





**T.C.  
SAĞLIK BİLİMLERİ ÜNİVERSİTESİ  
HAMİDİYE SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**HEMŞİRELİKTE KARIYER BAŞARISI  
ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI**

**RÜMEYSA ÖZKAN GÖKTUĞ**

**TEZ DANIŞMANI  
DOÇ. DR. FERİDE EŞKİN BACAKSIZ**

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI  
HEMŞİRELİKTE YÖNETİM YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
ARALIK/2022**

## İTHAF

“Her zaman her koşulda yanımda olan canım aileme ithaf ediyorum.”

## TEŞEKKÜR

Lisansüstü eğitimim boyunca her zaman yanımda olan, ışığıyla yolumu aydınlatan, desteğini sürekli hissettiğim, bıkmadan ve usanmadan sabırla tüm sorularıma cevap veren, bilgi ve deneyimleriyle pusulam olan, bir hocadan fazlası çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Feride EŞKİN BACAKSIZ'a

Tezimin her aşamasında bir telefon uzağımda olan ve desteğini asla esirgemeyen dostum Arş. Gör. Dr. Sümeyra UZUN'a

Araştırmamın yürütüldüğü hastanelerde çalışan ve değerli zamanlarından ayırıp araştırmaya destek veren tüm meslektaşlarıma,

Doğduğum andan itibaren bugünlere gelmem için ellerinden gelenin fazlasını yapan, beni her zaman her koşulda destekleyen, kızları olmaktan gurur duyduğum, bu hayattaki kıymetli varlıklarım canım annem Emine ÖZKAN ve bugünleri göremese de varlığını daima hissettiğim canım babam Aziz ÖZKAN'a,

Tüm hayatımda olduğu gibi tez yazım sürecim boyunca da yorulduğum anlarda beni neşelendiren, en büyük dayanağım ağabeyim Yasir ÖZKAN'a, bilgisiyle, desteğiyle, sevgisiyle ve emeğiyle üzerimdeki hakkını asla ödeyemeyeceğim yengem Canan ÖZKAN'a

Son olarak en büyük iyikim, her düştüğümde kaldıran, bana inanan, bana güç veren, sevgisi ve anlayışıyla her daim yanımda olan yol arkadaşım, eşim Osman GÖKTUĞ'a

*Sonsuz sevgi, saygı ve teşekkürlerimi sunarım.*

*Rümeysa ÖZKAN GÖKTUĞ*

# İÇİNDEKİLER

İTHAF.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR .....	xi
ÖZET .....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
1. GİRİŞ VE AMAÇ.....	1
2. GENEL BİLGİLER .....	3
2.1. KARİYER KAVRAMI.....	3
2.1.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi.....	6
2.1.2. Kariyer ile İlgili Kavramlar .....	8
2.1.2.1. Kariyer planlama.....	8
2.1.2.2. Kariyer yönetimi .....	8
2.1.2.3. Kariyer geliştirme .....	8
2.1.3. Kariyer Kavramı Yaklaşımları .....	9
2.1.3.1. Geleneksel kariyer yaklaşımları.....	9
2.1.3.2. Modern kariyer yaklaşımları.....	10
2.2. KARİYER BAŞARISI.....	13
2.2.1. Kariyer Başarısı Kavramı .....	13
2.2.1.1. Subjektif (öznel) kariyer başarısı .....	16
2.2.1.2. Objektif (nesnel) kariyer başarısı.....	17
2.2.1.3. Objektif ve subjektif kariyer başarısı arasındaki ilişki .....	18
2.2.2. Kariyer Başarısını Belirleyen Faktörler.....	20
2.2.2.1. Bireysel faktörler .....	23
2.2.2.2. Örgütsel faktörler:.....	25
2.3. HEMŞİRELİKTE KARİYER VE KARİYER BAŞARISI.....	26
3. GEREÇ VE YÖNTEM.....	31
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ .....	31
3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	31
3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE VERİ TOPLAMA ARACI .....	31
3.4. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ .....	34
3.5. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU .....	35

3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	36
4. BULGULAR.....	37
4.1. ARAŞTIRMAYA KATILAN HEMŞİRELERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR .....	37
4.2. HEMŞİRELİKTE KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR .....	40
4.2.1. Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Adaptasyon Sürecine İlişkin Bulgular .....	40
4.2.1.1. Çeviri-sentez- geri çeviri .....	40
4.2.1.2. Uzman komitesi incelemesi .....	40
4.2.1.3. Pilot çalışma.....	46
4.2.2. Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Validasyon Sürecine İlişkin Bulgular.....	46
4.2.2.1. Doğrulayıcı faktör analizi .....	46
4.2.2.2. Madde analizi.....	49
4.2.2.3 Açımlayıcı faktör analizi .....	50
4.2.2.4. Doğrulayıcı faktör analizi .....	54
4.2.2.5. İç tutarlık analizi .....	57
4.2.2.6. Ölçüt Geçerliği.....	58
4.3. HEMŞİRELERİN KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNDEN ELDE ETTİKLERİ PUANLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	59
5. TARTIŞMA .....	60
5.1. HEMŞİRELİKTE KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI .....	60
5.1.1. Adaptasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması .....	61
5.1.2. Validasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması .....	63
5.2. HEMŞİRELERİN KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNDEN ELDE ETTİKLERİ PUANLARA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI.....	67
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	70
KAYNAKLAR .....	72
EKLER.....	78

## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 2.1:</b> Kariyer tanımları .....	3
<b>Tablo 2.2:</b> Kariyer başarısı tanımları .....	15
<b>Tablo 2.3:</b> Hemşirelikte kariyer başarısı ile ilgili yapılmış çalışmalar .....	30
<b>Tablo 3.1:</b> HKBÖ'nün alt boyutlarında düz ve ters ifadelerin dağılımı .....	33
<b>Tablo 3.2:</b> KUYÖ'nün alt boyutlarında düz ve ters ifadelerin dağılımı .....	33
<b>Tablo 4.1:</b> Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımları (N: 229) .....	38
<b>Tablo 4.2:</b> Kariyer planlamaya ilişkin kurumsal ve bireysel özellikler (N:229) .....	39
<b>Tablo 4.3:</b> Uzman görüşüne sunulan ölçek maddeleri.....	42
<b>Tablo 4.4:</b> HKBÖ'nün uzman görüşleri doğrultusunda hesaplanan kapsam geçerlik indeksleri (N:11).....	43
<b>Tablo 4.5:</b> Uzman görüşü doğrultusunda düzenlenen ölçek maddeleri.....	45
<b>Tablo 4.6:</b> Ölçeğin özgün yapısı (Model 1) ve modifikasyon önerileri sonrası (Model 2) uyum iyiliği indeksleri .....	48
<b>Tablo 4.7:</b> HKBÖ'nün 39 maddelik özgün versiyonuna ilişkin madde toplam puan korelasyon sonuçları .....	49
<b>Tablo 4.8:</b> HKBÖ'nün 34 maddelik versiyonuna ilişkin madde toplam puan korelasyon sonuçları.....	49
<b>Tablo 4.9:</b> KMO ve Bartlett testi sonuçları.....	50
<b>Tablo 4.10:</b> HKBÖ'nün 34 maddelik versiyonuna ilişkin açımlayıcı faktör analizine göre faktör yüklerinin dağılımı .....	51
<b>Tablo 4.11:</b> HKBÖ'nün 24 maddelik versiyonuna ilişkin açımlayıcı faktör analizine göre faktör yüklerinin dağılımı .....	53
<b>Tablo 4.12:</b> HKBÖ'nün altı faktörlü halinin en düşük-en yüksek faktör yük değer aralıkları .....	54
<b>Tablo 4.13:</b> 24 maddelik HKBÖ'nün keşfedilen faktör yapısına ilişkin uyum iyiliği indeksleri.....	55

<b>Tablo 4.14:</b> HKBÖ ve altboyutlarının iç tutarlık katsayıları .....	57
<b>Tablo 4.15:</b> HKBÖ ve KUYÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler .....	58
<b>Tablo 4.16:</b> Katılımcılarının HKBÖ ve altboyutlarından elde ettikleri toplam puan ortalamaları .....	59



## ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1: Hall ve Chandler (2005)'in objektif-subjektif kariyer başarısı ilişkisi .....	20
Şekil 2.2: Kariyer başarısını belirleyen faktörler .....	23
Şekil 3.1: Araştırma Süreci .....	35
Şekil 4.1: HKBÖ'nün özgün halinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları .....	47
Şekil 4.2: HKBÖ'nün 24 maddelik versiyonunun doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ....	55



## SİMGELER VE KISALTMALAR

<b>AFA</b>	: Açımlayıcı Faktör Analizi
<b>AGFI</b>	: Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi (Adjusted Goodness of Fit Index)
<b>CFI</b>	: Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (Comperative Fit Index)
<b>COVID-19</b>	: Yeni Tip Koronavirüs Hastalığı
<b>DFA</b>	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
<b>DSÖ</b>	: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)
<b>EÖD</b>	: Etkili Öz Düzenleme
<b>GFI</b>	: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit Index)
<b>HKBÖ</b>	: Hemşilekte Kariyer Başarısı Ölçeği
<b>ITC</b>	: Uluslararası Test Komisyonu (International Test Commission)
<b>KBS</b>	: Kaliteli Bakım Sağlama
<b>KGİ</b>	: Kapsam Geçerlik İndeksi
<b>KMO</b>	: Kaiyer Meyer Olkin
<b>KÖU</b>	: Kişi Örgüt Uyumu
<b>KUYÖ</b>	: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği
<b>MBB</b>	: Mesleki Bilgi Beceri
<b>MD</b>	: Mesleki Davranış
<b>NFI</b>	: Normlaştırılmış Uyum İndeksi (Normed Fit Index)
<b>NNFI</b>	: Normlaştırılmamış Uyum İndeksi (Non Normed Fit Index)
<b>PS</b>	: Psikolojik Sağlamlık
<b>RMR</b>	: Hata Karaler Ortalamasının Karekökü (Root Mean Square Residual)
<b>RMSEA</b>	: Yaklaşık Hataların Ortalama Karekökü (Root Mean Square Error of Approximation)

**SPSS** : Sosyal Bilimler İstatistik Paketi (Statistical Package for the Social Sciences)

**SRMR** : Standardize Ortalama Hataların Karekökü (Standardized Root Mean Square Residual)

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**$\chi^2$  /df** : Ki-kare/ serbestlik derecesi



# HEMŞİRELİKTE KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇEYE UYARLANMASI

## ÖZET

**Amaç:** Bu çalışmanın amacı Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğini Türkçeye uyarlamak ve hemşirelerin kariyer başarılarını öz bildirimlerine dayalı olarak değerlendimektir.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırmanın verileri Ağustos 2021/Ekim 2021 tarihleri arasında kamu ve özel sektörde çalışmakta olan 229 hemşireden elde edildi. Veriler çevrim içi anket yöntemiyle tanıtıcı bilgi formu, Kariyer Başarısı Ölçeği Taslağı ve Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılarak toplandı. Ölçeğin dil uyarlaması aşamasında 11 uzmandan görüş alındı ve 15 kişi ile pilot çalışma yapıldı, psikometrik özellikleri madde analizi, doğrulayıcı ve açımlayıcı faktör analizleri, iç tutarlık analizi ve ölçüt geçerliği ile sınıandı.

**Bulgular:** Ölçek maddelerinin kapsam geçerlik indeksleri 0,81-1,00 arasında değişmekteydi. Özgün yapının uyum iyiliği indeksleri kabul edilebilir düzeyde değildi. Türkçe kültürüne uyumlu yapının keşfi için yapılan madde analizinde madde toplam puan korelasyonları 0,404-0,702 arasında, faktör yükleri 0,490-0,798 arasında, iç tutarlık katsayıları 0,663-0,881 arasında değişmekte olup uyum iyiliği indeksleri  $\chi^2=501,61$ ; RMSEA= 0,068; SRMR=0,060; CFI=0,90; NNFI=0,89; NFI=0,82; GFI=0,85; AGFI=0,81 olarak bulundu.

**Sonuç:** Özgün hali dört alt boyutta 39 maddeden oluşan ölçeğin Türkçe versiyonu altı alt boyutta 24 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin Türkçe versiyonu, hemşirelerin kariyer başarıları algılarını ölçebilecek geçerli ve güvenilir bir araçtır.

**Anahtar Kelimeler:** Geçerlik ve Güvenirlilik, Hemşirelik, Kariyer, Ölçek Uyarlama

# ADAPTATION OF THE CAREER SUCCESS IN NURSING SCALE TO TURKISH

## ABSTRACT

**Aim:** The aim of this study is to adapt the Career Success Scale in Nursing to Turkish and to evaluate the career success of nurses based on their self-reports.

**Materials and Methods:** The data of the study were obtained from 229 nurses working in the public and private sectors between August 2021/October 2021. Data were collected by using an online questionnaire, an introductory information form, a Career Success Scale Draft, and a Career Adaptability Scale. In the language adaptation phase of the scale, opinions were taken from 11 experts and a pilot study was conducted with 15 people, and its psychometric properties were tested with item analysis, confirmatory and exploratory factor analyses, internal consistency analysis, and criterion validity.

**Results:** Content validity indexes of the scale items ranged from 0.81 to 1.00. Goodness-of-fit indices of the original construct were not at an acceptable level. In the item analysis performed for the discovery of the structure compatible with Turkish culture, item total score correlations ranged between 0.404 and 0.702, factor loads between 0.490-0.798, internal consistency coefficients between 0.663-0.881, and goodness of fit indices  $\chi^2=501.61$ ; RMSEA = 0.068; SRMR=0.060; CFI=0.90; NNFI=0.89; NFI=0.82; GFI=0.85; AGFI=0.81 was found.

**Conclusion:** The original version consists of four sub-dimensions and 39 items, and the Turkish version of the hardware consists of 24 items with six sub-dimensions. The Turkish version of the scale is a valid and reliable tool that can measure the career success perceptions of employees.

**Key Words:** Career, Nursing, Reliability and Validity, Scale Adaptation

## 1. GİRİŞ VE AMAÇ

Türk Dil Kurumuna göre kariyer kavramı “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmakta olup; çoğunlukla meslekte ilerleme, belirli bir mevki elde etme, yükselme ve istenilen bir mesleğe sahip olma şeklinde ele alınmaktadır (1). Kariyer kavramı ile ilgili yapılan diğer tanımlamalara bakıldığında ise; “bir kişinin hayatı boyunca içinde bulunduğu rollerin birleşimi (2)”, “bireyin yaşamında ulaşmak istediği hedeflerine yönelik aldığı eğitimi ve öğretimi, edindiği deneyimleri (bilgi, beceri, tutum, davranış vb.) içeren, kişinin değişimi ve gelişimi ile şekillenen devamlı bir süreç (1)” gibi kariyerin farklı özelliklerine dikkat çeken tanımlamalara rastlamak mümkündür.

Kariyer kavramı örgütsel ve bireysel olmak üzere temelde iki farklı şekilde ele alınmaktadır. Bunlardan ilki olan örgütsel kariyer, örgütlerin çalışanlarının kariyeri için yaptığı eylem ve düzenlemeler ile oluşturdukları kariyer sistemlerini içermekte olup, bireysel kariyerde ise kariyerin bireye bakan yönünü incelemektedir (3). Hem literatürde hem de günlük kullanımda kariyer kavramı ile iç içe geçen ve bazı durumlarda birbirlerinin yerine kullanılabilen kariyer başarısı kavramı da bireysel düzeyde ele alınabilir. Çünkü genel olarak kariyer kavramı, kariyer yapmak ya da kariyer sahibi olmak gibi terimlerle kendi içinde başarıyı da kapsayacak şekilde kullanılmaktadır (1). Ancak tıpkı kariyer kavramı gibi kariyer başarısı kavramı için de çeşitli tanımlara rastlamak mümkündür. Örneğin bir tanıma göre kariyer başarısı, “bir kişinin iş deneyimleri sayesinde işle ilgili istenen hedeflere ulaşması (4)” olarak tanımlanırken başka bir tanımda “bir kişinin işiyle ilgili elde etmiş olduğu deneyimler sayesinde içinde bulunduğu olumlu ruh hali, ulaştığı iş çıktıları ve başarıların toplamı (5)” olarak ele alınmaktadır. Kariyerlerinde başarıya ulaşan bireylerin zaman içinde işi ile alakalı bir hususta istediği sonuçları elde etmesi, bir yandan da çalışma hayatında yükselmesi, kendini geliştirmesi, kıdeminin artması, toplumsal bağlamda itibar gören biri olması, kariyer yaşamında elde ettiği kazançlardan, çalıştığı işte devamlılık yakalayacağı bilgi ve beceri birikiminden tatmin olması, kendisi ve çevresiyle barışık, kariyeri süresince yaşantısından memnun olması söz konusudur (6).

Literatür incelendiğinde gerek deneysel gerek teorik çalışmalarda, kariyer başarısının tanımında da öne çıkan objektif-subjektif kariyer başarısı ayırımına dikkat çekildiği ve tıpkı kariyer kavramı gibi objektif ve subjektif kariyer başarısı olarak iki farklı temelde ele alındığı görülmektedir (7,8). Bu ayırımın temelleri objektif ve subjektif kariyer kavramlarından gelmekte olup (7); objektif kariyer, “üçüncü kişiler tarafından doğrudan gözlemlenip ölçülebilen ve doğrulanabilen kariyer (4)” olarak tanımlanmaktayken, subjektif kariyer ise “sadece o kariyere sahip olan kişi tarafından doğrudan deneyimlenebilen kariyer (4,7)” olarak açıklanmaktadır (8). Bu ifadeler ışığında objektif kariyer başarısı, toplum tarafından gözlemlenebilen kariyer başarısı olarak açıklanırken, subjektif kariyer başarısı ise bireyin kendi kariyer başarısına ait algı ve değerlendirmeleri olarak tanımlanmaktadır (4,7).

Kariyer başarısı kavramı araştırılmaya başlanıldığı ilk zamanlarda, araştırmacılar objektif veriler üzerinde durmuş ve kariyer başarısını objektif ölçütlerle yorumlanmıştır. Ayrıca dışsal başarı olarak da adlandırılan objektif kariyer başarısı, başka kişiler tarafından gözlemlenebilen ve tarafsız olarak değerlendirilebilen kariyer başarısının objektif çıktılarını yansıtmaktadır (5). Kişinin algıladığının ötesinde, genellikle sosyal algıları, yani toplumun algılamış olduğu başarı ölçütlerini yansıtmaktadır (4). Yeni kariyer anlayışında ise kariyer başarısı, iş deneyimlerinin bütününe bir sonucu olarak ele alınmakta (4) ve kişinin iş deneyimleri doğrultusunda elde ettiği olumlu psikolojik hisler ve iş ile alakalı başarılar toplamı olarak ifade edilmektedir. Bu ifadelerle göre psikolojik hisler kariyer başarısının subjektif bölümünü, iş ile ilgili çıktılar ise objektif bölümünü oluşturmaktadır (3).

Kariyer başarısı her sektörde ve her meslekteki bireyler için önemlidir. Bu nedenle sağlık sektörünün temel bileşenlerinden biri olan hemşireler için kariyer başarısı kavramının tanımlanması ve bireylerin algılarının ölçülmesi önemlidir. Ancak Türkçe literatürde hemşirelerin kariyer başarısını ölçmeye yönelik geliştirilmiş bir ölçme aracına rastlanmamıştır. Bu sebeple bu çalışmada Asghari ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilmiş olan Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği Türkçeye uyarlanarak literatüre kazandırılacaktır.

## 2. GENEL BİLGİLER

Bu bölümde araştırmada yer alan kavramlara ilişkin teorik çerçeve kısa aktarılacak olup, kariyer başarısının hemşirelikle ilişkisi açıklanmaya çalışılacaktır.

### 2.1. KARIYER KAVRAMI

Kariyer kavramı geçmişten günümüze kişilerin hayatlarında önemli bir yere sahiptir. Gerek günlük hayatta gerekse iş hayatında karşımıza çıkan bu kavram, Latince “carrus (at arabası)” ve “carrera (yol)”, Fransızca “carrierre (yarış yolu)”, İngilizcede ise “career (meslek)” anlamlarına gelmektedir. Geçmiş dönemlerde at arabasının arkasında bıraktığı iz, yol anlamında kullanılmıştır (9). Türk Dil Kurumuna göre “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanan kariyer kavramı (TDK), genel olarak meslek, diplomatik kariyer, bir işte veya meslekte aşılması gereken basamaklar, yaşamda seçilen rota gibi anlamlarla da kullanılmaktadır (11,12).

Kariyer kavramıyla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, pek çok farklı tanımlamalar ortaya çıkmıştır. Bu tanımlamalardan bazıları aşağıdaki tabloda verilmiştir (9,12-24).

**Tablo 2.1:** Kariyer tanımları

Yazar (yıl)	Tanım
Hall (1976)	“Bireyin kendi yaşamı süresince, iş ile ilgili tecrübe ve faaliyetlerine dair algıladığı tutum ve davranışlar dizisi”
Tortop (1994)	“Kişinin çalışma hayatı süresince, belirli bir iş kolunda basamak basamak devamlı olarak sahip olacağı bilgi birikimi, tecrübe ve yeterliliğidir”
Bird (1994)	“Zaman içinde elde edilen iş tecrübeleri doğrultusunda ortaya çıkan beceriler, uzmanlıklar ve ilişki ağları sonucunda oluşan bilgi birikimi”

**Tablo 2.1** (devam)

Aydemir (1995)	“Kişinin çalışabileceği yıllar süresince herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli bir şekilde ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması”
Budak (1995)	“Bireyin iş hayatı boyunca yaptığı iş ve eylemlerdeki deneyimlerin sonucu”
De Cenzo ve Robbins (1996)	“Kişinin hayatı boyunca işle ilgili edindiği tecrübeler”
Can ve arkadaşları (2001)	“Seçilmiş bir meslekte ilerlemek ve yapılan işin sonucunda para kazanarak sorumlulukların artması, daha fazla güç, mevki ve saygınlık elde edilmesi”
Greenhaus (2003)	“Bir kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı işle ilgili deneyimler ve faaliyetler ile ilgili algılanan tutum ve davranışların bireysel algılanma süreci”
Taşçı (2004)	“Bireyin iş hayatındaki faaliyet, sorumluluk, tavır ve davranışlarının gelişimi”
Aytaç (2005)	“Bir kişinin herhangi bir iş alanında sürekli ilerlemesi”
Sabuncuoğlu (2005)	“Meslekte yükselme, belirli bir statü elde et-me, ilerleme ve tercih edilen bir meslek sahibi olma”
Çalık ve Ereş (2006)	“Bireyin işe başlangıcından emekliliğine kadar olan süreçte, aynı örgüt içinde aynı iş için çeşitli görevler alarak yükselmek, mesleğin değişik alanlarında faaliyet gösteren farklı örgütlerde farklı işlerde çalışmak”
Özdemir ve Mazgal (2012)	“İş hayatına girişle başladığı düşünülen fakat kişinin çocukluğundan itibaren şekillendirdiği bir süreç”
Çelik (2016)	“Bir çalışanın bütün çalışma hayatı boyunca yaptığı işler”
Bursalı ve Kök (2018)	“İşten öte, bireyin iş hayatında sahip olduğu amaçları, duyguları ve bireyin ilerlemesine yönelik hareketler”

Kariyer kavramı, birçok açıdan kişilerin yaşamlarında önem arz etmektedir. Kişilerin kimliği, toplumsal koşullarını ve statüsünü oluşturmaya katkıda bulunur. Bu şekilde bakıldığında insan hayatının odak noktasını ve anlamı oluşturur. Birçok meslek insanlarla iletişimi gerektirdiğinden, sosyal bir yönü de vardır. Meslek yaşamının devamlılığı için ihtiyaç olan maddi gücü elde etmeye de yardımcı olur (25).

Çok geniş ve farklı anlamlarda kullanılan kariyer kavramında genel düşünce; sürekli daha yüksek gelir elde etme arzusu, daha çok sorumluluk üstlenme, daha yüksek mevki amaçlama, toplumda daha fazla güç ve saygınlık sağlayacak bir meslek seçerek, kişinin yaşamı boyunca iş alanındaki pozisyonları içermektedir. Bu doğrultuda kariyer kavramının sadece yüksek mevkiler elde etmek için kullanılması çok da uygun bir kullanım olmamaktadır. Başka bir deyişle, üst düzey bir çalışanın kariyerinden bahsedildiği gibi, alt düzey bir çalışanın kariyerinden bahsetmek mümkündür. Burada önemli olan nokta, kariyerin sadece dikey hareketlilik olarak adlandırılan üst pozisyonlara yükselmekten ibaret olmadığı, bulunduğu pozisyondan memnun olma ya da aynı seviyede başka bir pozisyona geçmekte kariyerin bir parçası olduğudur (24).

Kariyer olgusunda birey, iş ve pozisyon olmak üzere üç temel boyut ele alınmıştır. İş ve pozisyonun bir araya gelmesi örgütü oluşturduğundan, birey doğal olarak kariyer sürecinde örgütle bir araya gelmektedir. Diğer bir ifadeyle, kariyer kavramı içinde birey ve örgüt olmak üzere iki önemli unsur bulundurmaktadır. İlk unsur, bireyin iş hayatında içinde bulunduğu örgütte kendini nereye koyduğuyla ve gelecekte nerde olmak istediğiyle ilgili kariyer planlaması yapmasıdır. Bireysel yönelim olarak ifade edilen bu durum kişinin kendini gerçekleştirme olgusu olarak nitelendirilir. İkinci unsur ise, örgüt kendi amaçları doğrultusunda bireyin örgüt içinde gerçekleştirmek istediği amaçları için doğru şekilde iletişim kurarak ve danışmanlık sağlayarak onların ilerleyişlerine yardımcı olmalıdır (26,27).

Hall (2002), kariyerin dört farklı tanımdan oluştuğunu belirtmiştir. Birinci tanımda örgütsel yapı içindeki yükselmeyi yani ilerlemeyi ifade etmektedir. İkinci tanımında, meslek anlamına gelmektedir. Kariyer meslekleri olarak adlandırılan ve bu mesleklere sahip olmak kişiler için saygınlık göstergesi ve farklı kariyer olanakları için bir araçtır. Üçüncü tanımında, insanların çalışma hayatları boyunca yaptığı işler sonucunda elde ettikleri tüm deneyimlerin, içsel olarak bir tatmin sağlamasıdır. Son

olarak ise kariyeri, kişinin hayatı boyunca yaptığı işlerin ve aldığı rollerin kişinin gelişmesine ve doyuma ulaşmasında katkı sağladığı şeklinde ifade etmiştir (28).

Kariyer örgütsel, psikoloji, ekonomi ve sosyoloji gibi pek çok farklı alanına katkılarını içeren bir kavramdır. Başka bir ifadeyle, kariyer “bireysel, örgütsel ve toplumsal” yapının merkezinde yer almaktadır. Kariyer, tüm bu yapılarla yakından ilişkili olup birbirleriyle sürekli bir etkileşim halinde olmasıyla tek boyutlu bir kavram olmaktan çıkıp disiplinler arası ve çok yönlü bir kavram olarak ifade edilmiştir (29).

Bu ifadeler ışığında kariyer kavramının özelliklerini aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (30,31);

- Kariyer, sadece yüksek mevkideki çalışanlarla alakalı değil bütün örgüt çalışanlarını ilgilendirir.

- Kariyer, sadece hiyerarşik şekilde dikey olarak değil, yatay olarak da çalışanlara ilerleme fırsatı sunmaktadır.

- Kariyer yalnızca bir örgütte işe alınmaktan ibaret olmamakla birlikte içinde bulunulan örgüt dışındaki faaliyetleri de içerebilmektedir.

- Yaşlara göre kariyer beklentileri değişiklik gösterebilmektedir.

- Kariyer, geçmiş ve gelecekle alakalı bir kavramdır. Yapılan işler, edinilen tecrübeler bakımından geçmişle ilgili, ileride istenilen statü ve beklentiler bakımından gelecekle ilgili bir kavramdır.

- Kariyer kavramı süreklilik anlamı içerir. Bir kişinin çalışma hayatı süresince yaptığı tüm işleri, tecrübeleri, bilgi ve birikimlerin tamamıdır.

Tüm bu ifadeler ve tanımlamalar değerlendirildiğinde kariyer, bireyin sadece bir işe sahip olmasını değil, iş hayatında ulaşmak istediği hedefleri gerçekleştirmek için eğitim, öğrenme ve tecrübeler sonucunda zamanla kazandığı bilgileri, yetenekleri, tutum ve davranışlar ile bireyin gelişim ve değişimini biçimlendiren hiç bitmeyecek yaşam boyu devam eden bir süreç olarak belirtilebilir.

### **2.1.1. Kariyer Kavramının Tarihsel Gelişimi**

Geçmiş dönemlere bakıldığında kariyer kavramının 16. yy.’da yönetim tarihinde modern kamu hizmeti anlayışının benimsendiği, devlet memurluğu

kavramıyla karşımıza çıktığı görülmektedir. Ancak bu alanda kurumsal çalışmaların başlanması 1900'lü yılları bulmuştur. Bu dönemde yapılan çalışmalarda çoğunlukla birey merkezli kariyer olgusu üzerinde durulmuştur; çalışmaların içerikleri bireyler ile mesleklerini incelemek, bireysel kariyer basamakları ve bireyin kariyer seçimi kararı konuları üzerinde yoğunlaşmıştır (1,32).

