

# Bir Hemşirelik Fakültesindeki Öğretim Elemanı ve Öğrencilerin Yabancı Hemşire İstihdamına İlişkin Görüşleri

## Viewpoints of Students and Lecturers in a Nursing Faculty Regarding the Employment of Foreign Nurses

ARZU KADER HARMANCI SEREN\*  
FERİDE EŞKİN BACAĞSIZ\*\*  
AYTOLAN YILDIRIM\*\*\*

Geliş Tarihi: 05.08.2013, Kabul Tarihi: 19.11.2013

### ÖZET

**Giriş:** Tüm dünyada var olan hemşire yetersizliği sorununu çözmek üzere değişik stratejiler izlenmektedir. OECD ülkeleri arasında 1000 nüfusa düşen hemşire oranıyla sonuncu sırada bulunan Türkiye’de yabancı hemşire istihdamı geçtiğimiz yıllarda gündeme gelmiştir. 663 Sayılı “Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname” ile birlikte Türkiye’deki sağlık kurumlarında yabancı hemşirelerin istihdam edilmelerine olanak sağlanmıştır.

**Amaç:** Bu çalışma ile bir hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanları ve öğrencilerin yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerini belirlemek amaçlandı.

**Yöntem:** Çalışma, İstanbul’da bir hemşirelik fakültesinde görevli öğretim elemanları ve son sınıf öğrencilerinin katılımıyla tanımlayıcı ve kesitsel olarak gerçekleştirildi. Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan bir anket formu ile 2012 yılının Mart ayında toplandı. Katılımcılar tarafından uygun şekilde doldurulan toplam 150 anketten (öğrenci:118, öğretim elemanı:32) elde edilen veriler yüzde, frekans dağılımları ve ki-kare analizi ile değerlendirildi.

**Bulgular:** Araştırmada öğrencilerin % 83.1’inin (n:98) ve öğretim elemanlarının da % 93.8’inin (n:30) yabancı hemşire istihdamını desteklemedikleri ve her iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı belirlendi. Katılımcıların % 78’inin (n:117) bu hemşirelerin daha düşük ücretlerle çalışacaklarını düşündükleri belirlendi.

**Sonuç:** Araştırmada hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanı ve son sınıf öğrencilerinin yabancı hemşire istihdamını desteklemedikleri belirlendi. Bu konuda geçerli ve güvenilir araçlar kullanılarak yeni çalışmaların yapılması önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Sağlık politikası; yabancı hemşire; hemşirelik; hemşirelik öğrencileri; işgücü; öğretim elemanı.

### ABSTRACT

**Introduction:** Different strategies are used to help solve the nursing shortage worldwide. The employment of foreign nurses has been taken into consideration in recent years in Turkey, which is the lowest ranked OECD country based on the number of nurses per 1000 people. The employment of foreign nurses has now become acceptable in health facilities in Turkey in the “Decree-Law 663/2011 on the Establishment and Duties of the Ministry of Health and its Affiliated Institutions.”

**Aim:** This study was conducted in order to learn the viewpoints of both nursing students and instructors regarding the employment of foreign nurses in a nursing faculty.

**Methods:** This descriptive, cross-sectional study was conducted on senior nursing students and instructors in a nursing faculty. Data were collected by a survey in February-March 2012. Data received from the 150 surveys (students:118, instructor:32) were analyzed using percentage and frequency distribution and chi-square.

**Results:** In this study, 83.1% of the senior nursing students (n:98) and 93.8% of the lecturers declared that they didn’t support the employment of foreign nurses, and there was no any significant difference between the two groups. It was determined that 78% of participants thought that foreign nurses would work for lower salaries.

**Conclusion:** It was found that senior students and lecturers do not support the employment of foreign nurses in Turkey. It is recommended to conduct new studies by using more valid and reliable tools on the same topic.

**Keywords:** Health policy; foreign nurse; nursing; nursing students; workforce; lecturer.

\* A K Harmancı Seren, Yard. Doç. Dr.  
İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,  
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı,  
Abide-i Hürriyet C. 34381 Şişli / İstanbul  
Tel.: 0 212 440 00 00-27120 Faks: 0 212 224 49 90  
e-posta: arzukader@gmail.com

\*\* F Eşkin Bacaksız, Araş. Gör. Bil. Uz.  
İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,  
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı,  
Abide-i Hürriyet C. 34381 Şişli / İstanbul  
Tel.: 0 212 440 00 00-27120 Faks: 0 212 224 49 90  
e-posta: eskin.f@gmail.com

\*\*\* A Yıldırım, Prof. Dr.  
İ.Ü. Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi,  
Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı,  
Abide-i Hürriyet C. 34381 Şişli / İstanbul  
Tel.: 0 212 440 00 00-27120 Faks: 0 212 224 49 90  
e-posta: aytolany@mynet.com

