

T.C.
İSTANBUL NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ (TEZLİ) YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

HEMŞİRELERİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: İSTANBUL ŞEHİR HASTANELERİ ÖRNEĞİ

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ

Yüksek Lisans Tezi

HEMŞİRELERİN KARIYER PLANLAMASI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: İSTANBUL ŞEHİR HASTANELERİ ÖRNEĞİ

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ

T.C.
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Sağlık Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

ORCID ID: 0009-0004-8168-704X

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN

İstanbul
Temmuz 2023

KABUL VE ONAY

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ tarafından hazırlanan “*Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri Örneği*” başlıklı bu çalışma, 17 Temmuz 2023 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyesi: **Doç. Dr. Öğr. Üyesi Gözde MERT** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri Üyesi: **Dr. Öğr. Üyesi Ahmet ERKASAP** _____
İstanbul Gedik Üniversitesi

Tez Danışmanı: **Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN** _____
İstanbul Nişantaşı Üniversitesi

Jüri tarafından kabul edilen bu çalışmanın Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Enstitü Yönetim Kurulu;

Karar Tarihi :
Karar Numarası :

Dr. Öğr. Üyesi Hazar DÖRDÜNCÜ
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygu olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

17 Temmuz 2023

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ



SAVUNMA ÖNCESİ ONAYLAR

BENZERLİK ONAYI		
Başlık	Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri Örneği	
Savunma Tarihi	17.03.2023	
Sayfa Sayısı	81	
Benzerlik Yüzdesi (%)	18	
Benzerlik Yüzdesi (%) (Kaynakça Hariç)	15	
Taranan Program	Turnitin	
Yukarıda başlığı/konusu gösterilen tez çalışmamın kapak sayfası, giriş, özet, ana bölümler ve sonuç kısımlarından oluşan çalışmam için şahsım ve tez danışmanım/Enstitü Sorumlusu tarafından intihal tespit programında taraması yapılmıştır. Tez Danışmanımın gözetiminde tamamladığım çalışmamın azami benzerlik oranlarına göre intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.		
Öğrenci	Danışman	Enstitü Sorumlusu
Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ	Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN	

ETİK KURUL ONAYI		
Başlık	Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri Örneği	
Etik Kurul Toplantı Tarihi	09.03.2022	
Etik Kurul Karar No	2022/11:4	
	Enstitü Sekreteri	

TEZDEN ÇIKARILAN YAYIN		
Yayın Künyesi	Çiftçi Karadağ, A., Özcan, A., & Erkasap, A. (2023). Hemşirelerin kariyer planlaması üzerine bir araştırma: istanbul şehir hastaneleri örneği. <i>Türk Kamu Yönetimi Dergisi</i> , 4(1).	
Yayın Türü	☐ Ulusal Hakemli Dergide Makale ☒ Uluslararası Hakemli Dergide Makale ☐ Ulusal Kongre/Sempozyumda Bildiri ☐ Uluslararası Kongre Sempozyumda Bildiri	
	Enstitü Sekreteri	

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisansa başlamama vesile olan ve tez yazım sürecimde desteğini esirgemeyen canım arkadaşım, meslektaşım, Dilek ÖZDEMİR ÜRKMEZ'e çok teşekkür ederim.

Eşim Nihat Karadağ ve biricik oğlum Deniz KARADAĞ'a hayatımdaki varlıkları için teşekkür ederim. İyi ki varsınız güç verdiniz.

Tez Danışman Hocam Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN'ın öğrencisi olma ayrıcalığını tatmış olmaktan dolayı son derece mutluyum. Yol göstericiliği çok kıymetli. Değerli hocama çok teşekkür ederim.

Hocam Dr. Şerafettin SEVGİLİ'ye sonsuz sabrı ve desteği için teşekkür ederim. Bir öğrencinin başına gelebilecek en güzel şey Şerafettin SEVGİLİ hocamı tanımak olsa gerek. Sonsuz teşekkürler.

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ

ÖZET

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ

Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri

Örneği

Yüksek Lisans Tezi

İstanbul, 2023

Bu tez, çağdaş iş dünyasında başarılı kuruluşların insan faktörüne odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır. İnsan faktörü, örgütlerin temel yetkinliklerine odaklanması gereken bir unsurdur. Bununla birlikte, etkili kariyer yönetimi de organizasyonların ve çalışanların ortak hareket etmesini gerektiren çok boyutlu bir olgudur. Geçmişte kariyer, lineer bir yapıya sahip olarak tanımlanırken, günümüzde ise daha dinamik ve öngörülemeyen bir süreç haline gelmiştir. Örgütlerin çalışanlarının kariyer gelişimine olanaklar sağlaması ve yetenekli çalışanları elde tutmaları önemlidir. Etkili kariyer yönetimi politikaları, örgütlerin ve bireylerin gelecekteki başarıları için önemlidir. Örgütlerin kariyer dünyasında birden fazla rolü ve sorumluluğu bulunmaktadır. Kariyer etkinliklerinin düzenlenmesi, çalışanların gelişimini ve sonuçlarını etkileyebilir. Bu tez, sağlık sektöründeki hemşirelerin kariyer planlamalarını incelenerek, kariyer yönetimi konusunda sağlık sektöründe atılabilecek adımlara ışık tutmayı amaçlamaktadır. Bu tezde, hemşirelerin kariyer planlamaları üzerine çeşitli faktörlerin etkisini incelemek amacıyla çeşitli testler ve çalışmalar yapılmıştır. Test sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem durumu, kurumda çalışma yılı, çalışma şekli ve çalışılan birim gibi faktörlerin hemşirelerin kariyer planlaması algısı üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Kadınların kariyer planlaması algısının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bekar hemşirelerin evli olanlara göre daha yüksek kariyer planlaması algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi, yaş ve kıdem durumunun kariyer planlaması algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Çalışma şekli ve çalışılan birimin kariyer planlaması algısı üzerinde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç olarak, özel hastanelerin artması, devlet istihdam olanaklarının artması ve hemşirelik mesleğinin daha cazip hale gelmesi gibi etkenlerin, kariyer planlaması algısını etkileyebileceği ve hemşirelik mesleğinin günümüzde önemli bir meslek haline geldiği ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler

Hemşire, Kariyer Planlaması, Şehir Hastaneleri

ABSTRACT

Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ

A Research On Nurses' Career Planning: The Case Of Istanbul City Hospitals

Master's Thesis

İstanbul, 2023

This thesis emphasizes the importance of focusing on the human factor for successful organizations in the contemporary business world. The human factor is a key element that organizations should prioritize in terms of their core competencies. Additionally, effective career management is a multidimensional phenomenon that requires collaboration between organizations and employees. While career was previously defined as a linear structure, it has now become more dynamic and unpredictable. It is important for organizations to provide opportunities for their employees' career development and retain talented workers. Effective career management policies are crucial for the future success of both organizations and individuals. Organizations have multiple roles and responsibilities in the realm of career, and organizing career activities can impact employee development and outcomes. This thesis aims to shed light on the career planning of nurses in the healthcare sector and provide insights into potential steps that can be taken in the healthcare industry regarding career management. Various tests and studies were conducted in this thesis to examine the influence of various factors on nurses' career planning. The test results explored whether factors such as gender, age, marital status, education level, seniority, years of service in the institution, work schedule, and work unit have an impact on nurses' perception of career planning. It was determined that women have a higher perception of career planning compared to men. Unmarried nurses were found to have a higher perception of career planning than married ones. Education level, age, and seniority were not found to have a significant effect on nurses' perception of career planning. Similarly, no significant difference was observed in the perception of career planning based on work schedule and work unit. In conclusion, factors such as the proliferation of private hospitals, increased employment opportunities in the public sector, and the attractiveness of the nursing profession can influence the perception of career planning, making nursing an important and sought-after profession in today's society.

Keywords

Nurse, Career Planning, City Hospitals

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
KISALTMALAR DİZİNİ.....	x
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: KARIYER PLANLAMA VE YÖNETİMİ	5
1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı	5
1.2. Kariyer Kuramları	8
1.2.1. Daniel Levinson Yaklaşımı	8
1.2.2. Edgar Schein Yaklaşımı	10
1.2.3. John Holland Yaklaşımı	11
1.3. Kariyer Yönetim Kavramı.....	11
1.4. Kariyer ve Engelleri	14
1.5. Kariyer Planlama	16
1.5.1. Kariyer Planlamanın Tanımı	16
1.5.2. Kariyer Planlamanın Önemi	19
1.5.3. Kariyer Planlamanın Amaçları	19
1.5.4. Kariyer Planlamanın Aşamaları.....	20
1.6. Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlama	21
1.6.1. Bireysel Kariyer Planlaması ve Amaçları.....	21
1.6.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci.....	23
1.6.3. Örgütsel Kariyer Planlama ve Amaçları.....	24
1.6.4. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci	25
1.7. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler	25
İKİNCİ BÖLÜM: SAĞLIK YÖNETİMİ, HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE KARIYER PLANLAMASI.....	27
2.1. Sağlık Yönetimi.....	27
2.1.1. Sağlık Yönetimi Kavramı	27

2.1.2. Sağlık Yönetimi Önemi	28
2.1.3. Sağlık Yöneticisi.....	29
2.2. Hemşirelik Mesleği	31
2.3. Hemşirelikte Kariyer Planlama	33
2.3.1. Hemşirelerin Kariyer İmkanları.....	35
2.3.2. Hemşireler İçin Kariyer Planlama Modelleri	36
2.3.3. Hemşirelerin Kariyer Aşamaları.....	37
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: HEMŞİRELERİN KARIYER PLANLAMASININ İSTANBUL ŞEHİR HASTANELERİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ.....	39
3.1. Araştırmanın Tipi	39
3.2. Hipotezler	39
3.3. Evren ve Örneklem.....	39
3.4. Veri Toplama Aracı.....	39
3.5. Veri Analizi	40
3.6. Bulgular	41
3.6.1. Demografik ve Çalışma Özelliklere Yönelik Bulgular	41
3.6.2. Kariyer Planlamasına Yönelik Bulgular	42
3.6.3. Demografik Özelliklerin Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi	42
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	46
KAYNAKLAR	56
EK 1. ANKET FORMU.....	65
EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZNİ.....	68
EK 3. İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ İZNİ.....	69

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Kariyer Planlaması Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri	40
Tablo 2. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular	41
Tablo 3. Çalışma Durumuna Yönelik Bulgular	41
Tablo 4. Kariyer Planlamasına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler.....	42
Tablo 5. Cinsiyete Göre Kariyer Planlaması Algısı t testi	42
Tablo 6. Yaşa Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi	43
Tablo 7. Medeni Duruma Göre Kariyer Planlaması Algısı t Testi	43
Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi	43
Tablo 9. Kıdem Durumuna Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi	44
Tablo 10. Kurumda Çalışma Yılına Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi	44
Tablo 11. Çalışma Şekline Göre Kariyer Planlaması Algısı t Testi.....	45
Tablo 12. Çalışılan Birime Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi	45

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
İK	İnsan Kaynakları
SPSS	Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı



GİRİŞ

Çağdaş iş dünyasında; başarılı kuruluşlar, entelektüel kaynaklarını müşterileri için yararlı ve ilgi çekici hizmetlere veya ürünlere dönüştürebilen akıllı kuruluşlar olarak kabul edilir. Örgütler, kendilerini diğer örgütlerden ayıran temel yetkinliklerine odaklanmalıdırlar. Bu temel yetkinliklerin en önemlisi ise insan faktörüdür. İnsan faktörü organizasyonları başarıya götürebilecek, verimliliği ve etkinliği artırmanın anahtarlarından biridir (Beheshtifar, 2011: 7).

Sürekli gelişim için önemli olan kariyer yönetimi kavramı çok düzeyli bir olgudur ve bireyleri, grupları, örgütleri dolayısıyla tüm toplumu etkiler. Etkili kariyer yönetimi için örgütler ve çalışanlar ortak hareket etmelidir (Baruch, 2004: 545). Kariyer yönetimi, insan kaynakları disipliniinde en hızlı büyüyen alanlardan biridir. Kuruluşların küresel olarak rekabetçi olması gereken bu günlerde kariyer kavramı küresel rekabet gücünden etkilenmektedir (Tempest ve Coupland, 2016:3). Geçmişte kariyer, çalışanların kariyerleri boyunca tek bir organizasyon içinde hiyerarşik olarak ilerledikleri doğrusal bir kavram olarak tanımlanmıştı (Eby vd., 2003: 691). Günümüz çalışma hayatında ise organizasyonel sistem değişmekte, daha dinamik hale gelmektedir. Kariyerler bu değişikliklerden etkilenir ve artık öngörülemez, savunmasız ve çok yönlüdür (Baruch, 2006: 127). Kuruluşların hala çalışanlarının kariyer gelişimi için fırsatlar sağlaması ve yetenekli çalışanları rekabetçi olmaları için elde tutmaları gerekmektedir (Baruch, 2006). Kariyer bireysel bir sorumluluk olabilir ancak kariyer organizasyonlarda oluşur ve gelişir (Baruch, 2003: 233).

Etkili kariyer yönetimi politikaları, hem örgütlerin hem de bireylerin gelecekteki başarıları için büyük bir öneme sahiptir. Bu politikalar, örgütlerin kariyer dünyasında birden fazla rol ve sorumluluğu olduğunu göstermektedir. Öncelikle, örgütler çalışanların yetenek ve kapasitelerini belirlemelidir. Bireylerin yetenekleri ve potansiyelleri, örgüt içindeki farklı pozisyonlarda etkin bir şekilde kullanılabilir ve yönlendirilebilir. Bununla birlikte, örgütler doğru pozisyonlara atama yapmalı ve çalışanlarına uygun görev ve sorumlulukları sağlamalıdır. Böylece çalışanlar, yeteneklerini en iyi şekilde kullanma ve geliştirme fırsatı bulabilirler. Ayrıca, örgütler çalışanlara gelişim fırsatları sunmalıdır. Eğitim, mentorluk, yüksek lisans programları gibi farklı imkanlar sağlanarak çalışanların kariyerlerini geliştirmeleri teşvik

edilmelidir. Son olarak, örgütler etkin kariyer yönetim sistemlerini uygulamalıdır. Bu sistemler, çalışanların kariyer hedeflerini belirlemelerine, performanslarını değerlendirmelerine ve kariyer planlamalarını yönetmelerine yardımcı olur. Böylece, örgütler çalışanlarının kariyerlerini destekleyerek, motivasyonlarını artırır ve uzun vadeli başarılarını sağlarlar. (De Vos vd., 2008: 451; Baruch, 2003: 232).

Örgütlerin, birbirini tamamlayan kariyer etkinliklerini düzenlemesi önemlidir, çünkü bu sayede örgütler değerlerine daha etkin bir şekilde odaklanabilir ve çalışanların gelişimini güçlendirebilirler. Kariyer faaliyetleri, kuruluşlar içinde çalışanları çeşitli şekillerde etkileyebilir. Bu etkileşimin, çalışanların gelişimi ve sonuçları üzerindeki rollerini anlamak, örgütler açısından son derece önemlidir. Dinamik iş dünyası nedeniyle, organizasyonlar çalışanlarının geleceğini öngörememektedir. Bu nedenle, örgütler çalışanların kariyer sermayesini geliştirmeye odaklanmalıdır. Bu, çalışanların yeteneklerini, bilgilerini ve deneyimlerini artırmalarını teşvik etmek, kariyerlerini şekillendirmek ve gelecekteki fırsatları değerlendirmek için gerekli olan kaynakları ve destekleri sağlamayı içermektedir. Örgütler, çalışanların kariyer sermayelerini güçlendirdikçe, onların motivasyonlarını artırır, performanslarını iyileştirir ve uzun vadeli başarılarını destekler.

Araştırmanın Amacı:

Bu araştırmanın amacı sağlık sektörünün bel kemiği olarak ifade edilen hemşirelerin kariyer planlamalarının incelenmesidir. Bu tez, çağdaş iş dünyasında başarılı kuruluşların insan faktörüne odaklanması gerektiğini vurgulamaktadır. İnsan faktörü, örgütlerin temel yetkinliklerine odaklanması gereken bir unsurdur. Bununla birlikte, etkili kariyer yönetimi de organizasyonların ve çalışanların ortak hareket etmesini gerektiren çok boyutlu bir olgudur. Geçmişte kariyer, lineer bir yapıya sahip olarak tanımlanırken, günümüzde ise daha dinamik ve öngörülemeyen bir süreç haline gelmiştir. Örgütlerin çalışanlarının kariyer gelişimine olanaklar sağlaması ve yetenekli çalışanları elde tutmaları önemlidir. Etkili kariyer yönetimi politikaları, örgütlerin ve bireylerin gelecekteki başarıları için önemlidir. Örgütlerin kariyer dünyasında birden fazla rolü ve sorumluluğu bulunmaktadır. Kariyer etkinliklerinin düzenlenmesi, çalışanların gelişimini ve sonuçlarını etkileyebilir. Bu tez, sağlık sektöründeki

hemşirelerin kariyer planlamalarını incelenerek, kariyer yönetimi konusunda sağlık sektöründe atılabilecek adımlara ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Araştırmanın Önemi:

Bu tez, çağdaş iş dünyasında kariyer yönetiminin önemini vurgulayarak, örgütlerin ve çalışanların işbirliği içinde hareket etmelerinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. İnsan faktörünün başarıya giden yolda kilit rol oynadığına vurgu yaparak, kariyer yönetimi politikalarının örgütlerin rekabet gücünü artıracaklarını ve çalışanların motivasyonunu yükselterek uzun vadeli başarıyı destekleyeceğini belirtmektedir. Ayrıca, kariyer yönetiminin günümüzdeki dinamik iş dünyasında önem kazandığını ve kariyerlerin öngörülemez, savunmasız ve çok yönlü olduğunu ifade etmektedir. Bu nedenle, örgütlerin çalışanların kariyer gelişimi için fırsatlar sağlaması ve kariyer yönetimi politikalarını etkin bir şekilde uygulaması gerektiği vurgulanmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi:

Araştırmanın evrenini İstanbul Şehir Hastanelerinde görev alan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada %95 güven seviyesinde en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiş ve 400 kişiye ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır. Veriler anket formu aracılığıyla toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu, kişisel bilgileri belirlemek için hazırlanan 8 madde içeren Kişisel Bilgi Formu ve kariyer planlaması ile ilgili görüşleri belirlemek için kullanılan 33 sorudan oluşan Kariyer Planlaması İle İlgili Görüşleri Belirten Anket Formu'dur. Verilerin analizi SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Analizlerde tanımlayıcı istatistikler, t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. Parametrik testlerin yapılabilmesi için ölçeğin normal dağılım durumu çarpıklık ve basıklık değerleri ile kontrol edilmiş ve uygun görülmüştür.

Sonuçların Özeti:

Bu tezde, hemşirelerin kariyer planlamaları üzerine çeşitli faktörlerin etkisini incelemek amacıyla çeşitli testler ve çalışmalar yapılmıştır. Test sonuçlarına göre cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem durumu, kurumda çalışma yılı, çalışma şekli ve çalışılan birim gibi faktörlerin hemşirelerin kariyer planlaması algısı üzerinde farklılık yaratıp yaratmadığı incelenmiştir. Kadınların kariyer planlaması algısının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bekar hemşirelerin evli olanlara göre daha yüksek kariyer planlaması algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Eğitim düzeyi, yaş ve kıdem

durumunun kariyer planlaması algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Çalışma şekli ve çalışılan birimin kariyer planlaması algısı üzerinde ise anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Sonuç olarak, özel hastanelerin artması, devlet istihdam olanaklarının artması ve hemşirelik mesleğinin daha cazip hale gelmesi gibi etkenlerin, kariyer planlaması algısını etkileyebileceği ve hemşirelik mesleğinin günümüzde önemli bir meslek haline geldiği ifade edilmiştir.



BİRİNCİ BÖLÜM: KARIYER PLANLAMA VE YÖNETİMİ

1.1. Kariyer Kavramı ve Tanımı

Literatürde farklı kariyer tanımları bulunsa da her tanım kariyerin farklı bir yönünü vurgulamaktadır. "Kariyer" kelimesi Latince "carrus" (at arabası) ve "carrera" (yol), Fransızca "carrierie" (yarış pisti) ve İngilizce "career" (meslek) kelimelerinden gelir. Türkçe sözlükte kariyer, bir meslekte deneyim olarak tanımlanmaktadır (Sönmez, 2007:4). Geçmişte kariyer doğrusal bir kavram olarak tanımlanmıştı. Bireylerin kariyerleri, mesleki yaşamları boyunca hiyerarşik olarak ilerlemek ve tek bir organizasyonda basamakları tırmanmakla sınırlıydı (Eby ve diğerleri, 2003: 690). Fakat günümüz iş dünyasının yeni taleplerine göre organizasyonlar dinamik, uyumlu ve sürekli değişim içerisindedir. Kariyer kavramı da bu taleplerden etkilenmiş ve artık kariyerler çok yönlü, plansız ve öngörülemez hale gelmiştir (Baruch, 2006: 127).

Kariyer kavramı önceki literatürde farklı açılardan tanımlanmıştır. Hughes (1937: 413) kariyeri, "insanların kendilerini sosyal düzene ve ofislerin tipik sıralarına ve zincirlemesine referansla yönlendirdikleri hareketli perspektif" olarak tanımladı. McDaniels (1978:404) kariyeri sadece iş veya meslekle sınırlandırılmaması gereken bir yaşam biçimi olarak tanımlamış; hem iş hem de iş dışı faaliyetleri içerdiği şeklinde ifade etmiştir. Bir başka tanımda; kariyer, "bir veya daha fazla kuruluştaki deneyim ve iş yolunda çalışanın gelişim süreci" (Baruch ve Rosenstein, 1992: 478) olarak tanımlanır. Bireysel ve örgütsel hedefleri gerçekleştirmeyi amaçlar (Hall, 2002: 3). Kariyer kavramı hem geçmişe hem de geleceğe yöneliktir; geçmiş deneyimleri ve gelecekteki fırsatları içerir (Tempest ve Coupland, 2016: 3).

