



Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi Determining Nursing Students' Opinions Towards Career Planning

Ayşe Karadaş¹, Songül Duran¹, Serap Kaynak¹

¹Balıkesir Üniversitesi Balıkesir Sağlık Yüksekokulu, Balıkesir, Türkiye.

Özet

Amaç: Araştırmanın amacı, hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesidir.

Materyal-Metot: Araştırmanın örneklemini, 08-19 Aralık 2015 tarihleri arasında, Balıkesir Sağlık Yüksekokulunda öğrenim gören ve çalışmaya katılmayı kabul eden 345 hemşirelik öğrencisi oluşturmuştur. Çalışma için Balıkesir Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü'nden yazılı izin, araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilerden sözlü onam alınmıştır. Veriler kişisel bilgi formu ve Kalafat (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ile toplanmıştır. Ölçek, kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) adı verilen üç alt boyuttan ve 25 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada KARGEL ölçeğinin Cronbach alfa değeri 0,89 olarak bulunmuştur. Elde edilen veriler bilgisayar ortamında yüzdelik, ortalama, t testi, One Way Anova analizleri ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalamasının 19,8±1,6, % 73,6'sının kız, % 43,5'inin birinci sınıf, %66,7'sinin hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiği ve %72,5'inin ilk sırada tercih ettiği saptanmıştır. Öğrencilerin %67,5'inin bir kariyer planı olduğu, %68,4'ünün kariyer planlama konusunda desteğe ihtiyacı olmadığı ve kariyer planı olanların %29,6'sının lisansüstü eğitim alma isteği belirlenmiştir. Öğrencilerin KU puan ortalaması 41,4±6,4, Kİ puan ortalaması 39,9±6,9 ve AB puan ortalaması 9,8±2,1 olarak belirlenmiştir. Öğrencilerin sosyodemografik özelliklerine göre KU ve Kİ alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı (p>0,05), cinsiyet ile ise AB alt boyut puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu (p<0,05) saptanmıştır.

Sonuç: Hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin yüksek, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgilerinin orta olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik öğrencisi, Kariyer planlama, Kariyer Uyumluluğu

Giriş

Kariyer, kişinin yaşamı boyunca üstlendiği iş rolüne ilişkin beklentilerini, arzularını gerçekleştirebilmesi için gerekli bilgi, beceri, yetenek ve motivasyonla donatılarak ilerlemesinin sağlanmasıdır (1). Kariyer genel olarak, çalışma yaşamında

Abstract

Purpose: The purpose of the research was to determine nursing students' opinions towards career planning.

Material-Method: The sample consisted of 345 nursing students volunteered to participate in the research who were enrolled at the Balıkesir School of Health in the period December 08-19, 2015. Written permission for the study was obtained from the Balıkesir School of Health Directorate and the students accepting to participate were asked to give the researchers their verbal consent. Data were collected using a personal information form and the Career Futures Inventory (CFI), which had been tested for validity and reliability by Kalafat (2012). The inventory consists of 25 items with three sub-scales indicating career adaptability (CA), career optimism (CO) and perceived knowledge (PK) about working environments. This study found the CFI Cronbach alpha coefficient to be 0.89. The data obtained were evaluated with percentages, means, the t-test, and One-way Anova analysis.

Results: The mean age of the students participating in the research was 19.8±1.6; 73.6% were female, 43.5% were first-year students, 66.7% had willingly chosen a nursing career, and 72.5% had entered nursing education as a first choice. Of the students, 67.5% were found to have a career plan, 68.4% indicated that they had no need for assistance in their career planning and of those who had a career plan, 29.6% expressed a desire to go on with graduate education. The students' CA mean score was 41.4±6.4; their CO mean score was 39.9±6.9 and their PK mean score was 9.8± 2.1. No statistically significant differences were found between the CA and CO sub-scales and sociodemographic characteristics (p>0.05); a significant difference was found between the PK sub-scale and the factor of gender (p<0.05).

Conclusion: It was found that the nursing students had high levels of career adaptability and career optimism, but average levels of perceived knowledge about working environments.

Keywords: Nursing student, Career planning, Career adaptability

ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan şeklinde ifade edilmiştir (2). Kariyer insan yaşamında önemli bir yer tutmaktadır ve kariyere ilişkin planlamaların erken yaşlarda başladığı görülmektedir (1).

