

# Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri (\*)

## *The Nurses Whose Working in a Private Hospitals Group Comments about in Service Education Applications*

Şehriban SERBEST\*\*, Sevim ULUPINAR ALICI\*\*\*

İletişim / Correspondence: Şehriban Serbest Adres/Address: Fahrettin Kerim Gökay Cad.No:49 34662 Altunizade / İstanbul  
Tel: 0 216 544 38 46 Faks: 0 216 340 77 12 E-mail: serbest@acibadem.com.tr

### ÖZ

**Amaç:** Araştırma, özel bir hastane grubunda çalışan hemşirelerin kurumda uygulanan hizmet içi eğitim uygulamalarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacı ile tanımlayıcı türde yapıldı.

**Yöntem:** Araştırmanın evrenini, bir sağlık grubuna bağlı 6 hastanede çalışan toplam 1038 hemşire, örneklemini ise deneme ve oryantasyon sürecini tamamlayan 722 hemşire oluşturdu. Veriler; demografik özellikler, kurumun eğitim faaliyetleri ve hemşirelerin kurumdaki hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşlerine ilişkin toplam 52 sorudan oluşan anket formu ile toplandı.

**Bulgular:** Araştırma sonucunda; hemşirelerin çoğunluğunun kurumun eğitim faaliyetlerinden memnun olduğu, en fazla mesleki bilgi konusunda gelişmek istedikleri, eğitim gelişim bölümünden mesleki bilgi ve yayınlara ulaşma konusunda destek almak istedikleri belirtildi. Hemşireler daha çok eğitim hemşirelerinden eğitim almak ve eğitimlerdeki başarılarının hediye ve tebrik ile ödüllendirilmesini istemekteydi. Eğitim sürecinde, gereksinim analizi ile ilgili etkinliklerden memnuniyet puanı en düşük, eğitimin uygulanması ile ilgili etkinliklerden memnuniyet puanı en yüksekti. 20 yaş altında, lise mezunu, işinden ve kurumun eğitim faaliyetlerinden memnun olanlar, diğerlerine göre kurumda uygulanan eğitimlere yönelik daha olumlu görüşlere sahipti.

**Sonuç:** Hemşirelerin, kurumdaki hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşleri olumlu yöndedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hizmet içi eğitim, eğitim süreci, hemşire.

### ABSTRACT

**Purpose:** This study aimed to determine in a private hospitals group the nurses' comments about the in-servis training applications in the institution and it was made in descriptive type.

**Method:** This study was consemed by 1038 nurses working for 6 hospitals belong to an Healthcare Group. This study was constituted by 722 nurses who were completed their orientation process. The data, consist of 52 questions were collected by questionnaire which include demographic properties, the education activities of the institution, and the nurses' comments about the education activities in the institution.

**Results:** As a result of this research, it was found that; a majority of the nurses satisfied with the education activities of the institution, they wanted at the most improve their Professional knowledge, and they wanted to get help from Education and Development Department about apply for to reach the professional knowledge and the publications. The nurses especially want to be educated by the educator nurses and they want to be awarded due to their success in education by a gift, congratulation and a promotion. In the education process satisfaction of analyzes of requirement activities were the lowest, satisfaction of the education applications were the highest. Under 20 age, high school graduate, and satisfated their job and education activites of institution were more positive comments than the others.

**Conclusions:** The nurses have positive ideas about institution'education activities.

**Key Words:** In service education, education process, nurse.

\*Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Öğretimi Anabilim Dalı, 2009, Yüksek Lisans Tezi,\*\*Uzman Hemşire, Acıbadem Sağlık Grubu Hemşirelik Hizmetleri Eğitim ve Gelişim Müdürü, \*\*\* Yard. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü

Yazının gönderilme tarihi: 25.01.2009

Yazının basım için kabul tarihi: 25.05.2010

## GİRİŞ

Hizmet alanı insana yönelik olan hemşirelik mesleğinde, yenilik ve gelişmelere uyum sağlamak, hem toplumun hem de çalışanların değişen gereksinimlerini karşılayabilmek için hizmet içi eğitim bir zorunluluk haline gelmiştir (Munro 2008; Peker 1998). Sürekli eğitim içinde önemli bir yeri olan hizmet içi eğitim, bireye işinin gerektirdiği mesleki bilgi, tutum ve becerileri kazandıran eğitim faaliyetleri olarak tanımlanmaktadır (Taymaz 1997). Bilim ve teknolojideki hızlı gelişmelerle birlikte; işyerlerinde çalışana geliştirmek ve işteki verimini arttırmak amacıyla düzenlenen hizmet içi eğitim ve kurslar giderek artmaktadır. Ülkemizde çalışanların gelişimine yönelik yasal düzenlemeler, hem kamu hem özel sektör için bazı yükümlülükler getirmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, personelin yetiştirilmesi ve üst görevlere hazırlanmasına yönelik hizmet içi eğitimin uygulama ilkelerini belirtmektedir (<http://www.dhmi.gov.tr/>, <http://www.saglik.gov.tr/>). Devlet Planlama Teşkilatı, dokuzuncu kalkınma planı stratejilerinde (2007-2013); kamu hizmetlerinde kalite ve etkinliğin artırılması için insan kaynaklarının geliştirilmesi gereği vurgulanmaktadır (<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>).

