

# Yoğun Bakım Hemşirelerinin Sürekli Eğitimlerden Yararlanma Durumları

## The Status of Benefit That Intensive Care Nurses Gained from Continuous Training Programs

Uz.Hem. Feray YILDIRIM,<sup>a</sup>  
Yrd.Doç.Dr. Sevim ULUPINAR<sup>b</sup>

<sup>a</sup>İstanbul Üniversitesi  
Kardiyoloji Enstitüsü,  
Eğitim Hemşiresi,

<sup>b</sup>Hemşirelik Öğretimi AD,  
Marmara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul

Geliş Tarihi/Received: 03.11.2011  
Kabul Tarihi/Accepted: 08.04. 2012

Yazışma Adresi/Correspondence:  
Yrd.Doç.Dr. Sevim ULUPINAR  
Marmara Üniversitesi  
Sağlık Bilimleri Fakültesi,  
Hemşirelik Öğretimi AD, İstanbul,  
TÜRKİYE/TURKEY  
sulupinar@hotmail.com

**ÖZET Amaç:** Bu çalışma, yoğun bakım hemşirelerinin sürekli eğitim etkinliklerine katılma ve yararlanma durumlarını belirlemek amacıyla yapılmıştır. **Gereç ve Yöntemler:** Araştırmanın evrenini Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesi, bir üniversite hastanesi ve özel hastane grubuna bağlı beş hastanenin yoğun bakım ünitelerinde çalışan 351 hemşire, örneklemini ise 251 hemşire oluşturdu. Anket formuyla elde edilen verilerin istatistiksel analizinde ortalama, standart sapma, Tek yönlü ANOVA, Kruskal Wallis, Mann Whitney U, Ki-Kare, korelasyon testleri kullanıldı. **Bulgular:** Hemşirelerin %88'i kadın, %62,9 lisans mezunudur; yaş ortalaması 26,4 yıl, mesleki deneyim ortalaması 4,4 yıl, yoğun bakım deneyim ortalaması 2,9 yıldır. Hemşirelerin en fazla katıldığı sürekli eğitim etkinlikleri; hizmet içi eğitimler ve klinik oryantasyon programıdır. Hemşireler sürekli eğitimlerden %66,1 oranında bireysel yarar, %95,2 oranında mesleki yarar sağlamaktadır. Hemşireler, kurumdaki sürekli eğitim etkinliklerinin yeterliliğine 10 üzerinden ortalama 6,4 puan, kendi geliş düzeylerine ortalama 7,1 puan vermiştir. Hemşirelerin %52,2'si iş yoğunluğu, %34,7'si eleman eksikliği nedeniyle eğitimlere katılmada güçlük yaşamaktadır. Özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşireler, eğitimlerden daha fazla mesleki ve bireysel yarar sağlamaktadır. **Sonuç:** Yoğun bakım hemşireleri, katıldıkları sürekli eğitim etkinliklerinin yeterli ve yararlı olduğunu düşünmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Sürekli eğitim, hizmet içi eğitim, yoğun bakım hemşireliği

**ABSTRACT Objective:** The research is a descriptive study in order to state the status of benefit that intensive care nurses gained from continuous training programs. **Material and Methods:** The universe of research has been done by 351 nurses who works in intensive care units of different hospitals one training and research hospital which bound up the Ministry of Health, one university hospital and five private hospitals. The sample of this research has been created by 251 nurses. Oneway ANOVA, mean, standard deviation, Kruskal Wallis, Mann Whitney U, Ki-Kare and correlation tests have been used to analyze the statistics of data which has been obtained using questionnaire forms. **Results:** 88% of the nurses are women and 62.9% graduated from college, the mean of age is 26.4 years, the mean of work experience is 4.4 years, the mean of intensive care experience is 2.9 years. Referring to the survey, most of the continuous training programs that the nurses attended are in-service education and clinical orientation programs. The nurses gain 66.1% individual and 95.2% professional benefit from those continuous training programs. They give average 6.4 points over 10 for the efficiency of the programs given in establishment and 7.1 points for their individual development. 52.2% of nurses, because of work density, and 34.7% of nurses, due to lack of sufficient staff, cannot attend the training programs. The nurses at university and private hospitals gain more individual and professional benefits from the programs compared to the others. **Conclusion:** It comes to the conclusion that the continuous training activities taken by intensive care nurses are sufficient and effective.

**Key Words:** Continuous training, in-service training, intensive care nursing

Yoğun bakım üniteleri kritik hastaların bulunduğu, yüksek teknolojinin kullanıldığı özelleşmiş, karmaşık çalışma alanlarıdır. Bu özelleşmiş ünitelerde çalışan hemşirelerin, eleştirel düşünme becerilerinin gelişebilmesi, kritik hastaların bakım gereksinimlerini karşılayabilmesi, değişen/gelişen teknoloji ve tedavi yöntemlerine uyum sağlayabilmesinde sürekli eğitimlerin önemi büyüktür. Madrid Deklarasyonu'nda (1993); yoğun bakım hemşirelerinin mesleki donanımı ile ilgili gereklilikler belirtilmiş; hemşirelerin hasta ve toplum gereksinimlerine etkin bir şekilde yanıt verebilmesi için yeterli bilgi ve beceriye sahip olması, bu bilgileri sürekli güncellemesi ve geliştirmesi gerektiği vurgulanarak sürekli eğitimlerin önemine dikkat çekilmiştir.<sup>1-6</sup> Sürekli eğitimlerin amacı; çalışılan alanla ilgili nitelikli iş gücü sağlamak, en son bilgi ve gelişmelere uyumu artırmak, mesleki gelişmeyi ve güçlendirmeyi desteklemektir. Hizmet içi eğitimler, seminer ve kurslar, süreli yayın takibi, kongre ve sempozyumlar sürekli eğitim programları içinde yer alan etkinliklerden birkaçıdır.<sup>7-9</sup>

