

# Hemşirelerin Kariyer Planlaması: Bir Eğitim ve Araştırma Hastanesi Örneği

Güven Bektemür \*, Sevgi Demiray \*\*, Dilek Özdemir Ürkmez \*\*

\*İstanbul İli Beyoğlu Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliği

\*\*Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi

## ÖZ

**Amaç:** Kariyer planlama, modern örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşmada, bireyin amaçlarıyla kurumun amaçlarını buluşturmada, verim ve performans artışını sağlamada önemli bir rol oynamaktadır. Hemşirelerin üstlenebilecekleri pozisyonlara yerleşmeleri mutlu ve yüksek performansta çalışmalarını sağlayacak, hemşirelik bakımını ve hastanelerin kalitesini yükseltecektir. Bu nedenle çalışma, bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin hastanelerindeki kariyer planlama çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla yapıldı.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırmanın tasarımı, tanımlayıcı niteliktedir. Araştırmanın evrenini Sağlık Bakanlığına bağlı bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan tüm hemşireler, örneklemini ise basit rastgele örnekleme yöntemi ile seçilen araştırmaya katılmaya gönüllü 100 hemşire oluşturdu. Araştırma verileri SPSS 15.0 programıyla analiz edildi.

**Bulgular:** Araştırma kapsamındaki hemşirelerin %87'si (n=87) kadın, %47'si (n=47) 30-39 yaş aralığında, %65'i (n=65) evli, %37'si (n=37) sağlık meslek lisesi mezunu, %43'ü (n=43) 2-5 yıl aynı hastanede görev yaptığını ve %82'si (n=82) aktif hemşire olarak çalıştığını belirtti. Araştırmaya katılan hemşirelerin %56'sı (n=56) yeni Hemşirelik Yasası'nı bildiklerini ve %52'si (n=52) de yasanın kariyer planlarını etkileyeceğini düşündüğünü belirtti. Ayrıca araştırmaya katılanların %53'ü (n=53) mevcut pozisyonundan memnun olmadığını ve %43'ü (n=43) öncelikle kariyerleri için özel dallarda sertifika almayı düşündüklerini belirtti.

**Tartışma ve Sonuç:** Hemşirelerin hastanelerindeki kariyer planlama çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelediğinde; kariyer yönetimi uygulamalarının etkinliğinin ortalamanın üstünde bir değerde olduğu, kariyer yönetiminin etkinliğine ilişkin görüşlerinin cinsiyetleri, medeni durumları, hemşire olarak çalışma süreleri, mevcut hastanede çalışma süreleri, hemşirelik yasası hakkında bilgi sahibi olma, yeni hemşirelik yasasının kariyer planına olan olası etkilerine bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır.

**Anahtar kelimeler:** kariyer planlaması, kariyer yönetimi, hemşire

## ABSTRACT

**Career Planing of Nurses: An Example of Training and Research Hospital**

**Introduction:** Career planning has a significant role for modern organisations in order to increase the efficiency and performance. Placement of nurses to the positions that they can carry, will motivate them to work happily with higher performance and also increase the service quality of nursing care services and hospitals. This study was prepared to examine the assesment of career planning works of nurses operating in the training and research hospital and their differantations according to the descriptive properties of this assesment.

**Material and Method:** Design of the study is descriptive. Universal set of the study constitutes entire population of nurses working on the training and research hospital which is belong to Ministry of Health, sample cluster contitutes 100 volunteer nurses who are chosen by simple random sampling methodology.

**Results:** Nurses examined according to the study indicated that, 87 % (n=87) is female, 47% (n=47) is between the age of 30-39, 65% (n=65) is married, 37% (n=37) is graduated from medical vocational high school, 43% (n=43) have been working in the same hospital between 2-5 years and 82% (n=82) is working as a nurse. Samples also indicate that 56% (n=56) knows the new Nursing Law and 52% (n=52) believes that new Nursing Law will effect their career planning. Addition to this 53% (n=53) is discontent with their current position and 43% (n=43) is considering to have additional certificates for special branches priorly for their careers.

