

SÜREKLİ MESLEKİ EĞİTİMİN SERBEST ECZACILIKTA ÖNEMİ ÜZERİNDE BİR ÇALIŞMA

A STUDY ON THE IMPORTANCE OF CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION IN COMMUNITY PHARMACY

Zeynep Banu ERASLAN, Sevgi ŞAR

Ankara University, Faculty of Pharmacy, Department of Pharmacy Management,
06100 Tandoğan, Ankara - TURKEY

ÖZET

Sürekli mesleki eğitim, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları, çağın getirdiği değişim ve gelişmeler doğrultusunda, bireye sürekli kazandırmayı amaçlayan etkinliklerdir. Sürekli meslek içi eğitimden geçen bir eczacı mevcut pozisyonunu korur, yeni bilgi ve beceri kazanır, özel bir alanda derinleşir, iş performansı, iş güvencesi ve iş memnuniyeti artar ve her an yeniliklerden haberdar olur.

Bu çalışmada, serbest eczacılıkta sürekli mesleki eğitimin önemi, literatür araştırması ve uygulanan anket doğrultusunda açıklanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmanın amacı, eczacıların meslek içi eğitim programları hakkındaki mevcut duruma ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılması, eczacıların yeni bilgilerden nasıl, hangi yollarla, ne şekilde, ne kadar haberdar olduklarının saptanması, var olan meslek içi eğitim programlarının yeterliliği, meslek içi eğitim programlarında eczacıların yer, süre, içerik, eğitim konuları ile ilgili beklenti ve isteklerinin belirlenmesi, eczacıların sürekli mesleki eğitime katılmaları için etkili olan etmenleri belirlemektir.

Çalışma sırasında Ankara ilinde bulunan 250 eczane eczacısına 30 sorudan oluşan bir anket uygulanmıştır. Araştırmada verilerin değerlendirilmesinde SPSS (ver. 11) istatistiksel paket programı kullanılmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Eczacı, eczane, meslek içi eğitim programı, serbest eczacı, sürekli mesleki eğitim.*

ABSTRACT

Continuing professional education is an activity which aims for the individual to acquire skills, knowledge and behavior, according to the necessities of changes and developments in the profession. A

pharmacist taking continuing professional education will protect his current status, acquire new skills and knowledge, gain expertise in a certain area, increase his job security and satisfaction, and learn about new developments.

This study tries to explain the importance of continuing professional education in community pharmacy through the literature survey and the questionnaire applied.

The aim of the study was to reveal the current attitudes of pharmacists concerning continuing professional education, determining how, through which channels, and how frequently pharmacists acquire new professional knowledge, the adequacy of current in service education programs, and their demands and expectations concerning the place, duration, content and education aspects, and the relation of these factors to participation in continuing professional education.

During the study, a questionnaire consisting of 30 questions was applied to 250 community pharmacists in the province of Ankara. The evaluation of the data was carried out using the SPSS (ver. 11) statistics package program.

Keywords: *Pharmacist, pharmacy, in service education program, community pharmacist, continuing professional education.*

GİRİŞ

Serbest eczanede verilebilecek eczacılık hizmetleri, hastanın ilaç öyküsünün alınması, ilaç kullanım izleme kartlarının tutularak hastanın ilaç kullanımının izlenmesi, klinik yönden önemli ilaç etkileşmelerinin hastanın hekimine bildirilmesi, topluma ve diğer sağlık elemanlarına ilaç bilgi kaynağı oluşturulması, hastalara sağlık araç-gereçlerinin doğru kullanılışları hakkında bilgi verilmesi ve sağlık sorunları konusunda danışmanlık hizmeti sunulması şeklinde tanımlanabilir (1). Ancak eczacıların bu görevleri yerine getirebilmesi için nitelikli bir mezuniyet öncesi eğitim programının yanı sıra nitelikli ve sürekli mezuniyet sonrası eğitim programından da geçmesi gerekmektedir (2).

Hizmet içi eğitim anlamında kullanılan “Yaşam boyu eğitim”, “Sürekli eğitim”, “Sürekli mesleki eğitim”, “Profesyonel gelişim”, “Personel gelişimi”, “İş başında eğitim” gibi çok sayıda kavrama rastlanmaktadır (3). Bu kavramlar sıklıkla karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılabilir (4,5). Hizmet öncesi eğitim, bir kurumda göreve başlamadan önce personele o görevin özelliğine göre, gerekli bilgi ve becerileri kazandırmak için yapılan eğitimidir. Hizmet içi eğitim ise, kurumlarda verimliliği artırmak için, o kurumda çalışanların bilgi ve beceri eksikliklerini tamamlamak amacıyla düzenlenen programlı eğitim etkinlikleridir (6).

Hizmet içi eğitimin genel amaçları etkinlik ve verimi arttırma, öğrenme süresini kısaltma, morali yükseltme, meslekte yükselme olanağı sağlama, eğitim yönetimini geliştirme, uygulamalarda zaman kaybını en aza indirmeye, çalışanlarla yönetici arasında uyum sağlama, iş hatalarını ve kazalarını azaltma, kurum içi iletişimi geliştirme, her türlü israfı önleme, üst düzey görevlilerin olumsuz davranışlarını değiştirme şeklinde özetlenebilir (7).

Mezunların aldıkları eğitim, kişilerin tüm yeteneklerini ortaya çıkaramayacağı için yeterli olmayabilmektedir (7). Çalışanların kişisel ve mesleki gelişimi oranında, hizmetlerin kalitesinin de artacağı düşüncesi ile hizmet içi eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır (8).

Bu açıdan bakıldığında sağlıkta hizmet içi eğitimin gerekliliği şu maddelerle sıralanabilmektedir (9):

- ✓ Bireyler, çalıştıkları birim ile ilgili bilgi, beceri ve tutumları kazanabilir, yeteneklerini belirleyip, istedikleri yönde geliştirebilirler, dolayısıyla kendilerini tanıma imkanı bulabilirler.
- ✓ Çalışanların morallerini yükseltip, güdülenmesi ile hizmet kalitesi artırılabilir.
- ✓ Kurumda, kontrol denetim yükü azaltılabilir.
- ✓ Toplumun kültürel, sosyal ve ekonomik yapısı sürekli olarak değişmekte ve gelişmekte, dolayısıyla bu değişimlerin mesleğe yansması hizmet içi eğitim yolu ile sağlanmaktadır.
- ✓ Bilim ve teknolojik gelişmeler, her meslek alanına yeni bilgi, teknik ve araçlar getirmekte ve çalışanları da bu bakımdan öğrenmeye zorlamaktadır. Bu zorlama, hizmet içi eğitimi gerekli kılmaktadır.

Hizmet içi eğitim programlarına olan gereksinimler doğrultusunda amaçlar saptanarak, ilke ve kriterler belirlenmektedir. Bu ilkeler şunlardır (10):

1. Hizmet içi eğitimin yararlı olabilmesi için alıcının istekli olması gerekmektedir. Katı denetim kuralları uygulayan yüklü bir program ve buna ilgi duymayan bir gruptan yeterli verim almak mümkün değildir. Verilen eğitimin yararlı olması için kişinin; öğrenmek istemesi, kendine öğrenme imkanının tanınması, onlara ihtiyaç duyulduğunun hissettirilmesi gerekmektedir.
2. Hizmet içi eğitim programları, katılan personelin ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde, onların sorunlarına ve beklentilerine uygun biçimde geliştirilmelidir.