Kariyer kavramı ilk defa 1937 yılında objektif ve subjektif kariyeri tanımlamasıyla Amerikalı sosyolog olan Hughes tarafından bahsedilmiştir. (33). 16 yüzyılda ortaya çıkmış olmasına rağmen asıl olarak 1956 yılında Anne Roe tarafından yazılan *Meslekler Psikolojisi* kitabı ile günlük yaşamda ve iş hayatında bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır. O dönemde kariyer konusuna dikkati çeken diğer kitaplar ise Donald E. Supper tarafından 1950 yılında yazılan *Kariyer Psikolojisi*, Trideman ve O'Hara tarafından 1963 yılında yazılan *Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi*, bunlara ek olarak da John Holland tarafından 1966 yılında yazılan *Meslek Tercih Teorisi*'dir (12,34).

Kariyer kavramı 1970'li yıllarda tam anlamıyla dikkat çekerek, iş dünyasında kullanılmaya başlanmıştır. Ancak bu yıllarda kariyer çalışmaları birey odaklı olmaktan çıkıp örgüt odaklı olmaya başlamıştır. Önceki yıllarda yapılan birey-meslek eşleştirmesi yerini birey-örgüt eşleştirmesine bırakmıştır. Bireyin ve örgütün ortak amaçlar doğrultusunda bütünleşmesini ve bunu gerçekleştirmek için somut örgütsel sistemlerin ve araçların oluşturulması üzerinde durulmuştur (32).

1980 ve 1990'lı yıllara gelindiğinde küreselleşme ve demografik değişimler çalışma hayatını da etkilemiş, yaşanan değişimler sonucunda kariyer anlayışında da önemli değişimler meydana gelmiştir (29). 19. ve 20. yüzyıllara gelindiğinde bürokratik tipteki örgütlerin varlığı bugünkü kariyer kavramının kökenlerini oluşturmuştur. Bu örgütler geleneksel yapıdaki piramit tipi yönetim şekli ile iyi performans gösteren kişilere örgüt içinde yükselme olanağı sunmakta ve bu şekilde uzun vadede istihdam güvencesi sağlamaktadırlar (1,35). Kadınların da iş gücüne katılmaya başlaması bahsi geçen bu değişimler ile birleştiğinde kariyer kavramı da boyut değiştirmeye başlamıştır (36,37).

## 2.1.2. Kariyer ile İlgili Kavramlar

Son yıllarda teknoloji ve çalışma alanlarında yaşanan hızlı yeniliklere bağlı olarak, çoklu kariyer gibi çeşitli uygulamaların varlığından söz edilmeye başlanmıştır. Kariyer planlama, kariyer yönetimi ve kariyer geliştirme bu uygulamalar arasındadır (38). Aşağıda bu kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

**2.1.2.1. Kariyer planlama:** Literatürde yaygın şekilde karşılaştığımız kariyer planlama tanımı Hall (1986) tarafından, “kariyer planlama, kişinin, örgütün geleceğe dönük hedefleri ile kendi kişisel hedefleri arasında bağlantı sağlanarak; yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için mevcut yeterliliklerin geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği pozisyonlar için gerekli yeni yeterliliklerin kazandırılması” şeklinde tanımlanmıştır (12). Kariyer planlama, kişisel kariyer hedeflerinin oluşturulmasını kapsar. Kişiler bu planlamayı yaparken kendini keşfederek ve çevresinde karşılaştığı fırsatları fark ederek hedefler oluşturur. Başka bir deyişle, kişinin hayatı boyunca çalışacağı iş ve pozisyonları, amaçlarını ve gelecekte oluşabilecek sorumluluklarını değerlendirerek kendisini planlamasıdır. Kendini keşfetme sürecinde kişi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirerek, eğitimini, bilgi birikimi, tecrübesini, beceri ve yeteneklerini geliştirerek içinde bulunduğu örgütte veya örgüt dışında olabilecek potansiyel elde etmek istediği pozisyonu planlamasıdır (39,40).

**2.1.2.2. Kariyer yönetimi:** Kariyer yönetimi, “istihdam, danışmanlık ve eğitim gibi insan kaynakları hareketlerini kapsayan, bu sebeple kişisel gayretleri ve odakları kurumsal hedeflerle birleştirmeyi amaçlayan süreçler toplamı” şeklinde tanımlanmaktadır (32,40). Kariyer yönetiminde başarıya ulaşmak ancak örgüt tarafından desteklendiğinde mümkündür. Dolayısıyla örgütler tarafından çalışanlarına gerektiğinde yükselme fırsatları sunmalı, kariyer yolları çizmeli, kariyer danışmanlığı yaparak gerekli eğitim programlarını desteklemeli, iş tecrübeleri kazanmalarını sağlamalı, performanslarını değerlendirmeli ve motivasyonu yükseltici çalışmalar yapılmalıdır. Kariyer yönetiminde amaç, kişide bulunan potansiyeli arttırarak en üst seviyeye getirip, bu süreçte kişiye gerekli desteği sağlamak ve dolayısıyla örgütsel amaçlara ulaşmaktır (41).

**2.1.2.3. Kariyer geliştirme:** Literatür incelendiğinde sıklıkla kariyer gelişimi kavramı, kariyer planlama ve kariyer yönetimi kavramlarının birleşmesi sonucunda oluştuğu vurgulanmaktadır (41,42). Başka bir ifadeyle kariyer geliştirme, kişilerin

çalışma hayatları boyunca kariyer hedeflerine ulaşabilmeleri için örgüt tarafından gerçekleştirilen faaliyet ve programlar olarak tanımlanmaktadır (43).

### **2.1.3. Kariyer Kavramı Yaklaşımları**

Günümüzde hızla değişen küresel gelişmelerle iş dünyasında örgütsel hareketlilik giderek artmış ve rekabetçi bir ortam oluşturmuştur. Bununla doğru orantılı olarak kariyer anlayışında da değişimler meydana gelmiştir (44). Oluşan bu rekabetçi ortamda yöneticiler, nitelikli çalışanları elde tutma ve onlara güvenli bir iş ortamı sağlayarak gelişimlerini amaçlarken, çalışanlar ise sürekli olarak kendilerini daha da ileriye taşımak için çaba sarf etmektedirler. Bundan yola çıkılarak kariyer kavramı yaklaşımları, yöneticilerin ve çalışanların kariyer yapma çabalarında izledikleri süreç anlamında *kariyer yolu* şeklinde de kullanıldığı da görülmüştür.

Kariyer kavramı yaklaşımları literatür incelendiğinde, geleneksel (klasik) ve yeni yaklaşımlar olmak üzere iki şekilde ele alındığı görülmektedir (45).

**2.1.3.1. Geleneksel kariyer yaklaşımları:** Geleneksel kariyer yaklaşımı, çalışanların aynı meslek grubunda bir işten diğer bir işe dikey olarak yükselmesinin ifade edildiği bir yaklaşım çeşididir. Burada süreklilik, hiyerarşi ve açık görev tanımları esas alınmaktadır. Küreselleşmenin henüz ortaya çıkmadığı bu dönemde örgütlerin çok fazla değişmeyen koşullara uyum sağlaması nispeten daha kolay olmuştur. Dolayısıyla stabil ve çok basamaklı olan bu örgüt tipinde kariyer tek yönlü (yukarı doğru) olarak ilerlemektedir. Çalışanların aynı örgütte kariyerlerinin büyük bir kısmını veya tamamını geçirmesi mümkündür (45).

Kariyer kavramının, kökeninde başarı odaklı bir kavram olmakla beraber kişiler için fizyolojik doyum ve psikolojik doyum arasında bir geçiş olduğunun önemi üzerinde durulmaktadır. Dolayısıyla geleneksel dönemde çalışanlar için ücret ön plandayken, zamanla sosyolojik ve psikolojik faktörlere değer veren yeni çalışanlar ortaya çıkmıştır (22,24).

Örgüt merkezli kariyer anlayışının hakim olduğu bu dönemde çalışanlar, maksimum verimlilik amaçlayan ekonomik veya kurumsal güçlerin isteklerine cevap vermek yerine sürecin sadece bir girdisi olmaktan çıkıp kendi kariyerlerini şekillendirmek için daha aktif bir rol almaya başlamışlardır. Diğer bir ifadeyle, kariyere ve istihdama yönelik örgütün sorumluluğu azalarak çalışanların

sorumluluğunun arttığı gözlenmiştir. Günümüzün post modern yönetim anlayışının temelini oluşturan ben merkezli kariyer anlayışı yerini çalışanın kendi kariyerini kendisinin yönettiği bir süreç haline gelmiştir. Özetle, geçmişte bugüne örgüt merkezli kariyer anlayışı önemini yitirip ben merkezli kariyer anlayışı önem kazanmıştır (45,46).

Küreselleşmenin hızlanmasıyla ve endüstri alanında yaşanan değişimler ile birlikte iş dünyasında da yönetsel ve örgütsel alandaki değişiklikler hem örgütlerin hem de çalışanların kariyer yaklaşımlarına bakış açılarını etkilemiştir. Örgütler ve çalışanların kariyer yaklaşımlarına arasında oluşan karşılıklı etkileşim sonucunda, kariyer anlayışlarına farklı boyutlar kazandırmaya başlamıştır. Erdoğan (2003) kariyer anlayışının değişmesini tetikleyen unsurları, “örgütlerin yönetim ve organizasyonundaki değişimler” ve “çalışanların kariyere bakışlarındaki değişimler” olmak üzere iki başlık altında ele almıştır (47). Burack ise kariyer değişimindeki faktörleri sosyal, kamusal, bireysel ve örgütsel olarak sınıflandırmıştır (36).

Kariyere yönelik yaklaşımların değişiminde, kurumların yönetim anlayışının yeniden yapılanması, örgütsel küçülme, sağlığa ilişkin sunulan imkanların azaltılması, emeklilikte finansal değişim, artan iş talepleri ve son olarak örgütlerin küresel rekabet ortamında ayakta kalabilmesi için aç çalışanla yüksek performans beklentisi gibi unsurlar etkili olduğu belirtilmektedir (46). Bunların getirisi olarak çalışanların devamlı işlerde istihdamının sağlanarak, iş güvencesinin bulunduğu tek bir örgütle sınırlı geleneksel kariyer anlayışı günümüzün iş dünyası koşullarında çok durağan ve katı olduğu düşüncesine varılarak yerini çalışanın tek bir örgüte bağlı olmak mecburiyetinde olmadığı, sürekli değişen ve gelişen bir iş dünyasında varlığını sürdürmek için çabalayan örgütlere karşı çalışanların sahip olduğu yetenek ve hizmeti tekrar tekrar sergileyebildiği, kariyerin sadece örgüte bağımlı olmadığı bireyinde sorumluluğunun olduğunun vurgulandığı modern kariyer anlayışına geçiş yaşanmıştır (44,48,49).

**2.1.3.2. Modern kariyer yaklaşımları:** Modern kariyer yaklaşımları, kişilere birçok seçenek ve farklı gelişim alternatifleri sunan bir yaklaşım çeşididir. Kişiler bu seçenekler arasında seçim yapmakta özgürdurler ve başarıya erişmenin tek bir yolu yoktur (44). Eskiden kariyer sadece yukarı doğru bir ilerlemeden oluşurken şimdilerde bunun şart olmadığı, kişilerin kendini gerçekleştirme olgusunun vurgulandığı, örgütler-sektörler

arası çapraz ve yatay geçişlerin mevcut olduğu çok yönlü bir kavram haline gelmiştir (45).

Değişen bu yeni yaklaşımın özellikleri aşağıdaki şekilde ifade etmek mümkündür (47);

- Yatay doğrultuda kariyer hareketliliği artmıştır.
- Kariyer bir örgütten ibaret değildir ve iş değiştirmeler mümkündür.
- Örgütsel bağlılık giderek zayıflamıştır.
- Örgütlerin sağladığı kariyer olanakları azalmıştır.
- Uzun süreli iş ve istihdam güvencesi azalmıştır.
- Büyük örgütlerden ayrılan çalışanlar, kariyerlerine ayrıldıkları örgütün müşterisi veya tedarikçisi olarak devam edebilmektedir.
- Büyük örgütlerden ayrılan yöneticiler, kariyerlerinde mesleki ve sektörel açıdan kendilerini tanımlamışlardır.
- Yöneticiler, iş ve sosyal hayat arasında bir denge sağlamaya çalışmaktadırlar.

Günümüzde modern kariyer yaklaşımları; “sınırsız kariyer yaklaşımı, portföy kariyer yaklaşımları, değişken kariyer yaklaşımları, esnek kariyer yaklaşımları, çalışan eşlerin kariyerleri, kariyer mozayığı, global kariyer yaklaşımı, kurum ötesi kariyer, kaleydoskop kariyer” gibi farklı başlıklar altında açıklanmaya çalışılmıştır. Ancak bu çalışmada hepsi ele alınmayacak olup, yaygın olarak karşılaşılanlar aşağıdaki bölümlerde açıklanmaya çalışılacaktır.

2.1.3.2.1. Sınırsız (Boundaryless) kariyer yaklaşımı: 1994 yılında Journal of Organizational Behavior dergisinde Arthur tarafından yapılan çalışma ile ilk kez bahsedilmiştir. Arthur ve Rousseau'nun 1996 yılında yaptığı ortak çalışmanın sonucunda sınırsız kariyer kavramı daha da dikkat çekici hale gelmiştir (50). Arthur ve Rousseau, istikrarlı ve devamlı istihdamın önemini kaybetmeye başladığını ve kişilerin çalışma hayatı boyunca tek bir örgüte bağlı kalmadıklarını vurgulayarak yeni bir kavrama ihtiyaç duyulduğunu öne sürmüş ve *sınırsız kariyer (boundaryless career)* kavramını oluşturmuşlardır. Başka bir ifadeyle, kişinin kariyerinin getirdiği sorumluluklarının farkında olarak, hangi durumlarda ilerlemesi gerektiğini ve hangi

durumlarda durması gerektiğini ön görebilmesidir (51). Sınırsız kariyeri diğerlerinden farklı kılan özelliği, tek bir örgüte bağlı olmamasıdır. Tam tersi, örgütsel sınırları aşarak hem örgütler hem işler arasındaki tecrübeler dizisidir (46). Sınırsız kariyer kişiye bir hareketlilik sağlamakla birlikte öğrenme ve gelişim olanağı da sunmaktadır. Dolayısıyla yeni beceriler ve iş tecrübeleri edinebilen kişi, güncel ve nitelikli kalarak istihdam devamlılığını da kolaylaştırmaktadır (52).

2.1.3.2.2. Değişken (Protean) kariyer yaklaşımı: Değişken kariyer örgüt ve kişi arasında yapılmış bir anlaşmadan ziyade, kişinin kendisiyle yaptığı bir anlaşmadır. Bu sebeple kariyer ve başarı gibi kavramlar kişinin kendisi tarafından tanımlanır ve biçimlendirilir. Başarı ölçütü, kişi, statü ve güç gibi objektif başarıların aksine psikolojik başarılar tarafından şekillendirilir bu sebeple dışsal değil içsel olarak nitelendirilir (52,53). Bu doğrultuda, bağımsız ve içsel yönelimli seçimler sonucunda alınan kararlar değişken kariyerin merkezini oluşturduğu ifade edilmektedir. Değişken kariyer yaklaşımına sahip kişilerin tam anlamıyla bu yaklaşımı benimsediğini söyleyebilmek için iki çeşit tutum içinde olması gerektiği belirtilmiştir. Bunlar, kariyerlerine yol göstermek için kendi değerlerini (örneğin örgütsel değerlerin aksine) kullanma olarak belirtilen *değer odaklı* ve mesleki davranışlarını kontrol etmede bağımsız bir rol üstlenme olarak nitelendirilen *içsel yönelimli* olarak ifade edilmiştir (46,54).

2.1.3.2.3. Portföy (Portfoilo) kariyer yaklaşımı: Bu yaklaşımda kişi becerilerinden bir portföy oluşturur ve kariyerine ait tüm yükümlülükleri üstlenir (40). Handy bu sistemi, kişilerin bir örgütte tam zamanlı çalışmak yerine bağımsız olarak yaptıkları işlerin karşılığında ücret alması olarak açıklamıştır. Kişiler birden fazla müşteri ile birlikte çalışarak birden fazla iş yapmaktadırlar (32,47). Bu anlamda çalışan için yapılan iş önemlidir. Yapılacak iş, müşterilerin talepleri doğrultusunda belirlendiğinden çalışan kişi portföyünü müşteri memnuniyetine göre oluşturmalıdır (40). Diğer bir açıdan çalışan, örgütsel yapıda yükselmekten ziyade belirli bir iş için seçilir. Eğitim ve kendini geliştirme kişinin sorumluluğundadır. Bu yaklaşımın temelini oluşturan esnek iş uygulamaları sayesinde çalışanlar pek çok farklı alanda beceri kazanarak iş dünyasındaki değerlerini arttırmaktadır. Sonuç olarak kariyer anlayışında pozisyon merkezlikten portföy merkezliğe yönelimin olduğu görülmektedir (45,55).

2.1.3.2.4. Esnek (Self resilient) kariyer yaklaşımı: Geleneksel anlayışta hakim olan iş görme şekilleri, örgütlerin zaman içindeki yeniliklerle uyum sağlamasını bakımından yetersiz kalmıştır. Böylece geleneksel anlayışta hakim olan kalıcı iş anlaşmaları, sürekli istihdam, iş güvencesi gibi uygulamalar önemini yitirerek esneklik kavramı ortaya çıkmıştır. Örgütlerin başarı için katı kuralları yerini daha geçişken ve esnek bir kariyer anlayışına bırakmıştır (44,46). Örgütsel yapının zaman içinde esnek, yatay, dinamik ve değişken bir hal almasıyla çalışanlar tek bir işe odaklanmayarak potansiyellerini değerlendirebilecekleri farklı işlere de odaklanmaya başlamışlardır. Buradan hareketle esnek kariyer, örgüt ve çalışanlar arasında karşılıklı yarar sağlamaya yönelik bir ilişkiye dayanan, çalışanların değişken iş koşullarına uygun bilgi ve beceri edinmelerini vurgulayan bir yaklaşımdır. Esnek kariyer yaklaşımının temelinde hiyerarşik yapının yatay olarak dönüştürülmesi, iş tanımının genişletilmesi, görev bazlı işler yerine proje bazlı işler yapılması, uzun vadeli kariyer planlamalarından ziyade çalışanların sorumluluk alarak kendilerini geliştirebileceği kısa vadeli planlamalara yönelmesi yer almaktadır (1).

## **2.2. KARIYER BAŞARISI**

Bu bölümde kariyer başarısı kavramı kısaca tanıtılarak, kavram hakkında yapılan araştırmaların sonuçlarına, ilişkili kavramlara ve etkili faktörlere değinilecektir.

### **2.2.1. Kariyer Başarısı Kavramı**

Başarı kelimesi Latince *succedere* kelimesinden türetilmiş olup, “iyi veya kötü bir şeyin sonucu ve başarıya ulaşmak” olmak üzere iki farklı anlamı içermektedir. Bir şeyin doğal bir sonucu olarak nitelendirilen başarı kavramı, olumlu ya da olumsuz da olsa olayların sonuçlanmasını ifade etmektedir. Fakat 16.yüzyıldan itibaren bu kavram göze görülür biçimde *daha olumlu sonuçlara ulaşmak* anlamıyla yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır. Burada bahsedilen bir konuda ulaşılmak istenen olumlu sonuç, kişinin arzu ve isteklerine bağlı olarak elde etmek istediği sonuçlara ulaşmasını ve günümüzde sıklıkla kullanılan anlamıyla zenginlik, hedeflenen pozisyonu elde etmek gibi anlamlara gelmektedir. Başarı kelimesi o dönemlerde olayların doğal seyri ile sonuçlanmasını ve istenen sonuca ulaşmayı ifade ederken, bugün çoğunlukla sadece istenen sonuca ulaşmak anlamında kullanılmaktadır (56).

Kariyer başarısı hem kişiler hem de örgütler için oldukça önemli bir kavramdır. Kariyerin çoğu kişinin hayatının büyük bir kısmını oluşturduğu dikkate alındığında, kişilerin çalışma hayatındaki öncelikli hedefi kariyerlerinde başarıya ulaşmak olduğu görülmüştür. Kariyerlerinde başarı elde eden kişilerin aynı zamanda hayatlarından daha fazla memnun oldukları ifade edilmektedir. Örgütler için bakıldığında ise, kariyer başarısına ulaşmış çalışanların örgüt için daha vazgeçilmez hale geldikleri görülmektedir, böylece çalışanın elde ettiği başarı dolaylı yoldan örgütün başarısına da katkı sağlamaktadır (57). Buradan hareketle kariyer başarısının kişiler ve örgütler için önemi anlaşılabilir olarak araştırmacıların ilgisini çekmiştir (7,8).

Kariyer başarısı, bir kişinin iş tecrübelerinin herhangi bir noktasında zaman içinde hedeflenen işle ilgili sonuçların elde edilmesi olarak tanımlanabilir ve esasında tecrübelerinin bir sonucudur. Aynı zamanda, Oxford İngilizce Sözlüğü (1989) tarafından başarının iki çeşit anlamı barındırdığına dikkat çekilmiştir. Bunlar “kişinin arzusu sonucunda bir nesnenin elde edilmesi” ve “denenilen bir şeyin müreffeh başarısı” olarak sıralanmaktadır. İlk anlam, kişisel olarak (öznel) arzu edilen bir başarı biçiminden bahsederken, ikincisi muhtemelen (nesnel) sosyal karşılaştırmalara dayanan bir başarı biçiminden bahsetmektedir. Bu alternatif anlamlar, kariyerlerde olduğu gibi, kariyer başarısını görmenin de iki farklı yolu olduğunu göstermektedir. (4,58,59).

Kariyer başarısının nasıl açıklanması gerektiği konusunda fikir birliği olmadığı ve pek çok yazarın bu kavramı farklı boyutlarla ele aldığı görülmektedir (60). Bu tanımlamalardan bazıları aşağıdaki tabloda verilmiştir (4,28,57,61-67).

**Tablo 2.2:** Kariyer başarısı tanımları

<b>Yazar (yıl)</b>	<b>Tanım</b>
Gattiker ve Larwood (1986)	“Kariyer başarısı; iş başarısı, kişisel başarı, maddi başarı, hiyerarşik başarı ve yaşam başarısından oluşur”
Greenhaus ve arkadaşları (1990)	“Bireyin seçtiği kariyer aracılığıyla başarı ve ilerleme ile bireysel tatminin seviyesi”
Jugde ve arkadaşları (1995)	“Kariyer seçiminde içsel ve dışsal yönlerden gelişebilen ve maaş, ilerleme ve gelişim fırsatlarından oluşan bireysel memnuniyet düzeyi”
Seibert ve Kraimer (2001)	“Bireyin, iş deneyimlerinin bir sonucu olarak, psikolojik açıdan ve işle ilgili elde ettiği olumlu sonuçlar”
Arthur ve arkadaşları (2005)	“Kişilerin çalışma yaşamlarının herhangi bir noktasında işlerine yönelik arzuladıkları sonuçlara ulaşmaları”
Ng ve arkadaşları (2005)	“Kişinin iş deneyimleri sonucu elde ettiği işle ilgili veya psikolojik nitelikteki pozitif çıktılar”
Dyke ve Murphy (2006)	Kariyer başarısını, “iş ve aile yaşamı dengesi sağlama, ilişkilere sahip olma, diğerlerince kabul görme ve maddi kazanımlar elde etme” şeklinde dört başlık altında tanımlamışlardır.
Fu (2011)	“Bireyin kariyer seçimi yoluyla yaşanan genel mutluluğun seviyesi”
Li ve arkadaşları (2014)	“İş deneyimi ve başarılarla ilgili olumlu benlik algıları”

Tüm bu tanımlar dikkate alındığında, literatürde kariyer başarısı kavramının yaygın olarak dört özelliğinin ön plana çıktığı görülmüştür. Birincisi, ücret ve terfiler gibi objektif sonuçların, muhtemelen çoğu kariyer başarısı araştırmasının yürütüldüğü yönetimsel ve profesyonel bağlamların ötesinde, başarıya ulaşmak için yeterli veriler olduğudur (68,69). İkincisi, iş ve kariyer memnuniyetinin insanların kariyerlerine gösterdikleri tepkinin boyutlarının genişliğini yeterince kapsadığıdır. Üçüncüsü,

insanların objektif alanda elde ettikleri başarıyla alakalı kaygılarının subjektif alana oranla benzer olduklarına ilişkin içsel varsayımdır. Sonuncusu ise, kariyer başarısı literatürü büyük ölçüde insanların kariyer başarılarını yalnızca kariyer hedefleri gibi kendi kendine referans kriterlerine göre kavramsallaştırdıklarını ve değerlendirdiklerine ilişkin varsayımdır (7).

Kariyer başarısının literatürde yaygın olarak *objektif kariyer başarısı* ve *subjektif kariyer başarısı* olmak üzere iki boyut şeklinde sınıflandırıldığı görülmüştür (4,5,7,8,28,57,60,64,70). Bu çalışmada konu, yapılan sınıflandırma doğrultusunda ele alınacaktır.

Objektif ve subjektif kariyer başarısı kavramlarının temeli ilk defa 1937 yılında Everett Hughes tarafından ortaya çıkarılan objektif subjektif kariyer kavramlarına dayanmaktadır. Bu sebeple önce objektif ve subjektif kariyer kavramları açıklanacaktır. Hughes (1937), subjektif kariyerin kişinin, objektif kariyerin ise toplumun bakış açısına göre şekillendirildiğini vurgulamaktadır (36,71). Hughes, objektif kariyeri tarafsız olarak üçüncü kişilerce gözlemlenebilir, ölçülebilir ve doğrulanabilir şeklinde tanımlarken, subjektif kariyeri ise daha çok kişi odaklı olarak kişinin doğrudan kendi kariyeriyle ilgili tecrübelerinden oluştuğu şeklinde ifade etmektedir (7,72). Bu nedenle, objektif kariyer başarısı çoğunlukla gelir-ücret, terfi, mesleki statü gibi toplumda kariyer başarısının ölçütü kabul edilen somut kavramlarla değerlendirilmektedir. Subjektif kariyer başarısı ise, kişinin kariyer tecrübeleri karşısında göstermiş olduğu tepkiler olarak açıklanmaktadır (7). Başka bir ifadeyle kişinin kariyerini nasıl anlamlandırdığıyla ilgilidir (28).

**2.2.1.1. Subjektif (öznel) kariyer başarısı:** Subjektif kariyer başarısı, literatür incelendiğinde içsel kariyer başarısı, öznel kariyer başarısı ya da psikolojik kariyer başarısı olarak da karşımıza çıkmaktadır. Kişinin kendisi için önemli olan herhangi bir alanda kendi kariyeriyle alakalı içsel algılayışı ve değerlendirmesi olarak açıklanmaktadır (4,7,58). Subjektif kariyer başarısını, kişinin hedeflerine ulaşmasını, çalışanın öz-benliğini ve algılanan tanıtım fırsatlarından oluştuğunu belirtirken, Dries ve arkadaşları (2008), bu kavramı “dış başarılar, dış duygular ile iç başarılar, iç duygular” olmak üzere dört boyutlu olarak ifade etmektedir (73).

Ng ve arkadaşları subjektif kariyer başarısını, “bireyin kariyer ilerlemesinin kendi değerlendirmesini, bireyin öznel algısını ve kariyerini değerlendirmesini içeren

daha üstü kapalı veya örtük” olarak tanımlamaktadır. Hall (1996) ise bu kavramı, Shepard’ın (2010) ortaya attığı kişilerin başarılı olabilmek için iç seslerini dinlemeleri (path with a heart) gerektiği görüşüne dikkat çekmiş ve başarıyı “yaşamaya değer bir hayata sahip olma (life fully worth living)” olarak tanımlamıştır. Dolayısıyla kişinin kendisiyle gurur duyması, belirlediği hedeflerine ulaşması, özel hayatında mutluluğu elde etmesi ve huzur duyması gibi unsurlar başarıyı beraberinde getirmektedir (28).

Subjektif kariyer başarısı, kişinin kariyerinde başarı ve tatminiyle alakalı olarak kendi duygu ve düşüncelerini değerlendirmesi olarak açıklanmaktadır (63). Ballout (2009)’a göre, kişinin kariyer hedeflerin ne derecede ulaştığının belirlenmesi için yapılan değerlendirmeler örgüt ve toplum tarafından seçilen somut kriterler yerine çalışanın kendi algısına bağlı olarak gerçekleşmektedir. Gattiker ve Larwood (1988)’a göre ise subjektif kariyer başarısı kavramı, kişilerin bireysel standart ve tercihleri ile doğrudan ilişkilidir (60). Genel bir ifadeyle subjektif kariyer başarısı, örgüt yerine bireye odaklanmaktadır (73,74).

Bir kişinin subjektif kariyer başarısının yüksek olması, kişinin kendi niteliklerine uygun mesleği seçmesiyle ilgili olduğuna dikkat çekilmektedir. Buradan hareketle subjektif kariyer başarısı kişinin kendi hedefleri ve beklentileri doğrultusunda kariyerinin gelişimi, başarıları ve istenilen sonuçlarına göre şekillendirmesi olarak ifade edilmektedir (51,75). Nabi (1999)’ye göre subjektif kariyer başarısı fazla olan kişiler çalışma hayatlarında daha mutlu ve daha başarılı olmaktadır (76). Aynı şekilde hedeflerine ulaşamayan kişilerin, her ne kadar çevresi tarafından başarılı olarak itibar görse de içsel bakımdan başarıya ulaşmış hissetmemeleri sonucunda subjektif kariyer başarısı düşük olmaktadır (7).

