

Hemşirelerin Kariyerlerinde Yaşadıkları Sorunların Değerlendirilmesi

Evaluation of the Problems Nurses Experience in Their Careers

Bilgen ÖZLÜK¹ | Mahmut AY²

ÖZET

Amaç: Bu çalışma hemşirelerin kariyerlerinde yaşadıkları sorunların değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirildi.

Yöntem: Tanımlayıcı tipte olan bu çalışma, bir kamu hastanesinde çalışan 173 hemşireyle yapıldı. Veriler, hemşirelerin özellikleri ve kariyerlerine yönelik soruların yer aldığı Tanıtıcı Soru Formu ve Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği ile toplandı. Verilerin analizinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda t testi, tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis testleri kullanıldı.

Bulgular: Hemşirelikte Kariyer Sorunu Ölçeği toplam puanının $72,02 \pm 26,10$ ile orta düzeyde olduğu belirlendi. Ölçek alt boyutundan alınan en yüksek puanın stres ve tükenme, en düşük puanın ise çift kariyerlik sorunu alt boyutunda olduğu saptandı. Hemşirelerin %51,4'ünün "hemşirelikte kariyer yapmak sizce gerekli mi" sorusuna hayır yanıtını verdiği, %50,3'ünün ise bulunduğu pozisyondan memnun olmadığı görüldü. Hemşireler, çalıştıkları kurumda hemşirelerin terfilerinde dikkate alınan ölçütün %30,3 ile tanıdığına olması, %29,2 ile üst yönetimin önerisi olduğunu belirtti. Geleceğe yönelik kariyer planlarının ise %28,4 ile akademik alanda ilerlemek, %19,3 ile ise bölüm değiştirmek/hemşirelikten farklı bir meslekte çalışmak olduğunu ifade ettiler. Hedefledikleri kariyer planları için önemli eksiklikleri arasında %24,4 ile tanıdıklarının olmaması, %23,9 ile kurum desteğinin yetersiz olması, %22,3 ile zaman eksikliği ve yoğun çalışma temposu olduğu belirlendi.

Sonuç: Çalışmada hemşirelerin kariyer sorunlarının orta düzeyde olduğu ve hemşirelerin kariyerlerinin hem bireysel hem de örgütsel olarak desteklenmesi gerektiği belirlendi.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Hemşire, Sorun, Stres, Tükenmişlik, İş Yükü

ABSTRACT

Aim: This study was carried out to evaluate the problems experienced by nurses in their careers.

Method: This descriptive study was conducted with 173 nurses working in a public hospital. Data were collected with the Introductory Questionnaire, which includes questions about nurses' characteristics and careers, and the Career Problems in Nursing Scale. Descriptive statistics, independent groups t-test, one-way analysis of variance, and Kruskal Wallis tests were used to analyze the data.

Results: The total score of the Career Problem Scale in nursing was determined to be 72.02 ± 26.10 . It was determined that the highest score from the scale sub-dimension was stress and burnout, and the lowest score was from the dual-career problem sub-dimension. It was observed that 51.4% of the nurses answered no to the question "Do you think it is necessary to pursue a career in nursing?" and 50.3% were not satisfied with their current position. Nurses stated that the criterion considered in promoting nurses in the institution where they work is the presence of acquaintance with 30.3% and the recommendation of the senior management with 29.2%. They stated that their future career plans were to advance in the academic field with 28.4% and to change departments/work in a profession other than nursing with 19.3%. It was determined that the critical shortcomings of their targeted career plans were not having acquaintances 24.4%, insufficient institutional support 23.9%, and lack of time and intense work tempo 22.3%.

Conclusion: The study determined that the career problems of nurses were at a moderate level and that the careers of nurses should be supported both individually and organizationally.

Key Words: Career, Nurse, Problem, Stress, Burnout, Workload.

¹Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Konya, Türkiye. ORCID: orcid.org/0000-0002-2560-4199

²Doktora öğrencisi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı, Konya, Türkiye. ORCID: orcid.org/0000-0001-9990-2669

¹Assoc. Prof., Necmettin Erbakan University, Faculty of Nursing, Department of Nursing Management, Konya, Türkiye. ORCID: orcid.org/0000-0002-2560-4199

²PhD student, Necmettin Erbakan University, Institute of Health Sciences, Department of Nursing, Konya, Türkiye. ORCID: orcid.org/0000-0001-9990-2669

Sorumlu Yazar: Bilgen ÖZLÜK, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, Konya, Türkiye. bilgenozluk@gmail.com

Atıf: Özlük, B., Ay, Mahmut. (2024). Hemşirelerin Kariyerlerinde Yaşadıkları Sorunların Değerlendirilmesi. Güncel Hemşirelik Araştırmaları Dergisi, 4(2), 60-73.

GİRİŞ

Hemşirelerin güncel bilgileri takip ederek bireysel ve mesleki yetkinliklerini geliştirmeleri gerekmektedir (Rosa ve ark., 2019). Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN) hemşirelikte yetenekli, motive ve dirençli bir işgücünü teşvik etmek için gerekli olan mesleki gelişim ve kariyer geliştirme fırsatlarına yatırım yapılması çağrısında bulunmaktadır (ICN, 2023). Ayrıca hemşirelere sürekli mesleki gelişim ve hasta bakım sürecinin iyileştirilmesine katkı sağlamaları için kariyerlerini planlamaları önerilmektedir (Albargawi ark., 2022; Rahmah ve ark., 2022). COVID-19 pandemisinde nitelikli hemşirelere olan ihtiyaç ve hizmet sunum ortamlarına yapılan yatırımların önem ve aciliyeti tüm dünyada öncelikli konular haline almıştır (Jo ve ark., 2021; Özlük Bıkmaz, 2021). Uygun çalışma ortamları hemşirelerin örgüte olan bağlılığı ve iş doyumunu artırırken, çalışma ortamındaki iş yükü, hemşire eksikliği ve kariyer gelişiminin önündeki engeller ise stres ve tükenmişliğe sebep olmaktadır (Chen ve ark., 2019; Sheikhi ve ark., 2016a). Tükenmişlik ve iş tatminsizliği yaşayan hemşirelerin işten ayrılma niyetinin çok daha yüksek düzeyde olduğu bilinmektedir (Ahn & Choi 2022; Al Sabei ve ark., 2020; Chen & ark., 2019). Hemşirelerin kariyerlerinde ilerlemeleri sonucunda yüksek iş doyumunu, işten ayrılma niyetinde azalma ve hasta bakım kalitesinde iyileşme gibi çıktıları görülmektedir (Bae, 2022; Chang ve ark., 2019).

