklenti ve etkinlik ortalama puanları için alınabilecek en düşük ortalama puan 1, en yüksek ortalama puan 3'dür. Eğitimlerden beklentilerin karşılama yüzdeleri hesaplanırken bu puan aralığı dikkate alınmıştır. Karşılama düzeylerinin değerlendirilmesinde %0-20 "çok kötü", %20.1-40 "kötü", %40.1-60 "orta", %60.1-80 "iyi", %80.1-100 "çok iyi" olarak kabul edilmiştir.

Bu değerlere göre, verilen hizmet içi eğitimlerin hemşirelerin eğitimlerden beklentilerini karşılama düzeyinin çok iyi olduğu görülmektedir. Konu bazında bir değerlendirme yapıldığında, "Eğitim konuları belirlenirken, eğitime katılacak personelin fikir ve görüşlerine önem verilmesi", "Eğitim programlarının ekiple çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmesi" ve "Eğitimlerin ekip ruhunu geliştirerek işbirliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratması" konularında beklentilerin karşılama düzeyinin nispeten daha düşük olduğu gözlenmektedir.

Tartışma

GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan hemşirelerin, hizmet içi eğitimlerden beklentileri ile verilen hizmet içi eğitimlerin etkinliği konusundaki düşüncelerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışma ile, Türk Silahlı Kuvvetlerinde verilen hizmet içi eğitimlere katkı sağlanması hedeflenmiştir.

GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde çalışan hemşirelerin %97.8'inin en az ön lisans seviyesinde eğitim aldığı tespit edilmiştir. Hemşirelerin sadece %2.2'si lise seviyesinde eğitim almıştır (Tablo I). Konu ile ilgili literatür incelendiğinde; Göçmen tarafından 2002 yılında Ankara ilindeki 94 ameliyathane hemşiresi üzerinde yapılan

Tablo IV. Hemşirelerin eğitimlerden beklenti durumları

Konu	Katılıyorum (%)	Fikrim yok (%)	Katılmıyorum (%)
Eğitimler, işe olan ilgiyi artırmalıdır	94.4	4.4	1.1
Eğitimler bilgi eksikliğini gidermeye yönelik planlanmalıdır	96.6	2.2	1.1
Eğitim konuları belirlenirken, eğitime katılacak personelin fikir ve görüşlerine önem verilmelidir	93.3	4.4	2.2
Hazırlanan programlar ihtiyaç ve beklentileri karşılayacak düzeyde olmalıdır	94.4	3.3	2.2
Eğitimlerde verilen dersler açık, anlaşılır ve düzenli bir şekilde planlanmalıdır	95.6	3.3	1.1
Eğitim programları ekiple çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir	91.1	6.7	2.2
Eğitim programları bireysel çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir	87.8	7.8	4.4
Eğitimler mesleki gelişmelerden haberdar olmayı sağlamalıdır	95.6	3.3	1.1
Eğitimler kişisel gelişime katkıda bulunmalıdır	95.6	3.3	1.1
Eğitimler sağlık hizmetleri sunumu kalitesine olumlu yönde etki etmelidir	96.7	2.2	1.1
Eğitimler ekip ruhunu geliştirerek iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratmalıdır	92.2	5.6	2.2
Eğitimler personelin yeteneklerinin daha verimli kullanılmasını sağlamalıdır	93.3	5.6	1.1
Eğitimlerden elde edilen bilgiler uygulanabilir nitelikte olmalıdır	93.3	5.6	1.1
Eğitimler diğer çalışanlar ve hastalarla iletişim kurma becerisini geliştirmelidir	94.4	4.4	1.1

bir araştırmada, araştırmaya katılan hemşirelerin %37.2'sinin lise mezunu olduğu (4), Keleş tarafından 1998 yılında İstanbul'daki hastanelerde görevli 350 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada, hemşirelerin %40'ının lise mezunu olduğu (11), Yılmaz ve Mumcu tarafından 2004 yılında Trabzon Numune Hastanesinde çalışan 115 hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada, hemşirelerin %49.9'unun lise mezunu olduğu (12) bulunmuştur. Bu bulgulara göre GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görevli hemşirelerin eğitim seviyelerinin oldukça yüksek olduğunu söylemek mümkündür.