Ülkemizde yoğun bakım hemşirelerinin yetiştirilmesi ve geliştirilmesine yönelik sürekli eğitim etkinlikleri ile ilgili araştırmalar son derece azdır. Literatür incelendiğinde; yoğun bakım kursu veya hizmet içi eğitimlere katılan hemşirelerin bilgi düzeylerinin yükseldiği, karar verme süreçlerini daha etkin kullandığı, yoğun bakım biriminde çalışma deneyiminin bilgi düzeyini etkilemediği; eleştirel düşünme, hasta bakımı yönetimi ve özsaygının gelişmesine odaklanan ve hastanelerde uygulanan oryantasyon eğitimlerinin daha etkili olduğu belirlenmiştir.<sup>1,2,6,10,11</sup> Araştırma sonuçlarımızın, yoğun bakım hemşireliğine yönelik sürekli eğitimleri, hemşirelerin eğitim etkinliklerinden ne derece yararlandığını ve uygulanan eğitimler hakkındaki düşünce ve değerlendirmelerini göstermesi bakımından konuyla ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Araştırma, yoğun bakım hemşirelerinin sürekli eğitim etkinliklerinden yararlanma durumlarını belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada yanıt aranacak sorular şunlardır:

1. Yoğun bakım hemşirelerin sürekli eğitim etkinliklerine katılma durumları ve kurumda uygulanan eğitim etkinliklerine ilişkin düşünceleri,

eğitim etkinliklerine katılımda yaşadığı güçlükler ve önerileri nelerdir?

2. Yoğun bakım hemşirelerinin sürekli eğitim etkinlikleri ile öğrenim düzeyi, yoğun bakım deneyimi ve çalışılan kurum arasında ilişki var mı?

## GEREÇ VE YÖNTEMLER

Araştırma, İstanbul ilindeki Sağlık Bakanlığı'na bağlı bir eğitim ve araştırma hastanesi, bir üniversite hastanesi ve özel bir hastane grubuna bağlı beş hastane olmak üzere toplam yedi hastanede gerçekleştirilen tanımlayıcı bir çalışmadır. Çalışma, Haziran-Ekim 2009 tarihleri arasında, etik kurul onayı ve kurum izinleri alındıktan sonra yapıldı. Araştırmanın evrenini, hastanelerin yoğun bakım ünitelerinde çalışan toplam 351 hemşire; örnekleme ise kendisine ulaşılan ve bilgilendirildikten sonra araştırmaya katılmaya gönüllü olan toplam 251 hemşire oluşturdu. Çalışmaya katılım oranı %71,5 idi.

Eğitim ve araştırma hastanesinde; hizmet içi eğitim programları, üç eğitim hemşiresi tarafından; klinik oryantasyon programları ise, koroner yoğun bakım ünitesinde bir rehber hemşire tarafından, kalp damar cerrahisi yoğun bakım ünitesinde eğitim hemşirelerinin rehberliğinde sorumlu hemşire ve deneyimli hemşirelerle iş birliği ile yürütülmektedir. Yoğun bakım ünitelerinde işe yeni başlayan hemşirelere, kurumsal oryantasyon (1gün) ve klinik oryantasyon (1 ay) eğitimi verilmektedir. Üniversite hastanesinde; eğitim programları, eğitimden sorumlu hemşirelik hizmetleri müdür yardımcısı tarafından koordine edilmektedir. Tüm klinik oryantasyon ve hizmet içi eğitimlerin planlama, uygulanma ve değerlendirilmesi ilgili anabilim dalı başhemşiresi ve sorumlu hemşireler tarafından yürütülmekte, eğitim raporları müdürlükte toplanmaktadır. Yoğun bakım ünitelerinde işe yeni başlayan hemşirelere, hemşirelik oryantasyon eğitimi (40 saat) ve klinik oryantasyon eğitimi (2,5 ay) verilmektedir. Özel hastane grubundaki hastanelerde; tüm eğitimler, hemşirelik eğitim ve gelişim müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Klinik oryantasyon eğitimlerinde, ilgili birimin klinik eğitim hemşiresi görev almaktadır. Yoğun bakım ünitelerinde işe yeni başlayan

hemşirelere, kurumsal oryantasyon (4 gün) ve klinik oryantasyon eğitimi (6 ay) verilmektedir.

