

HEMŞİRELER İÇİN İŞE ALIŞTIRMA-UYUM PROGRAMLARI

Gülümser ARGON*

Bu makalede işe yeni başlayan hemşireler için uygulanacak işe alıştıırma-uyum programlarının yararları, planlanması, yürütülmesi ve değerlendirilmesi incelenmiştir.

Yönetici hemşire tarafından yürütülen çalışmaların büyük bir kısmı daha iyi bir hasta bakımı sağlamak doğrultusunda çalışanların etkinliklerinin eşgüdümüne yöneltmiş personel yönetimi alanındadır. Bu alanda başhemşirenin sorumlulukları şu dört büyük grupta toplanabilir (1) :

1. Yeni personelin işe alıştırılması-uyumu
2. Hizmetiçi eğitimin yürütülmesi
3. Personel performansının değerlendirilmesi
4. Kişiler arasında iyi bir ilişki sağlanması

Pantell uyum ve işe alıştıırma için şu tanıımı yapmıştır : Yönetim tarafından (buna klinik sorumlu hemşiresi de dahil) yeni personelin göreve, kuruma ve kurumdaki çalışma arkadaşlarına olası en iyi uyumunu sağlama sürecidir (4).

Yeni işe başlayan hemşireyi doğru yolda başlatmak çok önemlidir. İyi hazırlanmış bir uyum programı, yeni işe başlamakta doğan anksiyeteyi azaltır ayrıca, çalışma alanına uyumun sağlanması doyumsuzluğu, işe gelmemeyi ve işten ayrılmaları azaltarak birimin etkin bir şekilde çalışmasını sağlar (7).

İşe alıştıırma yöntemlerinin uygulanması 1930 yılından itibaren gelişmiş ülkelerde yoğunluk kazanmaya başlamıştır. İşe alıştıırma yöntemleri kurumdan kuruma ve görev türlerine göre değişebilir. Bu programların amacı işe yeni başlayan kişiye iyi bir karşılama düzeninin uygulanması ve kendisini yeni işyerine yabancı hissetmemesinin sağlanmasıdır. Bir işe alıştıırma programının üç ilkeyi içermesi istenir. Bunlar; 1) Yeni görevin boyutlarının ayrıntılı olarak belirlenmesi, 2) Yeni işe giren kişiye işi ile ilgili olarak kendisinden tüm beklenenlerin açıklanması, 3) Yeni işe alınan kişinin aldığı işi öğrenmesi ve o işte yeteneklerini

* E.Ü.Hemş.Y.Okulu İç Hast.Hemşireliği Bilim Dalı Öğretim Görevlisi (Dr.)

kullanması ve kendisini yetiştirme amacıyla kendisi ve işyerine ilişkin güven duygusunun yaratılmasıdır (8). İyi hazırlanmış belirli bir program ile bu üç ilke uygulamaya geçirilebilir.

İşe Alıştırma-Uyum Programlarının Yararları

Etkin bir işe alıştırma programının uygulanmasında birçok yarar vardır. Bunları kısaca özetleyecek olursak;

1. Yeni işe alınan kişinin işini en iyi şekilde yapabilmesi için yardım edilir ve çevresine alışması sağlanır. Kendisine yol gösterilmesi durumunda sorumluluklarını daha içtenlikle yüklenir. İşe yeni başlayan hemşirenin işinin ilk gününde karşılaştığı davranış şekli onun gelecekteki iş doyumunu ve performansını etkileyebilir (5).

2. Yeni işe alınan kişiye başlangıçta birçok sorunun yanıtlarının verilmesiyle yanlış anlamalar veya değerlendirmeler önlenir. Ayrıca bilgisizliğin neden olacağı başarısızlık, moral bozukluğu giderilir.

3. Yeni işe alınan kişinin kuruma karşı davranışı, işe yeni alındığında kendisine gösterilen ilgiye göre oluşur. Kendisine gösterilen yakınlık ve kolaylık ölçüsünde kurum ile bütünleşir.

4. Etkin bir işe alıştırma programının uygulanmasıyla çalışanlar arasında anlaşmazlıklar ve yanlış davranışlar önemli ölçüde azalacağından yeni kişilerin kendilerini yetiştirmeleri için daha fazla çaba göstermeleri ve iş arkadaşları tarafından kabul edilmeleri kolaylaşır (8).

