

Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleğe Uyum Süreci: Beklentiler ve Gerçekler

Occupational Adaptation Process of New Graduate Nurses: Expectations and Realities

Sevim Ulupınar^{ORCID}, Yağmur Şen^{ORCID}

SHYD 2022;9(3):515-521
doi:10.54304/SHYD.2022.00922

Cite as: Ulupınar S, Şen Y. Yeni mezun hemşirelerin mesleğe uyum süreci: Beklentiler ve gerçekler. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi. 2022;9(3):515-521.

Öz

Yeni mezunlar, çalışma yaşamının ilk yılında, lisans eğitimi boyunca edindiği mesleki bilgi ve becerileri klinik uygulamaya aktarmaya, mesleki kimliğini oluşturmaya ve iş yaşamına uyum sağlamaya çalışmaktadır. Ancak bu süreç çoğu zaman kolay geçmez. İlk yıl, yeni mezun hemşirelerin iş doyumu, kurumsal ve mesleki bağlılık duygusunun oluşmaya başladığı veya işten/meslekten ayrılmalarının en sık yaşandığı dönemdir. Özellikle COVID-19 küresel salgın süreciyle birlikte, normal koşullarda bile oldukça zorlu ve stresli olan geçiş süreci daha da karmaşık bir hal almıştır. Türkiye’de yeni mezun hemşirelere ve uyum / oryantasyon programlarına yönelik yapılan çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Yeni mezunların gereksinimlerini belirleme, iş doyumunu artırma ve stresini azaltmak amacıyla yapılacak etkinliklerde ve uyum sürecinin yönetilmesinde yönetici, eğitmen ve hemşirelerin farklı sorumlulukları bulunmaktadır. Yeni mezun hemşirenin meslekte kalma veya ayrılma kararını vermesinde ilk yıl kritik önemdedir. Derlemenin amacı; yeni mezun hemşirelerin mesleğe uyum süreci ve ilgili kuramlar hakkında bilgi vermek, yeni mezun hemşirelerin mesleğe uyum sürecinde karşılaştıkları güçlükleri literatür ışığında incelemektir.

Anahtar Sözcükler: Yeni mezun hemşire, oryantasyon, uyum süreci.

Abstract

In the first year of practice, new graduates try to transfer the professional knowledge and skills they have acquired during their undergraduate education to clinical practice, to form their professional identity and to adapt to working life. However, this process is often not easy. The first year is the period in which newly graduated nurses begin to have a sense of job satisfaction, and professional commitment or leave their job/profession most frequently. Especially with the pandemic, the transition process, which is quite difficult and stressful even under normal conditions, has become even more complex. In Turkey, studies on newly graduated nurses and orientation programs are very limited. Nurse managers, educators, and nurses have different responsibilities in the management of the adaptation process of newly graduated nurses and to determine the needs of new graduates, increase their job satisfaction, and reduce stress. The first year is critical for the newly graduated nurse to decide to stay or leave the profession. This study aims to provide information about the professional adaptation process of newly graduated nurses and related theories and to examine the difficulties that newly graduated nurses face in the process of adaptation to the profession in light of the literature.

Keywords: Newly graduated nurses, orientation, adaptation process.

Received / Geliş:
28.01.2022

Accepted / Kabul:
29.11.2022

Published Online / Online Yayın:
30.12.2022

Corresponding author /
Sorumlu yazar:

Yağmur Şen

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa,
Florence Nightingale Hemşirelik
Fakültesi, Hemşirelikte Eğitim Anabilim
Dalı, İstanbul, Türkiye

✉ yagmuraydogan@iuc.edu.tr

ORCID: 0000-0002-4020-5735

S. Ulupınar 0000-0003-1208-2042

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa,
Florence Nightingale Hemşirelik
Fakültesi, Hemşirelikte Eğitim Anabilim
Dalı, İstanbul, Türkiye

Extended Abstract

The first year of practice is a very challenging and stressful period for newly graduated nurses. During this period, newly graduated nurses transfer the professional knowledge and skills they have acquired throughout their education life to working life, test themselves and their professional practices, and try to adapt to their profession, unit, and working life. In the literature, there are many theories explaining the professional adaptation process of newly graduated nurses. The main ones are Reality Shock Theory (Kramer, 1974), Transition Theory (Schoessler and Waldo, 2006), Socialization Theory (Scott, Keenener Engelke and Swanso, 2008), and Being Theory (Duchscher, 2008).