Kariyer kavramı, yaşam boyu devam eden ve insan davranış kalıplarıyla donatılmış bir dizi faaliyettir. Seçilen kariyer alanında ilerleyerek daha fazla para kazanma, daha fazla sorumluluk alma, daha fazla statü, güç ve prestij kazanma söz konusu olmaktadır. Kariyer kavramı hem örgütler hem de bireyler için önemlidir. Bireyin kariyerine yapılan yatırım, kuruluşların temel yetkinliklerine değer katar. Çalışanlar kendileri için doğru kariyeri seçerlerse ve organizasyon insan faktörünü teşvik ederse, organizasyonel başarıyı kaldırabilir. Kariyer geliştirme faaliyetleri çalışanların bağlılığını, motivasyonunu, performansını ve gelişimini olumlu yönde etkiler. Kariyer bireyler için

önemlidir çünkü iş kişisel kimliğin önemli bir parçasıdır. Kariyer, bireylerin ilerlemesini, gelişimini ve yaşam öykülerini içerir. Ev hanımı, emekli, anne-baba gibi farklı yaşam rolleri de kariyer olarak değerlendirilebileceğinden, bazı akademisyenler hayatı bir kariyer olarak tanımlamaktadırlar. (Sabuncuoğlu, 2005: 18).

"Kariyer" terimi, son zamanlarda çalışma hayatında en çok kullanılan terimlerden biri haline gelmiştir. Kariyer kavramı, bir kişinin hayatı boyunca işle ilgili deneyimleri kapsar. Bu tanım bize bir kariyerin ne olduğunu veya olacağını gösterir (Tatlı vd., 2021: 167).

Kariyer, kişinin yaşamının verimli yıllarında geliştirdiği ve genellikle çalışma yaşamının sonuna kadar sürdürdüğü bir iş ya da pozisyon olarak tanımlanmaktadır (Uzun, 2003:32). Küresel pazarın yeni bir anlayış ile kariyer kavramının tanımlanması ile birlikte çalışanların ve örgütlerin birbirlerine karşı tutum ve görüşleri de değişmiştir. Bu değişimlerle birlikte artan kalite bilinci, insan odaklı bir yaklaşımı ön plana çıkarmıştır (Sharma vd., 2013: 46). Bu nedenle örgütler, çalışanları ile planlı ve gelişimsel ilişkilere yönelmiştir. İş kalitesi beklentisi, çalışanların kişisel yaşam planlamasına artan ilgisi, fırsat eşitliği talebi, daha yüksek eğitim nitelikleri ve daha yüksek iş beklentileri el ele gider. Ekonomik durgunluk ile birlikte kariyer planlaması ve iş geliştirme arasındaki ilişki de ortaya çıkmıştır (İrmiş ve Bayrak, 2001: 179).

Bir kişinin çalışma hayatı boyunca herhangi bir iş alanında kademeli ve sürekli gelişimi, deneyimi ve yeteneği; bireyin yaşamı boyunca iş uygulamaları ve deneyimleri ile ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar, kariyerin iyi bilinen tanımları arasındadır. Daha karmaşık hale gelen günümüz koşulları göz önüne alındığında bu durum, çalışanların sürekli çaba gösterdiğini ve örgütsel yapıların değişmesine yol açarak kariyer yolunu seçme ve belirlemede önemli sorumluluklar almaları sonucunu doğurmaktadır (Seymen ve Bolat, 2010: 376). Çalışma hayatı taleplerinde değişiklikler ve geleneksel kariyerlerle tutarlı olmaması sebepli literatür tarafından yeni kariyer yönelimleri önerilmiştir. Tek bir organizasyonda kariyer basamaklarında yukarı doğru ilerleyen geleneksel kariyerlerin günümüz çalışanları için artık geçerli olmadığı ileri sürülmüştür. Günümüz iş hayatında ömür boyu tek bir işveren için çalışmak yerine birden fazla kariyer planlamasına önem verilmektedir (Baruch, 2006: 126).

Kariyer terimi genellikle profesyonel düzeyde yöneticilik ve sorumluluklara terfi etmek için kullanılırken, bugün terim tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişlemiş ve çeşitlenmiştir (Joško vd., 2011:200). Dolayısıyla kariyer, bir kişinin çalışma hayatı boyunca yaptığı tüm faaliyetlerle ilişkilendirilebilir. Kariyer, kişinin toplumdaki kimliğini, statüsünü ve konumunu belirlemede önemli bir rol oynar ve kişinin hayatında anlamlı bir hedefi temsil eder. Kariyer kavramının odak noktası insandır. Kariyer kavramı, çalışma hayatı ile iş ve roller dışındaki yaşamı içermektedir. Bu, birden fazla tanım oluşturma yanısıra, kamu veya özel sektördeki kariyerinizde başarılı olmak için izlemeniz gereken bir yaklaşımdır (Müftüoğlu, Erol, 2013: 38). Bu kariyer yolunda kazanılan iş tecrübesi, kişinin hem özel hem de profesyonel hayatta kariyerinde ilerlemek için organizasyon planına göre bir kariyer pozisyonunda ilerlemesi anlamına gelir (Göncü Akbaş, Okutan, 2020: 160). Bireyin kariyer hedeflerine etkili ve verimli bir şekilde ulaşabilmesi için örgütün de bireyin desteğine sahip olması gerekir. Kısaca kariyer kavramı, bireyin çalışma hayatı boyunca sahip olduğu tüm işler, beceriler ve deneyimler ile açıklanmaktadır (Kır, Er, 2017: 15)

Liderliğin ve organizasyonun gelişmesiyle organizasyon yapısındaki değişiklikler, kariyer kavramının anlamının da değişmesini gerektirmiştir. Bireye mantıklı gelen ve işyerinde yeniden yapılandırma yoluyla psikolojik tatmin sağlayan bir süreç olarak ilerleme şeklinde görülmektedir. Bu süreçte, kişinin kariyerini çeşitlendirmek ve ilerletmek için çapraz öznitelikler ve kaydırma gibi teknikler kullanılmaktadır (Erdoğan, 2003: 14).

Klasik görüşte kariyer, organizasyon içinde hiyerarşik bir düzen olarak terfi ve ilerlemedir. Kariyer yöntemleri organizasyonda açıklanır, yönlendirilir ve uygulanır. Öte yandan kişi bu uygulamaları tamamlayarak kariyerinde ilerlemektedir. Ancak günümüz koşullarında organizasyondaki faaliyetlere ve yaşam evrelerine dayanan klasik kariyer geliştirme fikri, yeni organizasyon düzenleri ve faaliyet yapılarıyla karakterini kaybetmektedir. Kariyer, küreselleşme, teknoloji ve bilgi toplumu temelli organizasyon yapılarında meydana gelen değişimler, çalışanların eğitim hayatlarının gelişimi ve beklentileri günümüzde kariyer kavramının tanımını değiştirmektedir. Kariyer, son yıllarda bireyin sorumluluğunda olduğu kadar örgüt içindeki destekle de şekillenen bir olgudur. Kariyer, kişinin sorumlu olduğu işi yeniden yapılandırarak psikolojik doyum kazandığı bir süreçtir. Bireyin yaşam ve iş tecrübesi kazanması, aldığı eğitim ile hem

mesleki gelişim hem de kendini gerçekleştirmedir (Öztemel, 2019: 18; Mutlu vd., 2019: 2-3).

Kariyer kavramı hem çalışan hem de örgüt için önemli bir kavram olduğu için tek bir bileşenle ifade edilemez (Joll, 2016: 22). Çalışan için bireysel kariyer özelliklerini ortaya koymak, çalışma ortamındaki iş fırsatlarından haberdar olmak, kariyer odaklı hedefler belirlemek ve bu düşüncelerle planlama yapmak önemlidir. Organizasyon tarafından gözlemlendiğinde, sistematik bir organizasyon içerisinde ihtiyaç duyulan veya sahip olunan çalışanların belirlenmesini ve geliştirilmesini sağlar. Şirketlerde kariyer sistemi, esnek ve rekabete dayalı istihdam ile iyi bir rekabet veya daha üstün bir strateji sunmaktadır. Çalışanlarının kariyer gelişimi ve ilerlemesi için gerekli altyapıyı sağlayan şirketler, genç ve dinamik yeni iş adaylarını kendine çekmede başarılı olmakta ve bu kurumsal yapı sayesinde iyi çalışanların şirkette kalmasını sağlamaktadır (Yılmaz, 2006: 53-54). Kariyer, kişilerin toplumsal rollerinde önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle kişiler tarafından kariyer planlamasına yönelik istihdam edilebilmek önemlidir (De Vries, 2010: 228).

1.2. Kariyer Kuramları

Yaşamın aşamaları ile bir kariyerin aşamaları arasında çok yakın bir bağlantı vardır. Birbirleriyle olan etkileşimleri bireyin konumunu etkiler. Birey olgunlaştıkça hayatında ve kariyerinde değişiklikler gözlenir. Bu durum farklı kuramlar kapsamında açıklanmaktadır.

1.2.1. Daniel Levinson Yaklaşımı

Levinson, çalışmalarında bireyin yaşamının evrelerini kariyer kavramıyla ilişkilendirmiş ve meslek yaşamının başlangıcını aileden ayrılma anı olarak kabul etmiştir. Bu araştırmaya göre yaşam evreleri ile mesleki gelişim arasında güçlü bir ilişki vardır (Çakmak, 2011: 26-27).

Aileden Ayrılma (17–22 yaş): Eğitimin devam ettiği ve yeni bir hayatın temellerinin atıldığı dönemdir. Ekonomik ve sosyal olarak, aileye kısmi bağımlılık büyük ölçüde bozulmadan kalır. Bu süre zarfında kariyer seçimleriyle ilgili fikirler oluşmaya başlar.

Güven ve özgüven aşılama yoluyla bağımsızlık için çaba gösterme yine bu süreçte oluşur.

Yetişkin Dünyasına Giriş (22–28 yaş): Bu noktada kişi eğitimini tamamlar ve geleceği aramaya başlar. Hayat ve kariyer kararları verir. Bu aşamada kişinin düşünceleri dağınıktır. Bunlar kesinlikle yaşamda ve kariyerde tatmin aramak için harcanan yılları ifade eder.

Geçiş Dönemi (28–33 yaş): Kişinin yaşamını ve geçmiş dönemlerde yaptığı seçimleri yeniden gözden geçirdiği dönemdir. Sonuç olarak yaptığı seçimden memnun olmayan bir insan, 20'li yaşlarında görmezden geldiği arzuları doğrultusunda hayatını değiştirir. Bu aşamada; yer değiştirme, iş veya kariyer değişikliği veya boşanma ile karşı karşıya olabilir. Bu süre boyunca, rutinini değiştirmek ve kaçmak için son şansı olarak tanımlanmaktadır.

Yerleşme Dönemi (32–39 yaş): Kişinin kendini tamamen işine verdiği ve sosyal ilişkilerini en aza indirdiği dönemdir. Birey gelecekte daha güçlü olmak ve üstleri tarafından kabul görmek istemektedir. Genç yöneticiler, kendilerini organizasyonda daha üst seviyelere taşıyacak bir arkadaştan ziyade bir yönetici arayışına girerler.

Potansiyel Orta Yaş Krizi Dönemi (40–45 yaş): Bu dönemde insanlar hayatlarının ikinci bir değerlendirmesini yaparlar. Sonuç beklentilerini karşıladığında kendisiyle gurur duyar. Aksi takdirde, bir orta yaş krizi takip edecektir. Buna göre küskünlük, üzüntü ya da hayal kırıklığı duyguları zihinsel dengesini olumsuz etkiler. Sonuç olarak, örneğin bir orta yaş krizi, eskisinden farklı davranır. Bu döngü, bir kişinin tüm yaşamını etkileyebilir.

Yenilenme (45–50 yaş): Orta yaş krizinden geçen bir kişi, geçmişte kendisini mutlu eden başarılar ve deneyimlerle yaşamaya devam eder. Kariyerine yüksek düzeyde ilgi gösterirse, hayatının diğer alanlarında tatmin arayabilir. Bu dönem, kariyerin zirvesine ulaşmak, rekabetçi hareket edebilmek, sosyal bağları güçlendirmek, yeni bağları yenilemek veya kurmak ve aile ilişkilerinin daha büyük önemi ile karakterize edilir.

Orta Erişkinliğin Sonu (55–60 yaş): Kişi artık kariyerinin son aşamalarındadır. Bu süre zarfında insanlar emekliliğe hazırlanmaya başlar. Bu diğerlerinden daha stabil bir parkurdur.

Son Erişkinliğe Giriş (60–65 yaş): Bu dönem emeklilik aşamasıdır. Yaşlanmanın etkilerinin ortaya çıkmaya başladığı zamandır. Yakın çevredeki ölümler insanları derinden etkiler.

Son Erişkinlik (60+ yaş): Bu, değerlendirme ve bilgi toplama dönemidir. Bu dönemde emekli boş zamanlarının tadını çıkarmakta ve gençliğinde ihmal ettiği şeylere kendisini vermektedir. Bazı insanlar mali veya sağlık sorunları nedeniyle zor zamanlar geçirebilmektedir.

1.2.2. Edgar Schein Yaklaşımı

Edgar Schein, işte tatmin yaratabilecek veya arzuların yerine getirilmesini engelleyebilecek, çıpa olarak adlandırılan kişisel değerleri tanımladı. Her çalışanın bu kişisel değer kümelerinin belirli kombinasyonları vardır. Şirketler ayrıca bu değer kümelerinin özel kombinasyonlarını da sunar. Çoğu insan, kendileri için önemli olan iki veya üç değer kümesine sahiptir ve bir şirket üç değer kümesinden ikisini karşılayabiliyorsa, bu güvenilir bir eşleşme olarak kabul edilebilir (Çakmak, 2011: 28-29).

Schein, kişisel değer kümelerini beş gruba ayırmıştır:

Teknik-işlevsel beceri: İnsanlar, teknik becerilere dayalı olarak kariyer seçerler. Bu insanlar yapmak istedikleri iş için eğitim alırlar ve başka bir işe geçmek istemezler.

Yönetimsel beceri: Bu grubun temel görevi, yönetim becerilerinin geliştirilmesidir. Analitik beceriler ve duygusal yeterlilik, en yüksek yönetim seviyesine ilerlemek için yeterince geliştirilmelidir.

Güvenlik - istikrar: Çoğu insan için iş güvenliği çok önemlidir. İnsanlar, çevrenin oluşturabileceği tehdit ve tehlikelerin büyük veya küçük olduğunu düşünmeden endişelenebilirler. İnsanlar sosyal güvenlik sistemi tarafından tehlikelerden korunmak ve bu korumayı emeklilikte de sürdürmek istemektedirler. Bu göstergeye sahip kişiler meslek seçerken bunu göz önünde bulundururlar (Kaynak, 2000: 232).

Yaratıcılık: Yaratıcılık insanları mükemmel bir şekilde karakterize eder. Bir ürünün, bir organizasyonun veya bir kişinin geleceği olabilir. Bu kişiler kişisel zenginliklerini kendi başarılarında görürler.

Otonomi - bağımsızlık: Bazı insanlar ücretler, zaman, transferler vb. konusunda endişelenirler. Başkalarına bağımlı olmaksızın yalnız veya küçük bir işletmenin parçası olarak çalışmayı tercih ederler.

1.2.3. John Holland Yaklaşımı

John Holland'ın modeli, bireysel özelliklere ve iş rollerine odaklanarak en iyi uyumu sağlar. Holland, insanların ve yaşadıkları ortamların özelliklerine göre gruplandırılmasını savunmuştur. Holland'ın teorisi, bireylere ve faaliyetlerin gerçekleştirildiği çevreye veya bunları gerektiren faaliyetlere odaklandı. Holland'ın kariyer seçimi modeli, altı kişilik özelliği tanımlar ve her kişilik, ilgi ve değerlerin bir kombinasyonu ile karakterize edilir (İlan, 2019: 44-48).

Bu altı kişilik tipi aşağıda sıralanmıştır:

Gerçekçi: Düşünceye dayalı işlerden ziyade fiziksel güce ve becerilere dayalı işlere yönelme eğilimi söz konusudur. Kişi için kariyerin belirlenmesinde fiziksel beceriler ön plana çıkmaktadır.

Sanatkar: Yazılı ve sözlü anlatım becerileri güçlü olmaktadır. Bununla beraber küçük gruplar halinde veya yalnız olarak çalışmayı tercih ederler.

Araştırmacı: Akademik ve bilimsel alanlara yönelirler. Genellikle iddialı, zeki ve bağımsızdırlar.

Girişimci: Girişimci insanlar, hakimiyet ve ikna etme özelliklerine sahiptir.

Sosyal: Bir sosyal gruptaki insanlar birlikte çalışma ve başkalarına yardım etme eğilimindedir. İletişim ve kişilerarası beceriler gelişmiştir.

Geleneksel: Geleneksel türler, ayrıntılı kurallara ve belirli bir plana uyma eğilimindedir.

Durgun ve bağımlı: Dijital iş, ofis malzemeleri, editoryal çalışma, planlı ve organize faaliyetlerde başarılı olurlar.

1.3. Kariyer Yönetim Kavramı

Kariyer yönetimi, kariyer planlaması yapmak olarak tanımlanır; gelecekteki kariyer gelişimi için kariyer hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için stratejileri

tanımlamaktadır. Kariyer hedeflerini, stratejilerini tanımlamak ve gerçekleştirmekle ilgilidir. İnsanların daha iyi kurumlara yönelik talepleri, küreselleşmeyi hızlandıran bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve iş dünyasında vazgeçilmez hale gelen yaratıcılık gibi ölçeklendirebilecek değişiklikler, şirketlerin geleceği doğru tahmin etmelerini zorlaştırmaktadır. Firmaların çağa ayak uydurabilmeleri ve bu değişen ortamda ayakta kalabilmeleri için insan faktörüne büyük önem vermeleri gerektiği konusunda tüm yöneticiler hemfikirdir (Demirel vd., 2019: 307). Kariyer yönetimi literatürde farklı açılardan araştırılmıştır. Bireylerin kariyer yolları, örgütsel sistemler, örgütsel ve bireysel kariyerin nasıl farklılaştırılacağı, insan özelliklerinin kariyer üzerindeki etkileri, mesleki sınıflandırmalar, örgütsel ve bireysel ihtiyaçların uyumu daha önce tartışılan bazı konular arasındadır.

Kariyer yönetimi, kuruluşların gelecek yıllardaki personel ihtiyaçlarını karşılamalarına yardımcı olur ve belirlenen hedefler doğrultusunda finansal kaynakları tahsis eder (Tavabie ve Simms, 2017: 95). Birey olarak bakıldığında bireyin yatay geçişlerini sürdürmesi ve kariyer hedeflerine ulaşması önemlidir. Kariyer planlaması, kariyer yolları, gelişim faaliyetleri ve kariyer yönetimi faaliyetleri aracılığıyla şirket hedeflerini bireysel kariyer hedefleri ile uyumlu hale getirmeyi amaçlar. Kariyer yönetimi, kuruluşlar tarafından bireysel ihtiyaçları karşılamak ve hedeflere ulaşmak için uygulanan dinamik bir süreci içerir (Ünal, 2019: 3). Bu süreçte kişi ve kuruluşların birbirini iyi tanıması ve aynı amaca hizmet etmesi önemlidir (Gönül, 2018: 57). Organizasyondaki yönetim faaliyetleri, bireylerin kariyer hedeflerini karşılamalıdır.

Basitçe söylemek gerekirse, kariyer yönetimi, insanların profesyonel yaşamlarını şekillendirmelerini sağlamak anlamına gelir. İnsan kaynakları yönetimi çerçevesinde, kariyer yönetiminin önemli özelliklerinden biri, personelin organizasyonda çalışmasını sağlayarak motivasyonunu artırmaktır (Jackson, 2011: 112). Kariyer yönetiminin kullanıldığı organizasyonlarda çalışanlar, pozisyonların zamanında doldurulması için arayış içindedir. Bu fikir, çalışanların örgüte bağlılığını pekiştirir. Kariyer yönetimi, örgütsel verimliliği ve katılımı artırmada çok önemli bir rol oynamaktadır. Bu nedenle kişisel gelişimin örgütsel verimliliği de desteklediği kabul edilmelidir (Hepsevim, 2019: 33-34). Kısacası kariyer yönetimi, çalışanların kariyerlerinde başarılı bir şekilde ilerlemeleri için oldukça önemlidir (Özelkan, 2019: 35). Kariyer yönetimi hem çalışan hem de işveren için önemlidir. İş açısından bakıldığında, kariyer planlaması için çalışan

motivasyonu düşüklüğü, boş kadroları doldurmanın zorluğu, düşük performans personel tutma, geliştirme ve eğitim programları için kaynakların uygun olmayan şekilde kullanılmasına neden olabilir. Çalışanın kötü kariyer yönetimi, şirkette kendini önemsiz hissetmesi, uygun iş dağılımının olmaması, şirket içi ve dışı holding talepleri, yeniden yapılanmalar, işten çıkarmalar ve ayrılmalar nedeniyle beklentiler yıkılmaktadır.

Kariyer yönetimi, çalışanların mesleklerinde ilerlemeleri, daha yüksek seviyelere ulaşma istekleri, aldıkları eğitim, zihinsel yetenekleri, kişisel nitelikleri ve kendini geliştirme düzeyleri ile yakından ilgilidir. Çalışanın iş ve meslek hayatında sağlıklı ilerlemesi kariyer yönetiminde yer almaktadır. Kariyer yönetiminde insanlar iş hayatları için planlar yaparlar. Bu planları bir süreç olarak oluşturmak, hedefe ulaşmak için esastır. Kariyer yönetimi, çalışanların organizasyon içinde hareketliliğini sağlayarak motivasyonu da pozitif yönde etkiler. İyi kariyer yönetiminin uygulandığı organizasyonlarda, çalışanlar zaman içinde hangi statüye ulaşacaklarını bilir veya tahmin edebilirler. Bunu bilmek kişiyi işe ve kuruma bağlar ve motive etmektedir (Yıldız ve Yanık, 2019: 303).

Kariyer yönetimi, bireyin örgütün amacı, iş tatmini ve çalışanın elde tutulması ile kesişen bir kurum kültürünü benimsemesinde en önemli belirleyicidir ve bu yönetim yaklaşımı çalışanın potansiyelini en üst düzeye çıkarmak için kullanılan bir uygulamadır (Bulgur ve Bal, 2021: 27).

Kariyer yönetimi, yöneticilerin çalışanlarının ihtiyaçlarını karşılamasını ve bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayan hedefleri planlama, stratejileri belirleme ve uygulama sürecidir. Bu tanıma göre kariyer yönetimi, yönetim kademesini, İK profesyonellerini ve işyeri dışındaki unsurları içeren geniş bir olgudur (Eren ve Kaya, 2020: 97).

