



T.C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEKLİSANS PROGRAMI

HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN KLİNİKLERDE ÇALIŞAN
HEMŞİRELERİN İŞ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ

Derya DÖNMEZ

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Tayfun YEŞİLŞERİT

Ocak, 2020

Tarih: 28 / 01 / 2020

Anabilim Dalı : SAĞLIK YÖNETİMİ
Program : SAĞLIK YÖNETİMİ
Öğrencinin;
Adı ve Soyadı : DERYA DÖNMEZ
Öğrenci No : 160801005
Danışman : DR. ÖĞR. ÜYESİ TAYFUN YEŞİLŞERİT

Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında Derya DÖNMEZ tarafından hazırlanan "Hizmet İçi Eğitimlerin Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Verimliliğine Etkisi" adlı tez çalışması jüri tarafından YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi: 28 / 01 / 2020

Jüri Üyesinin Unvanı, Adı, Soyadı	Çalıştığı Kurum	İmza
DR. ÖĞR. ÜYESİ TAYFUN YEŞİLŞERİT	BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ	
DR. ÖĞR. ÜYESİ NURSEL AYDINTUĞ	BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ	
DR. ÖĞR. ÜYESİ MUSTAFA METE	İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ	

Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca bu tez jüri tarafından onaylanmış ve Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu kararıyla kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Leman ŞENTURAN
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Bu tezin bana ait olduğunu, tezin tüm aşamalarında etik dışı davranışım olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tezde kullanmış olduğum bütün bilgilere kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

Derya DÖNMEZ



TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlamasında gerekli desteği gösteren danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Tayfun YEŞİLŞERİT' e, Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Nursel AYDINTUĞ' a ve Dr. Öğr. Üyesi Mustafa METE' ye değerli katkı ve emekleri için teőekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Bu vesileyle tüm hocalarıma ve ayrıca çalışmamın yürütölmesi esnasında destek ve sabırlarını esirgemeyen aileme ve arkadaşlarıma; teőekkürlerimi sunuyorum.



İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

İç Kapak	-
Onay sayfası	-
BEYAN	iii
TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
SİMGE/SEMBOL VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	vi
TABLO LİSTESİ.....	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
TÜRKÇE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER	ix
İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER	x
1.GİRİŞ VE AMAÇ	1
2.GENEL BİLGİLER	6
2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Gelişimi	6
2.1.1. Hizmet içi eğitimin amaçları.....	7
2.1.2. Hizmet içi eğitimin önemi.....	8
2.1.3. Hizmet içi eğitimin özellikleri.....	9
2.1.4. Hizmet içi eğitim programlarının gerekliliği.....	10
2.1.5. Hizmet içi eğitimin sağladığı yararlar	11
2.1.6. Hizmet içi eğitimin sınırlılıkları.....	12
2.1.7. Hizmet içi eğitim türleri.....	13
2.1.8. Hizmet içi eğitimde sistem yaklaşımı modeli.....	17
2.1.9. Hizmet içi eğitimi zorunlu kılan nedenler.....	18
2.1.10. Sağlık kurumlarında hizmet içi eğitim.....	20
2.2. Verimlilik Kavramı.....	22
2.2.1. Verimlilik tanımı.....	22
2.2.2. Verimliliğin önemi.....	23
2.2.3. İşgücü verimliliği.....	24
2.2.4. İşgücü verimliliğini etkileyen faktörler.....	25
2.2.5. Hemşirelikte verimlilik.....	28
2.3. Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi	29
2.4. Hizmet İçi Eğitim ile ilgili Sağlık Mevzuatı	31

3.GEREÇ VE YÖNTEM	33
3.1. Araştırma Modeli	33
3.2. Evren ve Örneklem	33
3.3.Verilerin Toplanması	34
3.4. Veri Toplama Aracı	35
3.5. Verilerin Analizi	35
3.6. Etik Yön	35
4. BULGULAR.....	36
4.1. Hemşireleri Demografik ve Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi	36
4.2. Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim ve Oryantasyon Eğitimine Yönelik Düşüncelerinin İncelenmesi.....	39
4.3. Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Yönelik Değerlendirmeleri ...	41
4.4. Bulguların Karşılaştırması	44
4.4.1. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırması.....	44
4.4.2. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin medeni durumlarına göre karşılaştırması.....	44
4.4.3. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırması.....	45
4.4.4. Hemşirelerin mesleki memnuniyetinin çalışma yılına göre karşılaştırması.....	46
4.4.5.Hemşirelerin eğitim durumunun en çok hangi konularda eğitim ihtiyacı olduğu düşüncesi ile karşılaştırması	47
4.4.6 Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması.....	48
4.4.7. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması.....	49
4.4.8. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması	50
4.4.9.Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programına kendi isteğimle katıldım önermesi ile karşılaştırması.....	51
4.4.10. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim önermesi ile karşılaştırması.....	52

4.4.11. Hemşirelerin çalışma yılının en çok hangi konuda hizmet içi eğitim ihtiyaçları olduğuna göre karşılaştırması.....	53
4.4.12. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim süresi yeterli düzeydedir önermesi ile karşılaştırması.....	54
4.4.13. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması.....	55
4.4.14. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması	56
4.4.15. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması	57
4.4.16. Hemşirelerin çalışma yılının katıldığım eğitimler beceri eğitimi ile desteklenmelidir önermesi ile karşılaştırması.....	58
4.4.17. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programına kendi isteğimle katıldım önermesi ile karşılaştırması.....	59
4.4.18. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamımda kullanabildim önermesi ile karşılaştırması.....	60
4.4.19. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programları sürekli düzenlenmelidir önermesi ile karşılaştırması.....	61
4.4.20. 'Hemşirelerin çalışma yılları, mesleklerinden memnun olma düzeylerini yordamaktadır' denencesinin incelenmesi.....	62
4.4.21. 'Hemşirelerin çalışma yılları, mesleki donanıma sahip olma düzeylerini yordamaktadır' denencesinin incelenmesi.....	63
4.4.22. Hemşirelerin aldıkları oryantasyon eğitimini yeterli bulmasının, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesine dair yordayıcılığının incelenmesi.....	64
5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİ	65
5.1 Tartışma	68
5.2. Sonuç	69
5.3.Öneriler	71
6. KAYNAKLAR	73
7. EKLER	78
Ek 1. Kurum İzin Yazısı	78
Ek 2.Ölçek İzni.....	79

Ek 3. Bilgi Formu	80
Ek 4. Etik Kurul Onayı	87
8. ÖZGEÇMİŞ	84
9. İNTİHAL RAPORU	85



SİMGE/SEMBOL VE KISALTMALAR LİSTESİ

AB	Avrupa Birliği
akt.	Aktaran
HİE	Hizmet İçi Eğitim
SB	Sağlık Bakanlığı
SKS	Sağlıkta Kalite Sistemleri



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo No	Tablonun İsmi	Sayfa No
Tablo 4.1	Katılımcıların yaşlarının cinsiyete göre standart ortalamasının dağılımı .	36
Tablo 4.2.	Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı	37
Tablo 4.3.	Katılımcıların eğitimlerine göre dağılımı	37
Tablo 4.4.	Katılımcıların medeni durumlarının cinsiyetlerine göre dağılımı.....	37
Tablo 4.5.	Katılımcıların çalışma yılına göre dağılımı.....	38
Tablo 4.6.	Katılımcıların çalıştığı bölüme göre dağılımı	38
Tablo 4.7.	Katılımcıların mesleki memnuniyetine göre dağılımı.....	39
Tablo 4.8.	Katılımcıların kendilerini yeterli mesleki donanıma sahip hissedip hissetmemelerine göre dağılımı	39
Tablo 4.9.	Hemşirelerin çalıştıkları kuruma ilk başladıklarında oryantasyon eğitimi alıp almadıklarına göre dağılımı	40
Tablo 4.10.	Hemşirelerin almış oldukları oryantasyon eğitiminin yeterli olup olmadığına göre dağılımı	40
Tablo 4.11.	Hemşirelerin en çok eğitim almak istedikleri konulara göre dağılımı...	41
Tablo 4.12.	Hemşirelerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik değerlendirmelerine göre dağılımı	43
Tablo 4.13.	Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırması test istatistikler	44
Tablo 4.14.	Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin medeni durumlarına göre karşılaştırması test istatistikleri	45
Tablo 4.15.	Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırması test istatistikleri	45
Tablo 4.16.	Hemşirelerin mesleki memnuniyetinin çalışma yılına göre karşılaştırması test istatistikleri	46
Tablo 4.17.	Hemşirelerin eğitim durumunun en çok hangi konularda eğitim ihtiyacı olduğu düşüncesi ile karşılaştırması test istatistikleri	47
Tablo 4.19.	Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri.....	49
Tablo 4.20.	Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri	50

Tablo 4.21. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programına kendi isteğiyle katıldım önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri	51
Tablo 4.22. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri	52
Tablo 4.23. Hemşirelerin çalışma yılının en çok hangi konuda hizmet içi eğitim ihtiyaçları olduğuna göre karşılaştırması test istatistikleri.....	53
Tablo 4.25. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri.....	55
Tablo 4.26. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri.....	56
Tablo 4.31. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programları sürekli düzenlenmelidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri	61
Tablo 4.32. Hemşirelerin çalışma yıllarının, mesleklerinden memnun olma düzeyleri üzerindeki yordayıcılığına ilişkin regresyon analizinin istatistikleri	62
Tablo 4.33. Hemşirelerin çalışma yıllarının, mesleki donanıma sahip olma düzeyleri üzerindeki yordayıcılığına ilişkin regresyon analizinin istatistikleri	63

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil No	Şeklin İsmi	Sayfa No
Şekil 2.1:	Verimlilik Spirali.....	24
Şekil 2.2:	Hizmet İçi Eğitim ve Organizasyonel Verimlilik Arası İlişki.....	30



TÜRKÇE ÖZET ve ANAHTAR KELİMELER

Dönmez, D, (2020). Hizmet İçi Eğitimlerin Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Verimliliğine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Biruni Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.

Bu araştırma İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı-6'ya bağlı 4 (dört) hastanede kurum içi sağlanan eğitim organizasyonlarının sağlık çalışanları arasında önemli bir yeri olan hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi özelliklerine göre edinmiş oldukları bilgilerin iş verimliliklerine etkisi olup olmadığını belirlemek amacıyla tanımlayıcı olarak yapılmıştır. Araştırma örneklemini kurumda çalışan 649 hemşireden, araştırmanın yapıldığı tarihler arasında izinli olmayan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 128 hemşire oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak ilk bölümde katılımcıların tanımlayıcı özellikleri, İkinci bölümünde hemşirelerin hizmet içi eğitim ve oryantasyon eğitimine yönelik düşünceleri, son bölümde ise Serbest ve Ulupınar Alıcı tarafından 2010 yılında kullanılan, kurum içerisinde yürütülen hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik değerlendirmelerinin irdelendiği 5' li Likert anketi tekniği tercih edilmiştir. Toplanan veriler Windows için SPSS (SPSS Inc., Chicago, Illinois, USA) 15.0 versiyon paket programı ile istatistiksel olarak değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda, hemşirelerin %71,9' u lisans ve yüksek lisans mezunu olduğu, %75' inin mesleğinden memnun olduğu, %92,2' sinin kuruma ilk başladığında oryantasyon eğitimi aldığı, %67,2' si eğitimlerin beceri eğitimi ile desteklenmesi gerektiğini düşündüğü ve %62,5' inin ise okulda aldığı eğitimi mesleki yaşantısı boyunca yeterli görmediği saptanmıştır. Hizmet içi eğitimlerin beceri eğitimi ile desteklenmesi ve eğitim ihtiyaçları belirlenirken hemşirelerin görüş ve talepleri dikkate alınması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hizmet, Hizmet İçi Eğitim, Hemşire, Verimlilik

İNGİLİZCE ÖZET VE ANAHTAR KELİMELER

Dönmez, D. (2020). The Effect of In-Service Training on Work Efficiency of My Nurses Working in Clinics. Master Thesis, Biruni University Graduate Education Institute, Istanbul.

This research is based on the work efficiency of the information acquired by the nurses, who have an important place among the healthcare professionals of the education organizations provided in the 4 Provincial Health Directorate of the Istanbul Provincial Directorate of Public Hospitals Services-4 (four) hospitals. It has been done as a descriptive in order to determine whether it has an effect. The sample of the research consists of 649 nurses working in the institution, who were not on leave between the dates of the study and agreed to participate in the research. As the data collection tool in the study, the descriptive characteristics of the participants in the first part, the thoughts of the nurses on in-service training and orientation training in the second part, and the 5-point Likert questionnaire, which was used by Free and Ulupınar Alıcı in 2010, and evaluated the in-service training activities conducted within the institution. technique was preferred. The data collected were statistically evaluated with SPSS (SPSS Inc., Chicago, Illinois, USA) 15.0 version software for Windows. As a result of the research, 71.9% of the nurses are undergraduate and graduate graduates, 75% are satisfied with their profession, 92.2% received orientation training when they first started the institution, and 67.2% received skill training. It was found that 62.5% of them thought that they should be supported and did not consider the education they received at school sufficient throughout their professional life. In-service trainings should be supported with skill training and nurses' opinions and demands should be taken into account while determining their training needs.

Key words: Service, In-service Training, Nurse, Productivity

1. GİRİŞ VE AMAÇ

Problem; Değişim ve gelişim içinde bulunduğumuz dönemin en temel niteliğidir. Bugün dünyanın her yerinde bu gelişme ve değişimlere dahil olmamak mümkün değildir. Dünya da herhangi bir bölgede meydana gelen toplumsal, kültürel, iktisadi ve teknolojik değişimler ve gelişmelerin etkisi farklı bir bölgede çok kısa bir sürede görünmektedir. 21.yüzyıla girerken geçmiş tecrübe ve birikimlerin sonucunda oluşan bu büyük gelişmeler özellikle geride bıraktığımız on sene de daha da hareketlenmiş, ülkeler ve toplumlar; büyük bir hızla bilimsel ve teknolojik ilerlemelere, iktisadi ve toplumsal gelişmelere, inanılmaz siyasi değişikliklere sahne olmuştur. 21. Yüzyıl son on sene de öne çıkan bu değişim, yenilik ve değerlerle başlamıştır. Yeni yüzyılın bu değişen ve gelişen şartlarına ayak uydurabilmek, çağdaş bir toplumda varlığını sürdürebilmek için tek başına okuryazar olmak yetersizdir. Bu yüzyılda önemi daha çok artacak olan eğitimidir. Rekabet odaklı yenedünya nizamında eğitime en çok yatırım yapan yetişmiş kalifiye elemana sahip ülkeler avantaj elde edeceklerdir.

Aynı zamanda bu değişim mal ve hizmet üreten kurumların yapı ve fonksiyonlarında da değişimin gerekliliğini ön plana çıkartmıştır. Bir bakıma iletişim araçlarının gelişmesi, bilgisayar teknolojisinin hızla değişmesi, fen ve teknik sahasındaki gelişmeler ve daha birçok sahadaki yeni buluş ve gelişmelerle karşı karşıya kalan kişiler ve kurumlar sahibi oldukları bilgi ve becerilerini sürekli güncellemek ve onları geliştirmek zorunda kalmaktadırlar (Kol, 2009).

Küreselleşen ve rekabetin çok ciddi boyutlara ulaştığı günümüz dünyasında, organizasyonlar bünyelerindeki insan kaynağını kaybetmemek ve onlardan daha fazla verim alabilmek için arayış içine girmektedir. Bu arayışlar içinde önemlisi hiç kuşkusuz “eğitim” aracıdır.

Dünyada varlığını sürdüren bu yoğun rekabet, ilim ve teknolojideki ivedi gelişmeler, hizmet öncesi eğitimle edinilen bilgilerin giderek iş ortamında istenilen nitelikte olmamasına neden olmuştur. Verimliliklerini artırarak ayakta kalmak ve büyümek isteyen organizasyonların çalışanlarına işin ve iş ortamının gerektirdiği eğitimi verme, yani hizmet içi eğitim verme gereklilikleri ortaya çıkmıştır.

Eğitim, özellikle de bilimsel eğitim günümüzde çok önem kazanmıştır. Özel ya da kamu kesimi hiç fark etmeksizin tüm organizasyonlar çalışanlarını yetiştirmek ve onların kendilerini geliştirmelerini sağlamak durumunda kalmışlardır. Bunu sağlamak ise eğitimlerin sistemli bir şekilde verilmesiyle mümkündür. İş görene bu bilgi ve becerileri kazandırmak, yaygın eğitimin çok önemli bir kolu olan ‘‘Hizmet İçi Eğitim’’ ile mümkündür. Hizmet içi eğitim ile birlikte çalışanların motivasyonu ve iş doyumunu artmakta ve yeniliklerden haberdar olmaktadırlar. Bunun sonucunda çalışanların iş yapış şekilleri iyileşir. Bu aşamanın daha başarılı bir şekilde yrtlmesi ile kusurlu üretim azalır, kullanılan malzeme ve enerjilerin idareli kullanılması sağlanır. Böylece birim sürede daha çok üretim yapılması sağlanır. Böylelikle organizasyon verimliliğinin artışı sağlanmış olunur.

Amaç; Sağlık hizmetleri sunumunda da kullanılmakta olan teknolojinin ve iş gücü maliyetinin yüksek olması gibi faktörler bu hizmetlerin belli ölçüde bir maliyetle ve belli bir kalitede karşılanmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum sağlık hizmetlerinde verimliliğin önemini daha fazla artırmış bulunmaktadır. Sağlık hizmetlerinde verimlilik seviyesini tespit eden faktörlerin en önemlilerini, işgücü verimliliği, teknoloji verimliliği ve malzeme verimliliği olarak belirtmek mümkündür. Hastanelerde sağlık iş gücünün en büyük dilimini hemşireler oluşturmaktadır. Hemşirelerin hasta bakım kalitesinde kilit role sahip olmaları nedeniyle sağlık kuruluşlarında, hemşire yetersizliğine bağlı ciddi ölçüde problemler yaşanmaktadır.

Bu kapsamda hazırlanan ‘‘Hizmet İçi Eğitimlerin Kliniklerde alışan Hemşirelerin İş Verimliliğine Etkisi’’ konulu bu çalışmanın temel amacı kurum içi sağlanan eğitim organizasyonlarının sağlık çalışanları arasında önemli bir yeri olan hemşirelerin verimliliğine olan etkisini incelemektir.

nem; Eğitim bireyin doğumu ile başlayıp hayatı boyunca devam eder. Bireyler ilk başlarda zorunlu olan konularda eğitilirler. İlerleyen zamanlarda eğitim alanları genişleyerek devam eder. Teknolojik ve bilimsel alanlardaki gelişmeler sağlık kurumlarını önemli derecede etkiler. Çünkü yeni bilim ve teknolojileri uygulamada sağlık alanı öncelikli olarak bu gelişmelere ayak uydurmak zorundadır (şenviren, 2014). Okullarda verilen eğitimlerin yeterli olmaması, her geçen gün yeni

hastalıkların ortaya çıkması, gelişen teknoloji ile tedavi yöntemlerinin değişmesi sağlık alanında hizmet içi eğitime ihtiyacı ortaya çıkarmıştır.

Sağlık çalışanlarının bilgilerini güncel tutmak ve becerilerini geliştirmek için sürekli hizmet içi eğitim düzenlenmelidir. Hizmet içi eğitimlerin planlanmasında, düzenlenmesinde ve düzenli aralıklarla çalışanlara eğitim verilmesinde hastane yöneticilerinin üzerine düşen sorumluluk çok fazladır. Sağlık Bakanlığına bağlı SKS (Sağlıkta Kalite ve Akreditasyon) Hastane Rehberi (Versiyon;5-Revizyon;01) ve Sağlık Tesislerinin Verimliliğinin Yerinde Değerlendirilmesi Rehberindeki kriterlerde çeşitli alanlarda eğitimi zorunlu kılmıştır. Ancak sağlık çalışanlarının ihtiyaç duyduğu diğer konularda da hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir. Özel ve devlete bağlı sağlık kuruluşlarında Sağlık Bakanlığı 2017 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı doğrultusunda hastanenin yıllık hizmet içi eğitim planlarını hazırlamak, eğitim planı içinde eğitim şeklinin belirtilmesi (yüz yüze veya Uzaktan Sağlık Eğitimi Sistemi), yüz yüze eğitimlerde eğitimi verecek eğitimciyi tespit etmek, eğitimlerin belirlenen tarihlerde verilmesi için gerekli takipleri yapmak, çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemek, hastaneye yeni başlayan personele oryantasyon eğitimi vermek üzere kurulmuş eğitim birimleri bulunmaktadır. Hastanelerde eğitim için belli bir bütçe ayrılmıştır. Yöneticiler bu bütçeyi çalışanların eğitim ihtiyacını karşılamada ve çalıştıkları bölümlerde kendilerini yeterli hissetmelerinin verdiği huzur ile iş verimliliği artmış bir şekilde çalışmalarını sağlamada kullanmalıdır. Yeni teknolojik gelişmelerden ve bilimsel çalışmalardan haberdar, bilgi ve uygulamaları güncel ve kapsamlı, mesleki donanımı sayesinde kendisini yeterli hisseden bir hemşirenin iş verimliliği de artacaktır. Hizmet içi eğitimlerin sürekliliği sağlanarak, çalışma alanında yapılacak gözlemler ile çalışanların eğitimlerden edindikleri bilgi ve becerileri nasıl pratiğe döktüklerinin analizi yapılmalıdır.