Hemşirelere kariyer gelişimi fırsatı sunmak, iş doyumunu ve motivasyonu artırarak işlerine karşı daha fazla bağlılık ve sorumluluk almalarını sağlamaktadır (Ahn & Choi, 2022; Al Sabei ve ark., 2020). Kariyer gelişimi hemşirenin yetkinliklerini, iş birliğine olan güvenini, klinik muhakemesini ve memnuniyetini artırabilmektedir. Hemşirelerin memnuniyetinin artması, çalışma verimliliklerini ve hasta bakım kalitesini dolayısıyla hasta memnuniyetini de artırmaktadır (Hariyati & Saffril, 2018; Uchmanowicz ve ark., 2020). Çalışma ortamı, hemşirelerin kariyer gelişimi için motive edici

ve teşvik edici role sahipken, kariyer gelişimlerini kısıtlayıcı da olabilmektedir (Sheikhi ve ark., 2016b). Çalışanların memnuniyetini etkileyen başka bir sebep ise çalıştığı kurumda kariyer basamaklarının olup olmamasıdır (Tomaszczuk ve ark., 2022). Kurumlarında terfi olan hemşireler, kendilerini değerli hissederek motive olmaktadır. Motive olan hemşireler işlerine karşı daha fazla bağlılık ve sorumluluk hissetmektedir (Pertwi & Hariyati, 2019; Rahmah ve ark., 2022). Çalışma ortamında ana etkiye sahip olan örgütlerin, kaliteli sağlık hizmeti sunmak için hasta bakımında ve memnuniyetinde temel rol üstlenen hemşirelerin kariyer sorunlarının çözümü için zaman ve kaynak ayırması gerekmektedir (Coventry ve ark., 2015). Örgütler, hemşirelere kariyer desteği sağlarken kariyer sorunlarını izlemeli ve azaltmaya çalışmalıdır (Akter ve ark., 2019; Chang ve ark., 2019).

Kariyer süreci içerisinde hemşireler birçok engel ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu engeller bireysel ve örgütsel kaynaklı olarak ikiye ayrılmaktadır. (Mohammed ve ark., 2020; Oriol ve ark., 2015). Bireyin kendisinden kaynaklı engeller; kişilik özellikleri, öz-yeterlik, mesleki memnuniyet, psikolojik faktörler ve kişisel motivasyonlar gibi faktörlerdir (Çavmak ve ark., 2019; Sheikhi ve ark., 2016b). Yine ailede üstlendikleri rol gereği zaman zaman iş-aile ilişkisinde suçluluk duygusu yaşamaları, kişisel tercih ve algılarından oluşan durumlar hemşirelerin kariyerlerini etkileyen bireysel engeller arasında yer almaktadır (Kavurmacı ve ark., 2021; Mohammed ve ark., 2020). Örgüt kaynaklı engeller ise çalışma ortamı, stres ve tükenmişlik, engellenmek, cam tavan sendromu, iş yükü ve örgüt politikaları gibi faktörler olarak değişmektedir (Çavmak ve ark., 2019; Sheikhi ve ark., 2016b; Yorgancılar & Özlük, 2022). Bu engellerin her birinin hemşirelerin kariyer gelişimini doğrudan veya dolaylı olarak etkileme potansiyeli bulunmaktadır. Hemşirelikte kariyer hem hemşirelik mesleğini hem de hasta bakım

hizmet kalitesini geliştirecektir. Bu anlamda hemşirelerin kariyer süreçlerinde yaşadığı güncel sorunların belirlenmesi ve tanımlanması önem taşımaktadır. Türkiye’de kariyer planlama/geliştirmeye yönelik çalışmaların çoğunun hemşirelik öğrencileri örnekleminde yapıldığı görülmektedir (Altunkürek ve ark. 2018; Çingöl ve ark., 2020; Kavurmacı ve ark., 2021). Ayrıca Karatuzla (2020) hemşirelikte kariyer planlama / geliştirmeye yönelik Türkiye’de 2005-2020 yılları arasında taradığı literatürde yedi lisansüstü tezi ve dört makale olmak üzere 11 çalışmaya rastladığını belirtmektedir. Bu sonuç Türkiye’de hemşirelikte kariyer planlama/geliştirmeye yönelik çalışmaların sınırlı olduğunu göstermektedir (Karatuzla, 2020). Yapılan literatür çalışmalarında hemşirelerin kariyerlerinde yaşadığı sorunların tanımlandığı çalışmaların sayısının sınırlı olduğu görülmektedir (Çavmak ve ark., 2019). Bu nedenle bu çalışma hemşirelerin kariyerlerinde yaşadığı sorunların tanımlanması ve literatüre katkı sağlaması amacıyla yürütülmüştür.

Araştırmanın amacı

Bu çalışmada, hemşirelerin kariyerlerinde yaşadıkları sorunları değerlendirmek amaçlanmaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır;

1. Hemşirelerin kariyerlerinde yaşadıkları sorunların düzeyi nasıldır?
2. Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri ile kariyerlerinde yaşadıkları sorunlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark var mıdır?

GEREÇ ve YÖNTEM

Araştırmanın türü

Bu çalışma tanımlayıcı türde gerçekleştirildi.

Araştırmanın evren ve örneklemi

Araştırmanın evrenini bir kamu hastanesinde Haziran-Temmuz 2020 tarihleri arasında çalışan 253 hemşire oluşturdu. Kariyerlerini değerlendirebilmeleri için meslekte ve kurumda en az altı ay çalışan hemşireler çalışmaya dahil edildi. Çalışmada herhangi bir örneklem büyüklüğü hesaplama yöntemine gidilmeyip tüm evrene ulaşılması hedeflendi. Gelişigüzel örneklem yöntemiyle seçilen ve araştırmaya katılmayı gönüllü olan 183 hemşireden soru

formu toplandı. Soru formlarından yedi tanesi eksik işaretlediği, üç tanesi de istatistik analizde diğer verilerle karşılaştırıldığında veri setine uygun olmadığı düşünülen aşırı değer (aykırı değer) içerdiği için araştırmaya dahil edilmedi ve araştırmanın örneklemini 173 hemşire oluşturdu.

Veri toplama araçları

Araştırmanın verileri “Tanıtıcı Bilgi Formu” ve “Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği” ile toplandı.

Tanıtıcı Bilgi Formu: Araştırmacılar tarafından literatür taranarak oluşturulan bu form, hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve kariyerlerinde yaşadıkları sorunlara yönelik 13 sorudan oluşmaktadır (Sevinç & Sabuncu 2018; Sonmez & Yildirim, 2009; Bektemür ve ark., 2016; Kavurmacı ve ark., 2021).

Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği (HKSÖ):

Çavmak ark. (2019) tarafından Türkçe olarak hemşire örnekleminde geliştirilmiş olan ölçek, 23 madde ve dört alt boyuttan oluşan 7’li likert tipi bir ölçektir. Ölçeğin alt boyutları; stres ve tükenme (9 madde), organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk (7 madde), çift kariyerlik sorunu (3 madde) ve kariyerde cinsiyet kaynaklı sorunlar (4 madde) şeklindedir. Ölçeğin değerlendirmesi toplam puan üzerinden yapılmaktadır. Ölçek toplamından alınabilecek minimum puan 23 ve maksimum puan 161’dir. Alt boyutların değerlendirilmesinde, alt boyutlarda artan/azalan puanlar hemşirelerin ilgili boyutunun en yüksek/düşük kariyer sorunu olarak algıladığını/deneyimlediğini ifade etmektedir. Cronbach Alpha katsayısı, orijinal ölçeğin toplamında 0,89, bu çalışmada ise 0,90 olarak bulundu.

