

## Hemşirelik Son Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Değerleri ve Kariyer Geleceği Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

### Determining The Correlation Between Career Values and Career Future of the Fourth-Year Nursing Students

Betül SÖNMEZ<sup>a</sup> Merve ÖNAL<sup>b</sup> Gözde YILDIZ<sup>c</sup>

**ÖZ Amaç:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelik fakültesinde öğrenim gören dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer geleceğine ilişkin algılarını, aralarındaki ilişkiyi ve kariyer geleceğine etkili olabilecek faktörleri belirlemektir. **Gereç ve Yöntemler:** Tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tasarımda olan araştırmanın evrenini, İstanbul'da kamuya ait bir hemşirelik fakültesi 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında dördüncü sınıfta öğrenim gören ve araştırmaya katılmayı kabul eden 175 öğrenci oluşturdu. Araştırmanın verileri, demografik ve kariyere ilişkin bilgileri sorgulayan soruları içeren tanıtıcı bilgi formu, Kariyer Değerleri Anketi ve Kariyer Geleceği Ölçeği kullanılarak toplandı. **Bulgular:** Öğrencilerin Kariyer Geleceği Ölçeği'nin toplam puan ortalaması 3,40±0,49'dur. Kariyer Değerleri Anketi toplamından aldıkları puan ortalaması 3,60±0,60 olup, en yüksek puan ortalaması (3,94±0,81) kendini adama alt boyutunda, en düşük puan ortalaması (3,35±0,77) meydan okuma alt boyutunda olduğu saptandı. Öğrencilerinin kariyer geleceğine etki edebilecek faktörlerin belirlenmesi amacıyla oluşturulan model kariyer geleceğine ilişkin varyansın %38'ini açıklamaktadır. Öğrencilerin kariyer geleceği toplam puanı üzerinde güvenlik, otonomi, girişimci ve meydan okuma kariyer değerleri ile üniversite başarısının yüksek olması ve mezuniyet sonrası mesleği yapma isteğinin anlamlı düzeyde etkili olabileceği belirlendi. **Sonuç:** Hemşirelik öğrencilerinin kariyer geleceği puan ortalaması yüksektir. Öğrencilerin kariyer geleceğine etki edebilecek kariyer değerlerini ve diğer faktörleri ortaya koyan bu çalışma sonuçlarının kariyer danışmanlığı uygulamalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşire, kariyer değerleri, kariyer geleceği, kariyer uyumluluğu, öğrenci

**ABSTRACT Objective:** The objective of this study is to determine perceptions of the fourth-year nursing students regarding career values and career future, the correlation between them and factors affecting career future. **Material-Method:** The population of this descriptive, cross-sectional and correlational study consisted of 175 fourth-year students who were studying at a public nursing faculty in Istanbul in the academic year of 2016-2017 and agreed to participate in the study. The data of the study were collected by using the information form including questions regarding demographic and career information as well as Career Anchors Survey and Career Futures Inventory. **Results:** Total mean score obtained by students from the Career Futures Inventory was 3.40±0.49. Total mean score of the Career Anchors Survey was determined as 3.60±0.60 and while the highest mean score was observed in the subscale of service/dedication to an cause (3.94±0.81), the lowest mean score was observed in the subscale of challenge (3.35±0.77). The model prepared for determining factors that may affect career future of the students explains 38% of variance regarding career future. It was determined that security, autonomy, entrepreneur and pure challenge career values, as well as higher university success and desire of implementing the profession after graduation could have a significant effect on total score of students regarding career future. **Conclusion:**

**Geliş Tarihi/Received:** 14-04-2018 / **Kabul Tarihi/Accepted:** 26-10-2018

<sup>a</sup>Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, e-posta: betul.sonmez@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0002-6091-4993

<sup>b</sup>Hemşire, SBÜ Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi, Kardiyoloji Kliniği, e-posta: merveonal34@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5654-3045

<sup>c</sup>Hemşire, Kocaeli Devlet Hastanesi, e-posta: gozdeyildiz388@gmail.com, ORCID: 0000-0003-0171-979X

**Sorumlu yazar /correspondence:** Betül Sönmez, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, e-posta: betul.sonmez@istanbul.edu.tr

\*Bu çalışma, sözel bildiri olarak 16. Ulusal Hemşirelik Öğrenci Kongresi'nde (UHOK), 26-28 Nisan 2017 tarihinde İstanbul'da sunulmuştur.

**Atıf:** Sönmez B, Önal M, Yıldız G. Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer geleceği arasındaki ilişkinin belirlenmesi. Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi 2019;6(1):126-134

**Citation:** Sönmez B, Önal M, Yıldız G. Determining the correlation between career values and career future of the fourth-year nursing students. Journal of Health Science and Profession 2019;6(1): 126-134

Nursing students have a high mean score of career future. It is thought that the results of this study revealing career values likely affecting career future of students and other factors might contribute to career consultancy applications.

**Keywords:** Nurse, career values, career anchors, career future, career adaptability, student

## Giriş

Bireyin kimliğinin ve toplumsal statüsünün belirlenmesinde etkili olan kariyer, çocukluk döneminden başlayarak tüm çalışma yaşamını etkiler. Kariyer, objektif olarak kişinin yaşamı boyunca çalıştığı pozisyonların tümü, subjektif olarak ise iş yaşamına ilişkin oluşan değer, tutum ve davranışları olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kariyer yolunun belirlenmesi amacıyla yapılan kariyer planlamada, bireyin ilgisi, değerleri, yetenekleri vb. açısından kendisini değerlendirmesi ve kariyer gelişimini planlaması sağlanır (1). Bir mesleğe karar verip bu alanda eğitim alan ve iş yaşamına hazırlanan üniversite öğrencilerinin kariyer geleceğini etkileyen faktörleri belirlemek ve bu konuda öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmetleri vermenin önemi belirtilmektedir (2). Bireyin tüm hayatını etkileyen kariyerinin doğru şekillendirilmesi, hem bireysel hem örgütsel düzeyde, bireyin en çok sahip olduğu kariyer değerlerinin dikkate alınarak uygun mesleki çevrenin belirlenmesini gerekli kılmaktadır (3).