İnsanların kariyer beklentileri birbirlerinden farklıdır ve kişiler gelir, iş güvenliği, mevki, çalışılan yer, işte yükselme, işin önemi ve sosyal hayat gibi etmenlere farklı anlamlar yüklemektedir (4). Nicholson ve Andrews (2005) subjektif kariyer başarı boyutlarını, “başarılı hissetme, iş ve manevi tatmin, kendini değerli görme, mesleğe veya örgüte bağlılık” olarak sıralamaktadır (51,77). Arnold ve Cohen (2008) ise bu boyutları, “kariyer doyumu, iş doyumu, yaşam doyumu ve istihdama ilişkin bireyin inanç ve algılamaları” şeklinde ifade etmektedir (78).

**2.2.1.2. Objektif (nesnel) kariyer başarısı:** Objektif kariyer başarısı, kişinin kariyerinde nerede olduğunu somut ölçütlerle değerlendirilmesidir. Literatür

incelendiğinde objektif kariyer başarısı kavramının, dışsal kariyer başarısı veya nesnel kariyer başarısı olarak da kullanıldığı görülmektedir.

Geçmiş dönemde kariyer başarısı alanındaki ilgi, üçüncü kişiler tarafından gözlemlenebilir ve ölçülebilir olduğu için objektif kariyer başarısı üzerine odaklanıldığı görülmektedir (79). Arthur ve Rousseau'da (1996), yaptıkları bir inceleme sonucunda 1980-1994 yılları arasında yayınlanan kariyerle alakalı çalışmaların %75'inden fazlasının objektif kariyere odaklandığını farketmişlerdir (7,80).

Objektif kariyer başarısı, kişinin kariyer durumunun aşağı yukarı ne durumda olduğunun somut göstergeler sonucunda tanımlayan dışsal bir bakış açısı olarak belirtilmektedir. Meslek, aile durumu, dinamiklik, görev özellikleri, gelir ve iş düzeyi gibi kavramlar bu somut göstergelere örnek olarak verilebilir (4,58).

Park (2010) objektif kariyer başarısının ücret, ücret artışı, üst mevkilere yakınlık, terfi sayısı, hiyerarşik düzey gibi kavramlarla yakından alakalı olduğunu vurgulamaktadır (81). Biemann ve Braakmann (2013) ise gelir, hiyerarşik mevki, ast sayısı gibi kavramların toplumsal olarak kabul gören başarı belirteçleriyle birlikte değerlendirildiğini ifade etmektedir. Bu unsurlar, birçok toplum tarafından kariyer başarısını oluşturan temel göstergeler olarak kabul edildiğinden, kariyer başarısı ile ilgili yapılan çalışmalarda yaygın olarak bu belirleyici faktörlere yer verilmiştir (81). Genel olarak bakıldığında literatürde bu unsurlardan daha çok ücret (gelir-maaş), terfi (yükselme) ve statü (pozisyon-ünvan) gibi unsurların ele alındığı görülmektedir.

Araştırmacılar objektif kariyer başarı kriterleri olarak doğrudan gözlemlenebilir ve rahatlıkla ölçülebilir olan kriterlerde hemfikir olmakla birlikte, objektif kariyer başarısını kişilerin başarı sonuçları olarak nitelendirmektedirler (7). Fakat objektif kriter olarak ücret ve statü bakımından başarılı olan çoğu kişinin, kariyerlerinde başarılı hissetmediklerini belirtilmektedir. Bunun nedeni kariyer başarısında önemli bir yere sahip olan ücret ve statü kavramlarının kişinin kariyerinin sadece bir bölümünü kapsamasıdır. Dolayısıyla kişilerin kariyer hedefleri, değer anlayışı ve hayalleri konusunda da kendilerini başarılı hissetmek istedikleri vurgulanmaktadır (28).

**2.2.1.3. Objektif ve subjektif kariyer başarısı arasındaki ilişki:** Objektif ve subjektif kariyer başarısı kavramları birbirleriyle yakından ilgili ve bağlantılı

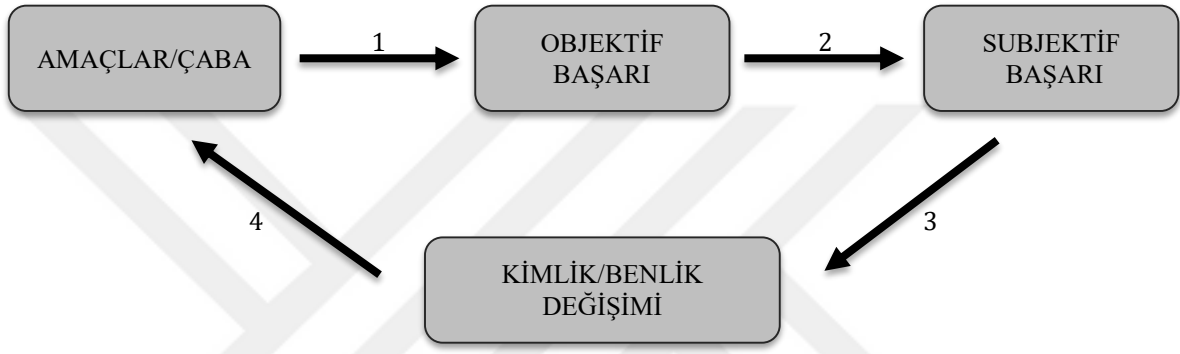
kavramlardır (4,7,36,57,78). Fakat bu iki taraflı bağlantının yönünün nasıl olduğuyla ilgili ortak bir kanıya henüz varılamamıştır. Literatüre bakıldığında objektif ve subjektif kariyer başarısının, birinin diğerine üstünlüğünden veya birbirlerine bağımlı oluşundan bahsedilmektedir (4). Bu bakımdan çoğu araştırmacı kariyer başarısını doğru değerlendirebilmek için bu iki boyutun birlikte incelenmesi gerekliliğine dikkat çekerek, bütüncül bir yaklaşımla incelenmediği takdirde doğru bir değerlendirme yapılamayacağına dikkat çekmektedir (82). Dolayısıyla kariyer başarısı kavramının derinliğini tam anlamıyla anlamak için aynı anda iki farklı boyuttan bakmak gerekmektedir.

Objektif ve subjektif kariyer başarısı kavramlarının birbiriyle ilgili olmasının yanı sıra birbirlerini etkiledikleri de bazı araştırmacı tarafından ifade edilmektedir. Judge ve arkadaşları (1995), Gattiker ve Larwood (1988)'un gelir ve terfi unsurlarının kişilerin iş ve kariyerlerini nasıl etkilediğine dair yaptıkları araştırmadan esinlenerek, objektif kariyer başarısının subjektif kariyer başarısının temelini oluşturduğu düşüncesini ortaya atarak gelir ve terfi unsurlarının ikisinin de kişilerin kariyerler tatmini konusunda etkili olduğunu ifade etmişlerdir (63).

Arthur ve arkadaşları (2005)'nin yaptıkları çalışmaların %37'sinde objektif kariyer başarısının subjektif başarıyı belirlediğinin varsayıldığını, %19'unda tersi yönünde bir etki olduğunun savunulduğu, %9'unda ise bu iki boyutun etkileşiminin bulunduğu belirtilmiştir (60). Abele ve Spurk (2009)'da bu etkileşimi incelemek amacıyla 10 yıl süren bir çalışma gerçekleştirmişlerdir. Bu çalışmanın sonucunda bu iki boyutun birbirlerini karşılıklı olarak etkilediğini belirterek, subjektif kariyer başarısının objektif kariyer başarısı üzerindeki etkisinin bilinenden daha fazla, aynı zamanda tam tersi yönündeki etkinin ise bilinenden daha az olabileceğini vurgulamışlardır (83).

Hall (2002) subjektif başarının, ulaşılmak istenen zorlu hedefler belirlenerek bu hedefleri gerçekleştirmek için yapılanları kapsayan bir başarı döngüsü olduğunu ifade etmektedir. Kişiler özgürce, kariyerlerinde kendileri için önemli olan bir hedef seçerek, bu hedefi gerçekleştirmek uğruna sarf ettikleri çaba sonucunda istedikleri hedefi elde ettiklerinde psikolojik başarı duygusunu yaşamaktadırlar (71). Hall ve Chandler (2005) objektif kariyer başarısının subjektif kariyer başarısının gerçekleşmesini sağladığı fikrini öne sürmekle beraber tersi yönde bir etkinin de

varlığından söz etmektedir. Tüm bunlar doğrultusunda bu döngüyü bir model açıklamak gerekirse, ilk kısmı kişilerin amaçlarına ulaşmak için gösterdikleri çabayı, ikinci kısım bu çabalar sonucundaki objektif başarıya ulaşılmasını, üçüncü kısımda kendisi için önemli olan bu amaçları gerçekleştirmenin vermiş olduğu subjektif başarı duygusunu ifade etmektedir. Son kısım ise, kişinin bu başarılar sonucunda kendi kimliğini yeniden tanımlayarak en başa dönüp döngüyü başlatmasıdır. Konuyla alakalı döngü modeli aşağıda Şekil 2.1’de gösterilmektedir.



**Şekil 2.1:** Hall ve Chandler (2005)'in objektif-subjektif kariyer başarısı ilişkisi

Sonuç olarak, literatürde yaygın olarak objektif ve subjektif kariyer başarısı kavramlarının birbiriyle etkileşim halinde olduğu kanaati hakim olsa da, hangisinin diğerinin öncülü olabileceği konusunda fikir birliğine varılmadığı gözlenmektedir. Dolayısıyla, birbiriyle döngüsel bir şekilde etkileşimde oldukları göz önünde bulundurularak, bu iki kavramın arasında çift yönlü bir ilişkinin varlığı vurgulanmaktadır (60)

### 2.2.2. Kariyer Başarısını Belirleyen Faktörler

Literatür incelendiğinde kariyer başarısını belirleyen faktörlerle ilgili çok çeşitli çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Aşağıda yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacılar tarafından ortaya sürülen kariyer başarısı öncülleri kısaca açıklanacaktır.

Gattiker ve Larwood (1987), kariyer başarısının belirleyicilerini *demografik faktörler, iş özellikleri ve kişisel tutumlar ve çalışılan sektör* olarak tanımlamakla

birlikte çalışmalarında bu faktörler arasından demografik faktörlerin en önemli belirleyici olduğu sonucuna varmışlardır (84).

Judge ve arkadaşları (1995), bu öncülleri ilk etapta “demografik özellikler, insan sermayesi, motivasyonel unsurlar ve örgütsel özellikleri” olmak üzere dört başlıkta incelemişlerdir. Daha sonrasında Judge ve arkadaşları (1999) ile Seibert ve Kraimer (2001) in yaptığı çalışmalar sonucunda bu başlıklar daha da ayrıntı kazanarak “yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eşin çalışması, etnik köken, sosyo-ekonomik durum gibi demografik değişkenlerin; eğitim düzeyi, iş tecrübesi, kaç defa ve ne kadar süre işsiz kalındığı, mesleki özgeçmiş” gibi insan sermayesi terimlerinin yanı sıra “çalışılan endüstri, çalışılan örgütün büyüklüğü, çalışılan kentsel bölge” gibi endüstriyel ve örgütsel teimlerin gündeme geldiğini belirtmişlerdir (5,63,64).

Eby, Butts ve Lockwood (2003) ise bu belirleyicilerin neler olduğunu araştırırken sınırsız kariyerle ilişkili olarak bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonucunda sınırsız kariyer yetkinlikleri olarak belirtilen “nedenini bilme (knowing why), nasıl yapılacağını bilme (knowing how), kiminle ilişki kuracağını bilme (knowing whom)” unsurlarını kariyer başarısının belirleyicileri olarak ifade etmişlerdir. Çalışmada nedenini bilme unsuru ile “proaktif kişilik, deneyime açıklık ve kariyer anlayışı değişkenleri”, kiminle ilişki kurulacağını bilme unsuru ile “mentorlük ve ağ kurma değişkenleri” ve son olarak nasıl yapılacağını bilme unsuru ile “kariyerle / işle ilgili beceriler ve kariyer kimliği değişkenleri” ifade edilmektedir (85).

Ng ve arkadaşları (2005) kariyer başarısı belirleyicileri için yaptıkları çalışma sonucunda “sosyo-demografik durum, insan sermayesi, bireysel farklılıklar ve örgütün sunduğu gelişim imkanları” olmak üzere dört başlık altında topladığı yirmi altı değişken belirlemişlerdir. Çalışmalarında bu belirleyiler ile objektif-subjektif kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi konu irdelemişlerdir. Değerlendirme için, objektif kariyer başarısı unsurlarından ücret ve terfi kullanılırken, subjektif kariyer başarısı için de kariyer tatmini unsurunu ele almışlardır. Değerlendirmeler neticesinde, “insan sermayesi ve sosyo-demografik durumun” genellikle objektif kariyer başarısı ile, “örgütün sunduğu gelişim imkanlarının ve bireysel farklılıkların” ise çoğunlukla subjektif kariyer başarısı ile aralarında güçlü bir ilişki olduğunu saptamışlardır (36,57).

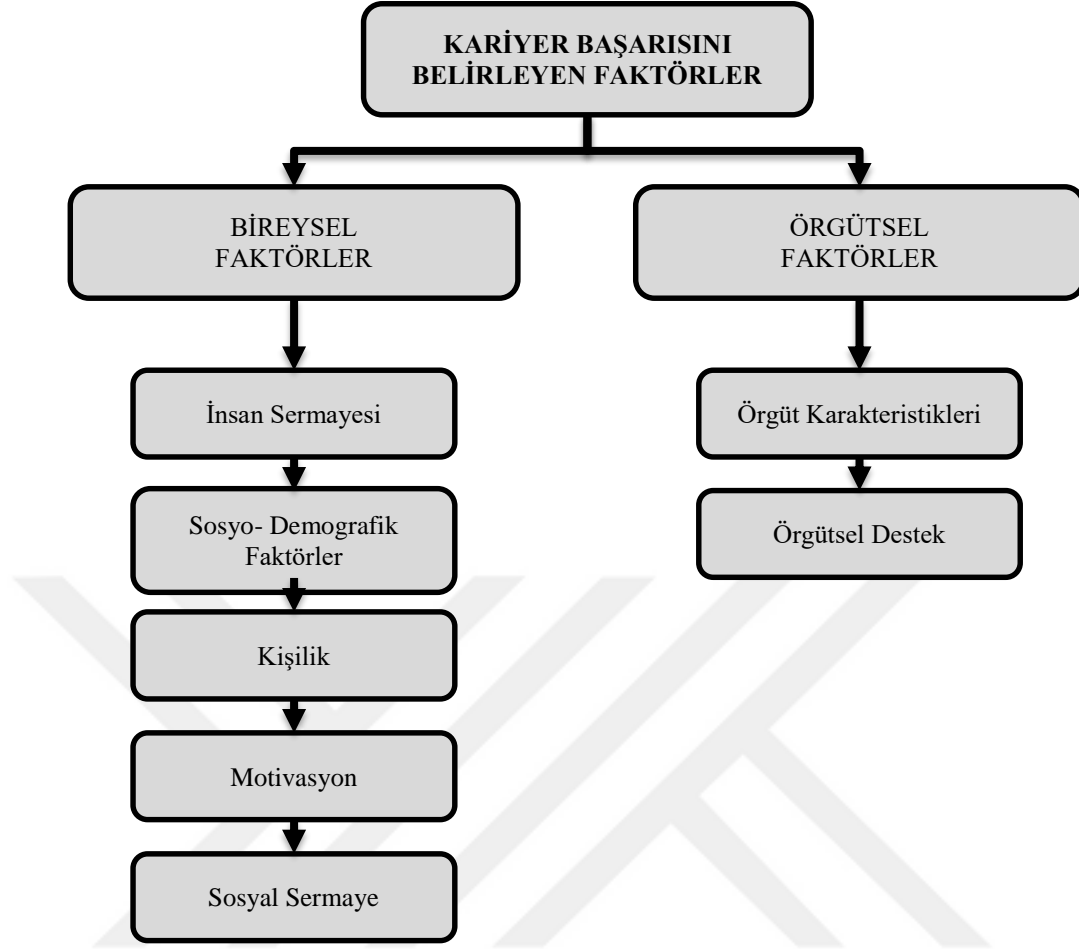
Greenhaus ve Callanan (2006), bu belirleyicileri “psikolojik, sosyo-psikolojik, sosyolojik ve ekonomik” olmak üzere dört grupta sınıflandırarak, konuyu daha farklı bir perspektiften incelemişlerdir (86).

Grimland ve arkadaşları (2012) da her ne kadar konuyu “sosyal sermaye” ve “örgütsel politikalar” olarak iki başlık altında incelemiş olsalar da bunlara ek olarak “değişken kariyer tutumu” adında üçüncü bir değişkeni de kullanmışlardır\*elmas. Çalışmanın sonucunda, “sosyal sermaye” değişkenlerinin subjektif kariyer başarısının, “değişken kariyer tutumu” değişkeninin ise hem subjektif hem objektif kariyer başarısının belirleyicileri olduğunu belirtmişlerdir (87).

Poon ve arkadaşları (2015), çeşitli meslek gruplarından ve farklı demografik özellikleri olan çalışanlarla yaptıkları yüz yüze görüşmeler sonucunda bu belirleyicileri içsel faktörler ve dışsal faktörler olmak üzere iki başlık altında sınıflandırmışlardır. İçsel belirleyiciler olarak “disiplin, yetenek, eğitim, istek, sürekli öğrenme ve kariyer yönetimi” değişkenlerini, dışsal belirleyiciler olarak da “iş bağlamı, sosyal bağlam ve toplumsal bağlam” değişkenlerinin kariyer başarısı üzerindeki etkilerini incelemişlerdir (70).

Elmas Atay (2021)’ın “Kariyer Başarısının Öncüllerine İlişkin Teorik Bir Model Önerisi” adlı yapmış olduğu çalışmasında bu öncülleri “bireysel kaynaklar, sosyal kaynaklar, örgütsel özellikler, kariyer yönetimi davranışları ve demografik özellikler” olmak üzere beş başlık altında sınıflandırmıştır (60).

Yapılan tüm bu çalışmalar ışığında kariyer başarısının, *bireyin başarısı demek örgütün başarısı demektir* düşüncesinden hareketle hem bireyler hem de örgütlerle yakından ilişkili bir kavram olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Dolayısıyla kariyer başarısını belirleyen öncülleri *bireysel faktörler* ve *örgütsel faktörler* olarak iki başlık altında değerlendirmek mümkündür. Aşağıda, sıklıkla karşımıza çıkan belirleyici faktörleri bu iki başlık altında açıklanmaya çalışılacaktır.



Şekil 2.2: Kariyer başarısını belirleyen faktörler

**2.2.2.1. Bireysel faktörler:** Araştırmacılar tarafından kariyer başarısını belirleyen öncüller için geçmişte ve günümüzde yapılan çalışmaların temelinde bireysel faktörlere dikkat çekilmektedir. Bu konu kapsamında ele alınacak bireysel faktörler; insan sermayesi, sosyo-demografik faktörler, kişilik, motivasyon ve sosyal sermaye şeklindedir.

2.2.2.1.1. İnsan sermayesi: İnsan sermayesi, kişilerin yeteneklerini geliştiren ve kariyer başarısının öncülleri olarak incelenen *eğitsel, kişisel ve profesyonel tecrübelerin* bütünü olarak ifade edilmektedir (57). Rosenbaum insan sermayesini, bireysel faktörler altında ele alınan öncüller arasında en önemlisi olduğuna vurgu yapmıştır (60). Tunç (1998) ise insan sermayesini, kişinin eğitimi ve kendini geliştirmek için yaptığı yatırımlar ile kariyerlerinde yükselmeyi hedefleyerek hayat boyu kazanç elde etmek istemeleri olup, kişinin kendisine yaptığı yatırım ile gelir düzeyleri arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu ifade etmektedir. Dolayısıyla

eğitim yatırımlarının önemini ayrıca vurgulamaktadır (36). Kariyer başarısı ve eğitim düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik yapılan deneysel çalışmalar sonucunda eğitim düzeyi artışı beraberinde gelir artışı ve kariyerdeki ilerlemeyi de getirmektedir (63). Kişinin aldığı eğitim sonucunda sahip olduğu bilgi ve beceriler, kişinin örgütteki değerini de arttırmaktadır. Bu doğrultuda eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin insan sermayesi yatırımlarını arttırdıkça kariyerlerinde daha fazla seçeneğe sahip oldukları sonucuna varılmaktadır (36,88).

2.2.2.1.2. Sosyo-demografik faktörler: Kişilerin sosyal ve demografik geçmişlerinden oluşan sosyo- demografik belirleyiciler literatürde karşımıza *yaş, cinsiyet, medeni durum, eşin çalışması, çocuk sayısı ve etnik köken* unsurları ile çıkmaktadır (57,64). Bu unsurlardan en sık karşılaştığımız ise şüphesiz cinsiyet ve yaş değişkenidir. Kariyer başarısında etkili olduğu savunulan ilk değişken cinsiyettir ve cinsiyet rolü teorisi ile ifade edilmektedir. Bu teoride anlatılmak istenen, insanların bazı davranışların, duyguların ve kariyerlerin bir cinsiyet grubuna diğer cinsiyet grubundan daha uygun olduğu inancına sahip olmalarıdır. Kadınların daha çok aile bakımı ve ev içi işlerden, erkeğin ise ailenin geçiminin sağlanması ve ev dışı işlerden sorumlu tutulması bu teoriyi destekler niteliktedir (60,89). Kariyer başarısında sıklıkla karşılaştığımız diğer bir unsur ise yaş değişkenidir. Ng ve arkadaşları yaş artıkça kariyer başarısının da artacağını vurgulamaktadırlar (57). Fakat bu ilişkinin her zaman pozitif yönde olamayabileceğini, kariyer faktörünün etkisiyle farklılıklar gösterebileceği ifade edilmektedir (86).

2.2.2.1.3. Kişilik: Kişilik, kişinin tipik ve kendine has özelliklerinin yanı sıra *inanç, düşünce, eylem, davranış ve tutumlarının* tamamı olarak tanımlanmaktadır (90). Başka bir ifadeyle kişilik, kişinin doğuştan gelen ve sonradan edindiği özellikleriyle birlikte zihinsel, duygusal, sosyal ve fiziksel özelliklerini içermektedir (22,36). Kişilik ve kariyer başarısı kavramlarının arasındaki ilişki incelenirken beş faktör kişilik modeli kavramına dikkat çekilmektedir. Bu model ile çeşitli kültür ve topluluklardaki kişilik yapısını tanımlanması amaçlanmıştır (91). Beş faktör kişilik modelinin içerdiği kişilik özellikleri; dışa dönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal denge/nevrotiklik ve gelişime açıklıktır (5,36,64,91,92). Dışa dönüklük; “pozitif, sosyal, neşeli, dinamik, özgüven sahibi, samimi ve sevecen” kişileri tanımlar. Uyumluluk; “güvenilir, anlaşılır, mütavazi ve fedakar” kişileri tanımlar (93).

Sorumluluk; “güçlü, hırslı, başarı merkezli, iradeli, organize olmuş, dakik, güvenilir ve çoğunlukla örgütsel ve akademik başarı elde eden” kişileri tanımlar. Nevrotiklik; olayların kötü tarafına odaklanan “kaygılı, depresif, öfkeli, mütevazı, duygusal, endişeli ve güvensiz” özelliklere sahip kişileri tanımlar (36,90). Gelişime açıklık ise, “bilimsel ve sanatsal üreticilik, farklı düşünme, yüksek merak duygusu, gelişmiş hayal gücü, zeka, ileri görüşlülük, farklı estetik duyarlılık ve özgünlük” gibi özellikleri içermektedir (90).

2.2.2.1.4. Motivasyon: Motivasyon, kişinin belirli bir hedefi gerçekleştirmek için kendisini harekete geçirerek davranışlarını biçimlendiren bir güç olarak ifade edilmektedir (86). Motivasyonun iki ana özelliğinden bahsedilmektedir. Bunlardan ilki, motivasyon kavramının kişiye özel olmasıdır, her durum herkesi aynı oranda motive edecek şekilde bir yaklaşım uygun olmayabilir. İkincisi de kişilerin davranışlarının gözlemlenebilir olmasıdır, bu davranışların değerlendirilmesi sonucunda motivasyonu sağlayacak unsurlar belirlenmelidir (36). Motivasyonun bir kariyer başarıyı belirleyicisi olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar “mesaiye kalınan günler, haftalık ortalama çalışma süresi, işin merkeziliği, hırs, iş ve kariyer motivasyonu” gibi değişkenlerden oluşmaktadır (63,94). Hirschi ve arkadaşları (2018) ise kariyer bağlılığı ve kariyer güveni unsurlarını “motivasyonel kariyer kaynakları” başlığı altında incelemişlerdir (95).

2.2.2.1.5. Sosyal sermaye: Sosyal sermaye, kişilerin özel ve çalışma hayatları süresince geliştirmiş oldukları karşılıklı etkileşimler sonucunda ortaya çıkan “sosyolojik” bir kavram olmakla birlikte insan sermayesinin etkisini arttırıcı bir özelliğe sahiptir (60). İnsan sermayesinde ana düşünce, daha nitelikli kişilerin daha başarılı olacağı şeklindedir. Bu noktada sosyal sermayeyi insan sermayesinden ayıran nokta ise, daha başarılı olan kişilerin daha sağlam ve güçlü ağlara sahip oldukları düşüncesidir (96). Başka bir deyişle insan sermayesi “ne kadar çok bildiğin” sorusuna yanıt ararken, sosyal sermayede “ne kadar çok kişiyi tanıyorsun” sorusuna cevap aranmaktadır (60,97).

**2.2.2.2. Örgütsel faktörler:** Araştırmacılar tarafından kariyer başarısını belirleyen örgütsel faktörler genel olarak yapısal unsurlar çerçevesinde ele alındığı görülmektedir. Bu konu kapsamında ele alınacak örgütsel faktörler; “örgüt karakteristikleri ve örgütsel destek” şeklinde ele alınacaktır.

2.2.2.2.1. Örgüt karakteristikleri: Örgüt büyüklüğünün, örgütsel faktörlerin kariyer başarısını ile ilişkisinin incelendiği çalışmalarda önemli bir yere sahiptir

(63,76). Hızlı bir şekilde büyüyen sektörlerde çalışanlar için daha fazla olanak ve fırsatlar mevcuttur (84). Dolayısıyla bu fırsatlar çalışanların örgütlerde yükselmelerini ve gelir artışı sağlayabileceği için çalışanların kariyer başarısını etkilemektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda örgüt büyüklüğü ve objektif kariyer başarısı arasında pozitif yönde bir ilişki saptanmıştır (76). Başka bir ifadeyle örgüt ne kadar büyük ölçekli olursa çalışanlarına daha fazla hiyerarşik kademe, yükselme, daha fazla kariyer hareketliliği olanağı sunarak kariyer başarılarında artış beklenmektedir (60).

2.2.2.2.2. Örgütsel destek: Örgütsel destek; yönetici desteği, örgütsel adalet, örgütsel ödül ve çalışma koşulları gibi kavramları içermektedir. Başka bir ifadeyle örgütsel destek; örgütün, çalışanların örgüt için harcadığı performansı görüp, çalışanın sağlığını ve mutluluğu önemseyerek bunların devamlılığını sağlamayı hedeflemesi ve bu doğrultuda çalışanları için yapmış olduklarının çalışanlar tarafından algılanmasıdır (98). Örgütsel destek, çalışma ortamında oluşabilecek herhangi bir olumsuz durumda örgütün çalışanına ihtiyaç duyduğu yardımı yaparak onlara bu konuda güvence vermesi şeklinde açıklanmaktadır. Bunun sonucunda çalıştığı kurumun desteğini alan kişi örgütle arasında bağ kurarak örgütün hedeflerini gerçekleştirmek adına daha fazla çaba sarf etmektedir. Dolayısıyla örgütte yüksek katılım ve yüksek performans elde edilerek örgütsel bağlılıkta artış sağlanmaktadır (73,98). Literatür incelendiğinde örgütsel destek kavramının, “örgütsel bağlılığı, işgören yenilikçiliğini, iş başarısını, örgütsel özdeşleşmeyi, örgütsel aidiyeti, iş tatminini, işe katılımı, örgütsel adaleti, iş tatminini, lider üye iletişimini, psikolojik sermayeyi, öz saygısını, işkolikliği, kariyer tatmin seviyesini” pozitif yönde etkilediğini, ancak işte ayrılma istediğini ise negatif yönde etkilediği saptanmıştır (73). Ng ve arkadaşları bu kavramı “kariyer desteği, yönetici desteği, eğitim ve gelişim fırsatları ve örgütsel kaynaklar” olmak üzere dört başlık ile incelemişlerdir. Çalışmanın sonucunda bu kavramların hepsinin objektif kariyer başarısı göstergelerinden olan gelirle pozitif yönde, aralarından kariyer desteği ve eğitim-gelişim fırsatları kavramlarının da pozitif yönde fakat zayıf bir ilişkide oldukları saptanmıştır (57).