Kariyer seçimi, statik bir durum olmayıp, gelişim sürecinin bir parçasıdır (3). Kişisel kariyer planlamasında, ilk aşama kişinin kariyerini seçme aşamasıdır. Bireyin sosyal geçmişi, ebeveynleri ile ilişkisi, ailesinin toplumsal ve ekonomik düzeyi, içinde yer aldığı çevre, değerleri, inanç ve tutumları, beklentileri, kişiliği ve işin geleceği hakkındaki görüşleri kariyer seçimini etkileyen sosyal ve psikolojik faktörlerdir (4). Bireyin, mesleki yönelişleri, tercihleri, seçimleri, kariyer gelişimi sürecinde yer alan bazı mesleki gelişim görevleri genel olarak eğitim süreci içinde gerçekleşir. Ancak, eğitimi bitirenler, yetiştikleri alanda iş bulabileceği gibi, mesleğini icra edeceği bir iş olanağı bulamayabilir. Mesleği değiştirebilir, farklı bir alana uyarlayabilir (5).

Kariyer planlama, birey ve örgütte bir takım hedeflerin belirlenmesi ile başlamaktadır. Etkin bir kariyer planlamasının bireylerin motivasyonu, ilerlemesi, kişisel gelişimi, iş tatmini ve gereksinimlerin tatmini üzerinde olumlu etkileri vardır (6, 7). Bireylerin bu planlamada gerçekçi hedefler belirlememeleri ise onların beklentilerinin ve stres düzeylerinin artmasına yol açacaktır. Bunun sonucunda bireyde işe karşı isteksizlik ve işe sebepsiz gelmeme durumları artacak, bazı durumlarda ise bireyde ruhsal bozukluklara sebep olabilecektir (8).

Hastanelerde hemşirelik personelleri, iş gücünün büyük bir kısmını oluşturmakta ve örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık alanındaki değişimler ve oluşan gereksinimler nedeniyle sağlık kuruluşları, nitelikli hemşire ihtiyacını, hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimlerinin sağlanması ile giderebilirler. Bu gereksinimler ise, hemşirelikte kariyer planlama ve geliştirmenin önemini artırmaktadır (9). Bu nedenle hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi ayrı bir öneme sahiptir (10).

Günümüzde yeni ve beklenmedik durumlara uyum sağlayabilmek daha önemli hale gelmiştir. Kariyer uyumluluğu, bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaştığı, mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü olarak tanımlanmaktadır (11). Kariyer uyumu, bireysel kariyer ve sosyal gelişim açısından da büyük önem taşımaktadır (12). Kariyer uyumu, bireyin gelişimsel mesleki görevlerinde, mesleki geçişlerinde ve işle ilgili yaşadığı travma durumlarında, bireyin kendi kendini düzenleme gücüne ve yaşadığı karmaşık durumlarda problemlerini başarılı bir şekilde çözmesine, kısacası bireyin olumlu psikolojik gelişimine destek olur (11). Kariyer iyimserliği ise bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi ve inancı içinde olması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesidir (10, 13). İyimserlik düzeyi yüksek olan kişilerin karşılarına engeller çıktığında bile amaçlarına ulaşabilecekleri ve olumlu bakış açıları ile iş değişikliklerine daha iyi uyum sağlayabilecekleri belirtilmektedir (14).

Değişen küresel çevre koşullarında, bireylerin kariyer gelişimleri ve istihdam şartları için uyum yeteneklerini geliştirmeleri önem taşımaktadır. Genç bireyler, kariyer yaşamları boyunca farklı zamanlarda farklı iş rollerine uyum

sağlamak ve kariyer geçişleriyle yüzleşmek durumundadırlar (15). Kişinin bu uyum sürecini atlatmasında öz farkındalık, mesleki farkındalık, destek sistemleri ve kendine duyduğu güven gibi faktörler önem taşımaktadır. Diğer taraftan söz konusu durumdaki bu kişilerin yaşamlarında yeni durumlarla baş etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile kariyer uyumu ile proaktif kişilik, kendine güven, hedef belirleme, kariyer memnuniyeti, kariyerde yükselme ve kariyer uyum süreçleri arasındaki ilişki dikkat çekmektedir (16-19).

Dünyada ve ülkemizdeki sosyal, ekonomik ve politik değişimler, her alanda olduğu gibi, özellikle hemşirelik mesleği üzerinde de etkili olmaktadır. Kariyer planlama ve geliştirme, hemşirelerin bir profesyonel olarak gelişmesinde, iş ve özel yaşamında oluşan değişikliklere uyum sağlamalarında gerekli ve önemli bir araçtır (20). Her meslekte olduğu gibi, hemşirelikte de planlanmadan, kendi olurlarına bırakılarak bir iş sahibi olunduğunda, iş doyumunu olumsuz etkilenmekte ve bu durum hem hemşirelerin hem de hizmet sunulan toplumun yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir (21). Kariyer kararlarını verme süreci sağlam bir bilgi ve beceri altyapısı ile tutarlı ve hedefe yönelik bir çalışma gerektirir. Bu nedenle özyönetim ve benzeri becerilerin kişilere daha eğitim yıllarında kazandırılması gerekmektedir. Bu nedenle eğitim kurumlarındaki öğrencilerin kariyer algılarının ve seçimlerinin araştırılması önem taşımaktadır (10). Öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdamının önemli hale gelmesi, bu kitlenin yeni beklentilerden ve ihtiyaçlardan haberdar edilmesine neden olmuştur. Bu süreçte öğrencilerin kariyerleri ile ilgili yönlendirilmeleri ve kariyer planlamaları da gündeme gelen önemli konulardan biri olmuştur (2). Bu nedenle hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi önemlidir. Bu doğrultuda hemşirelik birinci sınıftan itibaren kariyer planlama ve olanakları konusunda danışmanlık yapılması ve öğrencilerin hemşirelik mesleğine geçişlerinin başarıyla tamamlanması konusunda yardımcı olabilmek amacıyla hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Materyal-Metot