Studies show that undergraduate nursing programs do not adequately prepare graduates for the working environment, and they graduate without having sufficient professional knowledge and skills. It is thought that especially nursing students who graduate from accredited education programs successfully complete the undergraduate education standards and graduate with basic professional knowledge. However, the dynamic nature of work environments and specialized health care services cause the expected competencies of graduate nurses to change and increase the need for unit-specific orientation programs. Studies show that orientation programs designed to develop institution-specific and unit-specific competencies are insufficient. The diversity in both undergraduate education programs and in-service training activities causes differences in graduate nurses' knowledge and skill levels and difficulties in the process of adaptation to the profession. In addition, institutions' expectations of performance from newly graduated nurses cause them to feel inadequate and experience high levels of stress and burnout. The feeling of inadequacy and high levels of stress reduces the job satisfaction and institutional/professional commitment of newly graduated nurses, resulting in their leaving the job/profession in the future.

In the international and national literature, it is stated that newly graduated nurses have many problems related to professional competencies. Studies show that newly graduated nurses need to develop advanced nursing skills. Newly graduated nurses have difficulties in terminal patient care and general palliative care practices, providing advanced life support, and providing psychosocial support. Newly graduated nurses have difficulties in many issues related to the working environment in the process of adapting to the profession. The first of these is communication. Studies show that newly graduated nurses have difficulties in communicating with patients and their relatives, physicians, and colleagues. One of the difficulties experienced by newly graduated nurses regarding the working environment is unfavorable/negative working conditions. In the literature, negative working conditions are defined as a low number of experienced nurses, an insufficient number of employees, a high workload, a high patient/nurse ratio, a lack of cooperation and teamwork, and the inability of newly graduated nurses to receive adequate support and regular feedback. Studies reveal that unfavorable/negative working conditions reduce organizational commitment and job satisfaction and increase the desire to leave the job or profession.

As a result, for newly graduated nurses, the first year they start the profession is one of the turning points in their lives. Establishing supportive working environments, conducting effective orientation programs, providing the opportunity to work with a mentor/mentors who will understand the needs of new graduates, support their learning, and advocate for them, and maintaining the understanding of cooperation and teamwork are important building blocks in facilitating the adaptation of new graduates. A comprehensive investigation of the learning needs of newly graduated nurses in this period will guide the review and development of undergraduate programs, in-service training, and orientation programs. In particular, it is necessary to research nurses who graduated during the pandemic period and to develop support programs accordingly. In this review, the adaptation process of newly graduated nurses to the profession is explained in detail and the difficulties experienced in the adaptation process are discussed in line with the literature. It is thought that it will be useful to present a new perspective for nursing educators, administrators, nurses, and students.

Giriş

Yeni mezun (YM) hemşireler için mesleğin ilk yılı, oldukça zorlu ve stresli bir dönemdir. Mesleğe uyum süreci; hemşirelik rolüne uyum sağlandığı, zaman içerisinde mesleki kimliğin oluştuğu ve mesleki beklentilerin yüksek olduğu bir dönem olarak tanımlanmaktadır (Duchscher, 2008; Kramer, 1974). Bu dönemde YM hemşirenin; edindiği bilgi ve becerileri klinik alana aktarmada sorun yaşamakta ve eğitim-öğrenim süreci boyunca oluşturdukları ideal hemşirelik algısının karşılığını çalışma ortamında bulamamaktadır (Duchscher, 2008; Kramer, 1974). Bu durum, mesleğe uyumu zorlaştırmakta ve ilerleyen dönemlerde meslekten ayrılmaların artmasına neden olmaktadır. 2021 yılında yayınlanan Ulusal Sağlık Bakımı ve Hemşirelik İş Gücü (National Health Care Retention & RN Staffing) raporuna göre 2020 yılında yeni işe başlayan hemşirelerin %27,3'ü mesleğe başlamasının ilk yılında işten ayrılmakta ve bu oran tüm işten ayrılanların %30,4'ünü

oluşturmaktadır (Nursing Solutions Inc., 2021). Türkiye’de ise resmi bir rapor olmamakla birlikte, Ulupınar ve Aydoğan (2021), YM hemşirenin %42,5’inin yakın gelecekte hemşirelik mesleğinden, %50,9’unun ise çalıştıkları kurumdan ayrılmak istediğini belirtmektedir. Literatürde “gerçeklik / geçiş şoku” olarak tanımlanan ve mesleki uygulamaya geçişin ilk yıllarını kapsayan bu dönemin doğru anlaşılması, YM hemşirelerin mesleki gelişimi için son derece önemlidir. Derlemenin amacı; yeni mezun hemşirelerin mesleğe uyum süreci ve ilgili kuramlar hakkında bilgi vermek, mesleğe uyum sürecinde karşılaştıkları güçlükleri literatür ışığında incelemektir. Derlemenin bu yönüyle hemşirelik eğitimcileri, yöneticiler, hemşireler ve öğrenciler için yeni bir bakış açısı sunmada yararlı olacağı düşünülmektedir.