Veriler, literatür bilgisi, araştırmacıların deneyim ve gözlemleri doğrultusunda geliştirilen 28 sorudan (sosyodemografik ve mesleki özellikler, sürekli eğitim etkinliklerine katılma ve yararlanma durumları, eğitime ilişkin düşünceler, yaşanan güçlükler ve öneriler) oluşan anket formu ile toplandı. Veri toplarken gündüz çalışan hemşirelerle bire bir görüşme yöntemi kullanıldı, gece ve hafta sonu nöbetindekilere ilgili anabilim dalı başhemşireleri ve eğitim hemşireleri aracılığıyla ulaşıldı. Yoğun bakım ünitelerinin izole bir yapıya sahip olması ve iş yoğunluğu araştırmanın sınırlılığı olarak kabul edildi.

Bulgular, istatistik uzmanı tarafından NCSS 2007&PASS 2008 Statistical Software programı kullanılarak; ortalama, standart sapma, ANOVA, Kruskal Wallis, Mann Whitney U, Ki-Kare, korelasyon analizi yöntemleri uygulanarak analiz edildi.

## BULGULAR

Hemşirelerin %88'inin kadın, %62,9'unun lisans mezunu olduğu, %39'unun özel hastanede, %33,1'inin kalp damar cerrahisi yoğun bakım ünitesinde çalıştığı belirlendi. Katılımcıların yaş ortalaması 26,47±4,26 (18-42 yaş); mesleki deneyim

ortalaması 4,47±4,40 yıl (1-23 yıl), yoğun bakım deneyimi ortalaması 2,91±3,44 (1-23 yıl) yıldır.

## YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİNİN SÜREKLİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE KATILMA DURUMLARI VE KURUMDA UYGULANAN EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN DÜŞÜNCELERİ

Yoğun bakım hemşirelerinin hemşirelerin eğitime ihtiyaç duyduğu alanlar sırasıyla, ileri teorik/kuramsal bilgi (%64,5), ileri uygulama becerilerinde yetkinlik (%54,2), mesleki tutum ve değerlerdir (%53,4). Hemşireler, eğitim gereksinimlerini karşılamada kurumdaki hizmet içi eğitim programı (%85,7), internet/intranet (%73,7), mesleki kitap ve dergilerden (%61), yararlanmakta ve hekimlere (%53,4) başvurumaktadırlar.

Tablo 1'de hemşirelerin katıldığı eğitimler, sağladığı yararlar ve yeterlilik puanları yer almaktadır.

Kurumda yürütülen eğitim programları içinde genel hizmet içi eğitim (%98,9) en yüksek orandadır, bunu klinik oryantasyon (%88,8) ve birime yönelik hizmet içi eğitimler (%83,7) izlemektedir. Hemşirelerin %11,6'sının Türk Yoğun Bakım Hemşireleri Derneği'ne üye olduğu, üye olanların %13,8'inin dernek faaliyetlerine aktif katıldığı belirlendi. Bir bilimsel dergiye üye olanların oranı %3,6 idi.

**TABLO 1:** Hemşirelerin katıldığı eğitimler, sağladığı yararlar ve yeterlilik puanları.

Eğitimler	Evet		Hayır	
	n	%	n	%
<b>Katıldığı Sürekli Eğitim Türü*</b>				
Hizmet içi eğitim programı	238	94,8	13	5,2
Klinik oryantasyon	208	82,9	43	7,1
Sertifikalı kurslar	185	73,7	66	26,3
Kongre ve sempozyumlar	170	67,7	81	32,3
Web tabanlı on- line eğitimler	15	6	236	94
Mesleki süreli yayınları izleme	13	5,2	238	94,8
<b>Sürekli Eğitimin Sağladığı Yararlar*</b>				
Bireysel Yararlar	166	66,1	85	33,9
Mesleki Yararlar	239	95,2	12	4,8
<b>Yeterlilik derecesi</b>	<b>ort±ss</b>	<b>min-max</b>		
Sürekli eğitimlerin yeterliliğine verilen puan	6,46±2,16	1-10		
Kendi gelişim düzeyinin yeterliliğine verilen puan	7,16±1,70	1-10		

\* Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

**TABLO 2:** Hemşirelerin kurumda uygulanan eğitimlerle ilgili düşüncelerinin dağılımı.

Düşünceler	Kurum Genelinde				Hizmet İçi Eğitim (n=210)				Birimindeki			
	Hizmet İçi Eğitim (n=248)		Hayır		Evet		Hayır		Klinik Oryantasyon (n=223)		Hayır	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
<b>Eğitimin yararları</b>												
Temel teorik bilgim arttı	232	93,5	16	6,5	203	96,7	7	3,3	216	96,4	8	3,6
Temel pratik becerim gelişti	202	81,5	46	18,5	194	92,4	16	7,6	210	93,8	14	6,3
İleri teorik bilgim arttı	201	81	47	19	188	89,5	22	10,5	189	84,4	35	15,6
Uygulama becerisinde yetkinliğim arttı	192	77,4	56	22,6	184	87,6	26	12,4	192	85,7	32	14,3
Mesleki tutum ve değerlerim gelişti	204	82,3	44	17,7	186	88,6	24	11,4	192	85,7	32	14,3
<b>Eğitimin değerlendirilmesi</b>												
Eğitim yöntemleri uygundu	220	88,7	28	11,3	193	91,9	17	8,1	204	91,1	20	8,9
Eğitim araçları yeterliydi	202	81,5	46	8,5	176	83,8	34	16,2	197	87,9	27	12,1
Eğitim süresi yeterliydi	195	78,6	53	21,4	168	80	42	20	192	85,7	32	14,3
Eğitim ortamı uygundu	204	82,3	44	17,7	180	85,7	30	14,3	190	84,8	34	15,2
Eğitimcilerin eğitim becerileri yeterliydi	215	86,7	33	13,3	184	87,	26	12,4	200	89,3	24	10,7

Tablo 2’de hemşirelerin kurumda uygulanan eğitimlerle ilgili düşüncelerinin dağılımı görülmektedir.