3. Kurumda hazırlanan hizmet içi eğitim programları, çalışan tüm bireyler ve birimler arası ilişki ve işbirliğini sağlayacak biçimde düzenlenmelidir.
4. Kısa süreli programlar bireyleri hizmet içi eğitim gerekliliğine ve yararlarına inandıracak, kanıtlayacak biçimde olmalıdır.
5. Programlar, hizmetin gerektirdiği davranış değişikliği ve yeni davranışlar kazandırabilecek nitelikte hazırlanmalı ve uygulanmalıdır.
6. Programlar hazırlanırken kurumun olanakları, personel, araç durumu göz önüne alınarak uygun eğitim sistemi seçilmelidir.
7. Hizmet içi eğitimin amaçları saptanırken plan hazırlanmalı ve bunun kurumun amaç ve politikasına uygun olmasına önem verilmelidir.
8. Hizmet içi eğitim programlarının uygulanması esnasında ve sonunda ölçme-değerlendirme yapılmalı ve sonuçları yorumlanarak yeni programların geliştirilmesi için kullanılmalıdır.

Bir hizmet içi eğitim programı, planlama, uygulama ve değerlendirme olmak üzere üç temel aşamada gerçekleştirilir. Bu aşamalar ise, birbirleri ile bağlantı ve etkileşim içindedir (7).

Eğitim planlaması, var olan durumdan saptanmış hedeflere ulaşmak üzere izlenecek politikanın belirlenmesidir. Bu tanıma göre, planlama süreci için ilk defa var olan durum ile ulaşılması beklenen hedefler saptanır, daha sonra politikası, plan uygulamasında yararlanılacak insan ve madde kaynakları, uygulanacak yöntem ve teknikler, uygulama yeri ve ortamı, zaman ve süreleri, kontrol zamanları, şekli, araçları, ölçütleri ve teknikleri belirlenir (11).

Hizmet içi eğitim uygulamalarında, bilgi alma ve işleme, rehberlik, rol oynama, grup çalışması, eğitimde soru sorma tekniği gibi eğitim teknikleri kullanılmaktadır (7). Bu uygulamaların sonucunda yapılan değerlendirmenin amacı, programın başında belirlenmiş olan hedeflere ulaşıp ulaşılmadığı ve harcanan çabaların etkili olup olmadığı hakkında, bilgi edinilmektir (12).

Bir hizmet içi eğitim programının değerlendirilmesi iki şekilde yapılmaktadır:

1- Program Devam Ederken Yapılan Değerlendirmeler:

- a) **Ön ve Son Test:** Eğitimin ilk günü ve son günü aynı soruların uygulanması ile yapılan bu test, eğitimin ne derecede etkili yapıldığını ortaya koymaktadır.

- b) **Günlük Değerlendirmeler:** Her günün sonunda olumlu ve olumsuz olayların katılımcılar tarafından sözel olarak değerlendirilmesidir.
- c) **Neredeyiz?:** Kurs ortasında belirlenen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının kontrolü açısından eğitmenler ile eğitilenler arasında bir durum değerlendirilmesidir.
- d) **Kurs Sonu Değerlendirme:** Kursun son günü katılımcılara kurs değerlendirme formu doldurtularak kursun biçimi, yöntemi ve bilgi içeriği yönünden değerlendirilmesi yapılmaktadır.
- e) **Eğitim Sonrası Değerlendirme Toplantısı:** Kurs bitiminden bir süre sonra (2-3 ay) kursa katılanlar bir araya getirilerek, eğitimin hizmete yansımalarının değerlendirilmesi ve eğitilenlerin yaptıkları uygulamalardan diğer eğitilen bireylerin yararlanması amaçlanmaktadır.

2- Program Bitiminde Yapılan Değerlendirmeler

- a) **İlgi Değerlendirilmesi:** Tüm program değerlendirilir.
- b) **Gelişme Değerlendirmesi:** Sonuca gitmek için yapılan her türlü faaliyetin değerlendirilmesidir.
- c) **Yeterlilik Değerlendirilmesi:** Programın araç-gereç, ulaşım açısından ekonomik olup olmadığının değerlendirilmesidir.
- d) **Etkinlik Değerlendirilmesi:** Programın başında belirlenen amaçlara ulaşıp ulaşılmadığının ölçülmesidir.
- e) **Uzun Vadede Etkinlik Değerlendirilmesi (Yansıtma):** Eğitim programı sonunda zaman içinde meydana gelen değişmelerin değerlendirilmesidir (13).

Hizmet içi eğitim etkinlikleri, personelin eğitim ihtiyacını karşılamak, kurumun saptanmış olan amaçlarına ulaşmada emek faktöründe beklenen verimliliği elde etmek üzere programlanır ve uygulanır. Eğitimin, amaçlarına ulaşabilmesi için, kurum ve bireylerin ihtiyaç ve beklentilerinin dengeli olarak karşılanması gerekmektedir (9).

Hizmet içi eğitim ile elde edilecek kurumsal ve bireysel yararlar incelendiğinde; bireysel yararların daha çok manevi ve yapılacak değerlendirme sonuçlarının değer yargıları ile belirtilebilecek durumda olduğu görülür (11).

Hizmet içi eğitim ile bireyin güven duygusu gelişir, morali yükselir, huzurlu çalışma ortamı sağlanır, öğrenme yolu ile bireysel doyuma ulaştırılır, bireyin içindeki memnuniyetsizliğin giderilmesine çalışılır, iş kazalarının nedeni ve bu kazalardan korunması öğretilir, iletişim kolaylaştırılır, bireyin motivasyonunu ve yükselme olasılıkları ile kurum içinde ve dışında saygınlığının artması sağlanır, (9).

Hizmet içi eğitim ile kurumların sağladıkları yararlar ise, hizmetin kalitesinin ve iş güvenliğinin artması, üretimde nitelik ve verimlilik artışının sağlanması, yenilik ve gelişmelere kolaylıkla uyulması, kurumun kendisini yenileyebilir olması, iletişim sorunlarının ortadan kalkması ve kurumun hizmet ettiği toplumda saygınlık kazanması şeklinde sıralanabilir (9).

Genel anlamda mesleki eğitim, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışları kazandırmaya yönelik etkinlikler olarak tanımlanmaktadır (14). Ancak iş gücünün değişen nitelikleri, mesleki eğitime süreklilik kazandırırken, verilen eğitimin içeriğinde ve niteliğinde de değişiklikleri zorunlu kılmaktadır (15).

Yeni işler, geleneksel işgücünün teknik bilgi ve becerisine ihtiyaç duymamaktadır. Bu yüzden işgücüne verilecek eğitim de fiziksel olmanın ötesinde, zihinsel ve öğrenmeyi öğretmeye dayalı olmalıdır. Mesleki eğitimden beklenen, pazarın değişen yapısına ve teknolojik değişikliklere kolayca cevap verebilecek ve uyum içinde çalışabilecek, daha yüksek bilgi düzeyine sahip, sürekli öğrenen ve daha fazla sorumluluk alan işgücünü sağlamaktır (16). Bunun için hissetme ve kavrama, kontrolün önemini anlama, hızlı ve yerinde karar verme yeteneğini ve birlikte çalışma ruhunu kazandırabilecek ve sürekli öğrenmeyi teşvik edebilecek bir eğitime ihtiyaç vardır. Ancak eğitim sadece teknik açıdan olmamalıdır. Mesleki eğitim, işin nasıl yapılacağı, makinenin nasıl kullanılacağı gibi teknik bilgilerin yanında yeni düşünce sistemi ve iş anlayışını da vermelidir. Çünkü, işgücünün, işin yenilenen değerlerine ve yeni iş anlayışlarına da sahip olması önemlidir. Bu nedenle çalışanların sadece kendi işlerini yapmalarının ötesinde, kendileri dışındaki aşamalarda gerçekleştirilen işler ve işletmenin genel gidişi hakkında da bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Bu da, çalışanların mesleki niteliklerini sürekli geliştirmelerine olanak sağlayan bir mesleki eğitimden geçirilmeleriyle mümkündür (17).