## Giriş

**H**emşire yetersizliği doksanlı yılların başından itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde sağlık bakım alanındaki en önemli insan gücü problemleri arasında sayılmaktadır. Ülkelerin sağlık insan gücü politikaları planlanırken özellikle hemşire yetersizliğinin çözümüne dönük projeler gündeme alınmaktadır.<sup>[1-5]</sup> Günümüzde bu problem sadece gelişmiş ülkeler için değil, bazı gelişmekte olan ülkeler için de oldukça önemli bir noktada durmaktadır ve bu ülkelerden biri de Türkiye'dir. Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2012 yılının Kasım ayında yayınlanan ve Avrupa Birliğine üye ve aday ülkelerin sağlık göstergelerinin ele alındığı çalışmada Türkiye, 1000 nüfusa düşen 1.6 hemşire sayısı ile sonuncu sırada yer almaktadır.<sup>[6]</sup>

Hemşire açığının giderilmesi için; ücretlerin iyileştirilmesi, hemşirelik lisans programlarına daha fazla öğrenci alınması, yardımcı hemşire yetiştirilmesi, esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması gibi değişik stratejiler izlenmektedir. Yabancı hemşire istihdamı, bu stratejilerin en önemlilerinden biri olarak son otuz yıldır yaygın bir biçimde kullanılmaktadır.<sup>[7-10]</sup>

OECD ülkeleri arasında 1000 nüfusa düşen hemşire sayısıyla sonuncu sırada olan Türkiye'de de yabancı hemşire istihdamı geçtiğimiz yıllarda gündeme gelmiştir. 2 Kasım 2011 tarihinde 28103 mükerrer sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 663 Sayılı "Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşların Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname"nin 58. maddesi, 9. bendinde yapılan düzenleme ile 6283 Sayılı Hemşirelik Kanunu'nun 3. maddesinde değişiklik yapılarak, yabancı hemşirelerin Türkiye'deki sağlık kurumlarında istihdam edilmelerine olanak sağlanmıştır.<sup>[6,11]</sup>

Türkiye genelinde sağlık hizmeti sunumunda var olan kamu yatırımlarının yanında, özel sektör yatırımları da hızla artmaktadır. 2002 yılında tüm hastane yataklarının yalnızca 13192 tanesi özel sektöre aitken 2008 yılında bu rakamın %58 oranında artarak 20938'e çıktığı belirtilmektedir.<sup>[12]</sup> Bir yandan var olan hemşire sayısının toplumun sağlık ihtiyacını karşılayamadığı vurgulanmakta,<sup>[13]</sup> diğer yandan yeni sağlık yatırımları yapılmaktadır. Literatürde de özel sağlık sektörünün büyümesinin hemşire ihtiyacının artışında ve yabancı hemşire istihdamına yönelmede etkili olduğu belirtilmektedir.<sup>[8]</sup> Atılan diğer adımlarla birlikte, yabancı hemşire istihdamının hemşire açığını kapatmakta etkili olacak uygulamalar arasında yer alacağı düşünülmektedir.<sup>[14]</sup>

Literatürde yabancı hemşire istihdamı ile ilgili çalışmaların daha çok, otuz yılı aşkın süredir bu uygulamaların hayat bulduğu gelişmiş ülkelerde yürütülmüş olduğu ve çoğunlukla o ülkelerde çalışan yabancı hemşirelerle yapıldığı görülmektedir.<sup>[15-28]</sup> Bu çalışmalar incelendiğinde, yabancı hemşirelerin başka bir ülkede çalışmayı neden tercih ettiklerine, kendi ülkeleri ile bağlarını sürdürüp sürdürmediklerine, hastalarla iletişimde ve hasta bakımında yaşadıkları kültürel sorunlara ilişkin sorulara ya-

nitlar arandığı görülmektedir. Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde ise hemşire yetersizliğine odaklanan çalışmalar bulunmakla birlikte,<sup>[29]</sup> yabancı hemşire istihdamı ile ilgili olarak yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır.

## Amaç

Bu çalışmada amaç, İstanbul'daki bir hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanları ve öğrencilerin yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerini belirlemektir.

- Öğretim elemanı ve öğrenciler yabancı hemşire istihdamını desteklemekte midir?
- Öğretim elemanı ve öğrencilerin yabancı hemşire istihdamına alternatif önerileri nelerdir?
- Öğretim elemanı ve öğrenciler, hangi ülkeden yabancı hemşire istihdam edileceğini düşünmektedirler?
- Öğretim elemanı ve öğrenciler yabancı hemşirelerin hangi çalışma koşullarında çalışacağını düşünmektedirler?
- Öğretim elemanı ve öğrenciler, yabancı hemşirelerin hangi alanlarda çalışmaları gerektiğini düşünmektedirler?