Hemşirelere sürekli eğitim etkinliklerine katılma konusunda yaşadığı güçlükler sorulduğunda, %52,2’si iş yoğunluğu, %34,7’si eleman eksikliği nedeniyle eğitimlere katılamadığını ifade etti. Hemşirelerin %89,6’sı sertifikalı eğitimlerin yaygınlaştırılması, %82,1’i kurumların sürekli eğitimleri desteklemesi, %75,3’ü klinik oryantasyon sürecinin olması ve % 54,2’si akademik destek gibi önerilerde bulundu.

#### YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİNİN SOSYODEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İLE SÜREKLİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI

Hemşirelerin *öğrenim düzeyleri* ile katıldığı sürekli eğitimlerden mesleki ve bireysel olarak yararlanma arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmadı ( $p>0,05$ ). Öğrenim düzeyi ile kendi gelişim düzeyinin yeterliliğine verilen puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ( $p>0,05$ ), sürekli eğitimlerin yeterliliğine verilen puanlar arasındaki fark anlamlı bulundu ( $KW=17,36$   $p=0,001$ ). Farklılık, lise ve ön lisans mezunlarından kaynaklanmaktaydı; bu gruptaki hemşirelerin sürekli eğitimlerin yeterliliğine verdikleri puanlar daha yüksekti.

Katılımcıların *yoğun bakımda çalışma deneyimi* ile katıldıkları sürekli eğitimler arasındaki farkın anlamlı olduğu belirlendi. Sertifikalı kurslara katılanların ( $Z=-5,72$   $p=0,001$ ), web tabanlı on-line yayınları ( $Z=-3,56$   $p=0,001$ ) ve mesleki süreli yayınları izleyenlerin ( $Z=-3,18$   $p=0,001$ ) yoğun bakım deneyimleri daha fazlaydı. Yoğun bakım deneyimi ile sürekli eğitimlerden bireysel yarar sağlama arasında anlamlı fark vardı ( $Z=2,097$ ;  $p:0,036$ ); bireysel yarar sağladığını düşünenlerin yoğun bakımda çalışma süreleri daha fazlaydı. Hemşirelerin yoğun bakımda çalışma süresi ile kurumdaki sürekli eğitimlerin yeterliliği ( $r=0,323$   $p=0,001$ ), kendi gelişim düzeyinin yeterliliği ( $r=0,421$   $p=0,001$ ) puanları arasında pozitif yönde, zayıf anlamlı ilişki bulundu ( $p<0,01$ ). Yoğun bakımda deneyiminin artması, sürekli eğitim ve kendi gelişim düzeyinin yeterliliğini az da olsa etkilemektedir.

Yoğun bakım hemşirelerinin *çalıştıkları kurum* ile gereksinim duydukları eğitim konuları arasında anlamlı fark bulunmadı ( $p>0,05$ ).

Tablo 3’te hemşirelerin çalıştığı kurumlar ile katıldığı eğitimler, yararlar, güçlükler, öneriler ve yeterlilik puanlarının karşılaştırılmasına yönelik bulgular yer almaktadır.

**TABLO 3:** Hemşirelerin çalıştığı kurumlar ile katıldığı eğitimler, yararlar, güçlükler, öneriler ve yeterlilik puanlarının karşılaştırılması

		Çalışılan Kurum						
		Özel		Eğitim ve Araştırma Hastanesi		Üniversite		
		n	%	n	%	n	%	
<b>Sürekli Eğitim Türü</b>								
Hizmet içi eğitim	Evet	94	95,9	68	89,5	76	98,7	$\chi^2=7,026$ p=0,030
	Hayır	4	4,1	8	10,5	1	1,3	
Klinik oryantasyon	Evet	91	92,9	44	57,9	73	94,8	$\chi^2=48,00$ p=0,001
	Hayır	7	7,1	32	42,1	4	5,2	
Sertifikalı kurs	Evet	85	86,7	53	69,7	47	61	$\chi^2=15,57$ p=0,001
	Hayır	13	13,3	23	30,3	30	39	
<b>Yararlar</b>								
Mesleki yarar	Evet	78	79,6	29	38,2	59	76,6	$\chi^2=38,26$ p=0,001
	Hayır	20	20,4	47	61,8	18	23,4	
Bireysel yarar	Evet	98	100	66	86,8	75	97,4	$\chi^2=17,44$ p=0,001
	Hayır	0	0	10	13,2	2	2,6	
<b>Yeterlilik puanı</b>								
		Özel		Eğitim ve Araştırma Hastanesi		Üniversite		
		Ort±SS		Ort±SS		Ort±SS		
Sürekli eğitimlerin yeterlilik puanı		6,78±1,96		6,01±2,15		6,52±2,36		KW=6,64 p=0,036
Kendi gelişim düzeyinin yeterlilik puanı		7,50±1,52		6,97±1,68		6,93±1,90		KW=6,85 p=0,032