Bu bağlamda eğitim, artık sadece eğitim kurumlarının görevi olmaktan çıkmıştır. Teknolojik gelişmeler, sürekli yeniden mesleki eğitimi zorunlu kılmakta ve eğitim kurumlarıyla işletmeler arasında işbirliğinin de önemini arttırmaktadır. Okul eğitiminin devamında, yaşamı boyunca sürekli eğitim alan, kendi kendini geliştiren insan, yeni teknolojileri kullanmanın yanında, yeni teknolojilerin yaratılması ve geliştirilmesinde de en önemli kaynağı oluşturmaktadır (18).

Mesleki gelişim, o mesleğin daha iyi yapılabilmesi için gerekli yetkinliklerin gelişimi, başka bir deyişle mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışların geliştirilmesi demektir. Okullarda verilen bilgiler, bir mesleğin yapılabilmesi için temel nitelikteki bilgilerdir. Bu bilgiler daha çok teorik düzeyde ve kavramsal boyutta olup, uygulamaya yönelik çalışmaların anlaşılmasına zemin hazırlarlar (19).

Kişilerin, mesleki gelişim için bir taraftan uzmanlık alanı ile ilgili daha derinlemesine bilgi sahibi olmaya çalışmaları yanı sıra, diğer yandan da o uzmanlık alanındaki yenilikleri de izlemeleri gerekecektir. Birey, o mesleğin yapılması için gerekli temel becerilerini geliştirirken, mesleğin daha iyi yapılabilmesi için yeni beceriler de kazanmak durumundadır (20). Becerilerin kazanılması ve geliştirilmesi de esas itibarıyla uygulama ve deneyim ile gerçekleşir.

Günümüzde çalışanların birçok yetkinliğe sahip olması beklenmektedir. Aşağıda bir çok meslekte gelişim sağlayabilmek için gerekli yetkinliklere örnekler verilmiştir (21)

Profesyonellik: Kabul edilmiş profesyonel standartlara göre hareket etme, iş ortamına uygun giyinme ve diğer kişilerle olan ilişkilerde yeterince saygılı davranma. **Sorumluluk alma:** Yeni işler almakta istekli olma, sorumluluğu sonuna kadar taşıma, işleri zamanında bitirme. **Sağduyu:** Doğru ile yanlış arasındaki farkı anlama yeteneğine sahip olma ve adil yargılarda bulunma. **Sözel iletişim:** Düşünceleri açıkça ifade edebilme, diğer kişilerin ne söylediğini anlamak ve iyi bir dinleyici olma. **Temel değerler:** Güvenilir, dürüst, nazik ve saygılı olma. **Özgüven:** Başarılı olacağına inanma, her durumda kendini ifade etme ve girişken olma. **İşi başlatabilme:** Kimsenin yol göstermesine gerek duymadan yeni bir şey başlatabilme, yeni fikirlere sahip olma, başarı ile sonuçlanabilecek projeleri başlatma. **Duyusal denge:** Tutarlı, mutlu ve doyumlu olma. **Kararlılık, sonuca ulaşma, başarılı olma:** Sorunlar ve engeller çıktığında işi yarıda bırakmama. **Strese dayanıklılık/belirsizlikle başa çıkma:** Esnek ve kontrollü olma, karmaşık, belirsiz ve değişen iş kollarına ve fırsatlarına uyum sağlama, yeni durumlara uyum sağlama ve aynı performansı koruma. **Kişisel sınırlarının ve zayıf noktaların farkında olma:** Sürekli olarak kendini değerlendirme, eksik olunan yönleri geliştirmeye çalışma, Bu konuda geri bildirim için açık olma. **Sürekli öğrenme:** Daha önce yapılan hataları tekrar etmeme, geçmiş deneyimlerden ders alarak performansı düzeltmeye çalışma, kişisel gelişim için sorumluluk üstlenme. **Yapı ve kontrol sistemlerini oluşturma ve kullanma:** Etkin çalışabilmek için gerekli yapı ve kontrol sistemlerini oluşturabilme ve kullanabilme. **Sorunları bulma ve çözme:** Olası adımların etkilerini ve sorunları bulma, belirleme, analiz etme ve çözme konusunda becerikli olma, yapılan işin sonuçlarını değerlendirebilme. **Planlama ve organize etme:** Ayrıntılara bakma, durumun önemini belirleme, kısa ve uzun dönemde etkilerini tahmin etme, gerçekçi bir perspektifle planlar yapma, kaynak sağlama ve etkin bir şekilde kullanma, performansı değerlendirebilecek

ölçütler geliştirme. **Analitık beceriler:** Bir durumla gelişme sağlanabilecek şekilde küçük parçalara ayırarak uğraşabilme. **Karar verme/risk alma:** Çok riskli ve belirsiz bir durumda, farklı seçeneklerin etkilerini ve risk derecelerini göz önüne alma. **İyi iletişim kurma:** Değişik statülerde olan, kendi bölümü içinde ve dışında çalışan insanlarla iyi ilişkiler kurabilme. **Dürüst geri bildirim:** Hassas iş kollarına olan tepkiler konusunda fikirlerini açıkça ifade edebilme. **Geri bildirim açık olma:** Diğer insanların iş ile ilgili dürüst değerlendirmelerini almaya ve bu geri bildirim göre davranmaya hazır olma. **Anlaşmazlık yönetimi/politik durumlarla uğraşabilme-pazarlık becerileri:** Sorun olduğunda kaçmak yerine etkin çözümler üretebilme, tüm tarafların kazanacağı, kaybedenin olmadığı bir çözüm arama. **Empati:** Kendini başkalarının yerine koymaya ve onların neler hissettiğini, neler düşündüğünü anlamaya çalışma. **Ekip çalışması:** Ekip içinde kolayca çalışabilme, bilgiyi paylaşma ve destek verme. **Zaman yönetimi:** Görevleri önemlerine göre sıralandırma ve önemlerine göre zamanı etkin bir şekilde kullanabilme.

Mesleki gelişim için hangi yetkinliklerin geliştirilmesi gerektiğini algılamak, bir başlangıç noktası oluşturur. Bundan sonraki aşama, bu yetkinliklerden hangilerine ne ölçüde sahip olunduğunun belirlenmesidir.

Kurumlar pozisyon için gerekli yetkinlikleri ve bireyin geliştireceği yetkinlikleri belirlese, gerekli eğitimi verse ve uygulama için gerekli iş ortamını hazırlasa bile, bireyin bu konuda aktif bir çalışma olmadan istenen yetkinliğin geliştirilmesi mümkün değildir. Bu konuda öncelikle bireyin o konudaki yetkinliğinin zayıf olduğuna ve geliştirilmesi gerektiğine inanması ve bu geliştirmeye istek duyması ve aktif çaba göstermesi gerekmektedir (22).