Modern yönetim fikri ortaya çıkmadan önce yöneticiler, çalışanları parasal ödüller karşılığında belirli görevleri yerine getirmeleri için işe almayı düşündüler. Ancak günümüzde teknik ve idari personelin hareketliliği artmıştır. Kariyer, bireysel, örgütsel ve toplumsal gerçeklikle birleşen çok düzeyli bir olgudur. Bireyler kariyerlerini tamamen kontrol edemezler. Bağlamsal faktörlerden etkilenir. Bireylerin özellikleri ve ihtiyaçları, organizasyon yapıları, süreçleri, kültürü ve ekonomisi kariyeri etkiler. Kariyer yönetimi, organizasyonu destekleyen ve yönlendiren çalışanlar için bireysel

kariyer planlarını içerir. Bu sayede hem çalışanların mesleki yaşamları planlanmakta hem de planlar hayata geçirilmektedir (Kadriye ve Aydoğan, 2020: 120).

Kariyer yönetimi faaliyetlerinde bulunan kuruluşlar, esas olarak kişi ve organizasyonun bütünleşmesine yardımcı olur. Bireylerin zirveye çıkmasını sağlarken, organizasyonel verimlilik ve tutarlılığı sağlamak da önemlidir. Bu nedenle örgüt içindeki güvensizlikleri azaltmak, çalışanları örgüte dahil etmek ve motivasyonlarını artırmak önemlidir. Bireyin psikolojik gelişimini de önemser (Sabuncu, 2015: 8). Ayrıca işgücü planlamasında, rekabet avantajı sağlamada ve organizasyonel gelişime yardımcı olmada önemlidir (Pınar, 2016: 16).

1.4. Kariyer ve Engelleri

Günümüz koşullarında çalışanların çalışma tarzlarında ve iş ilişkilerinde değişiklik olabilmektedir. Geleneksel yaklaşımlardan uzaklaşarak yeni kariyer fırsatları ortaya çıkmakta ve bazı sorunlar bu yaklaşımlar altında kişinin hedeflerine ulaşmasını engellemektedir (Özelkan, 2019: 32). Bu nedenle, bireyler örgütteki kariyerlerinin ilk aşamalarında birçok engelle karşılaşabilirler. Ortaya çıkan kariyer sınırları, çalışanların performansını düşürmekte ve verimliliğin düşmesi ile organizasyonun verimliliğini de etkilemektedir. Dolayısıyla hem örgütün hem de bireyin kaçınması gereken bir sorundur (Edinsel, 2018: 107).

Kariyerin farklı aşamalarında ortaya çıkan bazı sorunlar kariyeri engelleyebilir. Kariyer engelleri üç unsurdan oluşur;

1. Bireysel tahmini beceriler (mevcut performansla dayalı).
2. Bireysel olarak algılanan güdüler ve ihtiyaçlar (kendini gerçek durumla karşılaştırma yeteneğine dayalı olarak).
3. Bireysel olarak algılanan tutum ve değerler (kişi arasındaki mevcut duruma, şirketin norm ve değerlerine göre).

Bu nedenlerle, engeller değerlerden daha önemlidir. İnsanların kuruluşla nasıl ve neden etkileşime girdiğini açıklar. Kariyer, insanı merkeze aldığı için kariyerde ortaya çıkan sorunların kişiyi doğrudan etkileyebileceği söylenebilir. Örneğin, iş ihtiyacı olan kişinin

bu ihtiyacı karşılanmazsa stres ve gerginlik artacaktır. Bunlar işten çıkarma, yasaklama, itibarsızlaştırma, stres ve tükenmişlik gibi konulardır (Eren ve Kaya, 2020: 97).

Gözden düşürmenin hem kuruma hem de bireye verdiği zarar çok büyüktür. Bu nedenle kurumlarda yaygın olarak görülen bu sorun dikkatle ele alınmalı, iftiraya yol açabilecek etkenler araştırılmalı ve böyle bir durum ortaya çıkmadan önce gerekli önlemler alınmalıdır. Çünkü utanç sorununun oluşmasında büyük rol oynayan firmadır. Kurumun da sorunu çözme görevi vardır (Öztemel, 2019: 23).

Kariyer yönetimi ve kariyer planlaması bireylerin iş süreçleri açısından önemlidir. Burada özellikle örgüt tarafından işten çıkarılma gibi durumların söz konusu olması kariyer üzerinde olumsuz bir etki yaratacaktır. Bazı insanlar için kovulmak kariyerlerinin sonu anlamına gelebilir. Ancak bu durum, küçülme veya kapanma nedeniyle tesisten ayrılmak zorunda kalan kişilere yeni kariyer fırsatları açmaktadır. Bu kişiler belirli bir süre işsiz kalabilirler. Bu nedenle bazı kurumların bu sorunu çözmek için eski çalışanlarına iş bulmalarında yardımcı olmaları gerekmektedir (Sevinç ve Sabuncu, 2018: 587).

Kariyer engelleri üzerinde bireyin yaşamış olduğu stres ve çeşitli kişisel problemler önemli engeller arasında yer almaktadır. Bireyin kişisel veya iş hayatından kaynaklı olarak stres veya tükenmişlik duygusu yaşaması kariyeri üzerinde sorun oluşturabilmektedir. Stres ve tükenmişlik nedeniyle işe yeterli konsantrasyon ve motivasyonunu veremeyen çalışan istenilen performansı da yerine getiremeyecektir. Bu durum çalışanın kariyer planlamaları üzerinde engel oluşturacaktır (Mutlu vd., 2019: 3).

İnsanların çeşitli nedenlerle kariyer hedeflerini gerçekleştirememeleri sınır bozucudur. Sonuç olarak, bir kişi ekonomik yeteneklerine bağlı olarak çalışmaya devam eder veya vazgeçer. Çalışanların örgüt içinde devamlılığının sağlanması ve kariyer hedeflerine ulaşmalarının önünün açılmasında öncelikli olarak örgüte uyum sağlamaları beklenmektedir. Örgüte uyum sağlayamayan ve iletişim problemi yaşayan çalışanlar üzerinde kariyer engeli söz konusu olacaktır. Örgütler tarafından çalışanların örgüt amaç ve hedefleri doğrultusunda yüksek performans göstermeleri ve etkin bir iletişim kurarak örgüte yönelik duyarlı olmaları beklenmektedir. Bunu sağlamaya çalışanlar örgüt içinde yeterli desteği görememekte ve bu durum işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Böyle durumlarda çalışanın kendisinin işten ayrılması veya örgüt

tarafından işten çıkarılması söz konusu olmakta ve bu da yine kariyer engelini oluşturmaktadır (Yıldız ve Yanık, 2019: 303).

1.5. Kariyer Planlama

Kariyer planlamasının sorumluluğunun çoğu bireye aittir. Ancak, kuruluşlarının çalışanlarına temel bilgileri sağlamaları gerekmektedir. Bu nedenle kariyer planlaması yapılırken kişiye ve kuruma farklı görev ve sorumluluklar düşmektedir.

1.5.1. Kariyer Planlamanın Tanımı

Kariyer planlaması bireylerin sahip oldukları becerilerini gelecekte kullanabilme süreci şeklinde ifade edilmektedir. Çalışanların kariyer planlamaları yapmalarındaki temel amaç sahip oldukları bilgi ve becerileri gelecekte kullanabilmek ve geliştirebilmektir. Kariyer planlaması, bireyin kişisel ihtiyaçlarını ve bunların mesleki yaşam planlaması çerçevesinde nasıl karşılanabileceğini gösterir. Bu nedenle kariyer planları, kişilerin daha iyi kararlar alabilmeleri ve geleceklerini daha iyi güvence altına alabilmeleri için esnek ve gerçekçi seçimler içermelidir (Sabuncuoğlu, 2005: 20).

Kariyer planlaması, kariyerine yeni başlayanlar için daha da önemlidir. Eğitimlerine devam edenlerin bilgi, beceri ve ilgilerini keşfetmeleri ve kariyer hedeflerini belirlemeleri için bilgi sağlayan kariyer planlama faaliyetlerinde yer almalıdırlar. Deneyimli kişilerin kariyer hedefleri ile ilgili deneyimlerinden faydalanarak kariyer hedeflerine katkı sağlama, yarı zamanlı bir işte çalışma veya çıraklık pozisyonunda bulunma gibi faaliyetler, kişilerin bunları öğrenmesine yardımcı olabilir. Çalışma ortamı, işin gerekliliklerinin bilgi, beceri ve ihtiyaçları ile ne kadar iyi bütünleştiğini görme fırsatı sağlar. Kariyer planlama, eğitimle başlayan, eğitim boyunca gelişen ve kariyer seçimlerinin belirlenmesi ile karakterize edilen bir yaklaşımdır (Wei, Zhou, Hu, Chen, 2021: 2). Kariyer planlaması, sadece bir kez yapılmayan belirli bir süreci kapsayan bir hedef belirleme, öz değerlendirme anlamına gelir. Kendini tanıma, kısıtları ve ilgi alanlarını keşfetme, çalışma ve akademik hayatını bu doğrultuda yönlendirerek hedeflerine ulaşma sürecidir. Bir başka tanıma göre ise bireyin olanaklarını ve ihtiyaçlarını değerlendiren, hedeflere ulaşma ile birlikte değerlendirilen bir süreçtir. Bir

süreç olmanın yanı sıra, en iyi iş ve kariyer kararlarını vermeyi planlama ile de karakterize edilir (Lent, 2012: 6).

Kariyer planlamasında faaliyetlere yön veren en önemli faktörlerden biri doğru kariyer seçimi yapmaktır. Kişisel kariyer planlaması bağlamında, insanlar bir kariyer seçerken birçok faktörden etkilenirler. Kişisel beklentilere ek olarak, bu faktörler kişilik gelişimi, ailenin sosyo-ekonomik durumu ve sosyal etkileri içerir. Ailenin sosyo-ekonomik durumu iki açıdan önemlidir. Birincisi, bireyin istediği iş alanının belirlmesine yardımcı olan pozisyonudur. İkincisi, belirli iş gruplarının algılarının şekillenmesinde önemli bir rol oynar. Kariyer planlaması, bilgi, beceri ve yetenekler ile şirket içi ve dışındaki kariyer ve kariyer fırsatları hakkındaki değer yargılarını dikkate alarak, kişinin kendisi için kısa, orta ve uzun vadeli hedefler belirlemesidir. Kariyer planlaması, kişinin değerleri ile ihtiyaçları, deneyimleri ve becerileri arasında en uygun ilişkiyi bulmayı amaçlayan bir problem çözme ve karar verme sürecidir. Bu sürecin önceden belirlenmiş ve planlanmış olması kişiyi daha üretken ve mutlu kılmaktadır (Bingöl, 2006:284).

Kariyer planlamasında bireysel kariyer hedeflerini iş fırsatları ile uyumlu hale getirmek ve hepsinden önemlisi bireysel kariyer hedeflerini ve bu hedeflere ulaşmak için personelin kullanması gereken araçları belirlemek önemlidir. Çünkü kariyer planlaması hem bireyleri hem de kurumları etkilemektedir. Çalışanlar, kariyer planlarının hem uygulanmasını hem de tanımlanmasını destekler. Ayrıca insan kaynağı desteğine sahip olmaları da önemlidir (Adeniji vd., 2019: 247). Kariyer planlaması, bireyin iş alanındaki gelişimini bireye göre planlamak aynı zamanda bireyin kariyer gelişimini ve ilerlemesini örgüt bağlamında da planlamak olarak ifade edilebilir. Bir organizasyonda kariyer planlama çalışması, çalışanların hangi dersleri aldığı, ne zaman başlayacağı ve yönetici olmanın ne kadar sürdüğü gibi soruların cevaplarını verir. Kariyer planlaması kavramı bireysel ve örgütsel açıdan ikiye ayrılrsa da sistematik bir bakış açısı birey ve örgütü sistem içinde bir arada kapsamaktadır (Mandeville vd., 2012: 2). Kariyer planlaması, bilgi ve becerileriniz açısından kariyeriniz tarafından belirlenen hedeflere ulaşmanın yollarını belirleyerek bir organizasyon içindeki ilerleme ve ilerlemenin planlanmasıdır. Kariyer planlamasına bireysel ve örgütsel bir bakış açısıyla bakılmalıdır. Bireysel bakış açısıyla kariyer hedefi belirleme ve iş planlaması, bireyin kendi yeteneklerini ve sınırlarını tanıdığı, hedeflerine ulaştığı ve seçimlerinin farkında olduğu eğitim ve ilgili gelişim programlarından oluşan bir süreçtir. Organizasyonel

açından, bir çalışanın bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonunun geliştirilmesi, ilerlemelerinin planlanması ve organizasyonda terfi etmesi olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2005: 115).

Bir kariyer planlarken, bireysel kariyer hedeflerinin ve iş fırsatlarının bütünleştirilmesini sağlamak önemlidir. Öncelikle bireysel kariyer hedeflerinin ve bu hedeflere ulaşmak için çalışanların kullanacağı materyallerin belirlenmesi gerekmektedir. Çünkü kariyer planlaması hem bireyleri hem de organizasyonları etkiler. Çalışanlar kariyer planlamasının hem belirleyicisi hem de uygulayıcısıdır. Bu yüzden kişisel destek almak önemlidir. Bir kurumun kariyer planlama sürecinde yapması gereken faaliyetler şunlardır: Kurum, insan kaynaklarını gözden geçirmeli ve bireylerin terfi, şekil ve koşullarını belirlemelidir (Sönmez, 2007: 50).

Günümüz dünyasında kariyer planlamasının önemi giderek artmaktadır. Bunun sebepleri arasında ise işgücünün eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte hem çalışanların hem de işverenlerin kariyer planlamasına ve gelişimine verdiği önemin artmasından kaynaklandığı kabul edilmektedir. Tanımlardan da anlaşılacağı gibi kariyer planlaması devam eden bir süreçtir. Kariyer planlaması, kurumlarda basit ve teknik pozisyonlardaki mevcut yeteneklerin geliştirilmesini amaçlarken, uzman yönetim pozisyonlarında mevcut yeteneklerle birlikte potansiyel yeteneklerin geliştirilmesi esasına göre planlanır ve yürütülür.

Kariyer planlaması, işgücünün gelişimi ve bu durumda, işgücü piyasası bağlamında değişen ve gelişen çevresel koşullara uyum sağlama çabalarında kuruluşların gelecekteki güvenliği ve başarısı için kritik öneme sahiptir. Dönüştürücü bir organizasyon yapısı oluşturmada, örgütsel/kişisel zorluklar, mevcut ve gelecekteki pozisyonları doldurma ihtiyacı nedeniyle kariyer planlama kavramının önemi artmaktadır. Bu gereksinimler dahilinde kariyer planlayan kuruluşlar, diğerlerine göre önemli bir avantaja sahiptir. Ayrıca kariyer planlaması, kişilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarına yardımcı olur ve hem kişisel hem de kurumsal hedeflere ulaşmalarını kolaylaştırır. Kariyer planlaması kurumun tüm çalışanlarını etkiler ve kurum içinde yatay ve dikey hareket imkanı yaratır (Aytaç, 2005: 116).

1.5.2. Kariyer Planlamanın Önemi

Kariyer planlama faaliyetleri, bir organizasyonun faaliyetlerini yürütebilmesi için oldukça önemlidir. Bu nedenle kariyer planlama faaliyetleri, bir organizasyonun personel ihtiyaçlarını karşılaması için önemli olan personel devir hızını azaltmaktadır (Eryiğit, 2007: 36). Bu doğrultuda çalışanların bilgi ve becerilerinin analiz edilmesi, organizasyonun hedeflerinin belirlenmesi ve bu hedeflerin çalışanların hedefleri ile bütünleştirilmesi kariyer planlamanın önemini daha da artırmaktadır. Spesifik olarak, çalışanların görüşlerini net bir şekilde ifade etmelerine yardımcı olur ve organizasyondaki kariyer yollarını şeffaf bir şekilde görmelerini sağlar (Ergün, 2007: 29). Bu nedenle kariyer planlayan bir çalışan, örgüt içinde daha fazla motive olacak ve işini daha özenle yapacaktır. Bu şekilde organizasyondaki nitelikli çalışan sayısı da artırılabilir.

İş verimliliğini artırmak için kalite, motivasyon, kişisel ve organizasyonel hedefleri tek bir hedefte birleştirmeyi amaçlayan kariyer planlaması, insan kaynakları yönetiminin önemli bir uygulamasıdır. Örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmayı amaçlayan kariyer planlaması, öncelikle kişilerin kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri koşuluyla iş tatminlerini, özgüvenlerini ve işle ilgili fazlalıklarını artırmayı amaçlar. Ayrıca kariyer planlamanın önemli hedeflerinden biri, mevcut veya gelecekteki fırsatlara sahip kişilerin mevcut beceri, ihtiyaç ve hedeflerini organizasyonda bütünleştirmektir.

1.5.3. Kariyer Planlamanın Amaçları

Kariyer planlamanın temel amacı, insan kaynağının etkin kullanılmasına yardımcı olmak ve çalışanların örgütte kariyer basamaklarını yukarılara taşımasını sağlamaktır (Demirbanka, 2018: 44). Ayrıca çalışan motivasyonunu ve örgütsel bağlılığı artırmak, iş tatminini sağlamak ve mesleki gelişim faaliyetlerinin tanıtımına katkıda bulunmak açısından çok önemli hedeflere sahiptir.

Kişisel ihtiyaçlar kariyer planlamanın temelidir. Her insanın belirli profesyonel hedefleri vardır. Bu hedefler, alınabilecek kararların temelini oluşturur. İnsanlar amaçlarına ulaşmak için önlerindeki seçeneklerden seçim yaparken etkili kararlar alma durumundadırlar (Dağlı, 2019: 79).

1.5.4. Kariyer Planlamanın Aşamaları

Kariyer aşamaları, çalışma hayatının başlangıcından çalışma hayatının sonuna kadar olan süreci kapsar. Bu adımları sırayla ifade etmek istersek; keşif aşaması, kurma aşaması, kariyer ortası aşaması, kariyer sonu ve düşüş (emeklilik) aşaması olarak beş başlık altında incelenmektedir.

Keşif Aşaması

Keşif süreci göz önüne alındığında, bireylerin mesleki yaşamlarını inşa etmede ilk adım olarak kabul edilmektedir. Bu ilk aşama okul ve üniversite yıllarında belirginleşmeye başlayan bir süreç olarak tanımlanmaktadır. Süreç içerisinde profesyonel çalışmanın süresini ifade eden bir terim olarak tanımlanmaktadır (Dağlı, 2019: 81). Kişinin mesleki kimliğini oluşturma sürecinde olduğu ve kendi özelliklerini işyerinin özellikleriyle eşleştirmeye çalışırken farklı özellikler sergileyebildiği aşamadır (Cheung ve Arnold, 2014:734).

Kurma Aşaması

Kuruluş aşaması, başlangıç aşamasını içerir, ancak en az beş yıl süren ve kendinizi kanıtlamanızı, kuruluşa katılmanızı ve kabul görmenizi gerektiren bir aşamadır (Burcu, 2018:11). Bu aşamada bireylerin belirli bir görevi üstlenmeleri ve kariyerlerinde ilerlemek için adımlar atmaları beklenir. İlerlemek için atılan adımlarda kişi ve kuruluşların beklentilerinin karşılandığı bir süreci ifade eder.

Beklentiler, özellikle meslek yaşamında yeni bir adımla birlikte yüksek veya düşüktür. Bu amaçla çalışan beklentilerine ve organizasyon hedeflerine uygun organizasyonlarda sorunların ortaya çıkabileceği bir dönemi kapsar (Şeyhanlıoğlu, 2018: 41). Bu, birey ve örgüt arasındaki ilişkideki farklılığın anlaşılabilceği bir dönemdir (Göktaş, 2018: 34)

Kariyer Ortası Aşaması

Kariyer ortası dönemi, bireylerin çalışma hayatlarında belirli bir uzmanlığa ulaştığı, sorumluluklarının diğer dönemlere göre önemli ölçüde arttığı ve hatta çalışanlarına mentorluk yaptığı bir dönemi kapsar (Gönül, 2018: 55). Bireyin önerildiği veya yönlendirildiği düzeyde kendini gerçekleştirmenin başarıldığı ve daha iyi deneyimlerin üretildiği düzeyde de belirtilmektedir (Edinsel, 2018: 101). Dolayısıyla kariyer ortası dönem, bireyin işinde uzmanlaştığı ve diğer kariyer planlarının yapıldığı zamanı içerir,

ancak kazanılan deneyimin bireyin zirveye çıkmasına yardımcı olduğu bir süreçtir (Açıkgöz, 2019:10). Kariyer ortası dönemi sadece kariyer planlaması ile ilgili değildir. Yeni kariyer planlarının, gelinen noktaya ulaşılan veya istenilen tatmin sağlanana kadar olan süreci de içerir.

Kariyer Sonu Aşaması

Emeklilik, bireylerin bu aşamadan sonra kariyerlerinde üst sıralara çıkarak pozisyonlarını korudukları dönemdir (Bayındır, 2019:38). Bu terim, insanların kendi kişiliklerine daha fazla yöneldiği ve yaşlandıkça motivasyonlarının azaldığı dönemleri anlatır. Dezavantajı olan bu aşamada performansta hafif bir düşüş ve hareket kabiliyetinde azalma olduğu söylenmektedir (Özelkan, 2019: 19). Bu aşamada bireylerin kariyerini tamamladığını hayal etmeye hazırlandığı süreç olarak da görülmektedir (Okutan, Akbaş, 2019: 35).

Azalma (emeklilik) Aşaması

Azalma olarak da bilinen emeklilik, bir kişinin iş dışı faaliyetlere katılarak şirket dışındaki çeşitli kariyer yollarını takip etme fırsatına sahip olduğu bir dönemi içerir ve yeni bir kariyer yolunu takip etmek zaman gerektirir (Tunçer, 2012: 16). Bu, bireylerin yeni kariyer yollarını keşfedebilecekleri ve koçluk, mentorluk gibi yeni uzun vadeli stratejiler geliştirme sürecinde oldukları bir zamandır. Dolayısıyla bu aşamada düşünülen yol, farklı kariyer yollarına yol açabilir.

1.6. Bireysel ve Örgütsel Kariyer Planlama

1.6.1. Bireysel Kariyer Planlaması ve Amaçları

Bireysel kariyer planlamasının amaçları çeşitlidir. Bu plan ile amaç; kişinin kendini analiz edebilmesi, bilgi ve becerilerini gerçekleştirebilmesi için farklı kariyer yolları oluşturarak hedeflere ulaşmaktır (Yıldırım, 2019: 10).