## TARTIŞMA

Katılımcıların yarısından fazlasının lisans mezunu olması sevindiricidir. Yapılan araştırmalarda lisans mezunu olan yoğun bakım hemşirelerinin oranlarının %53,8 ile %48 arasında değiştiği belirlenmiştir.<sup>12-16</sup> Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin bilginin yanı sıra, eleştirel düşünme gücünü kullanarak doğru ve akılcı kararlar alabilmesi önemlidir.<sup>17</sup> Bu nitelikler lisans mezunu bir hemşirede olması hedeflenen özelliklerdir.

Araştırmamızdaki hemşirelerin yaş ortalaması 26,5 yıl (18-42 yaş), mesleki deneyim ortalaması yaklaşık 4,5 yıl, yoğun bakım deneyim ortalaması yaklaşık 3 yıldır. Yoğun bakım hemşirelerine yönelik yapılan araştırmalarda<sup>7,11,12,15,16</sup> yaş ve çalışma deneyimi açısından örneklem grubumuzla benzerlik olduğu görülmüştür. Hem yaş ortalamasının hem de mesleki ve yoğun bakım deneyimlerinin fazla olmaması, örneklem grubumuzun yeni mezun ve deneyimi az hemşirelerden oluştuğunu göstermektedir. Bu bulgular, yoğun bakım ünitele-

rinin yeni mezun hemşirelerin mesleki oryantasyonlarında öncelikle tercih edildiği ancak hemşirelerin bu birimde uzun süre çalışmadığı izlenimi uyandırmıştır.

## YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİN SÜREKLİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE KATILMA DURUMLARI VE EĞİTİM ETKİNLİKLERİ İLE İLGİLİ DÜŞÜNCELERİNE YÖNELİK BULGULARIN TARTIŞILMASI

Çalışmamızda, hemşirelerin yarısından fazlasının ileri teorik bilgi ve beceri konusunda ve mesleki tutum ve değerler alanında eğitime gereksinim duyduğu belirlendi. Bu bulgu, hemşirelerin yoğun bakım deneyimlerinin az olduğu göz önüne alındığında uygulanan hizmet içi eğitimlerin temel bilgi ve becerileri kazandırdığını düşündürmüştür. Katılımcıların ileri bilgi ve uygulama becerilerini geliştirmek istemeleri, mesleki gelişme isteğinin bir göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Keleş'in<sup>18</sup> özel ve kamu hastanelerinde, Serbest ve Ulupınar Alıcı'nın<sup>19</sup> özel bir hastane grubunda yaptıkları araştırmalarda, hemşirelerin profesyonel bilgi, mesleki

tutum ve değerler ile profesyonel beceri alanlarında kendilerini geliştirmeyi istediği belirtilmiştir.

Hemşirelerin eğitim gereksinimlerini en fazla kurumdaki hizmet içi eğitim programı ve internet yoluyla karşıladığı belirlendi. Hizmet içi eğitimlere katılımın zorunlu tutulması, bu sonucu etkilemiş olabilir. Hemşirelerin eğitimlerinde internetten yararlanmaları, bilişim teknolojisindeki hızlı gelişimin beklenen bir sonucudur. Konuyla ilgili araştırma sonuçları<sup>20-22</sup> bulgumuzla uyumluluk göstermektedir.

Yoğun bakım hemşirelerinin alanda yetkinliğinin artması için hizmet içi eğitimler, kurslar, sertifika programları ve kongre/sempozyumlar gibi sürekli eğitimlerle desteklenmesi gerekir.<sup>5,23-25</sup> Çalışmamızda, hemşirelerin en fazla kurumdaki hizmet içi eğitimler ve klinik oryantasyon eğitimine katıldığı, bunları sertifikalı kurslar, kongre ve sempozyumların izlediği görüldü (Tablo 1). İlgili araştırmalarda; hemşirelerin çoğunluğunun yoğun bakımla ilgili kongre ve sempozyumlara, kurum içi sürekli eğitimlere katıldıkları;<sup>12</sup> hemşirelerin %53,2 oranında hizmet içi eğitim, %32 oranında oryantasyon eğitimi aldığı, %14,8 oranında sertifika programına katıldığı belirlenmiştir.<sup>14</sup>

Araştırmamızda, hemşirelerin katıldıkları sürekli eğitimlerden elde ettiği mesleki yararın bireysel yarardan daha fazla olduğu belirlendi (Tablo 1). Kurumlardaki hizmet içi eğitimlerin çalışanların profesyonel gelişimine ve yapılan işin kalitesini yükseltmeye odaklandığı bilinen bir gerçektir. Hemşirelerin bireysel kazanımlar elde ettiğini belirtmesi memnuniyet verici olmakla birlikte, eğitim programlarında çalışanların bireysel gelişimine yönelik konuların artırılmasının yararlı olacağı inancındayız. Yapılan birçok çalışma, hemşirelerin hizmet içi eğitimlerden yarar sağladığını ortaya koymuş olup bulgumuzla uyumludur.<sup>15,26</sup>