Uyum programlarının kısaca özetlenen bu yararlarının yanısıra Maslow'un temel insan gereksinimleri sıralaması düşünülürse etkin bir işe alıştırma programının uygulanmasının gerektiği daha açık bir şekilde ortaya çıkar. Yeni işe başlayan kişi yeni çevresinde kendini güvende hissetmek isteyecektir. Kendisinden ne beklendiğini bilirse ve yol gösterilirse bu güven duygusu gelişir. Kendisine gösterilen yakınlık ve ilgi onun kurumu kabullenmesine kurumla bütünleşmesine ve kendisini kuruma ait hissetmesine neden olacaktır.

İşe Alıştırma-Uyum programlarının Uygulanması

Hastanelerde işe yeni başlayan hemşireler için işe alıştırma programlarının planlanması, uygulanması ve değerlendirmesi yönetici hemşirelerin sorumluluğundadır. Görevde doyum veren bir performansı sağlayabilmek için eğitim ve yeni becerilerin kazandırılması kadar işe alıştırmaya da gerekli önem verilmeli ve kaynaklar kullanılmalıdır (3).

Hemşirelerin gelişimini ve uygulamalarını etkileyen birçok faktör vardır. Özellikle hemşire, kendisine ailesinden geçen bir

takım özellikler, çocukluk çağlarında ve hemşire öğrenci iken almış olduğu eğitim ve öğretim ve tüm yaşam deneyimi ile kendine özgü bir kişiliğe sahiptir. Yönetici hemşirenin, bireylerin gelişimi için plan yapabilmesi, uygulayabilmesi ve değerlendirebilmesi için bireylerin mesleki geçmişini öğrenmesi gerekir. Bu kapsamda gereksinimi olan bilgiler şunlardır: Kişinin temel hemşirelik eğitimi nedir? Öğrenmeye istekli mi? O güne kadar çalışmış mı? Ne sürede ve hangi alanda çalışmış? Son zamanlarda meslekten ayrı kalmış mı? kalmışsa ne sürede? Okulu yeni mi bitirmiş?

Daha önceden çalışma deneyimi olan yeni hemşirenin uyumu ve gereksinim duyduğu rehberlik, ilk kez işe başlayan okulu yeni bitirmiş hemşireden farklıdır. Önceden deneyimi olan hemşirenin yeni işine uyum hızını onun mesleğe olan ilgisi ve yeteneği belirler ve çok daha çabuk sorumluluk yüklenebilir. Ayrıca herhangi bir nedenle çalışmaya uzun süre ara verip yeniden çalışmaya başlayan hemşirelerin de son hemşirelik uygulamalarına ilişkin bilgi eksiklikleri olabilir veya bazı bilgileri unutmuş olabilirler. Bu nedenle işe başladıklarında yardım ve rehberliğe gereksinimleri olacaktır.

Yeni işe başlayan her üç grup hemşire için hazırlanacak öğrenme ve uyum programları birey olarak hemşirenin gereksinimlerini karşılayacak ve rehberlik edecek şekilde belirlenmelidir. Bu nedenle yönetici hemşire uyum programı hazırlarken her bir birey için ne düzeyde ve ne kadar bilgi verileceğine ve belirli bir temel bilginin ne sürede kazanılmış olacağına karar vermelidir. Karar verme aşamasına yeni hemşirenin de katılımı sağlanmalıdır (2,6).

Kuruma yeni giren hemşirenin hastaneye, hemşirelik hizmetleri bölümüne ve çalışacağı bölüme uyumu sağlanmalıdır.

Kuruma uyum; kurumun gezilmesi, örgütlenme yapısının tanımlanması, değişik hizmet bölümlerinin fonksiyonlarının tartışılması, kurumun felsefe, standart ve hedeflerinin belirtilmesini içerir.

Her hastanede hemşireler nerede çalışırlarsa çalışsınlar hemşirelik hizmetleri bölümüyle ilgili belirli bilgileri almalıdırlar. Hemşirelik hizmetlerinin örgütlenişi, yönetsel kontrol sistemi, bölümün felsefe, hedef ve amaçları, hemşireden beklenenler ve bölümde kullanılan kayıt sistemine ilişkin bilgiler verilmelidir (5).

