

HEMŞİRELERİN KARİYER PLANLAMASINA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ

Medicana International Hastanesi
Hemşirelik Hizmetleri M¼d¼r Yardımcısı
Uz.Hem.Ayőe MUTLU

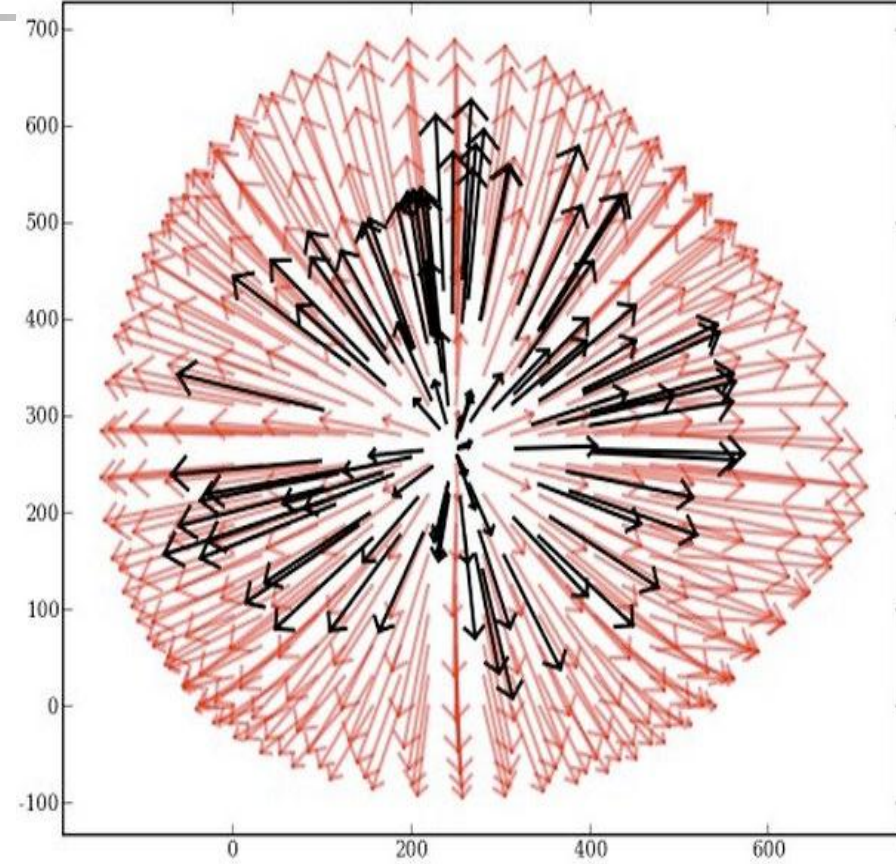
KARİYER

- Kariyer kişisel ve örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı, kişinin hayatı boyunca yaşayacağı kısmen kontrol altında tutacağı iş tecrübesi, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışları içeren bir süreçtir



KARİYER

- Bireyin iş hayatı boyunca izlemesi gereken bir dizi faaliyettir



KARİYER

- Kariyer iş ile birlikte Bu anlamda bir zaman boyutunu da zaman çizgisi içerisinde üzerinde kişinin barındırmaktadır. mesleğinde ilerlemesini ifade eder

KARİYER (ÖMÜR) PLANI

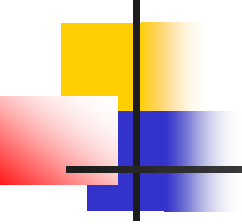
- Kariyer planlama bir ömür (yaşam), planıdır. Bir insan hayatı boyunca ortalama 60 000-80 000 saat arasında çalışır

Kariyer planımız bu süreyi ne iş yaparak geçireceğimizi belirler.

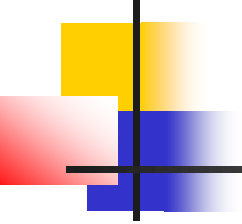
KARİYER PLANLAMA

- Bireyin kariyeri boyunca kariyer amaçlarına ulaşması için uygulanan programlar, eylemler ve faaliyetidir. Yeteneklerini sürekli geliştiren bir insan gücü, yalnızca değişime yanıt vermez, onu önceden tahmin etme becerisi kazanır.