Super'in Kariyer Gelişim Teorisi'nde, ergenlerin eğitim ya da mesleki seçim yapmaya hazır hale gelmeleri kariyer olgunluğu kavramı ile

açıklanmıştır. Daha sonraki çalışmalarda, ergenler için "kariyer olgunluğu" kavramının yerini yetişkinlikte "kariyer uyumluluğu (career adaptability)" kavramının alması gerektiği belirtilmiştir (4). Savickas (4), kariyer uyumluluğunu, "bireyin bir mesleki role hazırlanırken ya da o role girmek üzereyken karşılaşması muhtemel gelişimsel görevleriyle başa çıkmaya hazır olmasının yanı sıra mesleğin kendisinden ya da çalışma şartlarından kaynaklanan beklenmeyen değişimlerle başa çıkmaya hazır olma gücü" olarak tanımlamaktadır. Uyumluluğun, bireyin kariyerine kararı verme sürecinde ve çalışma dünyasında olan yolculuğunda kritik bir beceriyi temsil ettiği belirtilmektedir (5). Bireyin gelecekteki kariyer gelişimi ile ilgili hep olumlu sonuçlar elde edeceği beklentisi içinde olması ya da olayların en olumlu yönlerine vurgu yapması ve kariyer planlama sürecinde kendini rahat hissetmesi ise kariyer iyimserliği olarak ifade edilmektedir (6). Duffy'nin yaptığı çalışmada, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği arasında orta düzeyde ilişki saptanmıştır (5).

**Tablo 1.** Edgar Schein'a Göre Kariyer Değerleri (1)

Kariyer Değerleri	Bu değerlere sahip olan bireyler için,
Teknik/Fonksiyonel Yetkinlik	İşe ve göreve yönelik olmak, teknik becerilerini göstermek isteği baskındır. Bu kişilerde uzmanlık alanında derinleşme ve büyüme önemlidir.
Genel Yönetsel Yetkinlik	İdari kabiliyetlerini geliştirmek öncelikli iş hedefidir.
Girişimci Yaratıcılık	Yeni bir ürün veya hizmet üretmek, bilgi ve becerilerini bu amaç için kullanmak veya yeni işletmeler kurmak önemli özellikleridir.
Otonomi/Bağımsızlık	Örgütsel sınırlamalar altında çalışmak istemezler. Başkalarına bağımlı olmak yerine tek başına çalışmayı tercih ederler.
Güvenlik/İstikrar	İş ve istihdam güvenliği kariyer seçiminde belirleyici bir etkiye sahiptir.
Hizmet/Bir Olaya Kendini Adanmak	Belli bireysel ve sosyal değerlere saygı, başkalarına yardım ve başarıya adanmışlık bu değeri yansıtan özelliklerdir.
Saf Meydan Okuma	Zor problemlerle uğraşmayı sevmek, rekabetten ve kazanmaktan hoşlanmak bu değer varlığını gösterir.
Hayat Tarzı	Kariyeri hayatının bir parçası olarak görmek, iş aile ve kendi yaşam tarzı arasında denge kurmak daha baskındır.

Kariyer çapaları diğer bir deyişle kariyer değerleri kümesi, "bireyin kişisel değer ve tutumlarından oluşan, onun yaşamını dengeleyen,

kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile bunları dengeleyen ve yönlendiren unsurlar" olarak tanımlanır. Kariyer

değerleri kümesi, Schein tarafından 1970'lerin ortasında beş değer (otonomi/bağımsızlık, güvenlik/istikrar, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık) olarak ele alınmasına rağmen, sonraki yıllarda yapılan çalışmalar sonucu bunlara ilave üç değer (hizmet veya bir olaya kendini adanmak, saf meydan okuma ve hayat tarzı) daha eklenmiştir (1). Kariyer değerlerinin birbiri ile etkileşim içinde olduğu ve birbirinden kesin çizgilerle ayırlamayacağı bilinmektedir (Tablo 1) (7). Pala (8), Bayram ve ark. (9) ve İbicioğlu ve ark. (10) kariyer değerlerinin cinsiyet, Eyüboğlu (11) yaşanan bölge, Gezen ve Köroğlu (12) ise mezuniyet sonrası mesleği yapma isteği gibi bazı sosyodemografik özelliklere bağlı olarak farklılık gösterdiğini saptamıştır.

Ülkemizde, öğrencilerin kariyer geleceği (13) veya kariyer değerleri (7-12,14-15) ile ilgili yapılan çalışmalar olmasına karşın, hemşirelik öğrencileri ile yapılmış yalnızca bir çalışmaya (16) ulaşılmıştır. Bu doğrultuda, hemşire öğrencilerin kariyer geleceğine olumlu bir bakış açısı içinde olması, karşılaştığı problemlerle daha etkin biçimde baş etmesini sağlamaya yardımcı olacak yöntemlerin belirlenmesinin önemli olduğu ve elde edilen sonuçların kariyer danışmanlığı uygulamalarına yön vereceği düşünülmektedir.

