

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ DEĞİŞEN KARIYER YÖNELİMLERİNDE
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ROLÜ: DEVLET HASTANESİ
ÖRNEĞİ¹**

*CHANGING CAREER ORIENTATIONS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS
THE ROLE OF DEMOGRAPHIC VARIABLES IN PUBLIC HOSPITAL EXAMPLE*

Meryem ERÇETİN*, Agâh Sinan ÜNSAR, İlknur TAŞTAN*****

*Geliş Tarihi: 24 Mayıs 2023
(Received)*

*Kabul Tarihi: 4 Kasım 2024
(Accepted)*

ÖZ: Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının sosyodemografik özellikleri ile kariyer yönelimlerinin ilişkisini incelemektir. Kariyer yönelimlerinden sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri araştırmanın odak noktasıdır. Bu araştırma, nicel araştırma modeli ile yürütülmüştür. Araştırmanın evrenini, Edirne ili Merkez ilçesinde bulunan bir devlet hastanesinde görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Veri toplamak amacıyla, kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırma, Şubat-Mayıs 2023 döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, 203 gönüllü katılımcıdan elde edilen veriler kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, kişilerin yaşı ve aylık toplam aile geliri arttıkça sınırsız kariyer yönelimleri azalmaktadır. Ayrıca, aile geliri düşük olanların örgüt değiştirme isteklerinin anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu araştırma göstermektedir ki; hemşire/ebeler, doktorlara oranla daha fazla örgütsel sınırları fiziksel olarak aşma eğilimindedir.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Çalışanları, Kariyer, Kariyer Yönelimleri.

ABSTRACT: The aim of the study is to examine the relationship between the socio-demographic characteristics of health workers and their career orientations. Unlimited and variable career orientations are the focus of research. This research was conducted using a quantitative research model. The universe of research consists of health workers working in a state hospital in the Central District of Edirne. The easy sampling method has been used for data collection purposes. The survey was conducted between February and May 2023. The study used data from 203 volunteer participants. According to the findings, unlimited career prospects decrease as people grow in age and their monthly total family income. It

¹ Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan anket formunun uygulanması için Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 08.02.2023 tarihli ve 01/26 numaralı kararı ile onay alınmıştır. Uygulama yapılacak hastanenin bağlı bulunduğu T.C. Edirne Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Etik Kurulu'ndan da 03.03.2023 tarihli ve 210499135 sayılı karar ile onay alınmıştır.

* Bilim Uzmanı, Trakya Üniversitesi, meryemercetin@trakya.edu.tr ORCID ID: 0009-0004-1350-0861

** Prof. Dr. Trakya Üniversitesi, sinanunsar@trakya.edu.tr ORCID ID: 0000-0003-2719-8689

*** Doç. Dr. Trakya Üniversitesi, ilknurtastan@trakya.edu.tr, ORCID ID:0000-0002-3214-9403



OPEN ACCESS

© Copyright 2024 Erçetin & Ünsar & Taştan

also concluded that those with low family income had a significantly higher level of desire to change organizations. This research shows that nurses tend to physically cross organizational boundaries more than doctors.

Key Words: Health Workers, Career, Career Orientations.

EXTENDED ABSTRACT

In the modern management approach, the most important element that provides a competitive advantage to businesses is well-trained, experienced, and qualified manpower (Arslan, Çetin, and Dinç, 2014). Organizations view career development practices that enhance employees' professional knowledge and skills as a means of retaining experienced and qualified employees (Coulter, Decenzo, and Robbins, 2013; Güney, 2014; Noe, 2009). Due to changes in organizational management since the late 1980s, career development responsibilities are shifting to fall on the employee. Given these changes, researchers predict that traditional careers will be abandoned (Arthur and Rousseau, 1996; Gubler, Arnold and Coombs, 2014; Korsakiene and Smaliukiene, 2014; Gerber, Wittekind, Grote and Staffelbach, 2009; Ekşi and Yalçın Ercoşkun, 2013).

This study attempted to reveal whether the demographic variables of healthcare professionals have an impact on their changing career orientations. In this context, "What is the impact of the demographic characteristics of healthcare professionals on their career orientation perceptions?" We have attempted to answer the question. The literature review on this problem reveals that training and development activities play a crucial role in management activities (Schmidt, 2009). Examining the management situation of healthcare services today reveals the importance of supporting employees' career planning.

Health institutions, equipped with advanced and intricate technology, function to provide the necessary health services required by society. Health professionals play a significant role in achieving this goal. In the current situation, meeting the career expectations of healthcare professionals is considered an important factor for ensuring efficiency in hospitals. Well-functioning management achieves effectiveness and efficiency in hospitals. Good management depends on the existence of managers who are responsible for their employees and value them (Ekici Cerit, Gür, Mert, and Türkmen Keskin, 2019).

Career orientations may vary depending on demographic characteristics as well as the presence of responsible managers. Among the studies conducted, there are a few studies conducted with healthcare professionals on the effects of demographic characteristics on variable and unlimited career orientation (Kale and Özer, 2012; Esen and Aytakin, 2013). In this case, investigating the new career orientations of healthcare professionals is a suitable sample. On the other hand, Seymen (2004) suggests that we need to increase research in this field to highlight the new shape that the concept of career is taking in the 21st century and to develop new perspectives. It is also envisaged that problems that may arise between businesses and employees can be prevented by training the workforce with the competencies required by the new career concept (Kökhan, 2017; Gökalp E., Gökalp M. O., Çoban and Eren, 2018). Since it is predicted that the new career approach will become more widespread in the future, unlimited and variable career approaches are encountered among career-related research rastlanmaktadır (Çakmak Ofluoğlu and Bulut, 2020; Seçer and Çınar, 2011; Seymen, 2004; Aydın Göktepe, 2016). Future studies should measure the attitudes of people in managerial and leadership positions regarding their career counseling roles.

It is thought that the steps to be taken based on the results of this study will be useful in the career orientations of healthcare professionals, which determine their social status in society, enable them to earn their living financially, and have positive effects on achieving their self-realization goals. Furthermore, we anticipate that this study will aid in fostering personal awareness, guiding conscious career decisions, and expanding the scope of managing today's healthcare businesses.

The aim of this research is to determine the effect of socio-demographic data of healthcare professionals on the change of career orientations through field research. If the research is effective, it will reveal the extent of its effectiveness and the degree of the relationship between the two variables. The research data was collected based on the quantitative research method through a survey created from scales whose validity and reliability have been tested. We collected data using a convenient sampling method from 203 participants who voluntarily agreed to participate in a face-to-face survey. We primarily examined the study by considering demographic distributions. As part of the process, we tested the hypotheses. We examined the suitability of quantitative data for normal distribution using the Shapiro-Wilk test. We used the Mann-Whitney U test to compare the scale scores of variables with two categories, and the Kruskal-Wallis test to compare the scale scores of variables with more than two categories. We performed statistical analyses using the SPSS 20.0 package program. The findings of the study show that employees whose total monthly family income is in the lowest category are individuals with a high preference for organizational mobility. This study found that nurses or midwives have a statistically significantly higher preference for inter-organizational mobility than doctors. Furthermore, the study reveals that participants aged 51-65 have lower unlimited career orientation scores compared to those aged 26-35.