**Conclusion:** The effectiveness of career management application is over the average, their opinions about the effectiveness of the career planning effectiveness don't differentiate according to gender, marital status, working period as a nurse, working period in the current

**Keywords:** career planning, career management, nurse

**Alındığı Tarih:** 14.05.2015

**Kabul Tarihi:** 07.10.2015

**Yazışma adresi:** Uzm. Dr. Güven Bektemür, Okmeydanı Eğitim ve Araştırma Hastanesi, İstanbul

**e-posta:** ozdemir\_dilek1@hotmail.com

## GİRİŞ

Kariyer, kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı, kişinin yaşamı boyunca yaşayacağı kısım kontrol altında tutacağı iş tecrübesi ve aktivitesiyle bağlantılı bir süreçtir <sup>(1)</sup>. Kariyer planlama ise bir iş görenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içindeki ilerleyişinin ya da yükselmesinin planlanmasıdır. Çalışanın fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varması, kariyeri ile ilgili hedefleri tespit etmesi, bu kariyer hedeflerine ulaşmada yön tespiti ve zaman planlaması yapmasını sağlayacak iş, eğitim ve diğer gelişimsel etkinliklerini programlaması gerekmektedir. Kariyer planlamada öncelikle birey, çalışma yaşamında yerini bilme, anlama ve gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini belirlemelidir. Dünyadaki ve ülkemizde sosyal, ekonomik, politik değişimler her alanda olduğu gibi hemşirelik mesleğinde de etkili olmaktadır <sup>(2-4)</sup>. Örgütlerin insan kaynakları yönetiminin bir unsuru olarak çalışanların kariyer gelişimlerini sağlamak ve en iyi kariyer planları olanaklarını sunmak, böylece hem nitelikli insan gücünün rakip firmalara geçmesine engel olmak hem de rekabet edebilmek açısından büyük önem taşımaktadır <sup>(5)</sup>. Pozisyonları veya görevleri ne olursa olsun hemşirelerin mesleki gelişimlerinde yasal ve kurumsal desteklenmeye gereksinimleri vardır. Yapılan araştırmalar hemşirelerin, kurumlarda kendilerine verilen gelişme ve kariyer fırsatlarının olması, kurumu tercih nedenlerinden en ön sırada yer aldığını göstermiştir <sup>(6-8)</sup>. Toplumla doğrudan hizmet sunan ve toplum sağlığını geliştirilmesinde önemli yere sahip olan hemşirelik mesleğini kendilerine meslek edinmiş ya da edinecek olan bireyler, mesleğinin gereklerini tam anlamıyla yerine getirebilmek, toplum sağlığını direkt olarak olumlu yönde gelişimini sağlamak için kariyerlerini planlamaları gerekmektedir. Hemşireler bireysel olarak, meslektaşları ile birlikte, ya da multidisipliner ekip içinde uygulayıcı, eğitici, araştırmacı, danışman ya da yönetici olarak çalışmaktadır <sup>(8-11)</sup>. Araştırma, bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin hastanelerindeki kariyer planlama çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelemek amacıyla yapıldı.

## GEREÇ ve YÖNTEM

### Araştırmanın Tipi

Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel tipte planlandı ve gerçekleştirildi.

### Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Sağlık Bakanlığına bağlı bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapan tüm hemşireler, örneklemi ise olasılıksız örneklem seçimi yöntemi ile seçilen 100 hemşire oluşturdu.

### Veri Toplama

#### 1. Veri toplama araçları:

Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından literatür taranarak oluşturulan, 25 adet sorudan oluşan anket formu kullanıldı. Anket formunun birinci bölümünde sosyo-demografik ve kurumsal bilgilere yönelik sorular, ikinci bölümünde ise kurumsal kariyer planının etkinliğinin ölçülmesine yönelik sorular yer aldı. Anketin ikinci bölümü 5'li likert tipinde düzenlendi.

#### 2. Veri toplama süreci:

Gerekli izinler alındıktan sonra, anketler araştırmacı tarafından, katılımcılara bilgilendirilerek dağıtıldı ve daha sonra dağıtılan anketler yine araştırmacı tarafından toplandı

### Etik Durum

Araştırmaya katılmada gönüllülük esas alındı, katılımcıların Helsinki Deklarasyonu'na göre araştırmacı tarafından sözel olarak onamaları alındı.

### Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplama araçları ile elde edilen bilgilerin çözümlenmesi SPSS 15 paket programında tanımlayıcı istatistiksel yöntemlerden frekans ve yüzdelik, aritmetik ortalama kullanılarak bilgisayar ortamında gerçekleştirildi. Anketin güvenilirliğinin test edilmesinde alfa katsayısı (Cronbach Alfa) hesaplandı. (Cronbach Alfa değeri=0.905). Parametrelerin normal dağılıma uygunluğu K-S testi ile değerlendirildi. Anlamlılık değeri  $p > 0.05$  bulunduğundan örneklem dağılımının normal dağılım gösterdiği sonucuna varıldı ve parametrik testlerden student t-testi ve varyans analizi yöntemi ile analiz edildi. Varyans analizinin post hoc testlerinde Tukey yöntemi kullanıldı. Çalışmanın genel anlamlılık düzeyi  $p < 0.05$  olarak kabul edildi.

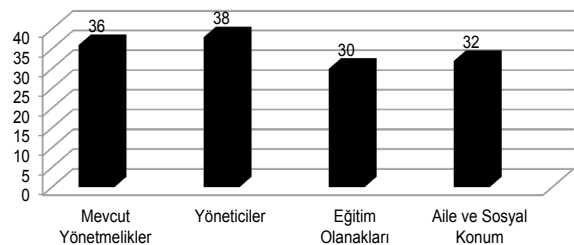
Tablo 1. Hemşirelerin genel özellikleri.

Özellikler	n=100	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	87	87
Erkek	13	13
<b>Yaş Aralığı</b>		
20-29	41	41
30-39	47	47
40-49	12	12
<b>Medeni Durum</b>		
Evli	65	65
Bekar	35	35
<b>Eğitim Durumu</b>		
SML	37	37
Ön Lisans	31	31
Lisans	28	28
Yüksek Lisans	4	4
Doktora	0	0
<b>Kurumdaki Görev/Ünvanı</b>		
Hemşire	82	82
Sorumlu hemşire	11	11
Başhemşire yardımcısı	6	6
Başhemşire	1	1
Diğer		
<b>Mevcut Yasalar ve Yönetmenlikler Kariyer Planınızı Etkiliyor mu?</b>		
Evet	72	72
Hayır	26	26
<b>Yeni Hemşirelik Yasası Hakkında Bilginiz Var mı?</b>		
Evet	56	56
Hayır	43	43
<b>Yeni Hemşirelik Yasasının Kariyer Planlarınızı Etkileyeceğini Düşünüyor musunuz?</b>		
Evet	52	52
Hayır	31	31
<b>Yeni Hemşirelik Yasası Kariyer Planınızı Nasıl Etkiledi?</b>		
Olumlu	34	34
Olumsuz	15	15
Fikrim yok	51	51
<b>Kariyer Anlamında Mevcut Pozisyonunuzdan Memnun musunuz?</b>		
Evet	47	47
Hayır	53	53
<b>Kaç Yıldır Hemşire Olarak Çalışıyorsunuz?</b>		
0-1 yıl	12	12
2-5 yıl	25	25
6-10 yıl	26	26
11-15 yıl	21	21
16-20 yıl	8	8
21 yıl ve üzeri	8	8
<b>Kaç Yıldır Mevcut Kurumda Çalışıyorsunuz?</b>		
0-1 yıl	22	22
2-5 yıl	43	43
6-10 yıl	16	16
11-15 yıl	6	6
16-20 yıl	7	7
21 yıl ve üzeri	6	6
<b>Kariyer Planınız Nedir?</b>		
Yönetici hemşire olmak	20	20
Yüksek lisans yaparak uzmanlaşmak	42	42
Özel dallarda eğitim ve sertifika almak	27	27
Akademik alanda ilerlemek	11	11
Hiçbiri	0	0