Kişisel kariyer planlamasında başarılı olmak için öncelikle çalışmanın ve mücadele etmenin gerekliliğinin farkında olmak, performanslarının bireysel olarak geliştirilmesi gerektiğini bilmek, sorumluluktan çekinmemek ve kurumdaki kişilerle dostluk kurmak aktif olarak üzerine çalışılması gereken konulardır. Karar verme aşamaları başarının ön koşulu olarak öne çıkmaktadır (Kocabaş, 2019: 28-29).

Kariyer yönetimi hem örgütler hem de bireyler için önemlidir ve bundan her ikisi de sorumludur. Bireysel kariyer yönetimi, çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için gösterdikleri çabaların toplamıdır. Bireylerin, çağdaş iş dünyasında kariyerlerinde başarılı olabilmeleri için uyum sağlayabilmeleri ve değişimi yönetebilmeleri gerekmektedir. Kariyer yönetimi genel bir terimdir; kariyer özyönetimi bireysel kariyer yönetimi için kullanılabilir (DiRenzo, 2010: 569). Bireysel kariyer yönetimi, kendi kariyerini şekillendirmek ve sorumluluğunu üstlenmek için faaliyet ve kararlardan oluşur, hem mevcut organizasyona hem de dış çevreye odaklanabilir (Eby vd., 2005: 567).

Bireysel kariyer yönetimini açıklamak ve anlamak için farklı görüşler ve teoriler vardır. Bazı teoriler, bireylerin özelliklerini ve mesleklerde ihtiyaç duyulan faktörleri belirlemeye çalışır. Eşleşen faktörlerin ve özelliklerin başarılı bir kariyer getirdiğini iddia eder. Bazı kariyer teorileri ise farklı yaşam aşamalarının kariyer kararlarını nasıl etkilediğini anlamaya çalışır. Diğer teorilerse; ailenin, motivasyon ihtiyaçlarının, karar verme becerilerinin, iç ve dış ortamın kariyer gelişimini ve seçimlerini nasıl etkilediğini anlamaya çalışmaktadır (Patton ve McMahon, 2014: 3).

Bireysel kariyer planlaması, kariyer beklentilerini belirlemek, kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmek, hedefler belirlemek, bu hedefleri gerçekleştirmek için eylem planları hazırlamak ve ağırları geliştirmek ile ilgilidir. Kariyer hedeflerini belirlemek, dikkati yönlendirmek açısından kariyer yönetimi için önemlidir. Strateji geliştirmek, kariyer başarısını destekler ve iş performansını artırır. Dahası; kariyer kararı verme, istihdam edilebilirlik becerilerini geliştirmek için önemli bir yeterlilik olarak görülmektedir (Ceschi ve diğerleri, 2017: 10). Kariyer stratejisi, terfi için bir eğitim kursuna katılmak gibi amaca ulaşmak için planlanan faaliyet ve davranışlardır.

Bireysel kariyer planlaması, kariyer başarısını etkileyen bir karar verme sürecidir ve bağlamsal faktörlerden etkilenebilir. Kariyer kararı verme, çok fazla alternatif olduğu için karmaşık bir süreçtir. Ancak son yıllarda mesleklerde artan çeşitlilik, bireylerin ilgi, beceri ve beklentilerine uygun meslekleri seçmelerine olanak sağlamaktadır. Kariyer hedeflerinin tanımlanması, terfi, maaş, beceri geliştirme gibi kariyer sonuçlarına ulaşmak için çok önemlidir. Hedef belirleme teorisi, hedeflerin bireysel davranış ve çabayı teşvik ettiğini ve odakladığını öne sürer; motive edici mekanizmalardır (Robbins

ve Judge, 2015:42). Kariyer gerçekleştirme için; bireyler kariyer hedeflerini belirlemeli, bunlara ulaşmak için çalışmalı; örgütler ise çalışanlarının kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için programlar tasarlamalı ve geliştirmelidir (Beheshtifar, 2011:8).

z farkındalık ve iş keşfi, öz kariyer yönetiminin iki önemli boyutudur ve kariyer keşfi olarak tanımlanabilir (DiRenzo, 2010: 569). Bireyler için öz-farkındalık, kariyerleri ve psikolojik iyi oluşları için önemlidir. z-farkındalık bilgisi çevreden öğrenilemez; i gözleme ihtiyaç duymaktadırlar. Beceri ve yeteneklerin farkına varılması, bireylerin kariyer kararlarını etkiler ve daha tatmin edici işleri seçmelerine destek olur. Değler ve gelecek beklentileri de insanların daha gerçekçi kariyerleri seçmelerine neden olur (Beheshtifar, 2011: 8). Kariyer hedefleri belirlemek bireyler için motive edicidir; kariyer stratejilerini tanımlamak ve uygulamak, bu kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlar. Bireyler başarılı olmak için kariyer stratejilerini belirlemeli ve uygulamalıdır. Bireylerin güçlü ve zayıf yönleri, ilgileri, becerileri ve beklentileri kariyer faaliyetlerini etkilemekte ve tercihlerini sekillendirmektedir (Chen, 2009: 106). Kendi yeteneklerini değerlendirmek, mevcut organizasyondaki kariyer fırsatlarıyla nasıl ilişkili olduklarını analiz etmek, bireylerin gerçekçi planlar yapmasını sağlamaktadır. Kariyer keşfi yoluyla kariyerlerini planlayan bireyler, kariyer yeterliliklerini geliştirmekte, istihdam edilebilirliklerini artırmakta ve daha iyi kariyer sonuçları elde etmektedirler (DiRenzo, 2010:569). Kişisel farkındalığın dışında iş araştırması da bireylerin kariyer yönetimi için önemli olabilir. Yetkinliklerine en uygun organizasyonu bulmak için organizasyonları ve iş ortamını keşfetmek olarak tanımlanabilir. Kariyer yönetiminin aktif kısmıdır; insanlar bilgi toplar ve eylemlerini planlar (Ingusci vd., 2016: 3).

1.6.2. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Kişisel kariyer planlama süreci birkaç aşamadan oluşur. Bu adımları şu şekilde ifade etmek mümkündür; kişisel değerlendirme veya analiz, kariyer fırsatlarının değerlendirilmesi, hedef belirleme, kariyer planlaması hazırlama ve uygulama ve geri bildirim, kişisel kariyer planlama sürecini oluşurmaktadır (Sarıcı, 2020: 26).

z Değerlendirme

Bu aşamada bireyin bilgi, beceri ve yetenekleri ortaya çıkarılarak değerlendirilir. Bu aşama, bireyin güçlü ve zayıf yönlerini belirlediği ve bireysel bir değerlendirme yaptığı süreci içerir (Ece, 2018: 19-20).

Kariyer Fırsatlarının Değerlendirilmesi

Bu aşamada birey, seçmek veya sürdürmek istediği çalışma grupları, meslekler ve iş faaliyetleri hakkında belirli bir bilgi havuzu oluşturma sürecindedir. Bireyin ilgi ve amaçlarını sorguladığı bir aşamayı içerir ve buna bağlı olarak meslek yaşamında kariyer basamaklarında ilerleme fırsatlarının değerlendirilmesidir (Açıkgöz, 2019:29: 25).

Hedeflerin Belirlenmesi

Bu aşamada birey amaçları doğrultusunda motivasyona sahiptir. Bu motivasyonla kişi kariyerinde iş doyumunu sağlar. Ancak gelecekteki mutluluk açısından hedefler belirlemek daha iyi bir faaliyet olacaktır. Bir çalışanın kariyerinde hedefler belirlemede esnek olması önemlidir. Bunun en önemli nedeni mesleki ve profesyonel olmayan yaşamdaki değişikliklerin hedeflerde değişikliğe yol açabilmesidir (Göktaş, 2018: 44).

Kariyer Planlama ve Uygulama

Kişisel kariyer planlama sürecindeki bir sonraki adım, bir kariyer planı oluşturma ve uygulama sürecidir. Bu aşamada çalışan, belirlediği hedefler doğrultusunda kariyer yolunu belirler. Neyin ve nasıl yapılabileceğini belirleme, planlama ve uygulama aşamasını temsil eder (Sabuncu, 2015: 33).

Geribildirim Aşaması

Temel amaç, örgütün çalışandan beklenen davranışını desteklemek ve kariyer hedefine ulaşmak istediği noktaya ulaşmaktır (Figengil, 2019: 26). Geri bildirim, bireylerin hedeflerini takip etmelerini ve bu hedefler doğrultusunda performanslarını nasıl geliştirebileceklerini öğrenmelerini sağlayan bir uygulamadır (Hu, Hood, Creed, 2018: 4).

1.6.3. Örgütsel Kariyer Planlama ve Amaçları

Örgütsel kariyer planlaması, belirli uygulamalar dahilinde, belirli bir zaman diliminde, örgütün verimliliğini ve etkinliğini artırmayı amaçlar. Örgüt, verimliliğini ve etkinliğini artırmaya çalışırken, bireyin gelişim faaliyetlerini destekleyecek adımların atıldığı bir

süreci de içermektedir (Demirbanka, 2018: 50). Bu bağlamda planlama sürecinin örgütsel sınırlar içinde kısıtlanabileceğini bildiren bazı çalışmalar vardır (Takeuchi, Jung,2016: 603).

1.6.4. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci

Kurumsal kariyer planlama süreci aşağıdaki alt başlıklar altında ele alınmaktadır.

Organizasyonel Analiz

Örgütsel analiz süreci göz önüne alındığında, öncelikle neyin analiz edilmesi gerektiği, örgütteki insan kaynağı miktarını belirler. Bu doğrultuda atılan adımların dışında, örgütün amaçlarına ulaşıldığı ve çalışanlarının mesleki niteliklerinin ortaya çıkarıldığı veya doğrulandığı aşamadır (Arabacı, 2019: 47).

Hareket Planlaması

Eylem planı çerçevesinde hem örgütün hem de çalışanın amaç ve beklentilerinin nasıl gerçekleştirilebileceği ve bu şekilde oluşturulan veya kapsanan kariyer haritaları hem örgüt hem de çalışan tarafından uygulanabilecek bir aşamayı oluşturmaktadır (Arabacı, 2019: 46-47).

Performans Değerlendirme

Bu aşamada hangi çalışanın hangi departmanda çalışacağı, performansına göre yatay veya dikey hareketliliği ve yine performansına göre şirkette kalıp kalmayacağı belirlenir (Arabacı, 2019: 47).

1.7. Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler

Kariyer planlamasını etkileyen birçok faktör vardır. Kariyer planlaması, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinden ve kuruluşun sunduğu fırsat veya fırsatlardan yararlanarak kariyer hedeflerine ulaşmak anlamına gelir. Kariyer planlaması birey odaklıdır. Bireye odaklanan bir plan oluşturulur. Bu nedenle çalışanların kişisel ve mesleki çıkarları kariyer seçiminde önemli bir faktördür. Bu birey merkezli plan ile bireyin kendini tanıması ve bireysel özelliklerini net bir şekilde tanımlayıp analiz edebilmesi önemlidir. Güçlü ve zayıf yönlerinizi bilmek, becerilerinizin seçilen mesleğe uygunluğunu bilmek ve sorumluluklarının farkında olmak kariyer planlamasını etkileyen diğer faktörlerdir

(Demirbanka, 2018: 43). Kariyer kısıtlamalarıyla yüzleşebilmek ve sektördeki iş gücünün dinamiklerini bilmek kariyer planlamasını etkileyen faktörler arasındadır (Figengil, 2019: 9).

Yeni kariyer yönelimlerinde; yeni fırsatlara açık olmak, çeşitli iş fırsatları aramak; çalışanlar için tek bir organizasyona odaklanmamak önemlidir ve böyle bir kariyer yönelimi sınırsız kariyer olarak adlandırılır. Sınırsız kariyerde bireyler, sürekli olarak özelliklerine uygun ve değer görebilecekleri yeni kariyer fırsatları ararlar (Cherame vd., 2007:360). Dinamik iş ortamında ihtiyaç duyulan kariyer geçişlerinin artması sonucunda sınırsız kariyer ortaya çıkmıştır (Baruch, 2006: 127). Örgütler arası hareketlilik, sınırsız kariyer için bir ön koşuldur. Artık güvenli istihdam sağlayamayan yeni dinamik iş ortamında yeni psikolojik sözleşme ortaya çıkmıştır. Bireyler işlerini kaybetmiş veya örgütte yanal hareketler yapmak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle kariyer hedef ve beklentilerine ulaşmak için kariyerlerini kendi başlarına yönetmek zorundadırlar (De Vos ve Soens, 2008: 451). Kariyer hareketliliğini tercih eden, aktarılabilir bilgi ve becerilere sahip, kişisel kimliği yüksek bireyler sınırsız kariyer yönelimini benimseyebilmektedir.

Sınırsız kariyerde psikolojik başarı önemlidir ve iş deneyimleri benliğin bir parçası olarak görülür. Bireyler, örgüt içinde ve örgütler arasında yanal hamleler yaparak kendilerini geliştirmeyi tercih ederler ve dikey kariyer seçeneklerini takip etmek yerine kariyer sermayesi biriktirirler. Kariyer hareketliliği, bireylerin deneyimler yoluyla çeşitli bilgi ve becerileri biriktirmesini sağlar. Kariyer hareketliliği, bireyin hırslarından, değerlerinden, beklentilerinden, yaşından, cinsiyetinden ve medeni durumundan etkilenir (De Vos vd., 2008: 451). Dış kaynak kullanımı gibi yeni yönetim ve organizasyon uygulamaları da sınırsız kariyerin ortaya çıkışını etkiler. Sınırsız kariyer yönelimini benimseyen bireyler hem doğrusal hem de yukarı doğru hareketlilik içindedirler; yarı zamanlı, tam zamanlı veya geçici olarak çalışabilir; örgütsel istihdamı veya serbest mesleği tercih edebilirler (Baruch, 2006: 127).

İKİNCİ BÖLÜM: SAĞLIK YÖNETİMİ, HEMŞİRELİK MESLEĞİ VE KARIYER PLANLAMASI

2.1. Sağlık Yönetimi

Yönetim; belirlenen hedeflere ulaşmak için malzeme kaynakları, ekipman, hammadde, mobilya ve zamanı verimli ve etkin bir şekilde kullanmak için karar verme ve uygulama aşamalarıdır (Eren, 2011: 18).

Sağlık hizmetlerinin yıllar içinde gelişmesi ve sağlık hizmet sunumunun öneminin artması sonucunda sağlık hizmetlerinin profesyonel bakış açısıyla yönetilmesi zorunlu hale gelmiştir. Günümüzde sağlık hizmetlerinde teknolojik ve bilimsel alandaki hızlı gelişme, profesyonel yönetim becerisine olan ihtiyacı da artırmıştır. Bir sağlık yöneticisinin amaçlarına bakıldığında ilk hedef, sınırlı kaynakları olabildiğince verimli kullanmaktır. Kaynakların verimli kullanımı, özellikle sürekli artan talebin karşılanması bağlamında çok önemlidir (Gemlik ve Şişman, 2011: 91).

2.1.1. Sağlık Yönetimi Kavramı

Sağlık yönetiminin ana alanı, sağlık hizmeti sunan kurumların idari tarafı ile ilgilidir. Sağlık hizmetlerinin yönetimi; teşhis ve tedavi için gereken kıt kaynakları korumayı ve sağlık profesyonellerinin çalışmalarını karmaşıklaştıran yönetimi göstermeyi amaçlamaktadır. Öte yandan, hasta sağlığını ve memnuniyetini artırmak için sağlık profesyonelleri ile çalışmayı kolaylaştırmak için çalışır (Gemlik ve Şişman, 2011:92).

Sağlanan tüm sağlık hizmetlerinden sağlık yönetimi sorumludur. Bu bağlamda hastane yönetiminin yapısı oldukça karmaşıktır. Hastaneler, otel işletmeciliği hizmetlerinin yanı sıra laboratuvar, poliklinik ve ameliyathane gibi hizmetler de sunmaktadır. Tüm bu farklı hizmetlerin bir arada bulunması hastane yönetimini zorlaştırmaktadır. Tüm bunlara ek olarak, sağlık hizmetinin öngörülemez oluşu, sağlık yönetimi alanını da zor bir dal haline getiriyor. Bu nedenlerle sağlık yönetiminin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için bu alanda yetişmiş uzman sağlık yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır (Küçükilhan ve Lamba, 2007: 113).

2.1.2. Sağlık Yönetimi Önemi

Bir yöneticinin genel olarak yapması gereken temel hedefler ve faaliyetler vardır. Bu faaliyetlerin yürütülmesi için yönetim tarafından onaylanmış bir operasyonel döngü bulunmaktadır. Bu döngüde yönetici önce planda belirtilen görevleri ve bu görevleri yapacak kişileri belirler, ardından bunları planlar ve düzenler. Planlama ve organizasyon tamamlandıktan sonra; görevin yerine getirilmesi uygulamaya konur ve bu uygulamada koordinasyon görevi yöneticiye düşer. Döngünün son aşamasında yönetici, görevlerin başlangıçta belirlenen amaç ve hedeflere göre ilerlediğini doğrular. Kontrolden sonra bulunan eksiklik veya hatalara göre yeniden planlama yapılır ve süreç bu şekilde devam eder. Tüm bu yönetim seviyeleri, sağlık yöneticisi için eşit derecede geçerlidir. Bu nedenle bir yönetici olarak sağlık yöneticisinin ilk hedefi, bu yönetsel işlevleri maksimum fayda sağlayacak şekilde kullanmaktır (Gemlik ve Şişman, 2011: 93).

Hastaneler birçok farklı hizmet türü sunar, bu da birçok farklı iş grubunun birlikte çalışması anlamına gelir. Sağlık yöneticisi ise bu karma iş gruplarının uyum içinde çalışmasını ve çeşitli sektörlerdeki karmaşık altyapı ihtiyaçlarını mevcut ve sınırlı bütçelerle karşılamasını sağlamalıdır. Tüm bunlara ek olarak değişen teknoloji ve değişen hasta beklentileri gibi etkenler hastane yönetimini zorlaştırmaktadır (Küçükilhan ve Lamba, 2007: 113).

Karmaşık sağlık sistemi içinde personel, hizmetler ve mali konular hakkında kararlar alınır. Bu, tıp ve yönetim uzmanlarının karmaşık kararlar üzerinde birlikte çalışmasını gerektirir. Hastane yöneticileri, rekabetin hızla arttığı bir ortamda hastanelerin bir parçası olanların taleplerini karşılamaya çalışırken sağlık çalışanlarının taleplerini de karşılamayı ihmal etmemelidir. Bunu yaparken, kısıtlı finansal kaynakları mümkün olduğu kadar etkin ve verimli kullanılmalıdır. Profesyonel yönetimin sağlık sektöründe merkezi bir gereklilik haline gelmesi birkaç nedenden dolayı önemlidir. Profesyonel yönetimi hastaneler için vazgeçilmez kılan nedenler; hastane sağlık harcamalarının büyük bir kısmını, hastanelerdeki karmaşık organizasyon yapısı, hızla artan bilgi ve teknolojik gelişmeler ve hastalar için hastane seçeneklerinin çokluğu koşulları oluşturmaktadır (Çınaroğlu, 2012: 90).

2.1.3. Sağlık Yöneticisi

Sağlık yönetimi, birincil sağlık hizmeti ihtiyaçlarını karşılamak için sağlayıcılar ve alıcılar arasındaki ilişkiyi etkin bir şekilde yönetmeye çalışan bir grup profesyoneldir.

Sağlık hizmetlerinde etki alanlarına göre sağlık yöneticileri; karar vericiler, finansörler ve hizmet sağlayıcılar olarak üç ana organizasyonel gruba ayrılabilir. Bu üç ana grubun her birinde başarılı olmak için bir sağlık yöneticisinin işe alınması zorunludur. Bu gruplarda sağlık yöneticisi çalışır. En karmaşık yönetim sağlık tesislerinin yönetimidir. Bunun temel nedeni sağlık tesislerinin karmaşık altyapısıdır. Bu karmaşık yapı içerisinde birçok farklı şirket grubu ve sürekli gelişen teknolojiler bulunmaktadır. Aynı zamanda sağlık yöneticisi kıt kaynaklarla 7/24 hizmet vermeye ve farklı ihtiyaçları olan hastaların beklentilerini karşılamaya çalışmaktadır (Gemlik ve Şişman, 2011: 94; Sonnino, 2013: 72).

Bunun dışında sağlık yöneticisi de insan merkezli liderliği benimsemelidir. Sağlık tesisleri insan hayatını ön planda tutan bir yapıya sahiptir. Bu nedenle yönetim, özellikle etik kavram ve kuralları dikkate alınmalıdır. Sonuç olarak bir sağlık yöneticisinin hedeflerine ulaşabilmesi için bu alanda gerekli bilgi ve deneyime sahip olması çok önemlidir (Naidu, Newton ve Ayers, 2006: 2).