Uyum Süreci ve Uyum Sürecini Açıklayan Kuramlar

Literatürde mesleğe uyum sürecini açıklayan pek çok kuram bulunmaktadır. İlk olarak Kramer tarafından 1974 yılında ortaya çıkan “Gerçeklik Şoku” kuramının ardından, yeni mezun hemşirelerin bu dönemde yaşadığı güçlüklerin fazla olması ve uyum sürecini kolaylaştırmaya yönelik uygulamalara artan gereksinim nedeniyle, pek çok kuram ve model geliştirilmiştir (Murray, Sundin ve Cope, 2019). Her model mesleğe uyum sürecini; süreç boyunca yaşanan güçlükler, süreci etkileyen etmenler, mezun hemşirelerin mesleki beceri düzeyleri gibi birçok yönüyle ele almıştır (Graf, Jacob, Twigg ve Nattabi, 2020; Murray ve ark., 2019). Bu bölümde kuramlardan dördü kısaca tanıtılmıştır.

Gerçeklik Şoku Kuramı: Kramer (1974); YM hemşirelerin lisans eğitimi boyunca hazırlandıkları hemşirelik rolünün, çalışma ortamının gerçeklerinden oldukça farklı olduğunu anladıkları dönemde gerçeklik şoku yaşadıklarını belirtmiştir. Kramer’e göre gerçeklik şoku dört evreden oluşmaktadır:

- **Balayı (Honeymoon) Evresi:** YM hemşirenin mesleki uygulamaya geçişinin ilk birkaç haftalık dönemi olup bu dönemde hemşire, yeni bir işe başlamaktan dolayı heyecanlı ve mutludur, çalışma ortamları ile ilgili hayalleri ve hedefleri vardır. Ancak, YM hemşirelerden kısa sürede yetkin olmasının beklenmesi, gerçek çalışma ortamıyla yüzleşmeye neden olmaktadır.
- **Şok (Shock) Evresi:** Şok evresi, yeni mezunun klinik çalışma ortamının gerçeklerine hazır olmadığını hissettiğinde ortaya çıkmaktadır. Gerçeklik şoku; hemşirelerin lisans eğitimi boyunca oluşturduğu hemşirelik algısıyla ilişkilidir. Birden fazla hastanın tüm sorumluluğunu almak zorunda kalan, çalıştığı kurumun prosedür ve işleyişine uyum sağlamaya çalışan yeni mezun, mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirememekten dolayı stres yaşamaya başlamakta ve yeni mezun bu dönemde kurumdan ve meslektaşlarından yeterli destek göremezse iş doyumunu azalmaktadır.
- **İyileşme (Recovery) Evresi:** YM hemşirenin mesleki bilgi ve becerileri ile kurumun beklentileri arasında denge kurmaya başladığı, çalışma ortamına ait olma, mesleki rollerini benimseme duygusunu geliştirdiği aşamadır.
- **Çözülme (Resolution) Evresi:** YM hemşirenin kendini mesleğin ve sağlık ekibinin bir parçası olarak hissettiği ve yeni gelen diğer hemşirelere rehberlik etmeye başladığı dönemdir. Yeni mezun bu aşamada mesleğinin geleceği ile ilgili kararlar vermekte ve bu aşamada yaşanan herhangi bir olumsuzlukta yeni mezun tekrar şok evresine geçebilmektedir (Kramer, 1974; Graf ve ark., 2020).

Geçiş Kuramı: Schoessler ve Waldo’ya (2006) göre uygulamanın ilk yılları, YM hemşirenin kendini ve mesleki uygulamalarını test ettikleri dönemdir. Bu dönemde YM hemşire görev odaklı “acemilik” halinden; hastalara, hasta yakınlarına, sağlık bakım ekibine ve sağlık kuruluşlarına bütüncül bakmaya başlayan “yetkin hemşire” haline geçmektedir. Schoessler ve Waldo (2006), Benner’in beceri gelişimi kuramı, Bridge ve Mitchell’in geçiş yönetimi kuramı, Kolb’un deneysel öğrenme yönteminden yararlanarak YM hemşirenin uygulamaya başladıkları ilk 18 aylık dönemi, üç aşamada incelemişlerdir:

- **Sonlar (Endings) Aşaması:** YM hemşirenin ilk üç ayını içeren bu dönemde, YM görev ve işlerin nasıl düzenleneceği öğrenilmeye çalışılır. YM, hasta bakım sorunlarını kendi sorunları olarak görür, bilgi/becerilerinin üzerinde bakım gerektiren hastalarla karşılaştığında yetersizlik hisseder ve endişe yaşar. Bu aşamada olan YM hemşire, mesleki uygulamaları bağımsız olarak yapmada zorluk yaşar, hemşireler ve diğer sağlık ekibi üyeleriyle birlikte çalışmakta güçlük çeker.
- **Etkisiz Alan (Neutral Zone) Aşaması:** Mesleki uygulamalara geçişin 4-9. ayları arasında kalan bu dönemde, yeni mezunlar hastaların sorularını cevaplama, işlerini zamanında yerine getirme, bir hastanın yükünü tamamıyla alma konularında endişe yaşar. Lisans dönemindeki bakım kalitesi tanımı ile çalışılan kurumun etkili ve güvenli bakım tanımı arasındaki fark ve kavram karmaşası devam eder.
- **Yeni Başlangıçlar (New Beginning) Aşaması:** 10-18. aylar arasında YM hemşirenin bakış açısı genişler; kendini multidisipliner sağlık ekibinin bir üyesi olarak görmeye başlar (Schoessler ve Waldo, 2006).

Sosyalizasyon Kuramı: Scott, Keenner Engelke ve Swanson (2008) tarafından geliştirilen kuramda, YM hemşirenin öğrencilikten yetkin hemşire rolüne geçişindeki ilk iki yılı incelenmektedir. Uyum süreci, bir öğrenme dönemi olarak kabul edilmekte ve YM hemşirenin mesleki rollerine uyum sağladığı, uzun dönem mesleki gelişim ve kariyer planlarını oluşturduğu dönem olarak tanımlanmaktadır. Kuram üç aşamadan oluşmaktadır.

- **İleriye Yönelik / Bireysel Sosyalizasyon (Anticipatory Socialization): İşe Başlamadan Önce Neler Oluyor?** Yeni mezunların hemşirelik mesleğine ve çalışma ortamına yönelik beklentilerinin olduğu dönemdir. İleriye yönelik sosyalizasyon, bireyin hemşirelik mesleğine hazırlandığı, hemşirelik okullarında geçen süreçtir. Bu süreç boyunca çalışma ortamının gerçeklerine yakın bir beklentiyle mezun olan hemşirelik öğrencileri, geçiş sürecini daha kolay atlatabilirken, gerçekçi olmayan beklentilere sahip olanlar için geçiş süreci daha zorlu ve stresli olmaktadır. Hemşirelerin beklentilerinin gelişiminde yaş, cinsiyet ve eğitim durumu gibi kişisel ve çevresel etkenler önemli rol oynamaktadır.
- **Kurumsal Sosyalizasyon (Organizational Socialization): İş Yaşamına Başladığında Neler Oluyor?** YM hemşirenin çalışma yaşamına, kuruma, birime uyum sağlamaya çalıştığı dönemdir. Bu sürecin etkili olabilmesi kurumsal değişkenlere, bireysel özelliklere ve çevresel etkenlere bağlı olmaktadır. Uyum programlarının varlığı, kapsam ve içeriği, uzunluğu, destek programları, bireyin stres düzeyi, iş doyumunu, işten ayrılma isteği kurumsal sosyalizasyonu etkilemektedir.
- **Sosyalizasyon (Socialization): Uyumun ve Uyumsuzluğu Sonuçları:** Olumlu çalışma ortamının oluşturulması, etkili sosyalizasyon yöntemlerinin kullanılması, YM hemşirenin geçiş sürecini olumlu tamamlamasını sağlamaktadır. Geçiş sürecinde olumlu deneyim kazanan hemşirelerin, iş ve kariyer doyumları yüksektir. Ancak beklentiler ile çalışma yaşamının gerçekleri arasında uyumsuzluk varsa, iş ve kariyer doyumunu azalır ve işten / meslekten ayrılmalar görülebilmektedir (Scott ve ark., 2008).

Olma Kuramı: Duchscher (2008) YM hemşireyi; hemşirelik deneyimi sınırlı, sosyal ve gelişimsel olgunluğu ile temel klinik ve çalışma yönetimi eksik bireyler olarak değerlendirmektedir. Duchscher (2008) mesleki uygulamalara geçiş sürecini; kendilerini öğrenci olmaktan ayıran mesleki rollerinin yeni boyutlarını keşfettikleri dönem olarak tanımlamaktadır. Geçiş süreci; geçmiş deneyimler, mesleki rol ve sorumluluklarla ilgili beklentiler ve çalışma kültüründen etkilenmekte olup bu süreç üç aşamadan oluşmaktadır.