A decorative graphic in the top left corner consisting of overlapping yellow, red, and blue squares with a black crosshair.

Kariyer planlama hemşirelerin bir profesyonel olarak gelişmesinde gerekli ve önemli bir araçtır. Bireysel ve mesleki gelişmeleri ile iş yaşamında oluşan değişikliklere uyum sağlamalarına yardımcı olur.

- 
-
- Bireyler ve kurumlar için ölçeği ne olursa olsun “Kariyer Planlama” kısa ve uzun vadeli değişimlere yanıt vermede önerilen önemli bir stratejidir.

BİZ HEMŞİRELER İÇİN KARIYER PLANLAMA
NEDEN
ÖNEMLİDİR/ELZEMDİR/KAÇINILMAZDIR



MESLEĞİNİ PROFESYONEL OLARAK
YERİNE GETİRMEK İÇİN ÖNEMLİDİR

UYGULAMALARIMIZ TOPLUM SAĞLIĞINI
DİREKT ETKİLEDİĞİ İÇİN ELZEMDİR



TOPLUMUN BEKLENTİLERİNİ
KARŞILAYABİLMEK VE DEĞİŞİME UYUM
SAĞLAMAK İÇİN KAÇINILMAZDIR

T.C
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

HEMŞİRELİKTE YÖNETİM ANABİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ (2000-2009)

HEMŞİRELERİN KARIYER PLANLAMASINA İLİŞKİN
GÖRÜŞLERİNİN BELİRLENMESİ



GEREÇ VE YÖNTEM

ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

- Özel bir hastanede çalışan hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılmış, tanımlayıcı bir araştırmadır.

GEREÇ VE YÖNTEM

ARAŞTIRMANIN YAPILDIĞI YER VE ZAMAN

- Araştırma, İstanbul İlinde özel bir hastanede gerekli yazılı ve sözlü izinler alındıktan sonra Nisan-Mart 2002 tarihleri arasında yapılmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

ARAŞTIRMANIN EVRENİ ÖRNEKLEMİ

- Araştırmanın evrenini hastanede çalışan 222 hemşire, örneklemini ise 181 hemşire oluşturmuştur.



GEREÇ VE YÖNTEM

VERİ KAYNAKLARININ ÖZELLİKLERİ

- Araştırmada kullanılan veri toplama araçları iki bölümden oluşmaktadır. 1.Bölüm Bilgi Formu, 2.Bölüm Kariyer Planlama ile ilgili görüşleri belirten Anket Formu.

BİLGİ FORMU

- Hemşirelerin yaşı,
- medeni durumu,
- çocuk sayısı,
- eğitim durumu,
- çalıştığı bölüm,
- kurumda çalışma süresi,
- kariyer planlama ile ilgili eğitim alma durumu,
- iş deneyimi,
- çalışma şekli,
ile ilgili bilgileri toplamak amacıyla 11 soru sorulmaktadır.



BİLGİ FORMU



DEĞERLENDİRME FORMU

- Kişisel gelişimi,
- kariyer yolunun belirlenmesinde kişisel kararı,
- hemşireyi motive etme,
- meslekte ilerleme,
- kendini gerçekleştirme ihtiyacını karşılama,
- yetenek ve becerilerini geliştirme fırsatı, verme,
- kariyer planlama sorumluluğu gibi soruları içeren 33 soru yer almaktadır

İFADELERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Anket Formunda belirtilen ifadelerin değerlendirilmesinde 5'li Likert sistemi kullanılmıştır.

Puanlamada :

- 1,00-1,80 puan aralığı çok iyi düzey
- 1,81-2,59 puan aralığı iyi düzey
- 2,60-3,39 puan aralığı orta düzey
- 3,40-4,19 puan aralığı zayıf düzey
- 4,20-5,00 puan aralığı çok zayıf düzey

VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

- Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere yüz yüze görüşerek, gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra, araştırmada kullanılacak olan veri toplama araçları verilmiş ve eksiksiz olarak doldurmaları istenmiştir.





