



## Derleme/ Review Rehber Hemşirelik

<sup>1</sup> Cevriye ÖZDEMİR, <sup>2</sup> Rabia YAMAN, <sup>3</sup> Merdiye ŞENDİR

<sup>1</sup> Kapadokya Üniversitesi, Kapadokya Meslek Yüksekokulu, Diyaliz Bölümü, Nevşehir

<sup>2</sup> Medipol Üniversite Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, Eğitim Gelişim Hemşireliği Departmanı, İstanbul,

<sup>3</sup> Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, İstanbul

### Öz

Eğitim, kişinin becerilerini en verimli ve en üst düzeyde kullanabilmesine yardımcı olan bir süreçtir. Eğitim sürecinin temelinde deneyimler yer alır. Zaman içerisinde ortaya çıkan bu deneyimleri paylaşma olgusu koçluk, çıraklık, rehberlik, danışmanlık vb. olarak adlandırılır. İnsanın kendinde var olan potansiyelini fark etmesi ve yaşamının her alanında kullanabilmesi konusunda destekleyen yaklaşım “mentörlük”tür. Bu derlemede, hemşirelik eğitiminde rehberlik konusu tartışılmaktadır.

**Anahtar sözcükler:** Rehber hemşire; mentörlük; rehber; koçluk

### Guide Nursing

#### Abstract

Training is a process that helps people use their skills most efficiently and at the highest level. Experience is at the core of the education process. Coaching, apprenticeship, guidance, counseling, etc. . The mentality that supports people in recognizing their potential and using them in all areas of life is "mentoring". In this review, guidance in nursing education is discussed.

**Key words:** Guide nurse, mentor; guide, coaching,

#### Yazışmadan Sorumlu Yazar

**Cevriye ÖZDEMİR**

Kapadokya Üniversitesi, Kapadokya Meslek Yüksekokulu, Diyaliz Bölümü, Nevşehir, Türkiye.

Tel : +90 0 506 962 91 82

Email: [cevriye.ozdemir@kapadokya.edu.tr](mailto:cevriye.ozdemir@kapadokya.edu.tr)

Doi: 10.30569.adiyamansaglik.518213

**Geliş Tarihi:** 12.11.2018

**Kabul Tarihi:** 13.03.2019

## Giriş

Eğitim, kişinin becerilerini en verimli ve en üst düzeyde kullanabilmesine yardımcı olan bir süreçtir (1). Eğitim sürecinin temelinde deneyimler yer almaktadır. Zaman içerisinde ortaya çıkan bu deneyimleri paylaşma olgusu koçluk, çıraklık, rehberlik, danışmanlık vb. olarak adlandırılır. İnsanın kendinde var olan potansiyelini fark etmesi ve yaşamının her alanında kullanabilmesi konusunda destekleyen yaklaşım “mentörlük”tür (2).

Kavram olarak 3500 yıllık mazisi olan mentörlük Yunanca bir kelimedir ve adını İthaca Kralının aile dostu Mentör'dan almıştır. Mentör, kral savaşta iken oğlunu eğitir ve kral niteliklerinde yetiştirir. Yıllar içinde Mentör, bu görevini daha da ilerleterek çok daha özel bir konuma geçmiş, kralın varisinin özel eğitmeni ve akıl danıştığı kişi konumuna gelmiştir (3).

“Koçluk”, tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de ilk olarak spor alanlarında sık kullanılan bir terim olmasına karşın son yıllarda, iş dünyasında da kullanılmaya başlanmış ve “mentörlük-koçluk” en çok tartışılan konular arasında yerini almıştır. İş hayatında “koç” kavramı, “akıl hocası” rolüne karşılık gelmektedir. Gelişmiş batı ülkeleri başta olmak üzere iş dünyasının her alanında boy gösteren koçluk ve mentörlük kavramlarının, yapılan incelemeler sonucunda Selçuklu ve Osmanlı devletlerinde de yönetim ve eğitim alanında kullanıldığı saptanmıştır (4).