Marshall, geçmiş birkaç on yılda sağlık hizmetlerinde maliyetin baskın bir faktör olduğunu, şu anda ise bakım kalitesinin öne çıktığını ifade etmektedir. Marshall'a göre, kabul edilebilir maliyetle kaliteli bakımı sağlamak için, hemşirelikte etkin bir iş gücü konusuna odaklanmaya ihtiyaç vardır (13). Etkili bir iş gücü için

sürekli geliştirme çabalarına girilmelidir. İş gücünün geliştirilmesi, onların iş becerilerini artıracak eğitim programları hazırlanmasıyla mümkündür (14). Araştırmaya katılan hemşirelerin %96.7'si "Eğitimler sağlık hizmetleri sunumu kalitesine olumlu yönde etki etmelidir", %93.3'ü "Eğitimler personelin yeteneklerinin daha verimli kullanılmasını sağlamalıdır" önermelerine katılmaktadırlar (Tablo III). McDermott ve ark. tarafından yapılan bir program değerlendirme çalışmasında, yoğun bir hizmet içi eğitim alan, staj programı alan ve hiç eğitim almayan Endonezya köy ebelerinin bilgi ve beceri düzeyleri karşılaştırılmıştır. Karşılaştırma yaparken beş kriter esas alınmıştır: enfeksiyonun önlenmesi, partograf kullanımı, plasentanın elle çıkarılması, uterusun iki elle sıkıştırılması ve yenidoğan resüsitasyonu. Değerlendirme sonucunda, ebelerin başarı düzeyleri, yoğun bir hizmet içi eğitim alanlarda %71, staj programı

alanlarda %62, hiç eğitim almayanlarda %51 olarak gerçekleşmiştir (6). Keleş'in çalışmasında, hemşirelerin %96.6'sı eğitimlerin etkinlik ve üretkenliği artırması gerektirdiğini ifade etmişlerdir (11). Elde edilen bu sonuçlar birbirini destekler niteliktedir.

Tıp bilimlerinde dinamizmi yakalamak için sağlık çalışanlarının kendilerini sürekli yenilemeleri bir zorunluluktur. Literatür sağlık ile ilgili bilginin ve mesleki yeteneğin yarılanma süresinin 5-7 yıl arasında değiştiğini söylemektedir (5). Hemşirelik mesleğinin profesyonelleşmesi ve hemşirelerin görev aldıkları birimlerde etkili bakım sunabilmeleri için, yeterli bilgi ve deneyime sahip olmalarının yanında gelişen teknolojiye paralel olarak tıbbi cihazları doğru kullanmaları ve bu cihazlardan en iyi şekilde yararlanmaları gerekmektedir (15). Bu nedenle bilgi ve deneyim eksikliğini giderecek eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu anlamda, araştırma bulgularını incelediğimizde; araştırmaya katılan hemşirelerin %96.6'sı hizmet içi eğitimlerin bilgi eksikliğini gidermeye yönelik planlanması, %95.6'sı eğitimlerin mesleki gelişmelerden haberdar olmayı sağlaması, %93.3'ü eğitimlerden elde edilen bilgilerin uygulanabilir nitelikte olması gerektiğini ifade etmişlerdir (Tablo III).

Araştırmaya katılan hemşirelerin %91.1'i eğitim programlarının ekiple çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmesi, %92.2'si ise eğitimlerin ekip ruhunu geliştirerek işbirliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratması gerektiğini ifade etmişlerdir (Tablo III). Ancak verilen eğitimlerin etkinliği ile ilgili düşüncelerde aynı önermelere katılım düzeyleri sırasıyla %66.7 ve %57.3 olarak gerçekleşmiştir (Tablo IV). Buradan da verilen eğitimlerin beklentileri karşılama düzeyinin, sırasıyla %78.3 ve %73.2 olduğu görülmektedir (Tablo V).

