

Uzmanlık Eğitimi'nin Bileşenleri Arasında Oluşturulan Kurumsal İletişim Modeli ve Etkileri

Institutional Communication Model as a Component of Specialty Training and its Effects

Ahmet Murt¹, A. Enes Arıkan¹, Sabanur Çavdar³, Sertaç Asa⁴, Metehan İmamoglu⁵, Ahmet Ertaş⁶

Sema Umut², Fatış Altındaş², Özgün Enver³

¹İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Asistanları, Uzmanlık Öğrencisi Doktor

(1.İç Hastalıkları, 2.Genel Cerrahi, 3.Halk Sağlığı, 4.Nükleer Tıp, 5.Kadın Hastalıkları ve Doğum, 6.Anatomi)

²İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekan Yardımcıları, Prof. Dr.

³İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi Dekanı, Prof. Dr.

ÖZET: Uzmanlık eğitimi; uzmanlık öğrencileri, öğretim üyeleri, fakülteler, üniversiteler, eğitim-araştırma hastaneleri, tıpta uzmanlık kurulu, sağlık bakanlığı ve yükseköğretim kurulu olmak üzere geniş yelpazede bir bileşenler yumağını içermektedir. Uzmanlık eğitimi sürecinin direkt eğitim ile bağlantılı bir boyutu olduğu gibi hizmet sunumu ile ilgili bir boyutu da vardır. Uzmanlık eğitimi veren kurumlarda etkin planlanmış hizmet sunumu ortamı eğitim kalitesinin de göstergeleri arasında kabul edilmektedir. Hizmet sunumu kendi içerisinde çalışma sürelerinin uygun düzenlenmesini ve öğretici ile uzmanlık öğrencileri arasında çift yönlü bir iletişim olarak kabul edilmesi gereken gözetim kavramını içermektedir. Sağlık sisteminin uzmanlık eğitimi ortamını kontrol etmekte olan yapısı, uzmanlık eğitimi veren kurumlarımızın (eğitim – araştırma hastaneleri ve tıp fakülteleri) kendi içlerinde atabilecekleri adımları çoğu kez sınırlandırmaktadır. Daha kaliteli eğitim sunulabilmesi için sağlık sisteminde yapılması önerilebilecek değişiklikler bu çalışmanın kapsamının dışında tutulmuştur. Bir olgu incelemesi olarak kabul edilebilecek bu çalışmada, uzmanlık eğitiminde oluşturulmuş bir kurum içi iletişim modelinin, diğer belirleyicilerden bağımsız olarak uzmanlık eğitimi ortamına etkisi paylaşılmıştır. Kurum içerisindeki eğitimin bileşenleri (uzmanlık öğrencileri, öğretim üyeleri, anabilim dalları, bölümler, fakülte veya hastane yönetimi) arasındaki iletişimin basit ve kolay anlaşılır bir sistemiğinin olması, uzmanlık öğrencilerinin verimliliğine olumlu etki yaparak eğitimin ve sağlık hizmeti sunumunun kalitesini ve etkinliğini arttıracak bir belirleyicidir.

Anahtar Sözcükler:

Uzmanlık eğitimi, eğitimin yönetimi, eğitimde kalite, uzmanlık öğrencileri, tıp eğitimi.

Key Words: *Specialty education, management of education, quality in education, resident satisfaction, resident representation, medical education*

ABSTRACT: *Specialty Education has a wide network of stakeholders including faculty members, medical schools, teaching hospitals, healthcare system, the ministry of health and higher education council. While residency is directly related to education on one dimension, it is bound to health service delivery on another. Health service of high quality in specialty education institutions can be accepted as a determinant of the*

educational quality. Health service quality includes relevantly planned working hours and the concept of supervision which should be accepted as a two-way communication between residents and the faculty. By controlling the structure of specialty education, healthcare system limits the remediation capacity of specialty education institutions. Suggesting reforms to healthcare system for a better specialty education is beyond the content of this paper. This study, as an exploratory case study, shares the effect of a novel institutional communication model on specialty education independent of other factors. Simplification and increased clarity in communication of institutional stakeholders can be accepted to positively affect both the quality of education and health service delivery.