Osmanlı devletinin Lala sistemi koçluk sistemine en iyi örnektir. Özellikle devletin ilk yıllarında şehzadeler, yönetim alanında ilk adımı atmak üzere Anadolu'daki bir sancağa gönderiliyorlardı ve şehzadelere rehberlik amaçlı lalalar eşlik ediyordu. Lala: şehzadenin babasına(padişaha) sadık kalması, idari ve askeri konularda eğitimi ve gelişimi, din ve fen alanlarında ihtisası ve sancağın yönetimini şehzade ile birlikte sağlama gibi konularda mentörlük görevi vardı. Osmanlı Devleti'nde bir kişinin “lala” olabilmesi için birtakım özelliklere sahip olması gerekiyordu. Bu özellikler arasında askeri ve siyasi bilgisinin olması, devlet işlerinde görev alması, din ve fen alanlarında bilgili olması ve padişaha sadakat olması yer almaktadır. Mevlâna ve Nasreddin Hoca arasındaki ilişkinin de bu alandaki en büyük örnek olduğu, tek örneğin lala paşalar olmadığı belirtilmektedir Ayrıca bu konu ile ilgili literatürde ‘Nasreddin Hoca'nın Liderlik Rehberi’ adlı bir kitap da bulunmaktadır (5).

Gün geçtikçe değişen dünya ve gelişen teknoloji ile birlikte hemşirelik eğitiminde de önemli değişiklikler olmaktadır. Lisans seviyesinde verilen hemşirelik eğitiminde, teorik bilgi içeriği zenginleştirilmiş ancak uygulama alanına entegrasyonu konusunda sıkıntılar halen devam

---

etmektedir. Öğretim elemanlarının, kurum bazlı işleri, çalışma alanlarına ait araştırmaları gibi etkenlerden dolayı yoğunlukları, uygulama alanındaki görevlerini yerine getirmelerinde sorun teşkil etmektedir. Özellikle beceride yeterliliğin sağlanabilmesi için öğrencinin hem akademik alanda hem de uygulama sahasında bir rehber desteği alması gereklidir (6, 7).

Hemşirelik Yönetmeliğinde 2010 yılında yapılan revizyonda hemşirenin eğitim rolüne değinilmiştir (8). Bu bağlamda, rehber hemşirelerin görev tanımlarının belirlenmesi, mentörlük becerilerinin geliştirilmesi için eğitim programlarının düzenlenmesi yeni mezun hemşirelerin oryantasyon sürecinde daha az sorun yaşamalarını sağlayacaktır.

Hemşirelik mesleğinde mentör kavramı ilk kez Kuzey Amerika'da 1980'li yıllarda başlamış ve ardından hemşirelik eğitiminde diploma seviyesine kadar yükselmiştir (9). Rehber hemşire terimi ilk kez Turnbull tarafından dile getirilmiştir (10).

Ülkemizde bu konudaki ilk örnek Özkalp ve arkadaşlarının 2006 yılında yapmış oldukları "Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentörlük ve Mentör'ün Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme" isimli çalışmadır. Çalışmada, başarılı bir mentörlük sürecinin örgütlerde hem bireysel hem de kurumsal olarak olumlu sonuçlara yol açacağı belirtilmektedir (11). Vatan (2009) tarafından yapılan "Hemşirelerde Liderlik Geliştirmede Formal Mentörlük Programı: Eylem Araştırması" isimli çalışma sonucuna göre, mentör hemşirelik programları hemşirelerde liderlik özelliklerini ve yönetim becerilerini geliştirmekte, hasta memnuniyetini arttırmakta ve kurumsal finans göstergelerini doğrudan etkilemektedir (12). Bu sebeplerden dolayı da mentörlük yaklaşımının kullanılması önerilmektedir.

Literatür incelemesinde "rehber hemşire" teriminin yerine daha sıklıkla "preceptorship, mentorship, mentör hemşire" gibi farklı terimlerin kullanımı tercih edilmektedir. Ülkemizde ise daha çok "Rehber hemşire" kavramı kullanıldığı görülmektedir. Klinik uygulamalarda deneyim, mesleki bilgi ve beceri sahibi, yeni mezun ve henüz mezun olmamış hemşirelere meslektaş anlayışı ile yaklaşması, rol model olması ve özellikle profesyonel hemşireliği öğretmeye istekli ve motive olması rehber hemşirede bulunması gereken özelliklerdir (13, 14). Yapılan bir çalışma sonuçlarına göre bir mentörde bulunması gereken en elzem nitelikler arasında; sabırlı olması, iletişim becerisinin iyi olması, kurum hakkında bilgili olması ve diğer personelin gereksinimlerini anlama konusunda yetenekli olması yer almaktadır (15).