## Gereç ve Yöntem

### Araştırmanın Amacı ve Tipi

Tanımlayıcı, kesitsel ve ilişki arayıcı tipte olan bu çalışmanın amacı, hemşirelik fakültesinde öğrenim gören dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer değerleri ve kariyer geleceğine ilişkin algılarını, aralarındaki ilişkiyi ve kariyer geleceğine etkili olabilecek faktörleri belirlemektir.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da kamuya ait bir hemşirelik fakültesinde 2016-2017 eğitim ve öğretim yılında dördüncü sınıfta öğrenim gören öğrenciler (380 öğrenci) oluşturdu. Gelişigüzel örnekleme yöntemi ile araştırmaya katılmayı kabul eden ve veri toplama formunu eksiksiz olarak yanıtlayan 175 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturdu (yanıtlanma oranı %46).

### Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, Tanıtıcı Bilgi Formu, Kariyer Değerleri Anketi ve Kariyer Geleceği

Ölçeği kullanılarak Şubat 2017 tarihinde toplandı.

**Tanıtıcı Bilgi Formu:** Bu bölümde, öğrencinin yaşı, cinsiyeti, üniversitedeki başarı durumu, hemşirelik bölümünü kendi isteği ile seçme durumu, mezun olduğunda mesleği yapmayı düşünmesi, mezun olduğunda çalışmayı düşündüğü alan, daha önce kariyer danışmanlığı alıp almadığı gibi demografik ve kariyere ilişkin sorular yer almaktadır.

**Kariyer Değerleri Anketi:** Kariyer Değerleri Anketi, bireylerin kariyer seçimlerinin nedenlerini tespit etmeyi amaçlayan Schein'in Kariyer Çapaları Teorisini temel alan ve Eric Jansen ve Gaylen Chandler'in 1990 yılındaki gönüllü çalışanların kariyer çapalarını belirleyen çalışmada kullanılan anket sorularından oluşturulmuştur (16). Anketin, Türkçe uyarlaması Hakkı Aktaş (15) tarafından Hava Kuvvetleri Komutanlığı çalışanlarında yapılmıştır. Anketin Türkçe formu, 5'li Likert tipinde yanıtlanan teknik/fonksiyonel, güvenlik/istikrar, otonomi/bağımsızlık, yönetsel, girişimci, savaşçı, meydan okuma, kendini adanma, hayat tarzı olarak 9 alt boyutu içeren kariyer çapalarına ilişkin sorular (28 madde) ile ayrılmaya isteklilik (3 madde) ve kariyer memnuniyetini içeren soruları (3 madde) içermektedir (toplam 34 madde). Ölçeğin 11 boyutu için cronbach alfa değeri 0,62 olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmada, öğrenci örnekleme uygun olmadığı için ayrılmaya isteklilik (3 madde) ve kariyer memnuniyeti (3 madde) alt boyutuna yer verilmedi. Bu nedenle, dokuz alt boyutlu Kariyer Değerleri Anketi'nin faktör yapısının hemşirelik öğrencileri örnekleminde doğrulanması amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapıldı. RMSEA uyum ölçümü 0,096 olup, kabul edilebilir uyum göstermektedir. Diğer uyum ölçülerinden RFI =0,91 iyi uyum gösterirken; NFI=0,92; NNFI=0,95; CFI=0,95; IFI=0,95; SRMR=0,071 kabul edilebilir uyum göstermektedir. Buna göre uyum ölçülerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum göstermeleri ayrıca düzeltilmeli ki-kare değerinin de ( $\chi^2/df= 2,59$ ) iyi uyum göstermesi, verilerin iyi uyuma sahip olduğu ve modelin istatistiksel olarak anlamlı ve geçerli olduğunu göstermektedir (17). Bu çalışmada, Kariyer Değerleri Anketi alt boyutlarının cronbach alfa iç tutarlılık değerleri

0,63 ile 0,77 arasında değişirken; toplam ölçek için 0,94 olarak saptandı (Tablo 2).

**Kariyer Geleceği Ölçeği:** Bireylerin olumlu kariyer planlama tutumlarını değerlendirmek amacıyla Rottinghaus ve ark. tarafından geliştirilen Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) Kalafat (6) tarafından 2012 yılında Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek, kariyer uyumluluğu, kariyer geleceği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 25 maddeden oluşmaktadır ve 5'li Likert olarak yanıtlanmaktadır. Ölçeğin cronbach alfa değeri kariyer uyumluluğu, kariyer iyimserliği ve iş piyasalarına ilişkin algılanan bilgi alt ölçekleri için sırasıyla 0,83, 0,82 ve 0,62 olarak raporlanmıştır (6). Bu çalışmada, Kariyer Geleceği Ölçeği'nin alt boyutlarının cronbach alfa iç tutarlılık değerleri sırasıyla 0,85, 0,81 ve 0,55; toplam ölçek için 0,88 olarak saptandı (Tablo 2).

#### Araştırmanın Etik Yönü

Ölçekleri Türkçeye uyarlayan yazarlardan e-posta aracılığıyla izin alındı. Araştırma için Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan etik onay (Tarih: 03.01.2017, Karar No: A-18) ve kurum izni alındı. Öğrencilere anket verilmeden önce çalışma için bilgilendirilmiş olurları alındı ve öğrencilerin araştırmaya gönüllü katılımları sağlandı.