### **2.3. HEMŞİRELİKTE KARIYER VE KARIYER BAŞARISI**

Kariyer başarısı, değer odaklı bir kavram olması sebebiyle farklı değer sistemleri bulunan her kültür ve çalışma ortamı için farklılık göstermektedir (7). Bu doğrultuda sağlık alanındaki meslek gruplarında kariyer başarısı, iletişim ve bakım

verme gibi hasta odaklı olarak karşımıza çıkmaktadır (99). Tıp dışı meslek gruplarında kariyer başarısıyla ilgili birçok çalışma yapılmıştır ancak sağlık alanında önde gelen mesleklerden biri olan hemşirelik için aynı durum söz konusu değildir (100). Literatürde kariyer başarısının çok yönlü oluşu vurgulanırken hemşireler için kariyer başarısının çoğunlukla tek boyutlu şekilde iş tatmini açısından değerlendirildiği görülmektedir (101). Gieter ve arkadaşları (2011), hemşirelikte iş gücünün stabilitesinin ancak kariyer başarısının artırılması ile mümkün olduğunu savunmuşlardır. Dolayısıyla hemşire yöneticilerin, liderlerin ve eğitimcilerin hemşirelikte kariyer başarısına dikkat çekmeleri önemlidir (100).

Hemşirelikte kariyer başarısı kavramını inceleyen çalışmalar arasında en eskilerden birisi Zimmerman ve Yeawort (1986), “Hemşirelikte Kariyer Başarısını Etkileyen Faktörler” isimli tanımlayıcı çalışmalarıdır. Araştırmacılar bu çalışmalarında hemşirelik mesleğinde eğitime hazırlık, kişisel özellikler ve diğer özellikler olmak üzere üç kriter altında kadınların kariyer başarılarını incelemişlerdir. Araştırmanın örneklemini, belirli bir seviyede kariyer başarısı elde ettiğini bildiren, doktora hazır 194 kadın hemşire oluşturmaktadır. Hemşirelikte kadınların kariyer başarısını etkileyen faktörleri ölçen geçerli ve güvenilir bir araç bulunmadığından ilk olarak, Hennig ve Jardim (1977) ve Phillips (1977) tarafından kariyer gelişimi ve başarı üzerine yapılan çalışmaları incelemiş ve “Kariyer Başarı Anketi (CSS)” isimli bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Araştırmacılar katılımcılara katılımcıların kariyer hedeflerine ulaşabilmek için eğitimi sadece bir araç olarak kullandıkları görülmüş ve doktora sahibi olmanın kendilerine daha fazla güvenilirlik kazandırarak daha iyi maddi kazanç sağlayan pozisyonları elde etme imkanı sağladığını belirtmişlerdir (102).

Li ve arkadaşları (2014) tarafından yürütülen çalışmada, Çin’deki hemşirelerin kariyer başarılarını değerlendirmek amacıyla Eby ve arkadaşları tarafından oluşturulan teorik çerçeve kapsamında “Kariyer Başarısı Ölçeği (CSS)” 11 maddelik Çince versiyonu oluşturulmuştur. Araştırmanın örneklemini Çin’deki hastanelerde görev yapan 1148 hemşire oluşturmaktadır. Kariyer Başarısı Ölçeği; kariyer tatmini, algılanan örgütsel rekabet gücü ve algılanan dış örgütsel rekabet gücü olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın sonucunda yönetici hemşirelerin alt ölçek puanlarının kadrolu hemşirelere oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Yönetici

hemşirelerin başarılarından dolayı algıladıkları kariyer doyumunun daha yüksek olduğu ve diğer hemşirelere kıyasla kendilerini kurumda daha rekabetçi olarak algıladıkları görülmüştür (100).

Poon ve arkadaşları (2015)'nin kariyer başarısının anlamı ve belirleyicileri ile ilgili yapmış oldukları çalışmalarında Malezya'da hemşire, mavi yaka ve ticari mesleklerde olmak üzere görev yapan 18 kişiyle görüşmüşlerdir. Bulgular sonucunda, hemşireler arasında bir kategori olarak sürekli örgün eğitimin önemi ortaya çıkmıştır. Kariyerinin ilk aşamalarındaki bir hemşire, kendisini başarılı olarak görmesi için ne yapması gerektiği sorulduğunda, "Eğer bir öğretmen olursam ve bir doktora alırsam" şeklinde yanıt verirken, son aşamadaki bir kariyer hemşiresi tarafından "Doktoramı alırsam. Emekliliğimden önce yüksek lisansımı bitirip doktora devam edebilirsem, belki bu benim için kariyer başarımdır" şeklinde yanıtlanmıştır. Dolayısıyla araştırma, kariyerlerinin ilk aşamasındaki kişilerin kariyer başarısını tanımlamada daha araçsal olarak yönlendirildiğini, oysa kariyerinin son aşamasındaki kişilerin daha çeşitli kariyer özelliklerini ve sonuçlarını hedeflediklerini göstermektedir (70).

Dan ve arkadaşları (2018), hemşirelerin yenilikçi davranışı, öz yeterliliği, meslektaş yardımlaşması ve hemşirelerin kariyer başarısı arasındaki ilişkileri araştırmıştır. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin yenilikçi davranışları orta düzeyde olup, yenilikçi davranışın öz-yeterlilik yoluyla kariyer başarısı üzerinde olumlu yönde bir etkisi olduğu saptanmıştır. Burdan hareketle öz güveni ve öz değeri yüksek olan hemşirelerin başarılı sonuçlar elde etme olasılıklarının yüksek olduğu belirtilmiştir. Ayrıca Dan ve arkadaşlarına (2018) göre, dayanışma atmosferine sahip bir ekipte çalışmak hemşirelerin işyerinde daha yüksek düzeyde kariyer başarısı elde etmelerini teşvik edecek, böylece olumsuz deneyimlerin ve mesleki tükenmişliğin önlenmesinin yanı sıra örgütte kalma isteklerinin artmasını sağlayacaktır (103).

Wang ve arkadaşları (2019) çalışmalarında, yüksek lisans veya doktora derecesine sahip hemşirelerin kariyer başarılarını ve çalışma ortamlarını araştırarak ve çalışma ortamının hemşireler üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamışlardır. Yüksek lisans veya doktora derecesine sahip 1223 hemşirenin katılımı sonucunda, hemşirelerin kariyer başarısı ve çalışma ortamı puanlarının orta düzeyde olduğunu görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmacılar, hemşireler için çalışma ortamının iyileştirilmesinin daha yüksek kariyer başarısı sağlayacağını belirtmişlerdir (104).

Sönmez ve arkadaşları (2021) çalışmalarında, “hemşirelerin bireysel ve çalışma özellikleri, hemşirelik çalışma ortamı, öznel kariyer başarısı, iş doyumunu, işten ayrılma niyeti ve mesleki bağlılık” arasındaki ilişkiyi araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmadaki bulgular sonucunda “yüksek lisansa sahip olmak, dönüşümlü vardiyalı (negatif) çalışma programı, iyi bireysel gelir, hastane işlerine katılım, personel ve kaynak yeterliliği ve hemşire-hekim ilişkileri” hemşirelerin öznel kariyer başarıları ile anlamlı olarak ilişkili olduğu belirtilmiştir. Ayrıca öznel kariyer başarısının iş tatmini ve mesleki bağlılık üzerinde pozitif, işten ayrılma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu da vurgulanmıştır (105).

Wu ve arkadaşları (2022) yapmış oldukları çalışmalarında, kişinin kendi değer ve yönelimleri doğrultusunda kendi kariyerini şekillendiği bir model olan kaleydoskop kariyer modeline ile hemşirelerin kariyer başarılarını etkileyen faktörleri belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemi Çin’deki 30 hastanede toplam 3011 hemşireden oluşmakta olup, klinik hemşirelerin “kariyer başarısı, bilgi okuryazarlığı, öz-yeterlik ve sosyal destek düzeyleri”ni değerlendirilmiştir. Çalışmada bu dört faktörün arasındaki ilişkisi araştırılarak, klinik hemşirelerinin kariyer başarısını etkileyen faktörleri analiz edilmiştir. İncelemeleri sonucunda, “demografik özellikler, öz yeterlilik, sosyal destek ve bilgi okuryazarlığı” hemşirelerin kariyer başarısını artırma sürecinde dikkate alınması gereken hemşirelerin kariyer başarısını etkileyen faktörler olduğu saptanmıştır (106).

**Tablo 2.3:** Hemşirelikte kariyer başarısı ile ilgili yapılmış çalışmalar

Yazar (Yıl)	Çalışma Adı	Ülke ve Örneklem Özellikleri
Zimmerman ve Yeawort (1986)	“Factors Influencing Career Success in Nursing”	Amerika 194 hemşire
Li ve arkadaşları (2014)	“The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version”	Çin 1148 hemşire
Poon ve arkadaşları (2015)	“Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective”	Malezya 18 katılımcı (6 hemşire)
Dan ve arkadaşları (2018)	“Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses”	Çin 848 hemşire
Wang ve arkadaşları (2019)	“The relationship between work environment and career success among nurses with a master's or doctoral degree: A national cross-sectional study”	Çin 1223 hemşire
Sönmez ve arkadaşları (2021)	“Antecedents and Outcomes of Nurses' Subjective Career Success: A Path Analysis”	Türkiye 604 hemşire
Wu ve arkadaşları (2022)	“Factors influencing career success of clinical nurses in northwestern China based on Kaleidoscope Career Model: Structural equation model”	Çin 3011 hemşire

### **3. GEREÇ VE YÖNTEM**

#### **3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE TİPİ**

Bu araştırma Asghari ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilen Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin (HKBÖ) Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik bakımından test edilmesiyle metodolojik, hemşirelerin kariyer başarılarının değerlendirilmesi bakımından ise tanımlayıcı tasarımda yürütülmüştür.

Araştırma amacı doğrultusunda aşağıdaki araştırma sorularının yanıtları aranmıştır:

- 1: Türkçeye uyarlanan HKBÖ hemşirelerde kariyer başarısını ölçmek amacıyla geçerli ve güvenilir bir araç mıdır?
- 2: Hemşirelerin kariyer başarılarına ilişkin öz değerlendirmeleri nasıldır?

#### **3.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ**

Araştırmanın evreni İstanbul ilindeki kamu ve özel sektöre ait kuruluşlarda çalışan hemşirelerden oluşmakta olup, pandemi koşulları sebebiyle çevrim içi platformlardan kendisine ulaşılabilen ve araştırmaya katılımda gönüllü olan tüm hemşireler çalışmaya dahil edilmiştir.

Araştırmada geçerlik güvenilirliği sınıanan HKBÖ'de 39 önerme bulunmaktadır ve literatürde belirtildiği üzere (107, 108) toplam madde sayısının 5-10 katı olacak sayıda gönüllüden veri toplanması hedeflenmiştir. Dolayısıyla çalışmanın örnekleminin en az 195 hemşireden oluşması planlanmış, veriler araştırmaya katılmaya gönüllü olan toplam 229 hemşireden elde edilmiştir.

#### **3.3. VERİLERİN TOPLANMASI VE VERİ TOPLAMA ARACI**

Araştırmanın verileri Ağustos 2021- Ekim 2021 tarihleri arasında, pandemi koşulları nedeniyle çevrimiçi anket yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmacı tarafından hazırlanan çevrimiçi anket bağlantısı sağlık çalışanlarının yer aldığı çeşitli sosyal medya platformlarında paylaşılmıştır.

Kullanılan çevrimiçi veri toplama aracı dört sayfadan oluşmaktadır. Veri toplama aracının ilk sayfasında sağlık çalışanlarına araştırmanın amacı, kapsamı ve etik yönleri hakkında bilgi verilmiş olup bu bilgileri okuyarak veri sağlamayı kabul edenler onay kutucuğunu işaretleyerek veri toplama aracının diğer sayfalarına geçebilmiştir. Veri toplama aracının diğer sayfalarında araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel Bilgi Formu, Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği ve ölçeğin paralel form güvenilirliğini test etmek amacıyla kullanılmış olan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği yer almıştır.

Veri toplama araçlarına ilişkin bilgiler aşağıdaki gibidir:

- Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulan bu form katılımcıların kişisel ve mesleki özelliklerini sorgulamaya ve kariyerlerine ilişkin algılarını belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur (Ek-1).

- Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği: Asghari ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilen ölçek dört alt boyutta toplam 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “expected career progress (beklenen kariyer gelişimi)”, “providing quality care (kaliteli bakım sağlama)”, “effective self-regulation (etkili öz düzenleme)” and “person-organization fit (kişi-örgüt uyumu)” şeklinde isimlendirilmiştir. Ölçeğe verilen yanıtlar beşli likert tipte olup “1-asla” ile “5-her zaman” arasında değişmektedir. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları 0,86 ile 0,91 arasında değişmekte olup ölçek toplamı için 0,93 olarak raporlanmaktadır (109) (Ek-2).

Tablo 3.1’de HKBÖ’nün ve alt boyutları ile alt boyutlarda yer alan düz ve ters maddelerin dağılımı ve madde sayıları yer almaktadır.

**Tablo 3.1:** HKBÖ’nün alt boyutlarında düz ve ters ifadelerin dağılımı

Alt Boyutlar	Düz İfadeler	Ters İfadeler	Madde Sayısı
Beklenen Kariyer Gelişimi	1-7, 9-15	8	15
Kaliteli Bakım Sağlama	16-25	-	10
Etkili Öz Düzenleme	26-34	-	9

**Tablo 3.1** (devam)

Kişi-Örgüt Uyumu	35-39	-	5
Toplam	1-7, 9-39	8	39

• Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (KUYÖ): Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kanten (2012) tarafından uyarlanan ölçek dört alt boyutta toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin alt boyutları “kaygı”, “kontrol”, “merak”, “güven” şeklinde isimlendirilmiş olup ölçeğe verilen yanıtlar beşli likert tipte “1-kesinlikle katılmıyorum”dan “5-kesinlikle katılıyorum”a doğru sıralanmaktadır. Ölçekte ters puanlanan ifade yoktur. Ölçeğin Türkçe formunda alt boyutların iç tutarlık katsayılarının 0,61 ile 0,81 arasında değiştiği raporlanmakta olup (110). Bu çalışmada elde edilen iç tutarlık katsayıları 0,810-0,889 arasında değişmektedir ve ölçek toplamında ise  $\alpha=0,926$  olarak hesaplanmıştır (Tablo 3.2, Ek-3).

Tablo 3.2’de KUYÖ ve alt boyutları ile alt boyutlarda yer alan maddelerin dağılımı ve iç tutarlık katsayıları yer almaktadır.

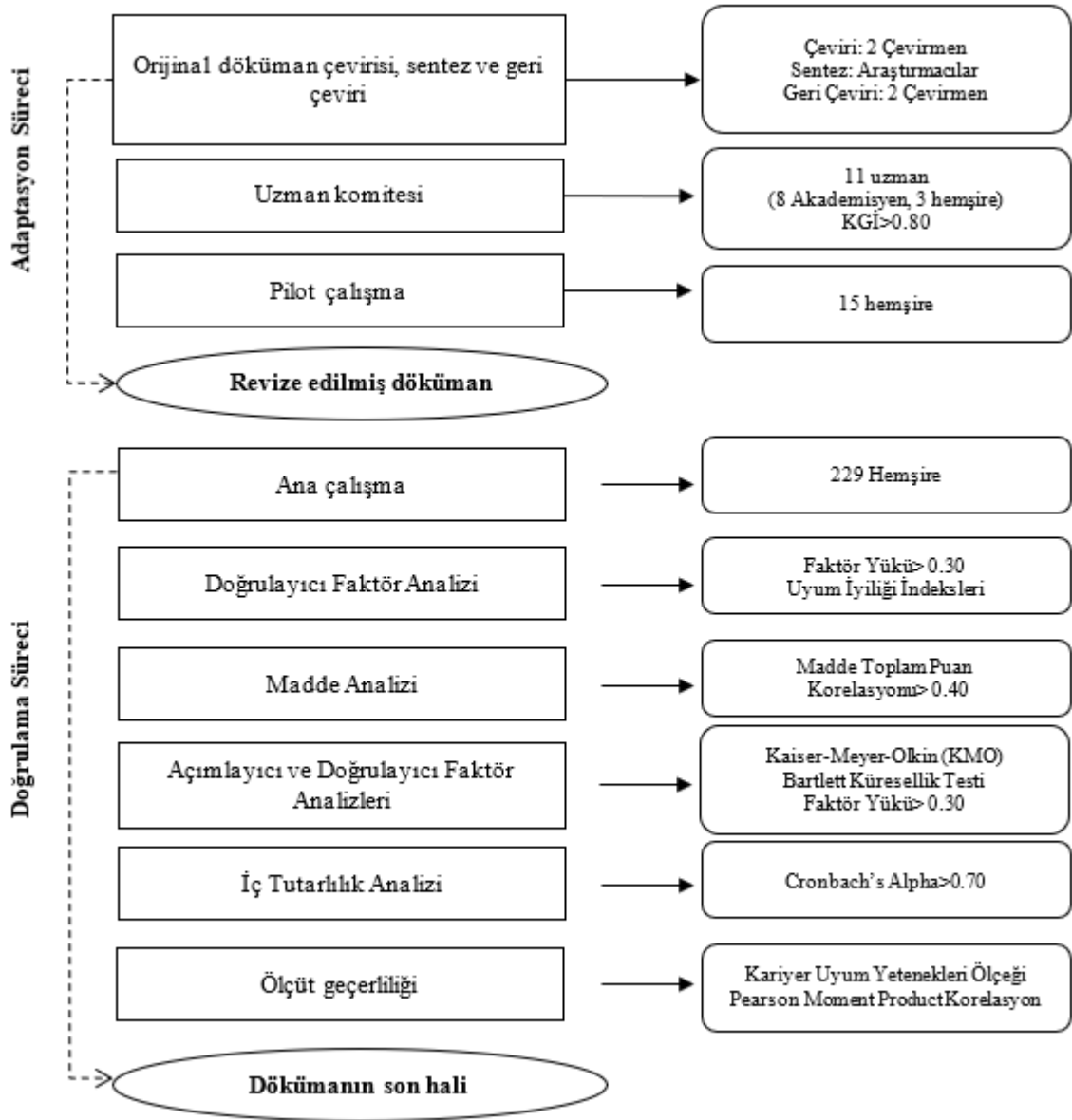
**Tablo 3.2:** KUYÖ’nün alt boyutlarındaki maddelerin dağılımı ve iç tutarlık katsayıları

Alt Boyutlar	Düz İfadeler	Madde Sayısı	İç Tutarlık katsayısı
Kaygı	1-3	3	0,858
Kontrol	4-8	5	0,810
Merak	9-13	5	0,886
Güven	14-19	6	0,889
Toplam	1-19	19	0,926

### 3.4. VERİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmadan elde edilen veriler elektronik ortama aktarılarak IBM SPSS Statistics 21 ve LISREL 8.51 paket programlarında değerlendirilmiştir. Verileri %95 güven aralığında ve  $p<0,05$  anlamlılık düzeyinde analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile ölçeklerden elde ettikleri puanların belirlenmesinde tanımlayıcı analizler (sayı, yüzde, en düşük-en yüksek ve ortalama değerler ile standart sapması) kullanılmıştır. Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Türkçeye uyarlanması sürecinde izlenen adımlar ve gerçekleştirilen analizler Şekil 3.1’de verilmektedir.





**Şekil 3.1:** Araştırma Süreci

### 3.5. ARAŞTIRMANIN ETİK BOYUTU

HKBÖ'nün kullanılması ve Türkçe versiyonunun geçerlik güvenirlik analizlerinin gerçekleştirilmesi için ölçek yazarlarından e-posta yolu ile yazılı izin alınmıştır (Ek-4 ve Ek-5). Araştırma öncesi verilerin toplanabilmesi için etik kurula başvurularak çalışmanın etik yönlerinin değerlendirilmesi sağlanmış ve etik uygunluk onayı alınmıştır (Ek-6). Ayrıca araştırmaya veri sağlayacak olan hemşirelere

çevrimiçi ortamda bilgilendirilmiş onam formu sunulmuş olup (Ek-7), araştırmaya katılımında gönüllülük esas alınmıştır.

### **3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI**

Araştırmanın veri toplama aşaması COVID-19 pandemisi sürecinde yürütüldüğü için veriler çevrimiçi ortamda toplanmıştır. Bu durum ulaşılan örneklemin çeşitliliği açısından bir zenginlik katsa da ulaşılan kişilerin demografik özelliklerinin kontrolü ve aynı kişinin birden fazla kez veri sağlaması ihtimali nedeniyle bir sınırlılık oluşturabileceği düşünülmelidir. Diğer yandan özgün hali 39 önermeden oluşan HKBÖ'nün Türkçe hali 24 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin özgün halinin ölçek toplam puanı üzerinden hesaplanıyor olması nedeniyle, madde sayısındaki bu azalma ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmaların sonuçları ile karşılaştırma yapabilme konusunda bir sınırlılık oluşturmaktadır. Ayrıca ölçeğin Türkçe halinde Faktör 6 olarak kümelenen Mesleki Davranış alt boyutunda yer alan üç maddenin iç tutarlık katsayısı literatürde önerilenden düşük hesaplanmıştır ve bu alt boyuttan elde edilen ölçümlerin güvenilirliği bu kapsamda ele alınmalıdır. Son olarak hemşirelerin kariyer başarı düzeylerinin belirlenmesi için geçerlik güvenilirlik analizlerinin gerçekleştiği örneklemden elde edilen veriler kullanılmış, ikinci bir veri toplama sürecine gidilmemiştir. Her ne kadar pandemi sürecinde veri toplanması nedeniyle, araştırma süreci bu şekilde tasarlanmış olup çalışma planı dışına çıkılmamış olsada, bu durum da bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

## 4. BULGULAR

Bu bölümde verilerin analizinden elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Araştırmanın bulguları aşağıdaki sıra ile sunulacaktır.

- Araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgular

- Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulgular

- Hemşirelerin Kariyer Başarısı Ölçeği'nden elde ettikleri puanlara ilişkin bulgular

### 4.1. ARAŞTIRMAYA KATILAN HEMŞİRELERİN KİŞİSEL VE MESLEKİ ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Bu aşamada araştırmaya katılan hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmekte olup Tablo 4.1'de hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımları gösterilmektedir.

**Tablo 4.1:** Hemşirelerin kişisel ve mesleki özelliklerinin dağılımları (N: 229)

<b>Değişkenler</b>		<b>Toplam n (%)</b>
<b>Yaş grubu</b>	≤25 yaş	69 (30,1)
	<b>26-30 yaş</b>	<b>82 (35,8)</b>
	≥31 yaş	78 (34,1)
<i>ED-EY</i>		22-59
<i>Ort±SS</i>		30,721±7,7551
<b>Cinsiyet</b>	<b>Kadın</b>	<b>208 (90,8)</b>
	Erkek	21 (9,2)
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Sağlık Meslek Lisesi	19 (8,3)
	Önlisans	10 (4,4)
	<b>Lisans</b>	<b>133 (58,0)</b>
	Lisansüstü	67 (29,3)
<b>Medeni Durum</b>	Evli	96 (41,9)
	<b>Bekar</b>	<b>130 (56,8)</b>
	Diğer	3 (1,3)
<b>Şehir</b>	<b>İstanbul</b>	<b>190 (83,0)</b>
	Diğer	39 (17,0)
<b>Kurum</b>	<b>Sağlık Bakanlığı Hastanesi</b>	<b>145 (63,3)</b>
	Üniversite Hastanesi	56 (24,5)
	Özel Hastane	15 (6,6)
	Diğer	13 (5,6)
<b>Birim</b>	<b>Servis</b>	<b>101 (44,1)</b>
	Özellikli	68 (29,7)
	Poliklinik	38 (16,6)
	Diğer	22 (9,6)
<b>Vardiya</b>	Sürekli Gündüz	96 (41,9)
	Sürekli Gece	21 (9,2)
	<b>Dönüşümlü</b>	<b>112 (48,9)</b>
<b>Pozisyon</b>	Hemşire	185 (80,8)
	Yönetici Hemşire	44 (19,2)
<b>Meslekte Toplam Çalışma Süresi</b>	≤ 2 yıl	62 (27,1)
	3-5 yıl	73 (31,9)
	<b>≥ 6 yıl</b>	<b>94 (41,0)</b>
<i>ED-EY</i>		1-40
<i>Ort±SS</i>		8,135±7,9474
<b>Kurumda Toplam Çalışma Süresi</b>	≤ 2 yıl	<b>87 (38,0)</b>
	3-5 yıl	82 (35,8)
	≥ 6 yıl	60 (26,2)
<i>ED-EY</i>		1-33
<i>Ort±SS</i>		5,459±6,1312
<b>Birimde Toplam Çalışma Süresi</b>	≤ 2 yıl	<b>131 (57,2)</b>
	3-5 yıl	61 (26,6)
	≥ 6 yıl	37 (16,2)
<i>ED-EY</i>		1-33
<i>Ort±SS</i>		3,825±5,1063

*ED= En Düşük, EY= En Yüksek, Ort= Ortalama, SS=Standart Sapma*

Tablo 4.1'deki bulgulara göre araştırmaya katılan hemşirelerin yaşlarının 22 ile 59 arasında değiştiği ve yaş ortalamasının  $30,72 \pm 7,76$  olduğu, çoğunun kadın (%90,8), bekar (%56,8) ve lisans mezunu (%58,0) olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğu Sağlık Bakanlığı Hastanelerinde (%63,3), yatan hasta servislerinde (%44,1), vardiyalı olarak (48,9), hemşire pozisyonunda (%80,8) görev yaptığı belirlenmiştir. Hemşirelerin meslekte toplam çalışma sürelerinin çoğunlukla 6 yıl ve üzeri (%41,0), kurumda toplam çalışma sürelerinin 2 yıl ve altı (%38,0), buldukları birimde toplam çalışma sürelerinin ise yine 2 yıl ve altı olduğu (%57,2) belirlenmiştir (Tablo 4.1).

Tablo 4.2'de araştırmaya katılan hemşirelerin kurumsal ve bireysel kariyer planlamaya ilişkin sorulara verdikleri yanıtların dağılımları yer almaktadır.

**Tablo 4.2:** Kariyer planlamaya ilişkin kurumsal ve bireysel özellikler (N:229)

		<b>n</b>	<b>%</b>
Hemşirelikte kariyer başarısı hakkında bilginiz var mı?	Hayır	51	22,3
	Kısmen	70	30,6
	<b>Evet</b>	<b>108</b>	<b>47,1</b>
Kurumunuzda alışanlar için kariyer planlama yapılıyor mu?	<b>Hayır</b>	<b>154</b>	<b>67,3</b>
	Kısmen	47	20,5
	Evet	28	12,2
Herhangi bir kariyer hedefiniz ya da planınız var mı?	Hayır	53	23,1
	Kısmen	34	14,8
	<b>Evet</b>	<b>142</b>	<b>62,1</b>
Soruya yanıtınız evet ise, bu kariyer planınızı gerçekleştirdiğinizi düşünüyor musunuz? (n:142)	<b>Hayır</b>	<b>57</b>	<b>40,2</b>
	Kısmen	51	35,9
	Evet	34	23,9

*n= sayı, %=yüzde*

Tablo 4.2'deki bulgulara göre hemşirelerin çoğunlukla hemşirelikte kariyer başarısı hakkında bilgilerinin olduğu (Evet = %47,1) ve kurumlarında çalışanlar için kariyer planlama yapılmadığını ifade ettikleri (Hayır=%67,3) belirlenmiştir. Hemşirelerin %62,0'sinin herhangi bir kariyer hedefinin olduğu, ancak kariyer hedefi olduğunu ifade eden 142 hemşirenin çoğunun kariyer planlarını gerçekleştiremediklerini düşündüğü (%40,2) bulunmuştur.

## **4.2. HEMŞİRELİKTE KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİ'NİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNE İLİŞKİN BULGULAR**

Bu bölümde HKBÖ'nün Türkçeye uyarlanması süreci açıklanmaktadır. Süreç ölçeğin Türkçeye dil uyarlamasının yapılması ve ölçek maddelerinin psikometrik özelliklerinin test edilerek geçerlik güvenirliğinin sınanması aşamalarını içermektedir.

### **4.2.1. Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Adaptasyon Sürecine İlişkin Bulgular**

HKBÖ'nün maddelerinin Türkçeye uyarlanması sürecinde “Çeviri-Sentez-Geri Çeviri, Uzman Komitesi İncelemesi, Pilot Çalışma” aşamaları izlenmiştir.

**4.2.1.1. Çeviri-sentez- geri çeviri:** Araştırmanın ilk aşamasında 39 maddeden oluşan HKBÖ'nün Türkçeye çeviri işlemleri yapılmıştır. HKBÖ'nün orijinal formunun Farsça olmasına karşın, çeviri için ölçeğin İngilizce metni esas alınmıştır. Bu aşamada ölçek, alanında uzman ve sertifikası olan bir dil bilimci ve bir profesyonel çevirmen tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Araştırmacılar tarafından gerekli düzenlemeler yapıldıktan sonra ölçeğin İngilizceye geri çevrilişi hem Türkçe hem de İngilizceyi iyi derecede bilen bir akademisyen ile profesyonel bir çevirmen tarafından yapılmıştır. Tekrar İngilizce'ye çevrilen ölçek, yeniden araştırmacılar tarafından incelenmiş ve anlam açısından birbirine eş değer olduğu kabul edilmiştir.