---

Rehber hemşire, teorik bilgi ile hemşireliğin teorik bilgisinin uygulandığı klinik alan arasındaki boşluğu kapatır (16). Bir başka ifade ile rehber hemşire; klinik tecrübeleri ile hemşirelik öğrencilerinin bilgilerini güçlendirme fırsatı sunan klinik temelli hemşirelerdir (17). Rehber hemşire sistemi, süregelen eğitim süreçlerinden farklı olarak daha çok mezun öncesi ve sonrasında öğrenciyi destekleyen öğrenci ve koç arasındaki ilişkiyi ifade eder (18).

Hemşirelik eğitiminde, kuramsal bilginin pratiğe aktarılması açısından klinik ortamda öğrenme önemli yer teşkil etmektedir (19). Rehber hemşire sistemi, profesyonel büyüme ve gelişmeyi sağlama, hemşirelerin moral ve motivasyonunu artırma, maliyeti düşürme ve hasta bakım kalitesini arttırmayı desteklemektedir (20). Rehber hemşire uygulamaları klinikte, mesleğe yeni başlamış olan hemşireleri geliştirme ile birlikte deneyimli hemşirelerin memnuniyeti ve gelişmelerine katkı sağlamaktadır. Karşılıklı paylaşım ve öğrenmenin olduğu bu sistem, geliştirici, güçlendirici ve besleyici bir ilişki oluşmasını sağlamaktadır (21).

Rehber/mentör hemşirelik modellerinin incelendiği makalelerde çeşitli modeller tanımlanmıştır. Rehberlik modelleri; İki kişi arasında gerçekleşen mentörlük, akran mentörlüğü, grup mentörlüğü, ortaklık mentörlüğü, takım yıldızı mentörlüğüdür (22).

İki kişi ile gerçekleşen rehberlik modeli; mentörlüğün geleneksel modeli olan, tecrübeli hemşireler ile eşleştirilmiş olan yeni mesleğe başlamış hemşireler arasında gerçekleşen modeldir. Başarılı rehberlerin menteleri (Bir rehber, danışman veya akıl hocası tarafından yetiştirilen kişi) aktif olmalı, eşit sorumlulukla mentörlük ilişkisine katılım sağlamalıdır. Ayrıca kurumsal mesleki destek de mentörlük ilişkisi için önemlidir (22, 23).

Akran rehberliği modeli, iki veya daha fazla hemşirenin, benzer deneyim veya pozisyonda, eşit ve ortak amaçlarla, mentörlerle etkileşimde bulunma, karşılıklı belirlenen hedeflere ulaşma modelidir. Her üye diğerlerine rehberlik, uzmanlık, destek, danışmanlık ve tavsiyede bulunur. Akran rehberliği ile güvenli bir ortam sağlandığı, stres duygularını ifade etmede ve stresi azaltmada yardımcı olduğu, destekleyici bir grup ortamı ile bilimsel çalışmaların daha hızlı ve kolay yapılmasına olanak sağladığı, tüm üyelerin başarısını sağlamak için uygun bir model olduğu araştırmalarda gösterilmiştir. Grup rehberlik modeli, bir grup hemşirenin bir rehber hemşire eşliğinde ortak bir öğrenme amacına yönelik bir araya gelerek kendilerini geliştirme imkanı bulduğu modeldir. Grup rehberliği modelinin karşılıklı tartışma fırsatı sunduğu, sosyalizasyon, teşvik ve destek sağladığı araştırmalarla gösterilmiştir. Takımyıldızı rehberlik

---

modeli, birden fazla rehberin ve menteenin aktif olarak katıldığı, kişisel ve mesleki gelişim sağladığı modeldir (22, 24).

E-Mentörlük modelinde çevrimiçi sanal bir toplantıda mentörler ve menteelelerin birbirlerine tanıtılması ve e-posta, telefon veya çevrimiçi video konferans yoluyla iletişim sürdürülür (22, 24, 25). Diğer model bir programda, mesafeyi aşmak için, mentörler ve menteeleler ilk aşamada yüz yüze görüşmekte, ardından teknolojiyi kullanarak iletişim sağlanmaktadır (26-28). Çalışmalarda çevrimiçi mentörlüğün, yetersiz kaynakları olan hemşirelik fakültelerinin desteklenmesi amacıyla kullanılabileceği belirtilmiştir.