#### Verilerin Değerlendirilmesi

İstatistiksel analizler için NCSS (Number Cruncher Statistical System) 2007 (Kaysville, Utah, USA) programı kullanıldı. Kariyer Değerleri Anketi'nin doğrulayıcı faktör analizi için LISREL 8,8 (Lincolnwood, Illinois, USA) programı kullanıldı. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (ortalama, standart sapma, medyan, frekans, oran, minimum, maksimum) yanı sıra nicel verilerin karşılaştırılmasında normal dağılım gösteren değişkenlerin iki grup karşılaştırmalarında Student t testi kullanıldı. Değişkenler arası ilişkilerin değerlendirilmesinde de Pearson korelasyon analizi kullanıldı. Kariyer geleceği üzerine etkili risk faktörlerini saptamada lineer regresyon analizi kullanıldı.

#### Araştırmanın Sınırlılıkları

Çalışmada elde edilen sonuçlar, hemşirelik öğrencilerinin öz bildirimlerine dayanmaktadır ve kesitsel bir çalışma olduğu için kariyer değerleri ve kariyer geleceğine ilişkin düşünceleri zaman içinde

değişebilir. Bu durumun yanı sıra çalışmanın yalnızca bir üniversite okuyan hemşirelik öğrencileri ile yapılmış olması da bir sınırlılık olarak değerlendirilebilir.

#### Bulgular

Araştırmaya katılan öğrencilerin yaş ortalaması 21,94±0,92 (min. 21-maks. 26) olup %84,6'sı kadın, %15,4'ü erkektir. Öğrencilerin %50,9'unun üniversite başarı puanının iyi olduğu, %66,3'ünün hemşirelik bölümünü isteyerek seçtikleri ve %91,4'ünün mezuniyet sonrası hemşirelik yapmayı düşündükleri bulundu. Öğrencilerin %15,4'ü kariyer danışmanlığı aldığını belirtti.

Öğrencilerin %91,4'ü (n=160) mezuniyet sonrası hemşirelik mesleğini yapmak istemekte olup; en çok cerrahi hemşireliği, kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği ve psikiyatri hemşireliğini yapmak istedikleri görülmektedir. Öğrencilerin %8,6'sı (n=15) mezuniyet sonrası hemşirelik mesleğini yapmak istememektedir; bu öğrencilerin 8'i ne yapmak istediği konusunda kararsızken, 2'si gastronomi alanında, diğerlerinin ise görsel sanatlar, diş hekimliği, tiyatro, siyasi bilimler, ticaret alanlarında çalışmak istedikleri görülmektedir.

Öğrencilerin kariyer değerleri anketi toplamından aldıkları puan ortalaması 3,60±0,60 olup, en yüksek puan ortalaması (3,94±0,81) kendini adama alt boyutunda, en düşük puan ortalamasının (3,35±0,77) meydan okuma alt boyutunda olduğu saptandı. KARGEL toplam puan ortalaması 3,40±0,49 olup, kariyer uyumluluğu alt boyut puan ortalaması 3,51±0,57; Kariyer iyimserliği alt boyut puan ortalaması 3,63±0,67; bilgi alt boyut puan ortalaması 3,14±0,64'dür (Tablo 2).

Öğrencilerin KARGEL toplam puanları sosyodemografik değişkenler ile karşılaştırıldığında, cinsiyetleri, hemşireliği kendi isteği ile seçmelerine göre anlamlı farklılık saptanmadı (p>0,05). Mezuniyet sonrası mesleği yapma düşünen öğrencilerin KARGEL toplam puanı düşünmeyenlere göre anlamlı olarak daha yüksek bulundu (p=0,022; p<0,05). Üniversite başarısı iyi-çok iyi düzeyde olan öğrencilerin KARGEL toplam puanlarının, kötü-orta olanlardan anlamlı olarak daha yüksek olduğu saptandı (p=0,002; p<0,01). Öğrencilerin Kariyer Değerleri Anketi alt boyutları sosyodemografik değişkenler ile karşılaştırıldığında, cinsiyetlerine göre güvenlik (p=0,011)

Tablo 2. Kariyer Değerleri Anketi ve KARGEL Bulguları

	Soru sayısı	Min-Maks	Medyan	Ort±Ss	Cronbach Alfa
<b>Kariyer Değerleri Anketi</b>					
Teknik/Fonksiyonel	4	1-5	3,50	3,51±0,68	0,681
Güvenlik/İstikrar	4	1-5	4,00	3,73±0,72	0,779
Özerklik/Bağımsızlık	3	1-5	3,67	3,48±0,77	0,653
Yönetimsel	3	1-5	3,67	3,46±0,74	0,682
Girişimci	3	1-5	3,67	3,67±0,79	0,755
Savaşçı	3	1-5	3,67	3,44±0,77	0,690
Meydan Okuma	3	1-5	3,33	3,35±0,77	0,722
Kendini Adama	2	1-5	4,00	3,94±0,81	0,706
Hayat Tarzı	3	1-5	3,67	3,62±0,68	0,632
Toplam	28	1-5	3,68	3,60±0,60	0,944
<b>KARGEL</b>					
Kariyer uyumluluğu	11	1,54-4,72	3,64	3,51±0,57	0,850
Kariyer iyimserliği	11	1,00-5,00	3,73	3,63±0,67	0,817
Bilgi	3	1,00-5,00	3,33	3,14±0,64	0,552
Toplam	25	2,16-4,84	3,40	3,40±0,49	0,887