Sayıtlar; Araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri ile cinsiyetleri arasında manidar bir farklılık vardır.

H₂:Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri ile medeni durumları arasında manidar bir farklılık vardır.

H₃:Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri ile eğitim durumları arasında manidar bir farklılık vardır.

H₄:Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri ile çalışma yılları arasında manidar bir farklılık vardır.

H₅: Hemşirelerin eğitim durumları ile hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duydukları konular arasında manidar bir farklılık vardır.

H₆:Hemşirelerin eğitim durumları ile hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyinin yeterli bulunması arasında manidar bir farklılık vardır.

H₇:Hemşirelerin eğitim durumları ile hizmet içi eğitim konularının güncel ve kapsamının yeterli görülmesi arasında manidar bir farklılık vardır.

H₈:Hemşirelerin eğitim durumları ile hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının eğitimler için uygun görülmesi arasında manidar bir farklılık vardır.

H₉:Hemşirelerin eğitim durumları ile hizmet içi eğitim programına kendi istekleriyle katılmaları arasında manidar bir farklılık vardır.

H₁₀:Hemşirelerin eğitim durumları ile hizmet içi eğitim programlarında aldıkları bilginin hepsini çalışma ortamlarında kullanabilmeleri arasında manidar bir farklılık vardır.

H₁₁:Hemşirelerin çalışma yılları ile hizmet içi eğitime en çok ihtiyaç duydukları konu arasında manidar bir farklılık vardır.

H₁₂:Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim süresinin yeterli düzeyde görülmesi üzerinde etkilidir.

H₁₃:Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulların eğitimler için uygun görülmesi üzerinde etkilidir.

H₁₄:Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyinin yeterli bulunması üzerinde etkilidir.

H₁₅:Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim konularının güncel ve kapsamının yeterli görülmesi üzerinde etkilidir.

H₁₆:Hemşirelerin çalışma yılları, ‘katıldığı eğitimler beceri eğitimi ile desteklenmelidir’ düşüncesi üzerinde etkilidir.

H₁₇:Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim programına kendi istekleriyle katılmaları üzerinde etkilidir.

H₁₈:Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim programlarında aldıkları bilginin hepsini çalışma ortamlarında kullanabilmeleri üzerinde etkilidir.

H₁₉: Hemşirelerin çalışma yılları, hizmet içi eğitim programlarının sürekli düzenlenme isteği üzerinde etkilidir.

H₂₀: Hemşirelerin çalışma yılları, mesleklerinden memnun olma düzeylerini yordamaktadır.

H₂₁: Hemşirelerin çalışma yılları, mesleki donanıma sahip olma düzeylerini yordamaktadır.

H₂₂: Oryantasyon eğitiminin yeterli düzeyde bulunması, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesini yordamaktadır.

Sınırlılıklar; Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı-6' ya bağlı toplam 758 yatak kapasiteli 4(dört) hastane evren kabul edildi bu araştırmada bu hastanelerde çalışan hemşireler örneklem olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın kapsamı hastanelerin imkanları ve hizmet içi eğitim olanaklarına ulaşılabilirliği göz önünde tutularak İstanbul ilinde kabul edilmiştir. Araştırmamızın sınırlılığını İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı-6' ya bağlı 4(dört) hastanede çalışan hemşireler oluşturmuştur.

2. GENEL BİLGİLER

2.1. Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Gelişimi

Hizmet içi eğitimin en genel tanımı; özel ve tüzel kişilere ait iş yerlerinde belirli bir ücret karşılığı çalışan bireylere, yapacakları görevle ilgili bilgi, beceri tutum ve alışkanlık kazandırılmasıdır. Kişilerin iş verimliliğini artırmak, hizmet üretiminde etkin olmasını ve iş gereklerine uyumlu çalışmasını sağlar. Bu eğitim programı, teşkilatın faaliyetlerini idame ettirme ve iş kolunun değişen, gelişen şartlarına uyum göstererek iş gören kişilerin ve teşkilatın hedeflerini desteklemektedir (Filiz, 2014).

Hizmet içi eğitim, iş hayatı boyunca sürmektedir ve çalışma hayatının bir alt sürecini meydana getirmektedir. Bu sebeple çalışma hayatına başlayan birey, çalışmaya başladığı günden çalışma hayatından çıkacağı güne kadar ki yaşanan zaman içerisinde işin kalitesinde ortaya çıkan her çeşit gelişme ve varyasyondan geri kalmamak için devamlı eğitim almak mecburiyetindedir. Hizmet içi eğitim kavramı da eğitim kavramı gibi çeşitli anlatımlarla değerlendirilmektedir. Hizmet içi eğitimi içerik, kapsam ve fonksiyon yönünde tetkik edildiğinde aşağıdaki biçimlerde tarif etmek doğru olur (Aydın, 2005).

İş gören eğitimi kapsamında 1940'lı yıllarda yapılan bir açıklama da, hizmet içi eğitim, fikir ve hareketlerde uygun alışkanlıklar kazandırmak, iş görene mevcut ve ileriki zamandaki işine dair bilgi, beceri ve davranışlarında etkin olmasını sağlamak için yapılan yardım süreci olarak açıklanmıştır (Aydın, 2005). Hizmet içi eğitimlere katılan iş gören bulunduğu işiyle ilgili ilerleyen zamanlarda ortaya çıkacak varyasyonla alakalı kendini güvende ve çalıştığı yere ilişkin hissedecektir.

Birinci ve İkinci Dünya Savaşları dönemi, denetimcilerin rolü kadar davranış bilimlerinin de üzerinde durulduğu bir dönem olmuştur. 1950 yılları yatırımların yapılarak teşkilatların geliştirilmesi ve teşkilat yapılarının büyümeye girdiği bir devir olmuştur. Üst düzey idarecilerin liberal eğitim deneyimi edindiği bu süreç devrin

odak noktası olmuştur. Kariyer planlayan kişiler için Kolejler ve üniversiteler bu cins eğitimlerin planlandığı ve sağlandığı temel kaynaklar arasındadır (Filiz, 2014).

Yönetmel ve örgütsel yapı düşüncesinde ortaya çıkan varyasyonların eğilimlerinin 1970 yıllarına denk geldiği görülmektedir. Bu da iş gören eğitiminin temelini meydana getirir. 1980'li yılların ortasına kadar eğitim, sistem yaklaşımı içinde değerlendirilmiştir. Teşkilatların eğitim birimleri ise sistemlerin hepsine hizmet veren bir alt birim olarak görülmüştür. 1990'lı yıllarda ise teşkilatın başarısında mühim bir rol üstlendiği için eğitimin ayrılmaz ve önemli bir parça olarak devam etmesi gerektiği görüşü hâkim olmuştur. (Filiz, 2014).

2.1.1. Hizmet içi eğitimin amaçları

Çalışanın, işi ile ilgili yeterliliklerini yerine getirebilmesi ve çalıştığı bölümdeki gelişmeleri izlemesi en önemli hedefidir. Önceden belirlenen her faaliyet etkinlik için amaçların düşünülmüş ve tespit edilmiş olması gereklidir. Güvenilir bir sonuca ulaşabilmek, etkinlik sonucunda kolay ve inandır bir değerlendirme yapabilmek için amaca yönelik hedef belirlemek gerekmektedir. Ulaşılmak istenilen sonuç belirlenmeden yapılacak çalışmalara hüküm vermek zordur (Karadeniz, 2008). Aksi durumda bir değerlendirme yapılması yetersizdir "Bir kurumda hizmet içi eğitimin genel hedefleri;

- Kurumda çalışmaya yeni başlayan iş görenin çalıştığı yere oryantasyonunu sağlamak,
- İş görene, kurumun amaç, görev ve politikalarını bir bütünlük içinde kavratacak becerileri kazandırmak,
- Yapacağı iş ile ilgili temel mesleki becerileri kazandırmanın yanı sıra eğitim eksikliklerini gidermek,
- Bilim, teknoloji, ekonomi ve iş hayatında ortaya çıkan gelişme ve yenilikler vb. dış kaynaklı gelişmelere uyum sağlamak, iş yöntem ve tekniklerini geliştirmek,
- Kurumun üretmiş olduğu ürünün kalite, miktar ve verimliliğini arttırmaktır.
- Üretimin vaktinde yapılmasını sağlamaktır (Karadeniz, 2008).

Teşkilat iş göreninin almasını sağladığı hizmet içi eğitimle personeline mesleği ile ilgili yeterlilik kazandırmış olmakla birlikte çalıştığı yerde saygınlık ve değerinde kazandırmıştır. Bu da personelin motivasyonunu artırmakta ve özgüven kazandırmasına yardımcı olmaktadır. Kendini mesleği ile ilgili olarak yeterli donanımda hisseden personel kurum tarafından kabul gördüğü için de aidiyet duygusu artmış olacaktır. Sağlık kuruluşlarında personele verilen hizmet içi eğitimlerin amacı hastanede çalışan hemşirelerin özgüvenlerini ve kuruma olan güvenlerini sağlamaktır. Amaçlar ile programın, değişim için gereken temeli, sınırları ve yöntemini içeren davranışsal hedefleri kast edilmektedir (Filiz, 2014).

2.1.2. Hizmet içi eğitimin önemi

İçinde bulunduğumuz zamanda iş gören varlığının, işletmelerin çalışmasına devam etmesini sağlamasındaki katkısı, önemi inkar edilemez bir hakikattir. İşletmelerin iş gören varlığının gücünden yeterli şekilde faydalanması için iş göreni hedeflerine uygun yetiştirmesi gerekmektedir. İş görenler işletmenin amaçları yönünde yetiştirilerek işletmenin devam etmesine katkıda bulunabilirler. (Özalan, 2015).

İşletmeler hizmet içi eğitim programları ile iş görenlerin, saptanan amaçlar yönünde işletmenin rantabilitesine katkı sağlamasını hedeflemektedir. İş görenin işletmelerin kendisinden beklediği hizmeti istenen seviyede yerine getirememesi işletmede bazı olumsuzluklara sebep olur. Eğitimsizlikten dolayı ortaya çıkabilecek olumsuzlukların işletmelerde ortaya çıkaracağı olumsuz etkiler aşağıdaki biçimde sıralanabilir (Aktay, 1994);

- Üretilen mal ve hizmetin yeterli kalite ve miktarda olmamasına,
- Gereğinden fazla malzeme, emek, enerji ve zaman israfına,
- Beşeri ve maddi imkânların iyi, yerinde ve verimli kullanılmamasına,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarının en üst düzeyde olmasına sebep olmaktadır.

Hizmet içi eğitimler, örgüt elemanlarının örgütsel hedefleri desteklemede ve örgütün değişen Şartlarına uyum sağlamasında etkili bir duruma getirilmesine destek sağlamalı, dolayısıyla da örgütsel etkililiği sağlamakta kullanılan etkinliklerden biri olmalıdır. Hizmet içi eğitim yoluyla, iş görenlerin eğitilmesi çalışmaları sonucunda, üretimde yapılan yanlışların asgariye düŐürülmesi, iş kazalarının azaltılması, beŐer ve maddi olanakların verimli kullanılması gibi amaçlara ulaŐılması hedeflenir (zalan, 2015).

2.1.3. Hizmet içi eğitimin zellikleri

Teşkilatın ve çalışanların amaçlarına varmasında hizmet içi eğitimin faaliyeti önemlidir. Eğitimin uygulamaya konularak çalışanları iş hayatında kullanılabilir duruma getirilmesi hizmet içi eğitimin baŐarısı ve verimliliği ile olacaktır. Hizmet içi eğitimlerin verimliliğin artmasına neden olarak görülmesinin sebebi eğitim programlarının belirli prensip ve kaideler çerçevesinde tertip edilmesidir. (Karadeniz, 2008). Mevcudiyetinin belirli nedenlere dayanma ve uygulanmasında ilkelere bağlılığı ne kadar çoksa programlarının uygulanması neticesinde ortaya çıkacak başarının derecesi de o kadar büyük olacaktır. Hizmet içi eğitim faaliyetlerinde aşağıda sıralı özellikler göz önünde bulundurulur.

- Hizmet içi eğitim amaçları belirlenir, buna uygun program hazırlanırken teşkilatın amaç ve politikaları da göz önünde tutulur ve önem verilir.
- Hizmet içi eğitim programı hazırlanırken teşkilatın amaçları ile personelin gereksinim ve beklentileri dengeli tutulur. Eğitim programına alınan iş görenin özgeçmiŐi, öğrenim durumu, gereksinim duyduğu eğitim programı dikkate alınarak hazırlanır.
- Hizmet içi eğitim programları, öncelikle katılan iş görenin hedeflerini ve problemlerini amaç edinmeli, kişilerin psikolojik ve sosyolojik ihtiyaçlarını karŐılayabilmelidir (Kurt, 2000).

Hizmet içi eğitim programları iş görene yeni tutum kazandırmak, mesleki ve hizmet sunumunun gerektirdiği tutum kalitesinde hazırlanarak uygulanmaktadır. İŞ görene kısa zamanda uygulamalı olarak verilecek bu eğitim programları iş görenin kendi yararına ve gerekliliğine yönelik olduğuna inanmasını sağlayacak biçimde

hazırlanmalıdır. Hizmet içi eğitim yetişkin eğitimi olduğu için ve mesleki eğitimi tamamlama niteliğinde olması sebebi ile diğer eğitim programlarından farklılık göstermektedir. Bu sebeple üzerinde önemle durulması gereken hizmet içi eğitimin uygulama biçimi aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

- Hizmet içi eğitim programı düzenlenirken mesleki veya işin gerektirdiği yeterliliği kazandıracak kalitede, kurumda veya kurum dışı profesyonel eğitimciler tarafından, mesai başında veya mesai dışında, uygun ortam ve zaman sağlanarak uygulanır.
- Hizmet içi eğitim programında kullanılacak öğretim materyalleri ve öğretim yöntemi, çalışanın çalışma cetveli ile kurumun fiziki konumu ve imkanları dikkate alınarak tespit edilir.
- Hizmet içi eğitim programlarında üç aşamalı değerlendirme yapılmaktadır. Katılan personelin bilgisini değerlendirmek için ön, programla ilgili aksaklıkları tespit etmek için ara, programın yararlılık ve katılımcıların başarısını saptamak için son değerlendirme yapılır (Kurt, 2000).

2.1.4. Hizmet içi eğitim programlarının gerekliliği

Hizmet içi eğitim programlarının hangi maksat ile düzenlenmek istendiği konusunda birbirinden değişik yaklaşımlar bulunmaktadır. Hizmet içi eğitim programlarının maksatlarının tespit edilmesinde ihtiyaçlar, lüzumlar ile mecburiyetler ana faktördür. Genel olarak işletmeler hizmet içi eğitim programlarının yürütülmelerini mecburi kılan sebepleri inceleyerek aşağıdaki biçimde sıralamıştır. (Taymaz, 2000):

- Göreve başlamadan evvel verilen eğitimler, bilgiler noksan ve yetersiz olabilir. Noksan ve yeterli olmayan bu bilgilerin tamamlanması lüzumu;
- Topluluk yapısı itibariyle, devamlı değişip, gelişen sistemler topluluğudur. Bu gelişim ve değişimlere uyumun sağlanması lüzumu,
- Bireyin mesleğine yönelik yeni taleplerinin olması, yeni bilgiler öğrenme isteği ve kendisini geliştirme arzusu,

- Kariyer anlamında çok fazla bilgi ve niteliği sadece görevini yaptığı süre içerisinde çalışana kazandırılacağı hakikati,
- Teknolojik ve Bilimsel alanlarda ortaya çıkan hızlı değişiklikler neticesi olarak üretim sürecine dahil olan bazı makine, donatım ve aletlerin kullanımının yalnız hizmet ettiği süre içerisinde öğrenebileceği,
- İşe yeni başlayan çalışanlar temel bilgi ve ustalığa sahip olsalar bile, işe ve kuruma adaptasyonlarının sağlanması, işe alıştırılma mecburiyeti,
- İçinde bulunduğumuz zamanda, rekabet dünyası zamanın çok kıymetli olmasına neden olmuştur. Bu sebeple zaman israfına ve rastlantılara imkan vermeden sistemli bir biçimde programlandırılarak zaman kaybını engelleme mecburiyeti oluşmuştur.
- Hizmet içi eğitim uygulamalarının asıl amacı iş görenlere görevleri ile ilgili gerekli bilgi, davranış ve ustalık kazandırarak örgüte adaptasyonlarını sağlamak,
- Pazar baskısı ile ürün ve hizmet niteliklerinin iyileştirilmesi sağlanır. Yüksek kaliteli hizmet sunmanın ve mal üretmenin sadece bilgisini artıran ve uzmanlığını geliştiren kaliteli kişilerce üretilebileceği anlaşılmaktadır. Dünya pazarında yarışabilmek için gerekli kalitede üretimin gerçekleşmesinin sağlanmasında eğitim en kıymetli ve anlamlı araç olarak görülmüştür.

2.1.5. Hizmet içi eğitimin sağladığı yararlar

Bütün eğitimlerin tartışılmaz faydaları mevcuttur. Eğitim faaliyetleri, rantabilite, yanlışları engelleme, zamandan kar etme, yönetimi geliştirme, teknolojik gelişmelere adapte olma, çalışanların moral ve motivasyonunu artırma, fırsat eşitliği sağlama gibi çalışana ve kuruma çeşitli faydalar sunmaktadır. Faydaları ise çalışanların daha hızlı, verimli ve pratik çalışması için uygun bir ortam hazırlar. Bu eğitimlerin yararları kurumsal ve bireysel olarak iki biçimde incelenir. Her iki yararda birlikte sağlanırken bireysel yarar çalışanlara, kurumsal yarar ise teşkilatlara yöneliktir. (Bağdu, 2014).

- Kurumun Sağladığı Faydalar: Eğitim faaliyetleri düzenlendiği kurumun amaçlarına ulaşmasında daha çok katkı sağlar. Kurumun belirlediği hedeflere

ulaşmasının yanında kurum içinde düzenlenen hizmet içi eğitimlerin kuruma kazandırması beklenen faydalar, düzenlenen eğitim faaliyetleri kurumların karını artırır, üretimin kalitesi, verimliliği artar, kurumda çalışanların işe ilişkin bilgi ve kabiliyetleri gelişir, yöneticilerin ve çalışanların bulunduğu ortamda bireylerin morali yükselir, kurum hedeflerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi ve tanınması kolaylaşır. Yönetici çalışan ilişkileri olumlu olarak gelişir, kurum ortamında kişiler arası güven ve açıklık gelişir, iş görenlerden kurum ile ilgili dönütler alınır, problem çözme sürecinin etkinliği artarken kurumun almış olduğu kararların etkinliği de artar, kuruma karşı sadakat, motivasyonu ve liderlik kabiliyetleri olumlu yönde gelişir, kurumsal israf azalırken üretim araçlarının kötü kullanımını azalır, iş görenlerin meydana gelen gelişmelere ve değişime adapte olması kolaylaşır, kurumda stresin azaltılması ile çatışmalar çözümlenir.

- Bireyin Sağladığı Yararlar: Kurum içinde çalışanlara verilen hizmet içi eğitim sayesinde, iş görenin yapmış olduğu iş ile ilgili motivasyonu artarken, iş doyumunu da artar. Eğitim faaliyetleri kurumdaki iş görenin daha sağlıklı kararlar almasına, etkili problem çözme yeteneklerinin gelişmesine, başarı, sorumluluk bilinci kazanmasına ve mesleği ile ilgili ilerleme fikrini geliştirir. Çalışanın özgüvenini artırır, stres ve engellemelerle baş etme gücünü artırır, hizmet içi eğitim iş görenin iletişim kabiliyetlerini ve etkileşimlerini artırır, kendisine karşı olan yaklaşımını geliştirir, kendi ihtiyaçlarını karşılayarak kendi geleceğini belirlemesi için uygun ortamı hazırlar, görev değişikliği ve terfi ile ilgili korkularının ortadan kalkmasını sağlarken yazma, dinleme ve konuşma yeteneklerini geliştirir (Aydın, 2011).