- **Yapma (Doing) Aşaması:** Profesyonel role geçişin ilk 3-4 ayını kapsamaktadır. YM hemşire, mesleki uygulamalara başladığı ilk dönemde, heyecanlı hissetmesine karşın kısa sürede mesleki rol ve sorumluluklarına yeterince hazır olmadığını fark etmeye başlar. Önceden bildiği öğrencilik rolünden görece daha az alışkın oldukları mesleki rollerine geçişi, yeni mezunun geçiş şoku (transition shock) yaşamasına neden olmaktadır. Eğitimi sırasında oluşturduğu rol ve sorumluluk algısı ile edindiği bilgi ve becerilerinin karşılığını çalışma ortamında göremediği zaman uyum sağlamada güçlük çekmektedir. Çalışma ortamında yeni mezunlardan kısa sürede yetkin olmalarının beklenmesi, birkaç ay içinde deneyimli hemşirelerle eşit sayıda hastaya bakmasının istenmesi, kısa sürede birden fazla hastanın tüm sorumluluğunun verilmesi stres düzeyini artırmaktadır.
- **Olma (Being) Aşaması:** YM hemşirenin mesleki uygulamaya geçişinin 4-9. ayları arasında kalan dönemdir. 4-5. aylarda YM hemşirenin düşüncelerinde, bilgi ve beceri düzeylerinde hızlı ve istikrarlı gelişmeler yaşanmakta, bir hemşire olarak rol ve sorumluluklarında daha yetkin olmaya başlamaktadır. Bu dönemde hemşirelik ve tıbbi uygulamaların altında yatan nedenleri anlayarak sağlık bakım sistemine uyum sağlarlar. Önceki aylarda yaşanan hayal kırıklığı bu aşamada azalmakla birlikte devam etmektedir. Olma aşamasında, YM hemşire mesleki olarak kendisinin farkındadır ve kişisel / mesleki yaşamı arasında denge kurmaya çalışmaktadır. 6-8. aylar uzun dönem kariyer planlarının yapıldığı aşama olmaktadır.
- **Bilme (Knowing) Aşaması:** YM hemşirenin mesleki uygulamaya geçişinin 9-12. ayları arasındaki dönemdir. Geçiş sürecinin bu son aşamasında gelişimlerini sürdüren yeni mezun, sorulara yanıt verebilirken, mesleki uygulamaları bağımsız olarak yapabilmekte, başkalarına yardım edebilmekte ve bir yıl boyunca ne kadar ilerleme gösterdiğinin farkına varmaktadır (Duchscher, 2008; Murray ve ark., 2019).

Uyum sürecini açıklayan kuramlarda görüldüğü gibi uyum süreci değişim ile iç içe olmakta; yaşanan değişimin tanımlanması, yorumlanması ve içselleştirilmesi bu süreçte gerçekleşmektedir. YM hemşire için uyum süreci; hemşirelik rolünün gerçek anlamının farkına varıldığı, yorumlandığı, kendini hemşirelik mesleğinin bir üyesi olarak görmeye başladığı dönem olarak tanımlanabilmektedir. Uyum süreci, hem yeni mezun hemşirenin mesleğe hazır oluş derecesi, beklentileri, bireysel yeterlik algısı hem de kurumsal ve mesleki koşullardan etkilenmektedir. Bu süreçte yaşanan güçlükler, pek çok araştırmaya konu olmaktadır.

Yeni Mezun Hemşirelerin Mesleğe Uyum Sürecinde Yaşadığı Güçlüklerle İlgili Çalışmalar

YM hemşirenin mesleki rollerine geçiş sürecinin zor ve stresli bir dönem olduğu bilinen bir gerçektir. Araştırmalar; hemşirelik lisans programlarının mezunları çalışma ortamına yeterince hazırlayamadığını (Ortiz, 2016), yeterli mesleki bilgi ve becerilere sahip olmadan mezun olduklarını (Bennett, Grimsley, Grimsley ve Rodd, 2017; Lee, Kim, Jung ve Jung Kang, 2019) göstermektedir. Özellikle akredite eğitim programlarından mezun hemşirelik öğrencilerinin, lisans eğitim standartlarını başarıyla tamamlayarak temel mesleki bilgi birikimiyle mezun olduğu düşünülmektedir (Brooks ve Morphet, 2021). Bununla birlikte, çalışma ortamlarının dinamik yapısı, özelleşmiş sağlık bakım hizmetleri, mezun hemşirelerden beklenen yeterliklerin değişmesine neden olmakta ve alana özgü uyum programlarına gereksinim duyulmaktadır. Ancak çalışmalar, kuruma ve birime özgü yeterliklerin geliştirilmesini amaçlayan uyum eğitimlerinin yetersiz olduğunu göstermektedir (Rush, Adamack, Gordon, Lilly ve Janke, 2013). Hem lisans eğitim programları hem de hizmet içi eğitim etkinliklerindeki çeşitlilik, mezun hemşirelerin bilgi ve beceri düzeyinde farklılığa, dolayısıyla mesleğe uyum sürecinde güçlüklerle neden olmaktadır (Lee ve ark., 2019). Tüm bunlara ek olarak, kurumların YM hemşireden sahip olduğunun üzerinde performans bekleme, kendilerini yetersiz hissetmelerine, yüksek düzey stres ve tükenmişlik yaşamalarına yol açmaktadır (Boamah, Read ve Laschinger, 2016; Kenny, Reeve ve Hall, 2016; Nummuinen, Leino-Kilgi, Soaho ve Meretaja, 2015). Yaşanan yetersizlik hissi ve stres, iş doyumunu ve kurumsal / mesleki bağlılığı azaltarak işten / meslekten ayrılmalarla sonuçlanmaktadır (Boamah ve ark., 2016).

