

HEMŞİRELİKTE KARIYERİNİZİ KEŞFEDİN!

Fügen GÖZ*

Kabul Tarihi:1.9.2004

Kader GÜRBÜZ**

ÖZET

Kariyer planlama yaşam boyu devam eden bir süreçtir. Bireysel kariyer planlama bu süreçte önemli bir yere sahiptir. Bireysel kariyer planlama, kendini tanıma, hedef belirleme ve plan yapma aşamalarını içerir. Bu aşamalar kariyer planlama için eşsiz bir anahtardır. İlk olarak kendini tanıma aşaması, yaşam tarzları, ilgi alanları, değerler ve becerileri içeren bir kombinasyondur. İkinci olarak, hedef belirleme aşaması, uzun ve kısa süreli hedefleri içerir. Son olarak, plan yapma aşaması; uzun ve kısa süreli hedeflere nasıl ulaşabileceğinizi gösterir. Bu makale , kariyer planlamanın ne olduğuna yönelik bir bakış sağlamakta ve hemşirelikte kariyer planlamanın önemine dikkat çekmektedir. Eğitimciler, iş verenler ve profesyonel organizasyonlar hemşirelerin kariyer planlama ve geliştirmelerinde destekleyici anahtar bir rol oynar.

Anahtar kelimeler: Kariyer planlama, hemşirelik.

ABSTRACT

Discover your career in nursing!

Career planning is a life long process. Individual career planning has very important place in this process. It includes self assessment stage, goal setting stage and making plan stage. All of these stages are unique keys for career planning. Firstly, self assessment stage is a combination of values, skills, interests and life styles, Secondly, goal setting stage has long- term goals and short – term goals. Finally, making plan stage is about how you reach your short and long term goals. This article provides an overview of what career planning is and attracts attention the importance of career planing in nursing. Educators, employers and professional organizations have a key role to play in fostering the career planning and development of nurses.

Keywords: Career planning, nursing.

Dünyadaki ve ülkemizdeki sosyal, ekonomik ve politik değişimler, her alanda olduğu gibi, özellikle hemşirelik mesleği üzerinde de etkili olmaktadır. Ülkemizde, 1980'li yıllardan beri sağlık alanında meydana gelen politik değişimler, hemşirelerin özel kurum ve kuruluşlarda sözleşmeli olarak çalışmasına olanak sağlamaktadır. Ülkemizde, 2001 yılı itibariyle, 75 879 hemşire, 41 158 ebe ve 45 560 sağlık memuru çalışmakta, özel sektörde hemşirelerin % 6.5'si (4 899 kişi)

istihdam edilmiş bulunmakta ve işsiz personel sayısının ise 70.000 civarında olduğu tahmin edilmektedir (SB 2001). İşsiz sayısının artış gösteriyor olması ve özel kurumlarda sözleşmeli olarak çalışma imkanının sağlanması nedeni ile hemşirelerin çalışma alanlarında bir rekabet ortamının oluşması kaçınılmazdır. Bu durum, hemşirelik mesleğine aday olanların ya da hemşirelik bölümü mezunlarının iş bulmakta zorlandıkları ya da zorlanacakları gerçeğini ortaya koymaktadır.

*Kocaeli Üniv Kocaeli SYO İç Hst. Hem. ABD (Yrd. Doç. Dr.)

**Kocaeli Üniv Kocaeli SYO Halk. Sağ. Hem. ABD (Ar. Gör.)



Günümüzde çok farklı alanlarda hemşirelik hizmeti verilmeye başlanıldığı için, hemşirelik eğitimi ile elde edinilen bilgi ve becerilere ek olarak, ilgili alana özel yeni donanımlara ihtiyaç duymanız kaçınılmazdır. Her meslekte olduğu gibi, hemşirelikte de planlanmadan, kendi oluruna bırakılarak bir iş sahibi olduğunda, iş doyumu olumsuz etkilenmekte ve bu durum hem hemşirelerin hem de hizmet sunulan toplumun yaşam kalitesine olumsuz etkilemektedir. Topluma doğrudan hizmet sunan ve toplum sağlığının geliştirilmesinde önemli bir yere sahip olan hemşirelik mesleğini kendilerine meslek edinmiş ya da edinecek olan bireyler olarak, mesleğinin gereğini tam anlamıyla yerine getirebilmek için kariyerinizi planlamalısınız.