Eğitimin hizmet ve davranış üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla hizmet içi eğitim programlarının değerlendirilmesi gereklidir. Eğitimi değerlendirme yöntemlerinden biri, katılımcıların tepkisinin ölçülmesi, eğitim süreci hakkındaki (program, eğitimciler, eğitim yöntem ve araçları vb.) görüşlerinin belirlenmesidir (Akyolcu 1997; Taymaz 1997; Ulupınar ve Genç 1997; Uyer 1997). Katılımcılardan alınan geri bildirimler eğitim programlarının sürekli gelişimine hizmet eder.

Dünya Sağlık Örgütü de, mezuniyet sonrası eğitimin geliştirilmesi ve sağlık üyelerinin bireysel ve mesleki niteliklerinin bilimsel ve teknolojik gelişmelere paralel olarak artırılması gereğini vurgulamıştır (Ayan 1993; Uyer 1997; Yorgun 2002). Çalışanlara öğrenme ve başarıma fırsatı tanımak, hizmet içi eğitimler yoluyla eğitimi özendirmek ve eğitimin etkinliğini değerlendirmek sağlık hizmetinin kalitesini artıran önemli

uygulamalardır (Alcan 1997; Keleş 1998; Joint Commission International 2008).

Ülkemizde hemşirelerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerini belirlemeye yönelik araştırmalar yapılmıştır. Ancak çalışmamız, altı hastaneyi kapsayan büyük bir örneklem grubunda yapılması ve hemşirelerin eğitim sürecinin tüm aşamalarına yönelik görüşlerini yansıtması bakımından önemlidir. Araştırmamızın amacı; hemşirelerin, hizmet içi eğitim uygulamaları ve eğitim sürecine yönelik görüş ve beklentilerini belirlemektir.

## YÖNTEM

**Evren ve Örneklem:** Araştırma tanımlayıcı tiptedir. Evreni, özel bir sağlık grubuna bağlı altı hastanede çalışan toplam 1038 hemşire; örnekleme ise, deneme ve oryantasyon sürecini tamamlayan 795 hemşire oluşturdu. Araştırma, 29 anket eksik doldurulduğu için, 24 anket boş bırakıldığı için ve 20 anket ise geri dönmediği için 722 hemşire ile gerçekleştirildi. Çalışmaya %90,8 oranında katılım sağlandı.

**Verilerin Toplanması:** Veriler, Temmuz-Ağustos 2007 tarihleri arasında kurumdan yazılı izin alındıktan sonra, gönüllülük esasına göre edinilerek toplandı. Veriler toplanırken, literatür bilgisi ve araştırmacıların deneyimleri doğrultusunda geliştirilen anket formu kullanıldı. Anket formu; demografik ve mesleki özellikler, kurumdaki eğitim etkinlikleri ve hizmeti içi eğitim sürecine yönelik toplam 52 sorudan oluştu. Hizmeti içi eğitim sürecine yönelik görüşler, 3'lü likert tipte (1 = Geliştirilmeli 2 = Beklentileri Karşılıyor 3 = Başarılı), 30 sorudan oluştu. Bu bölümdeki ifadeler, faktör analizindeki kümelemeye göre 4 grup altında toplandı. **Eğitim gereksinimi analizi** grubunda 4 madde (cronbach alpha=.82), **eğitimin planlanması** grubunda 10 madde (cronbach alpha=.88), **eğitimin uygulanması** grubunda 12 madde (cronbach alpha=.94), **eğitimin değerlendirilmesi** grubunda 4 madde (cronbach alpha=.86) yer aldı.

**Verilerin Analizi:** Veriler, istatistik uzmanı tarafından SPSS 11.0 programında frekans, ortalama, one-way ANOVA ve t-test kullanılarak, %95 güven aralığı esas alınarak analiz edildi.