2.1.3.1. Sağlık Yöneticisinin Sorumlulukları ve Taşınması Gereken Özellikler

Sağlık yönetimi, çeşitli konularda farklı gruplara karşı sorumlulukları olan bir meslek grubudur. Sorumluluklara bakılacak olursa, sağlık yöneticilerinin bu sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır (Çınaroğlu, 2012: 89-90):

- Hastalara yönelik sorumluluk
- İşverene karşı sorumluluk
- Topluma yönelik sorumluluk
- Kaynakların etkin kullanımı için hesap verebilirlik
- Kanuna yönelik sorumluluk
- Sigorta şirketlerine karşı sorumluluk

Sağlık yöneticisinin organizasyon içinde yerine getirmesi gereken organizasyonel rolleri vardır. Bu roller; kişilerarası rolü, bilgi sahibi olma rolü ve karar verme rolü olmak üzere üç ana başlığa ayrılır (Tekin, 2007: 22; Worsley, Webb ve Vaux, 2016: 207):

a. Sağlık yöneticilerinin kişilerarası rollerini yerine getirmesi için ihtiyaç duyduğu nitelikler şunlardır:

- Personelin kuruma bağlılığını tesis etmelidir.
- İş süreçlerinin akışını artırıcı önlemler almalıdır.
- Kurumu, öğrenme kapasitesini sürekli geliştiren bir kurum haline getirmelidir.
- Eğitim süreçlerinde personeline rehberlik ederek bilgilerini tazelemelidir.
- Etkili ve doğru iç iletişime sahip olmalıdır.
- Motivasyon araçları en etkin şekilde kullanılmalıdır.
- Çalışanlar performanslarını iyileştirmek için harekete geçmelidir.
- Yönetim, yetkisini doğru zamanda doğru yerde kullanmalıdır.

b. Sağlık yöneticilerinin bilgi rollerini yerine getirmek için yerine getirmeleri gereken nitelikler:

- Bu sektörün gelişimi takip edilmeli ve uygulanmalıdır.
- İnovasyon lideri olmalıdır.
- Vizyon ve misyon sahibi olmalıdır.
- Dahili uyumluluğu destekleyen çözümler geliştirme yeteneği olmalıdır.
- Sektörün ihtiyaç duyduğu araştırma ve geliştirmeyi desteklemelidir.
- Alanı ve kurumu hakkında yüksek düzeyde bilince sahip olmalıdır.
- Alanıyla ilgili geniş bilgi birikimine sahip olmalıdır.
- Yardım çabalarını takip etmeli ve organizasyonunu dahil etmeye çalışmalıdır.
- Temel yönetim görevlerini yerine getirebilmelidir.
- Sağlık sektörü ile ilgili her türlü kanun, kural ve düzenlemelere uyulmalıdır.
- Sağlık sektöründeki altyapı da donatılmalı ve gelişmeler takip edilmelidir.
- Sağlık Enstitüsü'nün tüm maliyet ve fiyatlandırma konularını yakından takip etmelidir.

c. Sağlık yöneticilerinin karar alma rollerini yerine getirmeleri için gerekli nitelikler:

- Kontrol ve izleme terk edilmemelidir.
- Sağlık kuruluşunun sorunları çözme şekli, iletişim biçimleri ve karar verme yöntemleriyle yakından bağlantılı olmalıdır.
- Bütüncül bir yaklaşım benimsemelidir.
- Devlet, kararlarında kararlılığını korumalıdır.

2.1.3.2. Sağlık Yöneticisinin Görev Alanları

Günümüzde sağlık yönetiminin görevlerine ilişkin belirsizlik daha belirgin hale gelmektedir. Buradaki en önemli faktör, profesyonel bir sağlık yönetimi anlayışına duyulan ihtiyacın bilincidir. Sağlık yöneticisinin görevi denilince akla ilk gelen çalışma alanı sağlık hizmetlerinin ikinci kademesi olan hastanelerdir. Ancak sağlık yönetimi, sağlığın tüm fonksiyonel aşamalarını kapsayan bir yönetim alanıdır (McCann vd., 2023: 2).

Sağlık yönetimi denilince akla ilk gelen çalışma alanı hastaneler olsa da; Sağlık Yönetimi mezunlarına, sağlığın diğer alanlarında da ihtiyaç duyulmaktadır (Taylor, 2016:41). Bu alanlar; Sağlık Bakanlığı gibi devlet kurumları, Sağlık Bakanlığına bağlı kurum ve kuruluşlar, sosyal güvenlik kurumları, kamu hastaneleri ve kuruluşları. Özel kurumlarda ise ilaç ve malzeme tedarik kuruluşları, özel sağlık sigortası şirketleri, özel hastaneler, özel sağlık merkezleri, rehabilitasyon merkezleri, uluslararası sağlık kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarının sağlıkla ilgili bölümlerinde çalışma olanağına sahiptirler (Çimen, 2010: 136-137; Nowak ve Bonner, 2013: 4).

2.2. Hemşirelik Mesleği

Bugün hemşire; sağlık hizmetleri sağlamanın yanı sıra, profesyoneller tarafından gerçekleştirilen çeşitli işlevleri de yerine getirir. Bunlar; araştırma yapmak, teoriler geliştirmek, meslek birliklerine ve siyasi faaliyetlere katılmak olarak ifade edilmektedir (Mutlu, 2010: 73). Dünyada ve ülkemizde yaşanan sosyal, ekonomik ve politik değişimler her sektörü olduğu gibi hemşirelik mesleğini de etkilemektedir. Ülkemizde 1980'li yıllardan itibaren sağlık sektöründe yaşanan siyasi değişimler hemşirelerin özel kurum ve kuruluşlarda sözleşmeli olarak çalışmasını sağlamıştır.

28 Şubat 1954 tarihinde 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'nun yürürlüğe girmesinin üzerinden 69 yıl geçmiştir. Son 50 yılda ise dünyamız, sağlığı iyileştirmek, fiziksel veya zihinsel engelli kişilerin bakımına ilişkin bir anlayış geliştirmek için sağlık hizmeti anlayışında bir değişikliğe ihtiyaç duymuştur. 1954 tarihli Hemşirelik Kanunu yaş şartlarını karşılayamayacak kadar eski olduğundan yeni düzenlemeler yapılmıştır (<http://www.turkhemsirelerdernegi.org.tr>).

Tüm ülkelerde hemşirelerin çoğunluğunu kadınlar oluşturuyor. Erkek hemşire oranı ise %10'u geçmemektedir. Dolayısıyla hemşirelik öncelikle her yerde bir kadın mesleği olarak görülmektedir. Toplumda cinsiyet ayrımcılığı sağlık sektörüne büyük ölçüde girmiş ve hasta bakımın gelişimini olumsuz etkilemiştir. 1954 yasasındaki "Bu işi Türk kadınlarından başkası yapamaz" maddesi bu ayrımı günümüze kadar desteklemektedir. Yeni yasa ile bu ayrım ortadan kalktı ancak toplumun erkek bakıcı fikrine alışması için zamana ihtiyacı olduğu ifade edilebilir. Hemşirelikte güç kazanmanın en iyi yolu, belirli hedeflere ulaşmak için birlikte çalışmaktır. Bu da ancak meslek odaları ve Dernekler Federasyonu'nun oluşturduğu derneklerin desteği ile mümkündür (Kaya ve Turan, Öztürk, 2011: 18). Toplumun değişen ihtiyaçlarına, tıbbi gelişmelere ve mesleki yeniliklere cevap vermek için önerilen, hemşirelik kanununda değişiklikler yapmak suretiyle hemşirelik mesleğini Avrupa Birliği ile uyumlu hale getirmek amaçlanmaktadır. Kanunun birinci maddesinde yapılan değişikliklerle ortaokula dayalı 3 yıllık hemşirelik eğitimi kaldırılmış ve mesleğe başlamanın ön koşulu olan 25 yaş sınırı da yeniden düzenlenmiştir. Yeni yasaya göre hemşirelerin üniversite diplomasına sahip olmaları gerekmektedir.

Hemşirelik mesleğinin yapısına uygun olarak çalışmak her hemşirenin görevidir. Kıdemli hemşireler, uygun enerji kaynaklarının kullanımı yoluyla astlarının iş doyumunu artırır, güçlü bir kimlik birimi oluşturur ve kuruluşlara bağlılıklarını artırır. Hemşirelerin mesleki görevleri, kanunlar, yönetmelikler vb. ile düzenlenmiştir. Hemşirelik uygulamaları için yönetmeliklerle belirlenen standartlara göre yazılı kuralların istenmesi, hemşirelere yasal yetki vermekte ve sağlık ekibinin diğer üyelerine karşı net bir tutum sergilemesini sağlamaktadır (Şahin, 2009: 3-4).

Sağlıklı yaşamı desteklemek, hastalıkları önlemek, tedavi etmek ve rehabilite etmek için bireylere, ailelere ve gruplara “bakım” sağlamak; çeşitli meslek ve toplumlarda sağlık

bakım ekibi içindeki rol ve sorumluluk alanlarında uzman olarak görev yapmak; yardım arayanları ve ailelerini zinde ve sağlıklı kalmaları için eğiten nitelikli hemşireler, hemşirelik uygulamalarını eleştirel bir şekilde sorgulayabilir ve bu sorgulama sonuçlarını ilgili politika geliştirmenin tüm seviyelerinde uygulama ve araştırma sonuçlarına dahil edebilir. Ayrıca diğer sağlık profesyonellerinin de sürece katılımını sağlayabilir. Türkiye'nin ve ait olduğumuz tüm ulusların ihtiyaçlarını karşılayan karar alma mekanizmaları, hükümetlerarası kuruluşların kararlarına göre eğitim yoluyla topluma kazandırılabilir.

21. yüzyılın sonunda sağlık sektöründe yaşanan hızlı değişimler hemşirelikte önemli değişiklikleri beraberinde getirmiş ve hemşireliği ayrı bir meslek olarak tanıma çabalarını artırmıştır. Sağlık sistemi ve bakımındaki değişiklikler, yüksek işsizlik ve iş açığı gibi durumlar önemli olmaktadır (Kartal ve Kantek, 2018: 57-58).

Hemşirelik hizmetleri artık birçok farklı alanda verildiğinden, hemşirelik eğitiminde kazanılan bilgi ve becerilerin yanı sıra alana özgü yeni araçlara ihtiyaç duyulmaktadır. Her meslekte olduğu gibi hemşirelik işi de plansız ve isteğe bağlı bırakıldığında iş tatminsizliği oluşmakta, hemşirelerin ve toplumun yaşam kalitesi olumsuz etkilenmektedir (Gedük, 2018: 254).

Topluma doğrudan hizmet veren ve halk sağlığının gelişmesinde önemli yeri olan hemşirelik mesleğine girmiş veya girecek olan bireyler, mesleğinin gereklerini tam olarak karşılayabilmeli ve toplum sağlığını daha da geliştirebilmelidir (Ünsal ve Güven, 2020: 54).

2.3. Hemşirelikte Kariyer Planlama

Bir hemşire kariyerini planlarken, öncelikle nereye gitmek istediğine karar vermelidir. Başarılı olmak zor olabilir, ancak bir kişinin karşılaştığı en büyük engel ne istediğini bilmektir (Santilli vd., 2021: 146). Ne istediğini bilmek ne istemediğini bilmekten daha kolaydır. Bu yaklaşım, kişilerin sahip oldukları fırsatları fark etmeleri ve etkin bir şekilde değerlendirebilmeleri için kapıların açılmasına yardımcı olacaktır (Sevinç ve Sabuncu, 2018: 589).

Bir organizasyonun en önemli hammaddesi, içinde çalışan insanlardır. Örgütlerin başarısı; departmanlarına liderlik eder, örgütün amaçlarını çalışanların amaçlarıyla

bütünleştirir ve çalışanların davranışlarını örgütün amaçlarıyla uyumlu hale getirmesiyle mümkündür. Kurumlar, çalışan ihtiyaç ve beklentilerini değerlendirmeli, çalışan motivasyonunu ve verimliliğini artıracak önlemler almalıdır (Karatuzla, 2020: 9).

Hemşireler; hekim, öğretmen, araştırmacı, danışman veya yönetici olarak meslektaşları ile bireysel veya multidisipliner bir ekipte çalışırlar. Pozisyonları veya işlevleri ne olursa olsun, mesleki gelişimlerinde yasal ve kurumsal desteğe ihtiyaçları vardır. Araştırmalar; hemşirelerin bir tesisi seçmesinin ana nedenlerinden biri olarak o tesisin sunduğu büyüme ve kariyer fırsatlarının oldukça etkili olduğunu göstermiştir (Kavurmacı vd., 2021: 193).

Bakım açığı kritik boyutlara ulaşırsa, kuruluşların İK departmanları, işgücü planlama yönergeleri genellikle soruna çözüm bulmak için yapılan ilk eylemlerden biridir (Bell ve Murray, 2021: 244). Gerekli önlemlerin alınmasında, kurumda aktif olarak çalışacak yeterli sayıda hemşirenin işe alınmasında, kalifiye hemşirelerin tutulmasında ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinde İK departmanı çok önemli bir rol oynamaktadır (Sönmez vd., 2019:128). Hemşirenin başarısı ve etkinliği performansla göre değişebilir. Burada önemli olan nokta hemşirelerin başarılarını ve etkinliklerini artırmaya yönlendirilmesi gerektiğidir. İnsan kaynakları ve hemşirelik yöneticileri tarafından belirlenen deneyimli ve uzman hemşireler, yeni işe alınan veya rotasyonlu klinik hemşirelerde güven oluşturmaları için insanları yönlendirmeli, bilgi ve becerilerini daha etkin kullanmalarını sağlamalıdır.

Bir kariyer planlama stratejisinin tanımlanması resmi ve gayri resmi metodolojik bir süreçtir. Kişinin kendini mesleğine adanması ve yaptığı kariyer planına hakim olması ciddi bir zaman ve çaba gerektirir. Başarı şansı gerçeklere dayanır. Başarı tesadüf değildir, her adım planlanmalıdır. Çeşitli araştırmalar incelendiğinde, üniversite sınavlarına giren öğrencilerin çoğunun, hayal ettikleri ideal kariyerdan farklı bir bölümü tercih ettiği görülmüştür. Nedenleri analiz edildiğinde ise, ailelerin imkanlarının kısıtlı olmasından dolayı kolay bir şekilde iş bulabilme kaygısının dikkate değer olduğu görülmektedir. Hemşirelik mesleği de günümüz koşullarında artan sağlık talepleri ve özel sektörde yaşanan gelişmeler ile istihdam alanı genişleyen bir meslek olması nedeni ile üniversite tercihleri arasında ön plana çıkmaktadır (Enberg, 2009: 35; Yan vd. 2022: 734).

Hemşirelerin kariyer beklentilerinin değerlendirilmesi ve bunların geliştirilmesine yönelik çalışmaların yapılması gerekmektedir. Bu çerçevede hem dikey hem de yatay şekilde kariyer planlamaları yapılmalı ve kıdemli hemşire adayları belirlenerek yönetime ilişkin değerlendirmeler sağlanmalıdır. Ayrıca sağlık sektöründe hemşirelere yönelik kapasitenin belirlenmesi ve bunun geliştirilmesi gerekir. Profesyonel bir hemşirelik yöneticisi, hangi çalışanların bireysel kaynakları kullanma konusunda en iyi yeteneğe sahip olduğunu bilir ve İK'ya o hemşirelerin hangi pozisyonlar için uygun olabileceğini tavsiye edebilir.

2.3.1. Hemşirelerin Kariyer İmkanları

Hemşirelerin kariyer hedeflerine ulaşabilmelerinde birçok fırsat ve engel söz konusu olmaktadır. Çoğu yerde hemşireler kendi seçimlerini yapacak ve kendi yolunu ve yönünü belirleyecek durumdadır. Hemşirelerin kişisel ve mesleki gelişimleri için bu kararları vermeleri gerekmektedir (Torun vd., 2020: 196).

Hemşireler, hemşireliğin temel laboratuvarı olan klinikte dinamik, hızlı ve sorumlu bir şekilde çalışırlarsa mezun olduktan sonra eğitimleri boyunca öğrendiklerini uygulama fırsatı bulabilmektedirler. Hemşireler tarafından meslek yerine getirilirken birçok hasta ve kişi ile birebir iletişim halinde olabilmek onların bilgi ve becerilerini önemli düzeyde arttırmaktadır. Ayrıca hemşirelerin mesleki eğitimleri boyunca bilgi ve becerilerini arttırmaları kariyer imkanlarını yükseltmektedir. Hemşirelerin alanda eğitim almaları ve sorunlarını çözmeye yönelik olarak farkındalık yaratmaları hemşirelik alanının gelişmesinde ve kariyerlerini yükseltmede önemli olarak görülmektedir (Mutlu, 2010: 82).

Günümüzde birçok hemşire kariyer planlamasında desteğe ihtiyaç duymaktadır. Sorumlu hemşireler, çalışanlarına hem rol model hem de kariyer tavsiyesi sağlayabilir. Çalışanı objektif olarak değerlendirebilmeli ve performansını olumlu veya olumsuz olarak çok dikkatli bir şekilde dosyasına kaydedebilmelidir. Sorumlu hemşireler, personelini eğitim ve öğretimlerinde desteklemelidir (Gündüz ve Seren, 2021: 70).

Devam eden bir kendini tanıma ve hedef belirleme süreci olan kariyer planlama süreci, kariyer gelişimi ile bütünleştirilmelidir. Hemşireler günlük uygulamalarında kullandıkları hemşirelik süreci ve problem çözme becerileri ile kendi kariyerlerini

planlamayı ve hasta bakım planlamasını geliştirmeyi öğreneceklerdir (Torun vd., 2020: 197).

2.3.2. Hemşireler İçin Kariyer Planlama Modelleri

Kişinin içinde bulunduğu çevreyi incelemesi: İnsanların yaşadığı dünya ve çevre ile ilişki kurmak olarak tanımlanabilir. Bu genel bakış, sağlık ve bakım mesleği içindeki ve dışındaki gelecekteki eğilimleri, dünyadaki ve ülkedeki ekonomik, sosyal, kültürel ve teknolojik gelişmeleri ve ayrıca sağlık sistemleri ve çalışma ortamındaki mevcut gerçekleri içermelidir. Çevre içinde ve dışında okuma, dinleme, izleme ve öğrenme sürecini takiben hemşire, bugün ve gelecek için ihtiyaç duyulan mesleki becerileri belirleyebilir ve bunları kendi geçmişi ve kişisel becerileri ile bütünleştirebilir (Erdoğan, 2003: 18).

Gerçek öz değerlendirme ve gerçekleştirme: İyi bir değerlendirme, yeni ve beklenmedik kariyer fırsatlarını keşfetmenin iyi bir anahtarıdır. Değerlendirme aşamasında hemşirelerin ilgi alanlarını, temel değerlerini, iş deneyimlerini, güçlü yönlerini ve eksik oldukları alanları belirleme fırsatı sunar. Doğru değerlendirmenin sonunda hemşire, güçlü yönlerini ve sınırlarını belirler ve daha fazla geliştirilmesi gereken alanlara odaklanır.

Kariyer Vizyonu Oluşturma: Bir hemşireye sunulan kariyer beklentileri ancak onun kişisel değerlerinin, inançlarının, motivasyonlarının ve becerilerinin ayrıntılı bir analizi ile değerlendirilebilir. Hemşirenin geleceği için profesyonel bir vizyon, bir öz değerlendirme ve çevre değerlendirmesi sürecinden sonra mümkündür. Hemşirenin kısa ve uzun vadede neler başarabileceğine dair bir vizyon geliştirmesi gerekir.

Kariyer planlama stratejisi geliştirme: Hemşirelerin kariyer stratejilerini geliştirmede mevcut olan kaynakları ve gelecek planlamalarını doğru bir şekilde tanımlamaları gerekmektedir. Kariyer planlama kapsamında geleceği kontrol altına alabilmek adına stratejik bir plana ihtiyaç duyulmaktadır. Hemşirelerin mevcut kaynaklarını değerlendirmeleri ve bu kaynaklar doğrultusunda hedeflerine ulaşabilmek için gerekli olan çaba ve becerileri tespit etmeleri gerekmektedir.

Çalışma konusunun belirlenmesi: Hemşirelik kariyerinde çalışma konusunun belirlenmesi aşamasında kişinin seçeceği konu, istediği konudur. Kişi kendisi ve ilgi

duyduğu meslek hakkında ne kadar doğru bilgi toplarsa, kariyer kararının kalitesi de o kadar artar. Ayrıca, seçtiği çalışma alanında hangi fırsatların bulunduğunu, bunun kendisini nasıl desteklediğini veya ne gibi engellerle karşılaşabileceğini incelemeli ve bu engelleri aşmak için kendi stratejilerini belirlemelidir.

Hedef belirleme: Dış çevre analizi, hedefler belirlenirken kariyer stratejisinde önemli bir adımdır. Ekonomik, sosyal, politik, teknolojik ve demografik faktörlerin yanı sıra işgücü piyasası koşulları ve rekabet gibi faktörler de analiz için önemli faktörlerdir. Güçlü ve zayıf yönlerinizi bilmek de kariyer planlamasının her aşamasında çok önemlidir. Kariyer hedefleri varsa, önceki mesleki ve yaşam tarzı deneyimlerini birleştirebilecek kadar esnek olmalı ve değer yargıları ile bireyin ihtiyaçlarına cevap verebilmelidir (Gaşiorowski, 2015: 710).

Plan Yapma: Bu aşamada birey; hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulama aşamasındadır. Tüm değerlendirmeler sonucunda birey belirlenen hedefe nasıl ulaşacağını planlamalıdır (Göz ve Gürbüz, 2005: 86).

2.3.3. Hemşirelerin Kariyer Aşamaları

Benner'e göre klinik hemşirelik uygulamasında yeterlilik düzeyi; acemi, orta, yeterli, nitelikli ve uzman olarak 5 grupta tanımlanmaktadır.

Yeni Başlayanlar: Hemşirelik mesleğine yeni başlayanlardır. Yeni başlayan hemşireler, hemşirelik eğitimi sırasında öğrendikleri bilgileri işlerinde kullanırlar ve bu bilgilere göre esnek veya kısıtlayıcı davranışlar sergileyebilirler.

İleri Yeni Başlayan: Bu gruptaki kişiler, yeni durumlara başvurabilecekleri, kuralları daha hızlı ele alabilecekleri ve deneyimsiz durumları daha iyi değerlendirebilecekleri hasta bakımı deneyimlerine sahiptirler. Yeni başlayan ve ileri yeni başlayan gruplarındaki hemşirelerin klinik pratiğinde desteğe ihtiyaçları vardır (Göz ve Gürbüz, 2005: 85).

Yeterli: Yetkin bir hemşire, genellikle 2-3 yıldır aynı veya benzer klinik rolü olan kişidir. Yetkin hemşireler, profesyonel ve organizasyonel beceriler kazanmaya başlar ve hastaların karmaşık ihtiyaçlarına cevap verebilir. Anlamlı ve amaçlı davranır, davranışlarını uzun vadede gözlemlemeye başlar. Durumun önceliklerini ve özelliklerini

belirleme becerisi, klinik pratiğin birçok yönünü yönetme ve bunlarla başa çıkma becerisine sahiptir.

Nitelikli: Eğitimli hemşire, deneyimlerinden çok şey öğrenmiştir ve olayları bir bütün olarak değerlendirebilmektedir. Performansı maksimumdur ve beklenen sonucun ne olacağını tahmin eder.

Uzman: Uzman hemşire geniş bilgi, beceri ve klinik deneyime sahiptir. Karmaşık durumları yönetme becerisine sahiptir ve bütünsel bir bakıcı yaklaşımı benimser. Uzman hemşire analitik becerilerinin yanı sıra hemşire adayları için de bir rol modelidir.