Bu eğitimler kurumun hizmet niteliğini artırırken çalışanın tecrübelerinin ve bilgilerinin artmasında olumlu rol oynar. Yani kurumlara ve bireylere çok fazla fayda sağlar.

2.1.6. Hizmet içi eğitimin sınırlılıkları

Hizmet içi eğitim vasıtasıyla örgütteki bütün problem ve karışıklıkların çözülmesinin imkanı yoktur. Kurum içinde verilen bu eğitimlerin kurumlara ve kişilere sağlanmış olduğu birçok faydanın yanında getirdikleri bir takım sınırlılıklar

vardır. Bu eğitimlerin ölçülebilir, çalışma alanında uygulanabilir olması, hayal ürünü olmaktan çıkması gerekir. Hizmet içi eğitimlerin sınırlılıkları aşağıdaki biçimde sıralanabilir. (Taymaz, 2000).

- Hizmet içi eğitim teşkilat yapısında var olan hataları düzeltmez. Hatta örgütte var olan bu aksamalar, çalışanın eğitim yoluyla aldığı kabiliyet, davranış ve bilgiyi çalışma alanında uygulamasına engel olur. Uygulamaya engel olan bu aksaklıklar eğitim prosesini olumsuz etkiler.
- Bu eğitimler, olanın dışında bir potansiyel oluşturmaz, sadece çalışanın sahip olduğu becerilerinin meydana çıkmasını sağlar, çalışan sistemindeki eksiklikleri gidermez, problemleri çözmez.
- Hizmet içi eğitimler potansiyeli olmayan kişilere bir şey öğretmez, sadece öğrenmek için uygun ortam oluşturur.
- Hedefleri ve eğitim ihtiyaçlarını belirlemeden yapılan eğitimlerden başarı elde edilemez. Çünkü eğitimlerin amacı çalışanın kendisini yetersiz hissettiği konularda yeterli donanıma sahip olması ve eksikliklerinin giderilmesine yöneliktir.
- Örgütün genelinde başarı elde edebilmek için eğitimler örgütün sadece bir biriminde ya da kademesinde değil genelinde yapılmalıdır. Aksi takdirde verilen eğitimlerden başarı elde edilmesi düşünülemez.
- Hizmet içi eğitimlerde hedeflenen neticeye ulaşmak için eğiticilerin eğitim programlarının ihtiyaç duyulan nitelikleri barındırması gerekmektedir (Karadeniz, 2008).

2.1.7. Hizmet içi eğitim türleri

2.1.7.1. Oryantasyon eğitimi

Oryantasyon; Oryantasyon kavramı, kurum içinde birim değişikliği yapan ve işe yeni başlayan personele işe başladığı ilk gün verilen uyum eğitimidir. (Sabuncuoğlu, 2013).

İşe yeni başlayan iş görenin kurumun amaçları, kurumun izlemiş olduğu politika, kurumun yapısı ve çalışanın işiyle ilgili sorumluluk ve yetkilerini öğrenmesi

amacıyla düzenlenen eğitimlerdir. Bu eğitim giriş, kurumu tanıtmaya, çalışacağı birime alıştırmaya, intibak, yönlendirme olarak tanımlanabilir. Bu alıştırmaya eğitimi, kuruma yeni başlayan personelin dışında herhangi bir sebeple birim değişikliği yapan veya belli bir zaman kurumdan ayrı olduktan sonra kuruma tekrar başlayan iş görenlere uygulanır. İşe yeni başlayan personele de birim değişikliği veya kurumdan bir süreliğine ayrıldıktan sonra kuruma tekrar başlayan personellere kişisel ya da grup oluşturularak eğitim verilebilir (Filiz, 2014). Bu eğitimin çalışanlara kazandırması beklenenler aşağıdaki gibi belirtilmiştir.

- Kişilerin farklı bir işletmeden ya da kurumdan gelmesi halinde kişilerin tecrübelerinden bir an önce yararlanmak istenir.
- İşe başlayan personelin kuruma kısa sürede alışması beklenir.
- Kurumda çalışmaya yeni başlayan kişi kendisini kuruma ispat etmek için uğraşır, işiyle ilgili azimli ve arzudur. Kurum bundan yarar sağlamalıdır.
- İş gören bu çalışma süresinde tek bırakılmamalıdır. Çalışanın işi nasıl yapacağını öğrenmesi tesadüflere bırakılmamalıdır. Yoksa bu durum bireyin verimini düşürdüğü gibi kişide moral bozukluğuna neden olarak işten ayrılmasına neden olabilir.
- Kişinin kuruma hızlı bir şekilde uyum sağlaması için oryantasyon eğitimi önemlidir.
- Kurumda yeni çalışmaya başlayan kişinin ürkek ve çekingen kalmasının ve işe yabancılaşmasının önüne geçilmelidir. Böylece çalışanda aidiyet hissi oluşur. (Sabuncuoğlu, 2013).

Kuruma ait tanıtım broşürü, görsel yayınlar bu eğitim programında kullanılırken, bireye birimler tek tek gezdirilerek bu birimler ve işleyişleri hakkında bilgi verilir. Kısacası; çalışanın kuruma uyum süreci, bir kurumda yeni çalışmaya başlayan, kurum içinde birim değişikliği yapan veya kurumdan uzun süreli ayrı kaldıktan sonra yeniden kuruma dönüş yapan iş görenlere verilen ve iş görenleri kurumun hedeflerine, izlediği politikaya, felsefeye ve çalıştıkları ekibe oryante etmek için düzenlenen, işe başlayış ve işten ayrılış tarihleri arasındaki süreyi tanımlar (Kurtulmuş, 1998).

2.1.7.2. Hazırlık eğitimi

Çalışan kurumda oryantasyon eğitimini tamamladıktan sonra iş görene verilecek olan diğer eğitim hazırlık eğitimidir. Bu eğitimin amacı; adaylara görevini icra ederken uygulayacağı işin ilkeleri ve izleyeceği yol konusunda bilgilendirmektir. Aday memurlara çalıştıkları iş ile ilgili ve kadrosuna dikkat edilerek eğitim planlaması yapılması ve kurum hangi birimlerle uygun görürse o birimler ile ilişkisiyle alakalı tecrübe kazandırılır. Kişi aldığı bu eğitim sayesinde kadrosunun gereklerini ve kişinin kurumda elde edeceği deneyimi pekiştirmiş olur (Karadeniz, 2008). Hazırlık eğitimi, adayın çalıştığı kurumda, kendi kurumu dışında başka kurumlarda ve ya bu kurumlar arasında eğitim uygulama yerlerinde kişisel veya gruplar biçiminde, rotasyon veya sabit şekilde olabilir (Kurtulmuş, 1998).

2.1.7.3. Temel eğitim

Aday memurların hepsinin asil olabilmek için katılması zorunlu olan devlet memurlarının müşterek özelliklerini içeren eğitimdir. Sağlık Bakanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik esaslarına göre yapılan Temel eğitim (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 17 Şubat 2020), aday çalışanların işleri ile ilgili kadrolarının gereklerine uygun beceri ve tecrübe kazanmaları, mesleklerini icra ederken kullanacakları yöntem ile diğer olanaklardan faydalanabilmeleri ve davranışlarını geliştirmelerine yönelik yapılan çalışmalardır (Sabuncuoğlu, 2013).

Temel eğitim, planlanmış ilkelere uygun başlatılan, yürütülen ve sonlandırılan eğitim sonrası aday memurun beklenen beceriyi kazanıp kazanmadığının değerlendirilmesi ile bu değerlendirme sonucunda asil olarak işe başlayıp başlamaması yönünde karar alınması aşamasında gereklidir (Sabuncuoğlu, 2013). Kısaca bu eğitimin amacı, iş görenler için çalışma alanında gerekli olan bilgi ve kabiliyetlerini artırmaktır. İş görenlere mesleki bilgi ve mesleki uygulamalara yatkınlık kazandırmaktır.

2.1.7.4. Geliştirme eğitimi

Geliştirme eğitimi daha önce eğitim programları yoluyla edinilmiş bilgilerin mesleğe uyarlanması ve geliştirilmesini amaçlayan eğitim yöntemidir. Bireylerin sosyal ve ekonomik gereksinimleri göz önünde tutularak, teknik ve mesleki becerilerini geliştirmesi, modern ve gelişen iş dünyasındaki yenilikleri takip, değişen iş kollarına uyum sağlamak, iş gereklerini ve bireyin yeteneklerini günün şartlarına göre değiştirmek gerektiği anlaşılmaktadır (Sabuncuoğlu, 2013).

Örgütte çalışan iş görenlerin kendi iş alanları ile ilgili yenilikler ve gelişmeler hakkında yetiştirilmesi ve yeteneklerini geliştirmesi amacıyla uygulanan eğitimidir. Bu eğitim türü iş görenlerin örgüte bağlılıklarını artırmak, moralini yükseltmek, hassasiyet kazanmalarını sağlamak üzere de programlanabilir. Bu eğitim türüne, geliştirme, yeniliklere uyarlama, yineleme, tazeleme, olgunlaştırma, yeniden eğitim gibi adlar da verilebilir (Taymaz, 1997).

Adaylıktaki eğitimle aynı sonuçlara ulaşmayı amaçlar. Bu eğitimde, bir göreve asil olarak atanan iş görene, bu görev yerine ilişkin ödevler, yetkiler ve sorumlulukların; bu kadro ile görevsel ilişki içinde bulunan öteki kadroların ödevleri, yetkileri, sorumlulukları ve görev yeri ile çevresinin tanıtılması hedeflenmektedir (Filiz, 2014).

2.1.7.5. Tamamlama eğitimi

İş görenlerin çalıştıkları görev yeri değiştirilecekse yeni işi ile ilgili yeterli bilgi ve beceriyi kazanması için yapılan eğitimlerdir. Tamamlama eğitimi iş görenlerin yaşı, üretim aşamasında meydana gelen değişiklikler, kadro unvanının yükseltilmesi ve kurumda görevinin değişmesi sonucu ortaya çıkan bilgi ve beceri eksikliği gibi nedenlerden kaynaklanabilir. Terfi ve görev yerini değiştirme amacıyla yapılan bu eğitimler meslek ve uzmanlık eğitimidir (Taymaz, 1997). Kuruma yeni başlayan iş görev değişikliği yapılan iş görenin çalışacağı yer ile ilgili eksikliklerini tamamlamaları için eğitim karşımıza şart olarak çıkar.

2.1.7.6. Yükseltme eğitimi

Kişinin yer aldığı kadrodan daha üstte olan bir kadroya alıştırmak için yapılan eğitimidir. Yükselme kişinin pozisyon, durum, mesuliyet, yetki ve ekonomi olarak bulunduğu kademedan üst dereceye çıkmasıdır. Kişinin bir üst dereceye yükselmesi için bu eğitimleri alması mecburidir. Çalışan yeni işine ait sorumlulukları bilme ve yeteneklerini geliştirmek için bu eğitimden yararlanma ihtiyacı hisseder. Bu eğitimi alma amacı sadece yükselebilmek değildir. Çalışanların yükselme ihtiyacı kadar kurumun kadrolama gereksiniminin de karşılanması için bu eğitim programı hazırlanır. İleriki zaman için iş gören ihtiyaçlarını karşılamayı amaçlaması sebebi ile bu eğitim hazırlanırken, iş görenlerin kademeleri ve eğitim alacakları alan için gerekli olan yeterlilikler dikkate alınır (Sabuncuoğlu, 2013).

2.1.8. Hizmet içi eğitimde sistem yaklaşımı modeli

2.1.8.1. Analiz aşaması

Bu aşama ihtiyaçların doğru tespit edilmesi için kurumun gerçek gereksinimlerini karşılamayı hedefleyen aşamadır. Bu aşama, çalışanın işi ile ilgili tanımların yapılması, performans hedeflerinin belirlenmesi, iş analizlerinin hazırlanarak ihtiyaçlara uygun eğitim düzeylerinin belirlenmesi, yönetim için uygun görülen eğitim hedeflerinin belirlenerek, hedef grupların tespit edilmesi, eğitim faaliyetlerinin planlanması ve hangi kriterlere göre değerlendirileceğinin belirlenmesi bu aşamada kullanılacak önemli verilerdir. Bu aşama bilgi toplama aşamasıdır (Özalan, 2015).

2.1.8.2. Tasarım aşaması

Bu aşama hizmet içi eğitimde kullanılacak eğitim programının çözümleme evresinde elde edilen bilgilere dayalı tasarlandığı evredir. Bu aşamada ilk olarak eğitimden elde edilmesi istenen hedefler belirlenir. Belirlenen hedeflere ulaşıp ulaşamadığını ölçmeye yarayan ölçme araçları geliştirilir. Eğitim sonrasında hangi ölçüde hedeflere ulaşıldığının belirlenmesi için bu ölçme araçlarının geliştirilmesi gereklidir.

Bu değerlendirmeyi yapacak ekibin görevleri; kullanılacak araçları eğitimin hedeflerine göre geliştirerek katılımcıların başarılarını ölçmek, eğitimi uygulayanların başarı seviyeleri ve etkililiklerini tespit etmek eğitimler sonucunda katılımcıların elde ettiği bilgi ve becerilerin iş başarisına katkısını tahmin etmek ve ortaya çıkabilecek problemleri meydana çıkartmaktır (zalan, 2015).

2.1.8.3. Eğitimin planlanması aşaması

Eğitimin planlanması aşaması için idarenin onayının alınıp çözümlleme evresi tamamlanmalıdır. Bu evrelerden sonra eğitimin planlanması evresi gerçekleştirilir. Bu evrede gerçekleştirilen faaliyetler, eğitim programlama ve planması için bir takım kurulur, eğitim ile alakalı ve yönetsel, gereçler temin edilir. Bir pilot çalışma yapılır, bir teori planı hazırlanıp yapılarak yönetimden onay alınır, bu eğitimde rol alacak eğiticiler hazırlanan programın muhtevası ve uygulamaya konulacak yönetim hakkında bilgilendirilerek bu eğitim planması aşaması tamamlanır (zalan, 2015).

2.1.8.4. Uygulama aşaması

Bu aşama sırasıyla çözümlleme evresi, tasarım evresi, eğitimin planlanması evresi ve eğitimin sonucunun değerlendirilmesi evresinde tespit edilen hedefler doğrultusunda bu hedefler için uygun eğitimin sağlanması evresidir. Öğrencilerin en az maliyet ile eğitimsel ve yönetimsel kabiliyetlerini en üst seviyede gerçekleştirmesi bu eğitimin temel noktasıdır (şencan ve Erdoğmuş, 2001).

Eğitimler, yüz yüze eğitim ve Sağlık Bakanlığı Uzaktan Sağlık Eğitim Sistemi (USES) Sunum Hazırlama Rehberi, USES-2019 çerçevesinde hazırlanan uzaktan eğitim şeklinde gerçekleştirilir (eshdb.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 19 şubat 2020).

2.1.9. Hizmet içi eğitimi zorunlu kulan nedenler

İçinde bulunduğumuz dönemde toplumsal, iktisadi ve teknolojidaki devamlı değişim ve gelişimsel olması iş görenlerin becerilerinin ve bilgilerinin de sürekli güncellenmesi ve geliştirilmesini mecburi yapmıştır. İş görenin mesleğini icra

ederken bilgi, yetenek, davranış gibi durumlarında hissettiği eksiklik hizmet içi eğitim ihtiyacını ortaya çıkarmıştır (Can ve ark., 1995).

Bu eğitimin birbiri ile etkileşim halinde ve birbirine bağımlı birçok sebebi vardır. Bunların başında yasal zorunluluklar gelir. İşletmeler çalışanlarına belirli yetkinlikleri sağlamak için yasal olarak bu etkinlikleri yapmak mecburiyetinde olabilirler (Korkmaz, 2015).

İşletmeler yasal zorunluluk gereği hizmet içi eğitim verebileceği gibi kurum içinde verimliliği hedefleyen örgütsel sebeplerle de bu eğitimleri verebilmektedir. Bu eğitimleri mecburi yapan sebepler aşağıdaki biçimdedir (Yüksel, 2004):

- İş görenin yeni başladığı işe alışması ve uyum sürecinde ortaya çıkabilecek zorluklarla baş edebilmek,
- İş görenin kurumun değerlerini benimseyerek, ekonomik yönden başarıyı artırmak, iş gücü ve üretim maliyeti, verimlilik ve nitelik konularında nicel veriler ile değerlendirilen var olan başarıyı artırmak,
- Mevcut başarıyı sürekli kılmak, gelişen teknolojiye ayak uydurmak için gerekli olan yetenek ve bilgiye sahip olması için eğitim etkinlikleri uygulamak, karar verirken iş döngüsü ve mesleki bilgi ve becerilerine katkıda bulunmak,
- İş göreni yeni görevlere hazırlamak, açık iş konumu olan bölüm için başka bölümden personelin eğitilmesi sağlanır.

Bu eğitim kaliteli insan kaynağının gelişmesini sağlarken kurumun gelişmeye hareketli yapısını da destekler. Bunun için bu eğitim sürekli eğitimin bir parçası olmuştur. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında örgütlerin çalışan özelliklerinin değişmesi sebebi ile bazı eğitimlerin alınması mecburi olmuştur. Bu mecburi eğitimler aşağıdaki eğitimlerdir (Korkmaz, 2015).

- İş yerinde öğretim,
- Çalışanın geliştirilmesi eğitimi,
- Çalışanın yenileştirilmesi eğitimi,

- İnsan Kaynaklarının geliştirilmesi eğitimi
- Devamlı eğitim
- Devamlı çalışan geliştirme eğitimi
- Profesyonel geliştirme eğitimi
- Profesyonel ilerleme eğitimi
- Teşkilatı yenileme eğitimi

Kurumun iş görenin neler yapabileceğini tam anlamıyla hayata geçirilebilmesi bütünleşen güven, paylaşılan değer ve yetkilendirme kültürünün çalışmaya başlamada alınmaması sebebi ile hizmet içi eğitimi zorunlu yapmıştır (KalDer Eğitimde TKY Uzmanlık Grubu, 2002).

Devamlı gelişmeyi mümkün kılmak için aşağıdaki yararları dikkat etmek gerekmektedir.

- Biriken bilginin paylaşımını etkin yapmak
- İyi çalışanları elde tutarak kuruma kazandırmak
- Çalışanların moralini yüksek tutmak, olumlu davranış ve en yüksek seviyede katılım sağlamak
- İş görenlerine yeteneklerine yenilerini ekleme ve öğrenme fırsatı sunmak

Bu eğitimle kazanılan devamlı öğrenme, yeni bilgiler edinme ve iyileştirme etkinlikleri yanında en üst düzeyde rekabet gücü ortaya çıkarabildiği gibi yaratıcılık ve orijinal düşüncelere imrendirilerek kurum içinde uyum, performansta artma, maliyetlerde azalma ve maliyet ile kaynak arasında uyum sağlanmaktadır.

2.1.10. Sağlık kurumlarında hizmet içi eğitim

Toplumumuza günümüzde ve gelecekte yüksek kalitede hizmet sunmak, içinde bulunduğumuz çağa uygun şartlarda sağlık alanındaki gereksinimlerini giderebilmek, yeterli bilgi ve yeteneklere sahip çalışanlar tarafından sağlık hizmetlerinin uzmanlıkla icra edilmesini sağlamak hizmetin kalitesini artırmada önemlidir. Bunlar için hizmet içi eğitime yönelik etkinlikler en etkili mesleki gelişim yöntemleridir (Şenviren, 2014). Bu eğitimler Sağlık Bakanlığına ait kurumlarda hazırlanmış yıllık

eğitim planı ile yürütülmektedir. Bu plan Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği doğrultusunda hazırlanır (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020).

Sağlık hizmeti veren kurumlar insan hayatını doğrudan doğruya etkilemektedir. Sağlık hizmeti veren kurumlarda hata kabul edilemez unk diğer kurumlarda hatalar geri döndürülebilir fakat sağlık hizmeti veren kurumlarda hatanın geri dönüşü yoktur (Bertan ve Güler, 1997).

Bu eğitimler çalışanın mesleki sorumluluklarını yerine getirmesi, ondan beklenen bilgi, yetenek ve tutumu göstermesi için gerekli eğitim faaliyetlerinin mesleğe ilk başladığı andan emekli oluncaya kadar geçmiş olan süre içinde çalışana sistemli bir biçimde verilir. Sağlık kurumlarında her çalışana kaliteli hizmet yolunda önemli sorumluluklar düşer. Çalışanın gelişen teknolojinin hızına ayak uydurabilme isteği bu eğitim ihtiyacını meydana getirmiştir. Bunun neticesi olarak kurumların eğitime verdikleri önem her gün daha da artmaktadır (Dağlı, 2010).