**4.2.1.2. Uzman komitesi incelemesi:** Ölçek maddelerinin Türkçeye çevrilmesinin ardından ölçeğin dil geçerliğini sınamak için uzman görüşü alınmıştır. Ölçek alanında uzman olan hemşire ve akademisyenlerden oluşan toplam 15 uzmana gönderilmiş fakat bu uzmanlardan 11'i geri dönüş yapmıştır (Ek-8). Ölçeğin kapsam geçerlik indeksini hesaplamak için Davis Tekniği (111) kullanılmıştır. Bu ölçütte uzmanlardan her bir ölçek maddesini 1-4 arası puanlayarak değerlendirmeleri istenmiştir. Değerlendirme formunda ölçekteki her madde için “uygun değil”, “biraz uygun”, “oldukça uygun” ve “çok uygun” yanıt şıkları tanımlanmış ve önerileri istenmiştir. Uzmanların öneri yapmalarına olanak vermek için her bir maddenin altına

bir boşluk bırakılmıştır. Uzmanlardan gelen değerlendirmelerde öneriler incelenerek maddede bulunan ifadelerde değişiklik yapılmıştır.

Tablo 4.3’de uzmanlara gönderilen ölçek maddeleri, Tablo 4.4’de uzmanlardan gelen yanıtların dağılımı, Tablo 4.5’de ise uzmanların görüş ve önerileri doğrultusunda maddeler üzerinde yapılan değişiklikler verilmektedir.



**Tablo 4.3:** Uzman görüşüne sunulan ölçek maddeleri

<b>Beklenen Kariyer Gelişimi</b>	
1.	Performansının servisin genel değerlendirmesi ve sonuçları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.
2.	Vicdanım doğrultusunda çalışırım.
3.	İşimde ilerleme kaydetmek için İngilizce ve İnternet gibi genel bilgileri kullanırım.
4.	Toplumun hemşireliğe karşı tutumunu olumlu hale getirmeye çalışırım.
5.	Görevlerimi ilgi ve enerji ile yerine getiririm.
6.	Vardiyalı çalışmada, tüm departmanın ve hastalarının her birinin durumuna hakimim.
7.	Hizmetim sırasında hayat kurtarmaya yardım edebildim.
8.	Hemşirelik mesleğinde yeterince ilerledim ve ilerleme kaydetmeye niyetim yok.
9.	Hastanın zarar görmemesi için doktorların ve meslektaşlarının davranışlarına dikkat ederim.
10.	Defibrilatör ve çeşitli pompalar gibi çalıştığım servise özel ekipmanlara hakimim.
11.	Bakım sağlamadan önce tüm yarar, zarar ve olası sonuçları değerlendiririm.
12.	Hemşirelik bilgilerimi güncel tutarım.
13.	Acil durumlarda, doktor gelene kadar hastanın klinik durumunu yönetebilirim.
14.	Bilgi ve deneyimlerimi yeni meslektaşlarıma ve öğrencilere aktarırım.
15.	İşimde ve hastanede inisiyatif alırım.
<b>Kaliteli Bakım Sağlama</b>	
16.	Hastanın onuruna ve kişiliğine saygı duyarım.
17.	Hastalardan ve sorunlarından kendimi sorumlu hissederim.
18.	Klinik karar vermede, hastanın faydasına öncelik veririm.
19.	Hastalara şefkatle bakarım.
20.	Bakım sağlarken, her hastanın kendine özgü özelliklerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundururum.
21.	Hastalarıma güvenli bakım sağlamaya çalışırım.
22.	Hastanın güvenini kazanarak ona rahatlık sağlarım.
23.	İşimi yapmak için gerekli pratik becerilere sahibim.
24.	Hastaya konfor ve rahatlama sağlamaya çalışırım.
25.	Hastaların haklarını desteklerim.
<b>Etkili Öz Düzenleme</b>	
26.	Hataları düzeltmeye kendimden başlarım.
27.	Kendime dikkat etmek için iş güvenliği standartlarına uyarım.
28.	Görünüşüme ve profesyonel duruşuma önem veririm.
29.	Görevlerimi yerine getirmek için yetkililerin direktifine veya takibine ihtiyaç duymam.
30.	Kendimi çok saygın ve değerli bir hemşire olarak görürüm.
31.	Farklı çalışma koşullarında soğukkanlılığımı korurum.
32.	İşle ilgili sorunlara ve baskılara rağmen görevlerimi iyi yaparım.
33.	İşimi yapmadan önce onları öncelik sırasına koyarım.
34.	Kişisel ve kurumsal ilişkilerim arasında denge kurar ve koordine ederim.
<b>Kişi - Örgüt Uyumu</b>	
35.	İşimi iş tanımına göre yaparım.
36.	Gerekirse, hemşirelik bakımında meslektaşlarıma yardımcı olurum.
37.	Bakımın planlanması ve sağlanmasında yetkililerle işbirliği yaparım.
38.	Hastanenin ilaç ve ekipman gibi malzemelerinden kendimi sorumlu hissederim.
39.	Hastanedeki tüm personele ve doktorlara saygılı davranırım.

Tablo 4.4'te uzmanlardan gelen yanıtların dağılımları ve her bir madde için hesaplanan kapsam geçerlik indeksleri verilmektedir.

**Tablo 4.4:** HKBÖ'nün uzman görüşleri doğrultusunda hesaplanan kapsam geçerlik indeksleri (N:11)

Ölçek Madde No	1 Puan	2 Puan	3 Puan	4 Puan	Kapsam Geçerlik İndeksi
1	0	1	2	8	0,90
2	0	0	1	10	1,00
3	0	0	2	9	1,00
4	0	0	1	10	1,00
5	0	0	3	8	1,00
6	0	0	5	6	1,00
7	0	2	3	6	0,81
8	0	0	2	9	1,00
9	0	1	0	10	0,90
10	1	0	4	6	0,90
11	0	0	1	10	1,00
12	0	0	0	11	1,00
13	0	0	1	10	1,00
14	0	0	1	10	1,00
15	0	0	1	10	1,00
16	0	0	0	11	1,00
17	0	0	2	9	1,00
18	0	1	4	6	0,90
19	0	0	2	9	1,00
20	0	0	1	10	1,00
21	0	0	0	11	1,00
22	0	2	1	8	0,81
23	0	1	0	10	0,90
24	0	0	2	9	1,00
25	0	1	1	9	0,90
26	0	0	1	10	1,00
27	0	0	2	9	1,00
28	0	0	1	10	1,00
29	0	0	1	10	1,00
30	0	0	1	10	1,00
31	0	0	1	10	1,00
32	0	0	2	9	1,00
33	0	0	1	10	1,00
34	0	0	2	9	1,00
35	0	1	0	10	0,90
36	0	0	2	9	1,00
37	0	0	3	8	1,00
38	0	0	1	10	1,00
39	0	1	0	10	0,90

Tablo 4.4'te yer alan bulgular incelendiğinde, on bir uzmandan gelen görüşlere göre ölçek maddelerinin kapsam geçerlik indekslerinin 0,81 ile 1,00 arasında değiştiği bulunmuştur.

Tablo 4.5'te uzman görüşleri doğrultusunda ölçek maddelerinde yapılan düzenlemeler verilmekte olup, yapılan değişiklikler koyu renkte gösterilmiştir.



**Tablo 4.5:** Uzman görüşü doğrultusunda düzenlenen ölçek maddeleri

<b>Beklenen Kariyer Gelişimi</b>	
1.	Performansımın, <b>çalıştığım birimin</b> genel değerlendirmesi ve sonuçları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.
2.	Vicdanım doğrultusunda çalışırım.
3.	İşimde <b>gelişme</b> kaydetmek için İngilizce ve İnternet gibi genel bilgileri kullanırım.
4.	Toplumun hemşireliğe karşı tutumunu olumlu hale getirmeye çalışırım.
5.	Görevlerimi ilgi ve enerji ile yerine getiririm.
6.	<b>Çalıştığım vardiyada tüm birimin</b> ve hastalarımın her birinin durumuna hakimim.
7.	<b>Görevim</b> sırasında hayat kurtarmaya yardım ederim.
8.	Hemşirelik mesleğinde yeterince ilerledim ve ilerleme kaydetmeye niyetim yok.
9.	Hastanın zarar görmemesi için doktorların ve meslektaşlarımın davranışlarına dikkat ederim.
10.	<b>Çalıştığım servise özel ekipmanlara (Defibrilatör ve çeşitli pompalar vb.) hakimim.</b>
11.	Bakım <b>vermeden</b> önce tüm yarar, zarar ve olası sonuçları değerlendiririm.
12.	Hemşirelik bilgilerimi güncel tutarım.
13.	Acil durumlarda, doktor gelene kadar hastanın klinik durumunu yönetebilirim.
14.	Bilgi ve deneyimlerimi yeni meslektaşlarıma ve öğrencilere aktarırım
15.	İşimde ve hastanede inisiyatif alırım.
<b>Kaliteli Bakım Sağlama</b>	
16.	Hastanın onuruna ve kişiliğine saygı duyarım.
17.	Hastalar ve sorunlarından kendimi sorumlu hissederim.
18.	<b>Klinik karar vermede öncelikle hastanın yararını gözetirim.</b>
19.	Hastalara şefkatle bakarım.
20.	Bakım sağlarken, her hastanın kendine özgü özelliklerini ve <b>gereksinimlerini</b> göz önünde bulundururum.
21.	Hastalarımın güvenli bakım sağlamaya çalışırım.
22.	Hastanın güvenini kazanarak onu rahatlatırım.
23.	İşimi yapmak için gerekli becerilere sahibim.
24.	Hastaya konfor ve <b>rahatlık</b> sağlamaya çalışırım.
25.	Hastaların haklarını savunurum.
<b>Etkili Öz Düzenleme</b>	
26.	Hataları düzeltmeye kendimden başlarım.
27.	Kendime dikkat etmek için iş güvenliği standartlarına uyarım.
28.	Görünüşüme ve profesyonel duruşuma önem veririm.
29.	Görevlerimi yerine getirmek için yetkililerin direktifine veya takibine ihtiyaç duymam.
30.	Kendimi çok saygın ve değerli bir hemşire olarak görürüm.
31.	Farklı çalışma koşullarında soğukkanlılığımı korurum.
32.	İşle ilgili sorunlara ve baskılara rağmen görevlerimi iyi yaparım.
33.	İşimi yapmadan önce onları öncelik sırasına koyarım.
34.	<b>Kişisel ve iş ilişkilerim arasında denge ve koordinasyon sağlarım.</b>
<b>Kişi - Örgüt Uyumu</b>	
35.	İşimi <b>görev</b> tanımına göre yaparım
36.	Gerekirse, <b>meslektaşlarıma</b> hemşirelik bakımında yardımcı olurum.
37.	Bakımın planlanması ve sağlanmasında <b>ekip üyeleriyle</b> işbirliği yaparım.
38.	Hastanenin ilaç ve ekipman gibi malzemelerinden kendimi sorumlu hissederim.
39.	Hastanedeki tüm <b>sağlık çalışanlarına</b> ve doktorlara saygılı davranırım

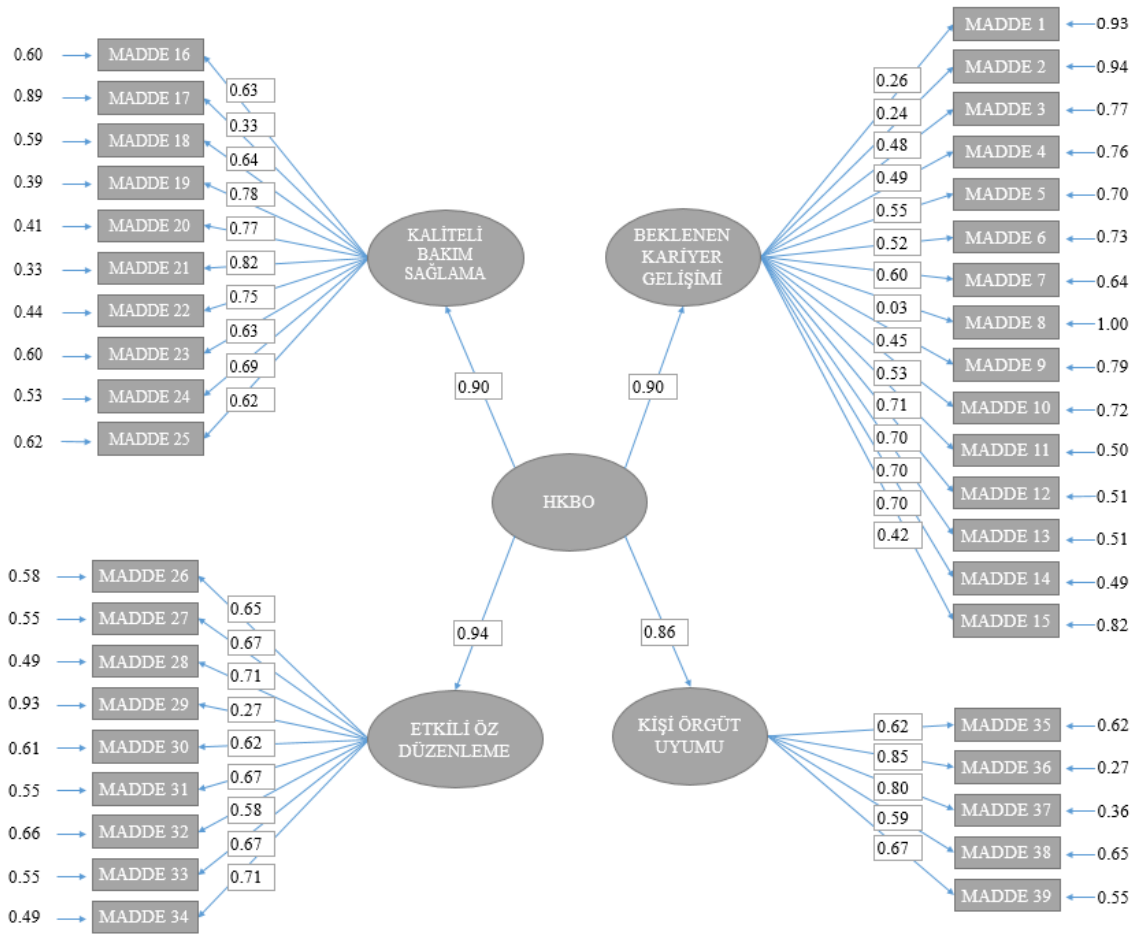
Tablo 4.5'te yer alan bulgular incelendiğinde “Beklenen Kariyer Gelişimi” alt boyutunda altı maddede (madde 1, 3, 6, 7, 10 ve 11), “Kaliteli Bakım Sağlama” alt boyutunda üç maddede (madde 18, 20 ve 24), “Etkili Öz Düzenleme” alt boyutunda bir maddede (madde 34) ve “Kişi-Örgüt Uyumu” alt boyutunda üç maddede (madde 35,36,37,39) olmak üzere toplam on dört maddede düzenleme yapıldığı görülmektedir.

**4.2.1.3. Pilot çalışma:** HKBÖ maddelerinin psikometrik özellikler açısından hangilerinin daha uygun, hangilerinin sorunlu olduğunu belirlemek amacıyla 15 hemşire ile ön çalışma yürütülmüştür. Hemşirelerden gelen geri bildirimlere göre maddelerin açık ve anlaşılır olduğu, maddeler üzerinde herhangi bir değişiklik yapılmasına gerek olmadığı bulunmuştur. Böylece HKBÖ'nün ölçek maddelerinin son hali oluşturularak dil uyarlaması aşaması tamamlanmıştır.

#### **4.2.2. Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Validasyon Sürecine İlişkin Bulgular**

Dil uyarlaması tamamlanan HKBÖ'nün psikometrik özelliklerinin test edilmesi için 229 kişilik hemşire grubuna uygulanarak, sırasıyla “Doğrulayıcı Faktör Analizi, Madde Analizi, Açıklayıcı ve Doğrulayıcı Faktör Analizi, İç Tutarlılık Analizi, Ölçüt Geçerliliği” analizleri gerçekleştirilmiştir.

**4.2.2.1. Doğrulayıcı faktör analizi:** Uyarlaması yapılan HKBÖ'nün özgün halinin uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla “Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA)” kullanılmış olup elde edilen sonuçlar Şekil 4.1'de verilmiştir.



**Şekil 4.1:** HKBÖ'nün özgün halinin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

HKBÖ'nün 39 madde ve dört alt boyuttan oluşan orijinal yapısıyla yapılan DFA sonucunda, tüm maddelerin kendi boyutu ile olan faktör yüklerinin 0,03 ile 0,85 arasında değiştiği bulunmuştur (Şekil 4.1).

Ölçeğin özgün haline ve yapılan düzenlemeler sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerine Tablo 4.6'da yer verilmektedir.

**Tablo 4.6:** Ölçeğin özgün yapısı (Model 1) ve modifikasyon önerileri sonrası (Model 2) uyum iyiliği indeksleri

DFA Uyumluluk Değerleri	Model 1 Elde edilen uyum iyiliği indeksleri	Model 2 Elde edilen uyum iyiliği indeksleri	Kabul edilebilir uyum*	İyi uyum*
$\chi^2$	1510,12	1317,38		
(p)	(p<0,001)	(p=0,00)		
df	698	656		
$\chi^2/df$	2,16	2,008	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$
RMSEA	0,071	0,066	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$
SRMR	0,067	0,064	$0.05 \leq SRMR \leq 0.10$	$0 \leq SRMR \leq 0.05$
CFI	0,80	0,83	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$
NNFI	0,79	0,82	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	$0.97 \leq NNFI \leq 1.00$
NFI	0,69	0,72	$0.90 \leq NFI \leq 0.95$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$
GFI	0,75	0,77	$0.90 \leq GFI \leq 0.95$	$0.95 \leq GFI \leq 1.00$
AGFI	0,72	0,74	$0.85 \leq AGFI \leq 0.90$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$

$\chi^2$ =ki-kare değeri, df=serbestlik derecesi, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, SRMR= Standardized Root Mean Square Residual, CFI= Comperative Fit Index, NNFI= Non Normed Fit Index, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index

\*(136)

Ölçeğin özgün yapısında uyum iyiliği indeksleri  $\chi^2= 1510,12$ ; RMSEA= 0,071; GFI=0,75; AGFI=0,72 olarak hesaplanmıştır (Model 1; Tablo 4.6). DFA sonucunda orijinal ölçeğin faktör yapısının sonuçların iyileştirilmesi adına bazı modifikasyon önerileri dikkate alınarak altı farklı düzenleme yapılmıştır (Model 2). Bunlar madde 8'in ölçekten çıkarılması ile; 10 ve 13., 20 ve 21., 19 ve 23., 18 ve 24., 27 ve 28. Maddeler arasında ortak hata varyansı oluşturulmasını içermektedir. Öneriler gerçekleştirildikten sonra yeniden DFA yapılmış ve Model 2'deki uyum iyiliği indekslerinin  $\chi^2=1317,38$ ; RMSEA= 0,066; GFI =0,77; AGFI = 0,74 olduğu bulunmuştur.

Bu sonuçlar doğrultusunda ölçeğin özgün yapısının Türk kültürüne uygun olmadığı sonucuna ulaşılarak uygun olmayan maddelerin elenmesi ve yeni yapının keşfedilerek doğrulanmasına yönelik psikometrik analizler uygulanmıştır.

**4.2.2.2. Madde analizi:** Doğrulamalı faktör analizi sonrasında taslak ölçeğin maddelerinin birbirleri ve ölçek bütünü ile ilişkisinin değerlendirilmesi amacıyla madde analizi yapılarak madde-toplam puan korelasyon katsayıları incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 4.7’de verilmektedir.

**Tablo 4.7:** HKBÖ’nün 39 maddelik özgün versiyonuna ilişkin madde toplam puan korelasyon sonuçları

M-No	MTPK	M-No	MTPK	M-No	MTPK	M-No	MTPK
1*	,221	11	,662	21	,691	31	,618
2*	,277	12	,642	22	,650	32	,507
3	,419	13	,607	23	,650	33	,627
4	,460	14	,622	24	,617	34	,650
5	,550	15	,422	25	,618	35	,561
6	,461	16	,554	26	,618	36	,671
7	,540	17*	,321	27	,579	37	,651
8*	,030	18	,610	28	,624	38	,575
9	,459	19	,683	29*	,221	39	,511
10	,449	20	,626	30	,609		

*M-No= Madde numarası, MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon*

*\*Madde Toplam Puan Korelasyon Katsayıları 0,40’tan küçük olan maddeler koyu renkte gösterilmiştir.*

Tablo 4.7’deki bulgulara göre HKBÖ’de yer alan 39 maddenin madde toplam puan katsayıları 0,030 (madde 8) ile 0,683 (madde 19) arasında değişmektedir. Toplamda beş maddenin (madde 1, 2, 8, 17 ve 29) madde toplam puan korelasyon katsayılarının 0,40’tan küçük olduğu bulunmuş ve bu maddeler ölçek taslağından çıkarılmıştır. Geriye kalan 34 madde ile yeniden madde analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 4.8’de verilmektedir.

**Tablo 4.8:** HKBÖ’nün 34 maddelik versiyonuna ilişkin madde toplam puan korelasyon sonuçları

M-No	MTPK	M-No	MTPK	M-No	MTPK	M-No	MTPK
3	,404	13	,626	23	,666	33	,632
4	,449	14	,627	24	,612	34	,656
5	,561	15	,418	25	,619	35	,571
6	,468	16	,561	26	,611	36	,678
7	,555	18	,609	27	,608	37	,652

**Tablo 4.8** (devam)

9	,452	19	,680	28	,647	38	,561
10	,463	20	,632	30	,609	39	,527
11	,677	21	,702	31	,634		
12	,641	22	,649	32	,515		

*M-No= Madde numarası, MTPK= Madde Toplam Puan Korelasyon Katsayısı*

Tablo 4.8'deki bulgulara göre HKBÖ'nün 34 maddelik versiyonunda madde toplam puan korelasyon katsayıları 0,404 (madde 3) ile 0,702 (madde 21) arasında değişmektedir. Ölçekte madde toplam puan korelasyon katsayısı 0,40'tan küçük madde bulunmamaktadır (Tablo 4.8).

**4.2.2.3 Açıklayıcı faktör analizi:** Madde analizi sonrasında madde toplam puan korelasyon katsayısı 0,40'tan büyük olan 34 madde ile faktör yapısının keşfedilmesi amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizinin öncesinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğinin değerlendirilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin analizi, korelasyon matrisinin anlamlılığın değerlendirilmesi için ise Bartlett's küresellik analizi gerçekleştirilmiş olup elde edilen sonuçlar Tablo 4.9'da verilmektedir.

**Tablo 4.9:** KMO ve Bartlett testi sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)		,928
Bartlett Küresellik Testi	$\chi^2$	4236,576
	$df$	561
	$p$ değeri	,000*

*\* $p < 0,001$   
 $\chi^2 = ki-kare$  değeri,  $df = serbestlik$  derecesi*

Tablo 4.9'daki bulgulara göre Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği testi sonucunun 0,928 olduğu, Bartlett's küresellik testi sonucunun ise 4236,576 ve çok ileri derecede anlamlı olduğu ( $p < 0,001$ ) bulunmuştur.

Tablo 4.10’de 34 maddeden oluşan HKBÖ taslağının varimax rotasyonu ve temel bileşenler analizi yöntemi kullanılarak gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen faktör yüklerinin dağılımına yer verilmektedir.

**Tablo 4.10:** HKBÖ’nün 34 maddelik versiyonuna ilişkin açımlayıcı faktör analizine göre faktör yüklerinin dağılımı

Madde No	Faktör Numaraları						
	1	2	3	4	5	6	7
3	,006	-,087	<b>,505</b>	,383	,082	,324	-,046
4	,083	,312	,267	,078	-,104	<b>,643</b>	-,067
5	,190	,340	,001	,030	,266	<b>,668</b>	,112
6	,212	,028	,013	,259	,140	<b>,643</b>	,152
7	,103	,475	,144	<b>,590</b>	,001	,205	-,115
9	,176	,278	,100	,112	<b>,509</b>	,102	-,096
10	,313	,078	-,022	,725	,105	-,041	,214
11*	,304	,185	<b>,432</b>	,395	,325	,094	,063
12*	,319	-,021	<b>,449</b>	,325	,183	,404	,150
13	,256	,082	,266	<b>,670</b>	,132	,186	,184
14	-,015	,264	,317	<b>,551</b>	,268	,338	,034
15	,058	,230	,092	,194	,033	,146	<b>,766</b>
16*	<b>,467</b>	,387	,243	,169	,041	,138	-,124
18	,346	<b>,457</b>	,233	,176	,131	,161	,058
19	<b>,656</b>	,368	,166	,117	,112	,230	,028
20	<b>,706</b>	,332	,096	,188	,054	,093	,139
21	<b>,638</b>	,477	,075	,261	,103	,167	-,006
22	<b>,724</b>	,195	,105	,125	,232	,265	-,032
23*	,378	,153	,275	<b>,409</b>	,370	,082	,154
24	<b>,696</b>	,134	,257	,137	,157	,065	,128
25*	,472	,056	<b>,527</b>	,179	,215	,009	,194
26	,332	,246	<b>,661</b>	,129	,162	,042	-,086
27	,117	,398	<b>,671</b>	,101	,082	,058	,218
28	,179	,400	<b>,592</b>	,050	,213	,168	,086
30	,319	,060	,292	-,002	,377	<b>,497</b>	,260
31	,161	,123	,311	,183	<b>,550</b>	,187	,430
32	,097	,127	,148	,116	<b>,855</b>	,106	,089
33*	,244	<b>,522</b>	,125	,310	,452	,064	-,151

**Tablo 4.10** (devam)

34	,169	<b>,484</b>	,294	,229	,258	,197	,148
35	,158	<b>,528</b>	,284	-,043	,286	,183	,160
36	,329	<b>,656</b>	,106	,169	,210	,036	,325
37	,311	<b>,640</b>	,107	,263	,165	,033	,191
38*	<b>,380</b>	,375	,309	,014	,021	,152	,276
39	,236	<b>,719</b>	,086	-,017	,064	,162	,065
<b>Faktör Numaraları</b>							
	1	2	3	4	5	6	7
<b>Açıklanan Varyans</b>	12,799	12,665	9,594	8,511	7,697	7,192	4,388
<b>Yüzdeleri</b>							
<b>Açıklanan Kümülatif Varyans</b>	12,799	25,464	35,050	43,568	51,205	58,397	62,785
<b>Yüzdeleri</b>							
<i>Maddenin en yüksek faktör yüküne sahip olduğu bileşendeki faktör yükü koyu renkte gösterilmiştir.</i>							
<i>* Aynı anda birden fazla faktörde yüksek faktör yük değerine sahip binişik özellikteki madde</i>							

Tablo 4.10'deki bulgulara göre HKBÖ'de yer alan 34 maddenin toplam varyansın %62,785'ini açıklayan 7 faktöre ayrıldığı ve toplamda yedi maddenin (madde 11, 12, 16, 23, 25, 33 ve 38) aynı anda birden fazla faktörde yüksek faktör yük değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Faktörlerin bağımsızlığı ilkesine aykırı olan bu maddeler ölçekten çıkarılarak yeniden faktör analizi yapılmıştır. 27 madde ile yapılan ikinci faktör analizi sonuçlarına göre madde 9, 15 ve 18'in de binişik madde özelliği kazandığı saptanmış olup onlar da ölçekten elenmiştir.

Tablo 4.11'de binişik özellikteki toplam 10 maddenin elenmesinin ardından geriye kalan 24 madde ile gerçekleştirilen faktör analizi sonuçlarına yer verilmektedir.



Tablo 4.11'deki bulgular incelendiğinde 24 maddelik HKBÖ'nün toplam varyansın %66,581'ini açıklayan altı faktöre ayrıldığı bulunmuştur.

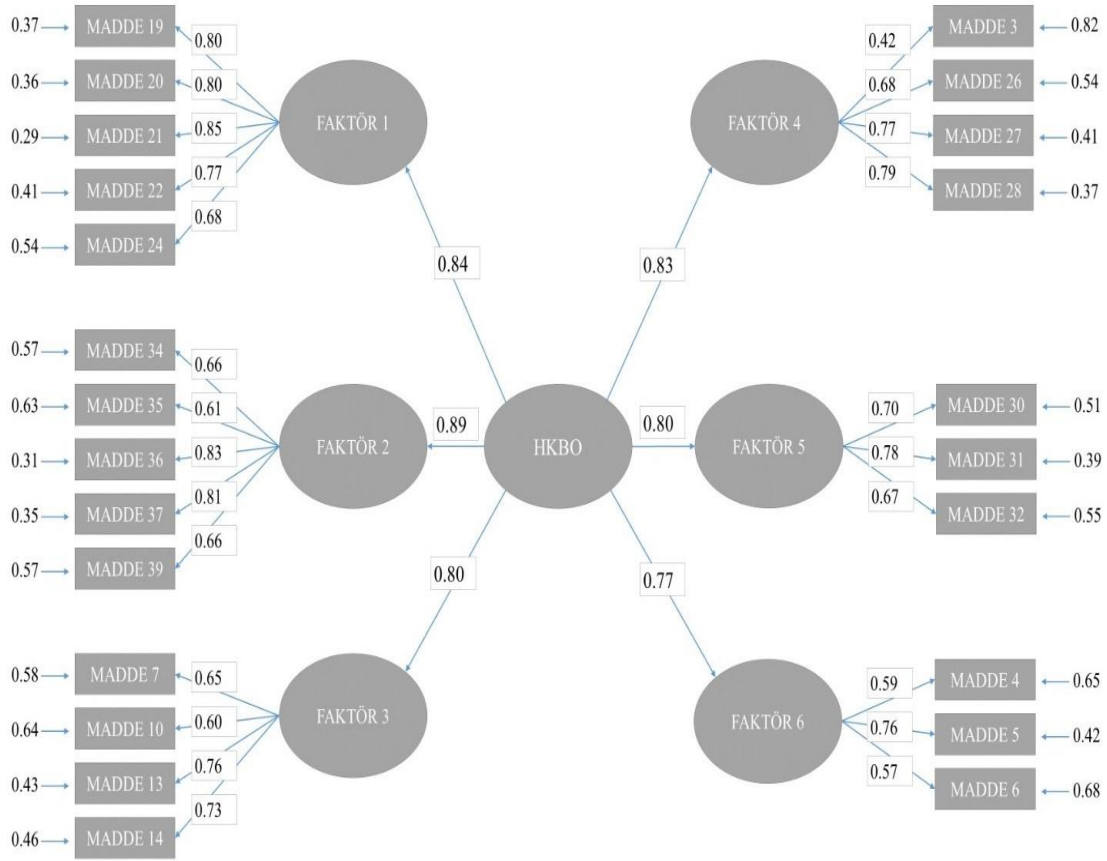
Tablo 4.12 HKBÖ'nün altı faktörlü yapısında yer alan her bir faktörde yer alan madde sayısı, maddelerin numaraları ve en düşük-en yüksek faktör yük değerleri verilmektedir.