Verilerin toplaması

Gerekli izinler alındıktan sonra, çalışmaya gönüllü olarak katılan hemşirelere çalışmanın amacı anlatılarak ikinci araştırmacı tarafından soru formları elden dağıtıldı. Soru formunun dağıtıldığı gün/saatler içerisinde formlar ikinci araştırmacı tarafından yine elden toplandı. Soru formunun doldurulma süresinin yaklaşık olarak 10-15 dakika olduğu görüldü.

Analiz

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 22 paket programı ile değerlendirildi. Hemşirelerin tanıtıcı özelliklerini değerlendirmek için sayı, yüzde, ortalama ve standart sapma, ölçeğin alt boyutlarının değerlendirilmesinde ise ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değerleri kullanıldı. Verilerin normal dağılım analizi Kolmogorov Smirnov testi ile yapıldı. Kolmogorov Smirnov testi sonucunda tüm verilerin normal dağılıma uygun olduğu görüldü. Gruplar arasındaki farkın belirlenmesinde bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve ileri analiz testi Tukey kullanıldı. Gruplar arası örneklem

sayısının 30'un altında olan eğitim değişkeninde parametrik olmayan Kruskal Wallis testi kullanıldı.

BULGULAR

Hemşirelerin %37'sinin 31-40 yaş grubunda, %81,5'inin kadın, %74,6'sının evli, %64,7'sinin çocuk sahibi, %66,5'inin lisans mezunu olduğu ve %38,7'sinin dahili kliniklerde çalıştığı belirlendi. Yaş ortalamalarının $34,65 \pm 7,65$, meslekte çalışma yılı ortalamalarının $12,72 \pm 8,22$ ve bulunduğu kurumda çalışma yılı ortalamalarının ise $5,57 \pm 5,27$ olduğu görüldü (Tablo 1).

Tablo 1. Hemşirelerin Özellikleri (n= 173)

Özellikler	n	%		
Yaş				
20-30	57	32,9		
31-40	64	37,0		
≥ 41	52	30,1		
Cinsiyet				
Kadın	141	81,5		
Erkek	32	18,5		
Medeni Durum				
Evli	129	74,6		
Bekar	44	25,4		
Çocuk Durumu				
Evet	112	64,7		
Hayır	61	35,3		
Eğitim Durumu				
Sağlık Meslek Lisesi-Önlisans	41	23,7		
Lisans	115	66,5		
Lisansüstü	17	9,8		
Çalışılan Birim				
Dahili	67	38,7		
Cerrahi	55	31,8		
Yoğun Bakım	51	29,5		
Toplam	173	100		
	Ort± Ss	Min	Max	
Yaş	34,65±7,65	20	49	
Meslekte Çalışma Yılı	12,72±8,22	6 ay	31 yıl	
Bulunduğu Kurumda Çalışma Yılı	5,57±5,27	6 ay	27 yıl	

Hemşirelerin %51,4'ünün "Hemşirelikte kariyer yapmak sizce gerekli mi?" sorusuna hayır cevabı verdiği saptandı. Kariyer açısından bulunduğu pozisyondan memnun olmayan hemşire oranının %50,3 olduğu ve

katılımcıların %40,1'inin ise hemşirelik mesleğini iş bulması kolay olduğu için tercih ettiği belirlendi. Hemşireler tekrar sınava girecek olsalar birinci sırada %45,7 ile eğitim alanında bir meslek tercih etmek istediklerini

ifade etti. Hemşirelerden elde edilen bulgulara göre çalıştıkları kurumda bir üst pozisyona getirilmelerinde dikkate alınan ölçütler sırasıyla; tanıdığıın olması (%30,3), üst yönetimin önerisi (%29,2), çalışanın yetenek ve performansı (%12,7), eğitim düzeyi (10,8), servis sorumlusunun önerisi (%9,9), diğer meslek üyelerinin önerisi (%5,2) ve hasta memnuniyeti (%1,9) olduğu görüldü. Hemşirelerin geleceğe yönelik kariyer planları sırasıyla; akademik alanda ilerlemek (%28,4), bölüm değiştirmek / hemşirelikten farklı bir meslekte çalışmak (%19,3), hemşirelikle ilgili

özel alanlara yönelik sertifika almak (%18,2), yönetici hemşire olmak (%10,8) ve emekli olmak (%6,3) olduğu saptandı. “Geleceğe yönelik kariyer planı olmayan hemşirelerin oranın ise %17 olduğu belirlendi. Hemşireler hedeflediği kariyer planı için en önemli eksikliklerinin sırasıyla; tanıdığıın olmaması (%24,4), kurum desteğinin yetersiz olması (%23,9), zaman eksikliği ve yoğun çalışma temposu (%22,2), eğitim eksikliği (ALES, YDS sınavı vb) (%15,3), isteksizlik / motivasyon eksikliği / cesaret eksikliği (%14,2) olarak belirtti (Tablo 2).

Tablo 2. Hemşirelerin kariyere yönelik sorulara verdikleri cevaplar

SORULAR	n	%
Hemşirelikte kariyer yapmak sizce gerekli mi?		
Evet	84	48,6
Hayır	89	51,4
Kariyer açısından bulunduğunuz pozisyondan memnun musunuz?		
Evet	86	49,7
Hayır	87	50,3
Hemşirelik mesleğini tercih etme sebebiniz nedir? *		
İş bulması kolay olduğu için	81	40,1
Aile- arkadaş tavsiyesi	49	24,3
Sevdiğim için	43	21,3
Maddi getirisi için	14	6,9
Diğer**	15	7,42
Tekrar sınava girecek olsanız tercihiniz hangi meslek alanında olurdu?		
Eğitim	79	45,7
Sağlık	48	27,7
Mühendis-Mimar	21	12,1
Hukuk	7	4,0
Diğer***	18	10,4
Kurumunuzda hemşirelerin terfilerinde dikkate alınan ölçütler nelerdir? *		
Tanıdığıın Olması	76	30,3
Üst Yönetimin Önerisi	73	29,2
Çalışanın Yetenek ve Performansı	32	12,7
Eğitim Düzeyi	27	10,8
Servis Sorumlusunun Önerisi	25	9,9
Diğer Meslek Üyelerinin Önerisi	13	5,2
Hasta Memnuniyeti	5	1,9

Tablo 2. Hemşirelerin kariyere yönelik sorulara verdikleri cevaplar (Devam)

Geleceğe yönelik kariyer planınız nedir? *		
Akademik Alanda İlerlemek	50	28,4
Bölüm Değiştirmek / Hemşirelikten Farklı Bir Meslekte Çalışmak	34	19,3
Hemşirelikle İlgili Özel Alanlara Yönelik Sertifika Almak	32	18,2
Geleceğe Yönelik Kariyer Planım Yok	30	17,0
Yönetici Hemşire Olmak	19	10,8
Emekli Olmak	11	6,3
Hedeflediğiniz kariyer planınız için en önemli eksiğininiz ne olduğunu düşünüyorsunuz? *		
Tanıdığının Olmaması	43	24,4
Kurum Desteğinin Yetersiz Olması	42	23,9
Zaman Eksikliği ve Yoğun Çalışma Temposu	39	22,2
Eğitim Eksikliği (ALES, YDS sınavı vb)	27	15,3
İsteksizlik / Motivasyon Eksikliği / Cesaret Eksikliği	25	14,2

* Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

**Puanım yettiği için, öylesine düşünmeden tercih ettim, kadınlara uygun olduğunu düşünmüştüm

*** Güzel sanatlar, serbest meslek, patron, güzellik uzmanı, okumazdım, sağlık hariç hepsi, aşçılık, part-time iş

Hemşirelerin HKSÖ'den aldıkları toplam ve alt boyut puan ortalamaları Tablo 3'te incelendi. Ölçek alt boyutlarından alınan puanlar en yüksekten en düşüğe sırasıyla; stres ve tükenme (34,03±12,13), organizasyonel baskı ve mesleki

uyumsuzluk (17,01±9,42), kariyerde cinsiyet kaynaklı sorunlar (12,12±5,39) ve çift kariyerlik sorunu (8,85±5,54) olarak saptandı. Ölçek toplam puanının ise 72,02±26,10 olduğu belirlendi (Tablo 3).

Tablo 3. HKSÖ toplam ve alt boyut puanları

	Ort±SS	Min	Max
Stres ve Tükenme	34,03±12,13	9	63
Organizasyonel Baskı ve Mesleki Uyumsuzluk	17,01±9,42	7	49
Kariyerde Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar	12,12±5,39	4	28
Çift Kariyerlik Sorunu	8,85±5,54	3	21
HKSÖ Toplam	72,02±26,10	27	161

HKSÖ: Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği

Hemşirelerin özellikleri ile HKSÖ toplam ve alt boyut puanları arasında yapılan karşılaştırma sonucunda sadece yaş grubu ile organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluk alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olduğu ($p<0,05$), diğer değişkenler arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı

($p>0,05$) görüldü. İleri analiz Tukey testi sonucunda 31-40 yaş grubundaki hemşirelerin, 20-30 yaş arasındaki hemşirelere göre organizasyonel baskı ve mesleki uyumsuzluğa yönelik kariyer sorunu düzeyinin daha yüksek olduğu saptandı (Tablo 4).

Tablo 4. Hemşirelerin özellikleri ile HKSÖ toplam ve alt boyut puanlarının karşılaştırılması

	n	Stres ve Tükenme Ort±SS Q[Q1-Q3]	Organizasyonel Baskı ve Mesleki Uyumsuzluk Ort±SS Q[Q1-Q3]	Kariyerde Cinsiyet Kaynaklı Sorunlar Ort±SS Q[Q1-Q3]	Çift Kariyerlik Sorunu Ort±SS Q[Q1-Q3]	HKSÖ Toplam Ort±SS Q[Q1-Q3]
Yaş						
20-30 ^a	57	33,31±13,19	14,73±8,10	12,21±6,07	8,45±5,50	68,71±28,41
31-40 ^b	64	36,03±12,27	19,26±10,38	12,67±5,26	9,89±6,00	77,85±26,60
≥ 41 ^c	52	32,36±10,52	16,73± 9,04	11,34±4,74	8,01±4,85	68,46±21,65
F		1,466	3,622	0,876	1,876	2,587
p		0,234	0,029	0,418	0,156	0,078
Tukey			b>a			
Cinsiyet						
Kadın	141	33,73±11,63	16,76±9,50	11,65±5,08	8,32±5,46	70,48±25,38
Erkek	32	35,34±14,26	18,09±9,12	14,15±6,30	11,18±5,35	78,78±28,47
t		-0,675	-0,719	-2,395	-2,684	-1,630
p		0,501	0,473	0,043	0,008	0,137
Medeni Durum						
Evli	129	34,62±11,68	17,46±9,72	12,35±5,23	8,82±5,59	73,26±25,32
Bekar	44	32,31±13,37	15,68±8,44	11,43±5,86	8,95±5,43	68,38±28,25
t		-1,087	-1,085	-0,981	0,137	-1,071
p		0,279	0,280	0,328	0,891	0,286
Çocuk Durumu						
Evet	112	34,25±12,79	16,61±9,65	12,07±5,67	9,13±5,76	72,08±27,56
Hayır	61	33,62±10,91	17,73±9,02	12,21±4,88	8,34±5,11	71,91±23,40
t		0,344	-0,747	-0,165	0,895	0,039
p		0,731	0,456	0,870	0,372	0,969
Çalışılan Birim						
Dahili	67	34,76±13,07	17,91±10,55	11,98±5,43	8,80±5,75	73,46±28,90
Cerrahi	55	34,43±10,39	16,90±8,32	12,67±5,00	9,09±5,26	73,10±22,64
Yoğun Bakım	51	32,64±12,71	15,94±9,00	11,98±5,43	8,66±5,64	68,96±25,94
F		0,481	0,634	0,457	0,081	0,498
p		0,619	0,531	0,634	0,922	0,609
Eğitim Durumu						
Sağlık Meslek Lisesi- Önlisans	41	33,00 [25,00-38,50]	13,00 [9,00-19,50]	10,00 [7,50-14,50]	9,00 [4,00-15,00]	63,00 [53,50-80,50]
Lisans	115	34,00 [25,00-43,00]	14,00 [8,00-26,00]	12,00 [8,00-16,00]	8,00 [3,00-12,00]	71,00 [48,00-93,00]
Lisansüstü	17	40,00 [26,50-46,50]	16,00 [12,00-28,50]	13,00 [10,00-28,50]	6,00 [3,00-8,50]	79,00 [57,00-94,50]
KW		1,080	3,791	2,518	3,731	1,721
p		0,583	0,150	0,284	0,155	0,423

HKSÖ: Hemşirelikte Kariyer Sorunları Ölçeği; t: Bağımsız örneklem testi, F: Tek yönlü varyans analizi; KW: Kuruskal Wallis

TARTIŞMA

Bu çalışmada hemşirelerin kariyer sorunlarının orta düzeyde olduğu, en fazla stres ve tükenme nedeniyle kariyer sorunu yaşadıkları belirlenmiştir. Çavmak ve ark. (2019), bu çalışmayla paralel şekilde hemşirelerin kariyer sorunlarını orta düzeyde bulmuştur. Ayrıca hemşirelerin iş yoğunluğu ve iş yetiştirme telaşlarının düşük motivasyon düzeylerine ve tükenmişliğe neden olduğu, bu durumun kariyer

planlamayı zorlaştırdığı belirtilmiştir (Çavmak ve ark., 2019). Kahraman ve ark. (2020) yaptıkları çalışmada hemşirelerin kariyer engellerine yönelik algılarının orta düzeyin üzerinde olduğunu saptamışlardır. Çalışmalarında yüksek iş yükü, yoğun çalışma saatleri, terfi basamaklarının yetersiz olması ve liyakate önem verilmemesi gibi nedenlerin hemşirelerin karşılaştığı kariyer engelleri olarak

bulunması bu çalışmanın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir (Kahraman ve ark, 2020). Yoğun çalışma saatleri, düşük iş doyumunu, vardiyalı çalışma ve uygun olmayan çalışma koşulları gibi durumlar hemşirelerde stres ve tükenmeye neden olabilmekte (Sert ve Kendirkıran, 2023) ve bu faktörlerin hemşirelerde kariyer gelişimi üzerinde etkili olduğu söylenebilmektedir.