Katılımcıların, kurumdaki sürekli eğitimlerin yeterliliğine 6,46 puan ve kendi gelişim düzeyinin yeterliliğine ise 7,16 puan verdikleri belirlendi. Hemşirelerin eğitimlerden yararlanma oranları yüksek olmasına rağmen, eğitimlerin yeterliliğine kendi gelişimlerine göre daha düşük puan vermesi; sürekli eğitimlerle kendilerini geliştirdiklerini an-

cak eğitimlerle ilgili beklentilerini yüksek tuttukları izlenimi uyandırmıştır.

Araştırmanın gerçekleştirildiği hastanelerde uygulanan sürekli eğitimler içinde genel hizmet içi eğitim-klinik oryantasyon eğitimi ve birime yönelik hizmet içi eğitimlerin oranı oldukça yüksekti. Bu bulgu, eğitim etkinliklerinin kalite standartları içinde yer alması nedeniyle hastanelerde yürütülen akreditasyon çalışmalarının beklenen bir sonucudur. Yoğun bakım hemşirelerinin bilgi ve beceri düzeyinin artırılması ve bilgi güncellemesi amacıyla uluslararası ve ulusal profesyonel organizasyonlar (AACN, EfCCNa, TYBHD) tarafından çeşitli kongre ve sempozyumlar düzenlenmekte ve süreli yayınlar çıkarılmaktadır.<sup>3,25</sup> Katılımcıların alanlarıyla ilgili bir derneğe üye olma ve yayın izleme oranının çok düşük olması dikkat çekicidir. Genel hemşire popülasyonuna yönelik yapılan çalışmalarda,<sup>12,27-30</sup> hemşirelerin mesleki ve süreli yayın izleme oranlarının düşük olduğunun belirtilmesi, bulgumuzu desteklemektedir. Ancak yıllar geçmesine rağmen bu konuda değişiklik olmaması üzücüdür.

#### YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİNİN KURUMLARINDA UYGULANAN EĞİTİM ETKİNLİKLERİNE İLİŞKİN DÜŞÜNCE VE DEĞERLENDİRMELERİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Hemşirelerin tamamına yakınının kurumda uygulanan eğitimlere yönelik olumlu görüş belirttiği ve eğitim programından memnun olduğu belirlendi (Tablo 2). Sürekli eğitimlerin temel amacı, çalışanlara bilgi ve beceri kazandırmak, var olan bilgi ve becerilerini arttırmak ve geliştirmektir.<sup>11,31</sup> Bu bulgu, eğitimlerin amacına ulaştığını göstermektedir. Serbest ve Ulupınar Alıcı'nın araştırma sonuçları bulgumuzla paralellik gösterirken, Özpulat'ın çalışmasında hemşirelerin yapılan hizmet içi eğitimlerden yararlanma ve programlarından memnuniyet düzeyleri düşük bulunmuştur.<sup>21,32</sup>

Hemşireler, iş yoğunluğu ve eleman eksikliği nedeniyle sürekli eğitimlere katılımında güçlük yaşamaktadırlar. Sağlık sisteminden kaynaklanan ve ne yazık ki hala çözümlenmemiş ve eğitim etkinliklerinde de karşımıza çıkan bu sorunların acilen çözüme ulaştırılması gerektiği ortadadır. Katılım-

çılar, eğitimlerin geliştirilmesiyle ilgili olarak sertifika programlarının yaygınlaştırılması, akademik ve yönetsel destek, klinik oryantasyon sürecinin bir rehber hemşire tarafından yürütülmesi önerisinde bulundu. Sertifikasyon, yoğun bakım hemşiresinin profesyonel gelişim isteğinin bir göstergesidir ve mezuniyet sonrası yoğun bakım hemşireliği eğitimi konusundaki beklentileri karşılamak adına önemlidir.<sup>24,25</sup> Klinik oryantasyon döneminde rehber hemşirenin görevlendirilmesi isteği ise kurum yöneticilerinin dikkate alması zorunlu bir öneridir. Çakır ve Ulupınar Alıcı,<sup>33</sup> rehber hemşirelerin çalışanların mesleki bilgi ve becerisini artırma ve yeni başlayanların oryantasyonunu kolaylaştırmada etkili olduğunu; Ünsar ve Ünsar,<sup>34</sup> hemşirelerin kendilerine destek ve rehberlik yapacak bir uzman hemşireye gereksinim duyabileceklerini vurgulamışlardır.