**Tablo 4.12:** HKBÖ'nün altı faktörlü halinin en düşük-en yüksek faktör yük değer aralıkları

	<b>Madde Sayısı</b>	<b>Madde Numaraları</b>	<b>Faktör Yük Değer Aralığı</b>
Faktör 1	5	19, 20, 21, 22, 24	,661-,776
Faktör 2	5	34, 35, 36, 37, 39	,490-,707
Faktör 3	4	7, 10, 13, 14	,558-,758
Faktör 4	4	3, 26, 27, 28	,609-,670
Faktör 5	3	30, 31, 32	,540-,798
Faktör 6	3	4, 5, 6	,637-,690
Toplam	24	-	

Tablo 4.12 incelendiğinde Faktör 1'in faktör yükleri 0,661-0,776 arasında değişen beş maddeden (madde 19, 20, 21, 22 ve 24), Faktör 2'nin faktör yükleri 0,490-0,707 arasında değişen beş maddeden (madde 34, 35, 36, 37 ve 39), Faktör 3'ün faktör yükleri 0,558-0,758 arasında değişen dört maddeden (madde 7, 10, 13 ve 14), Faktör 4'ün faktör yükleri 0,609-0,670 arasında değişen dört maddeden (madde 3, 26, 27 ve 28), Faktör 5'in faktör yükleri 0,540-0,798 arasında değişen üç maddeden (madde 30, 31 ve 32), Faktör 6'nın faktör yükleri 0,637-0,690 arasında değişen üç maddeden (madde 4, 5 ve 6) oluştuğu bulunmuştur.

**4.2.2.4. Doğrulayıcı faktör analizi:** AFA'dan sonra HKBÖ'nün 24 maddelik versiyonunun uygunluğunun değerlendirilmesi amacıyla tekrardan DFA kullanılmış olup elde edilen sonuçlar Şekil 4.2'de verilmiştir.



**Şekil 4.2:** HKBÖ'nün 24 maddelik versiyonunun doğrulayıcı faktör analizi sonuçları

HKBÖ'nün 24 madde ve altı alt boyuttan oluşan versiyonuyla yapılan DFA sonucunda, tüm maddelerin kendi boyutu ile olan faktör yüklerinin 0,42 ile 0,85 arasında değiştiği bulunmuştur (Şekil 4.2).

Ölçeğin 24 maddelik versiyonunun yapılan düzenlemeler sonucunda elde edilen uyum iyiliği indekslerine Tablo 4.13'da yer verilmektedir.

**Tablo 4.13:** 24 maddelik HKBÖ'nün keşfedilen faktör yapısına ilişkin uyum iyiliği indeksleri

DFA Uyumluluk Değerleri	Elde edilen uyum iyiliği indeksleri	Kabul edilebilir uyum*	İyi uyum*
$\chi^2$	501,61		
(p)	(p=0,00)		
df	246		
$\chi^2/df$	2,03	$2 \leq \chi^2/df \leq 3$	$0 \leq \chi^2/df \leq 2$
RMSEA	0,068	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA \leq 0.05$

**Tablo 4.13** (devam)

SRMR	0,060	$0.05 \leq \text{SRMR} \leq 0.10$	$0 \leq \text{SRMR} \leq 0.05$
CFI	0,90	$0.95 \leq \text{CFI} \leq 0.97$	$0.97 \leq \text{CFI} \leq 1.00$
NNFI	0,89	$0.95 \leq \text{NNFI} \leq 0.97$	$0.97 \leq \text{NNFI} \leq 1.00$
NFI	0,82	$0.90 \leq \text{NFI} \leq 0.95$	$0.95 \leq \text{NFI} \leq 1.00$
GFI	0,85	$0.90 \leq \text{GFI} \leq 0.95$	$0.95 \leq \text{GFI} \leq 1.00$
AGFI	0,81	$0.85 \leq \text{AGFI} \leq 0.90$	$0.90 \leq \text{AGFI} \leq 1.00$

$\chi^2$ =ki-kare değeri,  $df$ =serbestlik derecesi, RMSEA= Root Mean Square Error of Approximation, SRMR= Standardized Root Mean Square Residual, CFI= Comperative Fit Index, NNFI= Non Normed Fit Index, NFI= Normed Fit Index, GFI= Goodness of Fit Index, AGFI= Adjusted Goodness of Fit Index  
\* (136)

Ölçeğinin 24 maddelik yeni halinin uyum iyiliği indeksleri  $\chi^2=501,61$ ; RMSEA= 0,068; SRMR=0,060; CFI=0,90; NNFI=0,89; NFI=0,82; GFI=0,85; AGFI=0,81 olarak hesaplanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda ölçeğin altı faktörlü yapısı kabul edilmiş ve faktörlere ölçeğin özgün hali ve maddelerin içerdikleri anlamlara uygun şekilde isimlendirme yapılmıştır.

Birinci faktörde yer alan beş madde (Madde 19, 20, 21, 22 ve 24) aynı zamanda ölçeğin özgün halindeki kaliteli bakım sağlama alt boyutunun maddeleri olduğundan bu faktör ölçeğin özgün hali ile uyumlu şekilde “Kaliteli Bakım Sağlama” olarak isimlendirilmiştir.

İkinci faktörde yer alan beş maddeden dördü (madde 35, 36, 37 ve 39) aynı zamanda ölçeğin özgün halindeki kişi-örgüt uyumu alt boyutunun maddeleri olduğundan ve bu faktördeki diğer maddenin de (Madde 34: *Kişisel ve iş ilişkilerim arasında denge ve koordinasyon sağlarım*) kişi ve örgüt arasındaki uyuma işaret ettiğinden bu faktör ölçeğin özgün hali ile uyumlu şekilde “Kişi-Örgüt Uyumu” olarak isimlendirilmiştir.

Üçüncü faktörde yer alan dört maddenin (Madde 7, 10, 13 ve 14) hepsi beklenen kariyer gelişimi alt boyutunda olmasına karşın, bu alt boyuttaki maddelerin iki ayrı faktöre ayrılması nedeniyle maddelerin anlamı incelenmiş ve bu faktörün “Mesleki Bilgi-Beceri” olarak isimlendirilmesine karar verilmiştir.

Dördüncü faktörde yer alan dört maddeden üçü (Madde 26, 27 ve 28) aynı zamanda ölçeğin özgün halindeki etkili öz düzenleme alt boyutunun maddeleri olduğundan ve bu faktördeki diğer maddenin de (Madde 3: *İşimde gelişme kaydetmek için İngilizce ve İnternet gibi genel bilgileri kullanırım*) iş alanında gelişmeye yönelik kişisel bir çabayı temsil ettiğinden bu faktör ölçeğin özgün hali ile uyumlu şekilde “Etkili Öz Düzenleme” olarak isimlendirilmiştir.

Beşinci faktörde yer alan üç maddenin (Madde 30, 31 ve 32) özgün ölçekte yer alan etkili öz düzenleme alt boyutunun maddeleri olmasına karşın bu alt boyuttaki maddelerin iki ayrı faktöre ayrılması nedeniyle maddelerin anlamı incelenmiş ve bu faktörün “Psikolojik Sağlık” şeklinde isimlendirilmesine karar verilmiştir.

Son olarak altıncı faktörde yer alan üç maddenin (madde 4, 5 ve 6) hepsi beklenen kariyer gelişimi alt boyutunda olmasına karşın, bu alt boyuttaki maddelerin iki ayrı faktöre ayrılması nedeniyle maddelerin anlamı incelenmiş ve bu faktörün “Mesleki Davranış” olarak isimlendirilmesine karar verilmiştir.

**4.2.2.5. İç tutarlık analizi:** Tablo 4.14’te ölçeğin altı alt boyuttan oluşan Türkçeye uyarlanmış yapısının iç tutarlık katsayılarına yer verilmektedir.

**Tablo 4.14:** HKBÖ ve altboyutlarının iç tutarlık katsayıları

Alt Boyut Adı	Madde Sayısı	İç Tutarlık Katsayısı
Kaliteli Bakım Sağlama*	5	,881
Kişi-Örgüt Uyumu*	5	,818
Mesleki Bilgi-Beceri**	4	,766
Etkili Öz Düzenleme*	4	,727
Psikolojik Sağlık**	3	,758
Mesleki Davranış**	3	,663
Toplam	24	,927

\* Ölçeğin özgün versiyonu ile aynı adlandırılmıştır.

\*\* Sadece Türkçe versiyona özgü isimlendirilmiştir.

Tablo 4.14’teki bulgular incelendiğinde ölçeğin alt boyutlarında iç tutarlık katsayılarının 0,663-0,881 arasında değiştiği, ölçek toplamında ise 0,927 olduğu bulunmuştur.

**4.2.2.6. Ölçüt Geçerliliği:** HKBÖ’den elde edilen ölçümlerin ölçüt geçerliliğini sınamak amacıyla, katılımcıların KUYÖ ve alt boyutlarından elde ettikleri puanlar ile arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Tablo 4.15’te KUYÖ toplam ve alt boyut puanları ile HKBÖ ve alt boyutları ile ilişkilerine yer verilmektedir.

**Tablo 4.15:** HKBÖ ve KUYÖ toplam ve alt boyutları arasındaki ilişkiler

ÖLÇEK	ED-EY	Ort (Ss)	HKBÖ	KBS	K-ÖÜ	MB-B	EÖD	PS	MD
<b>KUYÖ</b>	2,63-5,00	4,46 (,50)	,744 <,001**	,558 <,001**	,594 <,001**	,560 <,001**	,702 <,001**	,599 <,001**	,498 <,001**
<b>Kaygı</b>	1,00-5,00	4,17 (,87)	,500 <,001**	,319 <,001**	,366 <,001**	,400 <,001**	,523 <,001**	,394 <,001**	,367 <,001**
<b>Kontrol</b>	2,40-5,00	4,59 (,49)	,591 <,001**	,452 <,001**	,490 <,001**	,416 <,001**	,517 <,001**	,517 <,001**	,403 <,001**
<b>Merak</b>	1,80-5,00	4,26 (,73)	,630 <,001**	,471 <,001**	,469 <,001**	,452 <,001**	,680 <,001**	,490 <,001**	,406 <,001**
<b>Güven</b>	2,83-5,00	4,67 (,46)	,706 <,001**	,574 <,001**	,623 <,001**	,563 <,001**	,541 <,001**	,561 <,001**	,456 <,001**

\*\* $p > 0,01$

ED= En Düşük, EY= En Yüksek, Ort= Ortalama, Ss=Standart Sapma

KUYÖ= Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği, ED= En Düşük, EY= En Yüksek, Ort= Ortalama, SS= Standart Sapma, HKBÖ= Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği, KBS= Kaliteli Bakım Sağlama, K-ÖÜ= Kişi-Örgüt Uyumunu, MB-B= Mesleki Bilgi-Beceri, EÖD= Etkili Öz Düzenleme, PS= Psikolojik Sağlık, MD= Mesleki Davranış

Not: Tabloda Pearson Moment Product Korelasyon katsayıları verilmiştir.

Tablo 4.15’teki sonuçlara göre araştırmaya katılan gönüllülerin KUYO toplam puanının  $4,46 \pm 0,50$  belirlenmiştir. Katılımcıların en düşük puan ortalamasına sahip olduğu alt boyut “Kaygı ( $4,17 \pm 0,87$ )”, en yüksek puan ortalamasına sahip olduğu alt boyut ise “Güven ( $4,67 \pm 0,46$ )” alt boyutudur.

HKBÖ ve KUYÖ toplamaları arasındaki ilişki katsayısının pozitif yönlü, yüksek güçte ve çok ileri derecede anlamlı ( $r=0,744$ ;  $p < 0,001$ ) ilişki olduğu belirlenmiştir. HKBÖ ile en yüksek güçte ilişkili olan KUYÖ alt boyutu Güven ( $r=0,706$ ;  $p < 0,001$ ), en zayıf güçte ilişkili olan KUYÖ alt boyutu ise Kaygı ( $r=0,500$ ,  $p < 0,001$ ) alt boyutudur (Tablo 4.15).

### 4.3. HEMŞİRELERİN KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNDEN ELDE ETTİKLERİ PUANLARA İLİŞKİN BULGULAR

Yapılan analizler sonucunda Türkçeye dil uyarlaması yapılarak geçerlik ve güvenilirliği sınanan HKBÖ, altı alt boyutta yer alan toplam 24 maddeden oluşmuştur. Araştırmaya katılan hemşirelerin HKBÖ ve alt boyutlarından elde ettiği toplam puan ortalamaları ve aritmetik puan ortalamaları Tablo 4.16’da verilmektedir.

**Tablo 4.16:** Katılımcılarının HKBÖ ve altboyutlarından elde ettikleri toplam puan ortalamaları

	TOPLAM PUAN				ARİTMETİK ORTALAMA			
	ED	EY	Ort	SS	ED	EY	Ort	SS
<b>HKBÖ</b>	70	120	109,15	9,82	2,92	5,00	4,55	,41
<b>KBS</b>	15	25	23,10	2,27	3,00	5,00	4,68	,45
<b>K-ÖU</b>	15	25	23,20	2,24	3,00	5,00	4,64	,45
<b>MB-B</b>	9	20	18,24	2,16	2,25	5,00	4,56	,54
<b>EÖD</b>	10	20	17,85	2,13	2,50	5,00	4,46	,53
<b>PS</b>	7	15	13,08	1,92	2,33	5,00	4,36	,64
<b>MD</b>	7	15	13,38	1,72	2,33	5,00	4,46	,57

*ED= En Düşük, EY= En Yüksek, Ort= Ortalama, SS= Standart Sapma*

*HKBÖ= Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği, KBS= Kaliteli Bakım Sağlama, K-ÖU= Kişi-Örgüt Uyumu, MB-B= Mesleki Bilgi-Beceri, EÖD= Etkili Öz Düzenleme, PS= Psikolojik Sağlamlık, MD= Mesleki Davranış*

Tablo 4.16’da yer alan HKBÖ toplam puan ortalamaları incelendiğinde araştırmaya katılan hemşirelerin elde ettikleri puanların 70-120 arasında değiştiği ve ortalama  $109,15 \pm 9,82$  olduğu belirlenmiştir. Alt boyut toplam puanları ise  $13,08 \pm 1,92$  (Psikolojik Sağlamlık) ile  $23,20 \pm 2,24$  (Kişi-Örgüt Uyumu) arasında değişmektedir.

Aynı tabloda yer alan HKBÖ aritmetik puan ortalamaları incelendiğinde ise araştırmaya katılan hemşirelerin elde ettikleri puanların 2,92-5,00 arasında değiştiği ve ortalama  $4,55 \pm 0,41$  olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin en yüksek puan ortalamasında sahip olduğu alt boyutun Kaliteli Bakım Sağlama ( $ort=4,68 \pm 0,45$ ), en düşük puan ortalamasına sahip olduğu alt boyutun ise Psikolojik Sağlamlık ( $ort=4,36 \pm 0,64$ ) olduğu saptanmıştır.

## 5. TARTIŞMA

Literatürde hemşirelerin kariyer başarısını incelemeye dönük az sayıda çalışma olduğu ve mevcut çalışmaların da bu yapıyı ölçmek için hemşireler tarafından algılanan kariyer başarısı kavramını tam anlamıyla yansıtmayan tek boyutlu veya genel ölçeklerin kullanıldığı görülmüştür. Yapılan bu çalışmalar uluslararası alan yazında yapılmış olup, Türkiye’ de bu konuya ait herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu kapsamda hemşirelikte kariyer başarısını değerlendirmek amacıyla oluşturulmuş Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği’nin Türkçeye uyarlanması yapılarak alan yazına katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Bu bölümde Asghari ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilmiş olan 39 madde ve dört alt boyuttan oluşan HKBÖ’nün Türkçeye uyarlanması amacıyla izlenen süreç ve gerçekleştirilen analizlerin bulguları literatür doğrultusunda tartışılacaktır. Tartışma bölümü araştırma bulgularıyla uyumlu biçimde aşağıdaki sıra ile sunulacaktır.

- Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin bulguların tartışılması

- a. Adaptasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması
- b. Validasyon sürecine ilişkin bulguların tartışılması

- Hemşirelerin Kariyer Başarısı Ölçeğinden elde ettikleri puanlara ilişkin bulguların tartışılması

### 5.1. HEMŞİRELİKTE KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİK VE GÜVENİRLİĞİNE İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI

Kültürler arası ölçek uyarlamaları için iki aşamalı bir yaklaşım önerilmektedir (112) Bu çalışmada da öncelikle ölçeğin dil geçerliği için çeviri, sentez ve geri çeviri, uzman komitesi incelemesi ve pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın bu aşamasına ilişkin sonuçlar Adaptasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması başlığında ele alınacaktır. Dil geçerliği aşamasının tamamlanmasının ardından elde edilen taslak ölçek 229 kişilik ana örnekleme uygulanmış ve ölçümlerin psikometrik özellikleri test edilmiştir. Çalışmanın bu aşamasına ilişkin sonuçlar ise validasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması başlığında ele alınacaktır.

### 5.1.1. Adaptasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması

Uluslararası Test Komisyonunun yayınladığı rehberde (113), uyarlama sürecindeki ilk adımları dil ve kültür uyarlaması olup, diğer adımlar DSÖ'nün basamaklarıyla uyumludur. Beaton ve arkadaşları (2007) ölçeğin dil adaptasyonu için çeviri-sentez ve geri çeviri adımları izlenmesi gerektiğini ifade etmektedir (114). Diğer yandan ITC (2018) ve DSÖ'nün (2017) rehberlerinde de ölçek uyarlama çalışmalarında ilk adımı çevirinin oluşturduğu belirtilmektedir. Ayrıca çevirmenlerin, orijinal ölçeğin ait olduğu kültüre dair bilgili olması ve orijinal ölçeğin terminolojisi hakkında da bilgi sahibi olan sağlık profesyonellerinden oluşmasının tercih edilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır (113,115). Bu çalışmada ölçeğin İngilizceden Türkçeye çevirisi için, çoğunlukla sağlık alanındaki bilimsel araştırmalara çeviri hizmeti veren bir firma aracılığıyla hem Türkçe hem de İngilizceyi iyi derecede bilen iki çevirmenden hizmet alınmıştır. Çevirmenler ölçekte yer alan maddeleri aslına uygun olarak Türkçeye çevirmiştir. Ardından sentez aşamasına geçilmiş olup çevirmenlerden gelen ölçek maddelerinin Türkçe hali araştırmacılar tarafından titizlikle incelenmiş ve noktalama ve imla dışında herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir. Ardından ölçek maddelerinin Türkçe halleri başka iki çevirmen tarafından tekrar İngilizceye çevrilmiş ve çevirilerin büyük oranda eşleştiği görülerek uzman görüşüne sunulacak form oluşturulmuştur.

Bazı durumlarda bu basamaklarda değişiklikler söz konusu olabilse de Jesus ve Valente'ye göre uzman görüşü, geri çeviri basamağından sonra uygulanmalıdır (112,116). Uzman Komitesinin oluşumu, tercüme edilen enstrümanın kültürler arası eşdeğerliğini sağlamak için çok önemlidir. Uzman Komitesinin asgari bileşimi, bir metodolojist, sağlık uzmanı, dil uzmanının yanı sıra tüm çevirmenler (hem ileri hem de geriye dönük) ve çeviriyi sentezleyip kaydeden en az bir kişi içermelidir (114). Oluşturulan bu uzman grubunun amacı, ileri ve geri çevirileri karşılaştırmak, yapılan çevirinin doğruluğu ile öğelerin asıl kullanım amacına uygunluğunu değerlendirmektir. Ölçek uyarlamada, orijinal ölçekte bulunan bazı ifade ve kavramların, hedef çeviri diline aktarımı sırasında anlatım ve kültürel açıdan farklılıklar doğabileceğinden, kavramda ve dilde eş değerlik ayrı bir öneme sahiptir. Uzman grubunun değerlendirmesinin bu doğrultuda yapması beklenmektedir (117). Bu araştırmada tamamı hemşirelik mesleği mensubu ve hemşirelikte yönetim alanında

uzmanlaşmış, ölçek geliştirme ve uyarlama konusunda deneyimli 15 uzmandan görüş istenmiştir. Türkçeye uyarlanan ölçek maddeleri uzmanlara e-posta aracılığı ile iletilmiş, yanıtlar yine e-posta aracılığı ile toplanmıştır. Uzman görüşlerinin toplanması yaklaşık iki hafta sürmüş olup, dört uzman yoğun olduğu nedeniyle görüş bildiremeyeceğini belirtmiş, süre sonunda sekiz akademisyen ve üç klinisyen hemşire olmak üzere 11 uzmandan görüş alınmıştır.

Uzmanlardan gelen görüşlerin değerlendirilmesinde, yanıtlar arasındaki uyum yüzdesi kullanılarak “Kapsam Geçerlilik İndeksi (KGİ)” hesaplanmaktadır. Kapsam geçerliği genel bir ifadeyle, ölçekte bulunan her bir maddenin amaca ne ölçüde hizmet ettiği ile ilgilidir (118). Bu doğrultuda kapsam geçerliği için ölçüt, alan uzmanlarının görüşleri alınarak oluşturulan standartlardır (119). Kapsam geçerlik indeksi hesaplanmasında farklı yöntemler olmakla birlikte hemşirelik araştırmalarında en sık kullanılanlardan birisi “Davis Tekniği”dir. Davis Tekniğine göre uzmanlar görüşlerini “a-uygun”, “b-madde hafifçe gözden geçirilmeli”, “c-madde ciddi olarak gözden geçirilmeli” ve “d-madde uygun değil” olmak üzere dörtlü derecelendirmektedir. Bu teknikte (a) ve (b) seçeneğini tercih eden uzmanların sayısı toplam uzman sayısına bölünmesiyle maddeye ilişkin “kapsam geçerlik indeksi” elde edilmektedir. KGİ, başka istatistiksel değerlerle karşılaştırmak yerine ölçüt değeri 0,80 olarak kabul görmektedir (118). Uzmanların her bir maddeyi uygunluk açısından ayrı ayrı değerlendirmesi sonucunda, her bir maddenin %80 ve üzerinde 3 ve 4 puan alarak uygunluk skoruna ulaşmasıyla KGİ puanının iyi olduğu kabul edilmektedir (108). Bu çalışmada ölçeğin kapsam geçerliğini belirlemek amacıyla Davis tekniğine (111) uygun olarak uzmanlardan alınan görüşler sonucunda tüm maddelerin hesaplanan KGİ’nin 0,81 ve 1,00 arasında değiştiği görülmüştür. Başka bir ifadeyle ölçek maddelerinin amaçlanan yapıyı yansıtarak kapsam geçerliğini sağlamıştır. Buna ek olarak uzmanlardan gelen öneriler doğrultusunda toplam on üç maddede gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler ifadelerde kullanılan kelimelerin aynı anlamdaki başka kelimeler ile değiştirilmesi (örn servis yerine çalıştığım birim), ifadenin aynı anlama gelecek şekilde kısaltılarak basitleştirilmesi (örn. “Defibrilatör ve çeşitli pompalar gibi çalıştığım servise özel ekipmanlara hakimim” yerine “Çalıştığım servise özel ekipmanlara (Defibrilatör ve çeşitli pompalar vb.) hakimim.”), anlam bütünlüğünün sağlanması amacıyla kelimelerin yerlerinin değiştirilmesi (örn. Madde 36: “Gerekirse, hemşirelik bakımında meslektaşlarıma

yardımcı olurum” yerine “Gerekirse, meslektaşlarıma hemşirelik bakımında yardımcı olurum” gibi değişiklikler yapılarak ölçek taslağı pilot uygulamaya hazır hale getirilmiştir.

Ölçeğin Türkçeye çevirisi sonrasında psikometrik özelliklerini keşfetmeye geçmeden önce yapılması gereken son aşama pilot çalışmadır. Bazı kaynaklar bu süreci “bilişsel görüşme/ bilgi alma” olarak da adlandırmaktadır. Bu aşamada ölçek, hedef kitleden belli bir örnekleme uygulanarak, katılımcılardan maddelerin ne derecede anlaşılabilir ve kabul edilebilir olduğunu belirtmeleri istenir (117). Bu öneriler ile şekillendirilen taslak ölçek formu 15 kişilik pilot gruba uygulanarak ifadelerin anlaşılabilirliği değerlendirilmiştir. Pilot çalışmadaki katılımcılar maddelerin dil ve anlatım yönünden herhangi bir değişikliğe ihtiyaç olmadığını ifade etmişlerdir.

### **5.1.2. Validasyon sürecine yönelik bulguların tartışılması**

Kültürler arası ölçek uyarlama çalışmalarında dil adaptasyonu aşamasından sonra oluşturulan form örnekleme uygulanarak psikometrik özelliklerinin test edildiği validasyon aşamasına geçilir. Bu çalışmada da ölçek maddelerinin Türkçeye uyarlanması ile elde edilen form 229 kişilik bir örnekleme uygulanarak geçerlik güvenilirliği test edilmiştir.

Validasyon sürecinde ilk olarak ölçeğin özgün yapısının Türk kültürüne uyumlu olup olmadığının sınanması amacıyla yapı geçerliği test edilmiştir. Yapı geçerliği, ölçekten elde edilen verileri ve bu verilerin ne ile bağlantılı olduğunu açıklamakla birlikte ölçek maddelerinin istenilen özellikleri ne derece doğru ölçtüğü ile alakalıdır. Yapı geçerliği değerlendirmek için “faktör analizi, iç tutarlık analizi, hipotez testi, benzer ölçek geçerliği, sağlama geçerliği, yapısal eşitlik modellemesi, çoklu özellik/çoklu yöntem matrixi, şablonların eşleşmesi teorisi” gibi pek çok farklı yöntem karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemlerden en çok kullanılanlardan biri olan faktör analizi, araştırmaya katılanların ölçekteki maddelere verdiği yanıtlar arasında belli bir düzen olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmaktadır (118). Bu çalışmada yapı geçerliğini test etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) yöntemi kullanılmıştır. DFA özellikle başka bir dilde geliştirilmiş ölçeğin Türkçeye uyarlanması sürecinde model uyumunun belirlenmesi amacıyla kullanılan, tanım olarak “kurgulanan ya da önceden belirlenmiş bir modelin doğrulanması” olarak adlandırılan analiz türüdür (120) Başka bir ifadeyle araştırmacının savunduğu

kuramın neyi ölçtüğünü test etmede kullanılır. DFA’da modelin teori ile uyumlu olup olmadığı, birtakım uyum indeksleri sonuçlarına göre değerlendirilir. Yapılan analizlerde madde yükleri yüksek değerlere sahip olsa bile uyum indeksleri yeterli sonuçları vermeyebilir. Literatürde  $\chi^2$  (ki kare değeri),  $\chi^2 /df$  (df=serbestlik derecesi), GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index), RMSEA ((Root Mean Square Error of Approximation), RMR (Root Mean Square Residual), SRMR (Standardized Root Mean Square Residual) olarak adlandırılan uyum indeksleri değerleri çok çeşitli olmakla birlikte herhangi bir standart söz konusu değildir (121). Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre HKBÖ’ nün dört alt boyuttan oluşan 39 maddelik özgün haline yapılan DFA sonucunda faktör yüklerinin ve uyum iyiliği indekslerinin istenen uygunluğa sahip olmadığı görülmüştür. Ayrıca ölçeğin özgün yapısının yapılan modifikasyonlara rağmen yeterli uyumu göstermediği belirlenmiştir. Bu nedenle validasyon sürecindeki bir sonraki basamak olan madde analizine geçilmiştir.