Bu çalışmaya katılan hemşirelerin yarısından fazlasının “hemşirelikte kariyer yapmak sizce gerekli mi” sorusuna hayır yanıtı verdiği belirlendi. Çalışmadaki hemşirelerin dörtte üçünün lisans ve lisansüstü mezunu olduğu düşünüldüğünde bu sonuç hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimi açısından şaşırtıcı bulunmuştur. Çalışmada hemşirelerin yarısından fazlasının kariyer açısından bulunduğu pozisyondan memnun olmaması hemşirelikte kariyer yapmanın gereksiz olduğunu düşünmelerine neden olmuş olabileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Özlük ve Sur (2017) çalışmalarında, hemşirelerin mesleki otonomi ve mesleki örgütlenme düzeyinin düşük olmasının, alanda çalışan hemşirelerin eğitim düzeyi farklılığına rağmen aynı görev tanımı içerisinde çalışmasının ve istihdam alanında görülen farklılıkların hemşirelik mesleğinin profesyonel olma yolunda temel sorunlar oluşturduğunu raporlamışlardır. ICN, küresel alanda yaşanan değişimlerin hemşirelik mesleği için bir fırsat oluşturduğunu ve hemşirelerin işini değersizleştiren sosyal bağlamdan, kariyerlerini geliştirerek profesyonel ve özerk bir meslek haline dönüştürülebileceğini vurgulamaktadır (ICN, 2010). Bu açıdan değerlendirildiğinde hemşirelikte kariyer planlaması mesleğin güçlenmesi açısından önem taşımaktadır. Hemşirelerin kariyer gelişimi bireysel ve mesleki profesyonellikte önemli olduğu gibi örgütsel boyutta da katkısı olan bir süreci kapsamaktadır (Coventry ve ark., 2015; Karatuzla, 2020). Bireysel ve mesleki açıdan gerçekleştirilen kariyer çıktılarının, örgütsel verimliliğe de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Hemşirelik mesleğinin isteyerek tercih edilmesi, bireysel kazanımlarının yanında mesleki gelişim açısından önem taşımaktadır (Altunkörek ve ark. 2018). Bu çalışmada yaklaşık olarak hemşirelerin sadece beşte birinin hemşirelik mesleğini sevdiği için tercih ettiği bulunmuştur. Hemşirelik öğrencileriyle yapılan çalışmalarda öğrencilerin mesleği tercihlerinde işsiz kalmama, yakınlarının isteği, atama kolaylığı gibi farklı faktörlerin etkili olduğu bildirilmektedir (Çingöl ve ark., 2020; Kavurmacı ve ark., 2021). Hemşirelik mesleğine adım aşamasında farklı nedenlerle ve istenmeyerek tercih edilen meslek, çalışma hayatında da iş doyumunu etkileyebileceği şeklinde yorumlanmaktadır. Yapılan bir çalışmada araştırmaya katılan hemşirelerin %63,3'ünün hemşirelik mesleğini kendi istekleriyle tercih ettiği, fakat hemşirelik mesleğini devam ettirmede ise %53,3'ünün pişmanlık yaşadıkları belirtilmiştir (Düzgün Koca, 2015). Doğrusöz ve ark. (2022) çalışmalarında, hemşirelerin hemşirelik mesleğini seçtikleri için yüksek düzeyde pişmanlık yaşadıklarını ve bu pişmanlığın da işten ayrılma niyetini etkilediğini bulmuşlardır. Yeşilyurt ve ark. (2023) çalışmalarında mesleği isteyerek seçmeme durumunun işten ayrılmayı artırdığını belirtmiştir. İstemeyerek ve sevilmeden yapılan bir mesleğe yönelik kariyer planlamasının yapılmaması ve çalışma ortamında karşılaşılan stres ve tükenme sonucunun da kariyer gelişimini etkilemesi olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hemşirelerin yaklaşık olarak üçte biri kurumlarında hemşirelerin terfilerinde dikkate alınan ölçütün, tanıdığı olması ve üst yönetimin önerisi olarak belirtmişlerdir. Bu çalışmanın yapıldığı hastanede hemşirelerden elde edilen verilere göre terfi sürecine yönelik bir ölçütün/sistemin olmadığı, hemşirelerin terfilerinde farklı ölçütlerin kullanıldığı görülmektedir. Bu sonuç hemşirelerin kariyer gelişimini etkileyen bir durum olarak yorumlanabilir. Bu çalışmaya benzer şekilde, yapılan bir çalışmada hemşirelik yönetim kademelerine meslek dışı kişilerin atanması, kurumda objektif bir terfi sisteminin olmadığını

göstermektedir (Özlük ve Baykal, 2020). Literatürde kariyer merdiveni sistemi (Kim ve ark., 2017), klinik ilerleme programı (Tomaszczyk ve ark., 2022) ve kariyer yolu sistemi (Hamzah, 2021) gibi hemşirelerin terfilerinde kullanılan farklı yöntemlerden bahsedilmektedir. Aslan ve Patlar (2020)'ın özel bir hastanede yaptıkları çalışmada, "hemşirelik hizmetleri bir üst pozisyon aday değerlendirme formu" kullanılarak hemşirelerin terfi ettirildikleri ve bu formda eğitim, deneyim ve yabancı dil gibi ölçütlerden yüksek puan alanların terfi ettirildikleri belirtilmiştir. Pertwi ve Hariyati (2019)'nin metaanaliz çalışmalarında, hemşireler için kariyer basamaklandırma sisteminin hemşirelerin iş doyumunu artıran ve işte kalmalarını teşvik eden bir yöntem olduğu raporlanmıştır. Özel hastanede yapılan bir çalışmada, çalışanların üst pozisyona getirilmesinde en büyük etkenin %67,1 oranında çalışanın yetenek ve performansı olduğu bulunmuştur (Sevinç & Sabuncu, 2018). İncelenen literatür çalışmalarında terfi sistemi için kullanılan standart ölçütlerin daha çok özel hastanelerde olduğu görülmektedir. Kamu hastanelerinde ise hemşirelerin terfilerinde çoğunlukla subjektif yöntemlerin kullanıldığını söylemek mümkündür (Göktepe ve ark., 2020; Dikmen ve ark., 2016). Bu çalışmanın da bir kamu hastanesinde yapılmış olması, elde edilen verilerin kamu hastanelerinde yapılmış çalışmalar ile benzerliği açısından, kurumda standart bir terfi yönteminin bulunmadığını düşündürmektedir. Terfi sürecinde atama kriterlerinin belirli olması hemşirelerin kariyer gelişimi açısından önemlidir. Adil bir terfi sistemi çalışanlarda güven ve karar alma süreçlerinde inisiyatifi de getirecektir (Aslan ve Patlar, 2020; Johnstone & Lee 2013). Bu çalışmadaki hemşirelerin yaklaşık olarak üçte biri gelecekte akademik alanda ilerlemeye yönelik kariyer planı olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmadaki hemşirelerin dörtte üçünün lisans ve lisansüstü mezunu olması, yaklaşık olarak üçte birinin de 23-30 yaş grubunda olması ve çalıştıkları hastanede standart bir kariyer basamağı gibi bir ölçütün

olmaması bu sonucun nedenini açıklar niteliktedir.