## Yöntem

### Araştırmanın türü ve yapıldığı yer

Bu çalışma, İstanbul'da bir hemşirelik fakültesinde görevli öğretim elemanları ve son sınıf öğrencilerinin katılımıyla tanımlayıcı ve kesitsel bir araştırma olarak gerçekleştirildi.

### Araştırmanın örnekleme

Araştırmanın yapıldığı fakültede, araştırmanın yapıldığı 2012 yılı bahar yarıyılında kurumda bulunan toplam 72 öğretim elemanı ile 140 son sınıf öğrencisinin tamamı örnekleme alınarak herhangi bir örnekleme seçim yöntemine gidilmedi. Katılımcılar tarafından uygun şekilde doldurulan toplam 150 anketten (öğrenci:118, öğretim elemanı:32) elde edilen veriler analiz edildi. Anketlerin geri dönüş oranı öğrenciler için %83, öğretim elemanları için %44 olarak belirlendi.

### Araştırmada kullanılan veri toplama aracı

Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan bir anket formu ile toplandı. Anket formu katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini ve yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerini sorgulayan on bir sorudan oluşmaktaydı. İlk altı soruda katılımcıların yaşını, cinsiyetini, öğrenci mi öğretim elemanı mı olduğunu, öğretim elemanı ise öğretim üyesi mi araştırma görevlisi mi olduğunu, bağlı olduğu anabilim dalını ve kurumda çalışma süresini belirlemeye yönelik sorular yer aldı. Yedi ila on birinci sorularda ise katılımcıların yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşleri sorgulandı. Bu sorular oluşturulurken farklı

ülkelerde bu konuda yapılmış çalışmalardan yararlanıldı.<sup>[19-25]</sup>

Yedinci soruda doğrudan katılımcıların yabancı hemşire istihdamını destekleyip desteklemedikleri sorgulandı. Sekiz ila on birinci sorularda ise sırasıyla ülkemizdeki hemşire açığını kapatmada hangi yöntemlerin uygun olabileceğine, Türkiye'ye hangi ülkelerden hemşireler gelebileceğine, yabancı hemşirelerin hangi koşullarda ve sağlık hizmeti sunumunda hangi alanlarda çalışabileceğine ilişkin ifadeler alt alta sıralanarak ve birden fazla seçenek işaretleyebilecekleri belirtilerek, katılımcılardan "evet" "hayır" şeklinde yanıtlamaları istendi.

Veri toplama aracındaki ifadelerin uygunluğu ve anlaşılabilirliği değerlendirmek üzere hemşirelikte yönetim alanında uzman üç kişiden görüş alınarak uygulama öncesi ifadeler son şekli verildi.

## Araştırmanın etik yönü

Araştırmanın uygulanması için ilgili fakültenin yönetimine yazılı olarak başvurularak uygulama izni alındı. Ayrıca çalışmaya katılmada, katılımcıların gönüllüğü esas alındı.

## Verilerin toplanması ve değerlendirilmesi

Anketler 2012 yılının Mart aylarında kurumda çalışmakta olan tüm öğretim elemanlarına ve eğitimlerine devam etmekte olan tüm son sınıf öğrencilerine uygulandı. Veriler araştırmacılar tarafından bir aylık bir sürede toplandı. Anketler katılımcılara dağıtıldıktan bir hafta sonra geri toplandı. Verilerin analizinde SPSS for Windows 21.0 (SPSS Inc., Chicago, IL, USA) istatistik programı kullanılarak değerlendirilmede yüzde, frekans dağılımları ile ki-kare analizinden yararlanıldı.

## Araştırmanın sınırlılıkları

Bu çalışmanın bulguları ve sonuçları, bir ön çalışma olarak küçük bir örneklem grubunda gerçekleştirildiğinden çalışmanın sonuçları genellenemez.

Çalışmaya katılımda gönüllülük esas alınsa da öğrencilerin, öğrenci olmaları nedeniyle anketleri doldurmak konusunda zorunluluk hissetmiş olmaları mümkündür.

## Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğu (%73.7), öğretim elemanlarının ise tamamı kadındı.

Araştırmada katılımcıların kendilerine yöneltilen "Yabancı hemşirelerin ülkemizde istihdam edilmesine yönelik görüşünüz nedir?" sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 1'de yer almaktadır. Tablo 1 incelendiğinde; katılımcıların büyük çoğunluğunun (%85.3 n:128) yabancı hemşire istihdamını desteklemediği görülmektedir.

Katılımcıların ülkedeki hemşire açığını kapatmak için sunulan çözüm önerilerinden hangisi ya da hangilerinin uygun olacağı sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 2'de yer almaktadır. Katılımcıların en uygun çözüm yolu olarak "Hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi" seçeneğini işaretledikleri (%84), en yüksek oranda "Uzaktan eğitim programları ile hemşirelikte lisans eğitimi verilmesi" seçeneğine (%96.7) karşı çıktıkları belirlendi (Tablo 2).