Bu araştırmanın amacı, eczacıların meslek içi eğitim programları hakkındaki mevcut duruma ilişkin görüşlerinin ortaya çıkarılmasıdır. Ayrıca eczacıların yeni bilgilerden nasıl, hangi yollarla, ne şekilde, ne kadar haberdar olduklarının saptanmasının yanı sıra, var olan meslek içi eğitim programlarının yeterli olup olmadığı, meslek içi eğitim programlarında eczacıların yer, süre, içerik ve eğitim konuları ile ilgili beklenti ve isteklerinin neler olduğu ve eczacıların sürekli mesleki eğitime katılmaları için etkili olabilecek faktörleri belirlemektir.

MATERYAL VE YÖNTEM

Çalışmanın materyalini, yerli ve yabancı dilde literatürler, çeşitli internet siteleri ve Ankara belediye sınırları içerisinde faaliyet gösteren 1438 eczaneden 250 eczane eczacısı ile yüz yüze görüşülerek yapılan 30 sorudan oluşan anket sonucu elde edilen veriler oluşturmaktadır. Anketle ilgili pilot çalışma yapılmış, anket ile ilgili gerekli düzenlemeler bundan sonra gerçekleştirilmiştir.

Anket sonuçları analiz edilerek, elde edilen veriler SPSS for Windows Release 11.0 programında, yüzde, ortalama gibi tanımlayıcı istatistikler ile değerlendirilmiştir.

Örnekleme alınacak birey sayısı aşağıdaki formüle göre saptanmıştır (23).

$$n = \frac{N t^2 p q}{d^2 (N-1) + t^2 p q}$$

N: Evrendeki birey sayısı

n: Örnekleme alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı olasılığı

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı olasılığı

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değerler

d: Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen \pm sapma

SONUÇ ve TARTIŞMA

Serbest eczacılıkta sürekli mesleki eğitimin önemi ile ilgili olarak, eczacılara uygulanan anket sonucunda, Ankara'da bulunan 250 eczane eczacısının verdiği yanıtlar doğrultusunda elde edilen bulgular şu şekildedir.

Ankete katılan eczane eczacıların 92'si (%36.8) 22-30, 71'i (%31-40) 31-40, 53'ü (%21.2) 41-50, 32'si (%12.8) 51-60, 2'si (%0.8) ise 61-75 yaşları arasındadır. Eczacıların 149'u (%59.6) kadın, 101'i (%40.4) erkektir. Bu eczacıların 45'i (%18) Hacettepe Üniversitesi, 68'i (%27.2) Ankara Üniversitesi, 92'si (%36.8) Gazi Üniversitesi, 45'i (%18) diğer üniversitelerin eczacılık fakültelerinden mezun olmuştur. Bunlardan 89'u (%36.17) 1-5 yıl, 53'ü (%21.54) 6-10 yıl, 30'u (%12,19) 11-15 yıl, 31'i (%12.6) 16-20 yıl, 25'i (%10,16) 21-25 yıl, 18'i (%7.31) 26-33 yıl arasında eczane eczacılığı yapmıştır. Bu eczacılardan 72'si (%28.8) eczane eczacılığından daha önce herhangi bir iş kolunda çalıştığını, 178'i (%71.2) ise çalışmadığını belirtmiştir.

Tablo 1: Serbest Eczacıların Eczacılık Hizmetlerini Yerine Getirirken Temel Eğitimle Almış Oldukları Bilgilerin Yeterli Olup Olmadığının Dağılımı

Eczacılık hizmetlerini yerine getirirken temel eğitimle almış oldukları bilgilerin yeterli olup olmadığı	Sayı	%
Evet	48	19.2
Hayır	84	33.6
Kısmen	118	47.2
Toplam	250	100.0

Bu durumda araştırmaya katılan eczacıların, eczacılık hizmetlerini yerine getirirken temel eğitimle almış oldukları bilgilerin büyük oranda yeterli olmadığını söylemek mümkündür. Bu bulgular bir yandan mezuniyet sonrası sürekli mesleki gelişim etkinliklerine önem verilmesi gerektiğini ortaya çıkarırken, diğer yandan lisans eğitiminin yeterliliğinin sorgulanması gerektiğini düşündürmektedir.

Tablo 2: Serbest Eczacıların Mesleği Hakkında Yeni Bilgileri Nasıl Takip Ettiklerinin Dağılımı

Meslek hakkında yeni bilgilerin nasıl takip edildiği	Sayı	%
Mesleki yayınları okuyarak	137	54.8
Meslek içi eğitim programlarına katılarak	12	4.8
Kongre ve seminerlere katılarak	3	1.2
İşbaşında arkadaşlarla konuşarak	26	10.4
Diğer	11	4.4
Tüm şıkları işaretleyen	61	24.4
Toplam	250	100.0

Bu durumda mesleki yenilikleri takip etmede en sık kullanılan kanallar süreli yayınlar ile meslek grubundan arkadaş çevresidir. Bir başka sonuç da, eczacıların yenilikleri takip etmede en çok süreli yayını tercih etmesi, sürekli yayınların sayısının ve çeşitliğinin artırılması konusunda dikkate alınması gereken bir veridir.

Tablo 3: Serbest Eczacıların Mesleki Yayınları Hangi Sıklıkla Okuduklarının Dağılımı

Mesleki yayınların hangi sıklıkla okunduğu	Sayı	%
Sık sık	115	46.0
Ara sıra	121	48.4
Nadiren	11	4.4
Hiç	3	1.2
Toplam	250	100.0

Bu verilere göre, eczacıların mesleki yayınları daha sık tercih etmelerinin sebebinin, diğer kanallara oranla ulaşmada kolaylık olduğu düşünülebilir.

Tablo 4: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitim Programlarını Hangi Sıklıkla Takip Ettiklerinin Dağılımı

Meslek içi eğitim programlarının hangi sıklıkla takip edildiği	Sayı	%
Sık sık	33	13.2
Ara sıra	92	36.8
Nadiren	68	27.2
Hiç	57	22.8
Toplam	250	100.0

Bu oranlara bakıldığında eczacıların %77.2'si meslek içi eğitim programlarına katılmış olduklarını ifade etmişlerdir. Bu oranın yüksek olması Ankara'da serbest eczacılık yapan eczacıların meslek içi eğitim programlarına ilgilerinin arttığını göstermektedir. Ancak bu programları sık sık takip eden eczacıların oranı düşük, ara sıra ve nadiren takip eden, hiç takip etmeyen eczacıların oranı yüksektir. Zamansızlık, beklentilerinin karşılanamaması, eğitime katıldıklarında yerlerine bir vekil bırakamamaları gibi faktörler, eczacıların meslek içi eğitim programlarına sık sık katılmamalarının sebepleri olarak düşünülebilir.

Tablo 5: Serbest Eczacıların Kongre ve Seminerlere Hangi Sıklıkla Katıldıklarının Dağılımı

Kongre ve seminerlere hangi sıklıkla katıldıkları	Sayı	%
Sık sık	19	7.6
Ara sıra	79	31.6
Nadiren	84	33.6
Hiç	68	27.2
Toplam	250	100.0

Çalışmamızın bulgularına göre eczacıların, kongre, seminer şeklindeki bilimsel etkinliklere katılımının az olduğu görülmektedir. Kongre, seminer gibi bilimsel etkinliklerin artırılması, düzenli olarak yapılması, katılımı ve ilgiyi artırabilir. Eczacıların, mesleki yenilikleri takip etmede en sık kullandıkları kanalların süreli yayınlar ve arkadaş çevresi olduğu düşünülürse, kongre ve seminerlere katılma oranının düşük olması da meslek içi eğitim programlarında olduğu gibi zamansızlık, yerlerine bir vekil bırakamamaları gibi faktörlerin etkili olduğunu düşündürmektedir.