**Tablo 1.** Hemşirelerin Tanıtıcı Özelliklerinin Dağılımı (N=722)

Özellik		n	%
<b>Yaş</b>	20 yaş ve altı	75	10,4
	21-25 yaş	351	<b>48,6</b>
	26-30 yaş	213	29,5
	31 yaş ve üzeri	83	11,5
<b>Öğrenim düzeyi</b>	Lise	308	42,7
	Ön lisans	96	13,3
	Lisans ve	318	<b>44</b>
	Lisans üstü		
<b>Mesleki deneyim</b>	1 yıldan az	169	23,4
	1-5 yıl	327	<b>45,3</b>
	6-10 yıl	146	20,2
	11 yıl ve üstü	80	11,1
<b>Kurumdaki çalışma süresi</b>	1 yıldan az	268	37,1
	1-3 yıl	294	<b>40,7</b>
	4-6 yıl	100	13,9
	7 yıl ve üzeri	60	8,3
<b>Görevi</b>	Servis hemşiresi	537	<b>74,4</b>
	Ekip lideri	50	6,9
	Klinik eğitim hemşiresi	44	6,1
	Özel dal hemşiresi	49	6,8
	Sorumlu hemşire	42	5,8

## BULGULAR

Tablo 1 incelendiğinde; hemşirelerin %48,6'sının 21-25 yaş arasında, %44'ünün lisans ve lisans üstü öğrenim düzeyine sahip olduğu, %45,3'ünün 1-5 yıllık mesleki deneyimi olduğu, %40,7'sinin kurumda 1-3 yıldır çalıştığı ve %74,4'ünün servis hemşiresi olduğu görülmektedir.

Hemşirelerin %97,2'si işini sevdiğini, %87,4'ü işinden memnun olduğunu, %89,6'sı kurumdaki eğitim faaliyetlerinden memnun olduğunu ifade etmektedir.

Hemşirelere kendilerini geliştirmek istediği alanlar sorulduğuna; %79,2'si mesleki bilgi, %61,4'ü mesleki beceri, %46,4'ü mesleki tutum ve değerler konusunda

kendisini geliştirmek istediğini, %12,2'si herhangi bir alanda kendisini yetersiz hissetmediğini ifade etmektedir.

Araştırmaya katılan hemşireler; kurumdaki eğitim ve gelişim bölümünün *mesleki bilgi ve yayınlara ulaşma* (%66,6), *yetkinlik geliştirme* (%61,4) ve *bilimsel çalışma yapma* (%54) konusunda kendilerini desteklemesini istemektedir. Programdaki eğitimci tercihleri; *eğitim ve gelişim hemşireleri* (%66,9), *klinik eğitim hemşireleri* (%14) ve *akademisyen hemşireler* (%7,3) olarak sıralanmaktadır. Eğitim başarılarının ödüllendirilmesinde hediye (%50), tebrik (%49,3) ve terfi (%43,9), son sırada ise para (%6,4) ödülü tercih edilmektedir.

Kurumdaki hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin ifadeler, eğitim sürecinin aşamalarına göre gruplandırılmıştır.

Eğitimin uygulanması aşamasına yönelik ifadeler 2,44 puan ile en yüksek, eğitim gereksinimi analizine yönelik görüşler 2,18 puan ile en düşük ortalamaya sahiptir.

Kurumdaki hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin ifadelerin frekans ve ortalamaları Tablo 3'te yer almaktadır. En düşük üç ortalama sırasıyla; eğitim saatlerinin katılımcılar açısından uygunluğu (2,07), eğitimlerin çalışanların isteklerine göre programlanması (2,11) ve hasta başı eğitimlerin yeterliliğidir (2,12). En yüksek üç ortalama sırasıyla; eğitimcilerin grupta ilişkisi (2,54), eğitimcilerin bilgisi ve konuya hakimiyeti (2,53) ve eğitimcilerin sunuş yeteneğidir (2,52). Tüm maddelerin puan ortalaması 2,37'dir.

**Tablo 2.** Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Görüşlerinin Puan Ortalamaları (N=722)

Hizmet içi eğitim sürecinin aşamalarına yönelik ifadeler	Ortalama (Min=1 Max=3)	SS (±)
Eğitim gereksinimi analizi	<b>2,18</b>	0,62
Planlama	2,37	0,49
Uygulama	<b>2,44</b>	0,51
Değerlendirme	2,31	0,57
<b>Toplam</b>	2,37	0,47