Keywords: Specialty education, management of education, quality in education, resident satisfaction, resident representation, medical education

Yazışma Adresi:

Uz. Öğr. Dr. Ahmet Murt

Cerrahpaşa Tıp Fakültesi İç Hastalıkları Anabilim Dalı

e-mail address: ahmet.murt@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Uzmanlık eğitiminde yeni eğilim, belirlenmiş olan müfredat çerçevesinde uzman adayları olan uzmanlık öğrencilerinin (asistanların) gelişmelerinin uygun yöntemlerle takip edilebilmesidir. Uzmanlık eğitimi müfredatlarına ilişkin uzmanlık derneklerinin deneyimleri ve çalışmaları değerli bir birikim olarak kabul edilmelidir. Bunun yanında yönetmelik ile yetki Tıpta Uzmanlık Kurulu (TUK)'na verilmiştir. TUK bünyesindeki müfredat oluşturma ve standartları geliştirme sistemi (TUKMOS) ile uzmanlık ve yan dal uzmanlık alanlarında çekirdek müfredatların geliştirilmesi için çalışmalarına devam etmektedir.¹ Uzmanlık eğitimi kurumlarında bu müfredatın aktarılacağı çevre, uzmanlık öğrencilerine sunulmakta olan

öğretici faaliyetlerle birlikte sağlık hizmeti sunumunu da içermektedir. Sağlık hizmeti sunumu, eğitim kurumlarımızın birer üçüncü basamak sağlık kuruluşu olarak sorumluluklarını yerine getirmeleri için gerekli bir çerçeve olduğu gibi, uzmanlık eğitiminde yeri doldurulamaz bir öğretici faaliyettir.

Sağlık hizmeti sunumunun etkin bir öğretici faaliyet olabilmesi için; hizmetin öğretici ile öğrenenler arasında çift yönlü bir iletişim olarak yapılandırılacak gözetim kapsamında şekillendirilmesi uygun olur.² Gerek sağlık hizmeti sunumunun gerekse diğer öğretici faaliyetlerin nasıl düzenlendiği kurumsal ortamın havasını biçimlendirecektir.

Ülke genelinde sağlık sisteminin tarzı ve yönetimi eğitim kurumlarının ortamını direkt etkiliyor olsa da, kurumlar bu etkiden bağımsız olarak kendi ortamlarının iyileştirilmesi adına sınırlı da olsa bazı adımları atabilirler. Kurum içi havanın eğitimi olumlu yönde etkileyecek şekilde değiştirilmesi, bileşenler arasında basit ve daha kolay anlaşılır bir iletişimin tesis edilmesi ile mümkün olabilecektir.

Uzmanlık öğrencilerinin memnuniyetine ve motivasyonuna etkileri düşünüldüğünde; bu iletişimin uzmanlık öğrencileri arasında, uzmanlık öğrencileri ile öğretim üyeleri arasında ve uzmanlık öğrencileri ile kurum yönetimi arasında olan boyutları bulunmaktadır. Birbirini de etkilemekte olan bu üç boyutun yönetiminde üstlenilecek liderlik tarzı da kurumsal ortamın esas belirleyicilerinden biri olacaktır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Uzmanlık öğrencilerinin davranışları, gösterdikleri performans ve öğretim üyelerince

uygun gözetimleri uzmanlık eğitiminde öğrenme ortamının belirleyicilerindedir. Dolayısıyla, uzmanlık öğrencilerinin davranış eğilimlerini olumsuz etkileyecek faktörler öğrenme etkinliğini de düşürecektir. Bu olumsuz faktörlere örnek olarak; tutarsız kurum yönetimi, başa çıkılması gereken zorlayıcı vaka / olayların eş zamanlı belirmesi, bölümler içinde sergilenebilen öznel yönetim, yüksek stres düzeyi ve mesleki gelişim ile direkt ilişkisi olmayan sorumlulukların uzmanlık öğrencilerine fazlaca yüklenmesi verilebilir.