## BULGULAR

Tablo 1 incelendiğinde, çalışma kapsamına alınan hemşirelerin %87'si (n=87) kadın, %47'si (n=47) 30-39 yaş grubunda, %65'i (n=65) evli, %37'si (n=37) sağlık meslek lisesi mezunu, %82'si (n=82) aktif olarak hemşire olarak çalıştığını belirtti, "Mevcut yasalar ve yönetmelikler kariyer planlamamızı etkiliyor mu?" diye sorulduğunda %72'si (n=72) evet yanıtını vererek etkilediğini belirtti. Araştırmaya katılan hemşirelerin %56'sı (n=56) yeni hemşirelik yasası hakkında bilgisinin olduğunu belirtirken, "İlgili yasanın kariyer planlarınızı etkileyeceğinizi düşünüyor musunuz?" sorusuna %51'i (n=51) fikrinin olmadığını belirtti. "Kariyer anlamında mevcut pozisyonunuzdan memnun musunuz?" sorusuna %47'si (n=47) memnun olduğunu ifade ederken, %53'ü (n=53) memnun olmadığını söyledi. Araştırmaya katılan hemşirelerin çalışma sürelerine bakıldığında, %26'sı (n=26) 6-10 yıl toplam çalışma süresine sahip olduğunu, %43'ü (n=43) 2-5 yıl mevcut hastanede çalıştığını belirtti. Kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin kariyer planlarını etkileyen faktörler sorgulandığında %42'si (n=42) yüksek lisans yaparak uzmanlaşmak, %27'si (n=27) özel dallarda eğitim ve sertifika almak (eğitim, enfeksiyon, ameliyathane vb.), %20'si (n=20) yönetici hemşire olmak ve %11'i (n=11) akademik alanda ilerlemek, araştırma ve bilimsel çalışmalar yapmak olduğunu belirtti.

Çalışmaya katılan hemşirelerin kariyer planlarını etkileyen faktörler sorulduğunda Şekil 1'den de anlaşılacağı gibi bir katılımcı birden fazla seçeneği işaretlemekle beraber %38'i yönetici, %36'sı mevcut yönetmelik, %32'si aile ve sosyal konum ve %30'u eğitim olanakları faktörleri olduğunu belirtti.



Şekil 1. Kariyer planını etkileyen faktörler.

Tablo 2. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri ile kariyer yönetiminin etkinliğine ilişkin değerlendirmelerinin karşılaştırılması.

Kamu Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Kariyer Yönetiminin Etkinliğine İlişkin Değerlendirmeleri				
	N	Minimum	Maksimum	Ortalama
	100	1	5	2,67
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliğinin Yaşa Bağlı Olarak Değişimi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
20-29 yaş	41	2,36	0,80	0,018*
30-39 yaş	47	2,85	0,96	
40-49 yaş	12	3,01	0,93	
Toplam	100	2,67	0,93	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliğinin Cinsiyete Bağlı Olarak Değişimi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Cinsiyet	13	2,75	0,68	0,760**
Bay	87	2,66	0,95	
Bayan				
<b>Kariyer Yönetimin Etkinliğinin Medeni Duruma Bağlı Olarak Değişimi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Medeni durum	65	2,76	1	0,191**
Evli	35	2,51	0,73	
Bekâr				
<b>Kariyer Yönetimi Etkinliğinin Eğitim Düzeyine Bağlı Olarak Değişimi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
SML	37	2,40	0,76	0,008*
Önlisans	31	3,13	1,04	
Lisans	28	2,52	0,85	
Yüksek Lisans	4	2,68	0,8	
Toplam	100	2,67	0,92	
<b>Kariyer Yönetimin Etkinliğinin Hemşire Olarak Çalışma Sürelerine Bağlı Olarak Değişimi</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
0-1 yıl	12	2,58	0,83	0,553**
2-5 yıl	25	2,53	0,78	
6-10 yıl	26	2,55	1,03	
11-15 yıl	21	2,78	1,02	
16-20 yıl	8	3,15	1,01	
21 yıl ve üzeri	8	2,89	0,75	
Toplam	100	2,67	0,92	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliği İle Mevcut Hastanede Çalışma Süresi Arasındaki İlişki</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
0-1 yıl	22	2,68	0,78	0,178**
2-5 yıl	43	2,59	0,90	
6-10 yıl	16	2,55	1,09	
11-15 yıl	6	2,33	1,15	
16-20 yıl	7	3,51	0,74	
21 yıl ve üzeri	6	2,91	0,81	
Toplam	100	2,67	0,92	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliği İle Unvan Arasındaki İlişki</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Hemşire	82	2,53	0,88	0,001*
Sorumlu Hemşire	11	2,95	0,68	
Başhemşire Yard.	6	4,18	0,43	
Diğer	1	2,37	0,00	
Toplam	100	2,67	0,92	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliği ile Yeni Hemşirelik Yasası Hakkında Bilgi Sahibi Olma Durumu Arasındaki İlişki</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Evet	56	2,78	1,03	0,200**
Hayır	43	2,54	0,76	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliği ile Yeni Hemşirelik Yasasının Kariyer Planına Olan Muhtemel Etkileri Arasındaki İlişki</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Evet	52	2,81	0,93	0,340**
Hayır	31	2,60	1,03	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliği ile Yeni Hemşirelik Yasasının Kariyer Planına Etki Düzeyi Arasındaki İlişki</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Olumlu	34	3,06	1,08	0,030*
Olumsuz	15	2,37	0,93	
<b>Kariyer Yönetiminin Etkinliği ile Mevcut Yasalar ve Yönetmeliklerin Kariyer Planlamasına Etki Düzeyi Arasındaki İlişki</b>	<b>N</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>	<b>p</b>
Olumlu	72	2,55	0,84	0,020*
Olumsuz	26	3,05	1,07	