Tıp alanında ortaya çıkan yenilikler, yeni icat edilen cihazların kullanımı, tedavi prosedüründe ortaya çıkan değişiklikler, tedavi prosedüründe meydana gelen yeni gelişmeler, çeşitli alanlarda çalışan yetiştirme arzusu, çeşitli tıp alanlarında yeniliklerin uygulanmaya başlaması sağlık çalışanının yetiştirilmesini mecburi yapmıştır. Sağlık personelinin vermiş olduğu hizmetin kalitesini, verimliliğini artırmak, güvenilirliğini ve performansını artırarak personelin motivasyonunu sağlamak hedefiyle bütün sağlık çalışanlarına hizmet içi eğitim uygulaması Ulusal Sağlık Reformunun amaç, ilke ve stratejileri doğrultusunda başlatılmıştır (Dağlı, 2010).

Kurumlarda hizmet içi eğitim etkinlikleri çalışanlar arasında ayırım yapılmaksızın sağlığın geliştirilmesi, hasta bakımına ait olanakların, en üst seviyede kullanılmasını sağlayıp, çalışanın kişisel gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Yeni teknolojileri takip edemeyen çalışan zamanın gerisinde kalır kendisini geliştiremez ise de kişiler bildiklerinin bir bölümünü yapamaz.

Sağlık Bakanlığı hizmet içi eğitime önem vererek devamlı ve sistemli olması için yasalarla ve yayınladığı genelgelerle bu eğitimi desteklemiştir. (Şenviren, 2014).

Hizmet içi eğitimlerin uygulanması, yürütülmesi ve koordinasyonu il sağlık müdürlüğünün sorumluluğundadır.

2.2. Verimlilik Kavramı

2.2.1. Verimlilik tanımı

Ekonomik ve sosyal kalkınmaya yapmış olduğu etkiler sebebiyle verimlilik uzun yıllar boyunca devletlerin ve işletmelerin esas hedeflerinden olmuştur. Bu nedenle yönetim alanında vazgeçilmez olan kavramlardan bir tanesi de verimlilik kavramıdır (Kurt, 2012).

İnsanlar verimlilik kavramı ile pek çok alanda sıklıkla karşılaşmaktadırlar. Günümüz koşullarında yaşanan bazı gelişmeler verimlilik kavramının ön plana çıkmasında rol oynamaktadırlar. Bu gelişmeler aşağıda sıralanmıştır (Tural, 2009):

- 1950 ve 1960'lı yılların uygun ve elverişli şartlarının günümüzde devam etmemesi,
- Dünya ekonomilerinde ve milli ekonomilerde ortaya çıkan işlevsel rahatsızlıklar ve karışıklıklar,
- Teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmelere bağlı iş gücü ve sermayenin daha az kullanımını arttıran teknoloji ile ilgili gelişen uygulamaların artışı (iş gücü ve sermayenin daha etkin kullanımı) gelişmiş ülkelerin paradoksal olarak yetişmiş işgücü sorunu ile karşılaşması neticesinde bazı alanlarda anamal yoğun teknolojiyi tercih etmelerine, gelişmekte olan ülkelerin ise sermaye faktörünün az olması ve büyük işsizlik problemleri sebebiyle varolan insan kaynaklarının daha etkin olarak kullanılmasını, geliştirilmesini ve yeni işler yaratılmasının teşvik edilmesinin gündeme gelmesi. Bu ve buna bağlı gelişmeler verimliliğin güncel olmasını sağlamaktadır.

Verimlilik hakkında yapılmış olan tanımları tarihsel sıralamayı göz önüne alarak inceleyecek olursak, tanımların içerik bakımından farklılık göstermeye başladığı görülmektedir. Verimlilik kavramına ait ilk tanımlar en az kaynak ve girdi ile en fazla çıktı elde etmeyi kapsamakta ve daha çok sayısal olduğunu düşündürmekte iken günümüz tanımları ise, verimliliğin bazı toplumsal faktörleri de kapsadığını düşündürmektedir. Verimlilikten istenilen çıktı, yerini istenilen sonuca bırakmış ve mal üretiminden ziyade hizmet üretiminden bahsedilmeye başlanmıştır. Bununla birlikte insanı esas alan, yalnızca üretim ile sınırlı olmayan, işletmenin bütün kademelerinde çalışanlarını düşünerek yapılan tanımlarda verimlilik, neredeyse performans kavramı ile eşanlamlı olarak kullanılmaya başlamıştır (Er, 2015).

Verimlilik kavramıyla alakalı olarak en büyük yanlış kavramın nicel boyutunun (ürün, maliyet, kar, çıktı), yani ekonomik yönünün öncelikli olarak algılanmasıdır. Verimlilik kavramı, işgücünün, yönetiminin ve çalışma şartlarının kaliteli olmasına da bağlıdır. İşgücü, yönetim, çalışma şartlarının kalitesi, işçi devir hızının azalması, müşteri memnuniyeti gibi pek çok kavram da verimliliğin sosyal yönünü oluşturmaktadır. Bu unsurlar ile alakalı olarak gerçekleştirilen düzenlemeler ve alınan tedbirler verimliliği arttırmak için kullanılmaktadır (Özbek, 2007).

2.2.2. Verimliliğin önemi

İnsanoğlu devamlı olarak daha kaliteli bir yaşam sürmenin arayışı içindedir. Verimliliğin esas amacı da insanoğlunun bu arayışına yanıt vermektir. Ekonomi kavramı tarihsel gelişimi açısından incelendiği zaman eski toplumlarda daha kaliteli bir hayat sürdürmek için güçlüler tarafından güçsüz olanların sömürüldüğü görülmektedir (Zengin, 2011). Günümüz şartları ise daha kaliteli bir hayat sürmek için bu tarz yaklaşımlara izin vermemektedir. Bu şartların sağlanabilmesi ve ilerleme, ekonomik bakımdan gelişme, kaliteli yaşam, refah ve kaynakların adil bir şekilde paylaşılması için tek yol verimliliğidir. Bu nedenle verimlilik insan için bir amaç ve yaşam biçimidir (İleri, 1999).

2.2.4. İşgücü verimliliğini etkileyen faktörler

Günümüz sanayi toplumlarının vazgeçilmez kurumları olan firmalar, amaçlarına erişebilmek için farklı unsurlara gereksinim duymaktadırlar. İşletmeler için vazgeçilmez faktörlerden biri şüphesiz insandır. İşletmenin amaçları için üretim faktörleri ile insan gücü birleşerek bu amaca katkı sağlar. ‘Emek’ etkeni en önemli ve kontrol edilmesi en zor üretim faktörüdür (Yüksel, 2014).

İş gücü verimliliğine etki eden pek çok unsur mevcuttur. İşletmeler de rantabilite seviyesi bahsedilen bütün unsurların birbiriyle etkileşimi neticesinde işletmenin iş gücüne bağlı olarak ortaya çıkar. Bu yüzden bu bütünden tek bir unsurun çekilerek verimlilikte meydana gelen değişimin bu unsurla ilişkilendirilmesi belirli bir hata oranını da yanında taşımaktadır. Karmaşık bir psikolojik yapıya sahip olan insan faktörü dikkate alınacak olursa iş gücü rantabilitesini etkileyen unsurların tesir aşaması ve yönlerinin ayrı olarak tespit edilmesi son derece zor olmaktadır. İşletmeler, hedeflerine çalışanları yardımıyla erişirler. Bu sebeple işletmelerin verimliliği konusunda en kuvvetli etkiye sahip olanlarda yine çalışanlardır (Yumuşak, 2008).

2.2.4.1. Psikolojik ve sosyolojik faktörler

İnsanların fiziksel, zihinsel, ruhsal ve kültürel özellikleri ve yetenekleri ile işgücü oluşmaktadır. İşletmelerde işgücünün verimli olarak sağlanabilmesi bütün elemanların en doğru zaman ve en doğru yönde kullanılması ile mümkündür. Çünkü birey sahip olduğu becerileriyle işe uygun olsa bile kendisinden beklenen verim elde edilemeyebilir (Kurt, 2012).

İş görenlerin motive edilmesini temin eden psiko-sosyal unsurlar arasında ise; çalışırken bağımsız olmak, sosyal katılım, gelişme ve başarılı olma, değer verilme ve statü, çevreye uyum sağlama, psikolojik güvence, öneri sistemi ve sosyal uğraşlar yer almaktadır (Yüksel, 2014).

2.2.4.2. Kişisel özellikler

Bireyleri diğer insanlardan farklı kılan, iş doyumlarını ve üretkenliklerini belirleyen bazı unsurlar araştırmacılar tarafından incelenmiş ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. Her kültür de bazen aynı şekilde ortaya çıkmasına rağmen bu unsurların biyografik karakteristikleri aşağıda belirtilmiştir:

- Yaş: Kişilerin yaş dönemleri onların işlerine ait davranışlarını, arzu ve isteklerini, algılarını ve beklentilerini etkileyebilmektedir. İş görenleri yaşlı, genç, orta yaşlı şeklinde değerlendirmek iş yaşamının başlangıcında kişi ilk kez iş bulmaya çalışma ve işte çalışmaya başlamanın zorlukları ile karşılaşacaktır. Kişi de almış olduğu bu eğitimin niteliklerine uyan bir görevi icra etme arzusu üst seviyede olacaktır. Bu sebeple gençler bireysel yeteneklerini ortaya çıkarabilecekleri, kapasitelerini tamamen kullanabilecekleri, çalışma alanında kişiler arası ilişkilerin iyi olduğu bir iş yerinde çalışmak isteyeceklerdir (Kahraman, 2009).
- Cinsiyet: Konu hakkında yapılan araştırmalar cinsiyet faktörünün verimlilik ve iş doyumunda bir faktör olsa da hangi cinsiyetteki kişilerin daha çok iş doyumunu elde ettiği hususunda tutarlı olmayan sonuçların olduğu tahmin edilmektedir. Yapılan birtakım araştırmalar da cinsiyet ile iş doyumunu arasında istatistiki açıdan anlamlı bağlantılar bulunduğu belirtilmiştir (Yüksel, 2014).
- Kıdem: Belirli bir görevde çalışılan süredir ve iş tecrübesi diye de isimlendirilmektedir. Kıdem ile işgücü rantabilitesi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan çalışmalar kıdem ile işgücü dönüşüm oranı arasında negatif bir ilişki, kıdem ile iş doyumunu arasında ise pozitif bir ilişki bulunduğunu göstermektedir (Baysal, 2004).
- Yetenek: Bir işte yapılması gereken farklı görevleri icra edebilmek için sergilenen kişisel kapasitedir. Bireylerin sahip oldukları yetenekler fiziksel kabiliyet ve entelektüel kabiliyet olarak iki şekildedir. Entelektüel kabiliyet zihin ile ilgili aktiviteyi gerekli kılmaktadır. Fiziksel kabiliyet ise daha az yetenek istemektedir ve daha standart olan işlerde başarılı olmak için gerekmektedir.

- **Öğrenme:** Öğrenme (insanların geçmiş tecrübelerinden bilinen) ile performans (belli bir zamanda bildiklerini sergileme) arasında fark bulunmaktadır. Bir çalışan belli bir tutumu öğrense de bu davranışı sergilemiyor olabilir. Bu şartlar altında çalışanın bu davranışı sergilemesi için motivasyona ihtiyacı vardır (Baysal, 2004).
- **Algılama:** Kişinin içinde bulunduğu çevreyi anlamlandırmak için duyularını düzenlemeli ve yorumlamalıdır. Bu sürece algılama denir. Yapılan çalışmalar da çalışanın işyerindeki ortamı algılama biçimlerinin, ortamın kendisinden ziyade verimliliği etkilediğini göstermiştir (Kahraman, 2009).

2.2.4.3. Organizasyonel ve yönetsel faktörler

Organizasyonel ve yönetsel faktörler bir örgütte bulunan işgücünü en doğru ve en verimli biçimde kullanabilecek olan yöntemdir. Yöneticiler başarılı bir yönetim gösterdikleri zaman bu durumun işgücüne sunacağı katkının tartışılmayacak derecede önemli olduğu düşünülmektedir. Organizasyonel ve yönetsel faktörler şu şekilde sıralanabilir (Yüksel, 2014; Pekel, 2001):

- Örgütsel iletişim,
- Yetki ve sorumluluk,
- Eğitim,
- Terfi sistemi,
- Amaç birliği,
- Esneklik.

2.2.4.4. Ekonomik faktörler

İş görenlerin motivasyonunu ve buna bağlı olarak verimliliğini temin eden iktisadi etkenler; ücretin bireyin beklentilerini karşılayacak şekilde artışı, çalışanın performansına dayalı ücretin adaletli dağıtılmasının sağlanması, primli ücret, ekonomik ödül ve piyasadaki ücret sistemine dayalı, enflasyonun altında kalmayan artışlardır.

2.2.4.5. Fiziki faktörler

İş görenlerin işlerini yerine getirdikleri çalışma ortamını ilgilendiren faktörlerdir. İş görenlere iş yerlerinde sağlıkları bakımından ve iş güvenliği açısından uygun olan ve işlerini rahatlıkla yerine getirebilecekleri bir çalışma ortamı yaratıldığı takdirde iş gücünün verimi pozitif olarak etkilenecek ve artacaktır ancak bu durumun tersinde ise iş gücü verimi negatif olarak etkilenecek ve azalacaktır. İş yerinin aydınlatma ve havalandırma sistemlerinin uygunluğu, ortamın sıcaklığı veya soğukluğu, nem oranının yeterli olması, üretimde kullanılan sistemin ergonomik bakımdan uygun olması gibi durumlar fiziki açıdan ele alınması gereken en önemli unsurlardır (Yüksel, 2014).

2.2.5. Hemşirelikte verimlilik

Hastanelerde sağlık hizmeti sunumunda çalışan hemşireler, sağlık ekibinin içinde hasta olan kişinin ve ailesinin her türlü sorunlarında günün 24 saatinde ilk olarak başvurmuş oldukları ve hemşireler bu vazifeleri sebebi ile sağlık ekibi içerisinde iletişimi temin ederek kilit rol oynayan sağlık personelidir (Bilazer ve ark., 2008).

Hemşirelerin hastanelerde çalışma ortamına ait, sahip oldukları yoğun iş yükü, acı ve ıstırap çeken insanlar ile beraber olmaları sebebiyle yaşadıkları duygusal stres, ölmek üzere olan hastalarla çalışmak zorunda olması, hastalar ve hasta yakınları ile yaşanan çatışmalar, gece çalışmaları ve çalışma saatlerinin uzun olması onları tükenmişliğe, olaylar karşısında duyarsızlığa ve mesleklerini terk etmeye yönelmelerine sebep olmaktadır (Bilazer ve ark., 2008).

Yapılan araştırmaların sonucunda hemşirelerin vardiyalı olarak ve uzun süreli değişiklik gösteren saatlerde çalışmalarının, hemşirelerde psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik etkilerinin bulunduğu ve bu durumun sağlık hizmeti alan açısından da birçok olumsuz etkiye sebep olduğu ortaya çıkarılmıştır. Oysa yaşanan bu olumsuz etkilerin azaltılması veya en az seviyeye indirgenmesi çalışma şartlarının rasyonel bir şekilde düzenlenmesi ile mümkündür (Bilazer ve ark., 2008).

Ülkemiz genelinde çalışma yaşamı incelenecek olursa, iş gücünün etkin bir şekilde ve verimli olarak kullanılması açısından uygun biçimde düzenlenmediği görülmektedir. Çalışma koşulları, çalışma saatleri, ücretler, iş sağlığı ve güvenliği, dinlenme saatleri gibi hususlarda yaşanmakta olan pek çok olumsuzluk bulunmaktadır. Bunun yanı sıra benzer şartlarda çalışanlara uygulanan kanun ve yönetmelikler, bugün bile hemşirelik için ne yazık ki uygulanmamaktadır. Hemşirelik mesleği, iş yaşamının hala düzenlemelere gereksinim duyan var olan koşullarından yoksundur (Karadağ ve Uçan, 2006). Sağlık hizmetlerinin sunumunda hemşireliğin hayati derecede önemli rolüne rağmen eğitim, yönetim, çalışma şartları ve ücret bakımından maruz kaldığı koşullara uygun standartlara henüz kavuşturulamamıştır.

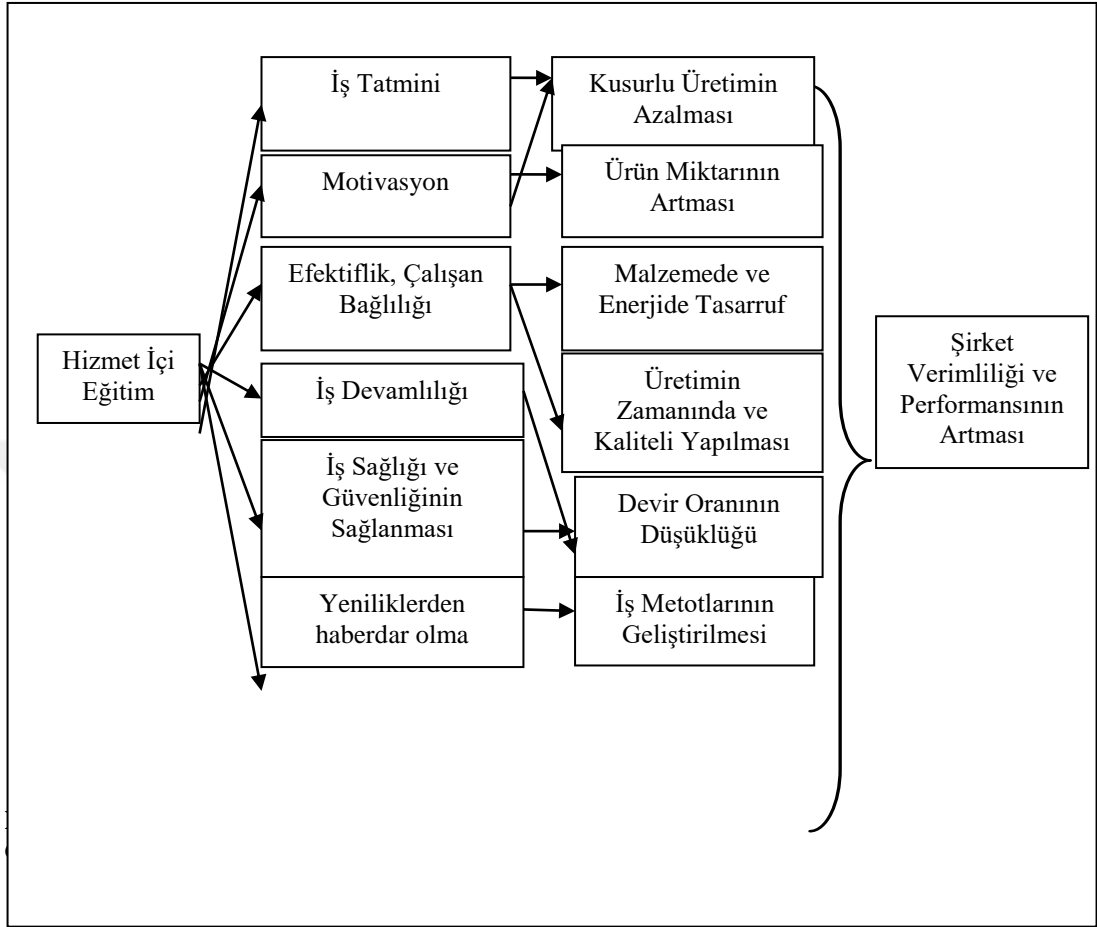
2.3. Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi

Hizmet içi eğitim, kişinin bir işi yapmak amacıyla bilgi ve becerisinin artırılmasına yönelik sistemli uygulamalardır (Şenatalar, 1975; akt. Ertaş, 2014). Bu uygulamalar, iş görenin verimliliğini arttırmak, daha fazla sorumluluk gerektiren yönetim kadrolarına hazırlamak ve hizmete yatkınlığını sağlamak gibi amaçları kapsamaktadır. Eğitim, iş görenin hizmete yatkınlığını arttırmak için verilen hizmete dair ihtiyacı bulunan bilgileri verip, beceri ve davranışları geliştirir. Ayrıca hizmette verimi ve kaliteyi yükseltir, personel devir hızını azaltır, zaman ve emekten tasarruf sağlar. Ayrıca eğitim, iş görenin ne yaptıklarının farkında olmalarını sağlar, iş tatminini artırır ve takım çalışmasını destekler (Uslu ve ark., 2013).