Bu olumsuz etkileycilerin bertaraf edilebilmesi için, öğretim üyesi – uzmanlık öğrencisi arasında uygun gözetim mekanizmasının teşkili ile beraber öğretim üyelerinin uzmanlık öğrencilerinin görüşlerine saygı duyması, geribildirimlerini ciddiye alması ve bölümlerde karşılıklı saygı-sevgi ortamının oluşturulması fayda sağlayacaktır. Sıralanan bu belirleyicilerin bir tıp fakültesindeki uzmanlık öğrencilerinin davranış eğilimlerine olan etkileri çalışmanın esas gerecini teşkil etmektedir. Kurumsal yönetimin uzmanlık öğrencilerince doğru anlaşılabilmesi, yönetim kademesi ile uzmanlık öğrencileri arasında direkt ve dolaylı, basitleştirilmiş iletişim kanallarının artırılması ile mümkün olabilecektir.

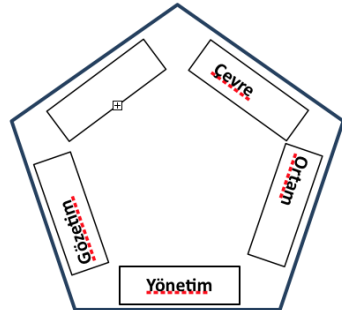
Fakülte içi kurumsal iletişim modelinin bir olgu olarak paylaşıldığı bu çalışma Yin tarafından yapılan sınıflama göz önüne alındığında Araştırmacı (Exploratory) Olgu Sunumu olarak kabul edilebilir.

Bu çeşit bir olgu sunumunda amaç, ortaya konan örnek olgunun incelenmesi ile yapılacak genellemelerle bir hipotezin, teorinin veya araştırma sorusunun oluşturulmasıdır7. Nitel araştırma örnekleri arasında ise bu

yazı, gözlemsel durum çalışmasına karşılık gelmektedir.

Cerrahpaşa Tıp Fakültesi uzmanlık eğitiminde bileşenler arası iletişim güçlendirilmesi amacıyla son iki yıl içerisinde kademeli olarak atılan adımlar paylaşılarak eğitim ortamına etkisine ilişkin çıkarımlar yapılmaya çalışılmıştır. Yazarların, sürecin içerisinde bizzat yer almaları aktif bir gözlem yapılabilmesine olanak sunmuştur. Uzmanlık öğrencilerinin kendi aralarındaki toplantı tutanakları ile birlikte fakülte yönetimi ile yaptıkları görüşmelerin sonuçları incelenmiştir. Fakülte genelinde farklı uzmanlık öğrencileri ile kimi zaman açık uçlu, kimi zamansa yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Fakülte yönetimi tarafından oluşturulan, bir dekan yardımcısının da dahil olduğu e-posta grubuna son 34 ay içerisinde uzmanlık öğrencileri tarafından gönderilmiş olan e-postaların içerikleri ve bu süre içerisindeki olası değişimleri analiz edilmiştir. Senede iki defa, uzmanlık eğitimine yeni başlayan uzmanlık öğrencilerine yönelik olarak yapılan “Asistan Uyum Programı”nın uzmanlık öğrencileri üzerindeki etkileri de tespit edilmeye çalışılmıştır.

BULGULAR VE TARTIŞMA



Şekil 1 Uzmanlık Eğitimi'nde Belirteçler

Ülkemiz genelinde tam gün yarası olarak da bilinen düzenlemeler ve performans dayalı ek ödeme sistemi ile ilgili mesleğin genelinde değışkenlik gösterebilen algının iki sene öncesinden itibaren uzmanlık eğitimi ortamını da etkilediği görölmektedir. Farklı ölkelerde yapılan çalışmalarda, yasal değışikliklere bağlı etkinin uzmanlık öğrencileri üzerindeki en önemli kısmını, çalışma şartları ve özlük hakları ile ilgili memnuniyetsizliklerin oluşturduğu görölmektedir.