Bu araştırma hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerinin belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı olarak planlanmıştır. Tanımlayıcı tipte yapılan bu araştırmanın evrenini Balıkesir Sağlık Yüksekokulunda 2014-2015 eğitim-öğretim yılı hemşirelik bölümünde öğrenim gören 199 birinci sınıf, 211 ikinci sınıf, 115 üçüncü sınıf ve 73 dördüncü sınıf olmak üzere 598 hemşirelik öğrencisi oluşturmuştur. Örneklemi ise 08-19 Aralık 2015 tarihleri arasında çalışma ve amacı açıklanıp sözel izinleri alınan 345 birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü sınıf hemşirelik öğrencisi oluşturmuştur. Araştırma etiği bakımından ölçeğin kullanımı için yazarlardan elektronik postayla, çalışmanın yürütüldüğü kurumdan yazılı izin alınmıştır. Formların uygulanmasından önce çalışmanın amacı ile ilgili öğrencilere açıklama yapılarak sözlü onam alınmıştır. Veriler sınıf ortamında, anket formları öğrencilerin kendilerine dağıtılarak 10 dakikalık süreler içerisinde toplanmıştır. Balıkesir Üniversitesi bünyesinde kariyer planlama konusunda öğrencileri desteklemek amacı ile Kariyer

Geliştirme Uygulama ve Araştırma Merkezi bulunmaktadır. Ayrıca her yıl Balıkesir Sağlık Yüksekokulunda iş hayatına atılmaya hazırlanan öğrencilerin iş imkanlarını tanımalarına yönelik kariyer günleri düzenlenmektedir.

Veri Toplama araçları: Araştırma verileri araştırmacılar tarafından geliştirilen sosyodemografik özellikler formu ve Kalafat (2012) tarafından geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) ile toplanmıştır. Sosyodemografik Özellikler Formu: Yaş, cinsiyet, okuduğu sınıf, hemşirelik bölümü tercih sırası ve nedeni, anne ve baba eğitim düzeyi, aile gelir durumu, kariyer planları ve kariyer planlama konusunda desteğe ihtiyaç duyma durumlarını belirlemeye yönelik 11 sorudan oluşmuştur.

Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL); Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Türkçe'ye Kalafat (2012) tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, kariyer uyumluluğu (KU), kariyer iyimserliği (Kİ) ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi (AB) olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır. Ölçek likert tipinde 1-5 arası derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Maddelere verilen tepkiler, 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Emin Değilim, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklinde derecelendirilir. KU alt boyutu 11 maddeden (örnek maddeler; 2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim; 6. İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim), Kİ alt boyutu 11 maddeden (örnek maddeler; 12. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım; 14. Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkıyor) ve AB alt boyutu ise 3 maddeden (örnek madde; 24. İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum) oluşmaktadır. Ölçek 15 olumlu, 8 olumsuz madde içermektedir. Ölçeğin içerdiği ters maddelerde puanlar tersine çevrilmek kaydıyla, bütün maddeler 1-5 arası puanlanmaktadır. KU ve Kİ alt boyutlarından alınabilecek en yüksek puan 55, en düşük puan ise 11, AB alt boyutundan ise en yüksek puan 15, en düşük ise 3'dür. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayıları kariyer uyumluluğu için 0.83, kariyer iyimserliği 0.82 ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 0.62 ve toplamda 0.88 bulunarak ölçeğin yeterli güvenilirlik düzeylerine sahip olduğu görülmüştür (3). Bu çalışmada cronbach alfa değerleri kariyer uyumluluğu için 0.84, kariyer iyimserliği 0.81 ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu için 0.60 ve toplamda 0.89 olarak bulunmuştur. Verilerin değerlendirilmesi SPSS 19.0 programı ile sayı ve yüzde dağılımı, student t testi, one-way ANOVA testi kullanılarak yapılmıştır. $p < 0.05$ değeri istatistiksel anlamlılık sınırı olarak kabul edilmiştir.