Ayrıca eğitim, iş görenin işi kavrama gücünü, performansını geliştirir, hatalı davranışları ve zararları azaltır, iş kazaları olasılığını düşürür. İş görene kendilerini sürekli olarak yenileme, planlı ve programlı çalışma alışkanlığını, zamanı daha iyi değerlendirme imkânını sağlar. İş görenin kendine olan güvenini, yükselme fırsatlarını artırır; verimlilik kültürünü benimser. Bütün bunların olumlu sonucunda ise verimliliğin artışı sağlanmış olur.

Diğer taraftan eğitim, dünya ekonomisi ve Avrupa Birliği ile bütünleşme hedefinin gerçekleşmesi için gerekli ekonomik ve teknolojik gelişmelerin, bilgi ve

becerilerin hızla öğrenilmesini sağlar. Böylelikle eğitim verimliliği artıran bir araçtır (Doğan, 1998).



Şekil 2.2: Hizmet İçi Eğitim ve Organizasyonel Verimlilik Arası İlişki

Günümüzde sistemli çalışmak verimliliği arttırmak için şarttır. Ayrıca gerek üretim sektöründe gerek hizmet sektöründe olsun hatta hayatın her alanında yenilikleri takip etmek, kalite ve verimliliği artırmak için eğitim kaçınılmaz bir ihtiyaçtır (Bek, 2007). Özellikle istenen hedeflere ulaşmak için hizmet içi eğitimin rolü ve etkinliği çok önemlidir. Çünkü kurum politikalarını, teknik bilgileri ve uygulamaları iş ortamına geçirebilmek hizmet içi eğitimin sonucunda olacaktır. Bu başarının sonucunda ise verimlilik ortaya çıkmaktadır. Hizmet içi eğitim ilke ve yararlarının birçoğu verimliliği direkt etkilemektedir (Uslu ve ark., 2013).

2.4. Hizmet İçi Eğitim ile ilgili Sağlık Mevzuatı

- Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik, Resmî Gazete 22 Mayıs 2014, Sayı: 29007, (www.resmigazete.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- Sağlık Bakanlığı Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- 3308 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, (www.mevzuat.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun Değişik 214 ncü maddesi, (www.mevzuat.gov.tr., Erişim tarihi: 03 Şubat 2020)
- Hizmet İçi Eğitim Yönetmeliği, 1983 tarih ve yayın no: 511 sayılı, (www.istanbulsaglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- 6245 sayılı Harcırah Kanunu, (www.mevzuat.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- Halkın Sağlık Eğitimi Yönetmeliği, Resmî Gazete Tarihi: 06.08.2000 Resmî Gazete Sayısı:24132, (www.mevzuat.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- SB Uzaktan Sağlık Eğitim Sistemi (USES) Sunum Hazırlama Rehberi, USES-2019, (eshdb.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 19 Şubat 2020)
- Hemşirelik Yönetmeliği- 20 Ekim 2016, (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- Hemşirelik Kanunu, Kanun Numarası: 6283, (www.ttb.org.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik-19 Nisan 2011, (www.resmigazete.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği, (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 17 Şubat 2020)
- Sertifikalı Eğitim Yönetmeliği, 2014 Yönetmelik Numarası: 28903, (www.resmigazete.gov.tr., Erişim Tarihi: 03 Şubat 2020)
- Sağlık Bakanlığı 2017 Yılı Hizmet İçi Eğitim Planı, (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 17 Şubat 2020)
- SB Eğitim ve Sertifikasyon Hizmetlerinde Kullanılan Mevzuatlar, (www.resmigazete.gov.tr., Erişim Tarihi: 17 Şubat 2020),

- Sağlık Bakanlığı Aday Memurlarının Yetiştirilmelerine İlişkin Yönetmelik (Bakanlığın 15.07.1987 tarih ve 21460 Sayılı makam onayı ile yürürlüğe giren), (www.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 17 Şubat 2020)
- SB Verimlilik Yerinde Değerlendirme Rehberi 2019, (khgmverimlilikkalitedb.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 19 Şubat 2020)
- Kamu Hastaneleri Birlikleri Verimlilik Değerlendirmesi Yönetmeliği (www.resmigazete.gov.tr., Erişim Tarihi: 19 Şubat 2020)
- Sağlık Bakanlığı SKS Hastane (Revizyon-5; Versiyon-01) (kalite.saglik.gov.tr., Erişim Tarihi: 17 Şubat 2020)



3. GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli

İstanbul Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı-6' ya bağlı toplam 758 yatak kapasiteli 4(dört) hastanede kurum içi sağlanan eğitim organizasyonlarının sağlık çalışanları arasında önemli bir yeri olan hemşirelerin yaş, cinsiyet, eğitim, medeni durum gibi özelliklerine göre edinmiş oldukları bilgilerin iş verimliliklerine etkisi olup olmadığını belirlemek ve hemşirelerin Oryantasyon Eğitimine ve Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına yönelik düşüncelerini tespit etmek amacıyla yapılan bu çalışma Nicel araştırma anket çalışmasıdır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmamız 2019 yılının ocak ayında İstanbul Sağlık Müdürlüğü Kamu Hastaneleri Hizmetleri Başkanlığı-6' ya bağlı toplam 758 yatak kapasiteli 4(dört)hastanede çalışan hemşirelere uygulanmıştır. Evreni toplam 649 kişi olarak belirlenmiştir. Örneklem seçimi için Power (Güç) analizi ile R programında yapılan çözümlemede birey sayısının 128 olması gerektiği hesaplanmıştır. Sürekli değişkenler için parametrik, kesikli değişkenler için non-parametrik testlerle değerlendirilmiştir. Verilen cevaplara göre ileri analizler kullanılmıştır.

3.3. Verilerin Toplanması

Hemşirelerin hastanelerde yapılan hizmet içi eğitimlerin iş verimliliklerine etkisini saptamak için araştırmacı tarafından literatür taraması yapılmıştır. Daha sonra Ulupınar Alıcı ve Serbest' in yayınlamış olduğu çalışmanın anket sorularından hareket edilerek Anket soru ve önermeleri hazırlanmıştır. Oluşturulan anket formunda, çeşitli uzmanların görüşleri alınarak ilgili alanlarda düzeltmeler yapılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Bu anketin birinci bölümünde; katılımcılara yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı, çalıştığı klinik, mesleğinden memnuniyeti, mesleği ile ilgili yeterli donanıma sahip olduğunu

düşünüyor musun gibi kişisel ve mesleki özelliklere ilişkin bilgilerle ilgili 8 soru yöneltilmiştir. İkinci bölümde hemşirelerin, hizmet içi eğitim ve oryantasyon eğitimine yönelik düşünceleri saptanmaya çalışılmıştır. Son bölümde 5'li Likert, anketi tekniğiyle 19 önerme ile kurumda yapılan hizmet içi eğitim etkinliklerinin hemşireler tarafından değerlendirilmesi istenmiştir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama amacıyla EK-1'de sunulan Bilgi Formu Anketi kullanılmıştır. Anket 12 sorudan oluşmaktadır. Ankette yer alan 12. soru likert özelliği ve 11. soru ise açık uçlu soru özelliği göstermektedir. Yaş, cinsiyet ve medeni durum bilgisini içeren ilk 3 madde de demografik bilgileri elde etmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Bilgi formu anketi, hizmet içi eğitimlerin, kliniklerde çalışan hemşirelerin iş verimliliği üzerindeki etkisini incelemeye olanak sağlayacak madde kökleri kullanılarak hazırlanmaya çalışılmıştır. Bu aşamada anketin istenen özelliği ne derece ölçtüğünü belirleyebilmek amacıyla güvenilirlik derecesi hesaplanmıştır.

Anketin güvenilirliği 0,83 olarak hesaplanmıştır. Bu özellik anketin yüksek düzeyde güvenilir bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenirlik; demografik nitelikli sorular (yaş, cinsiyet ve medeni durum) ve açık uçlu soru dışındaki maddeler üzerinden hesaplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Tanımlayıcı istatistikler olarak; sayımla belirlenen değişkenler için sayı ve yüzde (%), ölçümle belirlenen değişkenler için ise ortalama \pm standart sapma kullanıldı. Kategorik değişkenlerin istatistiksel karşılaştırılmasında Ki-kare testi kullanıldı. Regresyon analizi, bilinen bulgulardan bilinmeyen gelecekteki olaylarla ilgili tahminler yapılmasına izin verir (Köse, 2008). Bu sebeple hemşirelerle ilgili veriler kullanılarak; hemşirelerin mesleklerinden memnun olma düzeyi, mesleki donanıma sahip olma düzeyleri ve aldıkları oryantasyon eğitimini yeterli bulmasının, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesine dair görüşleri regresyon analizi yapılarak yordandı.

Hipotezler çift yönlü olup, $p \leq 0.05$ olduğunda önemli olarak değerlendirildi. İstatistiksel değerlendirmede Windows için SPSS (SPSS Inc., Chicago, Illinois, USA) 15.0 versiyon paket programı kullanıldı

3.6. Etik Yön

Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yürütülecek tez için etik kurul onayı alınmıştır. Veri Toplama etik kurul onayı alındıktan sonra yapılmıştır. Yöntemde kullanılacak ölçek için ilgili kişilerden izin alınmıştır ve çalışmanın yürütüleceği hastaneler için İstanbul İl Sağlık Müdürlüğünden yazılı izin ve çalışmanın yapılacağı hastane başhekimlerinden sözlü izin alınmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Hemşireleri Demografik ve Mesleki Özelliklerinin İncelenmesi

Araştırmaya katılanların yaşlarının cinsiyete göre standart ortalamasının dağılımı incelenmiş olup katılımcı kadınların en az 23, en fazla 52 yaşında; katılımcı erkeklerin ise en az 23 en fazla 44 yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşlarının cinsiyete göre standart ortalaması **Tablo 4.1.**' de verilmiştir.

Tablo 4.1 Katılımcıların yaşlarının cinsiyete göre standart ortalamasının dağılımı

	Cinsiyet	Yaş
KADIN	N	109
	Ortalama	34,495
	Standart Sapma	7,0522
	En az değer	23,0
	En fazla değer	52,0
ERKEK	N	19
	Ortalama	33,368
	Standart Sapma	7,1818
	En az değer	23,0
	En fazla değer	44,0

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %85,2' sinin kadın, %14,8' inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.2.**' de verilmiştir.

Araştırmaya katılanların cinsiyete göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %85,2' sinin kadın, %14,8' inin erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların cinsiyete göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.2.**' de verilmiştir.

Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Cinsiyet	N	Yüzde (%)
Kadın	109	85,2
Erkek	19	14,8
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların eğitimlerine göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %10,9' unun Sağlık Meslek Lisesi, %17,2' sinin Ön Lisans, %64,1' inin Lisans, %7,8' inin Yüksek Lisans eğitimi aldığı görülmektedir. Katılımcıların eğitimlerine göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.3.**' de verilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların eğitimlerine göre dağılımı

Eğitim	N	Yüzde (%)
Sağlık Meslek Lisesi	14	10,9
Ön Lisans	22	17,2
Lisans	82	64,1
Yüksek Lisans	10	7,8
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların medeni durumlarının cinsiyetlerine göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %73'4 ü evli iken %26,6' sının bekar olduğu görülmektedir. Evli olanların %64,9' unun kadın olduğu görünürken %10,9' u erkektir. Yine bekarların %20,3' ünün kadın iken %3,9' unun erkek olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumunun cinsiyetlerine göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.4.**' de verilmişti

Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durumlarının cinsiyetlerine göre dağılımı

Medeni durum	N	Yüzde (%)
Evli Kadın	83	64,9
Evli Erkek	14	10,9
Bekar Kadın	26	20,3
Bekar Erkek	5	3,9
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların çalışma yılına göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %25,0' i 1-5 yıl ve 18-25 yıl, %21,1' i 6-11 yıl ve 12-18 yıl, % 7,8' i ise 25 yıl ve üzeri süredir hemşire olarak çalıştıkları görülmektedir. Katılımcıların çalışma yılına göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.5.**' de verilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların çalışma yılına göre dağılımı

Çalışma yılı	N	Yüzde (%)
1-5 yıl	32	25,0
6-11 yıl	27	21,1
12-18 yıl	27	21,1
18-25 yıl	32	25,0
25 yıl ve üzeri	10	7,8
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların çalıştığı bölüme göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %21,1' inin Dahili Birim, %20,3' ünün Cerrahi Birim, %33,6' sının Özellikli Birim (Acil Servis, Yoğun Bakım, Yenidoğan Yoğun Bakım, Ameliyathane, Palyatif Bakım), %10,9' unun İdari Birim ve %14,1' inin diğer birimlerde çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların çalıştığı bölüme göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.6.**' de verilmiştir.

Tablo 4.6. Katılımcıların çalıştığı bölüme göre dağılımı

Çalıştığı bölüm	N	Yüzde (%)
Dahili Birim	27	21,1
Cerrahi Birim	26	20,3
Özellikli Birim	43	33,6
İdari Birim	14	10,9
Diğer	18	14,1
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların mesleki memnuniyetine göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %75' i evet, %25' i hayır diye cevap verdiği görülmektedir. Katılımcıların mesleki memnuniyetine göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.7.**' de verilmiştir.

Tablo 4.7. Katılımcıların mesleki memnuniyetine göre dağılımı

Mesleki memnuniyet	N	Yüzde (%)
Evet	96	75,0
Hayır	32	25,0
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların kendilerini yeterli mesleki donanıma sahip hissedip hissetmediklerine göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların % 68' inin evet, %31,3' ünün hayır diye cevap verdiği %0,8' inin cevap vermediği görülmektedir. Katılımcıların kendilerini yeterli mesleki donanıma sahip hissedip hissetmediklerine göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.8.'** de verilmiştir.

Tablo 4.8. Katılımcıların kendilerini yeterli mesleki donanıma sahip hissedip hissetmemelerine göre dağılımı

Yeterli mesleki donanıma sahip olma	N	Yüzde (%)
Evet	87	68
Hayır	40	31,3
TOPLAM	127	99,2
Eksik	1	0,8
TOPLAM	128	100,0

4.2. Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim ve Oryantasyon Eğitimine Yönelik Düşüncelerinin İncelenmesi

Araştırmaya katılanların çalıştıkları kuruma ilk başladıklarında oryantasyon eğitimi alıp almadıklarına göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların % 92,2' sinin evet cevabı verirken, %7,8' inin hayır cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların çalıştıkları kuruma ilk başladıklarında oryantasyon eğitimi alıp almadıklarına göre dağılımının frekansı (sayısı) ve yüzdesi **Tablo 4.9.' da** verilmiştir.

Tablo 4.9. Hemşirelerin çalıştıkları kuruma ilk başladıklarında oryantasyon eğitimi alıp almadıklarına göre dağılımı

Kuruma ilk başlangıçta oryantasyon eğitimi alma	N	Yüzde (%)
Evet	118	92,2
Hayır	10	7,8
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların çalıştıkları kuruma ilk başladıklarında aldıkları oryantasyon eğitiminin yeterli olup olmadığına göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %69,5' u aldıkları oryantasyon eğitiminin yeterli olduğunu düşünürken, %23,4' ü aldıkları oryantasyon eğitiminin yetersiz olduğunu düşündüğü görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %7' sinin bu soruya cevap vermediği görülmektedir. Katılımcıların aldıkları oryantasyon eğitimini yeterli olup olmadığı konusundaki düşüncelerine göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.10.' da** verilmiştir.

Tablo 4.10. Hemşirelerin almış oldukları oryantasyon eğitiminin yeterli olup olmadığına göre dağılımı

Almış olduğunuz oryantasyon eğitimi yeterlimiydi	N	Yüzde (%)
Evet	89	69,5
Hayır	30	23,4
TOPLAM	119	93,0
Eksik	9	7,0
TOPLAM	128	100,0

Araştırmaya katılanların en çok hangi konuda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarına göre dağılımı incelenmiş olup katılımcıların %15,63' ünün hak ve sorumluluklar, %10,94' ünün hemşirelik yaklaşımları veya sağlık alanında yeni gelişmeler, %32,3' ünün stresle başa çıkma ve %30,5' inin diğer cevabı verdiği görülmektedir. Katılımcıların en çok hangi konuda hizmet içi eğitime ihtiyaç duyduklarına göre dağılımının frekans ve yüzdesi **Tablo 4.11.' de** verilmiştir.

Tablo 4.11. Hemşirelerin en çok eğitim almak istedikleri konulara göre dağılımı

En çok hangi konularda HİE ihtiyacımız olduğunu düşünüyorsunuz?	N	Yüzde (%)
Hak ve sorumluluklar	20	15,63
Hemşirelik yaklaşımları	14	10,94
Sağlık alanında yeni gelişmeler	14	10,94
Stresle başa çıkma	41	32,03
Diğer	39	30,5
TOPLAM	128	100,0

4.3. Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına Yönelik Değerlendirmeleri

Kurumda yapılan hizmet içi eğitimlerin planlanması, yapılması ve değerlendirilmesi aşamalarında hemşirelerin vermiş olduğu yanıtlara ait dağılım **Tablo 4.12.’** de gösterilmiştir. Hemşirelerin %29,7’si “Eğitim ihtiyaçları belirlenirken personelin görüşleri ve talepleri dikkate alınmaktadır.” önermesine katılıyorum, %26,6’sı ise kararsızım cevabı vermiştir. “Hizmet içi eğitim süresi yeterli düzeydedir.” önermesine hemşirelerin %36,7’si katılıyorum cevabını verirken, %32,0’si kararsızım cevabını verdiği görülmektedir.

“Hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur.” önermesine hemşirelerin %52,3’ü katılıyorum cevabını vererek eğitimlerin yapıldığı yerlerin uygun olduğunu belirtmişlerdir. Hemşirelerin %52,3’ü “Hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir.” önermesine katılıyorum cevabını vermiştir. Hemşirelerin %21,1’i ise kararsızım cevabını vermiştir. “Hizmet içi eğitimler sırasında verilen aralarda personelin ağırlanması yeterlidir.” önermesine hemşirelerin %32,0 ‘si kararsızım diye cevap vermiştir.

Hemşirelerin %62,5’i “Çalıştığım kurumun eğitim ile ilgili bir bölümü bulunmaktadır.” önermesine katılıyorum, %25,8’i kesinlikle katılıyorum cevabını vermiştir. %11,7’si ise “kararsızım”, “katılmıyorum” veya “kesinlikle katılmıyorum” cevabını vermiştir oysaki araştırmanın yapıldığı kurumlarda Başhekimliğe bağlı olarak görev yapan hizmet içi eğitim hemşireliği bölümü bulunmaktadır.

“Uygulanan eğitim teknikleri (anlatım, slayt gösterisi vs) yeterlidir” önermesine hemşirelerin %60,2’si “katılıyorum”, %18,8’i “kararsızım” cevabını vererek uygulanan eğitim tekniklerinin çoğunlukla uygun olduğunu belirtilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin %54,7’si “Hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir” önermesine “katılıyorum”, %28,9’u ise “kararsızım” şeklinde yanıt vermişlerdir. “Her bölüm ve pozisyonda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir.” önermesi için hemşirelerin %62,5’ i olumlu yanıt verirken (katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum), %21,1 kararsız kalmıştır.

Hemşirelerin %75’i “Eğitim duyurusu ilgili kişilere zamanında ulaşmaktadır” önermesi için olumlu cevapla %58,6 “katılıyorum” ve %16,4 “kesinlikle katılıyorum” cevapları vermiştir. “Katıldığım eğitimler beceri eğitimleri ile desteklenmelidir” önermesine hemşirelerin %43,8’ i “katılıyorum”, %23,4’ ü “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir.

“Hizmet içi eğitim programına kendi isteğimle katıldım.” önermesine hemşirelerin %61,7’si katılıyorum ve %11,7’ si kesinlikle katılıyorum cevabı vererek eğitimlere kendi istekleri ile katıldıklarını belirtmişlerdir.

Hemşirelerin %43,8’ i, “Hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim” önermesine “katılıyorum”, %7,0’ si “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir. “Hizmet içi eğitim programları sürekli düzenlenmelidir.” önermesine hemşirelerin %51,6’ sı katılıyorum ve %23,4’ ü kesinlikle katılıyorum şeklinde olumlu yanıt vererek eğitimlerin sürekli olması gerekliliğini ifade etmişlerdir. Hemşirelerin %78,1’ i “İleride düzenlenecek eğitimlere katılmayı düşünürüm” önermesine, olumlu cevap vermişlerdir.