Tablo 3. KARGEL Toplam Puanı ile Kariyer Değerleri Anketi Puanlarının İlişkisi

Kariyer Değerleri Anketi	KARGEL Toplam Puanı	
	r	p
Teknik/Fonksiyonel	0,461	0,001**
Güvenlik/İstikrar	0,338	0,001**
Özerklik/Bağımsızlık	0,190	0,012*
Yönetimsel	0,451	0,001**
Girişimci	0,543	0,001**
Savaşçı	0,421	0,001**
Meydan Okuma	0,507	0,001**
Kendini Adama	0,346	0,001**
Hayat Tarzı	0,345	0,001**
Toplam puan	0,537	0,001**

r: Pearson Korelasyon Katsayısı\*\*p<0,01 \*p<0,05

ve kendini adama (p=0,006) değerlerinde, hemşireliği kendi isteği ile seçmelerine göre teknik/fonksiyonel (p=0,017) ve kendini adama (p=0,015) değerinde anlamlı farklılık saptandı. Mezuniyet sonrası mesleği yapma düşüncesine göre teknik/fonksiyonel (p=0,026) ve güvenlik (p=0,008) değerinde, üniversite başarısına göre güvenlik (p=0,044), girişimci (p=0,012) ve kendini adama (p=0,018) değerinde anlamlı farklılık saptandı.

KARGEL toplam puanı ile Kariyer Değerleri Anketi alt boyut ve toplam puanı arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptandı (p<0,05) (Tablo 3). Kariyer geleceği üzerine etkili olabilecek bağımsız değişkenlerden kariyer değerleri anketi alt boyut puanları, üniversite başarısı ve mezuniyet sonrası hemşirelik yapmayı isteme durumu, Stepwise regresyon analizi ile değerlendirildi. Analiz sonucunda model anlamlı bulundu (F=15,118; p=0,001); beşinci adımda modelin açıklayıcılık katsayısı (R<sup>2</sup>) 0,388 olarak saptandı. Modelde Kariyer Değerleri Anketi'nin güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, girişimci ve meydan okuma puanlarının etkileri istatistiksel olarak anlamlı bulunurken (p<0,05); yönetimsel puanı anlamlı olmamakla birlikte modelde yer aldı. Üniversite başarısı ve mezuniyet sonrası mesleğini uygulama isteği yine modelde yer alan anlamlı bir değişken olarak saptandı (p<0,05) (Tablo 4).

### Tartışma

Öğrencilerin kariyer değerleri ve kariyer geleceğinin incelendiği bu çalışmada öğrencilerin çoğunluğunun hemşirelik mesleğini isteyerek seçtiği saptandı. Daha önce hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmalar değerlendirildiğinde Karadağ ve ark. (16) benzer şekilde öğrencilerin hemşireliği kendi istekleri ile seçtiklerini saptamıştır. Bununla

Tablo 4. Kariyer Geleceği Üzerine Etki Edebilecek Değişkenlerin Regresyon Analizi Sonuçları

Model	Standardize edilmemiş katsayı			%95 güven aralığı	
	$\beta$	t	p	Düşük	Yüksek
Kariyer Değerleri Anketi					
Güvenlik/İstikrar	-0,119	-2,056	0,041*	-0,233	-0,005
Özerklik/Bağımsızlık	-0,125	-2,340	0,020*	-0,230	-0,019
Yönetimsel	0,107	1,678	0,095	-0,019	0,234
Girişimci	0,230	4,129	0,000**	0,120	0,340
Meydan Okuma	0,216	3,871	0,000**	0,106	0,327
Üniversite başarısı (İyi ve çok iyi)	0,064	2,082	0,039*	0,003	0,125
Mezuniyet sonrası mesleğini uygulamayı düşünme	0,215	1,984	0,049*	0,001	0,430

Bağımlı Değişken: KARGEL Toplam Puanı

birlikte, öğrencilerin büyük çoğunluğunun mezuniyet sonrası hemşirelik yapmayı düşündükleri belirlendi. Mezuniyet sonrası çalışmak istedikleri alan sorgulandığında ise sırasıyla cerrahi hemşireliği, kadın hastalıkları ve doğum hemşi-reliği ve psikiyatri hemşireliği olduğu belirlendi. Boroğlu Yatangaç (18) tarafından bir üniversitenin hemşirelik ve tıp fakültesi öğrencileri ile yaptığı çalışmada, çalışmaya katılan 3 ve 4. sınıf hemşirelik öğrencilerin en çok genel cerrahi, kadın doğum ve göğüs kalp damar cerrahisi branşını seçmek istedikleri belirlenmiştir. Çalışma alanları tıp branşı şeklinde ele alınmış olmasına rağmen sonucun bu çalışma ile benzer olduğu söylenebilir. Hemşirelik son sınıf öğrencileri ile yapılan bu çalışmada öğrencilerin kariyer geleceği ölçeği puan ortalamasının yüksek olduğu saptandı. İş piyasasına ilişkin algılanan bilgi alt boyutu puan ortalaması, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyut ortalamasına göre daha düşük bulundu. Karadaş ve ark. (16) tarafından hemşirelik öğrencileri ile yapılan çalışmada, kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin yüksek olduğu ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilginin ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Siyez ve Yusupu (2), ölçeğin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliği alt boyutlarını kullanarak yaptığı çalışmada, öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin yüksek olduğunu saptamışlardır. Kanten (19), Kariyer Uyum Yeteneği Ölçeği kullanarak yaptığı çalışmada, yüksekokul öğrencilerinin kariyer uyum yeteneklerine ilişkin boyut

ortalamalarının olumlu düzeyde olduğunu belirtmiştir.