Bulgular

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin %43.1'inin hemşirelik 1. Sınıf öğrencisi, %73.6'sının kız ve yaş ortalamasının ise 19.79 ± 1.59 olduğu saptandı (Tablo 1). Öğrencilerin %66.4'ünün anne eğitiminin ilköğretim mezunu olduğu, %48.5'inin baba eğitim durumunun ilköğretim mezunu olduğu ve aile gelir durumu tanımlamasına bakıldığında ise %88.1'inin orta gelir durumu olarak tanımladıkları saptandı

(Tablo 1).

Tablo 1'de çalışmaya katılan öğrencilerin hemşirelik bölümünü tercih etme ve kariyer planı durumları verilmiştir. Öğrencilerin %72.5'inin ilk tercih olarak, %66.7'sinin kendi isteği ile hemşirelik bölümünü seçtiği saptandı. Öğrencilerin %67.5'i kariyer planı olduğunu ifade etmişken, kariyer planı olan öğrencilerin %45.9'u lisansüstü eğitimi almak istediğini, %68.4'ü kariyer planlamalarına ilişkin desteğe ihtiyacı olmadığını belirtmiştir.

KARGEL ölçeği alt boyut ortalamalarının dağılımına bakıldığında; kariyer uyumluluğu (KU) 41.36 ± 6.42 , kariyer iyimserliği (Kİ) 39.91 ± 6.98 ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi (AB) alt boyut ortalamasının ise 9.85 ± 2.12 olduğu saptanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Kariyer Geleceği Ölçeği alt boyut ortalamalarının dağılımı

KARGEL Alt Boyutları	Sayı	Min-Max	Ortalama	Std. sapma
Kariyer uyumluluğu (KU)	345	14-55	41.36	6.42
Kariyer iyimserliği (Kİ)	345	15-55	39.91	6.98
İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi (AB)	345	3-15	9.85	2.12

Öğrencilerin tanıtıcı özelliklerine göre KARGEL alt boyut ortalamalarının dağılımında (Tablo 3); cinsiyet ile AB alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir ($p=0.01$). Cinsiyet, tercih sırası, öğrencinin öğrenim gördüğü sınıf, hemşirelik bölümünü tercih etme nedeni, kariyer planı varlığı durumu ile KU ve Kİ alt boyut puan ortalamaları arasında ve öğrencinin öğrenim gördüğü sınıf, tercih sırası, tercih nedeni ve kariyer planı varlığı durumu ile AB alt boyut ortalaması arasında ise istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$).

Tartışma

Bir mesleğin çalışma koşullarını ve çalışma alanlarını tanıyıp isteyerek seçen bireylerin o mesleği gerektiği şekilde yürütmesi, hem bu meslekte çalışanların iş doyumunun artmasını hem de hizmet alan bireylerin yarar görmesini ve hoşnut olmasını sağlar (22). Bu çalışmada öğrencilerin %66.7'si kendi isteği ile hemşirelik mesleğini seçtiğini belirtirken Yıldırım ve arkadaşlarının (2010) çalışmasında öğrencilerin %35'inin (n: 156) kendi isteği ile seçtiği ve % 65 'inin (n:291) ise istemeyerek seçtiği tespit edilmiştir (23). Altuntaş ve ark. (2005) çalışmalarında ise öğrencilerin hemşirelik mesleğini kendi istekleriyle seçmediklerini ortaya koymaktadır (24). Ülkemizde yapılan çalışmalarda, öğrencilerin hemşirelik mesleğini seçerken daha çok "kolay iş bulma", "üniversiteye girebilme" gibi nedenlerle seçim yaptıkları gösterilmiştir (22, 25). Kendi istekleriyle hemşirelik mesleğini seçen öğrenci sayısının artması hemşirelik eğitiminin lisans düzeyine

Tablo 1. Öğrencilerin Sosyodemografik Özelliklerinin Dağılımı

	sayı	%
Yaş ortalaması	19.79±1.59 (Min:17- Max: 28)	
Sınıf		
1. Sınıf	150	43.5
2. Sınıf	80	23.2
3. Sınıf	70	20.3
4. Sınıf	45	13.0
Cinsiyet		
Kız	254	73.6
Erkek	91	26.4
Anne eğitim durumu		
Okuryazar değil	36	10.4
İlköğretim mezunu	229	66.4
Lise mezunu	68	19.7
Üniversite mezunu	12	3.5
Baba eğitim durumu		
Okuryazar değil	18	5.2
İlköğretim mezunu	167	48.5
Lise mezunu	108	31.3
Üniversite mezunu	52	15.1
Aile gelir durumu		
Düşük	9.3	32
Orta	88.1	304
Yüksek	2.6	9
Hemşirelik bölümünü tercih sırası		
İlk tercih	250	72.5
2 ve üstü	95	27.5
Tercih nedeni		
Kendi isteği	230	66.7
Aile isteği	67	19.4
Atama kolaylığı	25	7.2
Diğer*	23	6.7
Kariyer planı varlığı		
Evet	233	67.5
Hayır	112	32.5
Kariyer planları		
Formasyon eğitimi	26	11.2
Yöneticilik	13	5.6
Akademisyen olmak	47	20.2
Lisansüstü eğitim	107	45.9
İkinci üniversite	10	4.3
Meslekte başarılı olmak	30	12.9
Kariyer planı destek konuları		
Yok	236	68.4
Lisansüstü eğitim	30	8.7
Kariyer planı	79	22.9
Toplam	345	100.0