1. GİRİŞ

Modern yönetim anlayışında işletmelere rekabet avantajı sağlayan en önemli unsur iyi yetişmiş, deneyimli ve nitelikli insan gücü olarak karşımıza çıkmaktadır (Arslan vd.,2014). Çalışanların meslekî bilgi ve becerilerini artıran kariyer geliştirme uygulamaları, örgütlerin deneyimli ve nitelikli çalışanlarını elde tutma yöntemi olarak da görülmektedir (Güney, 2014; Coulter vd., 2013; Noe, 2009). Çeşitli sektörleri içine alan ve 296 çalışan üzerinde uygulanan bir araştırma; çalışanların, kariyer yönelimlerinde proaktif olmasının kariyer başarısı ve kariyer adaptasyonunu olumlu etkilediğini tespit etmiştir (Chang, Guo, Cai ve Guo, 2023). Gubler vd. (2014)'ne göre; öğrenmek ve değişen bir ortama uyum sağlamak için hem yetkin hem de motive olmak gerekmektedir. Kariyerinden sorumlu olma duygusuna sahip olan kişiler, bağımsızlık duygusuna da sahip olmaktadır. Bu sorumluluk; kişilerin mevcut olanakların farkına varması, kariyer hedeflerini belirlemesi ve geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerini geliştirebilmesi şeklinde yorumlanmaktadır (Ekici vd., 2019: 366; Sabuncu ve Sevinç, 2018: 587; Köseoğlu, 2017: 2; Tunçer, 2012: 203; Odabaşı, 2008: 170). Korsakiene ve Smaliukiene (2014) tarafından yapılan araştırmada; çalışanların kariyerleri konusunda esnek olmaları, ortaya çıkan eğilimleri tahmin edebilmeleri ve değişime hazır olmaları gerekmektedir. Günümüz bilgi çağında çalışanlar, kendilerini örgüte bağlayan geleneksel psikolojik sözleşme

yerine, kendi amaçladıkları kariyerleri doğrultusunda yeni ve değişken psikolojik sözleşmeye bağlı kalmayı tercih etmektedir. Bu açıdan bakıldığında; psikolojik başarı için kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi gerektiği de doğrulanmaktadır (Erdoğan, 2021: 190-191). Böylece kişiler, güvenmedikleri örgütsel kariyer düzenlemelerinden dolayı kimliklerini işverenlerinden ayırmış ve başarı için kendi kariyerleri ile özdeşleşmiş olmaktadır (Wei, 2012: 305). Korsakiene ve Smaliukiene (2014), kişinin kariyeri konusunda sorumlulukları olduğunu ve bu anlamda temel değerlerin özgürlük ve büyüme olduğunu söylemektedir. Onlara göre kariyer başarısı; öz farkındalık, kişisel sorumluluk ve özerklikten büyük ölçüde etkilenmektedir. Çünkü kişinin hedeflediği psikolojik başarı duygusu, kariyer gelişim sürecinde yine kişinin değerleri ile uyumuna bağlı olmaktadır (Erdoğan, 2021: 191).

1980'lerin sonlarından bu yana yaşanan örgüt yönetimindeki değişiklikler sebebiyle kariyer geliştirme sorumlulukları çalışana ait olacak şekilde değişmektedir. Bu değişiklikler göz önüne alındığında araştırmacılar geleneksel kariyerin terk edileceğini öngörmektedir (Gubler vd., 2014; Korsakiene ve Smaliukiene, 2014; Ekşi ve Yalçın Ercöşkun, 2013; Gerber vd., 2009; Arthur ve Rousseau, 1996). Günümüzde sağlık hizmetlerinin yönetim durumu incelendiğinde, çalışanların kariyer planlamalarına destek olmanın önemi ebelik ve hemşirelik öğrencilerinde yapılan bir araştırmada da anlaşılmaktadır (Torun, Bilgin, Fırat ve Erk, 2020). Bununla birlikte örgüt içinde istihdam edilebilirliği yüksek olan çalışanları belirlemek, onların terfi ya da kariyer yönelimlerine göre farklı kuruluşlarda çalışabilmesine destek olmak açısından da kariyer yönelimlerini değerlendirmek önem arz etmektedir (Baranchenko, Xie, Lin, Lau ve Ma, 2020).

Sağlık kurumları, toplumun ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetlerini karşılamak amacıyla faaliyet gösteren yoğun ve karmaşık teknolojiye sahip kurumlardır. Bu amaca ulaşmada sağlık çalışanlarının rolü büyüktür. Mevcut durumda, hastanelerde verimliliğin sağlanması için sağlık çalışanlarının kariyer beklentilerinin karşılanması önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Hastanelerde etkinlik ve verimlilik, iyi işleyen bir yönetim tarafından gerçekleştirilmektedir. İyi bir yönetim, çalışanlarına karşı sorumlu ve onlara değer veren yöneticilerin varlığına bağlı olmaktadır (Ekici vd., 2019). Çalışanların kariyer başarısı ve rehberliği için önemli olan konular arasında eğitim ve geliştirme faaliyetleri ile yeterliliklerinin sağlanması gösterilmektedir (Bhawna, Sharma ve Sharma, 2024; Schmidt, 2009).

Kariyer yönelimleri, sorumluluk sahibi yöneticilerin varlığı dışında demografik özelliklere göre de değişebilmektedir. Yapılan çalışmalar arasında, değişken ve sınırsız kariyer yöneliminde demografik özelliklerin etkilerine yönelik sağlık çalışanları ile yapılan az sayıda araştırmaya rastlanmaktadır (Esen ve Aytekin, 2013; Kale ve Özer, 2012). Gerek eğitim faaliyetlerini yönlendirmek gerek çalışan verimliliğini artırabilmek amacıyla kariyer yönelimlerini tespit etmek ve bu

yönelimlerin bireylerin demografik özellikleri ile ilişkisini ortaya koymak önem arz etmektedir. Bu durumda sağlık çalışanlarının yeni kariyer yönelimlerinin sağlık sektöründe nasıl şekillendiğini ortaya koymak yeterince araştırma olmaması nedeni ile uygun bir örneklem özelliği taşımaktadır. Diğer taraftan, Seymen (2004)'in önerdiği gibi, kariyer kavramının 21. yüzyılda almakta olduğu yeni şekle dikkatleri çekmek ve yeni bakış açıları geliştirebilmek için bu alandaki araştırmaların artırılması gerekmektedir. Yeni kariyer kavramının gerektirdiği yetkinliklere sahip işgücünün yetiştirilmesi ile işletmeler ve çalışanlar arasında oluşabilecek sıkıntıların önüne geçilebileceği öngörülmektedir (Gökalp vd., 2018; Kökhan, 2017). Literatürde yer alan çalışmalardan hareketle bu araştırmada, sağlık çalışanlarının kariyer yönelimlerinin demografik değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmeye çalışılmaktadır. Araştırma sorusunun ortaya konmasındaki ana sebeplerden bazıları; çalışan performansı ve kariyer tatmini açısından bireyleri yönlendirmede alan yazına önemli katkı sağlayacağına ilişkin teorik kanıtlar sunmaktır. Bu bağlamda: "Sağlık çalışanlarının demografik özelliklerinin, kariyer yönelimi algıları üzerindeki etkisi nedir?" sorusu yanıtlanmaya çalışılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde kariyer ve yeni kariyer yaklaşımları kavramlarından kısaca bahsedilmektedir.

2.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi

Kariyer kavramı, günlük hayatta ve iş ortamında sıkça anılan bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır (Budak, 2016: 308). Geleneksel anlayış tanımlarına bakıldığında kariyer; iş görenlerin çalışabileceği yıllar içerisinde deneyimlediği görevlerindeki ilerlemeleridir (Odabaşı, 2008: 142). Değişen kariyer tanımında ise kişilerin çalışma hayatına ilişkin beklentilerini ve isteklerini gerçekleştirebilmesi için ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonla donatılarak ilerleme fırsatlarından yararlanması vurgulanmaktadır (Dündar, 2018). 2000'li yıllardan itibaren kariyer ile ilgili yaklaşımların; standart olmayan, geçici, part time gibi çalışma biçimleri, iş değerlerinin değişmesi ve iş güvencesizliği yaklaşımı sebebi ile değişmeye başladığı vurgulanmaktadır (Alok ve Rajthilak, 2023; Gander, 2021; Abessolo, Hirschi ve Rossier, 2017; Briscoe, Henagan, Burton ve Murphy, 2012). İş yapma biçimleri, geleneksel yaklaşım sonrası durağanlıktan dinamikliğe doğru değişmekte bu da bilgi toplumuna geçişle birlikte kariyer yaklaşımlarının tekrar gözden geçirilmesini gerektirmektedir (Polat ve Özdemir, 2021).