Kariyerinizi planlarken öncelikle nereye varmak istediğinize karar vermelisiniz. Bu kararı vermek oldukça zordur. Ancak; başarınızın önündeki en büyük engel, ne istediğinizi bilememektir. Oysa neyi istemediğinizi bilmek, neyi istediğinizi keşfetmekten daha kolaydır. Bu yaklaşım size sunulan fırsatların farkına varmanızı ve onları

Eğer hemşirelik alanında eğitim görüyor ve yukarıdaki ya da yukarıdakilere benzer nedenlerden dolayı, mezun olduktan sonra ne yapacağınıza ilişkin stres yaşıyor ve hangi alanda çalışacağınıza karar veremiyorsanız ya da mezun durumda olup, alanınızla ilgili önünüze çıkan tüm iş imkanlarına gözünüz kapalı müracaat ediyorsanız;

BU MAKALE TAM SİZE GÖRE!

“İnsan yaşlandıkça anlıyor ki kendi kayığını kendi çekmezse bir yerlere gidemiyor.”

Katherina Hepburn

etkili bir şekilde değerlendirmenizin kapılarını açacaktır. Unutmayın ki;

“Varmak istediği limanı belli olmayan gemiye esen her rüzgar boşunadır.”

Uzun ve yoğun çalışmalar sonunda tepeye tırmandım ama sonunda gördüm ki tüm yol boyunca yanlış hedefe odaklanmışım demek için kariyerinizi doğru planlamalısınız.

Kariyer kavramı ile ilgili olarak çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları;

*Kariyer; kişinin yaşamı boyunca yaptığı işlerle ilgili elde ettiği tecrübeleridir (Cenzo and Robbis 1996).

*Kariyer; bir bireyin işle ilgili pozisyonlarının kişisel yaşam süresi boyunca peş peşe kullanılmasıdır (Kaynak ve ark. 1998).

*Kariyer; bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca her hangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Aytaç 1997).

*Kariyer; bir kişinin iş yaşantısındaki aktivite, sorumluluk, tutum ve davranışlarının gelişimi olarak

tanımlanabilir. Kariyer gelişimi bireyle başlar. Her birey kendi kariyer gelişiminden sorumludur (Sümer 1999).

*Kariyer; insanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu devam eden işler serisidir (Can ve ark. 1995).

Kariyer planlama ise; bir iş görenin sahip olduğu bilgi, yetenek, beceri ve güdülerinin geliştirilmesiyle, çalışmakta olduğu örgüt içinde ilerleyişinin ya da yükselişinin planlanmasıdır. İlk aşamada kariyer planlama bireyin kendi tarafından oluşturulmalıdır. Birey, çalışma yaşamındaki yerini bilme, anlama ve gelecekte nerede ve nasıl olmak istediğini belirleme durumundadır. Birey açısından bu olgu sağlıklı bir gelişmeyi simgeler (Sabuncuoğlu 1994).

Kariyer planlama; bireyin motivasyonunun artmasına ve kişisel gelişiminin sürdürülmesine olanak sağlar. Bu durum, bireye daha iyi bir iş, daha çok para, artan sorumluluk, hareketlilik ve verimliliğini artırma becerisi kazandırır. Çalışma alanında terfi etme imkanı yarattığı için mesleğinde yükselme fırsatı sağlar. Bireyin saygınlık, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını karşılar. Kariyer planlama, iş doyumunu artırarak, bireylerin kendilerini daha güçlü hissetmesini sağlar. Kariyerin birey tarafından geliştirilmesi, bireysel kariyer planlaması olarak adlandırılır (Aytaç 1997).