Eğitim kurumlarımızın hareket alanı yasal düzenlemeler çerçevesinde fazla geniş değildir. Uzmanlık eğitimiinde çekirdek müfredat ekseninde uzmanlık öğrencilerinin gelişmelerinin takip edilebilmesi sağlık hizmeti sunumu ile de bağlantılı olduğundan, uzmanlık eğitimiini veren üçüncü basamak sağlık kuruluşlarına olumsuz tesir eden düzenlemeler uzmanlık eğitimiinde de bir kargaşa sürecinin oluşmasına sebebiyet verebilmektedir. Tüm bu değışkenlerin yanında, eğitimin sunulduğu bir kurumsal ortam veya kurumun eğitime yönelik havasından da bahsetmek gerekir.

Çekirdek müfredat temelli oluşturulmuş müfredatlar ve sağlık hizmetleri sunumunda uzmanlık öğrencilerinin öğretim üyeleri tarafından yapıcı gözetimleri ile ilgili düzenlemeler ne kadar önemli ise tüm bunların içinde geçeceği kurumsal eğitim atmosferi de bir o kadar değerlidir.(şekil 1).

Yaşayan sosyal bir organizma olarak kabul edilmesi gereken eğitim kurumlarımızın bu ortama yönelik sürekli iyileştirme felsefesini taşıyor olmaları uzmanlık eğitimiinde başarıya giden yol için oldukça önemlidir. 10 Tutarsız kurum yönetimi, başa çıkılması gereken zorlayıcı

vaka / olayların eş zamanlı belirmesi, bölüm içinde veya kurum genelinde uygulanan öznel yönetim, yüksek stres düzeyi ve mesleki gelişim ile direkt ilişkisi olmayan sorumlulukların uzmanlık öğrencilerine fazlaca yüklenmesi eğitim ortamını ve kurum atmosferini olumsuz olarak etkileyen faktörlerdir. (Tablo -1)

Uzmanlık Eğitim Ortamını Olumsuz Etkileyenler
Tutarsız Kurum Yönetimi
Zorlayıcı vaka ve durumların eş zamanlı belirmesi
Bölüm içi yönetimde öznel kararlar
Artma eğilimi gösteren stres düzeyi
Mesleki gelişimle ilişkisi olmayan sorumluluklar

Tablo 1: Uzmanlık Eğitimiini Olumsuz Etkileyenler

Kurum Yönetimi: Kurumsal yönetimin tutarlı ve adil olduğunun uzmanlık öğrencilerince hissedilebilmesi alınan kararların birbirleriyle ilişkisinin uzmanlık öğrencileri ile şeffaf olarak paylaşılmaması sayesinde olacaktır.

Uzmanlık öğrencilerinin kendi aralarındaki birçok toplantıya dekan yardımcısının direkt katılım göstermesi bu konuda çift taraflı etkin iletişimin oluşmasını sağlamaktadır. Kurum yönetimine olan güvenin artırılması davranış özelliklerine olumlu olarak yansiyarak kurumsal aidiyet duygusunu kuvvetlendirecektir.

Zorlayıcı vaka / olayların eş zamanlı belirmesi: Özellikle üçüncü basamak sağlık kuruluşu olma özelliğini de taşımakta olan uzmanlık eğitimi kurumlarımızda uzmanlık öğrencileri sağlık hizmeti sunumunun en önemli ayağını teşkil ettiklerinden eş zamanlı zorlayıcı vakalarla karşılaşmaları kaçınılmazdır.

Bu durumlarda gerekli olan, öğretim üyelerinin tecrübeleri ile uzmanlık öğrencilerini yönlendirmeleri ve onlarla kolektif iş gücü oluşturmalarıdır. Etkin ‘‘gözetim’’ in önemi burada kendini göstermektedir.

Gözetim kavramı; kontrolden, denetimden veya teftiştan oldukça farklıdır. Gözetim kişiler arasında bir alışveriş, iki taraflı bir iletişimidir. Bu sayede öğretim üyesi, tecrübelerini uzmanlık öğrencisine aktararak onun mesleki gelişimine aracılık ederken, sağlık hizmeti sunumunun da belirli bir kalitede olmasını sağlar.