Uluslararası ve ulusal literatürde YM hemşirenin mesleğe uyum sürecinde yaşanan sorunlar ile ilgili pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Bu bölümde araştırmalar, mesleki yeterlikler ve çalışma ortamı başlığı altında incelenmiştir.

Mesleki yeterlikleri ele alan araştırmalar, YM hemşirenin ileri düzey hemşirelik becerilerini geliştirmeye gereksinim duyduğunu (Aydoğan ve Ulupınar, 2020; Feng ve Tsai, 2012; Song ve McCreary, 2020) göstermektedir. YM hemşirenin; ileri yaşam desteği sağlama (Aydoğan ve Ulupınar, 2020; Karahan, Kılıçarslan Törüner, Abbasoğlu ve Ceylan, 2012), aspirasyon, trakeostomi bakımı, yara bakımı gibi rutin olmayan hemşirelik uygulamaları (Hezaveh, Rafii ve Seyedfatemi, 2014; Karahan ve ark., 2012) gibi becerilerde desteğe gereksinim duydukları vurgulanmaktadır. Terminal dönem hasta bakımı ve genel palyatif bakım uygulamaları, hasta ve hasta yakınlarına psiko-sosyal destek sağlamada YM hemşireler güçlük yaşamaktadır (Aydoğan ve Ulupınar, 2020; Song ve McCreary, 2020; Zheng, Lee ve Bloomer, 2016). Croxon, Deravin ve Anderson (2018), YM hemşirenin ölüm ya da ölmek üzere olan hastaların bakımı konusunda yaşadıkları sorunun deneyim eksikliğiyle ilgili olduğunu, bu süreçte özellikle hasta ve hasta yakınları ile iletişimde deneyimli hemşireler tarafından desteklenmeye gereksinim duyduklarını belirtmektedir.

Araştırmalar YM hemşirenin; zaman yönetimi, öncelik belirleme, dokümantasyon gibi yönetsel becerilerde de gelişmeye gereksinim duyduğunu göstermektedir (Hezaveh ve ark., 2014; Lee ve ark., 2019; Ortiz, 2016). Lee ve arkadaşları (2019), YM hemşirenin özellikle acil durumlarda öncelik belirlemede sorun yaşayabildiğini ve bu durumun ağırlıklı olarak bilgi eksikliğinden kaynaklandığını belirtmektedir. Bununla birlikte yoğun bakım, acil gibi özellikli birimlerde göreve başlayan YM hemşirenin stres düzeylerinin daha yüksek olduğu bilinmektedir (Baldwin ve ark., 2021; Bennett ve ark., 2017; DeGrande, Liu, Greene ve Stankus, 2018). Buna karşın literatür incelendiğinde, YM hemşirenin önemli bir bölümünün bu birimlerde görevlendirildiği görülmektedir. Bennett ve arkadaşlarının (2017) çalışmasında, YM hemşirenin %11'inin yoğun bakımda, %16'sının acil servislerde çalıştığı; Parker, Giles, Lantry ve McMillan'ın (2014) çalışmasında ise %16'sının yoğun bakım, %9'unun acil servislerde çalıştığı bildirilmektedir. Ulusal araştırmalar incelendiğinde, Aydoğan ve Ulupınar (2020), YM hemşirenin %34,6'sının, yoğun bakım, acil, onkoloji gibi özellikli birimlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. YM hemşirenin mesleğe temel düzeyde bilgi ve beceriye sahip olarak başladığı düşünüldüğünde; yoğun bakım, acil servis ve onkoloji gibi özellikli birimlerin yeni mezunlar üzerinde daha fazla baskı oluşturması, mesleki açıdan yetersizlik hissine yol açması, yoğun stres yaşamaya ve ilerleyen dönemde meslekten / kurumdan ayrılmaya neden olması şaşırtıcı olmamalıdır.