\*p&lt;.05 \*\*p&gt;.05

Tablo 2’de belirtildiği üzere, kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin kariyer yönetimi uygulamalarının etkinliğine ilişkin ortalama puan  $2,67 \pm 0,92$  olduğu ve bu değer, alınabilecek en yüksek değer olan “5” olduğu değerlendirildiğinde hemşirelerin kariyer yönetiminin ortalamanın üstünde bir etkinliğe sahip olduğu sonucuna varıldı. Kariyer yönetiminin etkinliği ile yaş arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0,018$ ;  $p<.05$ ) ve kariyer yönetiminin etkinliğine ilişkin görüşlerinin yaşlarına bağlı olarak farklılaştığı ve hemşirelerin yaşları ilerledikçe kariyer yönetiminin etkinliğine olan inançlarının arttığı sonucuna varıldı. Kariyer yönetiminin etkinliğinin cinsiyetle ilişkisi incelendiğinde, ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p=0,760$ ;  $p>.05$ ), farklı cinsiyetlerdeki hemşirelerin arasında bir fark olmadığı saptandı. Kariyer yönetiminin etkinliğinin medeni duruma bağlı olarak değişimi incelendiğinde; değişkenler arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı, ( $p=0,191$ ;  $p>.05$ ) evli ve bekâr hemşirelerde bir fark olmadığı tespit edildi. Kariyer yönetiminin etkinliği ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0,008$ ;  $p<.05$ ), görüşlerinin eğitim düzeyine bağlı olarak farklılaştığı ve ön lisans mezunu hemşirelerin kariyer yönetiminin etkinliğine daha fazla inandıkları sonucuna varıldı. Kariyer yönetiminin etkinliği ile hemşire olarak çalışma süresi incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p=0,553$ ;  $p>.05$ ) kariyer yönetimi etkinliğine ilişkin görüşlerinin hemşire olarak çalışma sürelerine bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna varıldı. Kariyer yönetiminin etkinliği ile mevcut hastanede hemşire olarak çalışma süresi incelendiğinde; istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p=0,178$ ;  $p>.05$ ) kariyer yönetimi etkinliğine ilişkin görüşlerinin mevcut hastanede hemşire olarak çalışma sürelerine bağlı olarak farklılaşmadığı, unvan arasındaki ilişki değerlendirildiğinde istatistiksel olarak anlamlı olduğu ( $p=0,001$ ;  $p<.05$ ) unvanlarına bağlı olarak değiştiği ve kariyer yönetimi etkinliğine olan inancın statüye bağlı olarak değiştiği sonucuna varıldı. Kariyer yönetiminin etkinliğine ilişkin değerlendirmelerin, katılımcıların yeni hemşirelik yasası hakkında bilgi sahibi olma durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p=0,206$ ;  $p>.05$ ), kariyer yönetimi etkinliği ile yeni hemşirelik yasasının kariyer planına olan olası etkileri arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p=0,000$ ;  $p<.05$ ) belirlendi. Kariyer yönetiminin etkinliği ile yeni hemşirelik yasasının kari-

yer planına etki düzeyi ( $p=0,030$ ;  $p<.05$ ) ve mevcut yasalar ve yönetmeliklerin kariyer planlamasına etki düzeyi arasındaki ilişkinin ( $p=0,020$ ;  $p<.05$ ) de istatistiksel olarak anlamlı olmadığı tespit edildi.