Bölüm içi yönetim: Bölümlerin (Anabilim dalları, klinikler gibi) uzmanlık öğrencilerine yönelik aldıkları kararlarda öznel yaklaşımlardan uzak durmaları uzmanlık öğrencilerinin davranışlarına olumlu yansımaya sahiptir. Önem taşıyan bir diğer konu bölüm yönetimleri ile kurum yönetimi arasında bir uyum olmasıdır.

Stres düzeyi: Uzmanlık öğrencilerinin kendi aralarında yaptıkları toplantılarda paylaşılan sorunlara fakülte yönetiminin yaklaşımının bilinmemesi çözümsüzlüğe neden olmakta ve stres düzeyini artırmaktadır.

Fakülte yönetiminin uzmanlık öğrencilerinin toplantılarına direkt katılım göstermesi ve belirli aralıklarla onlarla görüşüyor olması uzmanlık öğrencilerinin stres düzeyini azaltarak davranış eğilimlerini olumlu yönde etkilemiştir. Bu sayede uzmanlık öğrencilerinin öğrenme istekleri ve kişisel performansları da artmıştır.

Mesleki gelişimle ilişkisi olmayan sorumluluklar: Birçok bölümde uzmanlık öğrencilerinin,

‘angarya’ olarak da bilinen mesleki gelişimleri ile ilişkisi olmayan sorumlulukları üstlenmek zorunda kaldıkları görülmekte ve fakülte yönetimince de bilinmektedir. Bu konu hastane yönetim mekanizmaları ve sağlık sisteminin yapısı ile de ilişkili olduğundan kurum içi düzenlemeler istenilen boyutta olamamaktadır.

‘Angarya’ların eğitim ortamını olumsuz etkilediği ve bu nedenle başa çıkılması gereken bir konu olarak kabul edilmiş olması önemlidir.

Sağlık sistemi veya üçüncü basamak sağlık kuruluşlarında yardımcı sağlık personeli istihdamı konuları bu çalışmanın şimdilik dışında tutulmuştur.

Ayrıca ‘‘etkin gözetim’’ kavramı da ön planda bölümlerin kendi iç dinamikleri ve eğitim/ öğretim planlamaları ile bağlantılıdır.

Bu konuda fakülte içi bazı bölümlerde üst düzeyde kabul edilebilecek örnekler bulunmaktadır. Bu örnekler, diğer bölümlerle paylaşılarak tüm bölümlerin bu konudaki motivasyonlarının artırılmasına çalışılmaktadır.

Kurum yönetiminin şeffaflığı ve asistanlar tarafından doğru anlaşılabilmesi için uzmanlık öğrencileri ile düzenli olarak toplantılar yapılmakta ve onların kendi aralarındaki toplantılarına fakülte yönetimi tarafından katılım gösterilmektedir.

Bu sayede hem uzmanlık öğrencilerinin beklentilerinin (Tablo 2)

bilincinde olunabilmekte hem de şeffaf yönetim anlayışı ile uzmanlık öğrencilerine direkt bilgilendirmeler yapılabilmektedir.

Tablo 2: Uzmanlık Öğrencilerinin Beklentileri

Uzmanlık Öğrencisi Toplantılarında En Fazla Üzerinde Durulan Konular
1. Bazı bölümlerde asistan sayısının yetersizliği
2. Maruz kalınan sözel / fiziki şiddet
3. Uzun çalışma saatleri
4. Yasal düzenlemelerdeki (Tam gün vb) belirsizlik ortamı
5. Fiziki çalışma ortamının uygun yapılandırılmamış olması
6. Nöbet ertesi izin isteği
7. Bölüm içi eğitimler için izole zaman dilimlerinin oluşturulması.
8. Bölümler arası eğitimlerin geliştirilmesi
9. Performansa dayalı ek ödeme sisteminin adaletsiz yapıldığının düşünülmesi
10. Asistanlığın bitmesinden uzman olarak atanıncaya kadar geçen süreçte maaşsız ve sağlık güvencesiz geçirilen bir dönemin varlığı ve bunun oluşturduğu huzursuzluk. (çözüme kavuştu)
11. Yabancı uyruklu hekimlerin maaş veya ek ödeme almıyor olmaları (çözüme kavuştu)