*Diğer (puanın hemşireliğe yetmesi, zorunluluk, lisans tamamlama isteği, şans, maddi nedenler)

temellenmesi, hemşirelik mesleğinin tercih edilme oranlarının artması ve eğitim kurumlarının kontenjanlarının artması gibi nedenlerle toplumsal konumunun olumlu algılanması ile ilişkilendirilebilir.

Öğrencilerin hemşirelik bölümünü tercih sırasına bakıldığında %72.5'inin ilk sırada tercih ettiği saptanmıştır. Altuntaş ve ark. çalışmalarında ise öğrencilerin ancak %25.2'sinin ilk üç tercihinde hemşirelik yüksek okuluna yer verdiği tespit edilmiştir (24). Çiftçi ve ark. çalışmalarında ise öğrencilerin tercih sırasına göre meslek seçimine bakıldığında çoğunlukla tercih sıralamasının 6-10. sıralarda olduğu görülmüştür (26). Bu durum, hemşirelik mesleğinin son dönemlerde daha çok tercih edildiğini düşündürmektedir. Kolay iş bulma düşüncesinin, eğitim seviyesinin yükselmesinin, meslekte ilerleme olanaklarının artmasının ve mesleği tercih eden erkek öğrencilerin sayısındaki artışın hemşirelik mesleğinin

son dönemlerde daha çok tercih edilmesinde etkisi olduğu düşünülmektedir.

Öğrencilik döneminden itibaren kariyer planlamaya başlamak, mezuniyet sonrasında kolay iş bulma, çalışılacak alanla ilgili yetenekleri geliştirme ve profesyonel yaşama kolaylıkla uyum sağlama açısından son derece önemlidir (27). Bu çalışmada, öğrencilerin %67.5'i kariyer planı olduğunu belirtmiştir. Altuntaş ve ark. çalışmalarında öğrencilerin %74.8'sinin mesleki gelecek planı yaptığı saptanmıştır (24). Öğrencilerin çoğunluğunun kariyer planının olması, çoğunluğunun kendi isteği ile hemşirelik bölümünü tercih etmeleri, okula girmeden önce meslekle ilgili bilgi edinmeleri, lise döneminde rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi ile ilişkilendirilmektedir. Ayrıca bu sonuç öğrencilerin meslekte başarılı olmaları ve iş doyumunu sağlamalarında etkili olan bir faktör olarak olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir.

Tablo 3. Öğrencilerin Tanıtıcı Özelliklerine Göre KARGEL Alt Boyut Ortalamalarının Dağılımı

	$\frac{KU}{\bar{X} \pm s}$	$\frac{Kİ}{\bar{X} \pm s}$	$\frac{AB}{\bar{X} \pm s}$
Cinsiyet			
Kız (n=254)	41.31±6.32	40.24±7.05	9.68±1.94
Erkek (n=91)	41.48±6.72	38.97±6.73	10.32±2.51
t değeri	-0.21	1.49	-2.49
p	0.27	0.94	0.01*
Tercih sırası			
İlk tercih (n=250)	41.44±6.54	39.99±7.05	9.86±1.95
Diğer (n=95)	41.13±6.11	39.69±6.82	9.84±2.52
t değeri	0.40	0.35	0.85
p	0.50	0.69	0.93
Sınıf Düzeyi			
Birinci sınıf (n= 150)	41.62±6.50	40.02±6.86	10.00±2.16
İkinci sınıf (n=80)	42.31±5.95	40.88±7.17	10.20±2.00
Üçüncü sınıf (n=70)	40.12±6.96	38.61±7.22	9.37±2.07
Dördüncü sınıf (n= 45)	40.71±5.85	39.82±6.53	9.53±2.18
F değeri	1.69	1.34	2.52
p	0.17	0.26	0.06
Tercih nedeni			
Kendi isteği (n=230)	41.96±6.48	40.50±7.14	9.87±1.99
Aile isteği (n=67)	39.95±5.72	38.80±5.67	9.59±2.26
Atama kolaylığı (n=25)	40.00±6.40	37.72±7.57	10.32±2.76
Diğer (n=23)	40.95±7.20	39.52±7.68	9.95±2.26
F değeri	2.17	1.98	0.75
p	0.09	0.12	0.52
Kariyer planı varlığı			
Evet (n=233)	41.82±6.52	40.83±6.92	9.90±2.17
Hayır (n=112)	40.40±6.10	37.98±6.73	9.76±2.02
t değeri	1.93	3.62	0.54
p	0.99	0.79	0.29