Hemşirelerin öz değerlendirme ile ilgili yeterlilik düzeylerini bilmeleri önemlidir. İnsanların kendilerini bir sonraki seviyeye taşımak için zaman ayırmaları ve makul olmayan beklentiler oluşturmamaları gerekir. Bir hemşirenin yeterlilik seviyesine ulaşması, eğitim ve deneyime dayanır. Kariyer planlaması, her seviyedeki hemşirenin kendi kendini değerlendirmesini sağlar. Sonuç olarak insanlar amaçlarına yönelik çalıştıkça becerilerini daha iyi kullanmakta, mutlulukları ve iş doyumları artmaktadır (Göz ve Gürbüz, 2005: 85).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: HEMŞİRELERİN KARIYER PLANLAMASININ İSTANBUL ŞEHİR HASTANELERİ ÖRNEĞİNDE İNCELENMESİ

3.1. Araştırmanın Tipi

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Anket formu kapsamında toplanan veriler değerlendirilmiştir.

3.2. Hipotezler

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₁: Cinsiyete göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₂: Yaşa göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₃: Medeni duruma göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₄: Eğitim durumuna göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₅: Kıdem durumuna göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₆: Kurumda çalışma yılına göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₇: Çalışma şekline göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

H₈: Çalışılan birime göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul Şehir Hastanelerinde görev alan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada %95 güven seviyesinde en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiş (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) ve 400 kişiye ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır.

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada anket formu ile veriler toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından geliştirilmiş olup, katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesine yönelik 8 madde içermektedir.

Kariyer Planlama İle İlgili Görüşleri Belirten Anket Formu: Ölçek Mutlu (2010) çalışmasından alınmıştır. Kariyer planlamada kişisel gelişimi, kariyer yolunun belirlenmesinde kişisel kararı, hemşireyi motive etme, meslekte ilerleme, kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılama, yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verme, kariyer planlama sorumluluğu gibi soruları içeren 33 sorudan oluşmaktadır. Ölçek tek boyutlu olarak kullanılmaktadır. Ölçeğe ait Cronbach's Alpha değeri aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1. Kariyer Planlaması Ölçeği Cronbach's Alpha Değeri

Cronbach's Alpha	N
,973	33

3.5. Veri Analizi

Araştırmanın evrenini İstanbul Şehir Hastanelerinde görev alan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada %95 güven seviyesinde en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiş (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) ve 400 kişiye ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul Şehir Hastanelerinde görev alan hemşireler oluşturmaktadır. Araştırmada %95 güven seviyesinde en az 384 kişiye ulaşılması hedeflenmiş (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004) ve 400 kişiye ulaşılarak anket çalışması tamamlanmıştır.

Araştırmada veri analiz SPSS 21 paket programında yapılmıştır. Veri analizinde tanımlayıcı istatistikler, t testi ve ANOVA testi yapılmıştır. Test tercihinde ölçeğin normal dağılım durumu çarpıklık ve basıklık değerleri ile kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında yer alması nedeniyle parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür.

3.6. Bulgular

3.6.1. Demografik ve Çalışma Özelliklere Yönelik Bulgular

Tablo 2. Demografik Özelliklere Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Cinsiyet		
Erkek	72	18,0
Kadın	328	82,0
Yaş		
20-30 yaş	126	31,5
31-40 yaş	124	31,0
41 ve üzeri yaş	150	37,5
Medeni Durum		
Bekar	185	46,2
Evli	215	53,8
Eğitim Durumu		
Lise	6	1,5
Ön Lisans	35	8,8
Lisans	252	63,0
Yüksek Lisans/Doktora	107	26,8

Katılımcıların %82'si kadın, %37,5'i 41 ve üzeri yaşında, %53,8'i evli ve %63'ü lisans mezunudur.

Tablo 3. Çalışma Durumuna Yönelik Bulgular

	Frekans	%
Kıdem Durumu		
1 yıldan az	11	2,8
1-5 yıl	81	20,2
11-15 yıl	65	16,2
6-10 yıl	68	17,0
16 yıldan fazla	175	43,8
Kurumda Çalışma Yılı		
1 yıldan az	28	7,0
1-5 yıl	129	32,2
6-10 yıl	69	17,2
11-15 yıl	86	21,5
16 yıldan fazla	88	22,0
Çalışma Şekli		
Gündüz	248	62,0
Vardiyalı çalışma	152	38,0
Çalışılan Birim		

Ameliyathane	32	8,0
Poliklinik	74	18,5
Servis	54	13,5
Yoğun Bakım	97	24,2
Diğer	143	35,8

Katılımcıların %43,8'i 16 yıldan fazla kıdeme sahip, %32,2'si 1-5 yıldır kurumda çalışıyor, %62'si gündüz çalışmakta ve %24,2'si yoğun bakımda çalışmaktadır.

3.6.2. Kariyer Planlamasına Yönelik Bulgular

Tablo 4. Kariyer Planlamasına Yönelik Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Std. Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Kariyer Planlama	400	1,00	5,00	3,5841	,88972	-1,476	1,884

Kariyer planlamasına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Kariyer planlama kapsamında ortalama $3,58 \pm 0,88$ olarak tespit edilmiştir. Kariyer planlaması algısı kapsamında alınan puan, 3 ortalamadan yüksektir. Bu durum araştırmaya katılan hemşirelerin ortalamanın üzerinde kariyer planlaması algısına sahip olduklarını göstermektedir.

3.6.3. Demografik Özelliklerin Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi

Tablo 5. Cinsiyete Göre Kariyer Planlaması Algısı t testi

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kariyer Planlaması	Erkek	3,30	1,07	2,930	0,004
	Kadın	3,64	0,83		

Cinsiyete göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçları kapsamında cinsiyete göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir ($p < 0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde kadınların ortalama puanları erkeklerden daha yüksektir.

Hemşirelik mesleğinin toplum tarafından kadın mesleği olarak görülmesi ve kadın hemşirelerin kariyer imkanlarının daha yüksek olması, kadınların kariyer planlaması algılarını yükselttiği düşünülmektedir.

Tablo 6. Yaşa Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kariyer Planlaması	20-30 yaş	3,60	0,94	0,172	0,842
	31-40 yaş	3,60	0,78		
	41 ve üzeri yaş	3,55	0,92		

Yaşa göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin yaşlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklı yaş gruplarında olan hemşirelerin kariyer planlamasına yönelik algıları benzerdir.

Tablo 7. Medeni Duruma Göre Kariyer Planlaması Algısı t Testi

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kariyer Planlaması	Bekar	3,74	0,79	3,427	0,001
	Evli	3,44	0,94		

Medeni duruma göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçları kapsamında medeni duruma göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir ($p<0,05$). Ortalama puanlar incelendiğinde bekarların ortalama puanları evlilerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bekar bireylerin evli bireylere göre ev ve aile sorumluluklarının daha az olması, bekar bireylerin kariyer fırsatlarını daha fazla değerlendirme yapabilmelerini sağladıkları düşünülmektedir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kariyer Planlaması	Lise	4,25	0,30	2,126	0,096
	Ön Lisans	3,81	0,76		
	Lisans	3,54	0,89		
	Yüksek Lisans/Doktora	3,55	0,91		

Eğitim durumuna göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklı eğitim durumuna sahip olan hemşirelerin kariyer planlaması algıları benzerdir.

Tablo 9. Kıdem Durumuna Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kariyer Planlaması	1 yıldan az	3,69	0,76	0,263	0,901
	1-5 yıl	3,60	0,96		
	11-15 yıl	3,52	0,96		
	6-10 yıl	3,65	0,83		
	16 yıldan fazla	3,55	0,86		

Kıdem durumuna göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin kıdem durumlarına göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklı kıdem durumuna sahip olan hemşirelerin kariyer planlaması algıları benzerdir.

Tablo 10.

Kurumda Çalışma Yılına Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kariyer Planlaması	1 yıldan az	3,66	0,53	0,428	0,789
	1-5 yıl	3,54	0,98		
	11-15 yıl	3,54	0,89		
	6-10 yıl	3,55	0,88		
	16 yıldan fazla	3,67	0,84		

Kurumda çalışma yılına göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin kurumda çalışma yılına göre farklılık

göstermemektedir ($p>0,05$). Kurumda çalışma yılı farklı olan hemşirelerin kariyer planlaması algıları benzerdir.

Tablo 11.

Çalışma Şekline Göre Kariyer Planlaması Algısı t Testi

		Ortalama	Std. Sapma	t	p
Kariyer Planlaması	Gündüz	3,58	0,91	0,099	0,921
	Vardiyalı çalışma	3,58	0,84		

Çalışma şeklinde göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin çalışma şekline göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklı çalışma durumuna sahip olan hemşirelerin kariyer planlaması algıları benzerdir.

Tablo 12. Çalışılan Birime Göre Kariyer Planlaması Algısı ANOVA Testi

		Ortalama	Std. Sapma	F	p
Kariyer Planlaması	Ameliyathane	3,44	1,04	1,783	0,131
	Poliklinik	3,60	0,93		
	Servis	3,40	0,92		
	Yoğun Bakım	3,76	0,80		
	Diğer	3,55	0,86		

Çalışılan birime göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin çalıştıkları birime göre farklılık göstermemektedir ($p>0,05$). Farklı birimlerde çalışan hemşirelerin kariyer planlaması algıları benzerdir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada hemşirelerin kariyer planlamasına yönelik algıları incelenmiştir. Bir hemşire kariyerini planlarken, önce hangi yöne gitmek istediğine karar vermelidir. Hemşireler, hekim, öğretmen, araştırmacı, danışman veya yönetici olarak meslektaşları ile bireysel olarak veya multidisipliner bir ekipte çalışırlar. Uluslararası Hemşireler Konseyi (ICN) hemşireliği, tüm ortamlarda hasta veya iyi olan bireylerin, ailelerin, grupların ve toplulukların hem özerk hem de işbirlikçi bakımını kapsayan bir meslek olarak tanımlar. Anahtar hemşirelik rolleri ayrıca savunuculuk, güvenli bir ortamın teşviki, araştırma, eğitim, sağlık politikalarının şekillenmesine katkı ve sağlık sistemlerinin yönetimine katılım olarak belirlenmiştir (Uluslararası Hemşireler Konseyi, 2015). Hemşireler bu önemli rol ve sorumlulukları ile sağlık hizmetlerinde yeri doldurulamaz bir role sahiptir. Ancak bu rol ve sorumluluklar hem toplum hem de Hemşirelik Bölümlerini seçmiş ya da seçmeyi düşünen öğrenciler tarafından yeterince bilinmemektedir (Andsoy ve ark., 2012; Güdücü Tüfekçi ve Yıldız, 2009; Şirin ve ark., 2008). Hemşirelerin kan alma, tansiyon ölçme, ilaç verme gibi sınırlı sorumlulukları olduğu genel olarak dar bir kabul görmektedir (Çelik ve ark., 2013). Ayrıca, hemşirelik genellikle bir kadın mesleği olarak algılanmakta, doktorların asistanları ve mesleki akademik bilgileri kullanırken başkalarına bağımlı, özerk olmayan bireyler olarak görülmektedir (Brodie ve ark., 2004).

Kariyer yönetimi açısından süregelen yetersiz bilgiye ve hemşirelik mesleğine ilişkin yanlış kanılara rağmen mesleki gelişme algısıyla öğrenciler insanlarla çalışmayı ve başkalarına yardım etmeyi de sevdikleri için hemşirelik mesleğini seçmeyi özerk bir şekilde istemektedir. Bazıları ise ekonomik nedenler, iş garantisi, hemşirelik okulunun evlerine yakın olması, başka bir programa yerleştirilememesi veya aile, arkadaş ve tanıdıklarının tavsiyeleri nedeniyle mesleğe girmeyi tercih etmektedirler (Güdücü Tüfekçi ve Yıldız, 2009; Jirwe ve Rudman, 2012; Mooney ve diğerleri, 2008; Şirin ve diğerleri, 2008). Öğrencilerin hemşireliğe ilişkin kavramsallaştırmaları ve mesleği seçme nedenleri, onları eğitimleri ve çalışma hayatları boyunca, ayrıca iş performansları ve kariyer planları boyunca motive etmektedir. Çıtlık Sarıtaş ve ark. (2014) hemşirelikte mesleki imaj kavramsallaştırmaları yüksek olan öğrencilerin meslekte kalma niyetlerinin de yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Hemşirelik kariyer planları ile ilgili mevcut literatür sınırlı görünmektedir (Rognstad ve ark., 2004; Arslan ve ark., 2013; Çınar Yücel ve ark., 2011; Yıldırım ve ark., 2011). Yapılan çalışmalarda öğrencilerin kariyer planlama konusunda bilgi sahibi olmadıkları (Arslan vd., 2013), istihdam kaygısı yaşadıkları belirtilmiştir (Güdücü Tüfekçi ve Yıldız, 2009; Kızgüt ve Ergöl, 2011; Shoqirat ve Abu-Qamar, 2015). Ancak hemşirelik, birçok istihdam olanağını bünyesinde barındıran bir meslektir. Sağlık hizmetlerindeki teknolojik gelişmelerin ardından hemşirelik mesleğinde de hızlı değişimler ve yeni istihdam olanakları ortaya çıkmıştır. Hemşirelik bölümü mezunları, kamu/özel hastanelerde, polikliniklerde, tıp merkezlerinde, rehabilitasyon merkezlerinde, huzurevlerinde, bakım evlerinde, diyaliz ünitelerinde, kısırlık merkezlerinde, ilaç şirketlerinde veya çeşitli eğitim merkezlerinde iş bulabilmektedirler. Mezunlar ilgi alanlarına ve becerilerine göre klinik hemşiresi, özel branş hemşiresi (örneğin onkoloji hemşiresi, diyabet eğitim hemşiresi), idari hemşire, eğitici hemşire, evde bakım hemşiresi, iş sağlığı veya okul hemşiresi gibi çeşitli pozisyonlarda görev alabilirler. Alternatif olarak, lisansüstü eğitimlerine devam edebilir ve akademik görevler üstlenebilirler (Aydın Özkan ve Geçkil, 2015). Bu geniş fırsat yelpazesine rağmen öğrencilerin büyük bir çoğunluğu hemşirelik mesleğinin kariyer olanaklarından haberdar değildir ve ancak mesleki deneyim kazandıktan sonra kariyerlerini geliştirebileceklerini fark etmektedirler. Ayrıca mezun olduktan sonra işe yeni başlayan hemşirelerin kariyerlerini kişisel ilgi ve becerilerine göre planlayamadıkları için tercih etmeyecekleri alanlarda çalıştıklarında iş doyumlarının düştüğü ve iş doyumlarının azaldığı görülmüştür (Beecroft ve diğerleri, 2008). Ancak kariyer planlaması, kariyer seçimi ile başlayan ve eğitim sürecinde geliştirilmesi gereken stratejik bir yaklaşımdır. Hemşirelik eğitimcileri, öğrencilerin hemşirelik mesleği ile ilgili kariyer fırsatlarını fark etmelerine yardımcı olmalı ve eğitimleri boyunca kariyerlerini bilinçli bir şekilde planlamalarına destek olmalıdır (Göz ve Gürbüz, 2005).

Pozisyonları veya işlevleri ne olursa olsun, mesleki gelişimlerinde yasal ve kurumsal desteğe ihtiyaçları vardır. Bu nedenle hemşirelerin kariyer planlamalarının incelenmesi önemlidir. Kariyer planlaması, bireylerin kariyerleri için ihtiyaçları, istekleri ve fırsatları keşfetmeyi ve bu kariyeri ilerletmek için insan kaynakları programlarını planlamayı ve geliştirmeyi amaçlayan insan kaynaklarının bir parçasıdır (Chowhan, 2016). Kariyer planlaması, çalışanları yaşam boyu öğrenmeye teşvik eden ve çalışanların kariyer

hedeflerini ifade edecek kadar cesur olmalarını sağlayan ve böylece personelin ve şirketin ortak gelişimine katkıda bulunan bir kariyer geliştirme kültürü yaratabilir (Donner ve Wheeler, 2005). Çeşitli araştırmalar, kariyer geliştirme fırsatlarının eksikliğinin ayrılmayı belirleyen ana faktörlerden biri olduğunu bildirmiştir (Chen ve ark., 2018; Hafsteinsdóttir vd., 2017). Hemşirelerin yüksek devir hızı genellikle hastanede insan kaynakları yönetimi açısından kaçınılması gereken olumsuz bir olgu olarak kabul edilmektedir (Tomietto vd., 2015). Walsh ve Weeks (1995). Hemşire personeller arasında son 10 yılda hemşirelik personeli devir hızını %8 oranında azaltan bir kariyer geliştirme planı bulunmuştur. Salon vd., (2004), kariyer planlamanın hemşirelerin hemşirelik kariyerinin gelişim trendini anlamalarına ve kendilerine uygun bir kariyer planı oluşturmalarına yardımcı olabileceğini ve ayrıca hemşirelerin mesleklerinden memnuniyetlerini artırabileceğini bulmuşlardır. Bilimsel ve akılcı öz kariyer planlaması, hemşirelerin genel kalitesini iyileştirebilir, iş verimliliğini ve iş tatminini artırabilir, şevklerini en üst düzeye çıkarabilir ve hemşireliğin uzun vadeli gelişimini destekleyebilir ve sonuç olarak, iş hacmini ve adreslemeyi azaltmaya katkıda bulunabilir. Karatuzla (2020) çalışmasında hemşirelerin sağlık bakım hizmet kalitesini arttırmalarında kariyer planlamasının önemli olduğunu ve hemşirelerin kariyerlerini yükseltmek adına çaba sarf ettiklerini belirtmiştir. Bununla beraber Türkiye’de hemşirelerin kariyer planlamalarına yönelik çalışmaların yetersiz olmasının bu konuda önemli bir sorun teşkil ettiği ifade edilmiştir. Torun vd., (2020) çalışmalarında hemşirelerin kariyer hedeflerine ulaşabilmelerinde birçok fırsat ve engel söz konusu olduğunu belirtmiştir. Çoğu yerde hemşireler kendi seçimlerini yapacak ve kendi yönünü belirleyecek durumdadır. Hemşirelerin kişisel ve mesleki gelişimleri için bu kararları vermeleri gerekmektedir. Mutlu (2010) çalışmalarında hemşirelerin, hemşireliğin temel laboratuvarı olan klinikte dinamik, hızlı ve sorumlu bir şekilde çalışırlarsa mezun olduktan sonra eğitimleri boyunca öğrendiklerini uygulama fırsatı bulabildiklerini ifade etmiştir. Hemşireler tarafından görev ve sorumluluklar yerine getirilirken birçok hasta ve sağlıklı birey ile birebir iletişim halinde olmak bilgi ve becerilerini önemli düzeyde artırmaktadır. Ayrıca hemşirelerin mesleki eğitimleri boyunca bilgi ve becerilerini artırmaları kariyer imkanlarını yükseltmektedir.

Gündüz ve Seren (2021) çalışmalarında birçok hemşirenin kariyer planlamasında desteğe ihtiyaç duyduğunu belirtmektedir. Sorumlu hemşireler, çalışanlarına hem rol

model hem de kariyer tavsiyesi sağlayabilir. Çalışanı objektif olarak değerlendirebilmeli ve performansını olumlu veya olumsuz olarak çok dikkatli bir şekilde dosyasına kaydedebilmelidir. Sorumlu hemşireler, personelinin eğitim ve öğretimlerinde desteklemelidir. Torun vd. (2020) çalışmalarında devam eden bir kendini tanıma ve hedef belirleme süreci olan kariyer planlama sürecini, kariyer gelişimi ile bütünleştirebilmenin gerekliliğini ifade etmişlerdir. Hemşireler günlük uygulamalarında kullandıkları hemşirelik süreci ve problem çözme becerileri ile kendi kariyerlerini planlamayı ve hasta bakım planlamasını geliştirmeyi öğreneceklerdir. Karadaş, Duran ve Kaynak (2017) çalışmalarında hemşirelerin kariyer planlamaları açısından tutarlı ve hedefli bir plan yapmanın gerekliliğini ifade etmişlerdir. Hemşirelerin kariyer planlamalarını yapabilmeleri için öncelikli olarak mesleğe sevecek ve isteyerek başlamaları gerektiği belirtilmiştir. Öğrencilik döneminden itibaren hemşirelik mesleğine yönelik gerekli planlamaların yapılması ve kariyer geliştirmeye yönelik çalışmaların yapılması önemli olarak görülmektedir. Hemşirelerin profesyonel olarak meslekte yer almaları ve geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmaları önemli olarak belirtilmiştir.

Kariyer planlamasına yönelik tanımlayıcı istatistikler incelenmiştir. Kariyer planlama kapsamında ortalama $3,58 \pm 0,88$ olarak tespit edilmiştir. Kariyer planlaması algısı kapsamında alınan puan, 3 ortalamadan yüksektir. Bu durum araştırmaya katılan hemşirelerin ortalamanın üzerinde kariyer planlaması algısına sahip olduklarını göstermektedir. Demir (2000) çalışmasında ortalama puan değeri $2,58 \pm 0,2$ bulunmuş, iyi düzey olarak değerlendirilmiştir. Mutlu (2010) çalışmasında hemşirelerin kariyer planlaması algılarını $2,21 \pm 0,34$ olarak tespit etmiş ve iyi düzeyde olduğunu ifade etmiştir.

Cinsiyete göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçları kapsamında cinsiyete göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde kadınların ortalama puanları erkeklerden daha yüksektir. Hemşirelik mesleğinin toplum tarafından kadın mesleği olarak görülmesi ve kadın hemşirelerin kariyer imkanlarının daha yüksek olması, kadınların kariyer planlaması algılarını yükselttiği düşünülmektedir. Karaca (2019) çalışmasında hemşirelik mesleğinin kadın işi olarak görülmesinden kaynaklı olarak cinsiyetçi bir yaklaşımın olduğunu ve bu durumun kariyer gelişimleri üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Farklı olarak

Bektemür, Demiray ve Özdemir Ürkmez (2016) çalışmalarında hemşirelerin cinsiyetlerine bağlı olarak kariyer planlaması algılarının farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, hemşirelerin yaşları kariyer planlaması algısı üzerinde farklılık yaratmamaktadır. Test sonuçlarına dayanarak, hemşirelerin yaşlarına göre kariyer planlaması algısında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, yaşın kariyer planlaması algısı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir. Araştırmaya göre, yaş, kariyer planlaması algısını belirleyen temel bir faktör değildir. Aynı şekilde, Mutlu'nun (2010) çalışmasında da hemşirelerin yaşlarına göre kariyer planlaması algılarının farklılık göstermediği ifade edilmektedir. Bu sonuçlar, yaşın kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin hemşireler için geçerli olmadığını göstermektedir. Bu durum, yaşın kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin meslek gruplarına göre değişebileceğini ve genel geçerli bir sonuç çıkarılamayacağını göstermektedir. Yaşın kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin sınırlı olması, kariyer planlamasında diğer faktörlerin (örneğin, eğitim düzeyi, deneyim, kişilik özellikleri vb.) daha belirleyici olabileceğini düşündürmektedir. Kariyer planlaması sürecinde bireylerin yaşlarının yanı sıra diğer kişisel ve çevresel faktörleri de dikkate alması önemlidir.