Tablo 6: Serbest Eczacıların Eczacılıkla İlgili Mevzuat Değişikliklerini Takip Edip Edemediklerinin Dağılımı

Eczacılıkla ilgili mevzuat değişikliklerini takip edip edemedikleri	Sayı	%
Evet	211	84.4
Hayır	14	5.6
Bazen	25	10.0
Toplam	250	100.0

Eczacılar mevzuat değişikliklerini yüksek oranda takip edebilmektedirler. Bunun sebebi olarak, Ankara’da serbest eczacıların çoğunlukla kurumlarla çalışıyor olmaları, meslekle ilgili gelişmelerin odağında bulunmaları gösterilebilir.

Tablo 7: Serbest Eczacıların Yeni İlaçlar ve Yeni Tedavi Yöntemlerini Takip Edip Edemediklerinin Dağılımı

Yeni ilaçlar ve yeni tedavi yöntemlerini takip edip edemedikleri	Sayı	%
Evet	167	66.8
Hayır	6	2.4
Bazen	77	30.8
Toplam	250	100.0

Eczacıların, meslek içi eğitim programlarına, kongre ve seminerlere katılım oranlarındaki düşüklük göz önüne alındığında; yeni ilaçlar ve yeni tedavi yöntemlerini tıbbi mümessiller, internet, süreli yayınlar, görsel basın ve arkadaş grubu gibi kanallar aracılığıyla takip ettikleri düşünülebilir.

Tablo 8: Serbest Eczacıların Sürekli Mesleki Eğitimin Gerekli Olup Olmadığına Dair Düşüncelerinin Dağılımı

Sürekli mesleki eğitimin gerekli olup olmadığı	Sayı	%
Evet, gereklidir.	236	94.4
Hayır, gerekli değildir.	14	5.6
Toplam	250	100.0

Sürekli mesleki eğitimin gerekli olduğunu düşünen eczacıların oranının yüksek olması, meslek alanındaki gelişmelere paralel olarak eczacıların bu yönde eğitim ihtiyaçlarının da artmış olduğu düşünülebilir. Türk Eczacıları Birliği’nin (TEB) yaptığı bir araştırmaya göre, eczacıların yarısı Meslek İçi Eğitimi Programının (MİEP) zorunlu olması gerektiğini savunmaktadır (2).

Tablo 9: Serbest Eczacıların Sürekli Mesleki Eğitimin Neden Gerekli Olduğuna Dair Düşüncelerinin Dağılımı

Sürekli mesleki eğitimin neden gerekli olduğu	Sayı	%
Meslek alanındaki teknolojiyi takip edebilmek için	26	10.4
Yeni ilaçlar konusunda mesleki bilgilere sahip olabilmek için	30	12.0
Mevzuat değişikliklerini takip edebilmek için	8	3.2
Meslek alanındaki sosyal-kültürel gelişimleri takip edebilmek için	8	3.2
Diğer	12	4.8
Tüm şıkları işaretleyen	161	64.4
Cevapsız	5	2.0
Toplam	250	100.0

Bu verilere göre, yoğun olarak talep edilen alanlar, mezuniyet öncesi eğitim programında yetersiz olarak tanımlanan başlıklardır. Bu eksiklikler MİEP programları ile desteklenmediği takdirde, serbest eczacıların mesleğe uyumu güçleşecek, mesleki doyumsuzluğu artacaktır.

Tablo 10: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitimin Periyodunun Ne Şekilde Yapılmasını İstediklerinin Dağılımı

Meslek içi eğitimin periyodunun ne şekilde yapılmasını istedikleri	Sayı	%
Her gün	3	1.2
Ayda bir	101	40.4
3 Ayda bir	83	33.2
6 Ayda bir	39	15.6
Yılda bir	15	6.0
Diğer	3	1.2
Cevapsız	6	2.4
Toplam	250	100.0

TEB'nin 2003 yılında ülke çapında yaptığı araştırmada, eczacıların büyük bir çoğunluğunun eğitim periyodunun yılda iki kez olmasını istedikleri düşünüldüğünde (2); bu çalışmada eğitim periyodunun yoğun olarak ayda bir ve üç ayda bir şeklinde tercih edilmesi dikkat çekici bir durumdur .

Tablo 11: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitimin Süresinin Ne Kadar Olmasını İstediklerinin Dağılımı

Meslek içi eğitimin süresinin ne kadar olmasını istedikleri	Sayı	%
1-2 saatlik konferans	94	37.6
Yoğun kurs	36	14.4

İnternet aracılığıyla	104	41.6
Diğer	11	4.4
Cevapsız	5	2.0
Toplam	250	100.0

TEB'nin yaptığı araştırmaya göre yaş grubu, mezuniyet yılı ve serbest eczacılık yapma süresi düştükçe, MİEP'nda interneti tercih etme oranı da yükselmektedir. Bu tekniğin yer ve zaman esnekliği, dersi tekrar etme olanağı, öğrenme süresinde düşüş, düşük maliyet ve standartlaştırılmış eğitim olması nedeniyle gerekli görüldüğü düşünülebilir. Bu nedenle, MİEP'nın sürdürülmesinde, pek çok eğitim teknikleri ile birlikte internet kullanılması gözden kaçmaması gereken bir bulgudur.

Tablo 12: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitimin Nasıl Yapılmasını İstediklerinin Dağılımı

Meslek içi eğitimin nasıl yapılmasını istedikleri	Sayı	%
Teorik ağırlıklı olmalı	41	16.4
Uygulama ağırlıklı olmalı	55	22.0
Teorik ve uygulama eşit ağırlıklı olmalı	147	58.8
Diğer	3	1.2
Cevapsız	4	1.6
Toplam	250	100.0

Bu bulgu eğitimlerin uygulamaya olanak verecek şekilde düzenlenmesi gerektiğini düşündürmüştür.

Tablo 13: Serbest Eczacıların Hangi Konularda Meslek İçi Eğitim Verilmesini İstediklerinin Dağılımı

Hangi konularda meslek içi eğitim verilmesini istedikleri	Sayı	%
Yasa ve yönetmeliklerle ilgili konularda	19	7.6
Hastalıklar ve yeni tedavi yöntemleri ile ilgili konularda	15	6.0
Yeni ilaçlar ve kullanım şekilleri, etki mekanizmalarıyla ilgili konularda	16	6.4
Eczacılıkta etik ile ilgili konularda	4	1.6
Eczacılıkta yeni teknolojik gelişmelerle ilgili konularda	5	2.0
Eczacı-hasta iletişimi konusunda	1	0.4
Diğer	2	0.8
Tüm şıkları işaretleyenler	186	74.4
Cevapsız	2	0.8
Toplam	250	100.0

Bu verilere bakıldığında eczacıların, fakülteden mezun olduktan sonra mesleki gelişimi sağlayabilmek için meslek ile ilgili hemen tüm alanlarda eğitime ihtiyaç duydukları söylenebilir.