“Eğitim saatleri katılımcılar açısından uygundur” önermesine hemşireler %39,8’ i “katılıyorum”, %7,8’ i “kesinlikle katılıyorum” cevabı vermiştir. %28,1 gibi bir çoğunluk ise “kararsızım” cevabını vermiştir. Hemşirelerin %56,3’ ü “Hastane dışında eğitime katıldığımda bilgimi iş arkadaşarımla paylaşırım” önermesine “katılıyorum”, %20,3’ ü “kesinlikle katılıyorum” cevabı vererek edindikleri bilgileri ekip arkadaşarı ile paylaştıklarını ifade etmişlerdir.

“Hemşirelerin okulda aldıkları eğitim, mesleki yaşantıları boyunca yeterlidir.” önermesine %34,4’ ü “katılmıyorum” ve %28,1’ i “kesinlikle katılmıyorum” diyerek olumsuz cevap vererek eğitimin sürekliliğini savunmuşlardır. “Eğitimlerden edindiğim bilgiyi birimimde çalışırken kullanırım” önermesine %65,6’ sı “katılıyorum”, %12,5’ i “kesinlikle katılıyorum” cevabını vermiştir. Bu da eğitim konularının çalışanların ve kurumun ihtiyaçlarına göre belirlendiğini göstermektedir (Tablo 4.12.)

Tablo 4.12. Hemşirelerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik değerlendirmelerine göre dağılımı

Kurumdaki HİE Etkililiklerine Yönelik Düşünceler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Eğitim ihtiyaçları belirlenirken personelin görüşleri ve talepleri dikkate alınmaktadır.	% 8,6	% 23,4	% 26,6	% 29,7	% 11,7
HİE süresi yeterli düzeydedir.	% 5,5	% 21,9	% 32,0	% 36,7	% 3,9
HİE yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur.	% 3,9	% 9,4	% 26,6	% 52,3	% 7,8
HİE verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir.	% 4,7	% 11,7	% 21,1	% 52,3	% 10,2
HİE sırasında verilen aralarda personelin ağırlanması yeterlidir	% 9,4	% 28,1	% 32,0	% 27,3	% 3,1
Çalıştığım kurumun eğitim ile ilgili bir bölümü bulunmaktadır.	% 3,1	% 1,6	% 7,0	% 62,5	% 25,8
Uygulanan eğitim teknikleri (anlatım, slayt gösterisi vs) yeterlidir.	% 3,1	% 8,6	% 18,8	% 60,2	% 9,4
HİE konuları güncel ve kapsamı yeterlidir.	% 1,6	% 7,0	% 28,9	% 54,7	% 7,8
Her bölüm ve pozisyonda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir.	% 4,7	% 11,7	% 21,1	% 52,3	% 10,2
Eğitim duyurusu ilgili kişilere zamanında ulaşmaktadır.	% 3,1	% 3,9	% 18,0	% 58,6	% 16,4
Katıldığım eğitimler beceri eğitimleri ile desteklenmelidir.	% 5,5	% 7,8	% 19,5	% 43,8	% 23,4
HİE programına kendi isteğimle katıldım	% 2,3	% 14,1	% 10,2	% 61,7	% 11,7
HİE programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim.	% 3,1	% 16,4	% 29,7	% 43,8	% 7,0
HİE programları sürekli düzenlenmelidir.	% 4,7	% 6,3	% 14,1	% 51,6	% 23,4
İleride düzenlenecek eğitimlere katılmayı düşünüyorum	% 3,1	% 3,9	% 14,8	% 61,7	% 16,4
Eğitim saatleri katılımcılar açısından uygundur.	% 10,9	% 13,3	% 28,1	% 39,8	% 7,8
Hastane dışında eğitime katıldığımda bilgimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.	% 1,6	% 8,6	% 13,3	% 56,3	% 20,3
Hemşirelerin okulda aldıkları eğitim, mesleki yaşantıları boyunca yeterlidir.	% 28,1	% 34,4	% 22,7	% 13,3	% 1,6
Eğitimlerden edindiğim bilgiyi birimimde çalışırken kullanırım	% 5,5	% 4,7	% 11,7	% 65,6	% 12,5

4.4. Bulguların Karşılaştırması

4.4.1. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin mesleki memnuniyetinin ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların cinsiyete göre test istatistikleri **Tablo 4.13.’** de gösterilmiştir.

Tablo 4.13. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin cinsiyetlerine göre karşılaştırması test istatistikler

			Şu anda mesleğinizden memnun musunuz?		
			Evet	Hayır	Toplam
Cinsiyet	Kadın	N Yüzde (%)	81 74,3%	28 25,7%	109 100,0%
	Erkek	N Yüzde (%)	15 78,9%	4 21,1%	19 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	96 75,0%	32 25,0%	128 100,0%

Ki-kare testi	K-kare	P
	0,185	0,667

Test sonuçlarına göre ($p=0,667$) cinsiyete göre anlamlı bir fark yoktur. “H₁: Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin mesleki memnuniyetleri cinsiyetlere göre farklılık göstermemektedir.

4.4.2. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin medeni durumlarına göre karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin mesleki memnuniyetinin ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların medeni duruma göre test istatistikleri **Tablo 4.14.’** de gösterilmiştir.

Tablo 4.14. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin medeni durumlarına göre karşılaştırması test istatistikleri

			Şu anda mesleğinizden memnun musunuz?		
			Evete	Hayır	Toplam
Medeni Durum	Evli	N Yüzde (%)	72 76,6%	22 23,4%	94 100,0%
	Bekar	N Yüzde (%)	24 70,6%	10 29,4%	34 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	96 75,0%	32 25,0%	128 100,0%

Ki-kare testi	K-kare	P
	0,481	0,488

Test sonuçlarına göre ($p=0,488$) medeni durumlarına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_2 : Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin mesleki memnuniyetleri medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.3. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin mesleki memnuniyetinin ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların eğitim durumlarına göre test istatistikleri **Tablo 4.15.’** de gösterilmiştir.

Tablo 4.15. Hemşirelerin mesleki memnuniyetlerinin eğitim durumlarına göre karşılaştırması test istatistikleri

			Şu anda mesleğinizden memnun musunuz?		
			Evete	Hayır	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzde (%)	12 85,7%	2 14,3%	14 100,0%
	Önlisans	N Yüzde (%)	17 77,3%	5 22,7%	22 100,0%
	Lisans	N Yüzde (%)	67 72,8%	25 27,2%	92 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	96 75,0%	32 25,0%	128 100,0%

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	1,150	0,563

Test sonuçlarına göre ($p=0,563$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur. “H₃: Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin mesleki memnuniyetleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.4. Hemşirelerin mesleki memnuniyetinin çalışma yılına göre karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin mesleki memnuniyetinin ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.16.’** da gösterilmiştir.

Tablo 4.16. Hemşirelerin mesleki memnuniyetinin çalışma yılına göre karşılaştırması test istatistikleri

		Şu anda mesleğinizden memnun musunuz?		
		Evet	Hayır	Toplam
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	42	17	59
	12 ve üzeri yıl	54	15	69
Toplam		96	32	128

Ki-kare testi	Ki-kare değeri	P
	0,849	0,357

Test sonuçlarına göre ($p=0,357$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “H₄: Hemşirelerin mesleki memnuniyetleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin mesleki memnuniyetleri çalışma yılına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.5. Hemşirelerin eğitim durumunun en çok hangi konularda eğitim ihtiyacı olduğu düşüncesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin en çok hangi konuda eğitim ihtiyacı olduğunun ölçülmesi amaçlı sorulara verilen cevapların eğitim durumuna göre test istatistikleri **Tablo 4.17.’** de gösterilmiştir.

Tablo 4.17. Hemşirelerin eğitim durumunun en çok hangi konularda eğitim ihtiyacı olduğu düşüncesi ile karşılaştırması test istatistikleri

			En çok hangi konularda eğitim ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?					
			Hak ve Sorumluluklar	Hemşirelikte Yaklaşımlar	Sağlık alanında yeni gelişmeler	Stresle başa çıkma	Diğer	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzd e (%)	2 14,3%	2 14,3%	1 7,1%	4 28,6%	5 35,7%	14 100,0%
	Önlisans	N Yüzd e (%)	1 4,5%	4 18,2%	2 9,1%	8 36,4%	7 31,8%	22 100,0%
	Lisans	N Yüzd e (%)	17 18,5%	8 8,7%	11 12,0%	29 31,5%	27 29,3%	92 100,0%
Toplam		N Yüzd e (%)	20 15,6%	14 10,9%	14 10,9%	41 32,0%	39 30,5%	128 100,0%

Ki-kare testi	Ki-kare değeri	P
	4,552	0,804

Test sonuçlarına göre ($p=0,804$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_5 : Hemşirelerin eğitim durumlarına göre en çok hangi konuda hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin en çok hangi konuda hizmet içi eğitime ihtiyaç duydukları eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.6 Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının eğitimleri için uygun olup olmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların eğitim durumuna göre test istatistikleri **Tablo 4.18'** de gösterilmiştir

Tablo 4.18. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

			HİE yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur.					
			K. Katılmıy orum	Katılmı yorum	Kararsızım	Katılıy orum	K. Katılıy orum	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzde (%)	1 7,1%	1 7,1%	4 28,6%	6 42,9%	2 14,3%	14 100,0%
	Önlisans	N Yüzde (%)	1 4,5%	3 13,6%	5 22,7%	13 59,1%	0 0,0%	22 100,0%
	Lisans	N Yüzde (%)	3 3,3%	8 8,7%	25 27,2%	48 52,2%	8 8,7%	92 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	5 3,9%	12 9,4%	34 26,6%	67 52,3%	10 7,8%	128 100,0%

Ki-kare tetsi	Ki-kare	P
	4,192	0,839

Test sonuçlarına göre ($p=0,839$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_0 : Hemşirelerin eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının eğitimler için uygun görülmesi farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının eğitimler için uygun görülmesi eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.7. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının eğimleri için uygun olup olmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların eğitim durumuna göre test istatistikleri **Tablo 4.19.’** da gösterilmiştir.

Tablo 4.19. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

			HİE verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir.					
			K. Katılımı yorum	Katılımı yorum	Kararsızım	Katılı yorum	K. Katılıyo rum	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzde (%)	0 0%	2 14,3%	2 14,3%	9 64,3%	1 7,1%	14 100,0%
	Önlisans	N Yüzde (%)	0 0%	3 13,6%	3 13,6%	16 72,7%	0 0,0%	22 100,0%
	Lisans	N Yüzde (%)	0 0%	4 4,3%	29 31,5%	55 59,8%	4 4,3%	92 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	0 0%	7,0%	34 26,6%	80 62,5%	5 3,9%	128 100,0%

Ki-kare tetsi	Ki-kare	P
	8,150	0,227

Test sonuçlarına göre ($p=0,227$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_7 : Hemşirelerin eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyinin yeterli bulunması farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamaktadır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyini yeterli bulmaları eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.8. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim konularını güncel ve kapsamlı bulup bulmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların eğitim durumuna göre test istatistikleri **Tablo 4.20.’** de gösterilmiştir.

Tablo 4.20. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

			HİE konuları güncel ve kapsamı yeterlidir.					
			K. Katılım yorum	Katılım yorum	Kararsızım	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzde (%)	0 0,0%	0 0,0%	6 42,9%	6 42,9%	2 14,3%	14 100,0%
	Önlisans	N Yüzde (%)	2 9,1%	3 13,6%	2 9,1%	15 68,2%	0 0,0%	22 100,0%
	Lisans	N Yüzde (%)	0 0,0%	6 6,5%	29 31,5%	49 53,3%	8 8,7%	92 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	2 1,6%	9 7,0%	37 28,9%	70 54,7%	10 7,8%	128 100,0%

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	19,855	0,011

Test sonuçlarına göre ($p=0,011$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark görülmektedir. “ H_8 : Hemşirelerin eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim konularının güncel ve kapsamının yeterli görülmesi farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim konularının güncel ve kapsamının yeterli görmesi eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

4.4.9. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programına kendi isteğiyle katıldım önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim programına kendi istekleri ile katılıp katılmadıklarının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların eğitim durumuna göre test istatistikleri **Tablo 4.21.**' de gösterilmiştir.

Tablo 4.21. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programına kendi isteğiyle katıldım önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

			HİE programlarına kendi isteğiyle katıldım.					
			K. Katılmıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K. Katılıyorum	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzde (%)	0 0,0%	4 28,6%	1 7,1%	8 51,7%	1 21,45	14 100,0 %
	Önlisans	N Yüzde (%)	1 4,5%	2 9,1%	2 9,1%	17 77,3% 2	0 0,0%	22 100,0 %
	Lisans	N Yüzde (%)	2 2,2%	12 13,0%	10 10,9%	54 58,7%	14 15,2%	92 100,0 %
Toplam		N Yüzde (%)	3 2,3%	18 14,1%	13 10,2%	79 61,7%	15 11,7%	128 100,0 %

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	8,376	0,398

Test sonuçlarına göre ($p=0,398$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_0 : Hemşirelerin eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim programına kendi istekleriyle katılanlar farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitimlere kendi istekleri ile katılmaları eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.10. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programlarında aldığı bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim programlarında aldığı bilginin hepsini çalışma ortamında kullanıp kullanmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların eğitim durumuna göre test istatistikleri **Tablo 4.22.’** de gösterilmiştir.

Tablo 4.22. Hemşirelerin eğitim durumunun hizmet içi eğitim programlarında aldığı bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

			HİE programlarında aldığı bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim.					
			K. Katılmıy orum	Katılımı yorum	Kararsızım	Katılıy orum	Katılıy orum	Toplam
Eğitim Durumu	Sağlık Meslek Lisesi	N Yüzde (%)	0 0,0%	2 14,3%	6 42,9%	4 28,6%	2 14,3%	14 100,0%
	Önlisans	N Yüzde (%)	2 9,1%	4 18,2%	3 13,6%	13 59,1%	0 0,0%	22 100,0%
	Lisans	N Yüzde (%)	2 2,2%	15 16,3%	29 31,5%	39 42,4%	7 7,65	92 100,0%
Toplam		N Yüzde (%)	4 3,1%	21 16,4%	38 29,7%	56 43,8%	9 7,05	128 100%

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	10,720	0,218

Test sonuçlarına göre ($p=0,218$) eğitim durumuna göre anlamlı bir fark yoktur.” H_{10} :Hemşirelerin eğitim durumlarına göre hizmet içi eğitim programlarında aldıkları bilginin hepsini çalışma ortamlarında kullanabilmeleri farklılık

göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim programlarında aldıkları bilginin hepsini çalışma ortamlarında kullanabilmeleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.11. Hemşirelerin çalışma yılının en çok hangi konuda hizmet içi eğitim ihtiyaçları olduğuna göre karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin en çok hangi konuda hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının olduğunun ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.23.**’ te gösterilmiştir.

Tablo 4.23. Hemşirelerin çalışma yılının en çok hangi konuda hizmet içi eğitim ihtiyaçları olduğuna göre karşılaştırması test istatistikleri

		En çok hangi konularda eğitim ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?					
		Hak ve Sorumluluklar	Hemşirelikte Yaklaşımlar	Sağlık alanında yeni gelişmeler	Stresle başa çıkma	Diğer	Toplam
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	10	4	5	20	20	59
	12 ve üzeri yıl	10	10	9	21	19	69
Toplam		20	14	14	41	39	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	3,001	0,558

Test sonuçlarına göre ($p=0,558$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_{11} :Hemşirelerin çalışma yıllarına göre en çok hangi konuda hizmet içi eğitim ihtiyaçları olduğu farklılık gösterir.”hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin en çok ihtiyaç duydukları hizmet içi eğitim konuları çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.12. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim süresi yeterli düzeydedir önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim süresini yeterli düzeyde bulup bulmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.24.**' te gösterilmiştir

Tablo 4.24. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim süresi yeterli düzeydedir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE süresi yeterli düzeydedir.					Toplam
		K. Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	K. Katılıyorum	
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	2	11	20	23	3	59
	12 ve üzeri yıl	5	17	21	24	2	69
Toplam		7	28	41	47	5	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	2,048	0,727

Test sonuçlarına göre ($p=0,727$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “H₁₂:Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim süresinin yeterli düzeyde görülmesi farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim sürelerinin yeterliliği hakkındaki düşünceleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.13. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının eğimleri için uygun olup olmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.25.**' te gösterilmiştir

Tablo 4.25. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur.					Toplam
		K. Katılmıy orum	Katılmıy orum	Kararsız ım	Katılıy orum	K. Katılıy oru m	
Hemşir e olarak çalışma yılı	1-11 yıl	1	6	15	32	5	59
	12 ve üzeri yıl	4	6	19	35	5	69
Toplam		5	12	34	67	10	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	1,634	0,803

Test sonuçlarına göre ($p=0,803$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_{13} : Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulların eğitimler için uygun görülmesi farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim aldıkları yerin fiziki koşullarını uygun bulmaları hakkındaki düşünceleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.14. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması.

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyinin yeterli bulunup bulunmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.26.’** da gösterilmiştir

Tablo 4.26. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir.					Toplam
		K. Katılmı yorum	Katılmı yorum	Kararsız m	Katılıyor um	K. Katılıyor um	
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	0	3	17	37	2	59
	12 ve üzeri yıl	0	6	17	43	3	69
Toplam		0	9	34	80	5	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	0,874	0,832

Test sonuçlarına göre ($p=0,832$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_{14} :Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyinin yeterli bulunması farklılık göstermektedir.”Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi hakkındaki düşünceleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.15. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim konularını güncel ve kapsamlı bulup bulmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.27.’** de gösterilmiştir

Tablo 4.27. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE konuları güncel ve kapsamı yeterlidir.					
		K. Katılımı Yorum	Katılımı yorum	Karar sızım	Katılı yorum	K. Katılı yorum	Topla m
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	0	5	20	30	4	59
	12 ve üzeri yıl	2	4	17	40	6	69
Toplam		2	9	37	70	10	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	3,423	0,490

Test sonuçlarına göre ($p=0,490$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_{15} :Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim konularının güncel ve kapsamının yeterli görülmesi farklılık göstermektedir.”Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim konularının güncelliği ve kapsamı hakkındaki düşünceleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.16. Hemşirelerin çalışma yılının katıldığım eğitimler beceri eğitimi ile desteklenmelidir önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin katıldıkları eğitimlere beceri eğitim ile destek verilmesini isteyip istemediklerinin ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.28.’** de gösterilmiştir

Tablo 4.28. Hemşirelerin çalışma yılının katıldığım eğitimler beceri eğitimi ile desteklenmelidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		Katıldığım eğitimler beceri eğitimi ile desteklenmelidir.					Toplam
		K. Katılı yorum	Katılı yorum	Kararsız Zım	Katılı yorum	K. Katılı yorum	
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	6	7	10	18	18	59
	12 ve üzeri yıl	1	3	15	38	12	69
Toplam		7	10	25	65	30	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	13,817	0,008

Test sonuçlarına göre ($p=0,008$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark görülmektedir. “ H_{16} : Hemşirelerin çalışma yıllarına göre katıldığım eğitimler beceri eğitimi ile desteklenmelidir düşüncesi farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmıştır. Yani hemşirelerin katıldıkları eğitimlerin beceri eğitimleri ile desteklenmesi hakkındaki düşünceleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermektedir.

4.4.17. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programına kendi isteğiyle katıldım önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim programına kendi istekleri ile katılıp katılmadıklarının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.29.**' da gösterilmiştir.

Tablo 4.29. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programına kendi isteğiyle katıldım önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE programına kendi isteğiyle katıldım.					Toplam
		K. Katılı yorum	Katılı Yorum	Kararsızım	Katılı yorum	K. Katılı yorum	
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	0	13	8	32	6	59
	12 ve üzeri yıl	3	5	5	47	9	69
Toplam		3	18	13	79	15	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	9,976	0,041

Test sonuçlarına göre ($p=0,041$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark görülmektedir. “ H_{17} :Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim programına kendi istekleriyle katılanlar farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim programına kendi istekleri ile katılmaları çalışma yıllarına göre farklılık göstermektedir.