VERİLERİN ANALİZİ

Araştırmada elde edilen verilerin Değerlendirilmesinde

SPSS (Statistical Pockpage For Social Sciences) paket programı, yüzdeler, aritmetik ortalama, standart sapma, ki-kare, Oneway Anova ve t-testi kullanılmıştır.



BULGULAR

- Hemşirelerin tanıtıcı özellikleri
- Hemşirelerin mesleki yaşamlarına ilişkin tanıtıcı özellikleri
- Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşleri
- Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerine göre tanıtıcı özelliklerinin karşılaştırılması

Hemşirelerin Tanıtıcı Özellikleri

Yaş Grupları	n	%
20-30 yaş	148	81.7
31-41 yaş	33	18.3
Medeni Durum		
Evli	49	27.1
Bekar	132	72.9

Hemşirelerin Tanıtıcı özellikleri

Çocuk Sayısı	n	%
1-2	33	18.3
Yok	148	81.7
Eğitim Durumu		
Sağlık Meslek Lisesi	67	37.1
Açık Öğretim	22	12.2
Ön Lisans	38	20.9
Lisans	54	29.8

- Yıldız'ın (2001) çalışmasında %75,9'unun çocuk sahibi olmadığı belirlenmiştir
- Ayaz'ın (2002) çalışmasında hemşirelerin %43'ü sağlık meslek lisesi, %28,9'u lisans mezunu olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin Mesleki Yaşamları İlişkin Tanıtıcı Özellikleri

Çalıştığı Bölüm	n	%
Cerrahi Tıp Bilimleri	88	48.6
Dahili Tıp Bilimleri	56	30.9
Yönetim	10	5.5
Poliklinik	27	15.0
Çalıştığı Birim		
Özel Birimler	70	38.7
Servis	74	40.8
Yönetim	10	5.5
Poliklinik	27	15.0

- **Özcelik'in (2005) çalışmasında hemşirelerin %51,9'unun cerrahi tıp bilimlerinde çalıştığı belirlenmiştir.**
- **Ayaz'ın (2002) çalışmasında hemşirelerin %40,8'inin servis hemşiresi, % 40,8'inin özel birimde çalıştığı belirlenmiştir.**

Hemşirelerin Mesleki Yaşamları İlişkin Tanıtıcı Özellikleri

Meslekte Çalışma Süresi	n	%
0-1 yıl	29	32.1
2-5 yıl	75	45.3
6-10 yıl	42	7.7
11 yıl ve üzeri	35	14.9

- **Ayaz'ın (2002) çalışmasında hemşirelerin %50,7'sinin meslekte çalışma yılınının 4-6 yıl arası olduğu belirlenmiştir.**

Hemşirelerin Mesleki Yaşamlar İlişkin Tanıtıcı Özellikleri

Kaçıncı İş Yeri	n	%
1. İş yeri	91	50.3
2. İş yeri	46	25.5
3. İş yeri	35	19.3
4. İş yeri	9	19.3

Hemşirelerin Mesleki Yaşamları İlişkin Tanıtıcı Özellikleri

Çalışma Şekli	n	%
Gündüz	142	78.5
Vardiya	39	21.5
Eğitim Alma Durumu		
Evet	18	9.9
Hayır	163	90.1

- Özçelik'in (2005) çalışmasında yönetici hemşirelerin %97,1'inin kariyer planlama konusunda eğitim almadığı belirlenmiştir.

Hemşirelerin Kariyer Planlaması İlişkin, Puanlamanın Dağılımı

- Hemşirelerin kariyer planlamasına yönelik görüşleri ile ilgili aldığı ortalama puan $2,21 \pm 0,34$ dür, iyi düzeyde değerlendirilmiştir.
- Demirin (2000) çalışmasında ortalama puan değeri $2,58 \pm 0,2$ bulunmuş, iyi düzey olarak değerlendirilmiştir.