Tablo 14: Serbest Eczacıların Kaç Kere Meslek İçi Eğitim Aldıklarının Dağılımı

Kaç kere meslek içi eğitim aldıkları	Sayı	%
1 kere	42	16.8
2 kere	34	13.6
3 kere	28	11.2
4 kere veya daha fazla	54	21.6
Hiç	89	35.6
Cevapsız	3	1.2
Toplam	250	100.0

Bu verilere göre, çalışmaya katılan eczacıların çoğunluğunun meslek içi eğitim almış oldukları ancak çoğunluğunun üç kez veya daha az eğitim aldıkları ortaya çıkmıştır.

Tablo 15: Serbest Eczacıların Var Olan Meslek İçi Eğitim Programlarının İhtiyaçlarına Uygun Olup Olmadığının Dağılımı

Var olan meslek içi eğitim programlarının ihtiyaçlarına uygun olup olmadığı	Sayı	%
Evet	58	23.2
Hayır	39	15.6
Kısmen	142	56.8
Cevapsız	11	4.4
Toplam	250	100.0

TEB'nin yaptığı araştırmaya göre, MİEP'nin yararları sorgulandığında, eczacıların büyük bir çoğunluğu bu eğitimlerin mesleki yeterliliklerini, danışmanlık hizmetlerinin ve hasta ile iletişimin niteliğini arttırdığını, ancak meslektaşları ile iletişimi kolaylaştırmada, mesleki sorunları çözmede ve yaptığı işi en iyi şekilde yapılması konusunda yetersiz olduğunu düşünmektedir. Eczacıların çoğunluğu, aldığı eğitimin eczaneye gelen hasta sayısını arttırmada etkisiz olduğunu belirtmiştir (2). Bu görüşler, bundan sonra düzenlenecek eğitim programlarının planlanması aşamasında dikkate alınması gereken bir bulgu olarak değerlendirilebilir. Bunun yanında, programı yürütecek eğitimcilerin niteliği, eğitim teknikleri de beklentiye etkileyecek önemli unsurlardır.

Tablo 16: Serbest Eczacıların Var Olan Meslek İçi Eğitim Programlarının İhtiyaçlarına Uygun Olmadığını Belirtenlerin Gösterdikleri Nedenin Dağılımı

Var olan meslek içi eğitim programlarının ihtiyaçlarına uygun olmamasının nedeni	Sayı	%
Konular çok ağırdı	5	2.0
Eksikleri vardı ve seviyemizin altındaydı	6	2.4
Eğitimcilerin konuyla ilgili bilgileri yetersizdi	3	1.2
Eğitim faaliyetlerinin organizasyonu iyi değildi	13	5.2
Diğer	14	5.6
Tüm şıkları işaretleyen	1	0.4
Cevapsız	208	83.2
Toplam	250	100.0

Bu soruya var olan meslek içi eğitim programlarının ihtiyaçlarına uygun olmadığını ifade eden eczacılar yanıt vermiştir. Bu eczacıların çoğunlukla, eğitim faaliyetlerinin organizasyonunun iyi olmadığını ve bildikleri konularda eğitim verildiğini düşünmeleri, eğitim programlarının planlanması aşamasında dikkate alınması gereken bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 17: Serbest Eczacıların Var Olan Meslek İçi Eğitim Programlarında Yer Alan Konuları Nasıl Değerlendirdiklerinin Dağılımı

Var olan meslek içi eğitim programlarında yer alan konuları nasıl değerlendirdikleri	Sayı	%
Tamamen yeni bilgilerden oluşmakta	32	12.8
Bazen yeni bilgiler verilmekte	137	54.8
Hepsi bildiklerimizin tekrarı, yeni bir şey verilmiyor	7	2.8
Diğer	9	3.6
Cevapsız	65	26.0
Toplam	250	100.0

Eczacıların çoğunun, eğitim programlarında bazen yeni bilgilerin verildiğini düşünmeleri; düzenlenen meslek içi eğitim programlarının ihtiyaçlarına yeterince cevap vermediğini gösteren önemli bir bulgudur.

Tablo 18: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitim Programlarında Konuların Sunumunda Kullanıldığını İfade Ettikleri Yöntemlerin Dağılımı

Meslek içi eğitim programlarında konuların sunumunda kullanılan yöntemler	Sayı	%
Takrir (düz anlatım)	95	38.0
Demonstrasyon	24	9.6
Rol oynama	1	0.4
Grup çalışması	17	6.8
İnteraktif eğitim	17	6.8
Cevapsız	96	38.4
Toplam	250	100.0

Tablo 19: Serbest Eczacıların Meslek İçi eğitim Programlarında Konuların Sunumunda Kullanılan Yöntemlerin Uygun Olup Olmadığına Dair Düşüncelerinin Dağılımı

Meslek içi eğitim programlarında konuların sunumunda kullanılan yöntemlerin uygun olup olmadığı	Sayı	%	
Evet, uygun	85	34.0	
Hayır, uygun değil	Görsel ve işitsel araçların yetersiz olması	18	7.2
	Sürekli eğitimciye bağlı kalınması	30	12.0
	Uygulama olanağı vermemesi	49	19.6
Cevapsız	68	27.2	
Toplam	250	100.0	

Meslek içi eğitim programlarında konuların sunumunda kullanılan yöntemlerin başında düz anlatım ve demonstrasyonun gelmesi, uygulama olanağı vermemesi, sürekli eğitimciye bağlı kalınması, eczacıların konuların sunumunda kullanılan yöntemlerin uygun olmadığını düşünmelerine neden olmuş olabilir. Meslek içi eğitim programlarının interaktif ortamda yapılmamasının, serbest eczacılığın grup çalışmasına olanak vermemesinin de sorunlar arasında yer aldığı düşünülebilir.

Tablo 20: Serbest Eczacıların Var Olan Meslek İçi eğitim Programlarının Süresinin Yeterli Olup Olmadığına Dair Düşüncelerinin Dağılımı

Var olan meslek içi eğitim programlarının süresinin yeterli olup olmadığı	Sayı	%
Evet	115	46.0
Hayır	84	33.6
Cevapsız	51	20.4
Toplam	250	100.0

Bu verilere göre meslek içi eğitim programlarının süresinin yeterli olduğu düşünülebilir.

Tablo 21: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitim Programları Hazırlanırken İhtiyaçlarını Belirleyen Çalışmaların Yapılıp Yapılmadığının Dağılımı

Meslek içi eğitim programları hazırlanırken eczacıların ihtiyaçlarını belirleyen çalışmaların yapılıp yapılmadığı	Sayı	%
Evet	52	20.8
Hayır	63	25.2
Bazen	91	36.4
Cevapsız	44	17.6
Toplam	250	100.0

Eczacıların çoğunun, eğitim programlarında bazen yeni bilgilerin verildiğini düşünmeleri düzenlenen meslek içi eğitim programlarının ihtiyaçlarına yeterince cevap vermediğini ortaya çıkarmıştır. Eğitim programlarının ihtiyaçlarına yeterince cevap vermemesi, eğitim programları hazırlanırken, ihtiyaçlarını belirleyen çalışmaların daha sık yapılması gerektiğini düşündürmektedir. Yeni eğitim programları düzenlenirken, eczacıların ihtiyaçlarını ortaya çıkaracak çalışmaların yapılmasının, eğitim programlarının bu çalışmaların sonuçlarına göre düzenlenmesinin eczacılar açısından daha yararlı olacağı ve meslek içi eğitim programlarına katılımın arttıracığı göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur.