(*)p<0.05 anlamlı

Öğrencilerin kariyer planları incelendiğinde; %45.9'u lisansüstü eğitim almak istediğini ve %20.2'si akademisyen olmak istediğini ifade etmiştir. Altuntaş ve ark. çalışmalarında öğrencilerin %84.8'inin yüksekisans yapmak istediklerini belirtmiştir (24). Yıldırım ve ark. çalışmasında ise öğrencilerin %27.0'nın (n:119) mezuniyet sonrası 5-10 yıl sonra kendilerini akademisyen olarak görmek istediklerini ve öğrencilerin yönetim ve eğitim alanlarında çalışmayı tercih ettikleri tespit edilmiştir (23). Lisansüstü eğitim almak isteyen öğrencilerin sayısının fazla olması mesleki gelişim ve profesyonelliğin desteklenmesi açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Bu çalışmada öğrencilerin %68.4'ü kariyer planı konusunda desteğe ihtiyacı olmadığını belirtmiştir. Yapılan çalışmalar da ise özellikle sosyal desteğin öğrencilerin kariyer uyumunun üzerinde etkisinin önemi vurgulanmıştır (12, 28, 29). Öğrencilerin çoğunluğunun kariyer planı olmasının, ailelerin de meslek seçiminde ve öğrencilerin yönlendirilmesinde etkin rol almasının, üniversite öncesinde Milli Eğitim Bakanlığınca öğretim programlarında rehberlik ve kariyer planlama ders programının yer almasının, teknolojinin gelişmesiyle bilgiye erişimin ve sosyal medya kullanımının artmasının bu sonuç üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutlarından alınacak puan aralığı 11-55, iş piyasasını ilişkin algılanan bilgi alt boyutundan alınacak puan aralığı 3-15 arasında değişmektedir. Tablo 2 incelendiğinde; araştırmaya katılan öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin genel olarak yüksek olduğu ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilginin ise orta düzeyde olduğu söylenebilir. Benzer şekilde Siyez ve Yusupu üniversite öğrencileri ile yürüttükleri çalışmalarında kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin genel olarak yüksek olduğunu tespit etmişlerdir (30). Yalçın ve Açıköz'ün son sınıf ebelik ve hemşirelik öğrencileri ile gerçekleştirdikleri çalışmada öğrencilerin gelecekle ilgili duygular ve beklentiler bakımından umutlu oldukları belirlenmiştir (25). Şirin ve ark. , yaptıkları çalışmalarında hemşirelik öğrencilerinin meslekte geleceğe ilişkin beklentilerinin olumlu olduğu gösterilmiştir (22). Hemşirelik bölümlerinden mezun olacak öğrencilerin iş olanaklarının fazla olması, öğrencilerin çoğunluğunun kendi isteği ile ve ilk sırada tercih etmeleri nedeniyle kariyer uyumu ve iyimserliklerinin yüksek olduğu düşünülmektedir. Nurmi, Salmela-Aro ve Koivisto, mesleki okuldan mezun olup iş yaşamına geçiş aşamasındaki bireylerle yaptıkları araştırma da başarı inançları yüksek olan, kariyer hedeflerine sahip ve iyimserlik düzeyi yüksek olan bireylerin kariyer amaçlarına ulaştıklarını veya ulaşma yolunda ilerlediklerini göstermişlerdir (5). Coon çalışmasında kariyer iyimserliği yüksek olan öğrencilerin daha az karar verme zorlukları yaşadıklarını tespit etmiştir (32). Araştırma bulgularına göre kariyer uyumu ve iyimserlik düzeylerinin yüksek olması öğrencilerin mesleki gelişimi açısından olumlu bir sonuç olarak değerlendirilmektedir. Araştırmada, iş piyasasına ilişkin algılanan bilginin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğrencilerin klinik uygulamalarda okulda aldıkları teorik bilgileri uygulama alanında kullanmalarındaki yetersizliğin, üniversitede yürütülen kariyer danışmanlığı hizmetlerinde

eksiklikler olmasının ve öğrencilerin çoğunlukla Kamu Personel Seçme Sınavını (KPSS) ilk tercih olarak düşünüp mezuniyete kadar farklı olanakları araştırmak istememelerinin bu sonuç üzerinde etkisi olduğu düşünülmektedir. Çiftçi ve ark. çalışmalarında öğrencilerin mezuniyet sonrası iş olanakları hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını ve bu oranın hemşirelik bölümünde daha fazla arttığını tespit etmişlerdir (26). Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinin planlı yürütülmesinin, öğrencilerin kariyer merkezlerine yönlendirilmesinin, kariyer günü etkinlikleri ile öğrencilerin iş piyasaları hakkında bilgilendirilmelerinin yararlı olacağı düşünülmektedir.