2.2. Yeni Kariyer Yaklaşımları

Kariyer konusunda çağdaş yaklaşımlar, örgütsel sınırların ötesinde kişinin kariyeri konusunda sorumluluklarının arttığını vurgulamaktadır (Erdoğan, 2021: 179). Yeni istihdam ilkesine göre kariyer kavramı; çalışma hayatında bulunan herkes için geçerli olmakta, daha yüksek veya daha düşük statü kategorilerine ayrılmamaktadır. Temel fark; kazanılan beceriler, kurulan iş ilişkileri ve karşılaşılan

fırsatlardan yararlanma noktasında ortaya çıkmaktadır (Arthur ve Rousseau, 1996: 5). Artık değişen teknolojiden etkilenen iş ortamlarında, neler olup bittiğini yorumlamaya yardımcı olacak yeni kavramlara ihtiyaç duyulmaktadır. Çağdaş kariyerleri açıklamaya çalışan çok sayıda modele rağmen, yalnızca değişken (Hall, 1996) ve sınırsız (Arthur ve Rousseau, 1996) kariyer kavramları yaygın olarak kabul görmektedir (Gubler vd., 2014). Araştırmanın ana değişkenlerini oluşturan sınırsız ve değişken kariyere ilişkin teorik bilgiler aşağıda açıklanmaktadır.

Sınırsız kariyerde; işle ilgili faaliyetler bir örgütle sınırlı olmamakta, çalışanlar birden fazla örgüt arasında hareket edebilmektedir (Erdoğan, 2021; Dikili, 2012: 477). Sınırsız kariyeri tarif ederken öne çıkan vurgulardan bir diğeri; örgütler arası hareketliliğin artması ve çalışanların sahip oldukları yeteneklerin, buldukları örgütün dışında da tercih edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Erdoğan, 2021: 185). Sınırsız kariyer; psikolojik bir kariyer tutumu olarak kabul edilse de Arthur ve Rosseau'nun (1996) tek bir örgüte bağlılığın ötesinde ortaya çıkan kariyerlere yaptıkları vurguda, sıklıkla örgütler arası ve fiziksel istihdam hareketliliği ön plana çıkmaktadır.

Günümüz çalışanları, çalışma ortamlarında sorumlulukları gereği yeni yetkinlik ve becerilere sahip olmak durumunda kalmaktadır. Bunu yapabilenlere sınırsız kariyer fırsatları doğarken diğerleri için işler zorlaşmaktadır (Kasacı ve Güleç, 2018: 30). Bunun yanı sıra, yeni kariyer yaklaşımlarına ve onun temel bileşeni olarak değerlendirilen sınırsız kariyere ilişkin eleştiriler de bulunmaktadır. Bunlardan en önemlileri yeni kariyer anlayışının donanımlı, yüksek eğitim almış kişileri ve teknoloji kullanımının yoğun olduğu kesimi dikkate alması ve diğerlerini kuşatacak bir yaklaşımdan uzak olması olarak değerlendirilmektedir (Erdoğan, 2021: 188). Sınırsız kavramını psikolojik boyutta ele alan Briscoe, Hall ve DeMuth (2006) çalışanların işle ilgili ilişkileri başlatma ve sürdürmeye yönelik tutumlarında değişiklik gösterdiklerini öne sürmektedir. Bunun; mutlaka fiziksel hareketlilik veya istihdam hareketliliği anlamında olmadığını, örgütsel sınırların ötesinde aktif ilişkiler yaratma ve sürdürme konusunda hevesli olma şeklinde kendini gösterdiğini ifade etmektedir. Sınırsız kariyerli çalışanlar, örgütler arası taşınabilir bilgi ve yeterliliklere sahip olma, kişisel kimliğine uygun bir görev, işi yaparken aktif öğrenme ortamından yararlanma, örgütler arası ilişkileri geliştirme ve kariyer planlamasından sorumlu olma gibi özelliklere sahip olmaktadır yapma (Akgemci, Sağır ve Şenel, 2018: 1333). Bu açıdan ikinci alt boyut; örgütsel hareketlilik tercihinde örgütsel sınırları fiziksel olarak aşma eğilimi, çalışanın aynı örgütte kalmaya devam etme veya örgüt değiştirme niyetine ilişkin istek düzeyi olarak değerlendirilmektedir (Briscoe vd., 2006: 31). Sınırsız kariyer tutumlarının fiziksel hareketlilik boyutunda mesleklere göre farklılık bulan (Kale ve Özer, 2012) bir araştırmada hemşirelerin, kurumlarını değiştirme konusunda en az istekli olan grup olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Unvanlara göre ortalamaların karşılaştırıldığı başka

bir araştırmada (Esen ve Aytekin, 2013) ise doktor ve hemşirelerin fiziksel hareketlilik tercihlerinin yüksek olduğu ve örgütlerine daha az bağlı oldukları belirtilmektedir. Paksoy ve Balıkçı (2019) da lisans eğitim düzeyine sahip olanların örgütsel hareketlilik tercihi puanlarının, lise eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha yüksek olduğu yönünde bulgulara ulaşmaktadır.

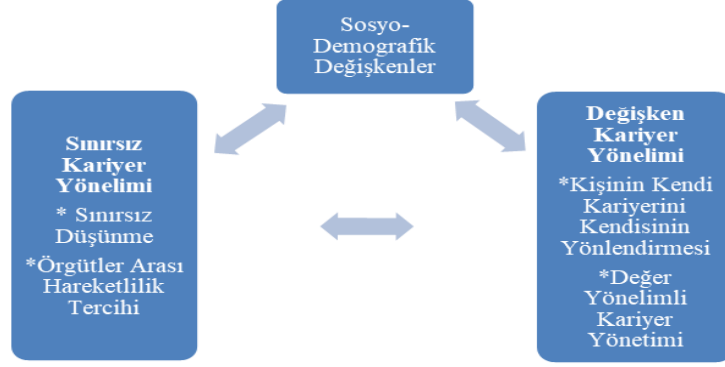
Değişken kariyer yaklaşımı ise yaş ve yaşam evreleri boyunca öngörülebilir gelişimi varsayan geleneksel kariyer görüşlerinin aksine, bir dizi kısa öğrenme döngüsü yoluyla gelişmekte ve sürekli değişimlerle başa çıkmak için bireyin hayatı boyunca sürekli öğrenmenin önemini vurgulamaktadır. Bireyin kariyeri için başarıyı sağlayan içsel değerlerini ifade eden tanımlamaya göre değişken kariyerde; kişinin, bu başarı kriterlerine ulaşmaya yönelik tutumları ve değişen ortamlara uyum sağlama motivasyonunun önemli olduğu söylenmektedir. Bu kavram, kişinin kendi kariyerini kendinin belirlediği ve değerlere dayalı bir kariyeri tanımlayan iki alt boyuttan oluşmaktadır (Abessolo vd., 2017: 245).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı, Önemi ve Hipotezleri

Araştırmanın amacı, sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin, kariyer yönelimleri ve onun alt boyutları (değişken ve sınırsız kariyer) ile ilişkisini incelemektir. Bu ilişkiyi incelemek; sağlık çalışanlarının kariyer başarısında ve bağlılıklarında demografik durumlarının etkisini ortaya koyarak kariyer yönelimlerini şekillendirme durumunu değerlendirme açısından önem arz etmektedir. Soykan ve Erkanlı (2024)'ya göre; çalışanların mesleklerinde geçirdikleri süre gibi bazı demografik özellikleri, sağlık hizmet sektöründe yapılan işin yorgunluğa ve yıpranmaya sebep olması nedeniyle kariyer yönelimlerine zaman ayıramamaları ve sosyal hayatlarındaki sorumlulukları da kariyerlerine bakış açılarında değişimler ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışma; tanımlayıcı bir tarama deseniyle yürütülen nicel araştırma yöntemine dayalı olarak demografik değişkenlerin, çalışanların kariyer yönelimleri üzerinde etkisi olacağı varsayımından hareket edilerek yapılandırılmıştır. Burada söz konusu olan değişkenlerin, bireylerin kariyer yönelimi algılarında değişime neden olma durumunu anlayabilmek adına bu yöntem ile çalışılmıştır. Araştırmanın kuramsal çerçevesinden elde edilen bilgiler ışığında, araştırmada yer alan temel değişkenler olan demografik değişkenler ile çalışanların sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri arasındaki ilişkiler şekil 1'de yer alan araştırma modeli çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Sağlık hizmetlerinde kaliteli ve güvenilir hizmet sunumu için çalışanların örgütlerine bağlılığının sağlanması hayati önem taşımaktadır (Tannous, Chien, Kenny, Lin, Everett, Yeh ve Salamonson, 2024). Örgütlerde personeli elde tutma durumu çok sayıda faktöre bağlı olmaktadır. Bu araştırmada demografik değişkenlerin, çalışanların kariyer yolculuğunda sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için ele alınan hipotezler şöyledir:

H1: Sağlık çalışanlarının sınırsız kariyer yönelimleri sosyodemografik faktörlere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H2: Sağlık çalışanlarının sınırsız düşünmesi sosyodemografik faktörlere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H3: Sağlık çalışanlarının örgütler arası hareketlilik tercihi sosyodemografik faktörlere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H4: Sağlık çalışanlarının değişken kariyer yönelimleri sosyodemografik faktörlere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H5: Sağlık çalışanlarının kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi sosyodemografik faktörlere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

H6: Sağlık çalışanlarının değer yönelimli kariyer yönetimleri sosyodemografik faktörlere göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Edirne ili merkezinde hizmet veren bir devlet hastanesinde çeşitli pozisyonlarda görev yapan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. 2023 yılı aralık ayında Edirne İl Sağlık Müdürlüğü'nden alınan bilgiye göre araştırma evreni olarak belirlenen hastanede görev yapan 1050 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Verilerin toplanmasında kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmış olup söz konusu evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak yüz yüze anket doldurmayı gönüllülük esasıyla kabul eden 205 katılımcıdan elde edilen anket verileri çalışma örneklemini oluşturmuştur. Bunlardan iki kişinin, tüm sorulara

aynı yanıtı verdikleri tespit edildiğinden uç değerler olarak kabul edilmiş ve analizlere dâhil edilmemiştir. Bunların dışında kalan 203 anketten elde edilen bilgiler kullanılabilir veriler olarak değerlendirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde farklı bakış açıları bulunmaktadır. Evrenin homojen dağılım sergilemesi (aynı sektörde bulunması ve hepsinin sağlık çalışanı olması) sebebi ile bu çalışmada; %95 güven aralığında evrenin büyüklüğü 1000 ise 122 katılımcı, gerekli örneklem sayısı için yeterli kabul edilmektedir (Saruhan ve Özdemirci, 2013:181). Bu açıdan değerlendirildiğinde, araştırma için ulaşılan örneklem sayısının yeterli olduğu söylenebilir.

3.2. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, geçerlilik ve güvenilirlikleri sınanmış ölçeklerden oluşturulan bir anket aracılığı ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında yararlanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın amacına yönelik hazırlanan anketin ilk kısmında, katılımcıların demografik özellikleri belirlemeye yönelik ifadeler yer verilmiştir. Anketin ikinci bölümünde sınırsız ve değişken kariyer yönelimlerini ölçmek için Briscoe ve arkadaşları tarafından 2006'da geliştirilen Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği Çakmak (2011) tarafından yapılan ölçeklerden yararlanılmıştır. Değişken kariyer yönelimi ölçeği, kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi ve değer yönelimli kariyer yönetimi olmak üzere iki alt boyut ve toplam 14 ifadeden oluşmaktadır. Kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi alt boyutu 8 ifade, değer yönelimli kariyer yönetimi alt boyutu ise 6 ifadeden oluşmaktadır. Sınırsız kariyer yönelimi ölçeği; sınırsız düşünme ve örgütler arası hareketlilik tercihi olmak üzere iki alt boyut ve toplam 13 ifadeden oluşmaktadır. Sınırsız düşünme alt boyutu 8 ifade, örgütler arası hareketlilik tercihi alt boyutu 5 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadelerin, katılımcıların görüşlerini yansıtmaya durumunu değerlendirebilmek için; Hiçbir şekilde yansıtmıyor (1), Çok az yansıtmıyor (2), Kısmen yansıtmıyor (3), Büyük ölçüde yansıtmıyor (4), Tamamen yansıtmıyor (5) biçiminde sıralanan 5'li Likert tipi dereceleme ölçeği kullanılmıştır (Briscoe vd., 2006: 46). Araştırma, Şubat-Mayıs 2023 döneminde gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla önceden hazırlanmış ve iki temel başlık altında toplanmış olan anket formu kullanılmıştır. İlk başlık, katılımcıların demografik bilgilerinin toplandığı 11 sorudan ve ikinci başlık, kariyer yönelimi algıları ile ilgili 27 sorudan oluşmaktadır. Katılımcıların gizliliği için isim ve görev yaptıkları bölüm bilgileri istenmemiştir. Anket yoluyla verileri toplamak üzere görev yerlerine gidilerek kişiler, kendi çalışma alanlarında ziyaret edilmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan tüm ifadelerin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Likert tipi ölçeklerin iç tutarlılığını ölçerken en sık Cronbach's Alfa Katsayısı (α) kullanılmaktadır. Cronbach's Alfa katsayısının, ölçeğin geneli ve her bir alt boyutu için $\geq 0,70$ olması önerilmektedir. Bu değer $\geq 0,90$ ise ölçeğin iç tutarlılığının mükemmel olduğu; $0,70 \leq \alpha < 0,90$ ise iyi olduğu; $0,60 \leq \alpha < 0,70$ ise

kabul edilebilir olduğu; $0,50 \leq \alpha < 0,60$ ise zayıf olduğu ve $\alpha < 0,50$ ise kabul edilemez düzeyde olduğu belirtilmektedir (Gökdemir ve Yılmaz, 2023: 155). Araştırmada kullanılan sınırsız kariyer yönelim ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan güvenilirlik analizi sonucunda, sınırsız düşünme alt boyutunun α değeri 0,834 ve örgütler arası hareketlilik tercihi alt boyutunun α değeri 0,805 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kullanılan değişken kariyer yönelimi ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik analizi sonucunda, kendi kariyerini kendi yönlendirme alt boyutunun α değeri 0,802 ve ölçeğin değer yönelimli kariyer yönetimi alt boyutunun α değeri ise 0,785 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's Alfa katsayılarının güvenilir olduğu gösterilmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Veriler SPSS 20.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Analizlerin sonucu; verilerin ortalaması, standart sapması, medyan, minimum, maksimum ve yüzde değerleri şeklinde belirtilmiştir. Niceliksel verilerin normal dağılıma uygunluğu Shapiro Wilk testi ile incelenmiştir. İki kategoriden oluşan değişkenlerin ölçek skorlarının karşılaştırılmasında Mann Whitney U testi ve ikiden fazla kategoriden oluşan değişkenlerin ölçek skorlarının karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Tüm analizlerde, istatistiksel anlamlılık sınır değeri olan %95 güven aralığı baz alınmıştır.

4. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde, sağlık çalışanlarının değişen kariyer yönelimlerinin demografik özellikler açısından farklılaşma durumu incelenmektedir. Araştırmaya katılanların demografik özellikleri değerlendirildiğinde; toplamda 203 kişinin çalışmaya katıldığı, katılımcıların yaşlarının 26-50 arasında olduğu, büyük çoğunluğunun (%80,3) kadın ve %67'sinin ise lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların medenî durumları incelendiğinde, çoğunluğunun evli (%70,4) olduğu anlaşılmaktadır. Çocuk sayısı birden fazla olanların oranı (%59,4) diğerlerine göre daha fazladır. Katılımcıların eşleri, çok büyük oranda (%93) herhangi bir işte çalışmaktadır. Unvanlarına bakıldığında, hemşire veya ebe olanlar (%71,3) çoğunluktadır ve bunu sağlık memuru veya teknikerleri (%20,3) ile doktorlar (%8,4) izlemektedir. Aile geliri en düşük kategoride olan katılımcılar (%3,5) az sayıda bulunurken 28.000 TL üzerinde aile gelinine sahip olanlar (%45,5) çoğunluktadır. Buldukları kurumda çalışma yılları incelendiğinde; 0-5 yıl arası çalışanlar %37,6 ile ilk sırada yer almaktadır. Yetişme çağında en uzun süre buldukları yer açısından değerlendirildiğinde; %48,8'i köy/kasaba veya ilçede, %51,2'si şehir veya büyükşehirde bulunmaktadır. Katılımcıların %50,2'si kendileri de dâhil iki kardeş iken %49,8'i kendileri dâhil ikiden fazla kardeşe sahiptir. Belirtilen bu demografik bulgular aşağıda özet bir şekilde Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara İlişkin Sosyodemografik Özellikler