Tablo V. Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerden beklentilerinin karşılanma düzeyleri

Konular	Hizmet içi eğitimlerden beklenti		Hizmet içi eğitimlerin etkinliği		Beklentiye karşılama oranı (%)
	Sayı	Ortalama	Sayı	Ortalama	
Eğitimlerin işe olan ilgiyi artırması	90	2.93	90	2.87	96.9
Eğitimlerin bilgi eksikliğini gidermeye yönelik planlanması	89	2.96	90	2.78	89.9
Eğitim konuları belirlenirken, eğitime katılacak personelin fikir ve görüşlerine önem verilmesi	90	2.91	89	2.44	75.4
Hazırlanan programların ihtiyaç ve beklentileri karşılama düzeyi	90	2.92	89	2.55	80.7
Eğitimlerde verilen derslerin açık, anlaşılır ve düzenli bir şekilde planlanması	90	2.94	88	2.72	88.7
Eğitim programlarının ekiple çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmesi	90	2.89	87	2.48	78.3
Eğitim programlarının bireysel çalışma becerisini sağlayacak şekilde düzenlenmesi	90	2.83	90	2.48	80.9
Eğitimlerin mesleki gelişmelerden haberdar olmayı sağlaması	90	2.94	90	2.61	83.0
Eğitimlerin kişisel gelişime katkıda bulunması	90	2.94	90	2.73	89.1
Eğitimlerin sağlık hizmetleri sunumu kalitesine olumlu yönde etki etmesi	90	2.96	90	2.83	93.4
Eğitimlerin ekip ruhunu geliştirerek iş birliğine dayalı bir çalışma ortamı yaratması	90	2.90	89	2.39	73.2
Eğitimlerin personelin yeteneklerinin daha verimli kullanılmasını sağlaması	89	2.92	90	2.70	88.5
Eğitimlerden elde edilen bilgilerin uygulanabilir nitelikte olması	90	2.92	90	2.66	86.5
Eğitimlerin diğer çalışanlar ve hastalarla iletişim kurma becerisini geliştirmesi	90	2.93	89	2.60	82.9
Genel ortalama		2.92		2.63	84.9

Ekip çalışmasının daha iyi fikirler, daha fazla iş doyumunu ve daha iyi örgütsel sonuçlara yol açtığı konusunda evrensel düzeyde fikir birliği olduğu bilinmektedir (16). Daha kaliteli bir sağlık hizmeti sunumu için, hizmet içi eğitimler de ekip ruhunu geliştirmeye yönelik olarak planlanmalıdır.

Çalışanların kararlara katılımı çağdaş üretim düşüncesinin temel taşlarından birini oluşturur (17). Myers ve Stonehill'e göre, eğitimi geliştirmek amacıyla, bütçe, personel ve eğitim programı konularında önemli kararların alınmasında, eğitici ve öğrencilerin karar sürecine daha

etkin katılmaları, öğrenciler için daha iyi bir öğrenme ortamının oluşmasını sağlayabilir (18). Marshall, hemşirelerin eğitimi ile ilgili olarak, öğrenme sürecinin, uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve becerilerin güçlendirilmesi amacıyla eğitimcilerin hemşirelerle aktif olarak işbirliğine gittiği zaman zenginleştirilebileceğini ifade etmektedir (13). Buradan da görülmektedir ki, hizmet içi eğitimlerin başarıya ulaşabilmesi için programlar, eğitime katılacak personelin katılımı ile oluşturulmalıdır. Araştırmaya katılan hemşirelerin %93.3'ü, "eğitim konuları belirlenirken, eğitime katılacak personelin fikir ve

görüşlerine önem verilmelidir" şeklinde görüş bildirmişlerdir (Tablo III). Ancak, eğitimlerin etkinliği konusunda, katılımcıların %66.3'ü eğitim konuları belirlenirken eğitime katılacak personelin fikir ve görüşlerine önem verildiğini belirtmişlerdir (Tablo IV). Verilen eğitimlerin bu konudaki beklentileri karşılama düzeyi %75.4'dür (Tablo V). Araştırmanın genel sonuçlarına göre bu değer düşük olduğunu söylemek mümkündür. Günay tarafından Osmangazi Üniversitesi Hastanesinde yapılan bir araştırmada; araştırmaya katılanların %49.8'inin eğitim konuları hazırlanırken katılımcıların görüşlerinin alınmadığı fikrinde olduğu, bunun da, eğitim programları hazırlanırken eğitim ihtiyaçlarının dikkate alınmadığı sonucunu ortaya çıkardığı söylenmektedir (5). Bu sonuçlar birbirini destekler niteliktedir.

Sonuç olarak; GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görev yapan hemşirelerin, hizmet içi eğitimlerden beklentilerinin yüksek olduğu ve verilen hizmet içi eğitimleri etkin buldukları saptanmıştır.