Öğrencinin öğrenim gördüğü sınıfa göre KARGEL alt boyutlarından elde ettiği puanlar incelendiğinde sınıflar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Son sınıfa gelen öğrencilerin kariyer uyumlarının ve iş piyasasına ilişkin bilgilerinin yüksek olması beklenirdi. Bu sonuç öğrencilerin kariyer planlamasına yönelik yürütülen hizmetlerin yetersiz olduğunu düşündürmektedir. Cinsiyete göre KU ve Kİ ölçek puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Ülkemiz sağlık sektöründe hemşirelik daha çok kadınların yoğun olarak çalıştığı bir alan olmasına rağmen, toplumda cinsiyet ayrımcılığının azalması, hasta ve hasta yakınlarının erkek hemşirelere olan bakış açılarının değişmesi sebebiyle kariyer planlama ve kariyer uyumu konusunda cinsiyetler arasında fark olmadığı düşünülmektedir. Benzer şekilde Tian ve Fan, 431 hemşirelik öğrencisi ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında cinsiyetler arasında fark tespit edilmemiştir (12). Hirschi, tarafından yapılan bir çalışmada da 8. sınıf öğrencilerinde kariyer uyumluluğunun gelişiminde cinsiyetin etkisi araştırılmış ve araştırma sonucunda da cinsiyetin kariyer uyumluluğu gelişimini etkilemediği belirlenmiştir (28). AB ölçek puan ortalaması ile cinsiyet karşılaştırmasında ise; erkek öğrencilerin bilgi düzeyinin kız öğrencilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Toplumda erkeklerin geleneksel rolleri gereği ailenin geçimini sağlamakla yükümlü olmalarının üniversite eğitimleri süresince iş piyasasına ilişkin arayışlarının ve bilgi düzeylerinin daha yüksek olduğunu düşündürmektedir. Patton, Bartrum ve Creed, lise öğrencileri ile yaptıkları çalışmada kızların erkeklere göre anlamlı düzeyde daha yüksek seviyede kariyer araştırması içinde olduklarını saptamıştır (33). Dünyadaki demokratikleşme ve eşit hakların savunulması ile ilgili eğilimler; kadınların, iş yaşamında daha çok yer almasını vurgulamaktadır (29). Kız öğrencilerin kariyer planlama ve iş olanakları konusunda desteklenmesi gerektiği düşünülmektedir.

Sonuç

Sonuç olarak hemşirelik öğrencilerinin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin yüksek, iş piyasasına ilişkin algılanan bilginin orta olduğu saptanmıştır. Bu bulgular okuldan işe geçme aşamasında olan gençlere kariyer danışmanlığı çerçevesinde destek olunmasının gerekliliğini göstermektedir.

- Öğrencilere meslek seçiminde verilen danışmanlık hizmetlerinin artırılması,
- Eğitimcilerin olumlu ve destekleyici bir öğrenme ortamı sağlaması,
- Öğrencilerin yetenek ve ilgi alanlarına göre kararlar

verebilmelerine izin verilmesi,

- Yüksek performans için iletişim ve problem çözme becerileri konusunda öğrencilerin desteklenmesi,
- Öğrencilerin özellikle hemşirelik öğrencileri kongrelerine yönlendirilerek etkileşimlerinin sağlanması,
- Üniversitelerde kişisel gelişim ve kariyer ile ilgili öğrenci topluluklarının oluşturulması ve öğrencilerin katılımının desteklenmesi,
- Üniversitelerde kariyer eğitim programları düzenlenmeli (kendini tanıma, yabancı dil, yurt dışı eğitim)
- Teknolojinin sağladığı imkanlardan faydalanarak farklı il, bölge, ülkelerden öğrencilerin bir araya getirilerek paylaşımlarının sağlanması,
- Üniversite bünyelerinde kariyer danışma merkezleri kurulup, faal bir duruma getirilmesi ve öğrencilerin üniversite birinci sınıftan itibaren bu bölümle sürekli iletişim içinde olmasının sağlanması önerilmektedir.