Türkiye'de yapılan çalışmalarda hemşirelerin kariyer gelişimine yönelik engeller incelendiğinde; yoğun iş yükü, çoklu rol üstlenme, çalışma koşulları, örgütsel düzeyde kariyer planlamasına yönelik politika eksikliği, yönetici desteğinde yetersizlik, iş-aile çatışması gibi konular ön plana çıkmaktadır (Bektemür ve ark., 2016; Kahraman ve Kahraman, 2020; Sevinç & Sabuncu, 2018; Sonmez & Yildirim, 2009). Uluslararası çalışmalarda ise; terfi için fırsat eksikliği, iş-yaşam dengesizliği, hemşire başına düşen hasta oranının artması nedeniyle yoğun iş yükü, yetersiz kurum desteği, eksik yönetici desteği ve kişisel nedenler olarak belirtilmektedir (Chen ve ark., 2019; Mohammed ve ark., 2020; Sheikh ve ark., 2016a; Shin ve ark., 2018). Ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalarda, hemşirelerin bireysel ve örgütsel düzeyde kariyer gelişimine yönelik benzer engeller / sorunlar yaşadığı görülmektedir.

Bu çalışmadaki hemşirelerin en fazla stres ve tükenme kavramlarını kariyer sorunu olarak görmesi, Türkiye'deki hemşirelerin yoğun ve stresli çalışma koşulları düşünüldüğünde bu sonucun beklenen bir durum olmasıdır. Sert ve Kendirkıran (2023) hemşirelerin çalışma şartları, iş yükü, iş doyumunu, vardiyalı sistem gibi pek çok konu nedeni ile yüksek oranda tükenmişlik yaşadığı belirtilmiştir. Yapılan başka bir çalışmada ise olumsuz çalışma ortamının hemşirelerin işten ayrılma niyetini artırdığı bulunmuştur (Aydoğmuş ve Özlük, 2021). Karatuzla (2024) çalışmasında kariyer olanaklarındaki eksikliklerin sağlık çalışanlarını beyin göçüne iten nedenler arasında olduğunu bildirmiştir. Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 2022 yılı istatistiklerinde Türkiye'de 1,000 kişi başına düşen hemşire oranının 2,8 olduğu raporlanmıştır (OECD, 2022). Bu durum klinik alanlarda hemşire başına düşen hasta oranının ve dolayısıyla iş yükünün arttığı ve hemşirelerin fazla mesaili çalışma gibi nedenlerle stres ve tükenme yaşama potansiyelini artırmaktadır. Bunun sonucunda da hemşirelerin mesleki

doyumları azalarak kariyer gelişimine zaman ayıramamaları kaçınılmaz olacaktır.

Araştırmanın sınırlılıkları

Bu çalışmanın verileri, yapıldığı hastanedeki hemşirelerin öz değerlendirmelerine dayanmaktadır ve sonuçlar örnekleme oluşturan hemşireleri kapsamaktadır. Bu nedenle sonuçlar Türkiye'deki tüm hemşirelere genellenemez.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada hemşirelerin kariyer sorunlarının orta düzeyde olduğu bulundu. Hemşirelerin, en fazla meslek ve çalışma ortamında karşılaştıkları stres ve tükenmeye yönelik kariyer sorunu algıladığı belirlendi. Hemşirelerin yarısından fazlası hemşirelikte kariyer yapılmasına gerek olmadığını ifade etti. Kariyer gelişimi bireysel ve mesleki gelişimi sağlayarak kurumlara fayda sağlamaktadır. Bu nedenle yöneticilerin, hemşirelerin mesleki ve kariyer gelişimine katılımını teşvik eden bir ortam oluşturması önem taşımaktadır. Yöneticiler ve politika yapımcıları tarafından, hemşirelerin stres ve tükenmelerini azaltmak için yeterli kaynaklara sahip oldukları hem kendilerinin hem de hasta çıktılarının iyileştirildiği daha iyi çalışma ortamları oluşturmayı amaçlayan kanıta dayalı stratejiler ve politikalar oluşturulmalıdır. Kurumda kariyer yolları ve ilerleme olanaklarının net olduğu bir politika belirlenmelidir. Terfi durumlarında şeffaf ve açık adil bir terfi sistemine yönelik stratejiler planlanmalıdır. Başarı örnekleri paylaşarak hemşirelerin kariyer gelişimi desteklenmelidir. Ayrıca ileride nitel çalışma yapılarak hemşirelerin kariyer sorunlarına yönelik daha derinlemesine analiz önerilmektedir.

Yazarlık Katkısı

Çalışma fikri: BÖ, MA

Tasarım: BÖ, MA

Veri toplama: MA

Sonuçların analizi ve yorumlanması: BÖ, MA

Taslak çalışmayı hazırlama: BÖ, MA

Eleştirel inceleme: BÖ, MA

Tüm yazarlar (yazar baş harfleri BÖ, MA) sonuçları gözden geçirdi ve makalenin son halini onayladı.

Author Contributions

Conception: BÖ, MA

Design: BÖ, MA

Data collection: MA

Analysis and interpretation of data: BÖ, MA

Drafting the manuscript: BÖ, MA

Critical review: BÖ, MA

All authors (BÖ, MA) reviewed the results and approved the final version of the article.

Teşekkür

Çalışmaya katılan ve destek veren tüm hemşirelere teşekkür ederiz.

Acknowledgements

We would like to thank all the nurses who participated and supported the study.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması yoktur.

Conflict of Interest

There is no conflict of interest between the authors.

Finansman Beyanı

Bu çalışma için herhangi bir kurumdan finansman desteği alınmamıştır.

Funding Surces

No financial support was received from any institution for this study.

Makale Daha Önce Bildiri Olarak Sunulmuşsa Bildiri Ad, Kongre Adı, Tarihi ve Zamanı

Bu çalışma "6. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetim Kongresi 20-22 Mayıs 2021 Isparta, Türkiye" sözel bildiri olarak sunulmuştur.

If The Article Has Been Previously Presented As A Paper, The Paper Name, Congress Name, Date And Time

This study "6. International Health Sciences and Management Congress 20-22 May 2021 Isparta, Turkey" was presented as an oral presentation.

Etik Boyut

Araştırmanın uygulanabilmesi Necmettin Erbakan Üniversitesi Etik Kurulu'ndan 10 Ocak 2020 tarihli 2020/2257 sayılı karar ile etik onay alındı. Araştırmanın yapılacağı hastanenin bağlı olduğu il sağlık müdürlüğünden ve hastaneden 6 Şubat 2020 tarihinde 86737044-806.01.03 sayılı karar ile onay alındı. Ayrıca araştırmada

kullanılan ölçek için ölçeği geliştiren yazardan e-posta yoluyla izin alındı. Çalışmaya katılan hemşirelerden soru formunda belirtilen ifadelerle sözel izin alındı.