**Tablo 3.** Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Görüşlerinin Dağılımı (N=722)

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik İfadeler	(1) Geliştirilmeli n (%)	(2) Beklentileri Karşılıyor n (%)	(3) Başarılı n (%)	Ort.	SS (±)
Eğitim ihtiyacının uygun yöntemlerle belirlenmesi	151 (20,9)	279 (38,6)	292 (40,4)	<b>2,20</b>	0,75
Eğitimlerin, çalışanların gerçek ihtiyacını karşılaması	145 (20,1)	277 (38,3)	300 (41,5)	2,21	0,75
Eğitim planlarının uygulanabilir olması	113 (15,6)	267 (36,9)	342 (47,3)	2,32	0,72
Eğitimlerin çalışanların isteklerine göre programlanması	204 (28,2)	235 (32,5)	283 (39,1)	<b>2,11</b>	0,81
Eğitim gereksinimlerinin bölüm ve pozisyonlara göre belirlenmesi	150 (20,7)	250 (34,6)	322 (44,5)	2,24	0,77
Eğitim duyurusunun ilgili kişilere zamanında ulaşması	93 (12,9)	201 (27,8)	428 (59,2)	2,46	0,71
Eğitime uygun katılımcıların çağırılması	85 (11,8)	239 (33,1)	398 (55)	2,43	0,69
Katılımcı sayısının uygunluğu	77 (10,7)	261 (36,1)	384 (53,1)	2,43	0,67
Uygun yer ve ortamın sağlanması	138 (19,1)	191 (26,4)	393 (54,4)	2,35	0,78
Eğitim yerine ulaşımın sağlanması	142 (19,6)	224 (31)	356 (49,2)	2,30	0,77
Eğitim saatlerinin katılımcılara uygunluğu	222 (30,7)	227 (31,4)	273 (37,8)	<b>2,07</b>	0,82
Eğitim süresinin yeterliliği	73 (10,1)	292 (40,4)	357 (49,4)	2,39	0,66
Eğitim konularının güncelliği	45 (6,2)	264 (36,5)	413 (57,1)	<b>2,51</b>	0,61
Verilen örneklerin yeterliliği	51 (7,1)	255 (35,3)	416 (57,5)	2,51	0,62
Alıştırmaların (ödev, egzersiz, uygulama) uygunluğu	80 (11,1)	273 (37,8)	369 (51)	2,40	0,68
Eğitimcilerin sayısının yeterliliği	57 (7,9)	262 (36,2)	403 (55,7)	<b>2,48</b>	0,63
Eğitimcilerin bilgisi ve konuya hakimiyeti	45 (6,2)	247 (34,2)	430 (59,5)	<b>2,53</b>	0,61
Eğitimcilerin grupla ilişkisi	40 (5,5)	250 (34,6)	432 (59,8)	<b>2,54</b>	0,60
Eğitimcilerin sunuş yeteneği	55 (7,6)	240 (33,2)	427 (59,1)	2,52	0,63
Farklı eğitim yöntemlerinin kullanımı	117 (16,2)	274 (37,9)	331 (45,8)	<b>2,30</b>	0,73
Eğitim araçlarının etkin kullanımı	74 (10,2)	287 (39,7)	361 (49,9)	2,40	0,66
Eğitimcilerin konuyu katılımcılara aktarabilmesi	46 (6,4)	264 (36,5)	412 (57)	2,51	0,61
Eğitimcilerin konuda bütünlüğü sağlayabilmesi	40 (5,5)	274 (37,9)	408 (56,4)	2,51	0,60
Eğitimcilerin katılımcıları aktif kılması	67 (9,3)	277 (38,3)	378 (52,3)	2,43	0,65
Eğitim dokümanlarının uygunluğu	68 (9,4)	271 (37,5)	383 (53)	2,44	0,65
Eğitim sunumları dışında yeterli kaynak sağlama	118 (16,3)	291 (40,2)	313 (43,3)	<b>2,27</b>	0,72
Öğrenilenlerin çalışma alanında uygulanabilirliği	78 (10,8)	271 (37,5)	373 (51,6)	<b>2,41</b>	0,67
Değerlendirme yöntemlerinin uygunluğu	68 (9,4)	300 (41,5)	354 (49)	2,39	0,65
Sınıf içi eğitimlerin yeterliliği	78 (10,8)	316 (43,7)	328 (45,4)	2,35	0,66
Hasta başı eğitimlerin yeterliliği	169 (23,4)	294 (40,7)	259 (35,8)	<b>2,12</b>	0,76
			<b>Toplam</b>	<b>2,37</b>	0,47

Hemşirelerin hizmet içi eğitim sürecine ilişkin görüşleri ile yaşları karşılaştırılmış ve tüm aşamalarda anlamlı fark bulunmuştur. Eğitim gereksinimi analizi (F=5,23 p=0,001), eğitimin planlanması (F=3,87 p=0,009), eğitimin uygulanması (F=3,75 p=0,011) ve eğitimin değerlendirilmesi (F=4,81 p=0,003) ile ilgili düşünceler yaş gruplarına göre değişmektedir. Tukey HSD ile gruplar arasındaki farkın 20 yaşın altındaki-lerden kaynaklandığı ve bu grubun daha olumlu düşündüğü belirlenmiştir.