## TARTIŞMA

Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla planlanan ve gerçekleştirilen araştırma, bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan 100 hemşire ile gerçekleştirilmiş olup, elde edilen veriler literatür bilgilerinin ışığı altında tartışılmıştır. Çalışma kapsamına alınan hemşirelerin demografik özellikleri, Ay ve ark.<sup>(5)</sup>’nin kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisine yönelik yaptıkları çalışmanın demografik bulgularıyla benzerdir. Çalışmaya katılan hemşirelerin eğitim durumlarına bakıldığında %37 sağlık meslek lisesi ve %28 Lisans mezunu olmaları bulgusu Ayaz’ın<sup>(12)</sup> çalışmasında, hemşirelerin %43’ü sağlık meslek lisesi, %28,9’u lisans mezunu olduğu bulgusu ile örtüşmektedir. Hemşirelerin meslekte toplam çalışma sürelerinin büyük çoğunluğunun %26 oranla 6-10 yıl, %25 oranla 2-5 yıl arasında bulunması Ayaz<sup>(12)</sup>, Yıldız<sup>(13)</sup> ve Mutlu’nun<sup>(2)</sup> çalışmalarındaki toplam çalışma yılı bulgusu ile benzerdir. Hemşirelerin görev alanlarına göre dağılımlarına bakıldığında %82 oranla aktif hemşire olarak çalışması bulgusu Mutlu’nun<sup>(2)</sup> çalışması ile uyumludur. Kamu hastanelerinde görev yapan hemşirelerin kariyer planları sorgulandığında büyük çoğunlukla, %42’si ( $n=42$ ) yüksek lisans yaparak uzmanlaşmak, %27’si ( $n=27$ ) özel dallarda eğitim ve sertifika almak (eğitim, enfeksiyon, ameliyathane vb.) olduğunu belirtmesi Ünsar ve ark.<sup>(14)</sup> çalışmasındaki, hemşirelerin meslekle ilgili planlarının başında lisansüstü eğitim yapmak bulgusuyla uyumlu olmakla beraber, yeni “Hemşirelik Yasası”nda üzerinde durulan hemşirelerin lisansüstü eğitim ile uzman hemşire unvanı alması ve özellikli birimlerde çalışan hemşirelerin sertifikalandırılması üzerinde durulması ile örtüşmektedir<sup>(15)</sup>. “Mevcut yasalar ve yönetmelikler kariyer planlamanızı etkiliyor mu?” diye sorulduğunda %72’si ( $n=72$ ) evet cevabını verirken, %56’sı ( $n=56$ ) yeni hemşirelik yasası hakkında bilgisinin olduğunu ve “İlgili yasanın kariyer planlarınızı etkileyeceğini düşünüyor musunuz?” sorusuna %51’i de ( $n=51$ ) fikrinin olmadığını belirtti. Hemşirelik Yasası; hemşirelik kanununda değişiklik yapılmasına dair kanun ile 25.4.2007 tarihinde kabul edilerek, 02.05.2007



tarhli ve 26510 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir <sup>(15)</sup>. Bu yasada hemşirelerin lisansüstü eğitim ile uzman hemşire unvanı alması ve özellikli birimlerde çalışan hemşirelerin sertifikalandırılması üzerinde durulması hemşirelerin kariyer planlamaları açısından olumlu gelişmelerdedir. Ayrıca, 8 Mart 2010 pazartesi tarihli ve 27515 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Hemşirelik Yönetmeliği ve 19 Nisan 2011 Salı tarihli ve 27910 sayılı resmî gazetede yayımlanan “Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile hemşirelerin görev, yetki ve sorumlulukları belirlenerek büyük bir gelişme kaydedilmiştir. Profesyonel organizasyonlardan biri olan ICN 1995 yılında “Hemşireler için Kariyer Geliştirme” adlı bir çalışma yayımlamıştır. Bu çalışmada, hemşirelikte kariyer geliştirmenin; hem çalışma alanlarında hem de eğitim sisteminde, yöneticilerin ve profesyonellerin tutum ve uygulamaları tarafından desteklenmesinin önemi vurgulanmıştır. ICN, hemşirelikte kariyer planlamaya yönelik tutarlı bir sistemin gerekliliğinin önemine dikkat çekmiştir <sup>(16)</sup>. Hemşirelik mesleğinde yasal anlamda yapılan bu düzenlemeler de ICN’nin dikkat çektiği sistem ile örtüşmektedir. Çalışmada elde edilen “*Kariyer anlamında mevcut pozisyonunuzdan memnun musunuz?*” sorusuna %53’ü (n=53) memnun olmadığını söylemiştir. Ulusoy EÇ ve ark. <sup>(17)</sup> yaptıkları çalışmada, hemşirelerin %63’ü çalıştıkları pozisyondan memnun olduklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan hemşirelerin kariyer planlarını etkileyen faktörler sorulduğunda bir katılımcı birden fazla seçeneği işaretlemekle beraber %38’i yönetici, %36’sı mevcut yönetmelik, %32’si aile ve sosyal konum ve %30’u eğitim olanakları faktörleri olduğunu belirtmesi Sav’ın <sup>(18)</sup> çalışmasında belirttiği, bireysel kariyer planlamayı pek çok faktörün etkilediği ve bunların başında demografik faktörler, ekonomik ve sosyal faktörlerin yanında devletin belirlediği yasalar, ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve politik faktörler gibi etkenler bireyin kariyer planlamasının temel belirleyicileri konumunda olması bulgusu ile uyumludur. Çalışmada bulunan, hemşirelerin kariyer yönetimi uygulamalarının etkinliğine ilişkin ortalama puan  $2.67 \pm 0.92$  değeri, Mutlu’nun <sup>(2)</sup> çalışmasındaki ortalama puan değeri  $2.21 \pm 0.34$  ve Demir’in <sup>(19)</sup> çalışmasındaki ortalama puan değeri  $2.58 \pm 0.2$  bulunması ile örtüştüğü görüldü. Kariyer yönetimi uygulamalarının etkinliğinin ortalamanın üstünde bir düzeyde olması kurumun kariyer planlamaya önem verdiğini şeklinde