Kaynaklar

1. Dündar G. Kariyer Geliştirme. Sadullah ÖZ, ed. İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta; 2013: 268-298.
2. Cevher E. Üniversitelerde Kariyer Planlama Faaliyetleri Ekseninde Kariyer Merkezlerine Yönelik Bir Araştırma. Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2015; 5(2):164-177.
3. Yılmaz İA, Dursun B, Pektaş K, Altay A. Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Seçimlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Pınarhisar Myo Örneği. Electronic Journal of Vocational Colleges 2012; Aralık: 9-21.
4. Özen Y. Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler. Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama 2011; 2(3): 81-96.
5. Nurmi JE, Salmela-Aro K, Koivisto P. Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: antecedents and consequences. Journal of Vocational Behavior 2002; 60: 241-261.
6. Tunçer P. Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi 2012; 31(1):203-233.
7. Varol, ES. Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Yeni Gelişmeler. İşletme İktisadi Enstitüsü Dergisi 2001;12: 17-27.
8. Seçer H, Bireysel Kariyer Planlama ve Kişisel Başarı Algısı Arasındaki İlişki ve Pamukkale Üniversitesi'nde Bir Araştırma. Denizli: Pamukkale Üniversitesi; 2013.
9. Sevinç E, Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri. İstanbul: Haliç Üniversitesi; 2009.
10. Kalafat T. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk Örneklemi İçin Psikometrik Özelliklerinin İncelenmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 2012; 4 (38): 169-179.
11. Savickas ML. Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. The Career Development Quarterly 1997; 45: 247-259.
12. Tian Y, Fan X. Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. Journal of Vocational Behavior 2014; 85: 251-257.
13. Scheier MF, Carver CS. Effects of optimism on psychological and physical well being: Theoretical overview and empirical update. Cognitive Therapy and Research 1985a; 16: 201-228.
14. Crane EC, Crane FG. Dispositional optimism and entrepreneurial success. The Psychologist-Manager Journal 2007; 10(1): 13-25.
15. Kanten S. Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2012; 2(16):191-205.
16. Erdoğan Zorver C, Korkut Owen F. Kariyer Uyum ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi. International Journal of Human Sciences 2014; 11(2): 314-331.
17. Wilkins KG, Santilli S, Ferrari L, Nota L, Tracey TJG, Soresi S. The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. Journal of Vocational Behavior 2014; 85: 329-338.
18. Tolentino LR, Garcia P, Lu VN, Restubog SL, Bordia P, Plewa C. Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. Journal of Vocational Behavior 2014; 84: 39-48.
19. Tolentino LR, Garcia PRJ, Restubog SLD, Bordia P, Tang RL. Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. Journal of Vocational Behavior 2013; 83: 410-418.
20. Arslan E, Özsoy S, Erkin Ö. Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi 2013; 29 (3): 1-9.
21. Göz F, Gürbüz K. Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 2005; 8(2): 82-87.
22. Şirin A, Öztürk R, Bezci G, Çakar G, Çoban A. Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. Dirim Tıp Gazetesi 2008; 83: 69-75.
23. Yıldırım D, Keçeci A, Bulduk S. How do Turkish nursing students plan their career after the graduation?: a questionnaire survey. Asia Pasific Education Review 2011;12: 373-380.
24. Altuntaş S, Korkmaz Ş, Baykal Ü, Özyürek A, Pazar Z, Uz Ş, Bahar T, Tülay N. Hemşire öğrencilerin kariyer yönelimleri ve bunu etkileyen faktörler. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi Dergisi 2005;13(55):179-197.
25. Beydağ KD, Gündüz A, Özer GF. Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin eğitimlerine ve mesleklerine bakış açıları, meslekten beklentileri. Pamukkale Tıp Dergisi 2008; 1(3):137-142.
26. Çiftçi GE, Bülbül SF, Bayar Muluk N, Çamur Duyan G, Yılmaz A. Sağlık Bilimleri Fakültesini Tercih Eden Öğrencilerin, Üniversite ve Meslek Tercihlerinde Etkili Olan Faktörler (Kırıkkale Üniversitesi Örneği). Kartal Eğitim ve Araştırma Hastanesi Tıp Dergisi 2011; 22(3): 151-160.
27. Akoğlan Kozak M, Dalkıranoglu T. Mezun Öğrencilerin Kariyer Algılamaları: Anadolu Üniversitesi Örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2013; 13(1): 41-52.
28. Hirschi A. Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power

- and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior* 2009; 74(2): 145-155.
29. Metheny J, McWhirter EH. Contributions of social status and family support to college students' career decision self-efficacy and outcome expectations. *Journal of Career Assessment* 2013; 21(3): 378-394.
30. Siyez DM, Yusupu R. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 2015; 17(1): 78-88.
31. Yalçın S, Açıkgöz İ. Sağlık Bilimleri Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Umutsuzluk Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014; 11(26): 259-270.
32. Coon KL, Predicting career decision-making difficulties

- among undergraduate students: the role of career decision making self efficacy, career optimism, and coping. Illinois: Southern Illinois University; 2008.
33. Patton W, Bartrum DA, Creed PA. Gender differences for optimism, self-esteem, expectations and goals in predicting career planning and exploration in adolescents. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 2004; 4(3):193-209.
34. Yeşilyaprak B. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Educational Sciences: Theory & Practice (Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri-KUYEB Dergisi)* 2012; 12(1): 97-118.