Bu çalışmada, öğrencilerin KARGEL puan ortalamaları, cinsiyetleri ve hemşirelik bölümünü kendi isteği ile seçmelerine göre anlamlı olarak farklılaşmadı; mezun olduktan sonra mesleği yapmak istemeye ve üniversite başarı düzeyine göre ise anlamlı farklılık saptandı. Karadaş ve ark. (16), öğrencilerin sosyodemografik özelliklerine göre kariyer uyumluluğu ve iyimserliği alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptamamış ancak cinsiyete göre iş piyasasına ilişkin bilgi ortalamasının anlamlı olarak farklılaştığını belirtmiştir. Kanten (19), öğrencilerin kariyer uyum yeteneği ortalamalarının cinsiyete, bölümü isteyerek tercih edip etmemeye, ileride çalışmak istenilen alanının bölümle ilgili olup olmamasına ve öğrencilerin büyüdüğü sosyal çevreye göre farklılık gösterdiğini raporlamıştır. Kalafat (13), öğrencilerin BEM Cinsiyet Rollerı Envanteri puanına göre KARGEL puan ortalamaları arasında anlamlı farklılık saptamazken; Siyez ve Yusupu (2), öğrencilerin kariyer uyumluluğu alt boyut puanlarının cinsiyet rolüne göre anlamlı şekilde farklılaştığını saptamıştır. Maskülen ve androjen cinsiyet rolüne sahip olan üniversite öğrencilerinin kariyerde gelecekteki değişimlerle başa çıkma ve bu değişimlerden faydalanma yeteneğini tanımlayan kariyer uyumluluğunun feminen ve belirsiz cinsiyet rolüne sahip öğrencilerden yüksek olduğu belirtilmiştir (2). Bu sonuçlar, çalışma bulgumuzdan farklı olarak cinsiyete veya cinsiyet rolüne göre kariyer geleceği puanının farklılaştığını ortaya koymaktadır.

Öğrencilerin kariyer değerleri ölçek toplamından aldıkları puan ortalaması yüksektir. Puan ortalaması 3,50'nin üzerinde olan kendini adama, güvenlik/istikrar, girişimci, hayat tarzı ve teknik/fonksiyonel alt boyutları yüksek, diğerleri orta düzeyde olarak değerlendirilebilir. İsrail'de hemşirelikte ikinci kariyer programı olarak iki yıllık eğitim alan ve dört yıllık eğitim alan hemşire mezunlar karşılaştırılmış, iki yıllık eğitim alanlarda teknik/fonksiyonel, dört yıllık eğitim alanlarda ise yönetim, otonomi, kendini adama ve hayat tarzı değeri anlamlı olarak daha yüksek saptanmıştır (20). Pala'nın (8) Spor Bilimleri Fakültesi öğrencileri ile yaptığı çalışmada, Kariyer Değerleri Anketi puan ortalaması (3,35±0,78) bu çalışma bulgusundan daha düşüktür. Alt boyutlardan güvenlik/istikrarın en yüksek ortalamaya sahip olduğu, en düşük ortalamanın genel yönetsel yetkinlik (yönetsel) alt boyutunda olduğu belirtilmiştir. İktisat ve idari bilimler fakültesi öğrencileri ile yapılan çalışmada, en yüksek ortalamalar güvenlik/istikrar ve girişimcilik /yaratıcılık değerinde, en düşük ortalamalar ise otonomi/bağımsızlık ve teknik/fonksiyonel yetkinlik değerindedir (7). Gergely ve Pierog (21) Avusturya'da ekonomi öğrencilerinin en yüksek kariyer değerini güvenlik, en düşük kariyer değerini ise hayat tarzı olarak saptamıştır. Karakaya ve ark. (14) sporcu öğrencilerin kariyer değerlerinin en yüksek güvenlik/istikrar ve teknik/fonksiyonel, en düşük kendini adama ve ayrılmaya isteklilik değerinde olduğunu saptamıştır. Gezen ve Köroğlu (12), turizm eğitimi alan öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinlik, hayat tarzı ve girişimcilik değerinin diğerlerinden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Kariyer değerlerinin eğitim süreleri ile karşılaştırıldığı çalışmada dört yıllık eğitim gören öğrencilerde en yüksek ortalamanın saf meydan okuma değerinde olduğu, bunu kendini adama ve güvenlik değerinin izlediği saptanmıştır (22). İbicioğlu ve ark. (10) çalışmasında ise en yüksek ortalama kendini adama, en düşük ortalama yönetsel yetkinlik değerindedir.

Kariyer değerleri alt boyutlarından güvenlik /istikrar ve kendini adama alt boyutunda kadın cinsiyeti lehine anlamlı farklılık bulundu. Bu bulgu, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu hemşirelik öğrencilerinin güvenlik/istikrar ve kendini adama alt boyutlarındaki yüksek ortalamayı destekler niteliktedir. İbicioğlu ve ark. (10) benzer şekilde kadınların güvenlik/istikrar, kendini

adama ve teknik/fonksiyonel yetkinlik değerinin, erkeklerin ise yönetsel yetkinlik ve otonomi/bağımsızlık değerinin anlamlı olarak daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Eyüboğlu (11) 'da benzer şekilde güvenlik/istikrar değerinin kadınlarda, otonomi/bağımsızlık değerinin erkeklerde anlamlı olarak daha yüksek olduğunu saptamıştır. Bayram ve ark. (9) kariyer değerleri ile kişilik özellikleri ilişkisini inceledikleri çalışmasında cinsiyete göre yönetsel yetkinlik ve meydan okuma değerleri dışındaki tüm değerlerin anlamlı olarak farklılaştığını belirtmiştir. Erkek öğrencilerin sadece özerklik/bağımsızlık kariyer değeri puan ortalaması kız öğrencilerinkinden yüksektir. Kula ve ark. (23), sosyal bilimler enstitüsü lisansüstü öğrencileri ile yaptığı çalışmada yönetsel yetkinlik ve girişimcilik/yaratıcılık değerlerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık saptamıştır. Gezen ve Köroğlu (12)'nin çalışmasında da, erkek öğrencilerin girişimcilik kariyer değerinin kız öğrencilere göre daha önemli olduğu saptanmıştır.

