

Yeni Mezun Hemşirelerin Meslekleriyle İlgili Beklentilerine Yönelik Yaşadıkları Gerçek Őokunun Araştırılması

Kübra Aydemir¹, Esra Sorkun¹, Dilek Ekici²

¹Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü 3. Sınıf, Ankara

²Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Hemşirelik Bölümü Öğretim Üyesi, Ankara

Gerçek Şoku Nedir?



- Yeni mezunların çalışmaya başlarken, sahip oldukları bilgi ve becerileriyle ilgili bir takım endişeleri bulunur.
- Ardından çalışmaya başladıklarında ise, çalışma ortamının beklentileriyle okulda kendisine öğretilen konuların uyuşmadığını gördüklerinde gerçek şoku yaşarlar.

Dilek Ekici (2013) Sağlık Bakım Hizmetinin Yönetimi, Ankara, Sayfa: 290-293

Perihan Velioğlu, Sevgi Oktay (1995) Sağlık Kurumları Yönetimi, AÖF 351, Eskişehir.

- Yeni mezun, hemşire öğrenci iken okulda kendisine öğretilen ve kendi görevi olarak bildiği bazı uygulamaların, çalışma ortamında diğer hemşireler tarafından iş yükü olarak değerlendirildiğini ve kendisinden farklı davranması beklendiğini anlamasıyla **gerçek şoku yaşar.**

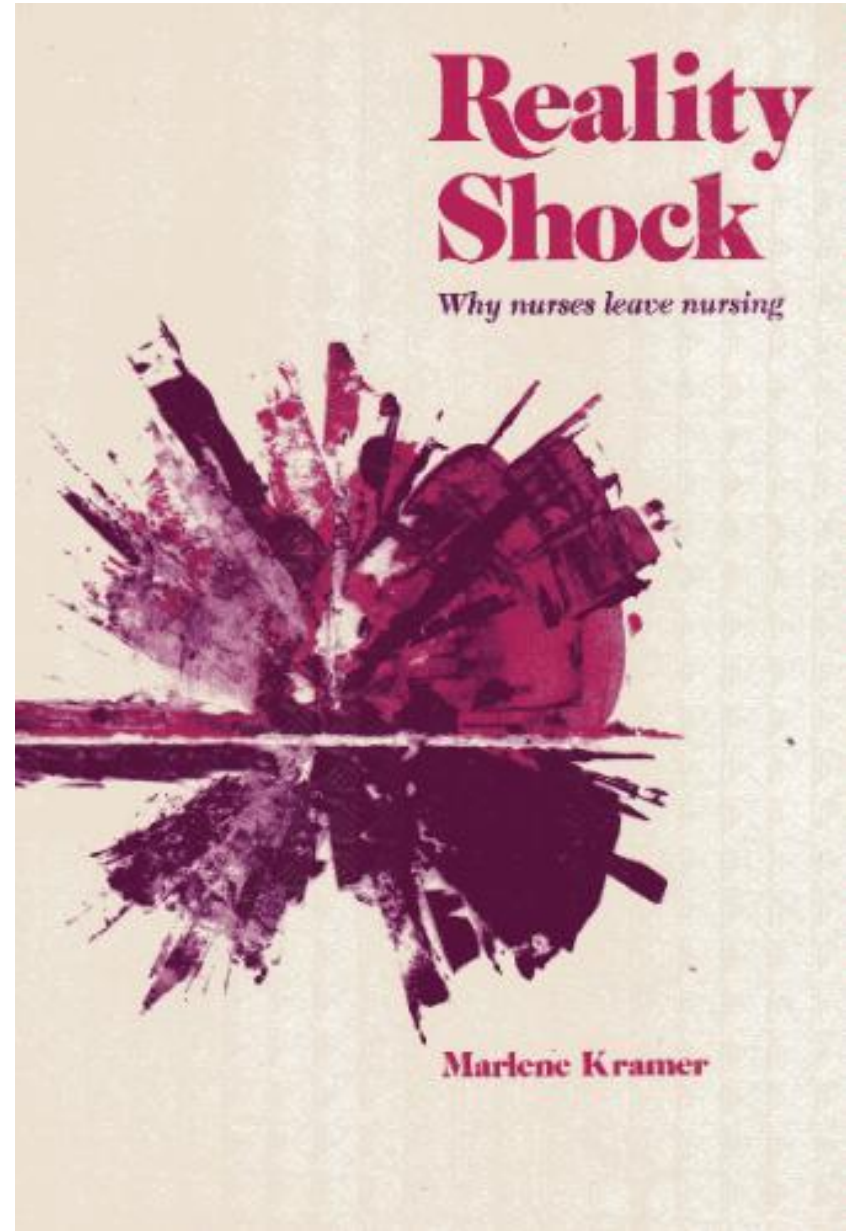
Çalışma ortamında:

- Hasta takiplerinin farklı uygulanması
- Hasta bakım planlarının her zaman yapılmaması
- Hastalara verilen bakım faaliyetlerinin farklı olması gibi.

- Gerçek şoku ilk defa 1974 yılında M. Kramer tarafından tanımlanmıştır.

“Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing?”

National Council of State Boards of Nursing



- Yeni mezun hemşire çalışma yaşamına başlayıp, kıdemli bir çalışan oluncaya kadar çeşitli evrelerden geçer.
- ✓ Balayı evresi
- ✓ Gerçek şoku
- ✓ Çözülme
- ✓ Tükenme/İyileşme

Dilek Ekici (2013) Sağlık Bakım Hizmetinin Yönetimi, Ankara, Sayfa: 290-293

Perihan Velioğlu, Sevgi Oktay (1995) Sağlık Kurumları Yönetimi, AÖF 351, Eskişehir.

Araştırmanın Amacı

Bu alışma, yeni mezun hemşirelerin gerçek şoku yaşayıp yaşamadıkları ve yaşadı iseler hangi konularda yaşadıklarının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.



Araştırmanın Yöntemi

Araştırma, 8 yeni mezun hemşireyle (2013-2014 mezunu), bireysel görüşme yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Görüşmelerde katılımcılara sorular sorulmuş, cevaplar ses kaydına alınmış, daha sonra ise kayıtlardan çözümleme yapılmıştır.

Sonuçlar

Görüşme yaptığımız hemşirelerin hepsi gerçek şoku yaşadıklarını dile getirmişlerdir.