Uzmanlık öğrencileri arasında ortaya konan bu sorunların tartışılmasına fakülte yönetimi tarafından ortak olunması, her bir konu ile ilgili süreçlerin değerlendirilebilmesini sağlamıştır. Bu sayede, tablodaki 10. ve 11. Madde'ye ilişkin kurum üstündeki doğru muhataplara görüşler iletilebilmiştir. Bugün, bu iki madde kısmen de olsa birer sorun olma özelliklerini kaybetmişlerdir. Öte yandan, uzmanlık öğrencileri 3. Madde'ye ilişkin kurum içerisinde bir düzenleme önerisini oluşturarak yönetime sunabilmişlerdir.

Uzmanlık öğrencileri, öneri, görüş ve düşüncelerini bir dekan yardımcısının da üye olduğu e-posta grubuna demokratik bir ortamda yansıtabilmektedirler. Dekan yardımcısı, bu gruptaki yazışmalara direkt cevap vermekten ziyade dinleyici, gözleyici ve takipçi rolindedir. Bu sayede tartışmalar bağımsız olarak devam edebilmekte ve görüşler direkt olarak fakülte yönetimine ulaşmış olmaktadır. E-posta

grubunda paylaşılan konuların 34 aylık süreç içerisindeki değişimine bakıldığında; bölüm içi konularla ilgili yapılan şikayetler giderek yerini daha genel çözümlerinin yapıldığı paylaşımlara bırakmıştır. Şikayetler ekseninde şekillenen karamsar bakış açısının yerini de sorunlara çözüm önerilerinin geliştirildiği yaklaşım tarzı almıştır. Uzmanlık öğrencileri e-posta grubunda sadece sorunlarını veya şikayetlerini paylaşırken, kurum içi iletişim geliştikçe başarılarını ve projelerini de paylaşmışlardır. Bunun yanında kültürel faaliyetlere ilişkin paylaşımlar da yapılmaya başlanmıştır. Uzmanlık öğrencisi temsilciliği aracılığı ile anabilim dallarının uzmanlık öğrencisi temsilcileri belirli aralıklarla bir araya gelmeye çalışmakta ve bu toplantılara dekan yardımcısı da katılım göstermektedir. Uzmanlık öğrencileri sorunları tartışılırken, sorunların çözümüne ilişkin yetkiler karmaşasının dekan yardımcısı tarafından uzmanlık öğrencileri ile

paylaşılması, daha doğru hareket planlarının oluşturulabilmesini sağlamaktadır. Bu sayede zaman ve enerji kayıpları en aza indirilmektedir. Uzmanlık eğitimi sürecinde genelde sadece kendi bölümleri içerisinde izole olan uzmanlık öğrencilerinin fakülte yönetimi ile olan bağımlı oluşturacak unsur senede iki defa uzmanlık eğitimine yeni başlayan uzmanlık öğrencilerine yönelik olarak yapılan “Asistan Uyum Programı” olabilir. Asistan uyum programında fakülte ile ilgili bilgilerin aktarılmasının yanında, etik kurallar, profesyonellik, etkili iletişim, stres yönetimi, sağlık hukuku, adli hekimlik, malpraktis ve etkili konsültasyon konularında da ileri düzey eğitimler verilmektedir. Ayrıca bilimsel veri tabanları, bilimsel araştırmalar ve makale yazımı ile ilgili verilen eğitimlerle uzmanlık öğrencilerinin bilimsel becerilerini geliştirebilmelerinin önemsendiği vurgulanmaktadır. Tüm hekimlerin aslında mezuniyet öncesi eğitim sürecinde kazanmaları beklenen kardiyo-pulmoner resusitasyon (CPR) becerileri de, sertifikalı bir kursun bu uyum programına eklenmesi ile güncel tutulmaktadır. Senede iki defa düzenlenen Asistan Uyum Programı’nın hedef kitlesi uzmanlık eğitimine yeni başlayan asistanlar olup, son 2 sene içerisinde bu programlara katılım oranı %75’in üzerinde olmuştur.