İnsan yaşamının her döneminde; motivasyon, görevler ve ihtiyaçlar yer almaktadır. Bireyin fiziksel ve temel ihtiyaçları, ruhsal özellikleri, aile yapısı, okul yaşantısı, etnik kökeni, cinsiyeti, merakları, yaşı, iş tecrübeleri ve deneyimleri kariyerin gelişmesine ve şekillenmesine yardımcı olan etmenlerden bir kısmıdır. Kişi, benlik saygısı ihtiyacına bağlı olarak belli bir plan çerçevesinde kariyerini geliştirir ve bunu yaparken de kendisine bir yön seçip, beklenti ve amaçlarını ortaya

koyar. Ancak her bireye göre bu beklenti ve ihtiyaçlar değişir (Singer and Mare 1990). Schein'e göre kişisel değerler kümesinde; teknik yetenek, yönetim becerisi, güvenlik, yaratıcılık, bağımsızlık gibi kavramlar yer alabilir ve birey çalıştığı örgütün değerlerine uyum gösteriyorsa belli bir noktada bireyle-iş bütünleşiyor demektir (Cenzo and Robbis 1996). Bu durum bireyin iş yerindeki verimini arttıracak gibi iş doyumunun da artmasına neden olacaktır. İş yerinde sağlıklı ve üretken olan hemşireler toplum sağlığının gelişmesinde daha aktif rol alabileceklerdir.

Hemşirelikte kariyer planlamada eğitimciler, iş verenler ve profesyonel organizasyonlar da önemli rol oynamaktadır (Donner and Wheeler 2001).

Eğitimciler, öğrencilerinin kendilerini tanımları ve kariyer fırsatlarını keşfetmeleri için eğitim süresi boyunca öğrencilerin hedeflerini, ilgi alanlarını, değer yargılarını dikkate almalı ve kariyer planlama becerilerini geliştirmelerine yardımcı olmalıdır. Eğitimcilerin, öğrencilere kariyerlerini nasıl planlayacaklarını uygulamalı olarak öğretmesi gerekir. Profesyonel meslek yaşamının ayrılmaz bir parçası olan sürekli eğitim programları klinik ve profesyonel uygulamaların bir parçası olan kariyer planlamayı da içermelidir.

İş verenler; Kendi kurumlarının vizyonları, beklentileri, sunabilecekleri eğitim olanakları, sınırlıklarının neler olduğunu tanımlamalı ve bu konularda hemşireleri bilgilendirmelidir.

Profesyonel organizasyonlardan biri olan ICN 1995 yılında "Hemşireler için Kariyer Geliştirme" adlı bir çalışma yayımlamıştır. Bu çalışmada; hemşirelikte kariyer geliştirmenin; hem çalışma alanlarında, hem de eğitim sisteminde, yöneticilerin ve profesyonellerin tutum ve uygulamaları tarafından desteklenmesinin önemi vurgulanmıştır. ICN' nin yayımının bir

amacı da Ulusal Hemşirelik Organizasyonlarının bu alandaki rollerine ilişkin potansiyellerini keşfetmelerini sağlamaktır. ICN, hemşirelikte kariyer planlamaya yönelik tutarlı bir sistemin gerekliliğinin önemine dikkat çekmiştir.

Kariyer planlamada size düşen sorumlulukları keşfetmeye hazır mısınız?

BİREYSEL KARIYER PLANLAMANIN AŞAMALARI

I-KENDİNİ TANIMA: Sizin yaşama bakış açınız, beklentileriniz, ilgi alanlarınız, değer yargılarınız ve yetenekleriniz doğrultusunda size daha olumlu imkanlar sunabilecek bir kariyeri planlamanız, alanınızda başarılı olmanızı sağlayacaktır. Sevdiğiniz ve beklentilerinize cevap veren bir kariyer, size mutluluğun kapılarını açar ve bu alanda yaratıcılığınızı en üst düzeyde kullanmanıza imkan verir. Bu aşamada sizi en çok heyecanlandıran konunun ne olduğuna karar vermelisiniz. Aşağıda Kendinizi keşfetmenizi sağlayacak bazı teknikler yer almaktadır (Greenhouse and Jeffry 1987).

***Görüşlerinizi Yazın:** Geleceğe yönelik projelerinizi, önemli kararlarınızı, yaşamınızda dönüm noktası olan değişiklikleri ve önemli insanları, iş deneyimlerinizi, hobilerinizi ve aldığınız eğitimleri içeren hayat hikayenizi kısaca yazın.

***Değer Yargılarınızı Belirleyin:** Teorik, ekonomik, sosyal ve mesleki anlamda değer yargılarınızı netleştirin. Bilgi sizin için ne kadar önemli? Ekonomik olarak nerede olmak istiyorsunuz? Sosyal çevreniz hakkında ne düşünüyorsunuz? Nasıl bir çalışma ortamında bulunmayı tercih edersiniz? gibi soruların cevapları konusunda net bir düşünceye sahip olmalısınız.