#### YOĞUN BAKIM HEMŞİRELERİNİN SOSYODEMOGRAFİK VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİ İLE SÜREKLİ EĞİTİM ETKİNLİKLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASINA YÖNELİK BULGULARIN TARTIŞILMASI

Hemşirelerin öğrenim düzeyleri ile sürekli eğitimlerden mesleki ve bireysel olarak yararlanması arasında anlamlı fark bulunmaması, eğitimlerin her düzeydeki hemşirenin gereksinimlerini karşılar nitelikte olduğunu düşündürmüştür. Bununla birlikte lise ve ön lisans mezunu olan hemşireler, sürekli eğitimleri daha yeterli bulmuştur. Bu bulguya göre lisans ve lisansüstü öğrenime sahip hemşirelerin eğitimlerden beklentilerinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Hemşirelerin yoğun bakım deneyimi ile sertifika programlarına katılma, yayın takip etme etkinlikleri arasında fark bulunması, deneyimli hemşirelerin branşlaşma/özel dalda uzmanlaşma isteğinin bir belirtisi olarak yorumlanmıştır. Yoğun bakım deneyimi fazla olan hemşireler, sürekli eğitimlerden daha çok bireysel yarar sağlamakta, eğitimleri ve kendilerini daha yeterli bulmaktadır. Deneyimin artması, hemşirelerin sürekli eğitimlere katılmada seçici davranmasını ve kendisi için daha yararlı etkinlikleri tercih etmesini etkilemiş olabilir.

Yoğun bakım hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre eğitim gereksinimlerinin değişmemesi

( $p>0,05$ ), hastanelerde yürütülen eğitim etkinliklerinin birbirine benzer konularda ve gereksinime odaklı olduğu izlenimi uyandırmıştır.

Hemşirelerin çalıştıkları kuruma göre katıldıkları sürekli eğitimler arasında anlamlı farklılık vardır ( $p<0,05$ ). Hizmet içi eğitimlere ve klinik oryantasyon eğitimlerine özel ve üniversite hastanesindeki hemşirelerin katılma oranları daha yüksektir (Tablo 3). Alınan bilgilere göre her üç kurumda hizmet içi, klinik oryantasyon eğitimi ve sertifikalı eğitimler uygulanmaktadır. Eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin kurumdaki eğitimlere katılım oranının daha düşük olmasının dönemselsel bir durumdan kaynaklandığı izlenimi uyanmıştır. Veri toplama döneminden kısa bir süre önce atama yoluyla çok sayıda hemşirenin aynı anda kurumda göreve başlamasının hizmet içi eğitimlere katılımı ve klinik oryantasyon sürecini olumsuz etkilediği gözlenmiştir. Bulgularımıza göre, özel hastane grubunda çalışan hemşireler, sertifikalı eğitimlere daha çok katılmakta, sürekli eğitimleri ve kendi gelişim düzeyini daha yeterli bulmaktadır. Özel hastanede grubunda JCI Akreditasyonu gereği çalışanlara yönelik sürekli eğitimlerin sistemli yapılması, hemşirelikte eğitim ve gelişim müdürlüğünün olması ve klinik oryantasyon sürecine rehberlik eden klinik eğitim hemşirelerinin bulunması memnuniyet ve katılımın artmasında etkili olabilir.

Özel ve üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin mesleki ve bireysel yarar sağlama oranları, eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerden daha yüksektir (Tablo 3). Özel ve üniversite hastanelerinde uygulanan sürekli eğitimlerin uygulamaya mesleki ve bireysel yarar olarak yansıdığını görmek, eğitimlerin hedefine ulaştığı yönünde önemli bir bulgudur. Bu sonuç, özel ve üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin kurum sürekli eğitimlerine daha fazla katılmasıyla ilgili bulgumuzla da uyumludur.

## SONUÇ

Hemşirelerin en fazla katıldığı sürekli eğitim etkinlikleri; kurumsal hizmet içi eğitimler, klinik oryantasyon eğitimi, sertifikalı kurslar ve kongre/

sempozyumlardır. Hemşireler iş yoğunluğu ve eleman eksikliği nedeniyle eğitime katılamamakta; sertifikalı eğitimlerin yaygınlaştırılmasını, etkinliklere katılımda kurumsal destek gerektiğini, klinik oryantasyon sürecinde rehber hemşire olmasını ve akademik iş birliğini önermektedir. Araştırma bulgularımıza dayanarak, hizmet içi eğitim programlarının yanı sıra diğer sürekli eğitim etkinliklerinin de yaygınlaştırılmasını, süreli yayın izleme ve mesleki derneklere üyeliklerin teşvik edilmesi-

ni önermekteyiz. Yöneticiler sürekli eğitim etkinliklerine katılımı zorlaştıran faktörlere yönelik çözüm stratejileri geliştirmeli; sağlık kurumları, mesleki dernekler ve akademik kurumlar, yoğun bakım hemşirelerinin geliştirilmesi ve güçlendirilmesinde işbirliği yapmalıdır. Klinik alanda, iş dışında öğrenmeyi kolaylaştıran klinik oryantasyon programları geliştirilmeli, rehber/klinik eğitim hemşireliğinin yaygınlaşması sağlanmalıdır.