Çalışma ortamına ilişkin yapılan araştırmalar, iletişim ve olumsuz çalışma koşulları nedeniyle yaşanan güçlüklerle işaret etmektedir. Hasta / yakınlarının gereksinimlerini tam olarak tanımlayamama, hekimler ile hastanın durumu hakkında bilgi verme, yardım çağırma gibi konularda iletişim kuramama nedeniyle zorluk yaşanmaktadır. Meslektaşlarla yaşanan iletişim sorunları ise kıdemli / yeni mezun ayrımı yapılması, yardım etmeye isteksiz hemşirelerle çalışma, çalışma arkadaşları tarafından küçümsenme, saygısızlık gibi olumsuz davranışlarla karşılaşma olarak belirtilmektedir (Gardiner ve Sheen, 2016; Hezaveh ve ark., 2014; Lee ve ark., 2019; Ortiz, 2016).

YM hemşirenin çalışma ortamına ilişkin yaşadığı sorunlardan bir diğeri olumsuz çalışma koşullarıdır. Olumsuz çalışma koşulları; deneyimli hemşire sayısının az olması, çalışan sayısının yetersiz olması, iş yükünün fazla, hasta / hemşire oranının yüksek olması, iş birliği ve ekip çalışmasının olmaması, YM hemşirenin yeterli destek ve düzenli geri bildirim alamaması (Parker ve ark., 2014; Phillips, Kenny ve Esterman, 2017) olarak tanımlanmaktadır. Araştırmalar, olumsuz çalışma koşullarının kurumsal bağlılığı ve iş doyumunu azalttığını, işten ayrılma isteğini artırdığını (Kenny ve ark., 2016; Numminen ve ark., 2015) ortaya koymaktadır.

Sonuç ve Öneriler

YM hemşireler için mesleğe başladıkları ilk yıl, yaşamlarının dönüm noktalarından biridir. Mesleği sürdürme veya bırakma kararının en sık alındığı bu dönem, kapsamlı olarak incelenmeli ve uyum süreci iyi yönetilmelidir. COVID-19 küresel salgın süreci; yeni mezunların mesleğe hazır oluşunu, mesleki beceri ve yeterliklerinin sorgulandığı bir gündem yaratarak dikkatleri yeni mezunların üzerine çekmiştir. YM hemşireler uyum döneminde, mesleki bilgi ve becerilerinin yetersiz olduğu düşüncesiyle kaygı ve stres yaşamakta ve işten ayrılmayı bile düşünmektedir. Destekleyici çalışma ortamlarının oluşturulması, etkili uyum programlarının yapılması, yeni mezunların gereksinimlerini anlayacak, öğrenmelerini destekleyecek, savunuculuğunu yapabilecek bir rehber / mentör ile birlikte çalışma olanağının sunulması, iş birliği ve takım çalışması anlayışının sürdürülmesi yeni mezunların uyumunu kolaylaştırmada önemli yapı taşları olmaktadır. YM hemşirenin bu dönemdeki öğrenme gereksinimlerinin kapsamlı bir şekilde araştırılması, lisans eğitim programlarının, hizmet içi eğitim ve uyum programlarının gözden geçirilmesi ve geliştirilmesi için yol gösterici olacaktır. Özellikle yaşanan küresel salgın döneminde mezun olan hemşirelere yönelik araştırmalar yapılması ve bu doğrultuda destek programlarının yapılandırılması gereklidir. YM hemşirelerin mesleğe uyum sürecinin kapsamlı olarak açıklandığı, uyum sürecinde yaşanan güçlüklerin araştırmalar doğrultusunda tartışıldığı bu derleme; hemşirelik eğitimcileri, yöneticiler, hemşireler ve öğrenciler için yeni bir bakış açısı sunmada yararlı olacaktır.

Çıkar Çatışması: Bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yoktur.

Conflict of Interest: Not declared.

Funding: None.

Kaynaklar

- Aydoğan, Y. & Ulupınar, S. (2020). Determining the learning needs of new graduated nurses working in inpatient care institutions. *Nurse Education Today*, 92, 104510. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104510>
- Baldwin, K. M., Sleutel, M., Wilder Urban, R., Nell Wells, J., Behan, D., Walsh, J. & Newcomb, P. (2021). An exploration of new graduate nurses' transition to specialty practice. *Journal for Nurses in Professional Development*, 37(2), 93-100. <https://doi.org/10.1097/NND.0000000000000695>
- Bennett, L., Grimsley, A., Grimsley, L. & Rodd, J. (2017). The gap between nursing education and clinical skills. *The Journal of the Association of Black Nursing Faculty*, 28(4), 96-102.
- Boamah, S. A., Read, E. A. & Laschinger, H. K. S. (2016). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: A time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182-1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Brooks, I. A. & Morphet, J. (2021). The defining characteristics of newly graduated nurses: A delphi study. *Nurse Education in Practice*, 51, 102985. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.102985>
- Croxon, L., Deravin, L. & Anderson, J. (2018). Dealing with end of life: New graduated nurse experience. *Journal of Clinical Nursing*, 27, 337-344. <https://doi.org/10.1111/jocn.13907>
- DeGrande, H., Liu, F., Greene, P. & Stankus, J. A. (2018). The experience of new graduate nurses hired and retained in adult intensive care units. *Intensive & Critical Care Nursing*, 49, 72-78. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.08.005>
- Duchscher, J. E. B. (2008). A process of becoming: The stages of new nursing graduate professional role transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*, 39(10), 441-450. <https://doi.org/10.3928/00220124-20081001-03>