Hemşirelerin hizmet içi eğitim sürecine ilişkin görüşleri ile öğrenim düzeyleri karşılaştırılmış ve tüm aşamalarda anlamlı fark bulunmuştur. Tukey HSD ile gruplar arasındaki farkın lise ve lisans/lisans üstü öğrenim düzeyine sahip hemşirelerden kaynaklandığı belirlenmiştir (Tablo 4).

Hemşirelerin eğitim gereksinimi analizi (t=5,59 p=0,000), planlama (t=4,62 p=0,000), uygulama (t=4,06 p=0,000) ve değerlendirmeye (t=5,68 p=0,000) yönelik görüşleri ile işinden memnuniyet durumları

**Tablo 4.** Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Sürecine Yönelik Görüşleri ile Öğrenim Düzeylerinin Karşılaştırılması (N=722)

Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Görüşler	Öğrenim Düzeyi	n	Ort ± SS	ANOVA
Eğitim gereksinimi analizine yönelik görüşler	Lise	308	2,2±0,6	F=6,01 p=0,003
	Ön lisans	96	2,1±0,6	
	Lisans ve lisansüstü	318	2,1±0,6	
Eğitimin planlanmasına yönelik görüşler	Lise	308	2,4±0,4	F=5,09 p=0,006
	Ön lisans	96	2,3±0,5	
	Lisans ve lisansüstü	318	2,3±0,5	
Eğitimin uygulanmasına yönelik görüşler	Lise	308	2,5±0,4	F=6,12 p=0,002
	Ön lisans	96	2,4±0,4	
	Lisans ve lisansüstü	318	2,3±0,5	
Eğitimin değerlendirilmesine yönelik görüşler	Lise	308	2,4±0,5	F=12,72 p=0,000
	Ön lisans	96	2,3±0,5	
	Lisans ve lisansüstü	318	2,2±0,6	

arasında anlamlı fark belirlenmiştir. İşinden memnun olanların puan ortalamaları daha yüksektir.

Hemşirelerin eğitim gereksinimi analizi ( $t=5,53$   $p=0,000$ ), planlama ( $t=5,01$   $p=0,000$ ), uygulama ( $t=4,65$   $p=0,000$ ) ve değerlendirmeye ( $t=4,07$   $p=0,000$ ) yönelik görüşleri ile *eğitim faaliyetlerinden memnuniyet* durumları arasında anlamlı fark vardır. Eğitimden memnun olanların puan ortalamaları daha yüksektir.

## TARTIŞMA

Hemşirelerin büyük bir bölümünün 1-3 yıllık kurumsal deneyime sahip olması dikkat çekicidir. Çalışmanın yapıldığı hastanelerden en yenisi 1 yıl, en eskisi ise 18 yıldır hizmet vermektedir. Çalışmamızdaki hemşirelerin yaş grubu açısından oldukça genç ve mesleki yaşantı açıdan deneyimsiz olduğu söylenebilir (Tablo 1). Ülkemizdeki çalışmalarda benzer sonuçlar elde edilmiştir (Babacan ve Ulupınar Alıcı 2008; Keleş 1998; Yorgun 2002); yurt dışındaki araştırmalarda ise hemşirelerin yaş grubunun daha ileri yaşlarda yoğunlaştığı belirlenmiştir (Emerson 1992; Hutton 1986; Sanders Martha 1993).

Hemşirelerin işini sevmeye, işinden ve eğitim etkinliklerinden memnuniyet oranlarının yüksek olması sevindiricidir. Mesleğe yeni başlamış ve genç bir grupta bu sonuç doğal karşılanmıştır. Babacan ve Ulupınar Alıcı (2008) tarafından devlet hastanelerinde yapılan çalışmada; mesleğini seven hemşirelerin oranı yüksek olmakla birlikte, memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu belirtilmiştir.

Hemşirelerin çoğu, kendini mesleki bilgi ve beceri açısından geliştirmek istemektedir. Bu bulgu, öğrenme isteğinin göstergesi olarak olumlu değerlendirilmekle birlikte, çalışanların büyük bir kısmının mesleki deneyiminin yetersiz olmasının bu sonuçla ilişkili olduğu düşünülmüştür. Keleş (1998)'in kamu ve özel hastanelerde yaptığı araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir.

Kurumlardaki eğitim birimlerinin sorumlulukları; çalışanların mesleki gelişimlerine rehberlik etmek, yayın ve kaynakları hazır bulundurmaktır (Taymaz 1997). Katılımcılar, eğitim ve gelişim bölümünden mesleki bilgi ve yayınlara ulaşma, yetkinlik geliştirme ve bilimsel çalışma yapma konusunda destek istemiştir. Bu bulgular, katılımcıların gelişime açık olduklarını göstermektedir. İlgili çalışmalarda (Fındık, Ünsar ve

Topçu 2008, Yalçın 2001; Yorgun 2002), hemşirelerin mesleki yayınları düzenli izledikleri belirtilmiştir. Araştırmamızdaki hemşirelerin, bu soruna yönelik çözüm arayışı içinde olduğunu söylemek mümkündür.