yorumlanabilir. Bu olumlu tutum kurum için, kariyer planlama ve geliştirme konusundaki uygulamalar açısından, elverişli bir zemin oluşturmaktadır. Kurumun, rekabet şanslarını artırmak, kaliteli ve etkin hizmet vermek, çalışanlarını motive etmek ve gereksinimlerini karşılamak için kariyer planlama çalışmalarına önem vermesi gerekmektedir <sup>(19)</sup>. Literatüre göre, bireyin temel gereksinimleri doğrultusunda ortaya koyduğu bireysel hedefler ile örgütsel hedefler arasında eş güdüm sağlanmalıdır. Kurum bununla ilgili alt yapısını oluşturmalı, çalışanlarına kurumun amaçları hakkında bilgi vermeli. Birey bunları değerlendirerek kurum içinde kendi hedefleri doğrultusunda eğilimini göstermelidir <sup>(3)</sup>. Kariyer planlama, çalışanların daha mutlu ve işlerinde daha verimli olmalarını, geleceğini tahmin edebilen, kendisinin neyin beklediğini bilen, amacını ona göre belirleyen, yüksek motivasyona sahip, kendini işine adayın çalışanlar yaratır <sup>(20)</sup>. Araştırmada bulunan, kariyer yönetiminin etkinliğine ilişkin görüşlerinin yaşlarına bağlı olarak farklılaştığı ve hemşirelerin yaşları ilerledikçe kariyer yönetiminin etkinliğine olan inançlarının arttığı sonucu, Mutlu’nun <sup>(2)</sup> çalışmasındaki, hemşirelerin, yaş gruplarına göre, kariyer planlamasına ilişkin görüşleri karşılaştırıldığında, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığı bulgusuyla örtüşmemektedir. Kariyer yönetiminin etkinliğinin cinsiyetle ilişkisi incelendiğinde, farklı cinsiyetlerdeki hemşirelerin arasında bir fark olmadığı, medeni duruma bağlı olarak değişimi incelendiğinde; evli ve bekar hemşirelerde bir fark olmadığı, hemşire olarak çalışma süresi incelendiğinde; kariyer yönetimi etkinliğine ilişkin görüşlerinin hemşire olarak çalışma sürelerine bağlı olarak farklılaşmadığı, mevcut hastanede hemşire olarak çalışma süresi incelendiğinde; kariyer yönetimi etkinliğine ilişkin görüşlerinin mevcut hastanede hemşire olarak çalışma sürelerine bağlı olarak farklılaşmadığı, unvan arasındaki ilişki değerlendirildiğinde kariyer yönetimi etkinliğine olan inancın statüye bağlı olarak değiştiği sonucuna varılmıştır. Bu bulgular Mutlu’nun <sup>(2)</sup> çalışmasındaki bulgularla uyumludur. Kariyer yönetiminin etkinliği ile eğitim düzeyi arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, görüşlerinin eğitim düzeyine bağlı olarak farklılaştığı ve ön lisans mezunu hemşirelerin kariyer yönetiminin etkinliğine daha fazla inandıkları sonucuna varıldı.

## Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma;

- Bir eğitim ve araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerin verdikleri yanıtlar ile
- Kullanılan ölçme aracı ve istatistiksel yöntemler ile sınırlıdır.

Bu çalışmanın benzerleri farklı alanlarda hizmet veren hastanelerde (üniversite, devlet ve dal hastaneleri) ayrıca özel hastanelerde de yapılarak, karşılaştırmalar gerçekleştirilebilir.

## SONUÇ

Hemşirelerin hastanelerindeki kariyer planlama çalışmalarına ilişkin değerlendirmeleri ve bu değerlendirmelerin tanımlayıcı özelliklerine göre farklılaşma durumunu incelendiğinde, kariyer yönetimi uygulamalarının etkinliğinin ortalamanın üstünde bir yerde olduğu, kariyer yönetiminin etkinliğine ilişkin görüşlerinin cinsiyetleri, medeni durumları, hemşire olarak çalışma süreleri, mevcut hastanede çalışma süreleri, hemşirelik yasası hakkında bilgi sahibi olma, yeni hemşirelik yasasının kariyer planına olan muhtemel etkilerine bağlı olarak farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Kurumlar açısından çalışanların kariyer planlamasının tespit edilmesi, kurum ile çalışanların kariyer planlamasının örtüşebilmesi açısından yol gösterici olacağından benzer çalışmaların kurumlarda yapılması çalışmalar yararlı olacaktır.

## KAYNAKLAR

1. Aydemir N. 2000'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayiinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Araştırmaları. İstanbul: Simge Ofis Matbaacılık; 1995, 1-101.
2. Mutlu A. Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2010.
3. Çalık T, Ereş F. Kariyer Yönetimi. 1. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2006, 29-124.
4. Güney S. Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. 2. Baskı. Ankara: Nobel Yayın; 2000, 135-7.
5. Ay FA, Öz BF, Öncül MS. Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisi: kamu ve özel sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi* 2014;2(16):45-61.
6. Bayrak G. Hemşirelerde iş doyumu ve etkileyen faktörler (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2004.
7. Buyurgan M. Satış ekiplerinin motivasyonunu etkileyen faktörler (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1998.
8. Değirmenci V, Şahin S. Öğrenci hemşire adayları ve çalışmakta olan hemşirelerin mesleki yeterlilik açısından kendilerini algılayış düzeyleri. *Hemşirelik Forumu* 2004;7(3):47-53.
9. Ergün AY. Yoğun bakımda çalışan hemşirelerin stres düzeyleri ve stresin hemşireler üzerindeki etkileri. *Yoğun Bakım Hemşireleri Dergisi* 2001;5(2):70-9.
10. Erkal SY. Öğrenciler neden hemşireliği seçer?, 2. Uluslararası ve 9. Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Antalya: 2003, 637-40.
11. Kaya H. Hemşirelikte sürekli profesyonel gelişimin kuramsal, felsefi ve örgütsel temelleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksek Okulu Hemşirelik Dergisi* 2002;7(49):53-61.
12. Ayaz Ş. Hemşirelerin benlik saygısı ve atılganlık düzeylerinin araştırılması (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2002.
13. Yıldız N. Yoğun bakım ünitelerinde çalışan hemşirelerde iş doyumunu etkileyen faktörler (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 2001.
14. Ünser S, Kostak MA, Kurt S, Erol Ö. Hemşirelerin kendini gerçekleştirme. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi* 2011;4(1):2-6.
15. Resmi Gazete (2007). Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun. Web site: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>.
16. Göz F, Gürbüz K. Hemşirelikte kariyerinizi keşfedin. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2005;8(2):82-7.
17. Ulusoy EÇ, Alpar ŞE. Hemşirelerde meslektaş dayanışması ve iş doyumu ile ilişkisi. *Floranca Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2013;21(3):154-63.
18. Sav D. Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). Isparta, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008.
19. Demir M. Kariyer planlama ve motivasyon olgusu ve iş görenlerin kariyer kavramı hakkındaki tutumları ile ilgili bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2000.
20. Baydoğan E. Kariyer yönetimi. *Eğitim Dergisi* 2007;16:1-5.