Literatürde lisans, yüksek lisans ve doktora düzeyindeki hemşirelik öğrencilerinin eğitiminde mentör hemşire programlarının uygulanmasının yararlı olduğu, karşılıklı büyüme ve gelişmeyi desteklediği, mezuniyet sonrası uygulama ve eğitim alanında mesleki doyumu arttırdığı, öğrencilerin performans ve motivasyonunu olumlu etkilediği, kariyer geliştirme bilincinin oluşmasını sağladığı birçok araştırmada gösterilmiştir (29-30).

Rehber hemşire, klinik uygulama alanında görevini yerine getirirken, hastaların bakımını sürdürmeye devam etmesi, eğitim de kullanılacak materyallerin yetersiz olması, iş yoğunluğunun fazla olması, rehber hemşire sayısının yetersiz olması, öğrencilerin sayıca fazla olup, eğitime hazırlıklı gelmemesi, rehber hemşirenin görevini yerine getirirken isteksiz olması gibi faktörler eğitim sürecinde aksaklıkların ve zorlanmaların yaşanmasına neden olmaktadır.

Bilgi ve beceri kullanımının önemli olduğu hemşirelik mesleğinde, rehber hemşire uygulamalarının, rol model sağlama ve bu model ile karşılıklı eğitim ve öğretim ilişkisi içerisinde çalışma imkânı bulma, eğitimin etkinliğini geliştirmekte ve mesleki gelişimi hızlandırmaktadır. Mentörlük uygulamaları, mesleki olarak acemilikten uzmanlaşmaya geçişi kolaylaştırarak bireylere mesleki bakış açısı kazandırmak, kurum kültürünü kavrayarak sorumluluk alma bilincinin oluşmasını sağlamaktadır.

## **Sonuç**

Rehber hemşirelik uygulamalarında hangi model kullanılırsa kullanılsın rehberlik süreci boyunca gerçekleştirilmesi gereken önemli noktalar vardır. Rehberlik eğitimi sırasında belirlenen hedefleri gerçekleştirme, gerçekçi olma, rehberlik eğitimini alan kişinin güçlü yönlerini ortaya çıkarma, olumlu geribildirimde bulunma, bireyin sorumluluklarının farkına

varmasını sağlama ve sürecin bireysellik çerçevesinde kişiye özgü planlanmasını sağlamak rehberlik sürecinde önemlidir. Bununla birlikte rehberlik sürecinde bilişim teknolojilerinden etkin bir şekilde yararlanılmasının hem rehberlik uygulamalarının gelişimine hem de rehberlik eğitim programlarının yaygınlaştırılmasına yardımcı olacağı ön görülmektedir.

## Kaynaklar

1. Kuzu A, Kahraman M, Odabaşı F, Mentörlükte Yeni Bir Yaklaşım: E-Mentörlük, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 2012; 12(4): 173-184.
2. [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&arama=gts&guid=TDK](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK) (Erişim tarihi: 26.05.2018)
3. Cantimer, G. İlköğretim okul yöneticileri ve İlköğretim müfettişlerinin mentörlük rollerine ilişkin görüşleri (Sakarya ili örneği), Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, 2008.
4. <http://www.kisiselgelisim.gen.tr/Makaleler/kocluk/-kocluk-ve-mentorluk-593.aspx> (Erişim tarihi: 06.03.2018)
5. <http://www.kigem.com/bir-basarili-mentor-lala-mustafa-pasa.html> (Erişim tarihi: 06.03.2018)
6. Hughes, S.J. "The mentoring role of the personal tutor in the "Fitness for practice" curriculum: an all Wales approach", Nurse Education in Practice, 2004, 4 (4): 271-8.
7. Chapple, M. ve Aston, E.S. "Practice learning teams: a partnership approach to supporting student' clinical learning", Nurse Education in Practice, 2004, 4:143-149.
8. Hemşirelik Yönetmeliği. Yayımlandığı Resmî Gazete Tarihi: 08/03/2010, Sayı: 27517.
9. Kilcullen, N.M. The impact of mentorship on clinical learning. Nursing Forum. 2007, 42 (2): 95-104. 10. Turnbull E. Rewards in nursing: The case of nurse preceptors. The Journal of Nursing Administration 1983, 1:10-13.
11. Özkalp, Enver; Kirel, Çiğdem; Sungur, Zerrin; Cengiz, Aytül Ayşe. "Örgütsel Toplumsallaşma Sürecinde Mentörlük ve Mentör'ün Yeri ve Önemi: Anadolu Üniversitesi Araştırma Görevlileri Üzerine Bir İnceleme", Sosyal Bilimler Dergisi, 2006, 55-70.
12. Vatan Fahriye, "Hemşirelerde Liderlik Geliştirmede Formal Mentörlük Programı: Eylem Araştırması", Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir, 2009.
13. Baltimore JJ. The hospital clinical preceptor: essential preparation for success The Journal of Continuing Education in Nursing 2004, 35(3):133-140. 14. Kim K. Clinical competence among senior nursing students after their preceptorship experiences. Journal of Professional Nursing 2007, 23(6):369-375.
15. Barker, E.R. Mentoring - a complex relationship. Journal of The American Academy of Nurse Practicioners. 2006, 18: 56-61.
16. <http://www.nursing.pitt.edu/continuing-education/preceptor-program/preceptor-responsibilities> (Erişim tarihi: 20.04.2018)