		N	%
Yaş	18-25	22	10,8
	26-35	65	32,0
	36-50	99	48,8
	51-65	17	8,4
Cinsiyet	Kadın	163	80,3
	Erkek	40	19,7
Eğitim Durumu	Ön Lisans	27	13,5
	Lisans	134	67,0
	Lisansüstü	39	19,5
Medenî Durum	Evli	143	70,4
	Bekâr	60	29,6
Çocuk Sayısı	1	54	40,6
	>1	79	59,4
Eşin Çalışma Durumu	Çalışıyor	133	93,0
	Çalışmıyor	10	7,0
Aile Geliri	8.001-13.000 TL	7	3,5
	13.001-18.000 TL	45	22,3
	18.001-23.000 TL	29	14,4
	23.001-28.000 TL	29	14,4
	>28.000 TL	92	45,5
Yetiştirme Çağında En Uzun Süre Yaşadığı yer	Köy/Kasaba/ İlçe	98	48,8
	Şehir/ Büyükşehir	103	51,2
Kardeş Sayısı	2	101	50,2
	>2	100	49,8
Unvan	Doktor	17	8,4
	Hemşire/Ebe	144	71,3
	Sağlık Memuru/ Teknikeri	41	20,3
Çalışma Süresi	0-5 yıl	76	37,6
	6-10 yıl	40	19,8
	11-15 yıl	31	15,3
	16-20 yıl	11	5,4
	>20 yıl	44	21,8

Katılımcıların değişken ve sınırsız kariyer yönelimi tutumları puan ortalamalarının, sosyodemografik değişkenlere göre farklılıkları incelendiğinde; 51-65 yaş arası katılımcıların, sınırsız kariyer yönelimi puanları 26-35 yaş arası katılımcılardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur ($p=0,015$).

Aile geliri 8.000-13.000 TL arasında olanların sınırsız kariyer yönelimi puanları 23.000-28.000 TL ve >28.000 TL olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,004$). Bu durumda H_1 kısmen kabul edilmiştir. Aile geliri 8.000-13.000 TL arasında olanların örgütler arası hareketlilik tercihi boyutu puanları diğer tüm gelir kategorilerinden istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,008$). Hemşire/ebelerin sınırsız düşünme boyutu ($p=0,035$) ve örgütler arası hareketlilik tercihi boyutu ($p=0,036$) puanları, doktorlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Bu durumda H_2 ve H_3 kısmen kabul edilmiştir. Cinsiyet, eğitim durumu, medenî durum, çocuk sayısı, eşin çalışma durumu, yetişme çağında en uzun süre yaşadığı yer, kardeş sayısı ve çalışma süresine göre sınırsız kariyer yönelimi, sınırsız düşünme boyutu ve örgütler arası hareketlilik tercihi boyutu açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Belirtilen sonuçlar Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 2. Sosyodemografik Faktörlere Göre Sınırsız Kariyer Yönelimi, Sınırsız Düşünme Boyutu ve Örgütler Arası Hareketlilik Tercihi Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması

		Sınırsız Kariyer Yönelimi		Sınırsız Düşünme Boyutu		Örgütler Arası Hareketlilik Tercihi Boyutu	
		Ortalama	SD	Ortalama	SD	Ortalama	SD
Yaş	18-25	3,24	0,59	3,65	0,81	3,40	0,45
	26-35	3,23	0,67	3,38	0,81	3,29	0,53
	36-50	2,97	0,78	3,32	0,93	3,11	0,59
	51-65	2,73	0,99	3,56	0,87	3,05	0,85
	P	0,015		0,341		0,057	
Cinsiyet	Kadın	3,08	0,72	3,52	0,83	3,25	0,56
	Erkek	2,99	0,89	2,88	0,90	2,95	0,66
	P	0,503		0,000		0,001	
Eğitim Durumu	Ön Lisans	3,11	0,71	3,41	0,88	3,23	0,57
	Lisans	3,06	0,76	3,48	0,84	3,22	0,58
	Lisansüstü	3,10	0,79	3,08	0,92	3,09	0,64
	P	0,795		0,072		0,767	
Medenî Durum	Evli	2,96	0,79	3,41	0,87	3,13	0,61
	Bekâr	3,31	0,62	3,36	0,90	3,33	0,53
	P	0,002		0,780		0,047	

Çocuk Sayısı	1	2,90	0,71	3,42	0,77	3,10	0,56
	>1	3,01	0,86	3,37	0,94	3,15	0,67
	P	0,478		0,932		0,609	
Eşin Çalışma Durumu	Çalışıyor	2,96	0,78	3,43	0,87	3,14	0,59
	Çalışmıyor	3,04	0,99	3,26	0,92	3,12	0,87
	P	0,818		0,549		0,862	
Toplam Aile Geliri	8.001-13.000 TL	3,96	0,48	3,91	0,47	3,95	0,30
	13.001-18.000 TL	3,19	0,77	3,31	0,87	3,23	0,62
	18.001-23.000 TL	3,10	0,54	3,38	0,84	3,21	0,46
	23.001-28.000 TL	2,82	0,64	3,53	0,78	3,09	0,52
	>28.000 TL	3,00	0,82	3,36	0,94	3,14	0,62
	P	0,004		0,271		0,008	
Yetişme Çağında Yaşadığı Yer	Köy/Kasaba/İlçe	3,07	0,71	3,52	0,84	3,24	0,52
	Şehir/Büyükşehir	3,06	0,81	3,28	0,90	3,15	0,65
	P	0,969		0,070		0,384	
Kardeş Sayısı	2	3,15	0,71	3,46	0,84	3,27	0,54
	>2	2,99	0,79	3,34	0,92	3,13	0,62
	P	0,188		0,331		0,121	
Unvan	Doktor	2,74	0,76	2,84	0,93	2,77	0,68
	Hemşire/Ebe	3,07	0,75	3,48	0,87	3,23	0,57
	Sağlık Memuru/Teknikeri	3,18	0,78	3,34	0,80	3,24	0,58
	P	0,174		0,035		0,036	
Çalışma Süresi	0-5 yıl	3,15	0,66	3,42	0,86	3,26	0,53
	6-10 yıl	2,96	0,78	3,16	0,78	3,03	0,57
	11-15 yıl	2,94	0,77	3,59	0,90	3,19	0,63
	16-20 yıl	2,82	1,04	3,02	1,01	2,90	0,87
	>20 yıl	3,16	0,82	3,53	0,90	3,30	0,58
	P	0,478		0,109		0,316	

Medenî durumu bekâr olanların değişken kariyer yönelimi puanları, evli olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur ($p=0,002$). Diğer sosyodemografik faktörlere göre değişken kariyer yönelimi, kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi alt boyutu ve değer yönelimli kariyer yönetimi alt boyutu puanlarının karşılaştırılmasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0,05$). Bu durumda H_4 kısmen kabul edilmiş, H_5 ve H_6 reddedilmiştir. Belirtilen sonuçlar Tablo 3’te görülmektedir.