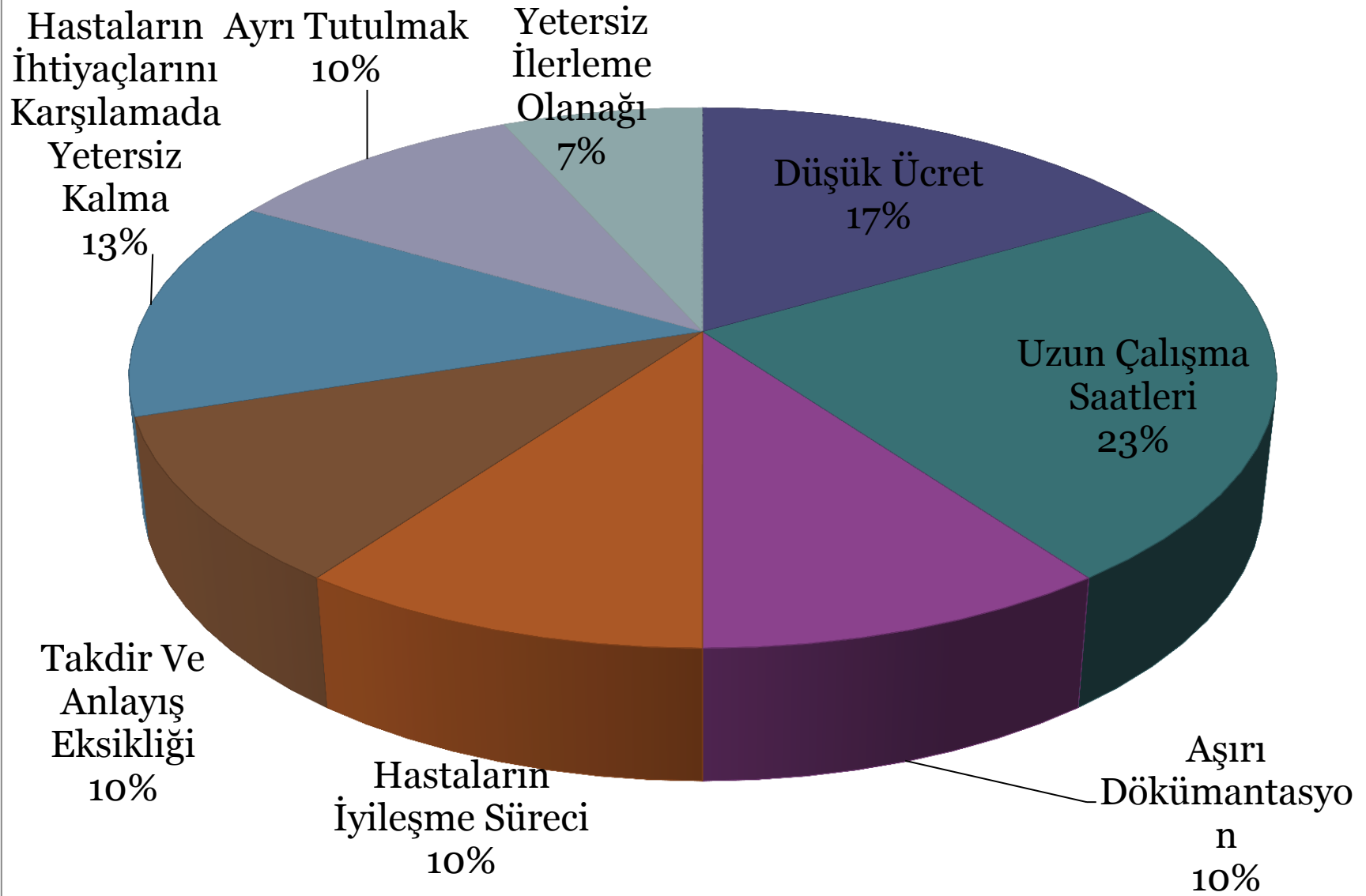
Okulda kendilerine öğretilenlerle gerçek çalışma ortamındaki uygulamalar arasında ne gibi farkların olduğu sorusuna verilen cevaplar şunlar:

- Stajda yapıldığı kadar yoğun hasta takibi yapılmaması
- Bazı hemşirelik bakım uygulamalarının refakatçiye ya da hasta bakıcıya yaptırıyor olmaları
- Tam olarak kendisinden ne istendiğinin, performansının nasıl değerlendirileceğinin bilinmemesi nedeniyle hedeflerinin olmaması

Sonuçlar

Gerçek şoku nedenleri:

- Hemşirelerin yaptıkları işlere, diğer meslek üyelerinin ve hastaların değer vermemesi
- Hemşirelerin imajının düşük olması (ayrı tutulmak)
- Uzun süre çalışma
- Aldıkları maaşın az olması
- Yöneticilerin ve hastaların takdir etmemesi
- Çok yoğun kayıt, sekreterlik işlemleri
- Hastaların ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalma,
- Hastanelerde kariyer yönetiminin olmaması



Gerçek Şoku Yaşadıklarında Ne yapmak istediler ?

- İstifa etmek
- Akademisyen olmak
- Araştırma yapmak
- Tatile çıkmak



Öneriler

- Yeni mezun hemşireler, çalışmaya başladıkları ilk bir yıl içerisinde gerçek şoku ve tüklenme ile karşılaşmaktadır. Yönetici hemşireler, bu konuya özellikle önem vermelidirler.