17. Lockwood-Rayermann S. Preceptör liderlik tarzı ve hemşirelik uygulaması. *Journal of professional Nursing*, 2003, 19(1):32-7.
18. Hughes, S.J. “The mentoring role of the personal tutor in the “Fitness for practice” curriculum: an all Wales approach”, *Nurse Education in Practice*, 2004, 4:271- 278.
19. Burns, I., Patern, I. M. Clinical practice and placement support: supporting learning in practice. *Nurse Education in Practice*, 2005, p.3-9.
20. Vergana J.Y. Implementation of a Mentorship Program to Increase Staff Satisfaction and Retention in Critical Care, *Nurse Leader*, 2017, 207-212.
21. Nowell L., A literature review of mentorship programs in academic nursing, *Journal of Professional Nursing*, 2017, (33) 334–344.
22. Snelson CM 1 , Martsolf DS , Dieckman BC , Anaya ER , Cartechine KA , Miller, B , Roche M , Shaffer J., Caring as a theoretical perspective for a nursing faculty mentoring program. *Nurse Education Today*, 2002, 22(8), 654–660.
23. Lewallen, L. P., Crane, P. B., Letvak, S., Jones, E., & Hu, J. An innovative strategy to enhance new faculty success. *Nursing Education Perspectives*, 2003, 24(5), 257–260.
24. Brannagan,K.B., & Oriol,M. A model for orientation and mentoring of online adjunct faculty in nursing. *Nursing Education Perspectives*, 2014, 35(2), 128–130.
25. Lasater, K., Young, P. K., Mitchell, C. G., Delahoyde, T. M., Nick, J. M., & Siktberg, L. Connecting in distance mentoring: Communication practices that work. *Nurse Education Today*, 2014, 34(4), 501–506.
26. Mahara,M.S.,Bowen,D.,Brennan,J.,Crawford,L.,Gomez,L.,&Parsons,L. Sharing with the land of the dancing lights. *The Canadian Nurse*, 2005, 101(4), 22–25.
27. Nick, J. M., Delahoyde, T. M., Prato, D. D., Mitchell, C., Ortiz, J., Ottley, C., Siktberg, L. Best practices in academic mentoring: A model for excellence. *Nursing Research & Practice*, 2012, 1 –9.
28. Allison A. Lewinski, Tara Mann, Dalmacio Flores, Ashlee Vance, Janet Prvu Bettger, Rachel Hirschey, Partnership for development: A peer mentorship model for PhD students *J Prof Nurs*. 2017; 33 (5): 363-369.
29. Julie-Ann MacLaren, Supporting nurse mentor development: An exploration of developmental constellations in nursing mentorship practice, *Nurse Educ Pract.*, 2018, 28: 66-75.
30. Üniversitelerde Mentörlüğün Kurumsallaştırılması Süreci, Önemi Ve Kazanımları Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi Üzerine Bir İnceleme. Şule Aydın Tükeltürk, 2014, 139-153.