Tablo 3. Sosyodemografik Faktörlere Göre Değişken Kariyer Yönelimi, Kişinin Kendi Kariyerini Kendisinin Yönlendirmesi Boyutu ve Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi Boyutu Puanlarının Karşılaştırılması

		Değişken Kariyer Yönelimi		Kişinin Kendi Kariyerini Kendisinin Yönlendirmesi Boyutu		Değer Yönelimli Kariyer Yönetimi Boyutu	
		Ortalama	SD	Ortalama	SD	Ortalama	SD
Yaş	18-25	3,88	0,46	3,73	0,47	3,81	0,44
	26-35	3,81	0,64	3,98	0,68	3,88	0,60
	36-50	3,59	0,67	3,77	0,76	3,67	0,64
	51-65	3,95	0,64	3,89	0,62	3,92	0,49
	P	0,062		0,223		0,143	
Cinsiyet	Kadın	3,69	0,65	3,87	0,67	3,76	0,59
	Erkek	3,87	0,63	3,75	0,82	3,82	0,64
	P	0,105		0,383		0,649	
Eğitim durumu	Ön Lisans	3,83	0,59	3,80	0,61	3,82	0,55
	Lisans	3,69	0,65	3,84	0,72	3,76	0,62
	Lisansüstü	3,74	0,68	3,88	0,70	3,80	0,57
	P	0,464		0,880		0,938	
Medenî Durum	Evli	3,69	0,69	3,85	0,74	3,76	0,64
	Bekâr	3,81	0,54	3,83	0,59	3,82	0,50
	P	0,002		0,274		0,403	
Çocuk Sayısı	1	3,64	0,79	3,85	0,80	3,73	0,73
	>1	3,65	0,63	3,80	0,73	3,71	0,60
	P	0,987		0,472		0,812	
Eşin Çalışma Durumu	Çalışıyor	3,70	0,69	3,86	0,74	3,77	0,64
	Çalışmıyor	3,50	0,74	3,68	0,65	3,58	0,65
	P	0,323		0,389		0,303	
Aile Geliri	8001-13000	4,14	0,59	3,88	0,46	4,03	0,50
	13001-18000	3,77	0,61	3,74	0,65	3,76	0,59
	18001-23000	3,66	0,55	3,82	0,68	3,73	0,57
	23001-28000	3,70	0,52	3,90	0,53	3,79	0,43
	>28000	3,69	0,73	3,88	0,79	3,77	0,67
	P	0,344		0,670		0,563	

Yetiştirme Çağında En Uzun Süre Yaşadığı Yer İlçe	Köy/Kasaba/Şehir/Büyükşehir	3,75	0,59	3,89	0,65	3,81	0,56
	Şehir/Büyükşehir	3,70	0,70	3,81	0,73	3,75	0,64
	P	0,747		0,522		0,800	
Kardeş Sayısı	2	3,76	0,59	3,80	0,67	3,78	0,56
	>2	3,69	0,71	3,89	0,73	3,78	0,65
	P	0,439		0,253		0,995	
Unvan	Doktor	3,57	0,77	3,93	0,72	3,72	0,64
	Hemşire/Ebe	3,70	0,65	3,81	0,71	3,75	0,61
	Sağlık Memuru/Teknikeri	3,88	0,59	3,91	0,65	3,89	0,54
	P	0,315		0,707		0,485	
Çalışma Süresi	0-5 yıl	3,80	0,68	3,87	0,73	3,83	0,64
	6-10 yıl	3,62	0,60	3,71	0,74	3,66	0,59
	11-15 yıl	3,69	0,57	3,87	0,58	3,77	0,53
	16-20 yıl	3,39	0,76	3,82	0,70	3,57	0,63
	>20 yıl	3,79	0,66	3,89	0,70	3,84	0,58
	P	0,239		0,818		0,427	

5. TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, literatürden elde edilen bilgiler ile değerlendirilmiştir. Kariyer kavramı literatürde, geleneksel ve yeni yaklaşımlar olmak üzere iki süreçte incelenmektedir (Çelenk, 2022). Bu çalışmada, yeni yaklaşımlara yönelim düzeylerinin demografik verilere göre farklılaşma durumu incelenmiştir. Türkiye’de kariyer alanında kapsamları ve derinlikleri farklı olan çalışmalar arasında; son yıllarda, kariyerin meslekî dönüşümü ve ihtiyaç duyduğu yeni yetkinlikler yönüne ağırlık veren araştırmalar dikkat çekmektedir (Misican ve Bedir, 2017; Kökhan, 2017). Araştırma kapsamında ilk olarak sınırsız ve değişken kariyer yönelimleri ile sosyo-demografik faktörler arasında farklılık olup olmadığı ele alınmıştır. Bu kapsamda birbirinden farklı sonuçlar bulunmuştur. Öncelikle bu çalışmada, aylık toplam aile geliri en düşük kategoride olan çalışanlar örgütsel hareketlilik tercihi yüksek olan bireyler olarak karşımıza çıkmaktadır. Kale ve Özer (2012) gelir durumunun sınırsız kariyer tutumlarını etkilemediğini belirtmiş olsa da Paksoy ve Balıkçı (2019)’nen bulguları da bu çalışmayı desteklemektedir. Aylık toplam aile gelirin düşük olması, örgütsel bağlılığı azaltan ve işten ayrılmayı teşvik eden bir durum olarak değerlendirilebilir. Aile geliri düşük olanların maddî kaygıları sebebiyle karşılaştıkları fırsatlardan yararlanmayı tercih etmeleri muhtemeldir. Bu farklılığın bir diğer sebebi, düşük gelirli çalışanların kariyerlerine buldukları örgütlerde devam etmek istememeleri olarak düşünülebilir.

Unvanlara göre ortalamaların karşılaştırıldığı ve özel sağlık kurumu çalışanlarıyla yapılmış bir araştırmada (Esen ve Aytekin, 2013), doktor ve

hemşirelerin fiziksel hareketlilik tercihlerinin yüksek olduğu ve örgütlerine daha az bağlı oldukları sonucuna ulaşılırken bu çalışmada örgütler arası hareketlilik tercihi hemşire veya ebelerde, doktorlara oranla yüksek bulunmuştur. Ancak bu çalışmada grup büyüklükleri kıyaslanabilir büyüklükte olmadığı için bu anlamda bir çıkarım yapmak doğru olmayacaktır. Ayrıca bu çalışmada yalnızca bir hastaneden veri toplanmıştır. Bu sınırlılık sebebiyle araştırmanın sonucundan elde edilen veriler, Türkiye' nin tüm sağlık çalışanları için geçerli olmamaktadır.

Kale ve Özer (2012) çalışmalarında, sınırsız kariyer tutumlarının fiziksel hareketlilik boyutunda mesleklere göre farklılık tespit etmiştir. Buna göre hemşirelerin kurumlarını değiştirme isteği, diğer sağlık çalışanlarına göre düşük çıkmıştır. Briscoe vd. (2006: 36), kariyer tutumları konusunda değişik gruplar ile yaptıkları çalışmada; kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi ile örgütler arası hareketlilik tercihi arasında üniversite öğrencileri grubunda anlamlı bir ilişki olmadığı, işletmede lisansüstü eğitim alan öğrenci grubunda pozitif ve yönetici grubunda negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Paksoy ve Balıkcı (2019) da lisans eğitim düzeyine sahip olanların örgütsel hareketlilik tercihi puanlarının, lise eğitimi düzeyine sahip olanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Literatürle çelişen bir şekilde bu çalışmada; eğitim durumuna göre sınırsız kariyer yönelimi, sınırsız düşünme ve örgütler arası hareketlilik tercihi boyutlarında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Oruç ve Sunman (2022); 21 yaş ve altı (Z kuşağı) ile 22-40 yaş (Y kuşağı) arasındaki iş görenlerin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi puanının, 41-56 yaş (X kuşağı) arasındaki iş görenlere göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Kale ve Özer (2012)'in dört farklı hizmet sektöründeki (turizm, sağlık, finans, eğitim) çalışanlar ile yaptıkları çalışmada sınırsız kariyer tutumları incelendiğinde benzer şekilde; 25 yaş ve altı çalışanlarda fiziksel hareketliliğin yüksek, 46 yaş ve üstü olanlarda düşük olduğu anlaşılmaktadır. Bu araştırma sonuçları da söz konusu çalışmalara paralel bir şekilde, 51-65 yaş arası katılımcıların sınırsız kariyer yönelimi puanlarının, 26-35 yaş arası katılımcılardan düşük olduğunu göstermektedir. Bu durum literatürle uyumlu ve beklenen bir durum olarak düşünülmektedir. Çünkü gençlerde fiziksel hareketlilik motivasyonu ve özerklik isteği daha fazladır (Sullivan, Carden ve Martin, 1998). Farklı açıdan değerlendirildiğinde ise 50 yaş ve üzerindeki çalışanların kariyer yönelimlerini büyük ölçüde tamamlamış, kariyer gelişim ihtiyaçlarını karşılamış ve kariyer evrelerinin sonlarına yaklaşmış olmalarından dolayı bu sonuca ulaşıldığı düşünülebilir (Paksoy ve Balıkcı, 2019: 289). Elde edilen bulgular ışığında, literatürdeki teorik çalışmaların desteklendiği söylenebilir. Bu çalışma, bekâr olanların evli olanlara göre değişken kariyer yönelimlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışanlar, kendi kariyerlerini yönlendirirken örgütün kariyer gelişimine destek vermesine ihtiyaç duymaktadır (Yelboğa, 2010). Bu boyutu

inceleyen başka bir araştırma (Erdoğan, 2004) özel sektör çalışanları ile yapılmış ve örgütsel duruşanlığı yüksek bulunmuştur.