İşe alıştırtma,uyum programının en önemli bölümü hemşirenin çalışacağı kliniğe tanıştırılmasıdır. Bu aşamada hemşirelik hizmetleri yönetici hemşiresi ve klinik başhemşiresi bir program yapmalı, yeni hemşire için temel görev ve sorumlulukları belirleyip bunları planlanmış hedefler olarak bu programda belirtmelidirler.

İkinci olarak hazırlanan bu plan yeni hemşire ile birlikte incelenip, ulaşılmak istenen sonuçlar üzerinde karara varılır. İyi bir şekilde hazırlanmış ve hizmet felsefesini, amaçlarını, hedeflerini, standartlarını ve görev tanımlarını içeren bir program ile kişinin yeteneklerinin ortaya çıkarılması, onun bilgi, beceri ve tutum eksikliklerinin saptanması kolaylaşır.

Üçüncü olarak programın uygulanması aşaması gelir. Yeni hemşire ve klinik başhemşiresi uyum programı sonunda ulaşılabilecek standartı bilmelidirler bu nedenle kişinin ulaşacağı yeterlilik derecesi standart şeklinde belirtilmelidir. Başhemşire de standart izlemenin nasıl olacağını bilmelidir (4,6).

Klinik alanda uyum programının yürütülmesinde uygulanan üç yöntem vardır. Bu yöntemler şunlardır (1) :

1. Deneyimli bir hemşire ile birlikte çalışmasını sağlama
2. İşe başlamanın ilk birkaç gününde klinikte çalışanları izleyerek yapılan aktivitelerin gözlenmesi için bir süre verme
3. Bir veya iki hastanın bakımıyla görevlendirilip, bir işi başından sonuna kadar yapıp bitirme duygusu ve güveni kazandırma

En çok kullanılan yöntem, verilen bilgileri denetim altında uygulama olanağı sağladığından üçüncü yöntemdir. Başhemşire ve yeni hemşire hangi yöntemi uygulayacaklarına karar vermelidirler.

Son aşama değerlendirme aşamasıdır. Bu adımda kişinin neyi, nasıl öğrendiği, nelerin başarıldığı ve bundan sonraki adımın ne olacağı değerlendirilir. Yetişkinler geçmiş deneyimlerine dayandırılmış ve gereksinimleri olan konuları öğrenirler. Bu iki unsurun bileşimi, hazırlanan programın başarılı olmasında etkindir. Kişilerin kendi gelişimlerini denetleyicileriyle birlikte değerlendirmeleri zorunludur (4).

Sonuç olarak, iyi planlanmış ve uygulanmış bir uyum programıyla hemşirenin yeni işyerinde kendisini daha güvenli hissetmesi, iş doyumunun artması ve daha verimli çalışması sağlanır. Bu kapsamda yönetici hemşireler de uyum programlarının hazırlanması ve yürütülmesi konusunda kendilerine düşen sorumluluğu yerine getirmeli, bu konuya gereken ilgiyi göstermelidirler.

SUMMARY

Orientation Programs For The New Nursing Personnel

The Orientation program is a process by which management contributes to the best possible adjustment of staff to the organization, to the job and to the their colleagues. In this article has been written to emphasize the importance of orientation programs as well as how to plan, implement and evaluate this programs.

KAYNAKÇA

1. Barabas, M.H. : Contemporary Head Nursing. The Macmillan Comp., New York, 1962.
2. Barret, J., Gessner, B., Phelps. C.: The Head Nurse Her Leadership Role. Third Edition, Meredith Publishing Comp., USA, 1974 ss: 450
3. Heagert,S.: "First Impressions", Nursing Times. July 9, ss: 28-29, 1986
4. Hyett,Ken.: "Waste Not, Want Not", Nursing Times, July 9, ss: 24, 1986
5. Marriner, A.: Guide to Nursing Management. Second Edition The C.V. Mosby Comp., St. Louis Toronto, 1984, ss: 336
6. Rowland, H.S., Rowland, B.L.: Nursing Administration Handbook. Second Edition, An Aspen Publication Aspen Systems Corporation, USA, 1985, ss: 563
7. Sullivan, E.J., Decker, P.J.: Effective Management in Nursing. Addison-Wesley Publishing Comp. Health Sciences Division, Menlo Park California, 1985, ss: 527
8. Şenatalar,F.: Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler. Ercivan Matbaası, İstanbul, 1978, ss: 507