Hemşireliği isteyerek seçme (teknik yetkinlik ve kendini adama), mezuniyet sonrası mesleğini yapma isteği (teknik yetkinlik ve güvenlik) ve üniversite başarısına göre (güvenlik, girişimci ve kendini adama) bazı kariyer değerlerinde anlamlı farklılık saptandı. Benzer şekilde, Gezen ve Köroğlu (12) turizm bölümünü isteyerek seçtiğini belirten öğrencilerin teknik/fonksiyonel yetkinlik, girişimcilik ve kendini adama değerinde anlamlı farklılık olduğunu saptamıştır. Mezun olduktan sonra mesleği yapma isteğine göre de teknik/fonksiyonel yetkinlik, yönetsel yetkinlik, girişimcilik ve kendini hizmete adama değerinde farklılığın anlamlı olduğu bulunmuştur.

Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin başarı puanı (iyi ve yüksek olma), mezuniyet sonrası mesleğini yapmayı düşünme değişkenlerinin, güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, yönetsel, girişimci ve meydan okuma değerlerinden oluşan doğrusal kombinasyonun kariyer geleceğini anlamlı düzeyde etki edebileceği saptandı. Oluşturulan model kariyer geleceğine ait varyansın %38'ini açıklamaktadır. Kariyer değerlerinden güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık, girişimci ve meydan okuma değerinin etkisinin anlamlı olduğu görüldü. Güvenlik/istikrar, özerklik/bağımsızlık değerlerinin kariyer geleceği üzerindeki etkisi negatif ilişkili iken girişimci ve meydan okuma değerinde 1 birimlik artışın kariyer geleceği puanı üzerinde sırasıyla 0,230 ve 0,216 birim artışa

neden olduğu belirlendi. Kariyer değerleri ile kariyer geleceği arasındaki ilişkiyi araştıran daha önce yapılmış araştırma sonucuna ulaşamadığı için kariyer uyumluluğunu etkileyen faktörlere ilişkin yapılan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldı. Kalafat (6), öğrencilerin deneyime açıklık ve sorumluluk kişilik özellikleri ile kariyer gelecekleri arasında olumlu ilişki saptamıştır. Yazar, yeni girişimde bulunmaktan korkmayan, sorumluluk sahibi olan bireylerin kariyer geleceklerine ilişkin bakışlarının daha olumlu ve kariyer sürecinde değişimlere daha hazır olduklarını belirtmektedir (6). Jiang (24), Çin’de çalışanların proaktif kişilik, başarılı olma ve kariyer uyumları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, proaktif kişiliğin önce bireylerin işinde başarılı olmalarını sağladığını ve bunun da kariyer uyumluluğunun geliştirilmesine yol açtığını göstermiştir. Proaktif kişiliğin başarılı olma ve kariyer uyumu arasında olumlu moderatör ilişkiye sahip olduğu ve bu ilişkinin proaktif kişilik özellikleri daha yüksek olan çalışanlar arasında daha güçlü olduğu bulunmuştur. Wechtler ve ark. (25) kar amacı gütmeyen örgütlerde çalışan yabancı çalışanların kariyer değerleri ve kültürlerarası uyum arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, otonomi, güvenlik, kendini adama ve meydan okuma değerinin genel yaşama uyum, teknik/fonksiyonel yetenek, yönetsel yetenek, meydan okuma ve enternasyonalizm değerinin iş uyumu ile olumlu ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bulgular, modelde anlamlı etki gösteren girişimci ve meydan okuma değerini destekler niteliktedir. Güvenlik/istikrar puanı yüksek olan öğrencilerin daha fazla iş garantisi beklentisi ve özerklik/bağımsızlık puanı yüksek olan öğrencilerin çalışma ortamına uyum sağlayamayacağını düşünmeleri öğrencilerin kariyer geleceği algılarını negatif etkileyebilir. Bu değerlerin kariyer geleceğine etkisi gelecek araştırmalarda ve farklı örneklemelerde yeniden incelenmelidir.

### Sonuç

Bu çalışmada, hemşirelik öğrencilerinin kariyer geleceği ve kariyer değerlerine ilişkin algılarının yüksek olduğu belirlendi. Kariyer geleceği puan ortalamasının yüksek olması, kariyer geleceğine ilişkin iyimser, uyumlu ve hazır olduğunu göstermektedir. Kariyer değerleri arasında en yüksek puan ortalaması kendini adama değerindedir, başkasına yardım etmeyi tanımlayan bu

değer hemşireliğin doğası ile uyumludur. Kariyer değerleri ile kariyer geleceği arasında anlamlı zayıf ve orta düzeyde ilişki saptandı. Kariyer geleceği üzerine kariyer değerlerinden güvenlik/istikrar ve özerklik/bağımsızlık değerlerinin negatif, girişimci ve meydan okuma değerlerinin ise pozitif ve anlamlı olarak etki edebileceği belirlendi. Bununla birlikte üniversite başarısının ve mesleği yapmayı düşünmenin pozitif ve anlamlı olarak etki edebileceği saptandı.