***Günlük Tutun:** Bir hafta boyunca her günün 24 saat içinde neler yaşadığınızı (duygu, düşünce, davranış vb.) içeren bir

günlük tutun. Bu şekilde olaylara ne tepki verdiğinizi, sizi en çok neyin heyecanlandırıldığını, ilgilerinizin daha çok nerelerde yoğunlaştığını vb. konularda kendiniz hakkında daha ayrıntılı bilgiye sahip olma fırsatınız olacaktır.

***Testler Uygulayın:** Mesleki ilgi alanlarınıza yönelik testler uygulayın. Bu testlere ulaşmak için kariyer planlama ile ilgili kuruluşlara müracaat edebileceğiniz gibi, internet aracılığı ile de bu testlere ulaşabilirsiniz. Örneğin; www.kariyer.net...

***Resim Çizin:** Yaşamınızı öyküleyen bir resim çizdiğinizde, düşünerek, günlük tutarak ya da yazarak yaptığımız kendinizi tanıma çalışmalarınızla ilgili olarak eksik kalmış, keşfedilmemiş yönlerinizin farkına varabilirsiniz.

“Genç insanların öğrenmesi gereken ilk şey, bir işe yerleşme konusunda kendi sorumluluğunu üstlenmektir.”

II- ÇALIŞMA ALANINI BELİRLEME:

Kariyerinizde seçeceğiniz bu alan çalışmayı planladığımız yer olacaktır. Bu nedenle; değer yargılarınıza, ilgilerinize ve yeteneklerinize uygun olmalıdır. Aşağıdaki basamakları izlemek size alan seçiminizde yardımcı olacaktır.

a- Tüm ilgi alanlarınıza ilişkin bilgi toplayın.

Birey, hem kendisi hem de ilgilendiği kariyer hakkında ne kadar sağlıklı bilgi toplarsa verdiği kariyer kararının kalitesi de o ölçüde iyi olacaktır.

b- Farklı kaynaklardan elde etmiş olduğunuz bilginin doğruluğunu kontrol edin.

c- Alanlarınızı, felsefelerine, maddi olanaklarına ve gerektirdiği yeteneklere göre sınıflandırın (Gloria et al. 1989).

Ayrıca; seçtiğiniz çalışma alanının size ne fırsatlar sunabileceğini, sizi nasıl destekleyeceğini ya da

önünüze ne gibi engellerin çıkabileceğini de araştırmalı ve bu engelleri nasıl aşabileceğinizle ilgili stratejilerinizi de belirlemelisiniz (Greenhouse and Jeffry 1987).

III- HEDEF BELİRLEME:

Hedef belirlemede dış çevre analizi, kariyer stratejisinin önemli bir adımını oluşturur. Özellikle ekonomik, sosyal, siyasal, teknolojik, demografik faktörlerin yanı sıra işgücü pazarının durumu, rekabet gibi faktörler, analiz edilmesi gereken önemli unsurlardır. Ayrıca güçlü ve zayıf yönlerinizi tanıyarak olmanız, kariyer planlamanın her aşamasında büyük önem taşımaktadır (Tüz –Vergiliel 2003). Kariyer hedefleriniz, varsa daha önceki iş yaşamınızdan edindiğiniz tecrübelerinizi ve yaşam tarzınızı içerebilecek, yeterince esnek değer yargılarınızla ihtiyaçlarınızı karşılayabilecek nitelikte olmalıdır. Hedeflerinizi netleştirmek için cesaretli olmalısınız (Greenhouse and Jeffry 1987).

Kariyeriniz için belirlediğiniz hedefler, kısa ve uzun süreli olabilir.



Ulaşmak istediğiniz son nokta sizin uzun süreli kavramsal (planlanan, eyleme konulmamış) hedefiniz iken, o noktaya varana kadar, sizi o noktaya taşıyacak olan hedefler ise kısa süreli kavramsal hedefler olarak adlandırılır.