Hemşireler eğitici olarak en fazla eğitim ve gelişim hemşirelerinden (%66,9), en az düzeyde akademisyen eğitimcilerden (%7,3) eğitim almak istemektedir. Yapılan araştırmalarda (Dramalı, Özbayır ve Özen 1997; Erefe, Türkistanlı, Uysal, Yamandağlı ve Elmas 1997; Öztürk ve Savaşkan 2008), eğitimlerde uzman ve akademisyenlerden yararlanılması istenmektedir. Hemşirelerin kurumdaki deneyimlerinin az olması nedeniyle daha çok oryantasyon ve kurumsal uygulamalara yönelik eğitimlere odaklanmaları ve bu eğitimlerin kurumdaki eğitim-gelişim bölümü tarafından yürütülmesi, bulgumuzun diğer çalışmalardan farklılık göstermesini etkilemiş olabilir.

Hemşireler, eğitim başarılarının en fazla hediye ve tebrik, en az ise para ile ödüllendirilmesini istemektedir. Ödüllerin etkileyici olabilmesi için gözle görülebilir olması, çalışanı kişisel olarak kutlamanın motive edici olduğu, parasal ödüllerin çalışanı bireysel kazançlara yoğunlaştırarak takım çalışması ve eğitimin amaçlarından uzaklaştırdığı belirtilmekte (Barutçugil 2004); terfilerde eğitim başarısının dikkate alınması önerilmektedir (Özpulat 2006; Öztürk ve Savaşkan 2008). Çalışmamızda elde edilen bulgu da bu görüşleri destekler niteliktedir.

Hemşirelerin kurumda uygulanan hizmet içi eğitim etkinliklerinden gereksinim analizine yönelik görüşleri 2,18 puan ile en düşük ortalamaya sahiptir (Tablo 2). Eğitim gereksinimi analizi grubunda; eğitimlerin personelin istek ve gereksinimlerine göre programlanması ve uygun yöntemlerle belirlenmesi en düşük ortalamaya sahiptir (Tablo 3). Bu sonuç doğrultusunda, eğitim etkinliklerini programlarken, gereksinimlerinin belirlenmesi aşamasına daha fazla özen gösterilmesini, çalışanların aktif katılımının sağlandığı yöntemlerin kullanılmasının yararlı olacağını söylemek mümkündür. Çelen ve ark. (2007), Üzgül (2006), eğitim konularının belirlenmesinde çalışanların fikrinin alınması

ve bilimsel yöntemlerden yararlanılmasını ifade etmişlerdir.

Hemşirelerin eğitimin planlanmasına yönelik görüşlerinin puan ortalaması 2,37'dir (Tablo 2). Planlanmaya yönelik ifadeler içinde en yüksek ortalama, eğitim konularının güncelliği; en düşük ortalama ise, katılımcılar açısından eğitim saatlerinin uygunluğudur (Tablo 3). Katılımcıların konuların güncel ve yeterli olduğunu düşünmeleri sevindiricidir. Özpulat (2006)'ın çalışması da, bulgularımızı destekler niteliktedir. Eğitim saatlerinin uygun bulunmamasının daha çok mesai saatleri içinde yapılan eğitimlerle bağlantılı olduğu, servisteki işlerin yoğunluğu ve iş planının aksaması endişesinin bu bulguda etkili olduğu düşünülmektedir. Üzel, Özdilek, Öztürk ve Ulupınar Alıcı (2008), nöbetler nedeniyle eğitim faaliyetlerine katılımı sorunlar yaşandığını; zaman planlamasının eğitime katılımı arttıracaklarını vurgulamışlardır.

Hemşirelerin eğitimin uygulanmasına yönelik görüşleri 2,44 ile en yüksek ortalamaya sahiptir (Tablo 2). Uygulamaya yönelik ifadeler içinde en yüksek ortalamalar; eğitimcilerin grupla ilişkisi, bilgisi ve konuya hakimiyeti, sunum yeteneğidir. En düşük ortalama ise; farklı eğitim yöntemlerinin kullanımı ve sunumların dışında yeterli kaynak sağlamadır (Tablo 3). Sonuçlar, eğitimcilerden memnuniyetin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışmalarda, eğitimlerin uzman kişiler tarafından yapılmasının önemine dikkat çekilmiştir (Akyolcu 1997; Öztürk ve Savaşkan 2008). Eğitimcilerin, eğitimde farklı yöntemler kullanma ve daha fazla kaynak sağlama konusunda destek almalarının yararlı olacağı düşünülmektedir. Yorgun (2002)'un çalışmasında eğitim yöntemleri ile ilgili benzer bulgular elde edilmiştir. Özpulat (2006)'ın araştırmasında, eğitim öncesinde ve eğitim sırasında konularla ilgili yeterince materyal ve kaynak verilmediği belirlenmiştir.