Uzmanlık eğitiminde kalitenin artırılması, uzmanlık öğrencilerinin bazı genel yeterlikleri edinmiş olmaları ile de bağlantılıdır.13 Asistan Uyum Programı’nın fakülte yönetimi ile uzmanlık öğrencilerini yakınlaştırmalarının yanında bu genel yeterliklerin gelişmesine de aracılık ettiği söylenebilir.

Sağlık sisteminin ülke genelinde nasıl planlandığından ve merkezi kurulların aldığı

kararlardan etkilenmekte olan uzmanlık eğitiminde atmosferin iyileştirilmesi için kurumlarımız özelinde yapılması gerekenler:

- Uzmanlık öğrencilerinin beklentilerinin bilincinde olunması
- Mesleki sorumluluklara yönelik etkin gözetim mekanizmasının oluşturulması
- Şeffaf ve tutarlı yönetim anlayışının uzmanlık öğrencilerine hissettirilmesi
- Bölüm içi öznel kararların alınmasından uzak durulması
- Mesleki gelişimle ilişkisi olmayan sorumlulukların hiç yüklenmemesi veya olabildiğince azaltılmasıdır.

Uzmanlık öğrencileri ile yapılan görüşmelerde kaydedilen bazı görüşler şu şekildedir:

‘Bu kan bankası nöbetinin bizlere yüklenmiş olmasını bir angarya, bir dayatma olarak görüyorduk. Çekincelerimiz ve sorunlarımız dinlendi, yeni bir çalışma sistemi oluşturuldu. Önceleri ayda bir nöbet tutarken ayaklarım geri geri giderdi, artık ayda en az iki nöbet yazılmasını istiyorum’

‘Dekan yardımcımız, toplantıya katılarak bize zaman ayırdığında ona ve kurumuma karşı saygım arttı’

‘Fakülte yönetiminin neyi yapabiliş neyi yapamayacağını artık anlayabiliyoruz’

‘Hocamı odasından polikliniğe indirecek bir

şeyler bulun! Yoksa yakında tükeneceğiz.’

‘Şu raporları sekreterler yazsa da biz de vakaları tartışmaya daha fazla vakit bulsak...’

‘Sertifikalı CPR kursları yeni gelenlere uygulanıyor. Onları kıskanıyorum. Bize de yapılınsın, 3 senelik asistanım, kendime tam olarak güvenemiyorum’

Çalışma, kurum içi oluşturulan basitleştirilmiş ve kolay anlaşılır iletişim modelinin uzmanlık öğrencilerinin davranışlarını ve performanslarını olumlu yönde etkilediğine ilişkin gözlemlere dayansa da, kantitatif verilerle bütünleştirilmemiş olması eksikliklerinden biridir. Senede en az bir defa asistanlara uygulanabilecek Çalışma Ortamı Anketi veya Öğrenme Ortamı Anketi ile toplanabilecek veriler bu gözlemsel bulgularla bütünleştirilebilir.¹⁴ Literatür incelendiğinde uzmanlık öğrencilerinin öğrenme ortamını derinlemesine inceleyen bir çalışma olmadığı görülmektedir. Bu olgu incelemesinde ulaşılan aşağıdaki sonuçlar ışığında ileri çalışmalara devam edilecektir:

• Farklı bölümlerden uzmanlık öğrencileri arası iletişimin geliştirilmesi kurum içi atmosferi olumlu yönde etkileyecektir.

• Uzmanlık öğrencileri ile fakülte yönetimi arasındaki iki yönlü iletişim eğitim ortamının daha etkin şekillendirilmesine yardımcı olacaktır.

• Uzmanlık öğrencilerinin kurumlarına ilişkin geliştirdikleri olumlu bakış açısı eğitim süreçlerindeki verimliliği artıracaktır.