Tablo 22: Serbest Eczacıların Meslek İçi Eğitim Programları Sonucunun Nasıl Değerlendirildiğine Dair İfadelerinin Dağılımı

Meslek içi eğitim programları sonucunun nasıl değerlendirildiği	Sayı	%
Eğitim programının sonunda, katılanların genel izlenimleri alınarak	100	40.0
Eğitim programının başında ve sonunda bilgi dereceleri sınavla ölçülerek	28	11.2
Eğitime katılanların görev performansları, eğitim öncesi ve sonrasında karşılaştırılarak	7	2.8
Eğitim programının sonrasında katılımcı davranışlarındaki değişiklikler gözlenerek	22	8.8
Diğer	11	4.4
Cevapsız	82	32.8
Toplam	250	100.0

Serbest eczacılığın, meslek içi eğitim programları sonuçlarını etkili bir şekilde değerlendirmeye olanak vermemesi nedeniyle değerlendirmede engel teşkil ettiği düşünülebilir. Bu durum sonuçların daha çok sınavla değerlendirilmesi gerektiğini düşündürmektedir. Eğitim programları sonunda sertifika verme, krendilendirme gibi yöntemler de çözüm olarak sunulabilir.

Tablo 23: Serbest Eczacıların Gördükleri Kursun Sonunda Edindikleri Bilgi ve Becerileri Düşünerek İşaretledikleri Sonuçların Dağılımı

Kursun sonunda edindikleri bilgi ve beceriler	Sayı	%
Kendime güvenim geldi	20	8.0
Öğretilenleri zaten biliyordum	2	0.8
Boşuna zaman kaybedildi	0	0.0
Hizmet sırasında zamanı daha iyi değerlendirdim	9	3.6
Bilgi eksikliğinden kaynaklanan hataları daha çabuk anladım	34	13.6
Hiçbir şey değişmedi	2	0.8
Bilmem gereken şeylerin hepsini öğrendim	3	1.2
Daha az hata yapmaya başladım	4	1.6
Çok az faydalı oldu	14	5.6
Yaptığım işte daha başarılı oldum	1	0.4
Verilen bilgileri uygulamada kullandım	79	31.6
Cevapsız	82	32.8
Toplam	250	100.0

Bu sorunun şıkları arasında yer alan “boşuna zaman kaybedildi” ifadesini hiçbir eczacı işaretlememiştir. Bu verilere göre eczacıların büyük bir çoğunluğunun aldıkları meslek içi eğitimden memnun kaldıkları, verilen bilgileri uygulamada kullanabildikleri, hatalarını daha çabuk anlamalarını sağladığı ve eğitim sonunda kendilerine güvenin geldiğini düşünmeleri meslek içi eğitim programlarının önemini vurgulayan bir gelişmedir.

Tablo 24: Serbest Eczacıların Yeni Düzenlenecek Bir Meslek İçi Eğitim Programına Katılıp Katılmayacaklarının Dağılımı

Yeni düzenlenecek bir meslek içi eğitim programına katılıp katılmayacakları	Sayı	%
Sürekli katılıyorum	23	9.2
Zamanım oldukça katılıyorum	134	53.6
İlgimi çeken konuların kurslarına katılıyorum	64	25.6
Katılmam	3	1.2
Diğer	8	3.2
Cevapsız	18	7.2
Toplam	250	100.0

Bir meslek içi eğitim programına, eczacıların yarıdan fazlasının zamanı oldukça katılacağını belirtmesi, önemli bir problemi ortaya koymuştur. Eczanede eczacı dışında çalışanın olmaması,

kurumlarla çalışmanın getirdiği zorluklar eczacının iş yükünü arttıran ve mesleki etkinliklere katılması yönünden önemli bir engel olarak düşünülebilir.

Tablo 25: Serbest Eczacıların Kendilerini Geliştirmek İçin Önerilerinin Dağılımı

Kendilerini geliştirmek için önerileri	Sayı	%
Meslek içi eğitim programlarının internet üzerinden yapılması	22	8.8
Sürekli yayınları takip etmek	7	2.8
Meslek içi eğitim programlarının zorunlu olması	12	4.8
İhtiyaç duydukları konularda meslek içi eğitim programları düzenlenmesi	18	7.2
Sertifikalandırma, board sınavı, kredi sisteminin getirilmesi	1	0.4
Meslek içi eğitim programlarının daha uygun zaman ve şartlarda yapılması	23	9.2
Meslek içi eğitim programlarına katılmak	29	11.6
Eczacılıkla ilgili eğitimlerde TEB-Eczacılık Fakülteleri-Sağlık Bakanlığı ortaklığının sağlanması	2	0.8
Fakültelerde eczane eczacılığı programlarının geliştirilmesi	2	0.8
Serbest eczacılıkta etik eksikliğinin giderilmesi	4	1.6
Kendilerini geliştirmek için zamanlarının olmadığı	15	6.0
Cevapsız	115	46.0
Toplam	250	100.0

Bu verilere bakılarak serbest eczacıların meslek içi eğitim programlarına katılmayı kendilerini geliştirmek açısından gerekli gördükleri, ancak, zaman problemleri nedeniyle katılımı gerçekleştirmekte zorlandıkları anlaşılmaktadır. Kuşkusuz internet üzerinden gerçekleştirilecek MİEP'nin yararı kadar sakıncaları da göz önüne alınmalıdır. Örneğin, sadece internete dayalı MİEP'nin sürdürülüyor olması, mesleki iletişimi, tartışma ortamının zenginliği önünde büyük bir bariyer olacaktır. Ayrıca, FIP'in (Federation of International Pharmacists) şu ilkesi de önemlidir: "Eczacıların eğitim ve öğretimi için dünya çapında tek bir tane en iyi model yoktur; ancak, eczacılık eğitim ilkelerini belirleyenlerin toplumun ulusal, bölgesel ve dünya çapında ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kullanması gereken ortak kavramlar, ilkeler ve uygulamalar vardır. İyi eczacılık eğitim uygulaması hakkındaki bu bölgedeki öneriler, dünyadaki eczacılar için hazırlanan çağdaş eğitim programlarının tasarlanması, uygulanması ve değerlendirilmesi için bir fikir çerçevesi sağlamaktadır" (24). Bu nedenle, MİEP'nin sürdürülmesinde, pek çok eğitim teknikleri ile birlikte internet kullanılması gözden kaçmaması gereken bir bulgudur. Sürekli yayınları takip etme, TEB-Eczacılık Fakülteleri-Sağlık Bakanlığı ortaklığı, sertifikalandırma, kredilendirme, board

sınavı önerileri de önemli bulgulardır. AB'nin 85/432/EEC Direktifi ise, AB ülkelerinde meslek içi sürekli eğitimlerin sertifikalandırıldığını, aday ülkelerin meslek içi eğitim programlarında bu koşulun yerine getirilmesinin gereklilik olduğu belirtilmektedir (25).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Serbest eczacılıkta sürekli mesleki gelişimin önemini incelemeye çalıştığımız bu araştırmada Ankara ili belediye sınırları içinde bulunan serbest eczacılara uygulanan anket ile, eczane eczacılarının meslek içi eğitim programları hakkında mevcut duruma ilişkin görüşleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Çalışmaya katılan eczacıların verdiği yanıtlar doğrultusunda, Ankara'da bulunan serbest eczacıların sürekli mesleki gelişimi sağlama konusunda meslek içi eğitim programlarına ilgi duydukları ve gerekli gördükleri, ancak zamanlarının ve şartlarının uygun olmaması nedeniyle sürekli katılmadıkları yönünde bilgilere ulaşılmıştır. Araştırmada ulaşılan diğer bilgiler ise şöyledir:

Eczacılar, eczacılık hizmetlerini yerine getirirken, temel eğitimle almış oldukları bilgileri, büyük oranda yeterli bulmamaktadır. Eczacıların çoğu, meslek içi eğitimin internet aracılığıyla yapılmasını istemektedir. Eczacılar, büyük oranda var olan meslek içi eğitim programlarının ihtiyaçlarına kısmen uygun olduğunu düşünmektedir. Eczacıların çoğu meslek içi eğitimin teorik ve uygulama eşit ağırlıklı şekilde yapılmasını talep etmektedir. Eczacılar, birinci sırada yasa ve yönetmeliklerle ilgili konularda, ikinci sırada yeni ilaçların kullanım şekillerinin ve etki mekanizmalarının aydınlatılması ile ilgili konularda, üçüncü sırada hastalıklar ve yeni tedavi yöntemleri ile ilgili konularda eğitim verilmesini istemektedir. Eczacıların çoğunluğu, gördükleri kursun sonunda verilen bilgileri uygulamada kullandığını ve bunun yanında bilgi eksikliğinden kaynaklanan hatalarını daha çabuk anladıklarını ve kendilerine güven kazandıklarını ifade etmektedirler.

Serbest eczacıların, sürekli mesleki gelişim etkinliklerine ilgilerini ve katılımlarını sağlamak amacıyla; zamansızlık probleminin çözülmesi için eczanelerin gün içinde açık bulunduğu sürenin azaltılması, Cumartesi günü eczanelerin çalışmaması, kurumlarla çalışmada bürokrasinin azaltılması, meslek içi eğitim programları düzenlenmeden önce eczacıların eğitime ihtiyaç duydukları konuları belirleyen çalışmaların yapılması ve bu programların internet üzerinden gerçekleşmesi için başta TEB olmak üzere gerekli altyapı çalışmalarının başlatılması, sertifikalandırma, meslek içi eğitim programlarının kredilendirilmesi ve Board sınavı

uygulamalarının hayata geçirilmesi, sürekli yayınların çeşitliliğinin arttırılması ve geniş eczacı kitlesine ulaştırılması, sürekli mesleki gelişim etkinliklerinin TEB, Eczacılık Fakülteleri, Sağlık Bakanlığı ve ilgili kuruluşların ortaklığıyla yapılması, sık aralıklarla kongre ve seminerlerin düzenlenmesi ve geniş eczacı kitlesine ulaşılmaya çalışılması, sürekli mesleki gelişimin uygulamaya konulmasında eczacılara kolaylık ve destek sağlamak amacıyla bölgesel ekiplerin oluşturulması, katılımın sağlanması yönündeki engellerin ortadan kaldırılmasından sonra meslek içi eğitim programlarına katılımın yasal zorunluluk haline getirilmesi gerektiği değerlendirilmiştir.

KAYNAKLAR

1. **Onaran, S.**, Toplumun eczacılık hizmetlerine ilişkin bilgi ve beklentileri konusunda bir araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara (1994).
2. **Türk Eczacıları Birliği**, Serbest Eczacıların Sürekli Meslek İçi Eğitimine İlişkin Görüşleri, Türk Eczacıları Birliği Yayınları, Araştırma Yayınları Dizisi:6, Ankara (2003)..
3. **Gönülsüz, S.**, Hemşirelerin hizmet içi eğitimde yetiştirilmeleri: Ankara ili örneği, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara (1998).
4. **Ayan, Z.**, Hemşirelik hizmetlerinde hizmet içi eğitim ve hizmet içi eğitimin etkinliğini saptamaya yönelik bir araştırma., Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul (1993).
5. **Erefe, İ.**, Hemşirelikte sürekli eğitim ve yöntemleri, I. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu, Hilal Matbaası, İstanbul (1986).
6. **Fişek, N.**, Prof. Dr. Nusret Fişek'in Kitaplaşmamış Yazıları - III, Eğitim, Tıp Eğitimi, Uzmanlık, Sürekli Eğitim ve Diğer Konulardaki Yazıları, Erişim:[www.tb.org.tr/n_fisek/kitap_3/21.html]. Erişim Tarihi: 6 Kasım 2004.
7. **Özcan, C.**, Hizmet İçi Eğitim Metodolojisi ve Teknolojisi El Kitabı, Ankara (1987).
8. **Sağlık Bakanlığı.**, Hizmet İçi Eğitim Hemşiresi Yetiştirme Programı Notları, Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara (1993).
9. **Akın, A.**, Yetişkin Eğitimi, Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Programları İçin Bilgi-Eğitim-İletişim Rehberi, Ankara (1997).
10. **Metin, F., ve Üstünoğlu, N.**, Hizmet İçi Eğitim Programının İlkeleri ve Aşamaları, Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara (1992).
11. **Taymaz, H.A.**, Hizmet İçi Eğitim Kavramlar, İlkeler, Yöntemler, Personel Eğitim Geliştirme Merkezi, Yayın No:3, Ankara (1992).

12. **Özaltın, G.**, Hemşirelikte Eğitim Materyali, Sağlık Bakanlığı Yayınları, Ankara (1998).
13. **Bilgiç, N.**, Farklı düzeyde yetişen hemşirelerin hizmet içi eğitime duydukları gereksinim ve katılımlarını etkileyen etmenlerin saptanması, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir (1999).
14. **Uluslar Arası Çalışma Bürosu**, Mesleki Eğitim, Seçilmiş Açıklamalı Terimler, Ankara(1987)..
15. **Ercan, F.**, Yeni teknolojilerin insan gücüne ve istihdam sorunlarına etkileri: Yeni sorunlar mı? Çözüm yolları mı?. Teknolojik Gelişmeler Karşısında İşgücünün Eğitimi, Uyum ve İstihdam Sorunları Sempozyumu, MPM Yayını, Ankara (1988).
16. **Kutal, G., Büyüksu, A.R.**, Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi, Der Yayınları, İstanbul (1996).
17. **Renda, Y.**, "Değişen iş yaşamı" *Bilim ve Teknik Dergisi*, Eylül 1996.
18. **Güleç, K.**, "Bilgi toplumu, bilim ve teknoloji politikası ve üniversite sanayi işbirliği" *İşveren Dergisi*, Ağustos 1996.
19. **Özçelik, A.O.**, "Duyarlılık eğitimi" *İstanbul Üniv. İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi*, Ekim 1998.
20. **Shelton, K.**, "Yetenekleri geliştirmek" *Executive Excellence*, s:16, Mayıs 2000.
21. **Schemel, R.**, Yönetim Eğitimi Alıştırmaları- Kuramdan Uygulamaya, Çev: N. Öztan- U. Çoruh, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, s.:35-37, Ankara (1997).
22. **Özden, M. C.**, Bireysel kariyer yönetimi, mesleki gelişim, Erişim: [http://www.mcozden.com/bky_10.htm]. Erişim Tarihi: 27.Eylül.2004.
23. **Sümbüloğlu, K.V.**, Sağlık Bilimlerinde Araştırma Yöntemleri, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara (1998).
24. **Türk Eczacıları Birliği**, FIP İlkeleri Kitabı (FIP Statements 2002), s.:65-69, Ankara (2003).
25. **Sağlık Bakanlığı**, Kişilerin Serbest Dolaşımı, AB Koordinasyon Başkanlığı, I. Baskı, Yayın No: 648, Ankara (2002).

Received: 09.12.2005

Accepted: 08.02.2006