4.4.18. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim programlarında aldığı bilginin hepsini çalışma ortamında kullanıp kullanmadığının ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.30.**' da gösterilmiştir

Tablo 4.30. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamında kullanabildim.					
		K. Katımlı yorum	Katımlı yorum	Kararsızım	Katılı yorum	K. Katılı yorum	Toplam
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	1	11	21	21	5	59
	12 ve üzeri yıl	3	10	17	35	4	69
Toplam		4	21	38	56	9	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	4,325	0,364

Test sonuçlarına göre $p=0,364$ çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_{18} :Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim programlarında aldıkları bilginin hepsini çalışma ortamlarında kullanabilmeleri farklılık göstermektedir.”Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim programından aldıkları bilgiyi çalışma ortamlarında kullanabilmeleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.19. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programları sürekli düzenlenmelidir önermesi ile karşılaştırması

Ankete katılan hemşirelerin hizmet içi eğitim programlarının sürekli düzenlenmesini isteyip istemediklerinin ölçülmesi amaçlı soruya verilen cevapların çalışma yılına göre test istatistikleri **Tablo 4.31.’** de gösterilmiştir

Tablo 4.31. Hemşirelerin çalışma yılının hizmet içi eğitim programları sürekli düzenlenmelidir önermesi ile karşılaştırması test istatistikleri

		HİE programları sürekli düzenlenmelidir.					Toplam
		K. Katılımı Yorum	Katılımı Yorum	Kararsızım	Katılı yorum	K. Katılı yorum	
Hemşire olarak çalışma yılı	1-11 yıl	4	4	11	29	11	59
	12 ve üzeri yıl	2	4	7	37	19	69
Toplam		6	8	18	66	30	128

Ki-kare testi	Ki-kare	P
	3,901	0,420

Test sonuçlarına göre ($p=0,420$) çalışma yılına göre anlamlı bir fark yoktur. “ H_{19} : Hemşirelerin çalışma yıllarına göre hizmet içi eğitim programlarının sürekli düzenlenme isteği farklılık göstermektedir.” Hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin hizmet içi eğitim programlarının sürekli düzenlenmesine yönelik düşünceleri çalışma yıllarına göre farklılık göstermemektedir.

4.4.20. 'Hemşirelerin çalışma yılları, mesleklerinden memnun olma düzeylerini yordamaktadır' denencesinin incelenmesi

Ankete katılan hemşirelerin çalışma yıllarının, mesleklerinden memnun olma düzeyleri üzerindeki yordayıcılığının ölçülmesi amacıyla yapılan regresyon analizine ilişkin test istatistikleri **Tablo 4.32.**'de gösterilmiştir

Tablo 4.32. Hemşirelerin çalışma yıllarının, mesleklerinden memnun olma düzeyleri üzerindeki yordayıcılığına ilişkin regresyon analizinin istatistikleri

Değişken	B Değeri	Standart Hata	Beta Değer,	T değeri	p	İkili r	Kısmi r
Sabit Değer	-2,90	0,16	-	18,06	0,00	-	-
Mesleki memnuniyet düzeyi	-0,07	0,05	-0,12	-1,46	0,14	-0,129	-0,129
F=2,13	p=0,146						

Test sonuçlarına göre ($p=0,146$) mesleki doyum düzeyi, çalışma yılına göre yordanmamaktadır. 'H₂₀: Hemşirelerin çalışma yılları, mesleklerinden memnun olma düzeylerini yordamaktadır.' hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin çalışma yılları, mesleklerinden memnun olma düzeylerinin bir yordayıcısı değildir.

Meslekten memnun olma düzeyi ile çalışma yılı arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışma yılı arttıkça, meslekten memnun olma düzeyi azalmaktadır.

4.4.21. 'Hemşirelerin çalışma yılları, mesleki donanımına sahip olma düzeylerini yordamaktadır' denencesinin incelenmesi

Ankete katılan hemşirelerin çalışma yıllarının, mesleki donanımına sahip olma düzeyleri üzerindeki yordayıcılığının ölçülmesi amacıyla yapılan regresyon analizine ilişkin test istatistikleri **Tablo 4.33.**'te gösterilmiştir.

Tablo 4.33. Hemşirelerin çalışma yıllarının, mesleki donanımına sahip olma düzeyleri üzerindeki yordayıcılığına ilişkin regresyon analizinin istatistikleri

Değişken	B Değeri	Standart Hata	Beta Değeri	T Değeri	P	İkili r	Kısmi r
Sabit Değer	1,43	0,09	-	19,03	0,00	-	-
Mesleki donanımına sahip olma düzeyi	-0,045	0,03	-0,12	-1,43	0,14	-0,13	-0,13
F=2,05	p=0,155						

Test sonuçlarına göre ($p=0,155$) mesleki donanımına sahip olma düzeyi, çalışma yılına göre yordanmamaktadır. 'H₂₁: Hemşirelerin çalışma yılları, mesleki donanımına sahip olma düzeylerini yordamaktadır.' hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yani hemşirelerin çalışma yılları, mesleki donanımına sahip olma düzeylerinin bir yordayıcısı değildir.

Meslekten donanımına sahip olma düzeyi ile çalışma yılı arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışma yılı arttıkça, mesleki donanımına sahip olma düzeyi azalmaktadır.

4.4.22. Hemşirelerin aldıkları oryantasyon eğitimini yeterli bulmasının, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesine dair yordayıcılığının incelenmesi

Ankete katılan hemşirelerin aldıkları oryantasyon eğitimini yeterli bulmasının, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesine dair yordayıcılığının ölçülmesi amacıyla yapılan regresyon analizine ilişkin test istatistikleri **Tablo 4.34.**'te gösterilmiştir.

Tablo 4.34. Hemşirelerin oryantasyon eğitimini yeterli düzeyde bulmasının, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesine dair yordayıcılığına ilişkin regresyon analizinin istatistikleri

Değişken	B Değeri	Standart Hata	Beta Değeri	T Değeri	P	İkili r	Kısmi r
Sabit Değer	1,70	0,24	-	7.03	0,00	-	-
Hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilme düzeyi	-0,01	0,01	-0,16	-1,90	0,06	-0,166	-0,16
F=3,61	p=0,06						

Test sonuçlarına göre ($p=0,06$) oryantasyon eğitiminin yeterli düzeyde bulunması, hizmet içi eğitiminin olumlu değerlendirilmesini yordamaktadır. 'H₂₂: Oryantasyon eğitiminin yeterli düzeyde bulunması, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesini yordamaktadır.' hipotezimiz doğrulanmıştır. Yani hemşirelerin aldıkları oryantasyon eğitimi, hizmet içi eğitime ilişkin olumlu değerlendirmeyi sağlayan bir yordayıcıdır.

5.TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİ

5.1. Tartışma

Araştırmamıza katılan hemşirelerin demografik verileri incelendiğinde; yaş ortalamasının kadınlarda 34,5 iken erkeklerde 33,4 olduğu görülmektedir. Çalışmamızdaki katılımcıların yaş ortalamasına göre hemşire grubunun genç olduğu ifade edilebilir. Hemşirelerin %77,7' si kadın, %22,3' ü erkektir. Bu sonuç bize kadınların erkeklere oranla bu mesleği daha çok tercih ettiğini göstermektedir. Katılımcıların eğitim durumuna bakıldığında %10,9' u lise mezunu olduğu halde % 71,9 gibi büyük bir çoğunluk lisans veya yüksek lisans mezunudur. Çalışma konumuz ile ilgili literatürler incelendiğinde Gürlek ve Aytuğ Kanber, 2011 tarafından 2010 yılında Devlet Hastanesi'nde çalışan 120 gönüllü hemşire üzerinde yapılan bir araştırmada, katılımcıların % 20'sinin lise mezunu olduğu, Yılmaz ve Karadeniz Mumcu, 2005 tarafından 2004 yılında Trabzon Numune Hastanesi'nde çalışan 115 hemşirenin katıldığı araştırmada ise hemşirelerin % 49,9'unun lise mezunu olduğu, Çelen ve arkadaşlarının (2007) GAFT Eğitim Hastanesi Yoğun Bakım Ünitelerinde görevli 102 yoğun bakım hemşiresi üzerinde yaptığı araştırmada ise yalnızca %2.2'sinin lise düzeyinde eğitim aldığı görülmüştür. Bu sonuç üzerine, araştırmamıza katılan hemşirelerin eğitim düzeylerinin iyi olduğunu söyleyebiliriz.

Keskin ve Yıldırım'ın (2006), Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan 120 hemşire üzerinde yaptıkları çalışmada, hemşirelerin eğitim düzeylerine göre iş doyumu incelenmiştir. Yüksekokul mezunu hemşirelerin iş doyumu ortalamaları (66.54±13.35) çıkarken, sağlık meslek lisesi mezunu hemşirelerin ise (67.3±10.6) olarak bulunmuştur. Çalışmanın sonucunda eğitim düzeylerinin, iş doyumunu etkilediği saptanmıştır (Keskin ve Yıldırım, 2005). Hemşirelerin iş doyumunun artmasının, iş verimliliğini etkileyen bir faktör olduğu düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %75'i evli iken bunun %64,9' unu kadınlar, % 10,9' unu erkekler oluşturmuştur, % 53,9'unun hemşire olarak çalışma yılı 12 yıl ve üstüdür. Ayrıca çalıştıkları bölümlere baktığımızda %33,6' sı yoğun bakım, yenidoğan yoğun bakım, acil servis, ameliyathane ve palyatif gibi özellikli

birimlerde çalışmaktadır. Hemşirelerin görev aldıkları bölümlerde etkili hasta bakımı yapabilmeleri için yeterli bilgi, beceri ve deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Ayrıca gelişen teknolojiye paralel olarak tıbbi cihazları doğru kullanmaları gerekmektedir (Göz ve Baran, 2000). Hemşirelerin bilgi ve beceri eksikliğini gidermek, teknolojiye bağlı gelişen tıbbi cihazların en iyi şekilde kullanılmasını sağlamak için eğitim programlarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Araştırmaya katılan hemşirelerin %75' i mesleklerinden memnun olduğunu belirtirken, %25'i yani azımsanamayacak bir çoğunluk (¼' ü) mesleklerinden memnun olmadıklarını belirtmiştir. Akgöz ve arkadaşları (2005), Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde (SUAM) çalışan hemşirelerin mesleki doyum düzeylerini belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmanın sonucunda, SUAM'da çalışan hemşirelerin düşük mesleki doyuma sahip oldukları bulgusuna ulaşmışlardır.

Hemşirelerin %68' i kendisinin yeterli mesleki donanıma sahip olduğunu düşünürken, %31,3' ü kendisinin yeterli mesleki donanıma sahip görmemektedir. 1 hemşire ise bu soruyu cevap vermemiştir. Çalıştıkları kuruma ilk başladıklarında oryantasyon eğitimi alıp almadıkları ile ilgili soruya hemşirelerin %92,2' si oryantasyon eğitimi aldığını belirtirken, %7,8' inin oryantasyon eğitimi almadığı görülmüştür. Alınan oryantasyon eğitimini katılımcıların %69,5' u yeterli bulurken, %23,4' ü yeterli bulmamış, 9 kişi ise oryantasyon eğitimi almadığı için bu soruyu cevaplandırmamıştır. Kanber ve Gürlek (2011) Devlet Hastanesi'nde çalışan hemşirelerin hizmet içi eğitime yönelik görüşlerini belirlemek amacıyla yapmış oldukları çalışmanın sonucunda, hemşirelerin %70'inin oryantasyon eğitimi almadığı bulgusuna ulaşmışlardır. Oysa ki oryantasyon eğitimi işe yeni başlayan hemşirelerin görevlerine alıştırılması, mesleği ile ilgili kural ve yönergelerden haberdar olması, hemşire hatalarının önüne geçilmesi, iş doyumunun artırılarak iş verimliliğinin yükseltilmesi gibi önemli yararlar sağlamaktadır (Kanan ve ark., 2000).

Hastanelerin hizmet içi eğitim programlarını artırmaları hasta bakımının kalitesinin yükseltilmesi açısından da oldukça önemlidir. Hemşirelere en çok hangi konularda hizmet içi eğitime ihtiyaçları oldukları sorulmuştur. Katılımcı

hemşirelerin %32,03' ü bu soruyu stresle başa çıkma diye cevaplandırmıştır. Daha sonra sırasıyla %15,63 hak ve sorumluluklar, %10,94 ile Hemşirelik yaklaşımları ve sağlık alanında yeni gelişmeler, %30,5' i ise iletişim, ilk yardım, mavi kod ve cpr, hiyerarşi, bulaşıcı hastalıklar, organ bağıışı, birim eğitimleri, bilgi güvenliği, bilgisayar kullanımı, yeni doğan bakımı, işaret dili, delici kesici alet yaralanmaları ve sendika mevzuatı olmuştur. Kanber ve Gürlek'in (2011) çalışmasının bulgularına göre, hemşireler hizmet içi eğitim konularından öncelikle %38,3 oranında Kardiyolojik Pulmoner Resusitasyon'u almak istediklerini ifade etmiştir.

Hemşirelerin hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik değerlendirmeleri ise Tablo 12' de verilmiştir. Araştırmada hemşirelerin %41,4' ü eğitim ihtiyaçları belirlenirken personelin görüş ve talepleri dikkate alındığını ifade ederken, %32' si eğitim ihtiyaçları belirlenirken görüş ve taleplerinin dikkate alınmadığını ifade etmiştir. Özpulat' ın (2005) Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada ise hemşirelerin %64,7'si eğitimin içerik ve organizasyonu ile ilgili olarak görüşlerinin kesinlikle dikkate alınmadığını ifade etmiştir. Eğitimin etkinliği ve hemşirelerin iş verimliliğini artırması için eğitim ihtiyaçları belirlenirken personellerin görüşleri mutlaka göz önünde bulundurulmalıdır.

Hemşirelerin %62,5' u eğitim veren kişinin bilgi düzeyinin yeterli olduğunu düşünürken, %16,4' ü eğitimcinin bilgi düzeyini yeterli bulmamıştır. Kurumda uygulanan hizmet içi eğitimlerin konusunun güncel ve kapsamının yeterli olduğunu düşünenlerin oranı ise %62,5' tir. Ancak Öztürk ve Savaşkan'ın 2007 yılında Trabzon'da yaptığı araştırmada aksi sonuç görülmektedir. Bu araştırmaya katılan hemşireler eğitim konularının güncel olmadığını ve ihtiyaçlarını karşılamadığını belirtmiştir. Eğitimin etkin ve verimli olması için kapsamının çalışanların ihtiyacına yönelik olması ve eğitim konularının güncel olması gerekmektedir.

Hemşirelerin %73,4' ü yapılan hizmet içi eğitimlere kendi istekleri ile katıldıklarını belirtmiştir. Kanber ve Gürlek 2011'deki çalışmalarında hemşirelerin %76,7'sinin eğitimlere isteyerek katılım gösterdiği bulgusuna ulaşmışlardır.

Eğitimlerden kazanılan bilgiler hemşireler tarafından çalışma alanlarında kullanılabilirlikte uygunlukta olmalıdır. Hemşirelerin %78,1' i eğitimlerden

edindiği bilgiyi biriminde çalışırken kullandığını belirtmiştir. Katılımcıların %27,4' ü eğitim sürelerinin yeterli olmadığını düşünürken, %24,2'si eğitim saatlerinin katılımcılar açısından uygun olmadığını belirtmiştir. %28,1' lik bir çoğunluk kararsız kalmıştır.

Hemşirelerin %76,6' sı hastane dışında aldıkları eğitimlerdeki bilgileri iş arkadaşları ile paylaşırken, %88,1' i eğitimlerden edindiği bilgiyi çalışırken kullandığını belirtmiştir. Katılımcıların %75,0' i eğitimlerin sürekli yapılmasını isterken, %78,1' i ileride düzenlenecek eğitimlere katılacağını belirtmiştir. Hizmet içi eğitimlerin sürekli olması önerilebilir (Kanber ve Gürlek, 2011). Katılımcıların %62,5'i okulda aldıkları eğitimi mesleki yaşantıları boyunca yeterli olmadığını düşünürken, %67,2' si katıldığı eğitimlerin beceri eğitimi ile desteklenmesini istemektedir.

Serbest ve Ulupınar Alıcı'nın (2010) deneme ve oryantasyon sürecini tamamlayan 795 hemşire üzerinde yürüttüğü çalışmanın bulgusuna göre; hemşirelerin hizmet içi eğitim sürecine yönelik görüşleri ve öğrenim düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Lise mezunlarının hizmet içi eğitim programlarına yönelik görüşleri daha olumludur (Serbest ve Ulupınar Alıcı, 2010).

Araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgular karşılaştırıldığında,

Eğitim durumu ile meslek ile ilgili yeterli donanıma sahip oldukları düşüncesi arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 7,619$, $p=0,022$). Griş ve arkadaşlarının (2014) yapmış olduğu çalışmanın sonucuna göre, eğitim durumu profesyonelliği etkilememektedir. Profesyonelliğin, meslek ile ilgili yeterli donanıma sahip olma düşüncesi üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Eğitim durumu ile hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir düşüncesi arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 19,855$, $p=0,011$).

Eğitim durumu ile okulda aldıkları eğitim mesleki yaşantıları boyunca yeterli olduğu düşüncesi arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır

($\chi^2 = 3,871, p=0,869$).

Çalışma yılı ile katıldığım eğitimler beceri eğitimleri ile desteklenmelidir düşüncesi arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 13,817, p=0,008$).

Çalışma yılı ile hizmet içi eğitimlere kendi isteğimle katıldım arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 9,976, p=0,041$).

Çalışma yılı ile okulda aldıkları eğitim mesleki yaşantıları boyunca yeterli olduğu düşüncesi arasında istatistik açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır ($\chi^2 = 1,065, p=0,900$)

Çalışma yılları mesleklerinden memnun olma düzeylerini yordamamaktadır ($f=2,13, p=0,146$) Meslekten memnun olma düzeyi ile çalışma yılı arasında negatif yönde düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır. Yani çalışma yılı arttıkça, meslekten memnun olma düzeyi azalmaktadır.

Oryantasyon eğitimin yeterli düzeyde bulunması, hizmet içi eğitimin olumlu değerlendirilmesini yordamaktadır ($f=3,61, p=0,006$)

5.2.Sonuç

Sağlık hizmetleri alanında çalışan hemşirelere, ihtiyaçları doğrultusunda, kurumun olanakları kapsamında, kurum yöneticilerinin katılım ve işbirliği ile düzenlenen hizmet içi eğitim programları; kurumsal verimliliğin ve hemşirelerin iş verimliliğinin artırılması, iş kazaları ve hayati önem taşıyan hataların önlenmesi, çalışanların mesleki güven duygusunun gelişmesi, kurum içi insan ilişkilerinin güçlenmesi gibi pek çok konuda fayda sağlamaktadır.

Sonuç olarak yaptığımız araştırmaya katılan hemşirelerin % 85,2 gibi büyük çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların %73,4' lük bölümü evli iken, hemşirelerin büyük çoğunluğu lisans mezunudur. Çalışan hemşirelerin büyük bir kısmı mesleğinden memnun olduğunu belirtirken kendilerini yeterli mesleki donanıma sahip olarak görmektedir. Katılımcıların yarısından fazlası aldığı

oryantasyon eğitimini yeterli bulurken, %7,8' i kurumlarında çalışmaya başladıklarında oryantasyon eğitimi almadıklarını belirtmiştir. %73,4' lük bir çoğunluk hizmet içi eğitime kendi isteği ile katılırken, yarıdan fazlası hizmet içi eğitim tekniklerinin yeterli olduğunu, eğitim duyurularının ilgili kişilere zamanında yapıldığını, hizmet içi eğitim yeri fiziki koşullarının, hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyinin, eğitimde uygulanan tekniklerin (anlatım, slayt vb.), eğitim konularının güncel ve kapsamının yeterli olduğunu belirtirken, %67,2'si katıldıkları eğitimlerin beceri eğitimi ile desteklenmesi gerektiğini bildirmiştir.

Katılımcıların %32' si eğitim ihtiyaçları belirlenirken görüş ve taleplerinin dikkate alınmadığını belirtirken, %26,6' sı kararsız kalmıştır. Yine katılımcıların %38,5' u hizmet içi eğitimler sırasında verilen aralarda personelin ağırlanmasını yeterli bulmazken, %32 gibi bir çoğunluk kararsız kalmıştır. Katılımcıların %27,4' ü eğitim sürelerinin yeterli olmadığını düşünürken, %24,2'si eğitim saatlerinin katılımcılar açısından uygun olmadığını belirtirken, %28,1' lik bir çoğunluk kararsız kalmıştır.

Hemşirelerin %76,6' sı hastane dışında aldıkları eğitimlerdeki bilgileri iş arkadaşları ile paylaşırken, %88,1' i eğitimlerden edindiği bilgiyi çalışırken kullandığını belirtmiştir. Katılımcıların %62,5'i okulda aldıkları eğitimi mesleki yaşantıları boyunca yeterli olmadığını düşünürken, katılımcıların %78,1' i ileride düzenlenecek eğitimlere katılacağını belirtirken, %75,0' i eğitimlerin sürekli yapılmasını istemektedir.