- Feng, R. F. & Tsai, Y. F. (2012). Socialization of new graduate nurses to practicing nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 21, 2064-2071. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2011.03992.x>
- Gardiner, I. & Sheen, J. (2016). Graduate nurse experiences of support: A review. *Nurse Education Today*, 40, 7-12. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2016.01.016>
- Graf, A. C., Jacob, E., Twigg, D. & Nattabi, B. (2020). Contemporary nursing graduates' transition to practice: A critical review of transition models. *Journal of Clinical Nursing*, 29(15-16), 3097-3107. <https://doi.org/10.1111/jocn.15234>
- Hezaveh, M. S., Rafii, F. & Seyedfatemi, N. (2014). Novice nurses' experiences of unpreparedness at the beginning of the work. *Global Journal of Health Science*, 6(1), 215-222. <https://doi.org/10.5539/gjhs.v6n1p215>
- Karahan, A., Kılıçarslan Törüner, E., Abbasoğlu, A. & Ceylan, A. (2012). Yeni mezun hemşirelerin hemşirelik becerilerinde yetkinlikleri ile ilgili algıları. *Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 19(1), 62-72.
- Kenny, P., Reeve, R. & Hall, J. (2016). Satisfaction with nursing education, job satisfaction and work intentions of new graduate nurses. *Nurse Education Today*, 36, 230-235. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2015.10.023>
- Kramer, M. (1974). Reality shock: Why nurses leave nursing. St. Louis, United States: Mosby.
- Lee, S. H., Kim, J. H., Jung, D. & Jung Kang, S. (2019). Educational needs for new graduate nurses in Korea. *Nurse Education in Practice*, 34, 167-172. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.11.021>
- Murray, M., Sundin, D. & Cope, V. (2019). Benner's model and Duchscher's theory: Providing the framework for understanding new graduate nurses' transition to practice. *Nurse Education in Practice*, 34, 199-203. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.12.003>
- Nummuinen, O., Leino-Kilgi, H., Soaho, H. & Meretaja, R. (2015). Newly graduate nurses' competence and individual and organizational factors: A multivariate analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 47(5), 446-457. <https://doi.org/10.1111/jnu.12153>
- Nursing Solutions Inc. (2021). *NSI National Health Care Retention & RN Staffing Report*. Pennsylvania, America: Nursing Solutions Inc. https://www.nsinursingsolutions.com/Documents/Library/NSI_National_Health_Care_Retention_Report.pdf (Erişim: 24.01.2022)
- Ortiz, J. (2016). New graduate nurses' experiences about lack of professional confidence. *Nurse Education in Practice*, 19, 19-24. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2016.04.001>
- Parker, V., Giles, M., Lantry, G. & McMillan, M. (2014). New graduate nurses' experiences in their first year of practice. *Nurse Education Today*, 34, 150-156. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.07.003>
- Phillips, C., Kenny, A. & Esterman, A. (2017). Supporting graduate nurse transition to practice through a quality assurance feedback tool. *Nurse Education in Practice*, 27, 121-127. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.09.003>
- Rush, K. L., Adamack, M., Gordon, J., Lilly, M. & Janke, R. (2013). Best practice of formal new graduate nurse transition programs: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies*, 50(3), 345-356. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2012.06.009>
- Schoessler, M. & Waldo, M. (2006). The first 18 months in practice: A developmental transition model for the newly graduated nurse. *Journal for Nurses in Staff Development*, 22(2), 47-52. <https://doi.org/10.1097/00124645-200603000-00001>
- Scott, E. S., Keenner Engelke, M. & Swanson, M. (2008). New graduate nurse transitioning: Necessary or nice? *Applied Nursing Research*, 21, 75-83. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2006.12.002>
- Song, Y. & McCreary, L. L. (2020). New graduate nurses' self-assessed competencies: An integrative review. *Nurse Education in Practice*, 45, 102801. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2020.102801>
- Ulupinar, S. & Aydoğan, Y. (2021). New graduate nurses' satisfaction, adaptation and intention to leave in their first year: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1830-1840. <https://doi.org/10.1111/jonm.13296>
- Zheng, R., Lee, S. F. & Bloomer, M. J. (2016). How new graduate nurses experience patient death: A systematic review and qualitative meta synthesis. *International Journal of Nursing Studies*, 53, 320-330. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2015.09.013>