Hemşirelerin eğitimin değerlendirilmesine yönelik görüşlerinin puan ortalaması 2,31 olarak bulunmuştur (Tablo 2). Değerlendirmeye yönelik ifadeler içinde en yüksek ortalama, öğrenilenlerin çalışma alanında uygulanabilirliği; en düşük ortalama, hasta başı eğitimlerin

yeterliliğidir (Tablo 3). Öğrenilenlerin çalışma alanında uygulanabilirliğini sağlamak hizmetiçi eğitimlerde hedeflenen bir sonuç olduğu için sevindiricidir. Yorgun (2002) ve Özpulat (2006) hemşirelerin alınan bilgileri klinikte kısmen uygulamaya geçirdiklerini; Çelen ve ark. (2007) eğitimlerden elde edilen bilgilerin uygulanabilir olması gerektiğini ifade etmişlerdir. Hasta başı eğitimlere yönelik bulgu, beklenen bir sonuçtur. Çünkü; hasta başı eğitimler, daha sonra klinik oryantasyon sürecinde klinik eğitim hemşireleri rehberliğinde geliştirilen bir alandır. Hemşireler bu nedenle hizmetiçi eğitimde bu konuyu daha az yeterli bulmuş olabilirler.

Hemşirelerin kurumdaki hizmet içi eğitim sürecine yönelik görüşleri ve yaşları arasında anlamlılık vardır. 20 yaşın altındaki hemşireler, eğitim programlarını daha başarılı bulmuştur. Bu grubun, yeni mezun ve deneyimsiz olması, eğitime daha fazla gereksinim duydıklarını ve beklentilerinin karşılandığını düşündürmüştür.

Hemşirelerin hizmet içi eğitim sürecine yönelik görüşleri ve öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark belirlenmiştir (Tablo 4). Lise mezunlarının hizmet içi eğitim programlarına yönelik görüşleri daha olumludur. Öğrenim düzeyi yükseldikçe beklentilerin arttığını söylemek mümkündür.

İş doyumunun, iş verimliliğini arttırmayı amaçlayan hizmet içi eğitime yönelik görüşleri olumlu etkilediği belirtilmektedir (Drey, Gould ve Allan 2009). Hemşirelerin işinden ve kurumdaki eğitim etkinliklerinden memnuniyet durumları ile hizmet içi eğitime yönelik görüşleri arasında anlamlı fark bulunmuştur. İşinden ve eğitim faaliyetlerinden memnuniyetin, hizmet içi eğitime yönelik görüşlere yansımalarını söylemek mümkündür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşireler, işinden ve kurumdaki eğitim faaliyetlerinden memnundur, daha çok mesleki bilgi ve beceri konusunda gelişmek istemektedirler. Hemşirelerin, kurumdaki hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşleri çoğunlukla olumludur. Eğitimin uygulanmasına yönelik görüşler en yüksek, eğitim gereksinim analizine yönelik görüşler en düşük puan ortalamasına

sahiptir. 20 yaş altındaki hemşirelerin, lise mezunlarının, işinden ve eğitim faaliyetlerinden memnun olanların hizmet içi eğitim etkinliklerine yönelik görüşleri daha olumludur. Hemşireler, mesleki bilgi ve yayınlara ulaşma konusunda destek istemekte; eğitim başarısının hediye ve tebrik ile ödüllendirilmesini tercih etmektedir.

Sonuçlar doğrultusunda; eğitim gereksinimi analizine çalışanların aktif katılımının sağlanması ve analiz sonuçlarının çalışanlarla paylaşılması, eğitim hemşirelerinin farklı eğitim yöntemleri konusunda becerilerinin artırılması, eğitim ve gelişim bölümünün mesleki yayınları çalışanlarla paylaşması, hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik düşünce ve tutumlarını derinlemesine inceleyen niteliksel araştırmalar yapılması önerilmektedir.