Öğrencilerin erken dönem kariyer evresi olarak mesleki eğitimleri süresinde ilgilerini, değerlerini ve yeteneklerini tanıması ve bu doğrultuda kariyer geleceğine hazırlanması önemlidir. Öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti verilmesi eğitim kurumlarının akreditasyonu için karşılanması gereken bir gerekliliktir. Bu çalışmanın uygulamaya katkısı, kariyer danışmanlığında, öğrencinin kariyer geleceğine etki edebilecek kariyer değerlerinin ve diğer değişkenlerin dikkate alınmasıdır. Kariyer danışmanlığı, yalnızca hemşirelerin çalışma alanları hakkında bilgilendirilme olmayıp öğrencinin mesleki role ve çalışma alanına uygunluğunun değerlendirilmesini de içermelidir. Mezun olan öğrencilerin meslekte kalması ve mesleğini yap-maktan doyum alarak yüksek performans göstermesinin sağlanması amacıyla eğitimleri süresinde öğrencilerin kariyer uyumluluğunun değerlendirilmesi ve geri bildirimlerle geliştirilmesi sağlanmalıdır.

### Kaynaklar

1. Aytaç S, Keser A. Çalışma Yaşamında Kariyer Planlaması Yönetimi Geliştirilmesi ve Sorunları. 3. Baskı, Kocaeli: Umuttepe Yayınları; 2017.
2. Siyez DM, Yusupu R. Üniversite öğrencilerinde kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin cinsiyet rolü değişkenine göre incelenmesi. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi 2015; 17(1): 78-88.
3. Adıgüzel O, Erdoğan A. Anne Roe ve Holland'ın kişilik kuramları ile Shein'in kariyer değerlerinin içerik analizi yöntemiyle değerlendirilmesi. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi 2014; 6(3):15-25.
4. Savickas ML. Career adaptability: An integrative construct for life span, life-space theory. The Career Development Quarterly 1997;45: 247-259.



5. Duffy RD. Sense of control and career adaptability among undergraduate students. *Journal of Career Assessment* 2010; 18(4): 420-430.
6. Kalafat T. Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2012; 4 (38), 169-179.
7. Adıgüzel O. Shein'in kariyer çapaları perspektifinde Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF öğrencilerinin kariyer değerlerine ilişkin bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2009; 14(2): 277-292.
8. Pala A. Öğrencilerin kariyer değerlerini etkileyen faktörler: Spor bilimleri fakültesi örneği. *International Journal of Human Sciences* 2016; 13(1), 1897-1905.
9. Bayram N, Gürsakal S, Aytaç S. Öğrencilerinin kariyer değerlerini açıklamada kişiliğin etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*; 2012; 12(2): 181-190.
10. İbicioğlu H, Adıgüzel O, Öztürk UC. Kariyer danışmanlığını bir sonraki aşamaya taşımak: süreç danışmanlığı perspektifinde kariyer çapaları kullanımı ve bir uygulama. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar Bildiri Kitabı Cilt 3, İstanbul: T.C. Yükseköğretim Kurulu*; 2011: 1928-1935.
11. Eyüboğlu G. Evaluation of the university students' career anchors. *İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*; 2006.
12. Gezen T, Koroğlu Ö. Turizm eğitimi alan öğrencilerin kariyer seçimine etki eden kariyer çapalarının belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2014; 16(2), 213-234.
13. Kalafat T. Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Model Çalışması, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü; 2014.
14. Karakaya YE, Karataş Ö, Özdenk Ç, Karataş F. Üniversiteli sporcu öğrencilerin kariyer değeri algıları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 2013;14(1):86-94.
15. Aktaş H. The Importance of Career Anchor Notion for an Effective Career Planning and an Example Application at the Turkish Air Force Undergraduate and Graduate Schools. *İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*; 2004.
16. Karadaş A, Duran S, Kaynak S. Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *SDÜ Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi* 2017; 8(1):1-8.
17. Karagöz Y. SPSS 21.1 Uygulamalı Biyoistatistik, 1.basım, Nobel Akademik Yayıncılık; 2014: 698.
18. Boroğlu Yatangaç F. Kişilik Özelliklerine Bağlı Olarak Hemşirelik ve Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Çalışacağı Uzmanlık Alanlarının Belirlenmesi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü; 2010.
19. Kanten S. Kariyer uyum yetenekleri ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2012; 2(16):191-205.
20. Kaplan R, Shmulevitz C, Raviv D. Reaching the top: Career anchors and professional development in nursing. *International Journal of Nursing Education Scholarship* 2009; 6(1): 1-21.
21. Gergely E, Pierog A. Motivation, values, and career research among university students. *Annals of the University of Oradea Economic Science Series* 2016; 25(1): 933-943.
22. Serin E, Soran S, Kılıç AO. Üniversite öğrencilerinin kariyer değerlerinin eğitim süreleri açısından incelenmesi ve bir uygulama. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2014; 15(1): 209-220.
23. Kula Ö, Adıgüzel O. Lisansüstü öğrencilerinin kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2015; 20(1): 291-315.
24. Jiang Z. Proactive personality and career adaptability: The role of thriving at work. *Journal of Vocational Behavior* 2017; 98: 85-97.
25. Wechtler H, Koveshnikov A, Dejoux C. Career anchors and cross-cultural adjustment among expatriates in a non-profit organization. *Manag Int Rev* 2017; 57: 277-305.