SONUÇ:

Uzmanlık eğitimi; uzmanlık öğrencileri, öğretim üyeleri, fakülteler, üniversiteler, eğitim-araştırma hastaneleri, tıpta uzmanlık kurulu, sağlık bakanlığı ve yükseköğretim kurulu olmak üzere geniş yelpazede bir bileşenler yumağını içermektedir. Merkezden alınan kararlar, uzmanlık eğitimini genelde direkt olarak etkilemektedir. Bir diğer deyişle ülke sağlık sisteminden bağımsız bir uzmanlık eğitimi düşünebilmek mümkün değildir. Çalışma saatleri, özlük hakları ve son dönemde tam gün yasası olarak da bilinen düzenlemelerle bazı özellikli alanlarda sorunlar yaşayabilen uzmanlık eğitimine ilişkin kurumlarımız özelinde yapılabilecekler mevcuttur. Eğitimde kaliteyi yakalayabilmenin önemli bir ölçütü kurumsal atmosferin eğitimi olumlu yönde geliştirecek şekilde oluşturulmuş olmasıdır. Bu sayede eğitim ortamı uzmanlık öğrencilerinin davranışlarını, performanslarını artırıcı yönde şekillendirecektir. Kurumsal atmosferin teşkilinde üstlenilmesi gereken liderlik tarzı da büyük önem taşımaktadır. Uzmanlık öğrencileri ile iletişime açık, onları anlayabilen, doğru zamanda düzeltici / iyileştirici adımları atabilen bir kurumsal yönetim gerekliliği bu çerçevede kendini göstermektedir.

KAYNAKLAR

1. Tıpta Uzmanlık Kurulu Çekirdek Eğitim Müfredatları [http://www.tuk.saglik.gov.tr/muf2/]Erişim tarihi: 21 Temmuz 2013

2. Murt A. Uzmanlık Eğitimi-2. Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Platformu Dergisi 2013; 25: 76-79

3. Genn JM. AMEE Medical Education Guide No.23 (Part 1): Curriculum, environment, climate, quality and change in medical education – a unifying perspective. Medical Teacher 2001;23(4):337-344
4. Genn JM. AMEE Medical Education Guide No.23 (Part 2): Curriculum, environment, climate, quality and change in medical education – a unifying perspective. Medical Teacher 2001;23(5): 445-454
5. Mitchell R, Jack B, McQuade W. Mapping the Cognitive Environment of a Residency: An Exploratory Study of a Maternal and Child Health Rotation. Teaching and Learning in Medicine 1999; 11(1):6-11
6. Yin RK. Case Study Research: Design and Methods. Beverly Hills, CA:Sage, 1984
7. Cohen L, Manion L, Morrison K. Research Methods in Education 6th Ed. Routledge 2007 (s.274)
8. Büyüköztürk Ş, Çakmak EK, Akgün ÖA, Karadeniz Ş, Demirel F. Bilimsel araştırma yöntemleri. Pegem Akademi Yayınları Ankara 16. baskı 2014, sayfa 249
9. De Oliveira Filho GR, Sturm EJH, Sartorato AE. Compliance with Common Program Requirements in Brazil: Its effects on Resident's Perceptions about Quality of Life and the Educational Environment. Academic Medicine, 2005; 80(1):98-102
10. Jefferys M, Elston MA. The medical school as a social organisation, Medical Education, 1989;23:242-251
11. Kilminster S, Cottrell D, Grant J, Jolly B. AMEE Guide No.27: Effective Educational and Clinical Supervision. Medical Teacher 2007;29:2-19
12. Korndorffer JR, Slakey DP. Effect of Structuring Clinical Services Based on Resident Educational Objectives. Journal of American College of Surgeons, 2011; 212: 696-702
13. Albritton W, Bates J, Brazeau M, Busing N, Clarke J, Kendel D, McClean K, Saucier D, Waddington A, Walker D, Gray J. Generalism versus subspecialization: changes necessary in medical education. Canadian Journal of Rural Medicine 2006;11(2):126-128
14. Yudkowsky R, Schwartz A. Content, Culture and Context: Determinants of Quality in Psychiatry Residency Programs. Academic Medicine, 2000; 75(10):99-101