Araştırma sonuçları, medeni duruma bağlı olarak kariyer planlaması algısının farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Test sonuçlarına dayanarak, bekarların kariyer planlaması algısının evlilere kıyasla daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu farklılığın nedenleri arasında, bekar bireylerin ev ve aile sorumluluklarının daha az olması ve bu nedenle kariyer fırsatlarını daha fazla değerlendirme imkanına sahip olmaları düşünülmektedir. Evlilik durumu, bireylerin kariyer planlaması algısını etkileyen faktörlerden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, Mutlu'nun (2010) bir çalışmasında, hemşirelerin medeni durumlarına göre kariyer planlaması algılarının farklılık göstermediği ifade edilmektedir. Bu durum, medeni durumun kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin meslek gruplarına göre değişebileceğini göstermektedir. Yani, medeni durumun kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisi farklı meslek grupları arasında değişebilir ve genel geçerli bir sonuç çıkarılamayabilir. Bu bulgular, medeni durumun kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin karmaşık ve bağlamsal olduğunu göstermektedir. Araştırmalar, medeni durumun yanı sıra diğer faktörlerin de (örneğin,

cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi vb.) kariyer planlaması algısı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, kariyer planlaması sürecinde bireylerin kişisel ve çevresel faktörleri dikkate alması önemlidir.

Medeni duruma göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçları kapsamında medeni duruma göre kariyer planlaması algısı farklılık göstermektedir. Ortalama puanlar incelendiğinde bekarların ortalama puanları evlilerden daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Bekar bireylerin evli bireylere göre ev ve aile sorumluluklarının daha az olması, bekar bireylerin kariyer fırsatlarını daha fazla değerlendirme yapabilmelerini sağladığı düşünülmektedir. Mutlu (2010) çalışmasında hemşirelerin medeni durumlarına göre kariyer planlaması algılarının farklılık göstermediğini ifade etmiştir.

Eğitim durumuna göre kariyer planlaması algısı incelenmiştir. Test sonuçlarına göre kariyer planlaması algısı hemşirelerin eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Farklı olarak Bektemür vd. (2016) çalışmalarında önlisans mezunu hemşirelerin diğerlerine göre kariyer yönetimi algılarının daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir. Değirmenci'nin ve Şahin'nin (2004) çalışmasında lisans mezunu ön lisans mezunlarına göre, kariyerlerini planlamak için daha çok çaba sarf ettikleri belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada lisans mezunu hemşirelerin diğerlerini göre daha verimli ve etkin çalışma sergiledikleri ifade edilmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, hemşirelerin kıdem durumları kariyer planlaması algısı üzerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır. Test sonuçlarına dayanarak, hemşirelerin kıdem durumlarına göre kariyer planlaması algısında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, kıdem durumunun kariyer planlaması algısı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir. Araştırmaya göre, kıdem durumu, kariyer planlaması algısını belirleyen temel bir faktör değildir. Ancak, Mutlu'nun (2010) çalışmasında kıdem durumunun kariyer planlaması algısı üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada, 0-1 yıl kıdemli hemşirelerin kariyer planlaması algısının diğer kıdem gruplarına göre daha düşük olduğu, 6-10 yıl kıdemli hemşirelerin ise en yüksek kariyer planlaması algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Yani, kıdem durumu bazen kariyer planlaması algısını etkileyebilmektedir.

Bu farklı sonuçlar, kıdem durumunun kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin karmaşık olabileceğini göstermektedir. Belki de kıdem durumunun etkisi, farklı bağlamlarda ve farklı meslek gruplarında değişkenlik gösterebilir.

Yapılan araştırmaya göre, hemşirelerin kurumda çalışma yılına ve çalışma şekline göre kariyer planlaması algılarının farklılık göstermediğini göstermektedir. Kurumda çalışma yılına göre kariyer planlaması algısı incelendiğinde, test sonuçlarına göre hemşirelerin kurumda çalışma yılına göre kariyer planlaması algısında farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, kurumda geçirilen sürenin kariyer planlaması algısı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir. Araştırmalar, hemşirelerin kurumda çalışma yılına bağlı olarak kariyer planlaması algısında belirgin bir değişimin olmadığını desteklemektedir. Benzer şekilde, çalışma şekline göre kariyer planlaması algısı incelendiğinde de, test sonuçlarına göre hemşirelerin çalışma şekline göre kariyer planlaması algısında farklılık gözlenmemiştir. Örneğin, vardiya şeklinde veya gündüz çalışan hemşirelerin kariyer planlaması algıları arasında belirgin bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu bulgular, çalışma şeklinin kariyer planlaması algısı üzerinde doğrudan bir etkisinin olmadığını göstermektedir. Bu araştırma bulguları, hemşirelerin kurumda çalışma yılı ve çalışma şekline bağlı olarak kariyer planlaması algısının farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır. Her bireyin kariyer planlaması algısı kişisel faktörler ve çalışma ortamıyla birlikte şekillenir.

Araştırmanın sonuçlarına göre, hemşirelerin çalıştıkları birimler kariyer planlaması algısı üzerinde herhangi bir farklılık yaratmamaktadır. Test sonuçlarına dayanarak, hemşirelerin çalıştıkları birime göre kariyer planlaması algısında herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, çalışılan birimin kariyer planlaması algısı üzerinde doğrudan bir etkisi olmadığını göstermektedir. Araştırmaya göre, çalışılan birim, kariyer planlaması algısını belirleyen temel bir faktör değildir. Ancak, Mutlu'nun (2010) çalışmasında çalışılan birimin kariyer planlaması algısı üzerinde etkili olduğu ifade edilmektedir. Bu çalışmada, yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek kariyer planlaması algısına sahip oldukları belirlenmiştir. Yani, yönetici pozisyonunda çalışan hemşirelerin kariyer planlaması algısı, diğer pozisyonlarda çalışanlardan farklılık göstermektedir. Bu bulgular, çalışılan birimin kariyer planlaması algısı üzerindeki etkisinin bazen belirgin olabileceğini göstermektedir. Yönetici pozisyonunda çalışmanın, kariyer planlaması algısını olumlu

yönde etkileyebileceği düşünülmektedir. Ancak, genel olarak hemşirelerin çalıştıkları birime göre kariyer planlaması algısında belirgin bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer planlaması sürecinde, çalışılan birimin etkisi yanı sıra diğer faktörlerin (örneğin, eğitim düzeyi, deneyim, kişilik özellikleri vb.) de dikkate alınması önemlidir. Her bireyin kariyer planlaması algısı kişisel faktörler ve çalışma ortamıyla birlikte şekillenir.

Son dönemde özel hastanelerin artması, devlette istihdam olanaklarının artması ve iyi bir gelir sağlaması gibi etkenler, hemşirelik mesleğini daha cazip hale getirmiştir. Hemşireler, daha geniş bir iş seçeneği ve daha iyi maddi olanaklarla karşı karşıya kalmışlardır. Bu durum, genç bireylerin hemşirelik mesleğine olan ilgisini artırmış ve mesleği tercih etme motivasyonunu yükseltmiştir. Ayrıca, lisansüstü eğitim olanaklarının artması da hemşirelik mesleğinin cazibesini artırmıştır. Hemşireler, kariyerlerini geliştirmek ve uzmanlaşmak için daha fazla fırsat bulmaktadırlar. Yüksek lisans veya doktora programları aracılığıyla uzmanlık alanlarına yönelebilirler ve klinik uygulama, araştırma veya yönetim gibi farklı alanlarda ilerleyebilirler. Bu da hemşirelik mesleğine olan ilgiyi artırıcı bir faktördür. Küreselleşme süreci ve teknolojik ilerlemeler, sağlık sektöründe de hızlı gelişmelere neden olmuştur. Tıbbi teknolojilerin ve tedavi yöntemlerinin sürekli olarak yenilendiği bir dönemde, hemşirelerin bilgi ve becerilerine olan ihtiyaç da artmıştır. Hemşireler, hasta bakımı ve tedavi süreçlerinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu nedenle, sağlık sektöründeki hızlı gelişmeler ve yeni talepler, hemşirelik mesleğini önemli ve gereklilikleri yüksek bir meslek haline getirmiştir.

Toplumların ihtiyaçları da zamanla değişmiştir. Sağlık hizmetlerine olan talep artmış, kronik hastalıkların ve yaşlı nüfusun sayısındaki artış sağlık hizmetlerine olan ihtiyacı artırmıştır. Bu durum da hemşirelere olan gereksinimi artırmıştır. Hemşireler, hastaların ve toplumun sağlık ihtiyaçlarını karşılamada önemli bir rol oynamakta ve sağlık hizmetlerinin etkin bir şekilde sunulmasını sağlamaktadır. Tüm bu faktörler bir araya geldiğinde, hemşirelik mesleği günümüzde çok aranan ve gerekli bir meslek haline gelmiştir. Hemşirelerin yetenekleri, bilgisi ve emeği, sağlık hizmetlerinin kalitesini ve etkinliğini belirlemede önemli bir faktördür. Bu nedenle, hemşirelik mesleği daha cazip hale gelmiş ve genç bireyler için önemli bir kariyer seçeneği olmuştur.

Hemşirelerin kariyer beklentileri ve planları ile ilgili karar vermelerinde destek olmak için mentorluk, akran ve rol model gibi yöntemler dikkate alınmalıdır (Price, 2009; Vatan ve Temel, 2012). Eğitimcilerin öğrencileri kariyer planı yapmaya teşvik etmede de önemli bir rolü vardır ve kariyer planlamasının ne olduğu, nasıl geliştirildiği, hemşirelik için kariyer fırsatlarının neler olduğu gibi konulara eğitim boyunca yer verilmelidir. İster akademik ister klinik olsun, öğrencilerin kariyer planları mezuniyetten önce yapılmalıdır. Öğrencilerin kişisel ilgi alanları ve becerileri belirlenmeli ve öğrencilerin kariyerlerini bu yönde geliştirmeleri desteklenmelidir.

Sonuç olarak bulgular, katılımcıların hemşirelik mesleğine kendi istekleriyle girmeyi seçtiklerini, mesleği yüksek oranda tercih ettiklerini ve olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermiştir. Bu sonuçlar ışığında bu tür etkinliklerin hemşirelik mesleğini tanıtmaya ve hem ders içeriği hem de öğretim yöntemi açısından öğrencilerin mesleğe ilişkin olumlu düşüncelerini geliştirmesi açısından eğitim sürecinde önemli bir yere sahip olduğunu söylemek mümkündür. Psikiyatri, halk sağlığı, gerontoloji veya onkoloji gibi konuların hemşirelik müfredatında daha geniş bir şekilde yer alması bu alanlara olan ilginin artırılması ve klinik deneyimlerin geliştirilmesinde faydalı olabileceği düşünülmektedir. Ayrıca, kariyer planlamasının tanıtılması, kariyer planlamasının önemi hakkında bilgi verilmesi ve öğrencilerin daha ilk yıldan itibaren başarılı, girişimci kariyer liderleriyle bir araya getirilmesinin olumlu mesleki deneyimler yaratacağı söylenebilir.

Etkili bir hemşirelik kariyer planlaması, sağlık kuruluşları ve hemşirelik eğitim programlarına, yetenekli, nitelikli hemşire liderlerinden oluşan hazır bir kaynak sağlamak için bir araç sunuyor gibi görünmektedir. Yetenekli, nitelikli hemşire liderleri, kaliteli bakım sağlamak ve hasta memnuniyetini artırmak için vazgeçilmezdir, ancak bu liderlerin belirlenmesi - kanıta dayalı uygulamanın uygulanması ve sürekli iyileştirilmesinin yanı sıra gelecek nesil hemşirelerin eğitimi için hayati önem taşıyan liderler - yaygın ve kalıcı bir sorundur. Bununla birlikte, mevcut ve öngörülen küresel hemşire açığı ve dünya çapında sağlık hizmeti sunumu ve hemşirelik eğitiminin karşı karşıya olduğu zorluklar, hem akademik hem de uygulama ortamlarında hemşirelik mesleği için etkili bir yedekleme planlamasını mutlak bir gereklilik haline getirmektedir.

ÖNERİLER

Araştırmanın önerileri doğrultusunda hemşirelerin kariyerlerine zaman yaratabilmeleri için farklı çalışma saatleri üzerine yasal düzenlemeler yapılması önerilebilir. Çalışma saatlerinin esneklik sağlayacak şekilde düzenlenmesi, hemşirelerin iş ve özel yaşam dengesini sağlamalarına yardımcı olabilir. Böylece hemşireler, kariyer planlamalarını daha etkin bir şekilde yapabilirler.

Ayrıca, hemşirelerin kariyer planlamalarına yönelik yönetsel düzenlemeler yapılması ve desteklenmeleri önemlidir. Kurum yöneticileri, hemşirelerin kariyer hedeflerini belirlemelerine, gelişimlerini desteklemelerine ve ilerlemelerini sağlamalarına yardımcı olmalıdır. Hemşirelere, kariyer planlaması konusunda rehberlik, eğitim ve mentorluk gibi destekler sağlanmalıdır. Bu şekilde hemşirelerin kariyer planlaması süreci daha etkin ve başarılı bir şekilde yönetilebilir.

Hemşirelerin çalışma ortamlarının düzenlenmesi ve kariyer fırsatlarının yaratılması da önemlidir. İş ortamının, hemşirelerin kariyerlerini geliştirebilecekleri ve yeteneklerini kullanabilecekleri bir alan olması sağlanmalıdır. Kariyer gelişimi için eğitim, seminerler, konferanslar gibi fırsatlar sunulmalıdır. Ayrıca, yükselme ve terfi fırsatlarının adil bir şekilde sunulması ve performansa dayalı bir kariyer ilerleme sistemi oluşturulması önemlidir. Böylece hemşireler, motivasyonlarını koruyarak kariyerlerini ilerletebilirler.

Bu öneriler, hemşirelerin kariyer planlamasını desteklemek ve kariyerlerini daha etkin bir şekilde yönetmelerini sağlamak amacıyla yapılmıştır. Hemşirelerin kariyerlerine zaman ayırabilmeleri, yönetsel destek almaları ve çalışma ortamlarının kariyer gelişimine uygun hale getirilmesi, hemşirelerin uzun vadeli başarılarını destekleyecek ve hemşirelik mesleğinin değerini artıracaktır.

KAYNAKLAR

- Açıkgöz, H. (2019). *Örgütlerde Kariyer Planlaması ve Örgütsel Bağlılık: Otomotiv ve Gıda Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek lisans tezi. KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Adeniji, A. A., Osibanjo, A. O., Salau, O. P., Falola, H. O., Igbınoba, E. E., Ohunakin, F., & Ogueyungbo, O. (2019). Competence model for measuring career development and organisational growth in the health sector. *Verslas: Teorija Ir Praktika/Business: Theory And Practice*, 20, 246-258.
- Andsoy, I.I., Güngör, T., Bayburtluoğlu, T., (2012). Karabük university health school students' thoughts about the future of their profession and the causes of preferring nursing [Karabük Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Hemşireliği Tercih Etme Nedenleri ve Mesleğin Geleceği İle İlgili Görüşleri]. *Balikesir Health Sci. J.* 1(1), 124–130.
- Arabacı, M. (2019). *Bireysel ve örgütsel kariyer yönetiminin çalışanların örgütsel bağlılığına etkisi*. Yüksek Lisans tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Arslan, E., Özsoy, S., & Erkin, Ö. (2013). Evaluation of nursing Students' opinions towards career planning. *J. Ege Univ. Nurs. Fac.* 29(3), 1–9.
- Aydın Özkan, S., & Geçkil, E. (2015). Career opportunities in nursing. *e -. Sağlık Hemşirelik Dergisi* 2 (5), 20–27.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Nokta Matbaa
- Aytemiz Seymen, S., & Bolat, T. (2010). *Bireysel kariyer planlaması*, Timurcanday Özmen Ö. N., Topaloğlu C., Çalışma yaşamında bireysel gelişim (1. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Baruch, Y., & Rosenstein, E., (1992). Human resource management in Israeli firms: Planning and managing careers in high-technology organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 3(3), 477-496.
- Baruch, Y. (2003). Career Systems in Transition: A normative model for organizational career practices. *Personnel Review*, 32(2), 231-25.
- Baruch, Y. (2004). Employability: A substitute for loyalty. *Human Resource Development International*. 4, 543-567.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*. 16, 125-138
- Bayındır, S. (2019). *Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri*. Yüksek lisans tezi. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Beecroft, P.C., Dorey, F., & Wenten, M. (2008). Turnover intention in new graduate nurses: a multivariate analysis. *J. Adv. Nurs.* 62, 41–52

- Beheshtifar, M. (2011). Role of career competencies in organizations. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 42, 6-12.
- Bektemür, G., Demiray, S., & Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi* 32(1), 7-13.
- Bell, M., & Murray, R. (2021). Structured academic writing retreats in healthcare professional practice. *The Clinical Teacher*, 18(3), 243-246.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan kaynakları yönetimi* (6. Baskı). İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Brodie, D. A., Andrews, G.J., Andrews, J.P., Thomas, G.B., Wong, J., & Rixon, L. (2004). Perceptions of nursing: Confirmation, change and the student experience. *Int. J. Nurs. Stud.* 41(7), 721–733
- Bulgur, N. E., & Bal, Y. (2021). Kariyer planlama ile kişisel başarı algısı arasındaki ilişki ve demografik faktörlerin rolü. *Journal of International Social Research*, 14(82).
- Burcu, G. (2018). *Kargo Sektöründe Kariyer Planlamasının Çalışan Bireyler Üzerindeki Etkisi: Özel kargo firmaları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ceschi, A., Constantini, A., Phillips, S. D., & Sartori, R. (2017). The career decisionmaking competence: A new construct for the career realm. *Europeana Journal of Training and Development*, 41(1), 8-27.
- Chen, C.-J., & Huang, J. W. (2009). Strategic human resource practices and innovation performance-The mediating role of knowledge management capacity. *Journal of Business Research*, 62, 104-114.
- Chen, H., Li, G., Li, M., Lyu, L., & Zhang, T. (2018). A cross-sectional study on nurse turnover intention and influencing factors in Jiangsu Province, China. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 396– 402.
- Cheramie, R. A., Sturman, M. C., & Walsh, K., 2007. Executive career management: Switching organizations and boundaryless career. *Journal of Vocational Behavior*.
- Chowhan, J. (2016). Unpacking the black box: Understanding the relationship between strategy, HRM practices, innovation and organizational performance. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 112–133
- Çakmak, K. Ö. (2011). *Çalışma yaşamındaki güncel gelişmeler doğrultusunda değişen kariyer yaklaşımları ve örgüte bağlılığa etkisine ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul.
- Çınar Yücel, Ş., Kocaçal Güler, E., Eşer, İ., & Khorshid, L., (2011). The comparison of the perceptions of nursing professions among senior nursing students receiving education in two different education systems. *J. Ege Univ. Nurs. Fac.*, 27(3), 1–8.
- Çınaroğlu, S. (2012). Yönetim eğitiminde yeni yaklaşımlar ve hastanelerde profesyonel yönetici ihtiyacı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 79-110.
- Çimen, M. (2010). Sağlık yönetimi ve sağlık yönetimi eğitimi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(3), 136-139.

- Dağlı, A. G. (2019). *Üniversite öğrencilerinin girişimcilik özelliklerine göre kariyer planlaması: akü öğrencileri üzerinde bir araştırma*. Yüksek lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 449-456.
- De Vries, E., Irlam, J., Couper, I., & Kornik, S. (2010). Career plans of final-year medical students in South Africa. *South African Medical Journal*, 100(4), 227-228.
- Değirmenci V., & Şahin S (2004). Öğrenci hemşire adayları ve çalışmakta olan hemşirelerin mesleki yeterlilik açısından kendilerini algılayış düzeyleri. *Hemşirelik Forumu*, 7(3), 47-53.
- Demir, M. (2000). *Kariyer planlama ve motivasyon olgusu ve işgörenlerin kariyer kavramı hakkındaki tutumları ile ilgili bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbanka, M. (2018). *örgütsel sosyalleşme ve kariyer planlaması arasındaki ilişki: bankacılık sektöründe bir alan çalışması*. Yüksek lisans tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirel, Y., Turan, E., Çetin, S., & Dengel, D. (2019). Örgütlerde politik davranışların kariyer planlama üzerine etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 22(1), 302-314.
- DiRenzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2010). Job search and voluntary turnover in a boundaryless world: A control theory perspective. *Academy of Management Review*. 36, 567-589.
- Donner, G. J., & Wheeler, M. M. (2005). Building and sustaining a career culture. *Can Nurse*, 101(8), 30-31.
- Eby, L. T., Allen, T. D., & Brinley, A., (2005). A cross-level investigation of the relationship between career management practices and career-related attitudes. *Group & Organization Management*, 30(6), 565-596.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A., (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*. 24, 689-708.
- Ece, M. (2018). *Bireysel kariyer planlama açısından erasmus+ değişim programının kültürel boyutlar bağlamında değerlendirilmesi: Huelva Üniversitesi Erasmus+ öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma*. Doktora tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Enberg, B. (2009). *Work experiences among healthcare professionals in the beginning of their professional careers: a gender perspective* (Doctoral dissertation, Institutionen för samhällsmedicin och rehabilitering).
- Erdoğan N. (2003). *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın.