## KAYNAKLAR

- Akyolcu, N. (1997). Klinisyen hemşirelerin gerçekleştirdikleri hizmet içi eğitim programlarının etkinliğini arttıracak öğretim stratejileri. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Çevik Matbaacılık, Kıbrıs, 286-288.
- Alcan, Z. (1997). Hemşirelerin sürekli eğitiminde toplam kalite yönetimi modeli uygulaması. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Çevik Matbaacılık, Kıbrıs, 278-281.
- Ayan, Z. G. (1993). Hemşirelik hizmetlerinde hizmet içi eğitim ve hizmet içi eğitim etkinliğini saptamaya yönelik bir araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 29-30.
- Babacan, E., Ulupınar Alıcı, S. (2008). Hemşirelerin hasta eğitimi rol ve faaliyetlerine ilişkin düşünceleri. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi, 5(2): 29-36.
- Barutçugül, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi. Başoğlu, C. (Ed.). Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 297-315.
- Çelen, Ö. ve ark. (2007). Gülhane Askeri Tıp Fakültesi Eğitim Hastanesi yoğun bakım ünitelerinde görev yapan hemşirelerin uygulanan hizmet içi eğitim programlarından beklentileri ve bu programlar ile ilgili düşünceleri. Gülhane Tıp Dergisi, 49: 25-31.
- Dramalı, A., Özbayır, T., Özen, Ş. (1997). Hizmet içi eğitimin programlarının etkinliğinin değerlendirilmesi. VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Ankara, 216-222.
- Drey, N., Gould, D., Allan, T. (2009). The relationship between continuing professional education and commitment to nursing. Nurse Education Today, 29: 740-745.
- Emerson, M. S. (1992). Mandatory Continuing Education: An Analysis of Registered Nurses Attitudes and Influence on Employment State Choice. Doctor of Philosophy, Kansas State University College of Education, Kansas, 75-107.

Erefe, İ., Türkistanlı, E., Uysal, A., Yamandağlı, M., Elmas, H. (1997). Hemşirelerin hizmet içi eğitim gereksinimlerinde kendilerinin, yöneticilerinin ve hekimlerin görüşleri. IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Çevik Matbaacılık, Kıbrıs, 155-161.

Fındık, Ü., Ünsar, S., Topçu, S. (2008). Çalışan hemşirelerin eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi. VI. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Özet Kitabı, Kök yayıncılık, Kapadokya, 38.

Hutton, C. A. (1986). An Investigation of Nurses Response To Mandatory Continuing Education. Doctor of Education, The Florida State University, College of Education, 49-56.

Joint Commission International (JCI) (2008). Staff Qualifications and Education. Joint Commission International Accreditation Standards for Hospital 3<sup>rd</sup> ed., U.S.A., 195-213.

Keleş, Z. (1998). Hastanede çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitim yönelik düşünce, beklenti ve sorunları. Yayınlanmamış, yüksek lisans tezi İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 21-43.

Munro, K. M. (2008). Continuing professional development and the charity paradigm: Interrelated individual, collective and organisational issues about continuing professional development. Nurse Education Today, 28: 953-961.

Özpuat, F. (2006). 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, 44-95.

Öztürk, H., Savaşkan, A. (2008). Hemşirelerin hizmetiçi eğitimlerle ilgili yaşadıkları sorunlar, beklenti ve önerileri. İ. Ü. F. N. Hem. Derg., 16 (61): 41-49.

Peker, S. (1998). Hizmet içi eğitim programları ve hemşirelik eğitimi. VI. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Ankara, 195-199.

Sanders Martha, J. M. (1993). Attitudes About Continuing Education and Program Participation among Kansas Long-Term Care Registered Nurses. Doctor of Philosophy, Kansas State University College of Education, Kansas, 44-68.

Taymaz, H. (1997). Hizmeti İçi Eğitim (Kavramlar İlkeler Yöntemler). 3. Baskı, A.Ü Eğitim Fakültesi Yayınları, Ankara, 3-22.

Ulupınar, S., Genç, Z. (1997). Özel bir hastanede yapılan hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi, IV. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı, Çevik Matbaacılık, Kıbrıs, 311-314.

Uyer, G. (Ed.) (1997). Sağlık Kurumunun ve Hemşirelik Hizmetlerinin Planlanması ve Organizasyonu, Komite ve Komisyonlar. Hemşirelik ve Yönetim. Hürbilek Matbaacılık, 3. Baskı, Ankara, 24-42.

Üzel, G., Özdilek, R., Öztürk, N., Ulupınar Alıcı, S. (2008). Hemşirelerin sürekli eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi. VI. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Özet Kitabı, Kök Yayıncılık, Kapadokya, 96.

Üzgül, A. (2006). Sağlık Bakanlığı'nın hizmet içi eğitim etkinliklerine ilişkin bir değerlendirme. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 180-185.

Yalçın, S. (2001). Ameliyathane hemşiresinin ameliyat esnasındaki işlevlerine yönelik eğitim gereksinimleri. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 39.

Yorgun, S. (2002). Hemşirelerin hizmet içi eğitimlere ilişkin görüşlerinin saptanması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu, 49-97.

<http://www.dhmi.gov.tr/> (5.12.2008)

<http://www.saglik.gov.tr/> (21.11.2008)

<http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf> (17.12.2008)