Yapılan karşılaştırmalar sonucunda; "Hemşirelik okullarının öğretim üyesi kadrolarının güçlendirilmesi" seçeneğine öğretim üyelerinin %90.6'sının, öğrencilerin ise %72'sinin katıldığı ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $\chi^2=4.770$ ;  $p=0.026$ ) bulundu. "Hemşirelik okullarında öğrenci kontenjanlarının artırılması" seçeneğine ise öğrencilerin %66.9'unun, öğretim elemanlarının ise sadece %25'inin katıldığı ve gruplar arasında istatistiksel olarak çok ileri düzeyde anlamlı fark olduğu ( $\chi^2=18.185$ ;  $p<0.001$ ) saptandı.

Yabancı hemşire istihdamını desteklemeyen grubun %85.9'unun, destekleyen veya kararsız kalan grubun ise %63.6'sının "Hemşirelerin ücretlerinin artırılması" seçeneğini bir çözüm olarak gördüğü ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $\chi^2=6.516$ ;  $p=0.011$ ) belirlendi.

**Tablo 1:** Yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşün bağımsız değişkenlere göre dağılımı (N:150)

YABANCI HEMŞİRE İSTİHDAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞ	ÖĞRENCİ (n=118)		ÖĞRETİM ELEMANI (n=32)		TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%
Destekliyorum	10	8.5	0	0	10	6.7
Ne destekliyorum ne desteklemiyorum	10	8.5	2	6.3	12	8.0
Desteklemiyorum	98	83.1	30	93.8	128	85.3
<b>YABANCI HEMŞİRE İSTİHDAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞ**</b>						
Destekleyen ve kararsızlar	20	8.5	2	6.3	22	14.7
Desteklemeyenler	98	83.1	30	93.8	128	85.3
Test ve p değeri	$\chi^2=2.302$		$p=0.100$			

\*\* İstatistiksel karşılaştırma yapabilmek için "Destekliyorum" diyenler ile "ne destekliyorum ne desteklemiyorum" diyenler birleştirilmiştir.

**Tablo 2:** Hemşire açığını kapatmada uygun olacağı düşünülen çözüm seçenekleri (N:150)

SORU	ALT GRUP	n	%
Hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi	Evet	126	84.0
	Hayır	24	16.0
Hemşirelerin ücretlerinin artırılması	Evet	124	82.7
	Hayır	26	17.3
Hemşirelik okullarının öğretim üyesi kadrolarının güçlendirilmesi	Evet	114	76.0
	Hayır	36	24.0
Hemşirelik görev tanımlarının eğitim düzeylerine göre netleştirilmesi	Evet	108	72.0
	Hayır	42	28.0
Hemşirelik alanında daha fazla öğretim elemanı yetiştirilmesi	Evet	103	68.7
	Hayır	47	31.3
Hemşirelik okullarında öğrenci kontenjanlarının artırılması	Evet	87	58.0
	Hayır	63	42.0
Belirli görevlerin devredilebileceği yardımcı hemşireler yetiştirilmesi	Evet	44	29.3
	Hayır	106	70.7
Kamuda çalışan hemşirelerin mesai sonrası özel sektörde çalışmasına olanak tanınması	Evet	33	22.0
	Hayır	117	78.0
Uzaktan eğitim programları ile hemşirelikte lisans eğitimi verilmesi	Evet	5	3.3
	Hayır	145	96.7

**Tablo 3:** Hangi ülkelerden yabancı hemşire istihdam edileceğine yönelik görüşler (N:150)

SORU	ALT GRUP	n	%
Türki Cumhuriyetler (Türkmenistan, Azerbaycan, Özbekistan vb.)	Evet	126	84.0
	Hayır	24	16.0
Eski Sovyet Cumhuriyetleri (Gürcistan, Beyaz Rusya, Ukrayna vb.)	Evet	94	62.7
	Hayır	56	37.3
Balkan Ülkeleri (Bulgaristan, Makedonya, Arnavutluk vb.)	Evet	91	60.7
	Hayır	59	39.3
Ortadoğu Ülkeleri (Irak, Suriye, Filistin vb.)	Evet	77	51.3
	Hayır	73	48.7
Afrika Ülkeleri (Kenya, Somali, Cezair vb.)	Evet	65	43.3
	Hayır	85	56.7
Uzak Doğu Ülkeleri (Çin, Hindistan, Pakistan vb.)	Evet	37	24.7
	Hayır	113	75.3
Orta Avrupa Ülkeleri (Macaristan, Romanya, Çek Cumhuriyeti vb.)	Evet	33	22.0
	Hayır	117	78.0