GATF Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde büyük oranda genç ve eğitim seviyesi yüksek hemşirelerin görev yaptıkları tespit edilmiştir. Araştırmaya göre, katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre eğitimlerden beklentileri değişmekte, ancak çalışma süresi ve yaş arttıkça, eğitimin etkinliği daha düşük olarak değerlendirilmektedir.

Verilen hizmet içi eğitimlerin beklentileri büyük ölçüde karşıladığı tespit edilmiştir. Ancak, programların hazırlanmasında katılımcıların görüşünün alınması ve ekip ruhunu geliştirecek şekilde planlanması konularında geliştirme fırsatları bulunmaktadır.

Bu sonuçlar ışığında; ekip çalışmasının daha kaliteli bir sağlık hizmeti için vazgeçilmez bir unsur olduğu göz önüne alınarak, ekip ruhu

anlayışını ve ekiple çalışma becerisini geliştirecek bir programın izlenmesinde yarar olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, hemşirelerin hangi konularda eğitime ihtiyaç duyduklarının belirlenerek, hizmet içi eğitimlerin bu konularda yapılması, dikkate alınması gereken bir konudur.

Kaynaklar

1. Aytaç T. Hizmet içi eğitim kavramı ve uygulamada karşılaşılan sorunlar. <http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/147/aytac.htm> (Erişim tarihi: 30.05.2006).
2. Karagöz GK. Toplam kalite yönetimi uygulamalarının yapılandırılmasında hizmet içi eğitim. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 2002: 62.
3. Cafağlı Z. Toplam kalite organizasyonları ve süreklilik. Sağlık Hizmetlerinde Toplam Kalite Yönetimi ve Performans Ölçümü Sempozyumu, 1-2 Kasım 1996, Ankara. Sempozyum Bildiri Kitabı, 226.
4. Göçmen Z. Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathane hemşireliği oryantasyon programı içeriğine ilişkin görüşleri. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2004; 8: 12-24.
5. Günay UR. Hastanelerde hizmet içi eğitim ve Osmangazi Üniversitesinde bir uygulama. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1999: 60-61, 105.
6. McDermott J, Beck D, Buffington ST, et al. Two models of in-service training to improve midwifery skills: How well do they work?. J Midwifery Womens Health 2001; 46: 217-221.
7. Merkouris A, Papathanassoglou EDE, Pistolas D, Papagiannaki Y. Staffing and organization of nursing care in cardiac intensive care units in Greece. Eur J Cardiovasc Nurs 2003; 2: 123-129.
8. Arıboğan A, Bilgen S. Reanimasyon kritik=yoğun bakım kavramı ve yapılanma özellikleri. <http://lokman.cu.edu.tr/anestezi/reanimasyonnot/newpage12.htm> (Erişim tarihi: 11.06.2006).
9. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu.
10. Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Komutanlığı Eğitim Yönergesi (TSK SAĞ.Y 164-1).
11. Keleş Z. Hastanede çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik düşünce, beklenti ve sorunları. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. 1998: 58, 61.
12. Yılmaz F, Karadeniz Mumcu H. Hemşirelerin bağımlı ve bağımsız fonksiyonlarına yönelik düşünceleri ve uygulamada iş yükünü artıran faktörler. Sağlık ve Hastane Yönetimi 2nci Ulusal Kongresi, 28-30 Eylül 2005, Ankara. Kongre Özet Kitabı, 605.
13. Marshall ES. Nursing work force in practice and education: what can we learn from the current crisis? J Perinat Neonatal Nurs 2001; 15: 16-25.
14. Can H, Tuncer D, Ayhan DY. Genel İşletmecilik Bilgileri. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2004: 420
15. Göz F, Baran G. Hemşirelerin elektrokardiografiye (EKG) ilişkin değerlendirmelerinin ve eğitim gereksinimlerinin belirlenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2000; 4: 33-39.
16. Kaya S. Sağlık Hizmetlerinde Sürekli Kalite Geliştirme. Ankara: Pelikan Yayınları, 2005: 93.
17. Efil İ. Toplam Kalite Yönetimi ve ISO 9000 Kalite Güvence Sistemi. İstanbul: Alfa, 1999: 143.
18. Myers D, Stonehill R. School-based management. Office of Research Education Consumer Guide 1993; 4: 1-3.