Ethical Dimension

Ethical approval was obtained from the Necmettin Erbakan University Ethics Committee for the implementation of the study with the decision numbered 2020/2257 dated January 10, 2020. Approval was obtained from the provincial health directorate and the hospital where the study would be conducted with the decision numbered 86737044-806.01.03 dated February 6, 2020. In addition, permission was

KAYNAKLAR

- 1 Ahn, Y. S., & Choi, J. S. (2023). Nurses' perceptions of career ladder systems, job satisfaction and turnover intention: A cross-sectional study. *Nursing Open*, 10(1), 195-201.
- 2 Akter, N., Akter, M. K., & Turale, S. (2019). Barriers to quality of work life among Bangladeshi nurses: a qualitative study. *International Nursing Review*, 66(3), 396-403.
- 3 Al Sabei, S. D., Labrague, L. J., Miner Ross, A., Karkada, S., Albashayreh, A., Al Masroori, F., & Al Hashmi, N. (2020). Nursing work environment, turnover intention, job burnout, and quality of care: The moderating role of job satisfaction. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(1), 95-104.
- 4 Albargawi, M., Albaz, N., Alyousif, S. M., & Alzahem, A. M. (2022). International trends of nursing career path: A systematic review. *Saudi Journal for Health Sciences*, 11(1), 1-9.
- 5 Altunkürek, Ş. Z., Gençbaş, D., Çiçek, H., Bebiş, H., & Özdemir, S. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin mesleği tercih etme durumları ile mesleki kariyer planları arasındaki ilişkisinin belirlenmesi. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 6(2), 74-82.
- 6 Aslan, S. K., & Patlar, E. K. (2020). Hemşirelerin terfi değerlendirmesinde kullanılan bir araç: Bir üst pozisyon aday değerlendirme formu. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 7(1), 112-123.
- 7 Aydoğmuş, S., & Özlük, B. (2022). The relationship between work environments and intention to leave in nursing: A cross-sectional and correlational study. *Clinical and Experimental Health Sciences*, 12(3), 629-635.
- 8 Bae, S. H. (2022). Noneconomic and economic impacts of nurse turnover in hospitals: A systematic review. *International Nursing Review*, 69(3), 392-404.
- 9 Bektemür, G., Demiray, S., & Özdemir Ürkmez, D. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği, 32(1), 7-13.
- 10 Chang, H. Y., Chu, T. L., Liao, Y. N., Chang, Y. T., & Teng, C. I. (2019). How do career barriers and supports impact nurse professional commitment and professional turnover intention?. *Journal of Nursing Management*, 27(2), 347-356.
- 11 Chen, Y. C., Guo, Y. L. L., Chin, W. S., Cheng, N. Y., Ho, J. J., & Shiao, J. S. C. (2019). Patient–nurse ratio is related to nurses' intention to leave their job through mediating factors of burnout and job dissatisfaction. *International journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4801.
- 12 Coventry, T. H., Maslin-Prothero, S. E., & Smith, G. (2015). Organizational impact of nurse supply and workload on nurses continuing professional development opportunities: an integrative review. *Journal of Advanced Nursing*, 71(12), 2715-2727.
- 13 Çavmak, D., Atalay, E., & Söyler, S. (2019). Hemşirelikte kariyer sorunları: Bir ölçek geliştirme çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1897-1910.
- 14 Çingöl, N., Zengin, S., Çelebi, E., & Karakaş, M. (2020). Hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Sağlık Bilimleri Üniversitesi Hemşirelik Dergisi*, 2(1), 17-26.
- 15 Dikmen, Y., Yılmaz, D. K., Başaran, H., & Filiz, N. Y. (2016). Hemşirelerde işgücü verimliliğini etkileyen faktörlerin belirlenmesi. *Çağdaş Tıp Dergisi*, 6(4), 334-342.
- 16 Doğrusöz, L. A., Polat, Ş., Yeşilyurt, T., & Göktepe, N. (2022). Hemşirelerin bireysel ve mesleki özellikleri ile mesleki karar pişmanlıklarının işten ayrılma niyetlerine

- etkisi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 9(2), 311-321.
- 17 Düzgün Koca, B. (2015). Üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde kuruma ve mesleğe ilişkin bağlılıkları ile suçluluk ve utanç duygularının belirlenmesi (Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
 - 18 Göktepe, N., Türkmen, E., Kebapçı, A., Albayrak, S., Topçu, İ., Miral, M. T., ... & Özcan, D. (2020). Yönetici hemşirelerin hemşirelik çalışma ortamına ilişkin görüşleri: Kalitatif çalışma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1(7), 17-30.
 - 19 Hamzah, A. (2021). The development of sijangkrik (sistem informasi jenjang karir perawat klinik) in supporting the implementation of a nurse career path system at Islamic Hospital Assyifa, Sukabumi. KnE Life Sciences, 584-593.
 - 20 Hariyati, R. T. S., & Safril, S. (2018). The relationship between nurses' job satisfaction and continuing professional development. Enfermeria clinica, 28, 144-148.
 - 21 International Council of Nurses (2010). Career Planning and Development. Erişim adresi: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-06/2010_workbook_Career%20planning%20and%20development_eng.pdf
 - 22 International Council of Nurses (2023). International Nurses Day 2023 report. Erişim adresi: https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-07/ICN_IND_2023_Report_EN.pdf
 - 23 Jo, S., Kurt, S., Bennett, J. A., Mayer, K., Pituch, K. A., Simpson, V., ... & Reifsnider, E. (2021). Nurses' resilience in the face of coronavirus (COVID-19): An international view. Nursing & Health Sciences, 23(3), 646-657.
 - 24 Johnston, D. W., & Lee, W. S. (2013). Extra status and extra stress: Are promotions good for us?. ILR Review, 66(1), 32-54.
 - 25 Kahraman, F., & Kahraman, G. (2020). Hastanede çalışan hemşirelerin algılanan kariyer engellerinin belirlenmesi. Türk Fen ve Sağlık Dergisi, 1(1), 1-13.
 - 26 Karatuzla, (2024). Sağlık çalışanlarında güncel konu incelemesi: Beyin göçü. Genel Sağlık Bilimleri Dergisi, 6(1), 159-171.
 - 27 Karatuzla, M. (2020). Türkiye'de kariyer planlama ve geliştirmeye dayalı hemşirelik araştırmalarının incelenmesi. Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi, 4(1), 8-13.
 - 28 Kavurmacı, M., Tan, M., Arıkan, D., & Yıldız, İ. (2021). Hemşirelik öğrencilerinin lisansüstü eğitime ve kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 24(2), 192-201.
 - 29 Kim, Y. H., Jung, Y. S., Min, J., Song, E. Y., Ok, J. H., Lim, C., ... & Kim, J. S. (2017). Development and validation of a nursing professionalism evaluation model in a career ladder system. PloS one, 12(10), e0186310.
 - 30 Mohammed, R. R., Abdel Wahab, E. A., & El-Sayed, R. I. (2020). Factors Influencing Career Development among Nursing Staff at Port-Said Governmental Hospitals. Port Said Scientific Journal of Nursing, 7(1), 191-211.
 - 31 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2022). Nurses. Erişim adresi: <https://data.oecd.org/healthres/nurses.htm>
 - 32 Oriol, M. D., Brannagan, K., Ferguson, L. A., & Pearce, P. F. (2015). Understanding career trajectory: A degree alone is not enough. International Journal of Nursing & Clinical Practices, 2(153), 1-6.
 - 33 Özlük, B., & Baykal, Ü. (2020). Hemşirelik hizmetleri yönetiminde gerçekleşen yeniden yapılanma sürecinin hemşireler tarafından değerlendirilmesi: Niteliksel bir çalışma. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 7(1), 52-64.
 - 34 Özlük, B., & Bıkmaz, Z. (2021). The experiences of nurses diagnosed with COVID-19 in Turkey: A qualitative study. Nursing & Health Sciences, 23(4), 916-924.
 - 35 Özlük, B., & Sur, H. (2017). Türkiye'de hemşireliğin profesyonelleşmesi kapsamında değerlendirilmesi ve Avrupa birliğine uyum süreci: Niteliksel bir çalışma. 3(4); 98-106.
 - 36 Pertiwi, B., & Hariyati, R. T. S. (2019). The impacts of career ladder system for nurses in hospital. Enfermeria clinica, 29, 106-110.
 - 37 Rahmah, N. M., Hariyati, R. T. S., & Sahar, J. (2022). Nurses' efforts to maintain competence: a qualitative study. Journal of Public Health Research, 11(2), jphr-2021.
 - 38 Rosa, W. E., Kurth, A. E., Sullivan-Marx, E., Shamian, J., Shaw, H. K., Wilson, L. L., & Crisp, N. (2019). Nursing and midwifery advocacy to lead the United Nations Sustainable Development Agenda. Nursing Outlook, 67(6), 628-641.
 - 39 Sert, E., & Kendirkiran, G. (2023). Hemşirelik ve tükenmişlik ile ilgili makalelerin son 10 yılı: Bibliyometrik analiz. Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences, 15(4); 1190-1198.
 - 40 Sert, E., & Kendirkiran, G. (2023). Hemşirelik ve tükenmişlik ile ilgili makalelerin son 10 yılı: Bibliyometrik analiz. Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences, 15(4), 1190-1198.
 - 41 Sevinç, E., & Sabuncu, N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, (6), 585-606.