Öneriler

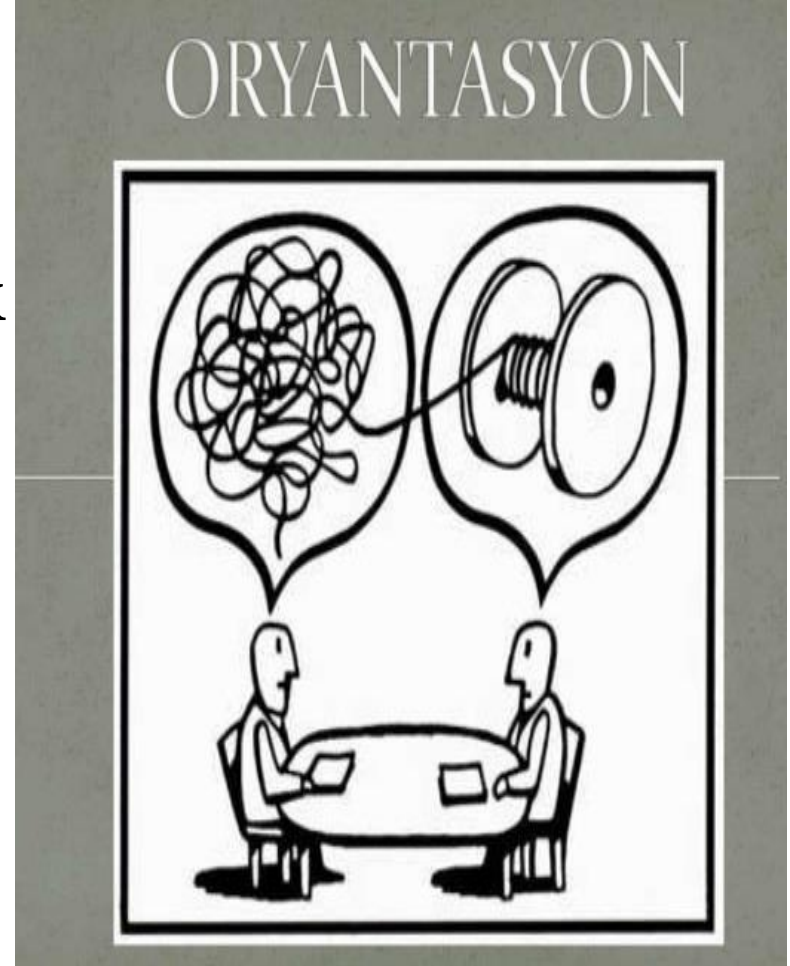
- Hemşire mesleğinin imajının düşük olması,
- Hastaların ve diğer meslek üyelerinin değer vermemesi
- Aldıkları maaşın az olması, konuları için **öneri sunamıyoruz.**

Ancak:

- Hastaların ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalma ve uzun süre çalışma saatleri için: Servislerde *personel dağılımının iş yüküne göre adil yapılması*, hemşirelerin zamanlarını etkin ve verimli kullanmasının sağlanması

Çözüm Önerileri

- Yönetici hemşirelerin yeni mezun hemşireler için özel oryantasyon programı planlaması ve mutlaka işe ilk başladığı günden itibaren uygulamaya geçirmesi,
- Belli pozisyonlara nasıl atama yapıldığının açıkça belirlenmesi ve belirlenen kriterlere uyan hemşirelerin atanması,



Çözüm Önerileri / Kariyer Planlama

İlerleme olanağının olmaması, sorunu için:

- Hemşirelerin kariyer planlarının yöneticiler tarafından bilinmesi,
- Çalışanların kariyer planlarına destek olacak eğitimleri ve deneyimleri almalarının sağlanması



Çözüm Önerileri /Performans Değerlendirme

Yöneticilerin takdir etmemesi, sorunu için:

- Hemşirelerin performansının düzenli olarak değerlendirilmesi, yüksek performans gösteren ile düşük performans gösteren çalışanların belirlenmesi,
- Yüksek performans sergileyen kişilerin takdir edilmesi, ödüllendirilmesi



Çözüm Önerileri / Terfi Sistemi

- Atama yaparken yüksek performans sergileyen kişilerin dikkate alınması
- *Ekip çalışmasını geliştirmek için servislerin performanslarının da ayrıca değerlendirilmesi, başarılı servislerin takdir edilmesi*



- Yeni mezunlar için örgütler
- Etkili mentorluk
- Disiplinler arası iletişim becerileri
- Özel birimler için genişletilmiş geçiş desteği
- Pozitif olmaya odaklanmış tutarlı hocalar/
öğretim elemanları

The First Year of Practice: New Graduate Nurses' Transition and Learning Needs, Susan M. Dyess, PhD, RN, and Rose O. Sherman, EdD, RN, NEA-BC, CNL

Preparing nurses for practice: A phenomenological study of the new graduate in Australia, Jennifer Kelly and Kathy Ahern

TEŐEKKÜRLER