Katılımcılar en çok stresle başa çıkma konusunda eğitim ihtiyaçları olduğunu belirtmişlerdir. Daha sonraki eğitim ihtiyacı duydukları konular ise sırasıyla hemşirelerin hak ve sorumlulukları, hemşirelik yaklaşımları, sağlık alanındaki yeni gelişmeler, iletişim, ilk yardım, mavi kod ve cpr, hiyerarşi, bulaşıcı hastalıklar, organ bağıışı, birim eğitimleri, bilgi güvenliği, bilgisayar kullanımı, yeni doğan bakımı, işaret dili, delici kesici alet yaralanmaları ve sendika mevzuatı olmuştur.

5.3.Öneriler

Bu çalışma sonuçlarına göre aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Kuruma yeni başlayan hemşirelere oryantasyon eğitimi mutlaka verilmelidir.
- Kurum tarafından çalışanlarına verilen hizmet içi eğitim planı hazırlanırken hemşirelerin ihtiyaçları dikkate alınmalı onların görüş ve talepleri sorulmalıdır.
- Kurumda çalışan hemşirelerin eğitim süresi, eğitim saati hakkındaki düşünceleri önemsenmeli eğitim süreleri ve saati ona göre hazırlanmalıdır.
- Düzenlenen hizmet içi eğitimler beceri eğitimleri ile desteklenmelidir.
- İnsanların en önemli varlığı olan “sağlığın” temelinde bulunan hemşireler için stresle başa çıkma konusunda eğitimler düzenlenmeli, moral ve motivasyonları her zaman yüksek tutulmalıdır.
- Mesleki hak ve sorumlulukları yasalarla net bir şekilde belli olmalı bu konudaki kafa karışıklıkları ortadan kaldırılmalıdır.
- Hemşirelik yaklaşımları ve sağlık alanındaki en son bilimsel ve teknolojik gelişmeler hakkında sürekli hizmet içi eğitim yapılarak hemşirelerin bu gelişmelerden mahrum kalmaması sağlanmalıdır.
- İş kazalarını önlemek için kuruma yeni atanan bütün hemşirelere 16 saatlik İş Sağlığı ve Güvenliği eğitimi verilmelidir.
- Kurumun kaliteli hizmet verebilmesi için tüm hemşirelere Klinik Kalite eğitimleri verilmelidir.
- Kurumda çalışan hemşirelere Malzeme Yönetimi ile ilgili eğitim verilmelidir. Bu eğitim sayesinde talep edilen malzemenin niteliğini bilmeleri konusunda farkındalık oluşur. Bunun sonucunda kullanılması uygun olmayan (kaliteli olmayan) malzeme talebi yapmamaları sağlanarak kurumda meydana gelecek malzeme israfı engellenmiş olur.
- Kurum içindeki israfı önlemek için Tasarruf ve Gelir Artırıcı Programlar (TGAP) hakkında tüm hemşirelere eğitim verilmelidir.

- Sağlık Bakanlığı tarafından başlatılan Sağlıkta Enerji Verimliliği (SEVER) Projesi kapsamında proje ile ilgili tespitler yapılarak, sağlık tesislerimizde enerji kaynaklarının daha etkin yönetimi sağlanmalıdır.
- Çalışan güvenliği için tüm hemşirelere KBRN (Kimyasal, Psikolojik, Radyolojik ve Nükleer) eğitimi verilmelidir.
- Bütün hemşirelere Acil Durum ve Afet Yönetimi eğitimi verilmelidir.
- Hemşirelik Kanunu günümüz şartlarına uygun bir şekilde yeniden güncellenip, hemşirelerin yasal sorumluluk, görev ve yetkileri bu doğrultuda kafa karışıklığına neden olmayacak şeffaflıkta tekrardan düzenlenmelidir.



6. KAYNAKLAR

- Açıkgöz, S., Özçakır, A., Kan, İ., Tombul, K., Altınsoy, Y., Sivrioğlu, Y. (2005). Uludağ Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde Çalışan Hemşirelerin Mesleki Doyumları. *Türkiye Klinikleri J Med Ethics*. 13(2):86-96
- Aktay, G. (1994). *İşyerlerinde İşçilere Yönelik Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerinin İş kazalarını Önlemedeki Rolü*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Atay, S., Gider, D., Karadere, G., Şenyüz, P. (2009). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitime Yönelik Görüşleri. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*
- Aydın, İ. (2005). *Öğretimde Denetim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, İ. (2011). *Kamu ve Özel Sektörde Hizmet İçi Eğitim El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Bağdu, M. (2014). *Hemşirelikte Hizmet İçi Eğitim (Nazilli Devlet Hastanesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Baysal, A. C. ve Tekarslan E. (2004). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bek, H. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Eğitim ve Geliştirme Etkinliği (Örnek bir Uygulama), *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 107–108.
- Bertan, M. ve Güler, Ç. (1997). *Halk Sağlığı Genel Bilgiler*. Ankara: Güneş Yayınevi.
- Bilazer, F. N., Konca, G.E., Uğur, S., Uçak H. ve Erdemir F. (2008). *Türkiye'de hemşirelerin çalışma koşulları*. Ankara: Odak Ofset Matbaacılık.
- Buğdaylı, G. ve Akyürek, Ç.E. (2017). Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine İlişkin Görüşleri: Bir Üniversite Hastanesi Örneği. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi* 2017; 19(1):14-25
- Dağlı, D. (2010). *Hemşirelikte Hizmet İçi Eğitimin Performansa Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi. Bitlis Eren Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Doğan, Ü. (1998). İstihdam-Verimlilik-Eğitim İlişkileri. Ankara Üniversitesi, *Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 52(1-4), 230–231.
- Er, F. (2015). *Hemşirelerin verimliliğe ilişkin tutum.*, Uzmanlık Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Ertaş, Ş. (2014). *Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi Konusunda idari Personelin Görüşleri (Gazi Üniversitesi Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Filiz, F. (2014), *Sağlık Sektöründe Hizmet İçi Eğitim*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Göriş, S., Kılıç, Z., Ceyhan, Ö., Şentürk, A. (2006). Hemşirelerin Profesyonel Değerleri ve Etkileyen Faktörler. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 5(3):137-142.
- Göz F, Baran G. (2000). Hemşirelerin Elektrokardiografiye (EKG) İlişkin Değerlendirmelerinin ve Eğitim Gereksinmelerinin Belirlenmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 4(2): 33-39.
- Gürlek Ö, Kanber N. A. (2010). Hemşirelerin Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programından Beklentileri Ve Bu Program İle İlgili Düşünceleri, *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14 (3): 52-58
- İleri, H. (1999). Verimlilik İle İlgili Kavramlar Ve İşletmeler Açısından Verimliliğin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 5(1): 9-11.
- Kanan N, Aksoy G, Akyolcu N. (2000). Ameliyathane Hemşireliğinde Oryantasyon Programlarının Önemi. *Hemşirelik Forumu Dergisi*; 3(6): 8-11.
- Kanber, N. Ve Gürlek, Ö. (2011). Hemşirelerin Uygulanan Hizmet İçi Eğitim Programından Beklentileri ve Bu Program İle İlgili Düşünceleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 14(3), 52-58.
- Karadağ, G. ve Uçan, Ö. (2006). Hemşirelik Eğitimi Ve Kalite. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, S:3 (1); 30-31.
- Karadeniz, Ş. (2008). *Türkiye’de Halk Kütüphanecilerinin Hizmet İçi Eğitim Gereksinimleri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karahan, A. (2009). Demografik Farklılıkların İş Gücü Verimliliğine Etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.21: 270-272.
- Keskin, G., Yıldırım, g. Ö. (2006). Hemşirelerin Kişisel Değerlerinin ve İş Doyumlarının İncelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 22 (1), 119-133.
- Kol, Y. (2009). *Türk Kamu Yönetiminde Hizmet İçi Eğitim*. Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Korkmaz, Ö. (2015). *Belediyelerde İnsan Kaynakları Yönetiminde Hizmet İçi Eğitimin Önemi: İstanbul Büyükşehir Belediyesi ve İzmir Büyükşehir*

Belediyesi Örnekleri. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Korkmaz, S. (2010). Türkiye’de İstihdam ve Verimlilik İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Köse, S. K. (2008). Korelasyon ve regresyon analizi. (Çevrimiçi) <http://tr.scribd.com/doc/2066772/korelasyon-analizi>, 9. Erişim tarihi: 19.11.2019

Kurt, İ. (2000). *Yetişkin Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Kurt, L. (2012). *İşgücü verimliliğinin göstergesi olarak iş çıktısı miktarına etki eden faktörlerin belirlenmesi: ODTÜ Kütüphanesi’nde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kurtulmuş, S. (1998). *Sağlık Ekonomisi ve Hastane Yönetimi*. İstanbul: Değişim Dinamikleri Yayınları.

Mustafabaylı, Ö. (2016). *Hemşirelerin Verimliliğe İlişkin Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Özalan, F. (2015). *Eğitim İhtiyaç Analizinin Hizmet İçi Eğitimde Önemi ve Yeri (Örnek Uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özbek, Ç. (2007). *Verimlilik Arttırma Teknikleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özpuat F. (2005). Sağlık Bakanlığı Ankara Dışkapı Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde Çalışmakta Olan Sağlık Personelinin Hizmet İçi Eğitim Programına İlişkin Görüşlerinin Saptanması. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, Sempozyum Özel Sayısı 2010:283-291

Öztürk H, Savaşkan A. (2008). Hemşirelerin Hizmet İçi Eğitimlerle İlgili Yaşadıkları Sorunlar, Beklenti Ve Önerileri, *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 16 (61): 41-49

Pekel, H. (2001). *İşletmelerde Motivasyon-Verimlilik İlişkisi Devlet Hava Meydanları İşletmesi Antalya Havalimanı Çalışanları Arasında Bir Örnek Olay Araştırması*. Uzmanlık Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Sabuncuoğlu, Z. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Serbest Ş, Ulupınar Alıcı S. (2010). Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2010; 18 (2): 98-105. 9.

- Serbest, Ş., Ulupınar Alıcı, S. (2010). Özel Bir Hastane Grubunda Çalışan Hemşirelerin Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarına İlişkin Görüşleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 18(2), 98-105.
- Şencan, H. ve Erdoğan, N. (2001). İşletmelerde Eğitim İhtiyaç Analizi. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Şenviren, B. (2014). *Hizmet İçi Eğitim, Türleri ve Sağlık Kurumlarında Hizmet İçi Eğitim*. Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Taymaz, H. (1997). *Hizmet İçi Eğitim*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Taymaz, H. (2000). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- TKY Uzmanlık Grubu (2002). *Eğitim Kurumları İçin TKY ve Öz Değerlendirme*. İstanbul: KalDer Yayınları.
- Tural, R. (2009). Örgüt Kültürünün Çalışanların Verimliliği Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Uslu, A., Kutukız, D. ve Çeken, H. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Aldığı Hizmet İçi Eğitimin Verimliliğe Etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2(1), 102–103.
- Yılmaz F, Karadeniz Mumcu H. (2005). *Hemşirelerin Bağımlı ve Bağımsız Fonksiyonlarına Yönelik Düşünceleri ve Uygulamada İş Yükünü Arttıran Faktörler*. Sağlık ve Hastane Yönetimi 2. Ulusal Kongresi Özet Kitabı. 28-30 Eylül. p.605.
- Yumuşak, S. (2008). *İşgören verimliliğini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir alan araştırması*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, S:13(3): 241-242.
- Yüksel, A. (2014). *Hemşirelerin Öfke Düzeyi Ve Verimliliğe İlişkin Tutumlarının İncelenmesi*. Uzmanlık Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yüksel, Ö. (2004). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitapevi.
- Zengin O. (2011). *Verimlilik: Kuramsal Bir Çözümleme Ve Kamu Yönetimi Disiplini*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/05/20140522-14.htm>
- [https://www.saglik.gov.tr/TR,10513/saglik-bakanligi-hizmet-ici-egitim-
yonetmeligi.html](https://www.saglik.gov.tr/TR,10513/saglik-bakanligi-hizmet-ici-egitim-yonetmeligi.html)
- <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>
http://www.istanbulsaglik.gov.tr/w/mev/mev_yon/s_b_hie.pdf
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6245.pdf>
<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.9352&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=halk%C4%B1n%20sa%C4%9Fl%C4%B1k%20e%C4%9Fitimi>
<https://eshdb.saglik.gov.tr/TR,54627/uses-ders-iceriksunum-hazirlama-rehberi.html>
<https://www.saglik.gov.tr/TR,10533/hemsirelik-yonetmeligi.html>
http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=502:hemrel-kanunu-6283&catid=1:yasa&Itemid=28
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm>
<https://www.saglik.gov.tr/TR,10518/yatakli-tedavi-kurumlari-isletme-yonetmeligi-son-degisiklerle-beraber.html>
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140204-2.htm>
<https://www.saglik.gov.tr/TR,10513/saglik-bakanligi-hizmet-ici-egitim-yonetmeligi.html>
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/02/20140204-2.htm>
<https://www.saglik.gov.tr/TR,10429/saglik-bakanligi-aday-memurlarinin-yetistirilmelerine-iliskin-yonetmelik.html>
<https://khgmverimlilikkalitedb.saglik.gov.tr/TR,48025/verimlilik-yerinde-degerlendirme-rehberi.html>
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2014/12/20141210-1.htm>
<https://kalite.saglik.gov.tr/TR,12679/saglikta-kalite-standartlari-sks.html>

Ek 2.Ölçek İzni

Anket Ölçeği Hk.
Gelen Kutusu x

Derya Dönmez <donmezderya83@gmail.com>

19 Eki
2018 Cum
20:04

Alıcı: sserbest

Merhaba Şehriban Hanım,

Ben Derya DÖNMEZ Biruni Üniversitesinde sağlık yönetimi bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Sevim Ulupınar Alıcı ve sizin 2010 yılında kullandığınız hizmet içi eğitim faaliyetlerine yönelik değerlendirmelerin irdelendiği anket ölçeğini izin verirseniz tezimde kullanmak istiyorum.

İyi akşamlar

6 Ara
2018 Per
17:15

Şehriban Serbest <SSerbest@acibadem.com>

Alıcı: ben

Derya Hanım tezimde mevcut, oradan faydalanabilirsiniz.
İyi çalışmalar dilerim.

Ek 3. Bilgi Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü “*Hizmetİçi Eğitimlerin Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Verimliliğine Etkisi*” konulu Yüksek Lisans Tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar bilimsel ahlaka uygun olarak gizlilik içerisinde değerlendirileceğinden soruları samimiyetle cevaplandırmanız, çalışmanın güvenilirliğini artıracaktır. İlgi göstererek ve zaman ayırarak çalışmaya yaptığınız katkılar için teşekkür ederim.

Derya DÖNMEZ
Biruni Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Yüksek Lisans Tez Öğrencisi

Kişisel ve Mesleki Özelliklere İlişkin Bilgiler

1.Yaşınız?

.....

2. Cinsiyetiniz

Kadın Erkek

3. Medeni durumunuz;

Evli Bekar

4. En son bitirdiğiniz hemşirelik eğitim programı;

Sağlık Meslek Lisesi Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans Doktora

5. Kaç yıldır hemşire olarak çalışıyorsunuz?

1-5 6-11 12-18 18-25 25 ve üzeri

6. Hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Dahili Birim Cerrahi Birim Özellikli Birim İdari Birim Diğer

7.Şu anda mesleğinizden memnun musunuz?

Evet Hayır

8. Mesleğinizle ilgili yeterli donanıma sahip olduğunuz düşünüyor musunuz?

Evet Hayır

Hizmet İçi Eğitim ve Oryantasyon Eğitimine Yönelik Düşünceler

9. Çalıştığınız kuruma ilk başladığınızda oryantasyon eğitimi aldınız mı?

Evet Hayır

10. Almış olduğunuz oryantasyon eğitimi yeterli miydi ?(9. Soru cevabı evet ise bu soru cevaplandırılacak.)

Evet Hayır

11. En çok hangi konularda hizmet içi eğitim ihtiyacınız olduğunu düşünüyorsunuz?

.....

12. Aşağıdaki sorular hizmet içi eğitim uygulamalarına yönelik değerlendirmelerinizi ölçmek amacı ile sunulmuştur. Lütfen size uygun seçeneği “X” ile işaretleyiniz.

Kurumdaki Hizmet İçi Eğitim Etkinliklerine Yönelik Düşünceler	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Eğitim ihtiyaçları belirlenirken personelin görüşleri ve talepleri dikkate alınmaktadır					
Hizmet içi eğitim süresi yeterli düzeydedir.					
Hizmet içi eğitim yeri fiziki koşulları eğitimimiz için uygundur.					
Hizmet içi eğitim verenlerin bilgi düzeyi yeterlidir.					
Hizmet içi eğitimler sırasında verilen aralarda personelin ağırlanması yeterlidir					
Çalıştığım kurumun eğitim ile ilgili bir bölümü bulunmaktadır.					
Uygulanan eğitim teknikleri (anlatım, slayt gösterisi vs) yeterlidir.					
Hizmet içi eğitim konuları güncel ve kapsamı yeterlidir.					
Her bölüm ve pozisyonda çalışanlar için eğitimler düzenlenmektedir.					
Eğitim duyurusu ilgili kişilere zamanında ulaşmaktadır.					
Katıldığım eğitimler beceri eğitimleri ile desteklenmelidir.					
Hizmet içi eğitim programına kendi isteğimle katıldım.					
Hizmet içi eğitim programlarında aldığım bilginin hepsini çalışma ortamımda kullanabildim.					
Hizmet içi eğitim programları sürekli düzenlenmelidir.					
İleride düzenlenecek eğitimlere katılmayı düşünürüm.					
Eğitim saatleri katılımcılar açısından uygundur.					
Hastane dışında eğitime katıldığımda bilgimi iş arkadaşlarımla paylaşıyorum.					
Hemşirelerin okulda aldıkları eğitim, mesleki yaşantıları boyunca yeterlidir.					
Eğitimlerden edindiğim bilgiyi birimimde çalışırken kullanırım.					

Ek 4. Etik Kurul Onayı

Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu

28.12.2018

Sayın Doç.Dr.Tayfun YEŞİLYURT

Biruni Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulu yapılan inceleme sonucunda planladığı "Hizmet İçi Eğitimin Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Verimliliğine Etkisi" isimli araştırmanızın kurulumuzun 28.12.2018 tarihli toplantısında etik yönden uygun olduğuna karar verilmiştir.


Etik Kurul Başkanı
Prof.Dr.Can Polat EYİĞÜN

T.C.
BİRÜNİ ÜNİVERSİTESİ
GİRİŞİMSEL OLMAYAN KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Tarih: 28.12.2018	Karar No: 2018/24-04
Toplantı Sayısı:24	Doç.Dr.Tayfun YEŞİLYURT'un planladığı "Hizmet İçi Eğitimin Kliniklerde Çalışan Hemşirelerin İş Verimliliğine Etkisi"konulu araştırma incelendi, yapılan inceleme sonucunda araştırmanın etik yönden uygun olduğuna karar verildi.

ÜYELER

Adı soyadı	Alanı	Bölümü	Katılım	İmza
Prof.Dr.Can Polat EYİĞÜN	Tıp Fakültesi	Enfeksiyon Hastalıkları ve Klinik Mikrobiyoloji A.D	Etik Kurul Başkanı	
Prof.Dr.Leman ŞENTURAN	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Hemşirelik Bölümü	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof.Dr.Fatma ÇELİK	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Beslenme ve Diyetetik Bölümü	Üye	
Doç.Dr.Şölen HİMMETOĞLU	Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyokimya A.D.	Raportör	
Doç.Dr.Burcu KARADUMAN	Diş Hekimliği Fakültesi	Periodontoloji A.D.	Üye	
Dr.Öğr.Üyesi.Ayşe Tuba CEYHUN	Eğitim Fakültesi	Zihin Engelliler Bölümü	Üye	
Dr.Öğr.Üyesi Zeynep HOŞBAY	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü	Üye	

8. ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: DERYA DÖNMEZ

Doğum Tarihi ve Yeri: 29.05.1983 / SAMSUN

Öğrenim Durumu: LİSANS

Derece	Okul Adı ve Bölümü	Mezuniyet Yılı
Lisans	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Meslek Yüksekokulu / Ebelik	2007
Lisans	Eskişehir Anadolu Üniversitesi AÖF/ Sosyoloji	2014

İş Deneyimi: 11 yıl

Unvan: Ebe

Görev Yeri: İstanbul Silivri Devlet Hastanesi

Yıl: 2019-Devam Ediyor

9. İNTİHAL RAPORU

HİZMET İÇİ EĞİTİMLERİN KLİNİKLERDE ÇALIŞAN HEMŞİRELERİN İŞ VERİMLİLİĞİNE ETKİSİ

ORIJINALLIK RAPORU

% 20 BENZERLİK ENDEKSİ	% 10 İNTERNET KAYNAKLARI	% 9 YAYINLAR	% 13 ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ
----------------------------------	---------------------------------------	------------------------	---------------------------------