Madde analizi, ölçeğin kendi içinde tutarlı olması ve geçerlik-güvenirliğini en yüksek değere ulaştıracak uygun maddeyi saptamak amacıyla yapılmaktadır. Katılımcıların her bir maddeye verdiği puan ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi değerlendirerek her bir madde için ölçme gücü hesaplanmaktadır. Hesaplanan korelasyon katsayısı sıfır veya sıfıra yakın bir sonuç ise maddenin istenen tutumu ölçmede yetersiz olduğunu, yüksek korelasyon değerine sahip olması ise maddenin istenen tutumu ölçmede yeterli olduğu belirtilmiştir. Böylece düşük korelasyona sahip olan maddeler ölçekten çıkarılırken yüksek korelasyona sahip olan maddeler ölçeğe dahil edilmektedir. (122). Bu çalışmada elde edilen madde analizi sonuçlarına göre beş maddenin (1, 2, 8, 17 ve 29) madde toplam puan korelasyon katsayısının 0.40’tan düşük olduğu belirlenmiş ve maddelerin ölçekten elenmesine karar verilmiştir. Kalan 34 maddeye tekrarlanan madde analizi sonucunda madde toplam puan korelasyon katsayıları 0,404 ile 0,702 arasında değiştiği dolayısıyla maddelerin pozitif ve yüksek korelasyon değerine sahip olduğu görülmektedir.

Madde analizi sonrasında yapının faktör yapısının incelenmesi amacıyla açımlayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için ilk olarak örneklem büyüklüğünün yeterli olup olmadığı incelenir. Bu doğrultuda yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi’dir. KMO Testi sonucu 0.50’den büyük ise

örneklem büyüklüğü yeterli kabul edilerek faktör analizi yapılmaktadır. Fakat bazı araştırmacılar örneklem büyüklüğünün 100 kişiden daha az olması durumunda faktör analizinin güvenilir olamayacağını savunmaktadır (123). Yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinin sonucu 0,928 olduğu ve ölçeğin KMO değerinin mükemmel derecede anlamlı olduğu ve toplam varyansı açıklamada yeterli olduğu görülmüştür.

Açımlayıcı faktör analizi (AFA), “bir ölçme aracında yer alan maddelerin (değişkenlerin) kaç alt boyutta toplanabileceğini ve aralarında ne tür bir ilişki olduğunu belirleme tekniği” olarak tanımlanmaktadır. Bu analiz türünde amaç, ölçme aracındaki madde sayısının azalmasıyla özgün yapı ve elde edilen yapı arasındaki ilişkinin karşılaştırmasını mümkün kılmaktır (120). Bu çalışmada HKBÖ'nün 34 maddelik versiyonunun faktör yapılarının şekillendirilmesi amacıyla uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda bu 34 maddenin toplam varyansın %62,785'ini açıklayan 7 faktöre ayrıldığı ancak yedi maddenin (11, 12, 16, 23, 25, 33 ve 38) aynı anda birden fazla faktörde yüksek faktör değerine sahip olduğu belirlenmiştir. Faktörlerin bağımsız yapısını bozan, binişik özellikteki bu yedi madde ölçekten çıkarılmış ve kalan 27 madde ile yapılan ikinci faktör analizi ile üç maddenin (9,15 ve 18) daha binişik madde olduğu görülerek ölçekten çıkarılmıştır. HKBÖ'nün 24 maddelik son versiyonu ile yapılan faktör analizi sonucuna varyansın %66,581'ini açıklayan altı faktöre ayrıldığı bulunmuştur. Faktör yüklerinin değerleri yükseldikçe toplam varyansı açıklama yüzdesi de yükselmektedir (124). Analiz sonuçları değerlendirildiğinde faktör yüklerinin yeterli derece de yüksek olduğu ve dolayısıyla açıklanan toplam varyans oranını da artırdığı ifade edilebilir.

AFA sonrasında HKBÖ'nün 24 maddelik versiyonunun uyumunun değerlendirilmesi için tekrar DFA yapılmıştır. Bu analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri ve uyum iyiliği indeklerinin kabul edilebilir değer aralığına yakın olduğu söylenebilir. Dolayısıyla ölçeğin Türk kültürüne uyarlanan yapısının 6 alt boyutta yer alan 24 maddeden oluştuğu belirlenmiştir.

Güvenirlilik, “bir ölçüm aracında değişmezliğin, yeterliliğin, eşdeğerliğin, tutarlılığın, doğruluğun ve kararlılığın sağlanması” olarak ifade edilmektedir (108). Ölçeğin hatalardan arınık bir şekilde ölçüm yapabildiğini, verilerin doğru yöntemle toplandığını ve tekrarlanabilir bir ölçek olduğunu belirtmek amacıyla yapılmaktadır (123,125). Güvenilirlikte değişmezlik ve tutarlık kavramları ölçeğin yinelenen

ölçümler sonucunda benzer sonuçlar vermesi, doğruluk kavramı ise ölçeğin gerçek ölçüm değerini belirleyebilmesi ile ilişkilendirilmektedir. Bir ölçüm aracının güvenilirliğinin olmaması ya da düşük güvenilirlik oranına sahip olması, ölçeğin bilimsel değerinin de düşük olduğunu göstermektedir (108,117). Güvenirlik katsayısı hesaplamada “test- tekrar test, eşdeğer formlar yöntemi ve iç tutarlılık katsayısı” gibi yöntemler kullanılmaktadır (118). Ölçüm aracındaki maddelerin iç tutarlılık katsayısıyla güvenilirlik doğru orantılıdır. Özellikle likert tipteki ölçeklerin iç tutarlılığının değerlendirilmesinde “Cronbach Alpha” iç tutarlılık katsayısı kullanılmaktadır. Literatürde Cronbach Alpha katsayısı “<50= kabul edilemez, 50-60= zayıf düzey, 60-70= kuşkulu düzey, 70-80=kabul edilebilir düzey, 80-90=iyi düzey, >90 ise mükemmel düzey” şeklinde sınıflandırılmaktadır (123). Araştırma kapsamında HKBÖ’ nün 24 maddelik son versiyonunun Cronbach Alpha katsayısı 0,927 hesaplanmış olup, ölçeğin mükemmel derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikte karıştırmadan, doğru ölçebilme derecesi olarak tanımlanmaktadır (118). Başka bir tanımda geçerlik, ölçülen değer o değişkenin gerçek değeri olup olmadığını ya da gerçek değere ne kadar yakın olduğunu kanıtlama gereği şeklinde ifade edilmiştir (119). Geçerlik, bir ölçme aracının ne derecede kullanıldığı amaca hizmet ettiğiyle ve ölçme aracından elde edilen verilerin bu amaca uygunluğuyla ilgilidir. Ölçekten elde edilen veriler ölçeğin uygulandığı gruba ve uygulanma şekline göre değişebileceğinden, geçerliği bozan etkenler ile bu süreçte karşılaşılacaktır. (118). Geçerliği sağlamada “kapsam geçerliği”, “yapı geçerliği” ve “ölçüt geçerliği” olmak üzere üç yöntem kullanılmaktadır.

Ölçüt geçerliği, geçerliği incelenen ölçüt puanı ve ölçülen kavramı ölçen bazı dış ölçütlerle ya da geçerliği kanıtlanmış ölçekler arasındaki ilişkinin açıklanmasıdır. Başka bir ifadeyle bir ölçeğin başka bir ölçekle elde edilen sonuçları vermesi olarak belirtilmektedir. Bu geçerlik ölçütünü değerlendirmek için “yordama-kestirim geçerliği” ve “eş zaman geçerliği” olmak üzere iki yöntem bulunmaktadır. Bu çalışmada kullandığımız eş zaman geçerliğinde, aynı amaca hizmet eden daha önce geliştirilmiş bir ölçek ile yeni geliştirilen bir ölçeğin arasındaki uyum derecesi incelenmektedir. Geçerliği sınanmış ölçek ile geliştirilmek istenen ölçek aynı gruba

uygulanarak ikisinden elde edilen sonuçlar arasındaki korelasyon katsayısı hesaplanmaktadır (126). HKBÖ ile KUYÖ arasındaki korelasyon katsayısının ( $r=0,744$ ;  $p<0,001$ ) pozitif yönlü ve ileri derecede anlamlı olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla Türkçeye uyarlanan HKBÖ'den elde edilen ölçümlerin KUYÖ ile uyumlu olduğu, dolayısıyla ölçüt geçerliliği sonucunun uygun olduğu söylenebilir.

## **5.2. HEMŞİRELERİN KARIYER BAŞARISI ÖLÇEĞİNDEN ELDE ETTİKLERİ PUANLARA İLİŞKİN BULGULARIN TARTIŞILMASI**

Kariyer başarısı geçmişten günümüze her meslek grubunda gündeme gelmiş bir konu olmakla birlikte hemşirelikte yapılan çalışmaların oldukça sınırlı sayıda olduğu ve çoğunlukla uluslararası yazında yapıldığı gözlenmiştir. Bu sayılı çalışmalar, hemşirelerin kariyer gelişimi ve planlamasını kolaylaştırarak kariyer başarılarına katkı sağlaması dolayısıyla kendilerini gerçekleştirmeleri açısından önem arz etmektedir. Aşağıda bu çalışmaların bazılarını yer verilmiştir.

Uluslararası literatürde hemşirelerin kariyer başarılarını farklı ölçekler kullanarak ölçen çeşitli çalışmalar mevcuttur. Bunlardan bazılarında hemşirelerin kariyer başarısı yüksek (67,105) bazılarında ise orta düzeyde (103,104). Bu çalışmada ise hemşirelerin HKBÖ ve alt boyutlarından elde ettikleri aritmetik puan ortalamalarının beşli likert derecelemede en düşük 4,36 olduğu görülmektedir. Bu puan ortalamasının oldukça yüksek olduğu düşünülebilir. Bu durum bir yandan ölçeğin öz bildirim dayalı oluşu nedeniyle katılımcıların istedik yanıt vermiş olması ihtimali göz önünde bulundurulurken diğer yandan örneklemdaki lisansüstü eğitim almış ya da yönetici pozisyonunda çalışan hemşire sayısı ile de ilişkili olabilir.

Bu çalışmada geçerlik güvenirliği yapılan ölçek kullanılarak hemşirelerin kariyer başarısı algısını tanımlayan Mohammadzadeh ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında, HKBÖ'de alınabilecek skor aralığı 39-195 arasında değişmekteyken, araştırmaya veri sağlayan 193 hemşirenin toplam puanının 168,59 olduğu raporlanmaktadır. Dolayısıyla Mohammadzadeh ve arkadaşlarının (2021) raporladığı sonuçlar ile bu çalışmada elde edilen sonuçlar benzer şekilde hemşirelerin kariyer başarılarını yüksek algıladığını göstermektedir (127).

Araştırmada hemşirelerin en yüksek aritmetik puan ortalamasına sahip olduğu alt boyutun Kaliteli Bakım Sağlama olduğu belirlenmiştir. Literatüre bakıldığında

Mohammadzadeh ve arkadaşlarının (2021) çalışmasında da hemşirelerin benzer şekilde kaliteli bakım sağlama alt boyutunda yüksek puan alındığı görülmektedir. Bu durum hemşirelerin kaliteli bakım sağlıyor olmayı kendileri için bir başarı olarak gördüğü ve kariyerlerinde önemli bir noktada konumlandıkları şeklinde düşünülebilir. Aynı çalışmada hemşirelerin kişi-örgüt uyumu ve etkili öz düzenleme alt boyutlarından da oldukça yüksek toplam puanlara sahip oldukları görülmektedir (127).

Poon ve arkadaşlarının (2015) Malezya'da hemşire, mavi yaka ve ticari mesleklerde görev yapan 18 gönüllü ile yaptıkları çalışmada kariyer başarısının anlamı ve belirleyicileri araştırılmıştır. Hemşirelerle yapılan görüşmelerin analizine göre kariyerlerinin erken döneminde lisansüstü eğitim almış olmanın kariyer başarısı açısından önemli olarak algılandığı belirtilmiştir. Bu çalışmada da kariyer başarısının yüksek olmasının nedenlerinden birinin eğitim seviyesinin lisans (%58,1) ve lisansüstü (%29,3) ağırlıklı olmasına atfedilebileceği düşünülebilir (70).

Li ve arkadaşları (2014) tarafından Çin'de ki hemşirelerle yürütülen çalışmanın sonucunda özellikle yönetici hemşirelerin alt ölçek puan ortalamalarının kadrolu hemşirelerden anlamlı olarak daha yüksek olduğu bulunmuştur. Çalışmalarında 10 yıldan fazla iş deneyimi olan hemşirelerin, daha az iş deneyimi olan hemşirelere göre kariyer memnuniyeti alt ölçek puanı daha yüksekti. Li ve arkadaşlarını (2014), hemşirelerin iş doyumunu ile çalışma deneyimi yılları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmiştir. Daha uzun çalışma deneyimine sahip hemşireler, hemşirelik kariyerini daha iyi anlayabilir. Bu çalışmada da meslekte toplam çalışma süresi altı yıl ve üzerinde olan hemşirelerin (%41) deneyimlerinden dolayı hasta bakımına daha fazla katkıda bulunabilirler ve yetenekleri konusunda kendilerine daha fazla güvenirlere ve bunların tümü daha yüksek kariyer tatminine dolayısıyla daha yüksek kariyer başarısına yol açtıkları düşünülebilir (100).

Wang ve arkadaşları (2019) hemşirelerin kariyer başarılarını ve çalışma ortamları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçladıkları çalışmalarında Eby ve arkadaşlarının (2003) tarafından geliştirilen, Li ve arkadaşları (2014) tarafından Çince versiyonu oluşturulan Kariyer Başarısı Ölçeği kullanmışlardır. Wang ve arkadaşları (2019) bu çalışmadan farklı olarak, yüksek lisans ve doktora derecesine sahip hemşirelerin çalışma ortamlarının tatmin edici olmadığı ve çalışma ortamıyla kariyer

başarısının olumlu bir ilişkisi olduğunu bularak, daha iyi çalışma ortamının daha yüksek kariyer başarısına katkıda bulunduğunu ifade etmişlerdir (104).

Hemşirelerin -her ne kadar hemşirelerin elde ettiği skor ortanın çok üzerinde olsa da- en düşük aritmetik puan ortalamasına sahip olduğu alt boyut ise Psikolojik Sağlamlıktı. Psikolojik sağlamlık hemşirelerin mesleğe ve kendi geleceklerine ilişkin olumlu tutumları ile ilişkilidir yüksek olması istendik bir durumdur. Çalışmada en düşük puan ortalamasının bu alt boyuttan elde edilmesi, veri toplama sürecinin aynı zamanda hemşirelerin hem fiziksel hem de psikolojik açıdan çok yıprandıkları pandemi döneminde gerçekleşmesi ile açıklanabileceği düşünülebilir. Ancak pandemi öncesi yapılan çalışmalarda salgın dönemleri öncesinde hemşirelerin psikolojik sağlamlık düzeyinin orta düzeyde olduğu belirtilmekte (128-133), salgın döneminde ise yine orta düzeyde olduğu ve büyük değişiklikler gerçekleşmediğini ifade eden çalışmalara rastlamak mümkündür (134,135). Bu durumda hemşirelerin psikolojik sağlamlıklarını etkileyen faktörlerin derinlemesine incelenmesine ihtiyaç vardır.

## 6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Hemşirelerde Kariyer Başarısı Ölçeğini Türkçeye uyarlayarak hemşirelerin kariyer başarısı algılarını ölçmeye yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı oluşturmayı amaçlayan bu çalışmanın sonucunda;

- Asghari ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilmiş olan, dört alt boyut ve 39 maddeden oluşan Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin özgün yapısının Türk kültürü ile uyumlu olmadığı,

- Adaptasyon ve validasyon sürecinde gerçekleştirilen analizler doğrultusunda ölçeğin Türkçe versiyonunun altı alt boyut ve 24 maddeden oluştuğu,

- Madde 19, 20, 21, 22 ve 24'ün birinci faktörde toplandığı ve maddelerin kapsamaları değerlendirildiğinde “Kaliteli Bakım Sağlama” olarak isimlendirilen bu alt boyutta hemşirelerin bu alt boyutta 4,68 puan ortalamasına sahip olduğu,

- Madde 35, 36, 37 ve 39 ikinci faktörde toplandığı ve maddelerin kapsamaları değerlendirildiğinde “Kişi-Örgüt Uyumu” olarak isimlendirilen bu alt boyutta hemşirelerin bu alt boyutta 4,64 puan ortalamasına sahip olduğu,

- Madde 7, 10, 13 ve 14 üçüncü faktörde toplandığı ve maddelerin kapsamaları değerlendirildiğinde “Mesleki Bilgi-Beceri” olarak isimlendirilen bu alt boyutta hemşirelerin bu alt boyutta 4,56 puan ortalamasına sahip olduğu,

- Madde 26, 27 ve 28 dördüncü faktörde toplandığı ve maddelerin kapsamaları değerlendirildiğinde “Etkili Öz Düzenleme” olarak isimlendirilen bu alt boyutta hemşirelerin bu alt boyutta 4,46 puan ortalamasına sahip olduğu,

- Madde 30, 31 ve 32 beşinci faktörde toplandığı ve maddelerin kapsamaları değerlendirildiğinde “Psikolojik Sağlık” olarak isimlendirilen bu alt boyutta hemşirelerin bu alt boyutta 4,36 puan ortalamasına sahip olduğu

- Madde 4, 5 ve 6 altıncı faktörde toplandığı ve maddelerin kapsamaları değerlendirildiğinde “Mesleki Davranış” olarak isimlendirilen bu alt boyutta hemşirelerin bu alt boyutta 4,46 puan ortalamasına sahip olduğu

- Türkçeye uyarlanan yapının hemşirelerin kariyer başarısı algılarını ölçmeye dönük geçerli ve güvenilir bir araç olduğu sonucuna ulaşıldı.

Yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar doğrultusunda;

- HKBÖ'nün daha büyük örneklemelere uygulanarak sonuçların tekrarlanabilirliğinin yeniden test edilmesi,

- Ölçekten elde edilen ölçek puanlarının ortalamasının üzerinde olması nedeniyle, hemşirelerin kariyer başarısı algısının temellerini derinlemesine inceleyen niteliksel çalışmaların yürütülmesi,

- Hemşirelerin kariyer başarısı algıları üzerinde etkili unsurların belirlenmesine yönelik ileri araştırmaların planlanması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

1. Mavisu, H. (2010). Bireysel Kariyer Planlamasının Aşamalarından Biri Olarak Hedef Belirleme Ve Kariyer Başarısı İlişkisi (Yüksek lisans tezi). Erişim 20.05.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:265938)
2. Katı, Y. (2016). İşgörenlerin Politik Becerileri Ve Kariyer Başarısı İlişkisi: Lider Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi (Yüksek lisans tezi). Erişim 17.05.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:419231)
3. Aytekin, İ. (2016). Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma (Doktora tezi). Erişim 01.05.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:428246)
4. Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom, C. P. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 177-202. DOI:10.1002/job.290
5. Judge, T.A. Higgins, C. A. Thorensen, C. J. Barrick, M. R. (1999). The Big Five Personality, Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span. *Personnel Psychology*, 52(3), 621-652. DOI:10.1111/j.1744-6570.1999.tb00174.x
6. Mavisu,H. & Çetin,C. (2018). Hedef Belirleme = Nesnel Kariyer Başarısı. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 219-241.
7. Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 113-136. DOI:10.1002/job.270
8. Otluoğlu Çakmak, Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarısı üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, (23), 350-363
9. Aytaç, S. (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
10. Güncel Türkçe Sözlük (internette). (2022). Erişim tarihi: 17.04.2022 Erişim: <https://sozluk.gov.tr/>
11. Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
12. Aydın Balta, E. (2007). Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları (Yüksek lisans tezi). Erişim 10.05.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:215110)
13. Hall, D. T. (1976). *Careers in organizations*. Pacific Palisades, CA:Goodyear Publishing Company.
14. Albayrak, E. G. (2007). Kariyer yönetimi ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi (Yüksek lisans tezi). Erişim 10.06.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:217644)
15. Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 325-344. DOI:10.1002/job.4030150404
16. Aydemir, N. (1995). *2000'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*. İstanbul: Simge Ofis Matbaacılık.
17. Ünver, Y. (2005). İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Performans Değerlendirme Sistemleri (internette). (Dönem Projesi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erişim tarihi: 10.03.2021 Erişim:<https://dspace.ankara.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/20.500.12575/27672/628.pdf?sequence=1&reference>
18. De Cenzo, D. A., Robbins, S. P. (1996). *Human resource management*. New York. USA: John Wiley& Sons.
19. Can, H., Akgün, A., Kavuncubaşı, Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*. (4nd ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
20. Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulamalı)*. (2nd ed.). Bursa: Alfa Aktüel Basım.
21. Çalık, T., Ereş F. (2006), *Kariyer Yönetimi: Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
22. Özdemir, Y., Mazgal, S. (2012). Bir Kariyer Tercihi Olarak Girişimcilikte Dışsal Faktörlerin Etkisi: Sakarya Örneği\*. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 7 (1), 87-102.
23. Çelik, A., Şimşek, M. Ş. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları. *İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları. Konya: Eğitim*, 1-30.
24. Bursalı, Y. M., Kök, S. B. (2018). İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.

25. Türkoğlu, M. E., Acar, O. K. (2019). Bireysel Kariyer Planlamanın Öğrenci Ders Başarısı Üzerindeki Etkisi: İsubü Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 6(8), 14-25.
26. Şimşek, M. Ş., Öge, H. S. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
27. Taşlıyan, M., Arı, N. Ü., Duzman, B. (2011). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
28. Budak, G., Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 87-99.
29. Iellatchitch, A., Mayrhofer, W., Meyer, M. (2003). Career fields: a small step towards a grand career theory?. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 728-750. DOI:10.1080/0958519032000080776
30. Kaynak, İ. (2020). Kariyer (Mesleki) Güvenin Örgütsel Bağlılığa Etkisinin Enerji Sektörü Çalışanları Açısından İncelenmesi. *İçtimaiyat*, 4(2), 181-195.
31. Kaygın, E., Zengin, Y. (2019). *Kariyer Temel Kavramlar Yönetimi Güncel Konular*. Konya: Eğitim Yayınevi.
32. Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
33. Müftüoğlu, Y. V., Erol, İ. (2013). Kariyer Kavramı ve Maden Mühendisleri İçin Kariyer Seçenekleri. *Bilimsel Madencilik Dergisi*, 52(4), 37-43.
34. Simsek, M. S., Celik, A., Akgemci, T., Sosyal, A. (2004). *Kariyer Yönetimi*. Ankara, Gazi Kitabevi.
35. Peiperl, M., Baruch, Y. (1997). Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational dynamics*, 25(4), 7-22. DOI:10.1016/S0090-2616(97)90033-4
36. Kurtuldu, S. (2020). Güncel Kariyer Yaklaşımlarının Kariyer Başarısına Etkisi (Doktora tezi). Erişim 17.04.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:670239)
37. Reitman, F., Schneer, J. A. (2008). Enabling the new careers of the 21st century. *Organization Management Journal*, 5(1), 17-28. DOI:10.1057/omj.2008.4
38. Akoğlan Kozak, M., Dalkiranoğlu, T. (2013). Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
39. İrmiş, A., Bayrak, S. (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 177-186.
40. Aktaş, K. (2015). Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, (1), 26-36.
41. Vural, M., Sağlam, N. (2019). Bankacılık Sektöründe Kariyer Yönetimi. *Anadolu Bil Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 14(55), 231-242.
42. Aytaç, S., Keser A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer*. İzmit: Umuttepe Yayınları.
43. Bayraktar, A. S. (2004). İşletmelerde Kariyer Planlamanın Personelin Motivasyonu Üzerindeki Etkileri ve Bir Uygulama. (Yüksek lisans tezi). Erişim 28.04.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:149217)
44. Baruch, Y. (2004). Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9(1), 58-73. DOI:10.1108/13620430410518147
45. Dikili, A. (2012). Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler. *Suleyman Demirel University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences*, 17(2), 473-484.
46. Polat, F. B., Özdemir, Y. (2021). Yeni kariyer yaklaşımlarına güncel bir bakış: Kaleydoskop Kariyer Modeli. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 107-121.
47. Özdemir, Y. (2013). Marmara Bölgesi'ndeki İşletmelerin İK Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257-274.
48. Savickas, M. L. (2012). Life design: A paradigm for career intervention in the 21st century. *Journal of Counseling & Development*, 90(1), 13-19. DOI:10.1111/j.1556-6676.2012.00002.x
49. Kanbur, A., & Salihoğlu, G. H. (2014). Çalışanların Sınırsız ve Değişken Kariyer Yolculuğunda İşkolikliğinin Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Manas Journal of Social Studies*, 3(2), 27-58.
50. Seymen, O. A. (2004). Geleneksel kariyerdan, sınırsız ve dinamik/değişken kariyere geçiş: Nedenleri ve sonuçları üzerine yazınsal bir inceleme. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-84.

51. Uzunbacak, H. H., Zengin, S., Çelik, Y. (2019). Sınırsız Kariyerin Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinde Kariyer Bağlılığının Rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(3), 629-642.
52. Suvacı, B., Baş, D. P. (2018). Banka çalışanlarının çok yönlü ve sınırsız kariyer tutumları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(1), 113-140.
53. Kale, E. ve Özer, S. (2012). İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, 7(2), 173-196.
54. Briscoe, J. P., Hall, D. T., DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47. DOI:10.1016/j.jvb.2005.09.003
55. Whymark, K., Ellis, S. (1999). Whose Career is it Anyway? Options for Career Management in Flatter Organization Structures. *Career Development International*, 4(2), 117-120. DOI:10.1108/13620439910254768
56. Gunz, H. P., Heslin, P. A. (2005). Reconceptualizing Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 105-111.
57. Ng, T. W., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel psychology*, 58(2), 367-408. DOI:10.1111/j.1744-6570.2005.00515.x
58. Van Maanen, J. E., Schein, E. H. (1977). Toward a theory of organizational socialization. Massachusetts Institute of Technology, Erişim Tarihi: 10.05.2021, Erişim: <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/?sequence=1>
59. Kaval, U., Gökoğlan, K. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Eğilimleri: Dicle Üniversitesi Örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(19), 248-260.
60. Elmas Atay, S. (2021). Kariyer Başarısının Öncülleri: Literatür İncelemesi ve Teorik Bir Model Önerisi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 131-162.
61. Gattiker, U., Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94. DOI: 10.1007/BF01018805
62. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33(1), 64-86. DOI:10.5465/256352
63. Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., Bretz Jr, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48(3), 485-519. DOI:10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x
64. Seibert, S. E., Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21. DOI:10.1006/jvbe.2000.1757
65. Dyke, L. S., & Murphy, S. A. (2006). How We Define Success: A Qualitative Study Of What Matters Most To Women And Men. *Sex Roles*, 55(5), 357-371. DOI: 10.1007/s11199-006-9091-2
66. Fu, J. R. (2011). Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push-pull-mooring framework and investment model. *International Journal of Information Management*, 31(3), 279-293. DOI:10.1016/j.ijinfomgt.2010.08.008
67. Li, Z. K., You, L. M., Lin, H. S., & Chan, S. W. C. (2014). The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version. *Journal of Advanced Nursing*, 70(5), 1194-1203. DOI:10.1111/jan.12285
68. Greenhaus, J. H. (2003). Career dynamics. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Comprehensive handbook of psychology. Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 519-540). New York: Wiley.
69. Sullivan, S. E. (1999). The Changing Nature Of Careers: A Review And Research Agenda. *Journal of Management*, 25, 457-484. DOI:10.1016/S0149-2063(99)00009-4
70. Poon, J. M., Briscoe, J. P., Abdul-Ghani, R., Jones, E. A. (2015). Meaning and determinants of career success: A Malaysian perspective. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(1), 21-29. DOI: 10.1016/j.rpto.2015.02.002
71. Hall, D. T., Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176. DOI:10.1002/job.301
72. Nicholson, N. (2000). Motivation-selection-connection: an evolutionary model of career development. *Career frontiers: New concepts of working life*, 54-75.
73. Bekmezci, M., Orçanlı, K., Fırat, Z. M. (2020). Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkiye Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 853-876.