## KAYNAKLAR

- Eşer İ, Khorshid L, Demir Y. Yoğun bakım hemşirelerinde eleştirel düşünme eğilimi ve etkileyen faktörlerin incelenmesi. C.Ü Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2007;11:3.
- Thomason T. ICU nursing orientation and post-orientation practices: A national survey. *Critical Care Nurs* 2006; 29:3, 237-245.
- Badır A. Uluslar arası öneriler ışığında yoğun bakım hemşireliği eğitiminin Türkiye'deki durumu. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 2004; 8:2, 83-88.
- Hatipoğlu S. Cerrahi yoğun bakım hemşireliği ilkeleri. *Gülhane Tıp Dergisi* 2002; 44:4,475-479.
- Badır A. Koroner yoğun bakım ünitesi hemşirelerinin oryantasyon ve sürekli eğitimi. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 1999; 3:2, 47-51.
- Enç N. Koroner yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin kritik durumlarda hemen karar verme işlevinin analizi. Doktora Tezi İstanbul: İ.Ü Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1992
- Durak İ, Serinkan C. Hemşirelerde iş tatmini: Denizli Devlet Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde bir araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2007; 13:119-135.
- Erefe İ. Hemşirelerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinde kendilerinin, yöneticilerinin ve hekimlerin görüşleri. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Bildirisi Kitabı. Kıbrıs; 1997. s 155-161.
- Taymaz H. Hizmet içi eğitim. Ankara: TAKAV Matbaası; 1997
- Yazıcı Ö. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin eğitim düzeyi ile klinik deneyimlerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi İstanbul: İ.Ü. Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1992.
- Barb M C, Bridget E. Meeting the needs of graduate nurses in critical care orientation. *Critical Care Nurse* 2007;27:36-51.
- Kavaklı Ö, Uzun Ş, Arslan F. Yoğun bakım hemşirelerinin profesyonel davranışlarının belirlenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi* 2009;51:168-173.
- Dede M, Çınar S. Dahili yoğun bakım hemşirelerinin karşılaştıkları güçlükler ve iş doyumlarının belirlenmesi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi* 2008; 1:1.
- Babacan F. Kardiyovasküler cerrahi yoğun bakım ünitesinde çalışan hemşirelerin bakıma yönelik uygulamaları. Yüksek Lisans Tezi Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2007
- Çelen Ö, Karaalp T, Kaya S, Demir C, Teke A. Gülhane 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* 2007; 49:25-31.
- Gündoğdu E. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerin hemodinamik monitörizasyonu bakımında kullanımı ve etkileyen faktörlerin saptanması. Yüksek Lisans Tezi Ankara: Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü ; 2008
- Kaya H. Eleştirel düşünme gücü ve yoğun bakım hemşireliği. *Yoğun Bakım Hemşireliği Dergisi* 1998; 2:2, 94-96.
- Keleş Z. (1998). Hastanelerde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik düşünce, beklenti ve sorunları. Yüksek Lisans Tezi İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 1998
- Serbest Ş, Ulupınar Alıcı S. Özel bir hastane grubunda çalışan hemşirelerin kurumdaki hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2010; 18:2, 98-105.
- Öztürk H, Savaşkan A. Hemşirelerin hizmet içi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve önerileri. İ.Ü Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi 2008; 16:61,41-49.
- Gül A, Gençtürk N, Bozkurt G. Hemşireler arasında bilgisayar ve internet kullanım sıklığının incelenmesi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi* 2004; 7:3.
- Kaya N, Aştı T, Kaya H, Kaçar G. Hemşirelerin bilgisayar kullanımına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *İÜFN Hemşirelik Dergisi* 2008; 16:62, 83-89.
- Derham C. Achieving comprehensive critical care. *Nurs Crit Care* 2007; 12:56-60.
- Miracle V. Thinking about certification. *Dimensions of Critical Care Nursing* 2007; 26:2, 72-75.
- Williams G, Schmollgruber S, Alberto L. Consensus forum: Worldwide guidelines on the critical care nursing workforce and education standards. *Crit Care Clin*2006; 22: 393-406.
- Ulupınar S, Genç Z. Özel Bir Hastanede Yapılan Hizmet İçi Eğitim Programının Değerlendirilmesi. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Bildiri El Kitabı Kıbrıs; 1997.s:311-314.
- Ekizler H, Tekin N. Klinisyen hemşirelerin bilimsel etkinliklere katılmaları ve yayınları izleme durumlarının değerlendirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*1997; 4:1, 9-15.
- Khorshid L. Hemşirelerin hemşirelik araştırmalarına ilişkin tutumlarının incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Sempozyumu Kitabı* 1996; s: 92-99.
- Yılmaz F. Hemşirelerin araştırmaya ve araştırmaların kullanılmasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü;2006
- Göçmen Z. Ameliyathane hemşirelerinin ameliyathane hemşireliği oryantasyon programı içeriğine ilişkin görüşleri. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2004; 8:1,12-24.
- Deniz N. Global eğitim. İstanbul: Türkmen Kitabevi;1999
- Özpolat F. Sağlık Bakanlığı Ankara Dış Kapı Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışmakta olan sağlık personelinin hizmet içi eğitim programına ilişkin görüşlerinin saptanması. Yüksek Lisans Tezi Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri ; 2006.
- Çakır A, Ulupınar Alıcı S. Hemşirelerin klinik eğitim hemşireliği konusundaki görüşleri. *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi* 2010; 2:7, 29-35.
- Ünsar ve Ünsar. Hemşirelerin performanslarını geliştirmeye yönelik bir koçluk model önerisi. *Üniversite ve Toplum Dergisi* 2008; 8:1.