Uzun süreli kavramsal hedefler, bireysel değerlerine göre belirlenmelidir. Bu hedefler; nasıl bir iş yerinde çalışacağınıza, fiziksel çevrenizin nasıl olması gerektiğine, diğer bireylerle ilişkilerinizin sıklığı ve tipine dayalı olarak belirlenmelidir. Örneğin; toplumsal konularda duyarlı, kişiler arası iletişimde yetenekli, işbirliğine açık, problem çözme becerileri gelişmiş, araştırmacı ve lider özelliklere sahip bir hemşirelik öğrencisinin “İş Sağlığı Hemşiresi” olarak görev almayı hedeflemesi, uzun süreli kavramsal bir hedefdir. Uzun süreli kavramsal hedefe ulaşması için; neler yapması gerektiğine karar vermesi ve onu bu hedefe götürecek kısa süreli kavramsal hedeflerini gerçekleştirmesi gerekir.

Başarısızlık korkusu, bilgi azlığı, çevre hakkında bilgi yetersizliği, kendine güvenmeme, isteksizlik gibi nedenler hedef belirlemenize engel olabilir. Bu nedenle; hedef belirlerken, gerçekçi hedeflere yönelmeli, hedeflerinizi sınamalı, gerekirse çevreden destek almalı ve geleceğe yönelik tahminlerde bulunmalısınız (Aytaç 1997).

IV-PLAN YAPMA: Bu aşamada; birey hedeflerine ulaşmak için planladığı kariyer kararını uygulamaya geçirecektir. Bireyin verdiği karar doğrultusunda kariyer planının uygulaması için ortamın uygun, destekleyici ve ümit verici olması gerekir (Tüz –Vergilgil 2003).

Şimdiye kadar, yaptığınız çalışmalara bir göz atacak olursanız, şu an ne durumda olduğunuzun, yeteneklerinizin, ilgi alanlarınızın, isteklerinizin, güçlü ve zayıf yönlerinizin ve destek faktörlerinizin farkına varıp, kendinizi tanıdınız. Size en uygun kariyerin hangisi ya da hangilerinin olabileceğini de belirlediyseniz, oraya nasıl ulaşabileceğinize ilişkin plan yapmanız gerekir.

Bütün aşamaları eksiksiz tamamlayıp, bir iş başvurusu için hazır hale geldiğinizi düşünüyorsanız, bunun da bazı kuralları olabileceğini göz ardı etmeyin. İş görüşmesi ile ilgili yapılması gereken hazırlıkları da (özgeçmiş yazma, randevu alma, kıyafet seçme, konuşma, beden dili, kendini ifade etme, referans alma vb. konularda) eksiksiz öğrenip uygulamanız durumunda başarılı bir iş görüşmesi gerçekleştirip, hedeflediğiniz kariyeriniz için iyi bir başlangıç yapabilirsiniz.

KAYNAKLAR

Aytaç S (1997) Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları, Epsilon Yayıncılık, 165-190.

Can H ve ark. (1995) Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi, Siyasal Kitabevi, Ankara, 163-165.

Cenzo D, Robbis S (1996) Human Resource Management, 5 th. Edit , John Willey & sons publishers, New York, 127-128.

Donner GJ, Wheeler MM (2001) Career Planning and Development For Nurses: The time has come, International Nursing Review, (48), 79-85.

Gloria M et al. (1989) Opportunities For Professional Growth Nursing Prespective &İssues Edalmar publishers, 340-351.

Greenhouse A, Jeffry H (1987) Career Management. Drexel Universty, 57-74.

Kaynak ve ark. (1998) İnsan Kaynakları Yönetimi, İ.Ü.İşletme Fakültesi yayınları no: 276, İstanbul, 229-231.

Sabuncuoğlu Z (1994) Personel Yönetimi, VII. Baskı, Rota Ofset, Bursa, 70-72.

Singer A, Mare G (1990) Human Resource Management, Puns. Kent. Publishers, Boston.

Sümer C (1999) “İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme”. Türk Psikoloji Bülteni, 4 (9) , 62-65.

Tüz- Vergiliel M (2003) Kariyer yaklaşımları, U. Ü. Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, (4), 49-50.

Sağlık Bakanlığı İstatistik Yıllıkları (2001). Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı; Sağlık İstatistikleri 2001. (<http://www.saglik.gov.tr/sb/extras/istatistikler/apk2002/s-030.htm>).