- Eren, Ş. & Kaya, S. (2020). Üniversite öğrencilerinin kariyer planlaması: büro yönetimi ve yönetici asistanlığı öğrencileri örneği. *Middle Black Sea Journal of Communication Studies*, 5(2), 96-107.
- Ergün, E. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve bir uygulama*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eryiğit, N. (2007). *Örgütsel kariyer planlama sürecinde insan kaynakları yönetiminin etkinliği*. Yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Figengil, E. (2019). *Bireysel kariyer planlaması ve meslek seçiminde ortaokul öğrencilerine ebeveyn desteğinin araştırılması ve ETİSEM örneği*. Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gąsiorowski, J., Rudowicz, E., & Safranow, K. (2015). Motivation towards medical career choice and future career plans of Polish medical students. *Advances in health sciences education*, 20, 709-725.
- Gedük, E. A. (2018). Hemşirelik mesleğinin gelişen rolleri. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 5(2), 253-258.
- Gemlik, N., & Ayanoğlu Şişman, F. (2011). *Sağlık ve Sağlık Sektörü Kavramlarına Genel Bir Bakış*. Sağlık Yönetimi, (Ed. A. Yıldırım Kaptanoğlu), İstanbul, YTB.
- Göktaş, Ö. (2018). *Yetkinliğe dayalı kariyer planlama süreci ve bir uygulama*, Yüksek Lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göncü A., Malike, Okutan, E. (2020). Lise öğrencilerinin kariyer kaygısına yönelik alan araştırması: antalya ili örneği. *Gençlik Araştırmaları Dergisi*. 8(29): 158-187
- Gönül, Bülent K. (2018). *Öğrenilmiş çaresizlik ve kariyer planlaması arasındaki ilişki: Ankara otel işletmeleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göz F.,Gürbüz K (2005). Hemşirelikte kariyerinizi keşfedin. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(2): 82-87
- Göz, F., Gürbüz, K., (2005). Discover your career in nursing! *J. Anatolia Nurs. Health Sci.* 8 (2), 82–87.
- Güdücü Tüfekçi, F., & Yıldız, A. (2009). The students' reasons of nursing preference and ideas about their future. *J. Anatolia Nurs. Health Sci.* 12(1), 31–37.
- Gündüz, E., & Seren, A. K. H. (2021). Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin klinik basamaklandırma kariyer modelinden memnuniyet düzeylerinin uygulamanın altıncı yılında değerlendirilmesi. *Fenerbahçe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(2), 69-82.
- Hafsteinsdóttir, T. B., van der Zwaag, A. M., & Schuurmans, M. J. (2017). Leadership mentoring in nursing research, career development and scholarly productivity: A systematic review. *International Journal of Nursing Studies*, 75, 21–34.
- Hall, D. T. (2002). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.

- Hepsevim, A. (2019). *Otel çalışanlarının kariyer planlama hedeflerinin incelenmesi: İstanbul ili örneği*. Yüksek lisans tezi. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hu, S., Hood, M. & Creed., P. A. (2018). Career goal importance as a moderator in the relationship between career feedback and career-related stress. *Journal of Career Development*, 45(3), 18.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413.
- Ingusci, E., Manuti, A., & Callea, A. (2016). Employability as mediator in the relationship between the meaning of working and job search behaviours during unemployment. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9(1), 1-16.
- İlan, İ. (2019). *John Holland Kişilik Envanteri bakış açısıyla çalışan kişiliği ve kariyer seçimi arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: Şanlıurfa ili örneği*. Yüksek lisans tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- İrmiş, A., & Bayrak, S. (2001). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 177-186.
- Jackson, C. (2011). *Career planning for the future*. Workplace Learning In Health And Social Care: A Student'S Guide: A Student's Guide.
- Jirwe, M., & Rudman, A. (2012). Why choose a career in nursing? *J. Adv. Nurs.* 68, 1615–1623.
- Jolly, A. (2016). Career planning and management. *How to Develop Your Healthcare Career: A Guide to Employability and Professional Development*, 21-36.
- Joško, J., Kasperczyk, J., Grzybowski, A., Ejsmont, J., Karwat, D., Zarieczna-Baran, M., & Jethon, Z. (2011). Career plans of Polish medical university students. *Problemy Higieny i Epidemiologii*, 92(2), 199-203.
- Kadriye, G. Ö. K., & Aydoğan, E. (2020). Mükemmeliyetçilik algısının kariyer planlama sürecindeki etkisinin araştırılması: Çorlu Coca Cola İçecek fabrikası örneği. *Anadolu Kültürel Araştırmalar Dergisi*, 4(2), 116-126.
- Karaca, Ö. (2019). *Hemşirelerin kariyer gelişimleri ve yönetimleri sırasında karşılaştıkları cinsiyetçi yaklaşımlar: Nitel bir çalışma*. Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karadaş, A., Duran, S., & Kaynak, S. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 8(1), 1-8.
- Karatuzla, M. (2020). Türkiye’de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, 4(1), 8-13.
- Kartal, H., & Kantek, F. (2018). Hemşirelikte inovasyon örnekleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1(5), 58.
- Kavurmacı, M., Mehtap, T. A. N., Arıkan, D., & Yıldız, İ. (2021). Hemşirelik Öğrencilerinin Lisansüstü Eğitime Ve Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 24(2), 192-201.

- Kaya, N., Turan, N., & Öztürk, A. (2011). Türkiye’de erkek hemşire imgesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 16-30.
- Kaynak T. (2000). *Kariyer planlama*. Edit: Uygargil C. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Dönence Basım ve Yayın Hizmetleri.
- Kır, A, Er, S. Arzu. (2017). Career Planning and Career Obstacles In Organizations. *Ejovoc. Electronic Journal of Vocational Colleges*, 7(2), 14-23.
- Kızgıt, S. & Ergöl, Ş. (2011). Health colleges students' perceptions of nursing and their views on nursing roles and the future of nursing. *J Anatolia Nurs. Health Sci.* 14(2), 10–15
- Kocabaş, S. Ayan. (2019). *Sosyal hizmet lisans öğrencilerinin kariyer planlaması: Yalova Üniversitesi örneği*. Yüksek lisans tezi. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Küçükilhan, M. & Lamba, M. (2007). Üniversite hastanelerinde örgütsel yapıdan kaynaklanan sorunlar (Hasta hakları örnek olayı). *AKÜ, İİBF Dergisi*, 9(2), 17.
- Lent, Robert W. (2012). Career-Life preparedness: revisiting career planning and adjustment in the new workplace. *The Career Development Quarterly*. 61(1), 2-14.
- Mandeville, K. L., Bartley, T., & Mipando, M. (2012). Future career plans of Malawian medical students: a cross-sectional survey. *Human resources for health*, 10, 1-8.
- McCann, H. P., Smith, S. E., Urbano, R. C., Dykens, E. M., & Hodapp, R. M. (2023). How I got here: Career influences on healthcare professionals who work with persons with intellectual and developmental disabilities. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*.
- McDaniels, C., (1978). The practice of career guidance and counseling. *INFORM*. 7, 7-8.
- Mooney, M., Glacken, M., O'Brien, F., (2008). Choosing nursing as a career: a qualitative study. *Nurse Educ. Today* 28, 385–392
- Mutlu, A. (2010). *Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi*. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Mutlu, T., Owen, F. K., Özdemir, S., & Kılıç, Ö. U. (2019). Beliren yetişkinlerin kariyer planları, yaşadıkları kariyer kararsızlıkları ve bununla baş etme stratejileri. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(1), 1-31.
- Müftüoğlu, Y., & Erol, İ. (2013). Career concept and career choices for mining engineers. *Scientific Journal of Mining*, 52(4), 37-43.
- Naidu, R., Newton, J. T., & Ayers, K. (2006). A comparison of career satisfaction amongst dental healthcare professionals across three health care systems: comparison of data from the United Kingdom, New Zealand and Trinidad & Tobago. *BMC health services research*, 6(1), 1-5.
- Nowak, M. J., & Bonner, D. (2013). Juggling work and family demands: Lifestyle career anchors for female healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 6(1), 3-11.

- Okutan, E., Akbaş, Malike G. (2019). 15-24 yaş arası öğrencilerin kariyer kaygılarını incelemeye yönelik literatür araştırması. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 33-41.
- Özelkan, E. (2019). *Uluslararası akreditasyon belgesi almış hastanelerde çalışan hemşirelerin kariyer planlama ve geliştirme uygulamaları hakkındaki görüşlerinin belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Öztemel, K. (2019). *Kariyer planlama ve geliştirme*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Pınar, H. (2016). *Motivasyonun bireysel kariyer yönetimine etkisi üzerine bir uygulama*. Yüksek Lisans tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Price, S.L., (2009). Becoming a nurse: A meta-study of early professional socialization and career choice in nursing. *J. Adv. Nurs.* 65(1), 11–19.
- Raysen, C., & Arnold, J. (2014). The Impact of Career Exploration on Career Development Among Hong Kong Chinese University Students. *Journal of College Student Development*, 55(7), 732-748.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Rognstad, M.K., Aasland, O. (2007). Change in career aspirations and job values from study time to working life. *J. Nurs. Manag.* 15, 424–432
- Sabuncu, Ş. (2015). *Eğitim kurumlarında uygulanan kariyer yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki (Kazan ilçesi örneği)*. Yüksek Lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sabuncuoğlu Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi 2*. Baskı, Alfa Aktuel Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti., Bursa.
- Santilli, S., Ginevra, M. C., Ferrari, L., Sgaramella, T. M., Niles, S., Nota, L., & Soresi, S. (2021). Using the hope-centered career inventory (HCCI)—Italian version with healthcare professionals. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 21, 145-159.
- Sevinç, E., & Sabuncu, N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (6), 585-606.
- Sharma, K., Zodpey, S., Syed, Z., & Gaidhane, A. (2013). Career opportunities for master of public health graduates in India. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 8(1), 45-50.
- Shoqirat, N., Abu-Qamar, M.Z., (2015). From placement to employment: career preferences of Jordanian nursing students. *Nurse Educ. Pract.* 1–7
- Sonnino, R. E. (2013). Professional development and leadership training opportunities for healthcare professionals. *The American Journal of Surgery*, 206(5), 727-731.

- Sönmez B. (2007). *Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Hemşire Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi*. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sönmez, B., Önal, M. & Yıldız, G. (2019). Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer geleceği arasındaki ilişkinin belirlenmesi. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 6(1), 127-135.
- Şahin, D. (2009). *Ankara keçiören eğitim ve araştırma hastanesi hemşirelerinin rol çatışması-rol belirsizliği ve tükenmişlik durumları*. Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Şeyhanlıoğlu, Hasan Ö. (2018). *Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm çalışanları örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G., Çoban, A., (2008). *Nursing students' opinions related to selection and application of profession* [Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri]. *Dirim Tıp Gazetesi* 83, 69–75.
- Takeuchi, N., Jung, Y. (2016). Gender Differences in Career Planning and Success. *Journal of Managerial Psychology*. 31(2): 603-623.
- Tatlı, H. S., Kazan, H., & Öngel, V. (2021). Kariyer planlama; ülkenin ekonomik itibarı ve kariyer kaygısı açısından bir inceleme. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 167-185.
- Tavabie, J. A., & Simms, J. M. (2017). Career planning for the non-clinical workforce—an opportunity to develop a sustainable workforce in primary care. *Education for Primary Care*, 28(2), 94-101.
- Taylor, L. E. (Ed.). (2016). *How to develop your healthcare career: A guide to employability and professional development*. John Wiley & Sons.
- Tekin, A. (2007). *Sağlık-Hastalık Olgusu Ve Toplumsal Kökenleri (Burdur Örneği)*, SDÜ, SBE, YYLT, Isparta.
- Tempest, S., & Coupland, C., (2016). Lost in time and space: temporal and spatial challenges facing older workers in a global economy from a career capital perspective. *The International Journal of Human Resource Management*. 1- 25
- Tomietto, M., Rappagliosi, C. M., Sartori, R., & Battistelli, A. (2015). Newcomer nurses' organisational socialisation and turnover intention during the first 2 years of employment. *Journal of Nursing Management*, 23(7), 851–858
- Torun, S., Bilgin, O., & Fırat, S. (2020). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. *Sağlık Akademisi Kastamonu*, 5(3), 195-208.
- Tunçer, P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(21): 203-233.
- Uzun T. (2003). *Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar*. Seçkin Yayınları, Ankara.

- Ünal, A. (2019). *Bireysel kariyer planlaması, kişisel faktörler ve iş memnuniyeti: kadın polisler üzerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Ünsal, A., & Güven, Ş. D. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin hemşirelik mesleği algılarının incelenmesi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, 52-61.
- Vatan, F., Temel, A.B., (2012). A new approach on career development in nursing: mentoring. *J. Ege Univ. Nurs. Fac.* 28 (2), 79–89
- Walsh, K., & Weeks, L. C. (1995). PACE: A unique career development program. *Journal of Nursing Administration*, 25(1), 10–11.
- Wei, Li Zhen, Zhou, Shi-shuang, Hu, Shuang,Zhou, Zhan, Chen, Jia. 2021. Influences of nursing students' career planning, internship experience, and other factors on professional identity. *Nurse Education Today*, 99: 2-7.
- Worsley, C., Webb, S., & Vaux, E. (2016). Training healthcare professionals in quality improvement. *Future hospital journal*, 3(3), 207.
- Yan, L., Tan, J., Chen, H., Yao, L., Li, Y., Zhao, Q., & Xiao, M. (2022). Experience and support of Chinese healthcare professionals as second victims of patient safety incidents: A cross-sectional study. *Perspectives in Psychiatric Care*, 58(2), 733-743.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldırım, H. (2019). *Schein'in Kariyer Değerleri Kümesi Temelinde İİBF Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Muhasebe ve Bankacılık-Finans Mesleklerine Yönelik Düşüncelerinin Analizi: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi İİBF'de bir araştırma*. Yüksek Lisans tezi. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, Ç., & Yanık, A. (2019). Sağlık yöneticilerinin kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına yönelik görüşleri. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(3), 302-314.
- Yılmaz G.A. (2006). *İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlamanın çalışanın motivasyonu üzerine etkisi*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Yıldırım, D., Keçeci, A., Bulduk, S., (2011). How do Turkish nursing students plan their career after the graduation?: a questionnaire survey. *Asia Pac. Educ. Rev.* 12, 373–380.

EK 1. ANKET FORMU

1. Cinsiyetiniz

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek

2. Yaşınız

- ☐ 20-30 yaş
- ☐ 31-40 yaş
- ☐ 41 ve üzeri yaş

3. Medeni Durum

- ☐ Evli
- ☐ Bekar

4. Eğitim Durumu

- ☐ Lise
- ☐ Ön Lisans
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek Lisans/Doktora

5. Kıdem Durumu

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16 yıldan fazla

6. Şuan ki Kurumda Çalışma Yılı

- ☐ 1 yıldan az
- ☐ 1-5 yıl
- ☐ 6-10 yıl
- ☐ 11-15 yıl
- ☐ 16 yıldan fazla

7. Çalışma Şekli

- ☐ Gündüz
- ☐ Vardiyalı çalışma

8. Çalışılan Birim

- ☐ Servis
- ☐ Poliklinik
- ☐ Ameliyathane
- ☐ Yoğun Bakım
- ☐ Diğer

Kariyer Planlama

	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
Kariyer planlama hemşirelerin bireysel kariyer amaçlarının ve bu amaçları başarması için gereken araçların belirlenmesi sürecidir.					
Kariyer planlama hemşirelerin kariyer yolunun tespitindeki kişisel kararıdır.					
Kariyer planlama, hemşirelerin ve kurumun geleceğe yönelik hedeflerinin aynı zamanda değerlendirilmesi ile yapılır.					
Kariyer planlamanın temeli, hemşirelerin çalışma yaşamı ile ilgili amaçlarının oluşturulmasıdır.					
Kariyer planlama kişisel gelişimi hızlandırır.					
Kariyer planlama hemşireyi motive eder, mesleğinde ilerlemesini sağlar.					
Hemşireler ve yöneticiler, kariyer planlamada birbirini tamamlayan taraflardır.					
Hemşirelerin kendini gerçekleştirme güdüsü, kariyer sürecinde en önemli içsel itici gücü oluşturur.					
Kariyer yapma, “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını karşılar.					
Hemşirelerin kariyerlerini planlayan kurumların rekabet ve başarı şanslarının artacağı kesindir.					
Kariyer planlama, hemşirelerin saygınlık, tanınma, başarılı olma ihtiyaçlarını karşılar.					
Kariyer planlama, hemşirelere yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı verir.					
Kariyer planlama sürecinde, hemşireler değişimlere daha iyi uyum sağlar.					
Kariyer planlama, kariyerde ulaşılmak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır.					
Kariyer planlamada önemli olan, ne yapmak istendiğine karar vermektir.					
Ne istendiğine karar vermenin yolu hemşirelerin kendini tanımasından geçer.					
Hedef belirleme, hemşirelerin geleceğine yönelik amaçlarını belirlemesine ve karar vermesine yardım eder.					
Kariyerlerinde hangi yöne gideceğini bilmeyen hemşireler, gelecekleriyle ilgili karışıklık yaşayabilirler.					
Kurumlarda, insan kaynakları yetkilileri hemşirelerin kariyer planlamasında birinci sorumludur.					
Kariyer planlama, sadece kurumların değil, aynı zamanda hemşirelerinde sorumluluğundadır.					
Kurumda hemşirelerin kariyerlerini geliştirmesi, iş verenden çok hemşirelerin elindedir.					

Kurumlarda hemşirenin kendini değerlendirmesine ve geleceğini planlamasına fırsat verilmesi önemlidir.					
Hemşirenin, güçlü ve zayıf yönlerini bilmesi kariyer planlamada etkilidir.					
Kariyer, hemşirenin maddi gücünü artırır.					
Yeniliklerden haberdar olmak hemşire için önemlidir.					
Kariyer planlama, sağlık kurumlarında iş yükünü artırır.					
Kariyer planlama hemşirelerde, beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açar.					
Kariyer yapmak isteyen hemşireler sürekli fırsat arayışındadır.					
Sağlık kurumlarında kariyer planlaması yapıp yapılmaması hemşireleri etkilemez.					
Hemşireler için kariyerden çok, iş garantisi önemlidir.					
Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi alma, hemşirelerin kariyer planlama sürecini etkiler.					
Çalışılan kuruluşun amaçları – işlevlerini bilmek, hemşirelerin kariyer planlama sürecini etkiler.					
İyi ücret verilen her işte çalışılmalıdır.					

EK 2. ETİK KURUL/KOMİSYON İZNİ

**T.C.
NİŞANTAŞI ÜNİVERSİTESİ
ETİK KURULU KARARI SURETİ**

Toplantı Tarihi : 09.03.2022

Toplantının Yeri: Nişantaşı Üniversitesi Toplantı Odası

Toplantı Sayısı : 2022/11

Toplantıya Katılanlar:

Prof. Dr. Uğur YOZGAT	Başkan
Doç. Dr. Umut BAŞOĞLU	Başkan Yardımcısı
Prof. Dr. Yılmaz GÖBENEZ	Üye
Prof. Dr. Ömer Cüneyt BİNATLI	Üye
Prof. Dr. Ahmet İrfan YÜKLER	Üye
Prof. Dr. Serkan KESKİN	Üye
Öğr. Gör. Erkul BULUT	Üye
Demet ÖVELEK	Raportör

Gündem4. Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Alime Çiftçi Karadağ'ın "Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri Örneği" adlı çalışmasının görüşülmesi.

Karar4. Üniversitemiz Lisansüstü Eğitim Enstitüsü öğrencisi Alime Çiftçi Karadağ'ın "Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri Örneği" adlı çalışması görüşüldü. Yapılan görüşmede çalışmanın Üniversitemiz Etik Kurulu Yönergesi hükümleri gereğince etik ve bilimsel açıdan sakınca bulunmaması nedeniyle **uygunluğuna** oy birliği ile karar verildi.

EK 3. İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ İZİNİ



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

İSTANBUL İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ - İSTANBUL EĞİTİM
ve TEŞCİL BİRDİMİ
02/06/2022 17:09 - E-15916306 - 604.01.02 - 4553



Sayı : E-15916306-604.01.02
Konu : Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ Yüksek
Lisans Tezi Hk.

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : 29/04/2022 tarihli ve 48670771-604.01.01-01-10878 sayılı yazı.

İstanbul Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi'nin ilgi sayılı yazısında Hastanede hemşire olarak görev yapan ve Nişantaşı Üniversitesi Lisanüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans öğrenci Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ, Dr. Öğr. Üyesi Ali ÖZCAN'ın danışmanlığında yürütülen "Hemşirelerin Kariyer Planlaması Üzerine Bir Araştırma: İstanbul Şehir Hastaneleri Örneği" başlıklı tezinin saha çalışmasını, Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi, Başakşehir Çam ve Sakura Şehir Hastanesi, Kartal Dr. Lütfi Kırdar Şehir Hastanesi ve Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi'nde yapma talebi Birimimize iletilmiştir.

Söz konusu araştırma, Müdürlüğümüz Sağlık Hizmetleri Başkanlığı Araştırma, Basılı Yayın, Duyuru İçeriği Değerlendirme Komisyonu 26.05.2022 tarih ve 2022 / 11 sayılı kararınca uygun görülmüştür.

Çalışmanın Kurumunuzun uygun gördüğü zaman diliminde (başvuru dosyasında belirtilen aralıkla gözetilerek), sürecin koordinasyonunun Başhekimliklerinizce sağlanması ve araştırma bitiminde bir nüshasını elektronik ortamda (CD halinde) Müdürlüğümüze teslim edilmesi gerektiğinin Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi tarafından, Hemşire Alime ÇİFTÇİ KARADAĞ'a tebliği hususunda;

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Uz. Dr. Hasan Basri VELİOĞLU
Başkan

Ek: Başvuru Formları

Dağıtım:

T.C. Sağlık Bakanlığı İstanbul Prof. Dr. Cemil Taşcıoğlu Şehir Hastanesi
T.C. Sağlık Bakanlığı Başakşehir Çam Ve Sakura Şehir Hastanesi
T.C. Sağlık Bakanlığı Kartal Dr. Lütfi Kırdar Şehir Hastanesi
T.C. Sağlık Bakanlığı Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu: 8e726732-7c11-43a8-8fae-740ba4178f11 Belge Doğrulama Adresi: <https://www.turkiye.gov.tr/saglik-bakanligi-ebys>

İstanbul Cad. General Kani Elitez Sk. No:8 / 1 Yenimahalle / Bakırköy

Bilgi için: Arzu SARMUSAK

Telefon: Faks No:

SÜREKLİ İŞÇİ

e-Posta: arzu.sarmusak@saglik.gov.tr İnternet Adresi: www.istanbulsaaglik.gov.tr

Telefon No: (0 212) 638 33 99