74. Ballout, H.I. (2007). Career Success: The Effects of Human Capital, Person Environment Fit and Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 741-765. DOI:10.1108/02683940710837705
75. Shrikanth, P. B., Israel D., (2012). Carees commitment & career success: Mediating role of career satisfaction. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 48(1), 137-149.
76. Nabi, G. R. (1999). An investigation into the differential profile of predictors of objective and subjective career success. *Career Development International*, 4(4), 212-225. DOI:10.1108/13620439910270599
77. Nicholson, N., De Waal-Andrews, W. (2005). Playing to win: Biological imperatives, self-regulation, and tradeoffs in the game of career success. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 137-154. DOI:10.1002/job.295
78. Doğan, Ö. (2011). Mentorlüğün Yöneticilerin Kariyer Başarısına Etkisi: Kocaeli İlindeki Otomotiv Üreticisi Firmalar Üzerinde Ampirik Bir Araştırma (Doktora tezi). Erişim 10.05.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:320080)
79. Dilekçi, Ü., Nartgün, Ş. S. (2020). Öğretmenlerin Öznel Kariyer Başarılarına İlişkin Algıları: Bir Karma Yöntem Çalışması. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 680-704.
80. Arthur, M. B., Rousseau, D. M. (1996). *Introduction: The boundaryless career as a new employment principle. The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*, 3-20. New York: Oxford University Press, Inc.
81. Park, Y. (2010). The predictors of subjective career success: An empirical study of employee development in a Korean financial company. *International Journal of Training and Development*, 14(1), 1-15. DOI:10.1111/j.1468-2419.2009.00337.x
82. Abele, A. E., Spurk, D. (2009a). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 53-62. DOI:10.1016/j.jvb.2008.10.005
83. Abele, A. E., Spurk, D. (2009b). How do objective and subjective career success interrelate over time?. *Journal of Occupational And Organizational Psychology*, 82(4), 803-824. DOI:10.1348/096317909X470924
84. Gattiker, U. E., Larwood, L. (1987). Career Success, Mobility and Extrinsic Career Satisfaction: Studying Corporate Managers (internetten). *American Sociological Association*, 1-40. Erişim tarihi: 23.05.2021, Erişim:https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED297227.pdf
85. Eby, L. T., Butts, M., Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(6), 689-708. DOI:10.1002/job.214
86. Greenhaus, J. H., Callanan, G. A. (Eds.). (2006). *Encyclopedia of career development*. London: Sage Publications.
87. Grimland, S., Vigoda-Gadot, E., Baruch, Y. (2012). Career attitudes and success of managers: The impact of chance event, protean, and traditional careers. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(6), 1074-1094. DOI:10.1080/09585192.2011.560884
88. Eddleston, K. A., Baldridge, D. C., Veiga, J. F. (2004). Toward modeling the predictors of managerial career success: does gender matter?. *Journal of Managerial Psychology*, 19(4), 360-385. DOI:10.1108/02683940410537936
89. Jang, S., Allen, T. D., & Regina, J. (2021). Office Housework, Burnout, and Promotion: Does Gender Matter?. *Journal of Business And Psychology*, 36, 793-805. DOI:10.1007/s10869-020-09706-3
90. İçerli, L., Uğuz Arsu, Ş. (2019). Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4(8), 21-45. DOI:10.25204/iktisad.429513
91. McCrae, R. R. (2002). Cross-Cultural Research on the Five-Factor Model of Personality. *Online Readings in Psychology and Culture*, 4(4), 1-12. DOI: 10.9707/2307-0919.1038
92. Yavuz, N., Sağlam, M., Ülgen, B. (2018). Öğrencilerin Kariyer Tercihlerine Göre Kişilik Özelliklerinin Kariyer Değerleri Üzerindeki Etkisi: İşletme Lisans Bölümü Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Balikesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(40), 457-496. DOI:10.31795/baunsobed.492459
93. İbrahimioğlu, N., Ünalı, İ., Samancıoğlu, M., Bağlıbel, M. (2013). The Relationship Between Personality Traits and Learning Styles: A Cluster Analysis. *Asian Journal of Management Sciences and Education*, 2(3), 93- 108.
94. Ng, T. W., Feldman, D. C. (2014). A conservation of resources perspective on career hurdles and salary attainment. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 156-168. DOI:10.1016/j.jvb.2014.05.008

95. Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., Spurk, D. (2018). Assessing key predictors of career success: Development and validation of the career resources questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26(2), 338-358. DOI:10.1177/1069072717695584
96. Başak, S., Öztaş, N. (2010). Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-56.
97. Luthans, F., Luthans, K. W., Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. DOI: 10.1016/j.bushor.2003.11.007
98. Rhoades, L., Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698-714.
99. Otto, K., Roe, R., Sobiraj, S., Baluku, M. M., Vásquez, M. E. G. (2017). The impact of career ambition on psychologists' extrinsic and intrinsic career success: The less they want, the more they get. *Career Development International*, 22(1), 33-36. DOI:10.1108/CDI-06-2016-0093
100. Li, Z. K., You, L. M., Lin, H. S., Chan, S. W. C. (2014). The career success scale in nursing: psychometric evidence to support the Chinese version. *Journal of Advanced Nursing*, 70(5), 1194-1203. DOI:10.1111/jan.12285
101. Han, Y., Chaudhury, T., Sears, G. J. (2021). Does Career Resilience Promote Subjective Well-Being? Mediating Effects Of Career Success And Work Stress. *Journal of Career Development*, 48(4), 338-353. DOI:10.1177/0894845319851875
102. Zimmerman, L., & Yeaworth, R. (1986). Factors influencing career success in nursing. *Research in Nursing & Health*, 9(2), 179-185. DOI: 10.1002/nur.4770090214
103. Dan, X., Xu, S., Liu, J., Hou, R., Liu, Y., Ma, H. (2018). Innovative behaviour and career success: Mediating roles of self-efficacy and colleague solidarity of nurses. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(3), 275-280. DOI:10.1016/j.ijnss.2018.07.003
104. Wang, Y., Zhang, L., Tian, S., Wu, J., Lu, J., Wang, F., Wang, Z. (2019). The relationship between work environment and career success among nurses with a master's or doctoral degree: A national cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 25(4), e12743. DOI:10.1111/ijn.12743
105. Sönmez, B., Gül, D., İspir Demir, Ö., Emiralioğlu, R., Erkmen, T., Yıldırım, A. (2021). Antecedents and outcomes of nurses' subjective career success: A path analysis. *Journal of Nursing Scholarship*, 53(5), 604-614. DOI:10.1111/jnu.12660
106. Wu, C., Zhang, L. Y., Zhang, X. Y., Du, Y. L., He, S. Z., Yu, L. R., ... & Lang, H. J. (2022). Factors influencing career success of clinical nurses in northwestern China based on Kaleidoscope Career Model: Structural equation model. *Journal of Nursing Management*, 30(2), 428-438. DOI:10.1111/jonm.13499
107. Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi*. (5.Basım). Ankara: Nobel Yayıncılık.
108. Esin, M. N. (2014). Veri toplama yöntem ve araçları & veri toplama araçlarının güvenilirlik ve geçerliği. S. Erdoğan, N. Nahcivan ve M. N. Esin (Ed.), *Hemşirelikte araştırma: Süreç, uygulama ve kritik içinde* (s.169–192). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri.
109. Asghari, E., Zamanzadeh, V., Valizadeh, L., Ghahramanian, A., Rassouli, M., Praskova, A. (2021). Development and psychometric testing of the career success in Nursing Scale. *International Nursing Review*, 68(1), 41-48. DOI:10.1111/inr.12631
110. Kanten, S. (2012). Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16), 191-205.
111. Dawis, R. V. (1992). Scale construction. In A. E. Kazdin (Ed.), *Methodological issues & strategies in clinical research* (pp. 193–213). *American Psychological Association*. DOI:10.1037/10109-023
112. Çapık, C., Gözüm, S., Aksayan, S. (2018). Kültürlerarası ölçek uyarlama aşamaları, dil ve kültür uyarlaması: Güncellenmiş rehber. *Florence Nightingale Journal of Nursing*, 26(3), 199-210.
113. Gregoire, J. (2018). ITC (International Test Commission) Guidelines for translating and adapting tests. *International Journal of Testing*, 18(2), 101–134.
114. Beaton, D., Bombardier, C., Guillemin, F., Ferraz, M. B. (2007). Recommendations for the Cross-Cultural Adaptation of the DASH & Quick DASH Outcome Measures. *Institute for Work & Health*, 1(1), 1–45.
115. World Health Organization (WHO). (2017). Process of translation and adaptation of instruments (internette). Erişim tarihi: 12.06.2021 Erişim:[http://www.who.int/substance\\_abuse/research\\_tools/translation/en/](http://www.who.int/substance_abuse/research_tools/translation/en/)
116. Jesus, L. M. T., Valente, A. R. (2016). Cross-cultural adaptation of health assessment instruments (internette). Erişim tarihi: 15.05.2021 Erişim: <http://sweet.ua.pt/lmtj/lmtj/JesusValente2016.pdf>
117. Karaçam, Z. (2019). Ölçme Araçlarının Türkçeye Uyarlanması. *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 28-37.

118. Karakoç, F. Y., Dönmez, L. (2014). Ölçek geliştirme çalışmalarında temel ilkeler. *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49. DOI:10.25282/ted.228738
119. Kelecioğlu, H., Şahin, S. G. (2014). Geçmişten günümüze geçerlik. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 1-11. DOI:10.21031/epod.41706
120. Seçer, İ. (2015). *Psikolojik Test Geliştirme ve Uyarlama Süreci (SPSS ve LISREL UYGULAMALARI)*. (1. Baskı). Ankara:Anı Yayıncılık.
121. Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
122. Özdemir, Z. (2018). Sağlık bilimlerinde likert tipi tutum ölçeği geliştirme. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 5(1), 60-68. DOI:10.31125/hunhemsire.431132
123. Çam, M. O., Baysan Arabacı, L. (2010). Tutum Ölçeği Hazırlamada Nitel ve Nicel Adımlar. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 12(2), 64-71.
124. Akyüz, H. E. (2018). Yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi: Uygulamalı bir çalışma. *Bitlis Eren Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, 7(2), 186-198. DOI:10.17798/bitlisfen.414490
125. Aksayan, S., Gözüm, S. (2002). Kültürlerarası ölçek uyarlaması için rehber I: Ölçek uyarlama aşamaları ve dil uyarlaması. *Hemşirelik Araştırma Dergisi*, 4(1), 9-14.
126. Erdoğan, S., Nahcivan, N., Esin, N., (2014). *Hemşirelikte Araştırma: Süreç, Uygulama ve Kritik*. Ankara: Nobel Tıp Kitapevleri.
127. Mohammadzadeh, A., Asghari, E., & Ghafourifard, M. (2021). Work index and contextual variables as predictors of emergency nurses' career success. *Nurse Media Journal of Nursing*, 11(2), 210-218.
128. Hökkaş M. (2019). Hemşirelerin psikolojik sağlamlık düzeyleri ve etkileyen faktörler (Yüksek lisans tezi). Erişim 20.06.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:560479)
129. Özçetin, Y. S. Ü., Sarıoğlu, G., Dursun, S. İ. (2019). Onkoloji hemşirelerinin psikolojik sağlamlık, tükenmişlik ve psikolojik iyi oluş düzeyleri. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11, 147-164. DOI: 10.18863/pgy.589202
130. Büyükbayram, A., Arabacı, L. B., Taş, G., Varol, D. (2016). Öğrenci hemşirelerin duygusal zekâ ve sosyotropi-otonomi kişilik özellikleri ile psikolojik dayanıklılıkları arasındaki ilişki. *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 1(3), 29-37.
131. Yiğitbaş, Ç., Ağçay, B. Ç., Erdoğan, Y., Taş, Z., Hanbay Özdemir, D., Gökçe, T. G., Çöpoğlu Eren, Ü. (2018). Hemşirelik öğrencilerinde psikolojik dayanıklılık. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 5(3), 220-225. DOI: 10.5455/sad.13-1531653452
132. Karakiş, S. (2019). Kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin afetlere hazır oluşluk durumları ve psikolojik sağlamlıkları (Yüksek lisans tezi). Erişim 26.06.2021, Yükseköğrenim Kurulu Başkanlığı Ulusal Tez Merkezi veri tabanından erişildi. (Tez No:576556)
133. Guo, Y. F., Cross, W., Plummer, V., Lam, L., Luo, Y. H., Zhang, J. P. (2017). Exploring resilience in Chinese nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 25(3), 223-230. DOI: 10.1111/jonm.12457
134. Li, X., Zhou, Y., Xu, X. (2021). Factors associated with the psychological well-being among front-line nurses exposed to COVID-2019 in China: A predictive study. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 240-249. DOI: 10.1111/jonm.13146
135. Karabacak, Z., Beydağ, K. D. (2022). Pandemi Hastanelerinde Çalışan Hemşirelerin Psikolojik Sağlamlık Düzeyi ve Etkileyen Faktörler. *Sağlık ve Toplum Dergisi*, 32 (2) 145-151.
136. Çelik, H. E., & Yılmaz, V. (2016). *LISREL 9.1 ile yapısal eşitlik modellemesi: Temel kavramlar-uygulamalar-programlama*. Anı Yayıncılık.

## EKLER

### EK-1.Kişisel Bilgi Formu

#### Değerli Meslektaşım;

Bu araştırma “Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği”ni Türkçeye uyarlamayı amaçlamıştır. Anketteki bilgiler sadece araştırma için kullanılacaktır. Araştırmacıdan başka kimseyle paylaşılmayacaktır. Her soruyu okuduktan sonra buna ne derece katıldığınızı form üzerinde işaretleyiniz. Doğru bir değerlendirme için gerekli olan samimi cevaplarınız ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederim.

**Rümeysa ÖZKAN GÖKTUĞ**  
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.Yaşınız: .....

2.Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

3.Eğitim durumunuz: ( ) Sağlık Meslek Lisesi ( ) Lisans  
( ) Önlisans ( ) Lisansüstü

4.Medeni durumunuz: ( ) Bekar ( ) Evli ( ) Diğer

5.Çalıştığınız şehir: .....

6.Çalıştığınız kurum türü: ( ) Sağlık Bakanlığı Hastanesi ( ) Özel Hastane  
( ) Üniversite Hastanesi ( ) Vakıf Üniversitesi Hastanesi  
( ) Aile Sağlığı Merkezi ( ) Diğer

7. Meslekte toplam çalışma süreniz (yıl) : .....

8. Şimdiki hastanenizde toplam çalışma süreniz (yıl) : .....

9. Şimdiki biriminizde çalışma süreniz (yıl) : .....

10.Çalıştığınız birim: ( ) Acil Servis ( ) Yataklı Servis  
( ) Yoğun Bakım ( ) Poliklinik  
( ) Ameliyathane ( ) İdari birim  
( ) Diğer

11. Çalışma şekliniz : ( ) Vardiyalı ( ) Sürekli gündüz ( ) Sürekli gece

12.Pozisyonunuz : ( ) Servis hemşiresi ( ) Sorumlu hemşire  
( ) Yönetici ( ) Diğer

13.Hemşirelikte kariyer başarısı hakkında bilginiz var mı?

Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır ( )

14.Kurumunuzda çalışanlar için kariyer planlama yapıyor mu?

Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır ( )

15.Herhangi bir kariyer hedefiniz ya da planınız var mı?

Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır ( )

16.Soruya yanıtınız evet ise, bu kariyer planınızı gerçekleştirdiğinizi düşünüyor musunuz?

Evet ( ) Kısmen ( ) Hayır ( )

## EK-2.Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği

Ashgari ve arkadaşları (2021) tarafından geliştirilen ölçek dört alt boyutta toplam 39 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar beşli likert tipte olup; "1-hiçbir zaman" , "2- nadiren" , "3-ara sıra" , "4-sıklıkla" , "5-her zaman" şeklindedir.

Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1.Performansımın, çalıştığım birimin genel değerlendirmesi ve sonuçları üzerinde olumlu bir etkisi vardır.					
2.Vicdanım doğrultusunda çalışırım.					
3.İşimde gelişme kaydetmek için İngilizce ve İnternet gibi genel bilgileri kullanırım.					
4.Toplumun hemşireliğe karşı tutumunu olumlu hale getirmeye çalışırım.					
5.Görevlerimi ilgi ve enerji ile yerine getiririm.					
6.Çalıştığım vardiyada tüm birimin ve hastalarımın her birinin durumuna hakimim.					
7.Görevim sırasında hayat kurtarmaya yardım ederim.					
8.Hemşirelik mesleğinde yeterince ilerledim ve ilerleme kaydetmeye niyetim yok.					
9.Hastanın zarar görmemesi için doktorların ve meslektaşlarımın davranışlarına dikkat ederim.					
10.Çalıştığım servise özel ekipmanlara (Defibrilatör ve çeşitli pompalar vb.) hakimim.					
11.Bakım vermeden önce tüm yarar, zarar ve olası sonuçları değerlendiririm.					
12.Hemşirelik bilgilerimi güncel tutarım.					
13.Acil durumlarda, doktor gelene kadar hastanın klinik durumunu yönetebilirim.					
14.Bilgi ve deneyimlerimi yeni meslektaşlarıma ve öğrencilere aktarırım					
15.İşimde ve hastanede inisiyatif alırım.					
16.Hastanın onuruna ve kişiliğine saygı duyarım.					
17.Hastalar ve sorunlarından kendimi sorumlu hissederim.					
18.Klinik karar vermede öncelikle hastanın yararını gözetirim.					
19.Hastalara şefkatle bakarım.					
20.Bakım sağlarken, her hastanın kendine özgü özelliklerini ve gereksinimlerini göz önünde bulundururum.					
21.Hastalarıma güvenli bakım sağlamaya çalışırım.					
22.Hastanın güvenini kazanarak onu rahatlatırım.					
23.İşimi yapmak için gerekli becerilere sahibim.					
24.Hastaya konfor ve rahatlık sağlamaya çalışırım.					
25.Hastaların haklarını savunurum.					
26.Hataları düzeltmeye kendimden başlarım.					
27.Kendime dikkat etmek için iş güvenliği standartlarına uyarım.					
28.Görünüşüme ve profesyonel duruşuma önem veririm.					
29.Görevlerimi yerine getirmek için yetkililerin direktifine veya takibine ihtiyaç duymam.					
30.Kendimi çok saygın ve değerli bir hemşire olarak görürüm.					
31.Farklı çalışma koşullarında soğukkanlılığımı korurum.					
32.İşle ilgili sorunlara ve baskılara rağmen görevlerimi iyi yaparım.					
33.İşimi yapmadan önce onları öncelik sırasına koyarım.					
34.Kişisel ve iş ilişkilerim arasında denge ve koordinasyon sağlarım.					
35.İşimi görev tanımına göre yaparım					
36.Gerekirse, meslektaşlarıma hemşirelik bakımında yardımcı olurum.					
37.Bakımın planlanması ve sağlanmasında ekip üyeleriyle işbirliği yaparım.					
38.Hastanenin ilaç ve ekipman gibi malzemelerinden kendimi sorumlu hissederim.					
39.Hastanedeki tüm sağlık çalışanlarına ve doktorlara saygılı davranırım					

### EK-3.Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği

Savickas ve Profeli (2012) tarafından geliştirilen ve Türkçeye Kanten (2012) tarafından uyarlanan ölçek dört alt boyutta toplam 19 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğe verilen yanıtlar beşli likert tipte olup; "1-hiçbir zaman" , "2- nadiren" , "3-ara sıra" , "4-sıklıkla" , "5-her zaman" şeklindedir.

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği	Hiçbir zaman	Nadiren	Ara sıra	Sıklıkla	Her zaman
1. Geleceğim için hazırlık yapıyorum					
2. Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum					
3. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum					
4. Kararlarımı kendim veririm					
5. Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir					
6. İnanmış olduğum değerleri savunurum					
7. Kendime güvenirim					
8. Kendim için doğru olan şeyi yaparım					
9. Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum					
10. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum					
11. Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum					
12. Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum					
13. Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum					
14. Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm					
15. En iyisini yapmak için dikkat ederim					
16. Yeni beceriler öğrenebilirim					
17. Yeteneklerimi geliştirebilirim					
18. Engellerin üstesinden gelebilirim					
19. Problemlerimi çözebilirim					

## EK-4.HKBÖ Kullanım İzni

EA elnaz asghari <[redacted]>  
Kime: Siz 11.01.2021 Pzt 11:51

scale.docx  
20 KB

Hi Rümeyza ÖZKAN GÖKTUĞ,  
Thanks for your interest in this important concept, career success. The final version of the scale is cited in our last article, "Development and psychometric testing of the career success in Nursing Scale". You can use it.  
By the way, the original version is in Persian. Which one do you want? Persian or translated English?  
I attach the original version, in addition.  
The references of the scale will be:  
Asghari E, Zamanzadeh V, Valizadeh L, Ghahramanian A, Rassouli M, Praskova A. Development and psychometric testing of the career success in Nursing Scale. International nursing review. 2020 Nov 7.  
and  
Zamanzadeh V, Valizadeh L, Praskova A, Ghahramanian A, Rassouli M, Asghari E. Reaching for the stars: Iranian nurses' perceptions of career success. International nursing review. 2019 Mar;66(1):78-86.

Please indicate the references in your article.  
Kindly,  
Elnaz

----- Forwarded message  
From: **elnaz asghari** <[redacted]>  
Date: Mon, Jan 11, 2021 at 11:44 AM  
Subject: Fwd: About Turkish Validation of the Career Success in Nursing Scale  
To: zamanzadeh <[redacted]>

## EK-5.KUYÖ Kullanım İzni



SELAHATTIN KANTEN <

Kime: Siz



6.05.2021 Per 14:42

Rumeysa hanım merhaba, tarafımda Türkçe uyarlaması gerçekleştirilen kariyer uyum yetenekleri ölçeğini araştırmanızda kullanabilirsiniz. Ölçek maddeleri makalenin ek kısmında mevcut. Yanıtlar için beş dereceli Likert tipi metrik ifade kullanılmış idi. İyi çalışmalar dilerim.  
Saygılarımla,  
Prof.Dr.Selahattin KANTEN



## EK-6.Etik Kurul Onayı

**S.B. İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ GÖZTEPE EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ  
KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU (2013-KAEK-64)  
KARAR FORMU**

SAYI:		Tarih: 26.05.2021			
KONU: Etik Kurulu Kararı					
ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması				
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU					
<b>ETİK KURUL BİLGİLERİ</b>	ETİK KURULUN ADI	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi Klinik Araştırmalar Etik Kurulu			
	AÇIK ADRESİ:				
	TELEFON				
	FAKS				
	E-POSTA				
<b>BAŞVURU BİLGİLERİ</b>	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACI UNVANI/ADI/SOYADI	Uzm. Dr. Metin YILDIZ- Hemşire Rümeysa ÖZKAN GÖKTUĞ- Dr. Öğretim Üyesi Feride EŞKİN BACAĞSIZ-			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ UZMANLIK ALANI	Çocuk Endokrinoloji ve Metabolizma Hastalıkları			
	KOORDİNATÖR/SORUMLU ARAŞTIRMACININ BULUNDUĞU MERKEZ	İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi			
	VARSA İDARİ SORUMLU UNVANI/ADI/SOYADI				
	DESTEKLEYİCİ				
	PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ UNVANI/ADI/SOYADI (TÜBİTAK vb. gibi kaynaklardan destek alanlar için)				
	DESTEKLEYİCİNİN YASAL TEMSİLCİSİ				
	ARAŞTIRMANIN FAZİ VE TÜRÜ	FAZ 1	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 2	<input type="checkbox"/>		
		FAZ 3	<input type="checkbox"/>		
FAZ 4		<input type="checkbox"/>			
Gözlemsel ilaç çalışması		<input type="checkbox"/>			
Tıbbi cihaz klinik araştırması		<input type="checkbox"/>			
In vitro tıbbi tanı cihazları ile yapılan performans değerlendirme çalışmaları		<input type="checkbox"/>			
İlaç dışı klinik araştırma		<input checked="" type="checkbox"/>			
Retrospektif	<input type="checkbox"/>				
ARAŞTIRMAYA KATILAN MERKEZLER	TEK MERKEZ <input checked="" type="checkbox"/>	ÇOK MERKEZLİ <input type="checkbox"/>	ULUSAL <input type="checkbox"/>	ULUSLARARASI <input type="checkbox"/>	
<b>DEĞERLENDİRİLEN BELGELER</b>	Belge Adı	Tarihi	Versiyon Numarası	Dili	
	ARAŞTIRMA PROTOKOLÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	BİLGİLENDİRİLMİŞ GÖNÜLLÜ OLUR FORMU			Türkçe <input checked="" type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	OLGU RAPOR FORMU			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
	ARAŞTIRMA BROŞÜRÜ			Türkçe <input type="checkbox"/> İngilizce <input type="checkbox"/> Diğer <input type="checkbox"/>	
<b>DEĞERLENDİRİLEN BELGELER</b>	Belge Adı	Açıklama			
	SİGORTA	<input type="checkbox"/>			
	ARAŞTIRMA BÜTÇESİ	<input type="checkbox"/>			
	BIYOLOJİK MATERYEL TRANSFER FORMU	<input type="checkbox"/>			
	İLAN	<input type="checkbox"/>			
	YILLIK BİLDİRİM	<input type="checkbox"/>			
	SONUÇ RAPORU	<input type="checkbox"/>			
	GÜVENLİLİK BİLDİRİMLERİ	<input type="checkbox"/>			
DİĞER:	<input type="checkbox"/>				
<b>KARAR BİLGİLERİ</b>	Karar No: :	Tarih: 26.05.2021			
	Yukarıda bilgileri verilen başvuru dosyası ile ilgili belgeler araştırmanın/çalışmanın gerekece, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak incelenmiş ve uygun bulunmuş olup araştırmanın/çalışmanın başvuru dosyasında belirtilen merkezlerde gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel sakınca bulunmadığına toplantıya katılan etik kurul üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verilmiştir. İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik kapsamında yer alan araştırmalar/çalışmalar için Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu'ndan izin alınması gerekmektedir.				

Etik Kurul Başkanı  
Unvanı/Adı/Soyadı:  
İmza:

**S.B. İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ GÖZTEPE EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ**  
**KLİNİK ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU (2013-KAEK-64)**  
**KARAR FORMU**

SAYI:

Tarih: 26.05.2021

KONU: Etik Kurulu Kararı

ARAŞTIRMANIN AÇIK ADI	Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeğinin Türkçeye Uyarlanması
VARSA ARAŞTIRMANIN PROTOKOL KODU	

**KLİNİK ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

<b>ETİK KURULUN ÇALIŞMA ESASI</b>	İlaç ve Biyolojik Ürünlerin Klinik Araştırmaları Hakkında Yönetmelik, İyi Klinik Uygulamaları Kılavuzu
<b>BAŞKANIN UNVANI / ADI / SOYADI:</b>	

Unvanı/Adı/Soyadı	Uzmanlık Alanı	Kurumu	Cinsiyet		Araştırma ile ilişki		Katılım *		İmza
Doç. Dr. Şükrü Sadık ÖNER	Tıbbi Farmakoloji	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input checked="" type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Aytekin OĞUZ	İç Hastalıkları Anabilim Dalı	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Işıl MARAL	Halk Sağlığı Anabilim Dalı	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input checked="" type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Asif Yıldırım	Üroloji	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Süleyman Daşdağ	Biyofizik	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Prof. Dr. Derya Büyükkayhan	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalı	T.C. Sağlık Bakanlığı Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Asiye KANBAY	Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Doç. Dr. Sıdıka Şeyma ÖZKANLI	Tıbbi Patoloji	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Dr. Öğr. Üyesi Hacer Hieran Mutlu	Aile Hekimliği	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Uzm. Dr. Ergül Demirçivi Bör	Kadın Hastalıkları ve Doğum	S.B. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi	E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Avukat Mahmut ÇELİK	Avukat	Çelik Hukuk Bürosu	E <input checked="" type="checkbox"/>	K <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	
Saliha Şahin	İşçi		E <input type="checkbox"/>	K <input checked="" type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	E <input type="checkbox"/>	H <input type="checkbox"/>	

\*:Toplantıda Bulunma

**Karar:**  Onaylandı  Reddedildi

Etik Kurul Başkanı  
Unvanı/Adı/Soyadı:  
İmza:

## EK-7.Bilgilendirilmiş Onam Formu

Sevgili Meslektaşım;

Bu araştırma, "Hemşirelikte Kariyer Başarısı Ölçeği"nin Türkçe'ye uyarlanması amacıyla yürütülmekte olup çalışmaya katılım tamamen gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmaya katılmama ya da katıldıktan sonra ayrılma hakkına sahipsiniz. Araştırma kapsamında size hiçbir girişim yapılmayacaktır. Araştırma verileri kullanılırken adınız veya kişisel bilgileriniz açıklanmayacaktır. Araştırmanın en az 195 hemşire üzerinde yapılması planlanmaktadır. Araştırmaya katıldığınızda, ilk olarak kişisel bilgi formunu doldurmanız, ardından 39 maddeden oluşan Kariyer Başarı Ölçeği ve 19 maddeden oluşan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğini doldurmanız istenecektir. Tüm veri toplama araçlarının doldurulması tahminen 20 dakikanızı alacaktır.

Not: Araştırmanın yürütülmesi için İstanbul Medeniyet Üniversitesi Göztepe Eğitim ve Araştırma Hastanesi (Göztepe Prof. Dr. Süleyman Yalçın Şehir Hastanesi ) klinik araştırmaları ve etik kurulundan 26.05.2021 tarihinde etik uygunluk onayı alınmıştır.

Bu araştırmanın hemşirelerin kariyer başarısı algılarını belirlemek amacıyla yapıldığı konusunda bilgilendirildim. Katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları tamamen anladım. Araştırmaya katılmak için herhangi bir ücret ödemeyeceğim ve tarafıma ücret ödenmeyeceği, toplanan bilgilerin yalnızca araştırmacılar tarafından inceleneceği tarafıma açıklanmıştır. Bu koşullar altında herhangi bir baskı altında kalmadan söz konusu araştırmaya katılmayı kabul ediyorum.

Rümeysa ÖZKAN GÖKTUĞ

SBU Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Hemşirelikte Yönetim Yüksek Lisans Programı

#### **EK-8.Uzman Listesi\***

- Doç. Dr. Rujnan Tuna
- Doç. Dr. Handan Alan
- Dr. Öğr. Üyesi Gülcan Taşkiran Eskici
- Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Gülser Karadaş
- Dr. Öğr. Üyesi Seda Değirmenci
- Dr. Öğr. Üyesi Serpil Çelik Durmuş
- Dr. Öğr. Üyesi Bilgen Özlük
- Dr. Hanife Tiryaki Şen
- Dr. Gamze Tunçer Ünver
- Uzm. Hemşire Buse Türkmen
- Uzm. Hemşire Emel Gümüş

\*İsimler unvana göre sıralanmıştır.