Katılımcıların “Sizce ülkemize çalışmak için hangi ülkelerden hemşireler gelecektir?” sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı Tablo-3’te yer almaktadır. Katılımcıların verdikleri yanıtlar incelendi-

ğinde (Tablo-3), Türkiye’ye çalışmak için çoğunlukla “Türki Cumhuriyetler (%84.0)” ve “Eski Sovyet Cumhuriyetleri’nden (%62.7)” hemşirelerin geleceğini düşündükleri, Uzak Doğu Ül-

**Tablo 4:** Yabancı hemşirelerin olası çalışma yaşamlarına ilişkin görüşler (N:150)

SORU	ALT GRUP	n	%
Yerli hemşirelere göre daha düşük ücretlerde çalışacaktır.	Evet	117	78.0
	Hayır	33	22.0
Hemşirelik kayıtlarının kullanımında sorun yaşayacaklardır.	Evet	107	71.3
	Hayır	43	28.7
Yerli hemşirelerin çalışmak istemediği birimlerde çalışacaktır.	Evet	89	59.3
	Hayır	61	40.7
Yerli hemşirelere göre daha uzun süre çalışacaktır.	Evet	77	51.3
	Hayır	73	48.7
Yerli hemşirelerin çalışmak istemediği vardiyalarda çalışacaktır.	Evet	66	44.0
	Hayır	84	56.0
Yerli hemşirelerin çalışmak istemediği şehirlerde çalışacaktır.	Evet	57	38.0
	Hayır	93	62.0
Hemşirelik hizmetleri yönetiminde rol almayacaktır.	Evet	55	36.7
	Hayır	95	63.3
Sadece özel hastanelerde çalışacaktır.	Evet	32	21.3
	Hayır	118	78.7
Hastaların özbakım ihtiyaçlarına yönelik işlevleri yerine getirecektir.	Evet	31	20.7
	Hayır	119	79.3

**Tablo 5:** Yabancı hemşirelerin çalışmasına uygun olduğu düşünülen alanlar (N:92)

ÇALIŞILMASI DÜŞÜNÜLEN ALANLAR	n	%	
Toplum sağlığına yönelik alanlar	7	7.6	
Yataklı tedavi kurumları	15	16.3	
Teknik birimler (kan alma, EKG çekme vb.)	37	40.2	
Diğer	Her yerde	4	4.3
	Hiçbir yerde	29	31.5

keleri (%75.3) ile "Orta Avrupa Ülkeleri'nden (%78.0)" ise hemşire geleceğini düşünmedikleri saptandı.

Katılımcıların yanıtları karşılaştırıldığında; öğrenciler ve öğretim elemanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir fark bulunmadı ( $p>0.05$ ). Ancak yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerine göre yapılan karşılaştırmada; desteklemediğini ifade edenlerle desteklediğini veya kararsız olduğunu belirtenler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ( $\chi^2=4.800$ ;  $p=0.028$ ) bulundu.

Katılımcıların, yabancı hemşirelerin Türkiye'deki olası çalışma koşullarına ilişkin ifadelerine verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 4'te yer almaktadır. Tablo 4'te yer alan bulgulara göre katılımcıların çoğunlukla yabancı hemşirelerin "Yerli hemşirelere göre daha düşük ücretlerle çalışacaklarını (%78.0)" ve "Hemşirelik kayıtlarının kullanımında sorun yaşayacaklarını (%71.3)"

düşündükleri bulundu. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun yabancı hemşirelerin "Hastaların özbakım ihtiyaçlarına yönelik işlevleri yerine getireceklerini (%79,3)", "Sadece özel hastanelerde çalışacaklarını (%78,7) ve "Hemşirelik hizmetleri yönetiminde rol almayacaklarını (%63,3)" düşünmedikleri belirlendi. Katılımcıların yanıtları karşılaştırıldığında; öğrenciler ve öğretim elemanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir fark bulunmadı ( $p>0.05$ ). Ancak yabancı hemşire istihdamına ilişkin görüşlerine göre yapılan karşılaştırmada; "Yerli hemşirelere göre daha düşük ücretlerde çalışacaklardır" seçeneğine, yabancı hemşire istihdamını desteklemediğini ifade edenlerin %81.3'ünün, destekleyen veya kararsızların %59.1'inin katıldığı ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı ( $\chi^2=5.372$ ;  $p=0.020$ ) olduğu bulundu. Ayrıca "Hastaların özbakım ihtiyaçlarına yönelik işlevleri yerine getireceklerdir" seçeneğinde de iki grup arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ( $\chi^2=3.874$ ;  $p=0.049$ ), yabancı hemşire istihdamını

destekleyen veya kararsızların (%36.4), desteklemeyenlere göre (%18.0) bu ifadeye daha yüksek oranda katıldığı bulundu.