Bunun yanı sıra araştırmadan elde edilen bir diğler sonuç ise kadınlar ve erkekler arasında kariyer yönelimleri konusunda bir farklılık olmamasıdır. Benzer şekilde, yapılan farklı araştırmalarda da cinsiyet ile sınırsız kariyer tutumları arasında bir ilişki bulunamamıştır (Kale ve Özer, 2012; Briscoe vd., 2006). Yeni kariyer anlayışının gelecekte daha da yaygınlaşacağı öngörüldüğünden, kariyere ilişkin araştırmalar arasında daha çok sınırsız ve değışken kariyer yaklaşımlarına rastlanmaktadır (Çakmak Otluoğlu ve Bulut, 2020; Aydın Göktepe, 2016; Seçer ve Çınar, 2011; Seymen, 2004). Yeni kariyer anlayışının niteliklerini inceleyen bir araştırmada bulgular, bu değışimlerin uygulanması boyutunda istenen seviyeye henüz ulaşamadığını ve bu anlayışın zamanla hayata geçebileceğini açıklamaktadır (Özdemir, 2013). Kısacası yeni kariyer yaklaşımlarının ülkemizde halen geçiş sürecinde olduğu ve uzun vadede gerçekleşebileceğı düşünülebilir. Bu süreci hızlandırmak ve literatürdeki yaklaşımların uygulamada daha fazla yer almasını sağlamak için yönetimin desteğı ve tarafların bilinçlendirilmesi faydalı olacaktır. Bu bağlamda örgütlerin hazır bulunmaları kariyer gelişimine önemli katkılar sağlamaktadır (Erdoğan, 2021: 296-297). Kişiler, bir meslek dalında belirli kademelere gelmeyi amaçlamak yerine bulunduğu pozisyonla ilgili olarak kendini geliştirmeye ve yetiştirmeye ayrıca bu yolla kendini gerçekleştirmeye çalışırlarsa başarı sağlanabilmektedir (Elmas Atay, 2021; Bayrak Kök ve Mohan Bursalı, 2018; Yılmaz, Dursun, Pektaş ve Altay, 2012: 19; Vergiliel Tüz, 2003). Araştırmacılar, teknolojik gelişmelerle birlikte önümüzdeki yıllarda birçok mesleğin risk altında olacağını, yeni mesleklerin gündeme geleceğini bildirmektedir. Gerçekleşen bu dönüşümün gerektirdiğı yetkinliklere sahip işgücünün yetiştirilmesi ve planlı bir şekilde değışim sayesinde, işletmeler ve çalışanlar arasında oluşabilecek sıkıntıların önüne geçilebileceğı de öngörülmektedir (Gökalp vd., 2018; Kökhan, 2017).

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar açısından şu öneriler getirilebilir: Günümüz örgütleri; değışimlere ve yeniliklere hızla cevap verebilecek, daha esnek yapılanmaya sahip olan ve hiyerarşik basamakların az olduğu yalın örgüt modellerine geçişi tercih etmelidir. Bu şekilde hiyerarşinin azaltılması ile terfinin önemi de azalmakta ve bu daha az yükselmeyi beraberinde getirmektedir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi; yukarı doğru dikey bir hareketlilik içerisinde değıl aksine diğler alanlarda da uzmanlık anlamında tecrübe kazanılabilecek parça parça kariyer gelişimini desteklemelidir. Bu kapsamda gelecek çalışmalarda; yönetici ve lider pozisyonundaki kişilerin, kariyer danışmanlığı rollerine ilişkin tutumlarının ölçülmesi önerilmektedir. Mevcut araştırma, çalışanların sağlık mesleklerine ilişkin kariyer yönelimlerinin nelerden etkilediğine dair yeni bakış açıları sunmaktadır. Sağlık hizmet sunucularının kariyer algısı ve yönelimlerinin kamu sektöründe araştırılmış olması bir sınırlılık olarak kabul edilmekte ve özel sağlık kurumları

çalışanları üzerindeki etkisinin incelenmesi ile daha fazla araştırma gerektiren bir durum olarak düşünülmektedir. Bu çalışma ile COVID-19 pandemisi sonrasında sağlık işgücünün yeni zorluklarla karşılaştığı, yeni sağlık hizmeti ihtiyaçlarıyla karşı karşıya kaldığı ve endişe verici durumun devam ettiği dönemde sağlık çalışanlarının kariyer yönelimlerini etkileyen faktörler incelenmiştir. Bu nedenle bulgular bu zamandaki faktörlerin dönemlik görüntülerini ifade etmektedir. Gelecekteki araştırmalar, benzer durumların pandeminin etkilerinin azaldığı bir dönemde de oluşup oluşmadığını araştırabilir. Bu çalışmanın kariyer yolunda kişisel farkındalık oluşturmak ve bilinçli adımlar atmak adına sürece katkı sağlayacağı ve günümüz sağlık işletmelerinin yönetiminde de yeni ufuklar açacağı öngörülmektedir.

Etik Beyan

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında belirtilen tüm kurallara uyulduğu beyan edilmiştir.

Etik Kurul Onayı

Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan anket formunun uygulanması için Trakya Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu Başkanlığı’ndan 08.02.2023 tarihli ve 01/26 numaralı kararı ile onay alınmıştır. Uygulama yapılacak hastanenin bağlı bulunduğu T.C. Edirne Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Etik Kurulu’ndan da 03.03.2023 tarihli ve 210499135 sayılı karar ile onay alınmıştır.

Çıkar Çatışması ve Finansal Katkı Beyanı

Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması ve finansal katkı beyan edilmemiştir.

Yazarlık Katkı Beyanı

Çalışmanın tüm aşamaları yazarlar tarafından tasarlanmış ve hazırlanmıştır.

KAYNAKÇA

Abessolo, M., Hirschi, A. ve Rossier, J. (2017). “Work Values Underlying Protean and Boundaryless Career Orientations”, *Career Development International*, 22(3), 241-259.

Akgeçici, T., Sağır, M. ve Şenel, G. (2018). “Örgütsel Desteğin Değişken ve Sınırsız Kariyer Yönelimleri Aracılığı ile Örgütsel Bağlılığa Etkileri”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(4), 1327-1350.

Alok, S. ve Rajthilak, R. (2023). “Protean and Boundaryless Career Attitude As Determinants of Well-Being Among Indian It Temporary Agency Workers”, *Vision*, 27(5), 661-670.

Arslan, M. L., Çetin, C. ve Dinç, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Yayınevi, 3. Baskı, İstanbul.

Arthur, M. B. ve Rousseau, D. M. (1996). “A Career Lexicon for the 21st Century”, *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 28-39.

Aydın Göktepe, E. (2016). “Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki: Bir Araştırma”, İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi.

Baranchenko, Y., Xie, Y., Lin Z., Lau, M. C. K. ve Ma, J. (2020). “Relationship Between Employability and Turnover İntention: The Moderating Effects of Organizational Support and Career Orientation”, *Journal of Management and Organization*, 26(2), 241-262.

Bayrak Kök, S. ve Mohan Bursalı, Y. (2018). “İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi”, *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 46-67.

Bhawna, S., Sharma, S. K. ve Sharma, R. (2024). “Navigating Career Success: How Career Commitment Shapes Self-Efficacy and Career Resilience for Subjective Career Success”, *Tourism and Hospitality Management*, 30(1), 51-65.

Briscoe, J. P., Hall, D. T. ve DeMuth, R. L. F. (2006). “Protean and Boundaryless Careers: An Empirical Exploration”, *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.

Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P. ve Murphy, W. M. (2012). “Coping with an İnsecure Employment Environment: The Differing Roles of Protean and Boundaryless Career Orientations”, *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.

Budak, G. (2016). “Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi”, Nobel Akademik Yayıncılık, 3. Basım, Ankara.

Chang, P. C., Guo, Y., Cai, Q. ve Guo, H. (2023). "Proactive Career Orientation and Subjective Career Success: A Perspective of Career Construction Theory", *Behavioral Sciences* 13(6), 503-516.

Coulter, M., Decenzo, D. A. ve Robbins, S. P. (2013). *Yönetimin Esasları Temel Kavramlar ve Uygulamalar*, Çeviri Editörü: Prof. Dr. Adem ÖĞÜT, Nobel Akademik Yayıncılık, 8. Basımdan Çeviri, Ankara.

Çakmak Otluoğlu, K. Ö. ve Bulut, Ö. (2020). “Sınırsız ve Bağımsız Kariyer Yönelimlerinin Kariyer Bağlılığına Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (34), 299-327.

Çakmak, K. Ö. (2011). “Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.

Çelenk, O. (2022). “Yeni Kariyer Modelleri”, *Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(1), 118-127.

Dikili, A. (2012). “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (2), 473-484.

Ekici, D., Cerit, K., Gür, E., Mert, T. ve Türkmen Keskin, S. (2019). *Sağlık Hizmetinde Yönetmel Sorunların Analizi*, Çağhan Ofset Matbaacılık, 2. Baskı, Ankara.

Ekşi, D. ve Yalçın Ercoskun, Ö. (2013). *Yeni Kariyer Yollarına Açılan Yeşil Pencere*, Sinemis Yayıncılık, 1. Baskı, Ankara.

Elmas Atay, S. (2021). “Kariyer Başarısının Öncülleri: Literatür İncelemesi ve Teorik Bir Model Önerisi”, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (28), 131-162.

Erdoğan, N. (2004), “Career Orientations of Salaried Professionals: The Case of Turkey”, *Career Development International*, 9(2), 153-175.

Erdoğan, N. (2021). *Teori ve Uygulamada Kariyer*, Nobel Akademik Yayıncılık, 2. Basım, Ankara.

Esen, Ş. ve Aytekin, İ. (2013). *Yeni Kariyer Tutumları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bu İlişkide Tükenmişliğin Rolü: Ampirik Bir Araştırma*, 21.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 1. Basım, Ankara.

Gander, M. (2021). “The Hybrid Career Concept: Creating Hybrid Career Pathways”, *Career Development International*, 26 (7), 853-868.

Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G. ve Staffebach, B. (2009). “Exploring Types of Career Orientation: A Latent Class Analysis Approach”, *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 303-318.

Gökalp, E., Gökalp, M. O., Çoban, S. ve Eren, E. (2018). “Dijital Dönüşümün İstihdama Etkisi: Mesleki Açından Fırsatlar ve Tehditler”, *In 5th International Management Information Systems Conference*, Ekim 2018, Ankara.

Gökdemir, F. ve Yılmaz, T. (2023). “Likert Tipi Ölçekleri Kullanma, Modifiye Etme, Uyarlama ve Geliştirme Süreçleri”, *Journal of Nursology*, 26(2), 148-160.

Gubler, M., Arnold, J. ve Coombs, C. (2014). “Reassessing the Protean Career Concept: Empirical Findings, Conceptual Components and Measurement”, *Journal of Organizational Behavior*, 35(S1), 23-40.

Güney, S. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Nobel Akademik Yayıncılık, 3. Baskı, Ankara.

Hall, D. T. (1996). “Protean Careers of the 21st Century”, *Academy of Management Perspectives*, 10(4), 8-16.

Kale, E. ve Özer, S. (2012). “İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 173-193.

Kasacı, K. ve Güleç, M. (2018). *Kök*, Ceres Yayınları, Mart, İstanbul.

Korsakiene, R. ve Smaliukiene, R. (2014). “The Implications of Contemporary Approaches Toward Career Development”, *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 422-426.

Kökhan, S. (2017). “Endüstri 4.0 Tanımı ve Yeni Meslekler”, *Gazi Üniversitesi Endüstri Mühendisliği*, 141-145.

Köseoğlu, H. (2017). “Millî Eğitim Bakanlığı Yöneticilerinin Kariyer Yönelimlerine İlişkin Eğilimleri”, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Edirne.

Misican, D. Ö. ve Bedir, E. (2017). “Değişimin Ortaya Çıkardığı Yeni Kuşağın Değişen Kariyer Algısı: Bilişim Sektörü Uygulaması” *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(1), 78-99.

Noe, R. A. (2009). “*İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*”, Çeviri Editörü: Canan ÇETİN, Beta Yayıncılık, 1.Baskı, İstanbul.

Odabaşı, S. (2008). “*Kariyer Yönetimi*”, Kum Saati Yayınları.

Oruç, Ş. ve Sunman, G. (2022). “Çalışma Hayatında Değişken ve Sınırsız Kariyer Yöneliminin X, Y, Z Kuşakları Açısından İncelenmesi”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 27-50.

Özçelik, A. O., Uyargil, C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Sadullah, Ö., DüNDAR, G. İ. ve Tüzüner, V. L. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, Beta Yayınevi.

Özdemir, Y. (2013). “Marmara Bölgesi’ndeki İşletmelerin İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyer Anlayışındaki Değişime Yönelik Değerlendirmeleri”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22(1), 257-274.

Paksoy, M. ve Balıkçı, B. H. O. (2019). “Sınırsız ve Çok Yönlü Kariyer Tutumlarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Adana Örneği”, *Journal of Academic Value Studies*, 3(12), 277-292.

Polat, F. B. ve Özdemir, Y. (2021). “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına Güncel Bir Bakış: Kaleydoskop Kariyer Modeli”, *İş ve İnsan Dergisi*, 8(1), 107-121.

Sabuncu, N. ve Sevinç, E. (2018). “Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Bir Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri”, *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, (6) 585-606.

Saruhan, S. C. ve Özdemirci, A. (2013). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*, Beta Yayınları, 3.Baskı, İstanbul.

Schmidt, S. W. (2009). “Employee Demographics and Job Training Satisfaction: The Relationship Between Dimensions of Diversity and Satisfaction with Job Training”, *Human Resource Development International*, 12(3), 297-312.

Seçer, B. ve Çınar, E. (2011). “Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri”, *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 18(2), 49-62.

Seymen, O. A. (2004). “Geleneksel Kariyerden, Sınırsız ve Dinamik/Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir

inceleme”, *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 79-109.

Soykan, D. ve Erkanlı, H. (2024). “Kariyer Değerleri ve Çalışma Yaşam Kalitesi Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma”, *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(2), 157-170.

Sullivan, S. E., Carden W. A. ve Martin D. F. (1998). “Careers in The Next Millennium: Directions for Future Research”, *Human Resource Management Review*, (8) 165–185.

Tannous, C., Chien, H. W., Kenny, B., Lin, K. H., Everett, B., Yeh, J. Y. & Salamonson, Y. (2024). “Factors Influencing Career Choice, Study Experiences and Professional Identity in Undergraduate Health Students: A Mixed Methods Study Across Two Universities” *Teaching and Learning in Nursing*, 19(2024), 249-259.

Torun, S., Bilgin, O., Fırat, S., Erk, M.A., (2020). “Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Durumlarının Değerlendirilmesi”. *Sağlık Akademisi Kastamonu (SAK)*, 5 (3), 195-208.

Tunçer, P. (2012). “Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

Vergiliel Tüz, M. (2003). “Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar”, *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.

Wei, G. C. (2012). “The Boundaryless Career Attitude and Organisational Commitment Among Public Accountants in Penang”, Malaysia. *Journal of Social and Development Sciences*, 3(9), 304-312.

Yelboğa, A. (2010). *Yönetimde İnsan Kaynakları Çalışmaları*, Turhan Kitabevi, Eylül, 2010, Ankara.

Yılmaz, İ. A., Dursun, B., Pektaş, K., ve Altay, A. (2012). “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar MYO Örneği”, *Ejovoc Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2(2), 9-21.