- 42 Sheikhi, M. R., Fallahi-Khoshnab, M., Mohammadi, F., & Oskouie, F. (2016a). Skills required for nursing career advancement: A qualitative study. *Nursing and Midwifery Studies*, 5(2).
- 43 Sheikhi, M. R., Khoshknab, M. F., Mohammadi, F., & Oskouie, F. (2016b). The role of working environment in nurses' career advancement from nursing managers' perspectives: A qualitative study. *Journal of Hospital Administration*, 5(4), 49-54.
- 44 Shin, S., Park, J. H., & Bae, S. H. (2018). Nurse staffing and nurse outcomes: A systematic review and meta-analysis. *Nursing outlook*, 66(3), 273-282.
- 45 Sonmez, B., & Yildirim, A. (2009). What are the career planning and development practices for nurses in hospitals? Is there a difference between private and public hospitals?. *Journal of Clinical Nursing*, 18(24), 3461-3471.
- 46 Tomaszczuk, K. C., Nichols, E., & Mandrell, B. N. (2022). Redesigning a clinical advancement program to promote and strengthen competencies of clinical nurses. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 52(9), 462-468.
- 47 Uchmanowicz, I., Karniej, P., Lisiak, M., Chudiak, A., Lomper, K., Wiśnicka, A., ... & Rosińczuk, J. (2020). The relationship between burnout, job satisfaction and the rationing of nursing care—A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 28(8), 2185-2195.
- 48 Yeşilyurt, T., Göktepe, N., & Polat, Ş. (2023). The mediating effect of job motivation on the relationship between career barriers and nurses' turnover intention. *Collegian*, 30(6), 821-827.
- 49 Yorgancılar, F. E., & Özlük, B. (2022). Assessment of delegation of authority levels of nurse managers: A descriptive cross-sectional study. *International Journal of Caring Sciences*, 15(2), 1283-1292.

EXTENDED ABSTRACT

Aim: This study aims to evaluate the problems experienced by nurses in their careers.

Methods: This descriptive study was conducted with 173 nurses working in a public hospital between June and July 2020. The data of the study were collected with the “Introductory Information Form” and the “Career Problems in Nursing Scale (CPNS)”. CPNS, developed by Çavmak et al. (2019) in Turkish on a nurse sample, is a 7-point Likert-type scale consisting of 23 items and four sub-dimensions. The sub-dimensions of the scale are stress and burnout, organizational pressure and professional incompatibility, dual-career problems, and gender-related problems in career. Independent sample t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), and advanced analysis test Tukey were used to determine the difference between the groups. Non-parametric Kruskal Wallis test was used for the education variable where the sample number between the groups was less than 30.

Results: The scores obtained from the scale sub-dimensions were determined as follows, from highest to lowest: stress and exhaustion (34.03 ± 12.13), organizational pressure and professional incompatibility (17.01 ± 9.42), gender-related problems in career (12.12 ± 5.39) and dual-career problems (8.85 ± 5.54). The total scale score was determined to be 72.02 ± 26.10 . It was determined that 51.4% of the nurses answered no to the question, “Do you think it is necessary to pursue a career in nursing?” It was determined that the rate of nurses who were not satisfied with their current position in terms of career was 50.3% and 40.1% of the participants preferred the nursing profession because it was easy to find a job. The criteria taken into consideration when appointing nurses to a higher position were; having an acquaintance (30.3%), a recommendation of the upper management (29.2%), the ability and performance of the employee (12.7%), education level (10.8%), recommendation of the service manager (9.9%), recommendation of other professional members (5.2%) and patient satisfaction (1.9%). It was determined that the future career plans of the nurses were advancing in the academic field (28.4%), changing departments/working in a profession different from nursing (19.3%), getting a certificate for special fields related to nursing (18.2%), becoming a manager nurse (10.8%) and retiring (6.3%). It was determined that the rate of nurses who do not have a future career plan was 17%. The nurses stated that the most important deficiencies in their targeted career plan were not having acquaintances (24.4%), insufficient institutional support (23.9%), lack of time and intense work tempo (22.2%), lack of education, reluctance/lack of motivation/lack of courage (14.2%).

Conclusion: This study determined that nurses' career problems were moderate, and they perceived career problems as being most in the stress and burnout sub-dimensions. Nurses' careers should be supported both individually and organizationally. Managers must create an environment encouraging nurses to participate in professional and career development. Managers and policymakers should develop evidence-based strategies and policies to create better work environments where nurses have adequate resources to reduce stress and burnout and improve both their and patient outcomes. The institution should establish a policy that provides clear career paths and advancement opportunities. Strategies should be planned for a transparent and open fair promotion system in promotion cases.