Katılımcıların "Sizce yabancı hemşirelerin çalışması için en uygun birim aşağıdakilerden hangisidir?" sorusuna verdikleri yanıtların dağılımı Tablo 5'te verildiği gibidir. Bulgular incelendiğinde katılımcıların, yabancı hemşirelerin çoğunlukla kan alma, EKG çekme gibi teknik işlerin yapıldığı bölümlerde (%40.2) veya "Hiçbir yerde (%31.5)" çalışmalarını uygun gördüğü bulundu.

## Tartışma

Araştırmada hem son sınıf öğrencilerinin hem de öğretim elemanlarının yabancı hemşire istihdamını desteklemedikleri, özellikle öğretim elemanlarının daha yüksek oranda desteklemedikleri görülmüştür. Bu durum öğretim elemanlarının yabancı hemşire istihdamını öğrencilere göre daha sorunlu bir politik yaklaşım olarak değerlendirdiklerini düşündürmektedir.

Yabancı hemşire istihdamını büyük çoğunlukla desteklememiş olan öğrenci ve öğretim elemanlarına var olan hemşire yetersizliğini çözmeye dair önerileri sorulduğunda yarısından fazlası sırasıyla, hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, ücretlerinin artırılması, hemşirelik okullarının öğretim üyesi kadrolarının güçlendirilmesi, hemşirelik görev tanımlarının eğitim düzeylerine göre netleştirilmesi, hemşirelik alanında daha fazla öğretim elemanı yetiştirilmesi ve hemşirelik okullarında öğrenci kontenjanlarının artırılması ifadelerini onaylamışlardır. Literatürde yapılan çalışmalarda da yabancı hemşire istihdamının o ülkelerdeki hemşire yetersizliğini gerçek anlamda çözmediği vurgulanmaktadır. Hemşire yetersizliği sorununun üstesinden gelebilmede hemşirelerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinin üzerinde sıklıkla durulmaktadır.<sup>[4,16,20-22]</sup>

Yapılan karşılaştırmalarda öğretim elemanlarının öğrencilere göre daha yüksek oranda "Hemşirelik okullarının öğretim üyesi kadrolarının güçlendirilmesi" seçeneğini onaylamaları daha fazla ve nitelikli hemşire yetiştirilmesi için daha fazla eğiticiye ve akademik insan gücüne ihtiyaç olduğunu düşünmeleri ile ilişkili olarak değerlendirilebilir. Keza öğretim elemanlarının "Hemşirelik okullarında öğrenci kontenjanlarının artırılması" seçeneğini öğrencilere göre oldukça düşük oranda onaylamaları var olan insan gücü ile daha fazla öğrenciyi eğitim vermenin güçlüklerini bilebilmeleri ile ilişkilidir. Buna rağmen hemşirelik lisans programlarının kontenjanları %100 oranında artırılmıştır.<sup>[30]</sup>

Ayrıca "Hemşirelerin ücretlerinin artırılması" seçeneğini yabancı hemşire istihdamını desteklemeyenlerin daha yüksek oranda onaylamaları da önemlidir. Hemşire ücretlerinin iyileştirilmesinin önemi üzerinde durulan çalışmalar bulunmakla birlikte<sup>[4,16]</sup> bu konuda karşılaştırmalı yapılan çalışma bulgusuna rastlanmamıştır.

Hem öğretim elemanları hem de öğrencilerin çoğunlukla Türkiye'ye daha çok Türk Cumhuriyetlerden ve Eski Sovyet

cumhuriyetlerinden hemşire geleceğini, Uzak Doğu ile Orta Avrupa'dan ise hemşire gelmeyeceğini düşünceleri de bazı açılardan literatürle tutarlıdır. Bir kere hemşireler daha yoksul ülkelerden daha varlıklı ülkelere göç etmektedirler.<sup>[10,15,19,20]</sup> Bu çalışmada da katılımcıların benzer kültürel özellikleri ve listelenen ülkelerin ekonomik koşullarını dikkate alarak yanıt verdikleri söylenebilir.

Katılımcıların yarısından fazlasının sırasıyla yabancı hemşirelerin yerli hemşirelere göre daha düşük ücretlerde çalışacağını, hemşirelik kayıtlarının kullanımında sorun yaşayacaklarını, yerli hemşirelerin çalışmak istemediği birimlerde çalışacaklarını ve yerli hemşirelere göre daha uzun süre çalışacaklarını düşündükleri görülmektedir (Tablo 4). Yakın tarihli bir çalışmada yabancı hemşire istihdamının hemşire ücretlerini etkilemediği, ne kendi ücretlerinde ne de yerli hemşirelerin ücretlerinde etkilenme olmadığı rapor edilmektedir.<sup>[28]</sup> Ancak bu çalışmada da ifade edildiği gibi yabancı hemşirelerin özellikle hemşirelik kayıtlarını anlamada sorun yaşadıklarına ve bunun hasta bakımının kalitesine etki ettiği belirtilmektedir.<sup>[16,18]</sup>

Katılımcıların, yabancı hemşirelerin çoğunlukla kan alma, EKG çekme gibi teknik işlerin yapıldığı bölümlerde çalışabileceklerini veya kendilerinin oluşturduğu bir seçenek olan "Hiçbir yerde" çalışmamaları gerektiğini düşünmeleri anlamlı bulunmaktadır. Katılımcılar seçeneklerde olmadığı halde diğer seçeneğinin yanına yabancı hemşirelerin hiçbir yerde çalışmalarını istemediklerini belirtme gereği duymuşlardır. Henüz halihazırda yabancı hemşire istihdamına geçilmemiş olmasına rağmen öğretim elemanları ve son sınıf öğrencilerinin yabancı hemşirelerin hastanelerde çalışmasını istemediği, çalışmaları durumunda ise hemşirelik bakımı dışındaki teknik işlerde çalışabileceklerini düşünmeleri önemlidir.

## Sonuç

Araştırmada hemşirelik fakültesindeki öğretim elemanı ve son sınıf öğrencilerinin yabancı hemşire istihdamını büyük oranda desteklemedikleri, hemşire yetersizliği sorununun hemşirelerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, ücretlerinin artırılması, hemşirelik okullarının öğretim üyesi kadrolarının güçlendirilmesi yoluyla çözülebileceğini, Türkiye'ye daha çok Türk Cumhuriyetlerden hemşire geleceğini, yabancı hemşirelerin yerli hemşirelere göre daha düşük ücretlerde çalışacağını, hemşirelik kayıtlarının kullanımında sorun yaşayacaklarını ve teknik birimlerde çalışmaları gerektiğini düşündükleri belirlendi. Katılımcıların öğrenci/öğretim elemanı olma ve yabancı hemşire istihdamını destekleme durumuna göre araştırma sorularına verdikleri yanıtlarda yapılan karşılaştırmalarda, gruplar arasında fark olduğu saptandı.

Bu konuda daha geniş örneklerle, hastanelerde çalışan hemşirelerle standardize ölçüm araçları kullanılarak yeni çalışmaların yapılması önerilir. Politika belirleyenlerin politikaları oluştururken farklı kesimlerle bu tarz çalışmalar yapmaları ve eğilimleri belirleyerek adım atmaları önerilir.

## KAYNAKLAR

1. Pizer CM, Collard AF, Bishop CE, James SM, Bonaparte B. Recruiting and employing foreign nurse graduates in a large hospital system. *Hosp Health Serv Adm* 1994; 39(1):31-46.
2. Buchan J. The international mobility of nurses: A United Kingdom perspective. *Int J Nurs Stud* 1994; 31(2):143-154.
3. Buchan J, Parkin T, Sochalski J. International nurse mobility, trends and policy implications. Geneva, Switzerland: World Health Organization; 2003. [http://whqlibdoc.who.int/hq/2003/WHO\\_EIP\\_OSD\\_2003.3.pdf](http://whqlibdoc.who.int/hq/2003/WHO_EIP_OSD_2003.3.pdf) (Erişim Tarihi: 1 Haziran 2013).
4. Peterson C. Nursing shortage: Not a simple problem - no easy answers. *Online J Issues Nurs* 2001; 6(1): 1-7.
5. Bradley C, Pennbridge J. Nursing Workforce: Shortages and diversity. A report to the California Endowment. California, USA: A Joint Project of the National Health Foundation and the Hospital Association of Southern California; 2003. [http://www.nhfca.org/reports/california\\_endowment\\_diversity\\_report.pdf](http://www.nhfca.org/reports/california_endowment_diversity_report.pdf) (Erişim Tarihi: 24 Aralık 2012).
6. Organization for Economic Co-operation and Development. Health at a glance: Europe 2012. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264183896-en> (Erişim Tarihi: 14 Ocak 2013).
7. National Foundation for American Policy. Foreign educated nurses: A small but important part of the U.S. health workforce 2007. <http://www.nfap.com/pdf/071003nurses.pdf> (Erişim Tarihi: 24 Aralık 2012).
8. Brush BL, Sochalski J, Berger AM. Imported care: Recruiting foreign nurses to U.S. health care facilities. *Health Aff (Millwood)* 2004; 23(3):78-87.
9. Kilpelainen T. Foreign nurses' guide to Finnish working life. Leverage from the EU 2010. [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/9b49878048598e4bb173fff03e7ba6ce/Foreign\\_Nurses\\_Guide\\_to\\_Finnish\\_Working\\_Life.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9b49878048598e4bb173fff03e7ba6ce](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/9b49878048598e4bb173fff03e7ba6ce/Foreign_Nurses_Guide_to_Finnish_Working_Life.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9b49878048598e4bb173fff03e7ba6ce) (Erişim Tarihi: 15 Haziran 2013).
10. Likupe G. The skills and brain drain what nurses say? *J Clin Nurs* 2013; 22(9-10):1372-1381.
11. T.C. Resmi Gazete. Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname 2011. <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102m1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102m1.htm> (Erişim Tarihi: 14 Temmuz 2013).
12. Mollahaliloğlu S, Kosdak M, Eryılmaz Z. T.C. Sağlık Bakanlığı, Sağlık İstatistikleri Yılığ 2008. Hıfzıssıhha Mektebi Müdürlüğü, Refik Saydam Hıfzıssıhha Merkezi Başkanlığı. Ankara: Sağlık Bakanlığı Yayın No 790; 2010. s.10-72.
13. Akdağ R. Sağlıkta insan kaynakları 2023 vizyonu. Ankara, Türkiye: Sağlık Bakanlığı; 2011. [http://ekutuphane.tusak.gov.tr/kitaplar/saglikta\\_insan\\_kaynaklari\\_2023\\_vizyonu.pdf](http://ekutuphane.tusak.gov.tr/kitaplar/saglikta_insan_kaynaklari_2023_vizyonu.pdf) (Erişim Tarihi: 14 Haziran 2013).
14. Today's Zaman. Akdağ: Turkey will begin hiring nurses from foreign countries, 17 10 2011. [http://www.todayszaman.com/newsDetail\\_openPrintPage.action?newsId=260096](http://www.todayszaman.com/newsDetail_openPrintPage.action?newsId=260096) (Erişim Tarihi: 27 Temmuz 2012).
15. Gamble DA. Filipino nurse recruitment as a staffing strategy. *J Nurs Adm* 2012; 32(4):175-177.
16. Bola TV, Driggers K, Dunalp C, Ebersole M. Foreign-educated nurses, strangers in a strange land. *Nurs Manage* 2003; 34(7):39-42.
17. Kline DS. (2003). Push and pull factors in international nurse migration. *J Nurs Scholarsh* 2003; 35(2):107-111.
18. Magnusdottir H. Overcoming strangeness and communication barriers: a phenomenological study of becoming a foreign nurse. *Int Nurs Rev* 2005; 52(4): 263-269.
19. Ross SJ, Polsky D, Sochalski J. (2005). Nursing shortages and international nurse migration. *Int Nurs Rev* 2005; 52(4):253-262.
20. Carney B. The ethics of recruiting foreign nurses, How should Catholic organizations approach this troubling question? *Health Progress* 2005; November- December: 31-35.
21. Mcelmurry BJ, Solheim K, Kishi R, Cofia MA, Woith W, Janepanish P. Ethical concerns in nurse migration. *J Prof Nurs* 2006; 22(4): 226-235.
22. Clark FP, Stewart CB, Clark DE. The globalization of the labor market for health care professionals. *Int Lab Rev* 2006; 145(1-2):37-64.
23. Clark FP, Stewart CB, Calrk DE. Recruiting nurses from abroad is not the answer to the U.S. nursing shortage 2006. [http://www.psu.edu/ur/todelete/oped/2006\\_08\\_10\\_clark.html](http://www.psu.edu/ur/todelete/oped/2006_08_10_clark.html) (Erişim Tarihi: 1 Temmuz 2013).
24. Kingma M. Nurses on the move: A global overview. *Health Serv Res* 2007; 43(3 Pt 2): 1281-1289.
25. Emerson E. Facilitating acculturation of foreign-educated nurses. *Online J Issues Nurs* 2008; 13,(1): DOI: 10.3912/OJIN.Vol13No01PPT03
26. Kingma M. Nurse migration and the global health care economy. *Policy Polit Nurs Pract* 2008; 9(4):328-333.
27. Pitmann PM, Folsom AJ, Bass E. U.S.-Based Recruitment of foreign-educated nurses: Implications of an emerging industry. *Am J Nurs* 2010; 110(6):38-48.
28. Schumacher EJ. Foreign-born nurses in the US labor market. *Health Econ* 2011; 20(3): 362-378.
29. Barnett T, Namasivayam P, Narudin DA. A critical review of the nursing shortage in Malaysia. *Int Nurs Rev* 2010; 57(1): 32-39.
30. ÖSYM. Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sistemi, Yükseköğretim Programları ve Kontenjanları Kılavuzu 2012. <http://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2012/OSYS/2012OSYSKONTKILAVUZ.pdf> (Erişim Tarihi: 31 Temmuz 2013).