Hemşirelerin Kariyer Planlama İlişkin, Puanlamanın Dağılımı

İfadeler	Puan	Düzyey
Kariyer planlama hemşirelerin kariyer yolunun tespitindeki kişisel kararıdır	1.9±0.759	iyi
Kariyer planlama kişisel gelişimi hızlandırır	1.7±0,840	Çok iyi
Kariyer planlama hemşireyi motive eder	1.7±0,752	Çok iyi

- **Boone ve Kurtz'a (19) göre, kariyer planlaması, çalışan bireyin kariyer yolunun tespitindeki kişisel karar olduğu belirtilmiştir.**
- **Okakin'in (2008) araştırmasında çalışanlar kariyer planlamanın yüksek oranda (%75) kariyer geliştirme fonksiyonu olduğu belirtmişlerdir.**
- **Özçelik'in (2005) çalışmasında %69,2, hemşirelerin iş doyumunu ve motivasyonunu artırdığı belirlenmiştir.**

Hemşirelerin Kariyer Planlaması İlişkin, Puanlamanın Dağılımı

İfadeler	Puan	Düzey
Kariyer yapma, "kendini gerçekleştirme" ihtiyacını karşılar	2±0,828	İyi
Kariyer planlama, hemşirelerin saygınlık, tanınma, başarılı olma ihtiyaçlarını karşılar maddesine	2±0,829	İyi
Kariyer planlama, kariyerde ulaşılacak istenen hedefe, ulaşmayı kolaylaştıracak bir haritadır	1.8±0,679	Çok iyi

- **Literatüre göre (17) kariyer planlama çalışanların psikososyal ihtiyaçlarını karşıladığı, özellikle kendini gerçekleştirme güdüsünü tatmin ettiği belirtilmiştir.**
- **Yılmaz'ın (2006) araştırmasında, araştırmaya katılan çalışanların %95'i kariyer planlamanın saygınlık, güç, tanınma ve başarılı olma ihtiyaçlarını karşıladığını belirtmişlerdir.**
- **Literatürde (17,39) kariyer planlamanın, kişilere yol gösteren bir haritadır şeklinde tanımlanmıştır.**

Hemşirelerin Kariyer Planlama İlişkin, Puanlamanın Dağılımı

İfadeler	Puan	Düzey
Kariyer planlamada önemli olan ne yapmak istenildiğine karar vermektir”	1.7±0,727	Çok iyi
Kurumda hemşirelerin kariyerlerini geliştirmesi, iş verenden çok hemşirelerin elindedir maddesine	2,8±1,171	orta
Kariyer planlama, sağlık kurumlarında iş yükünü arttırır	3,1±0,955	orta

- **Literatüre göre (32,81) kişinin etkin bir kariyer planlama yapabilmek için öncelikle ne yapmak istediğine karar vermenin en önemli aşamalardan biri olduğu vurgulanmıştır.**
- **Literatüre göre (22,114) kariyer planlama, büyük ölçüde bireyin sorumluluğunda şekillenen, örgütün de sadece desteklediği bir olgudur.**
- **Acarbay'ın (2006) çalışmasında kurumların, alt yapısı olmasına rağmen maliyeti yüksek olduğu için kariyer planlama çalışmaları yapmadıkları belirtilmiştir.**

Hemşirelerin Kariyer Planlama İlişkin, Puanlamanın Dağılımı

İfadeler	Puan	Düzey
Sağlık kurumlarında kariyer planlaması yapıp yapılmaması hemşireleri etkilemez	2,3±0,925	İyi
Hemşireler için kariyerden çok, iş garantisi önemlidir maddesine	3,1±1,157	orta

- **Yılmaz'ın (2006) araştırmasında çalışanların %94'ü "işletmelerde kariyer planlaması çalışmaları olup olmaması beni ilgilendirmez" görüşüne katılmadığı belirlenmiştir.**

Hemşirelerin Kariyer Planlama İlişkin, Puanlamanın Dağılımı

İfadeler	Puan	Düzey
Kariyer planlama hemşirelerde, beklentilerin artmasına, stres ve gerginliğe yol açar maddesine	3±0,912	Orta
Çalışılacak kuruluşla ilgili olarak önceden bilgi alma, hemşirelerin kariyer planlama sürecini etkiler	2,2±0,788	İyi
İyi ücret verilen her işte çalışılmalıdır maddesine	3,4±1,166	Zayıf

- Ayaz'ın (2002) araştırmasında hemşirelerin %67,1'inin bir üst konumu hedefleyip bunu başaramayanlarda hayal kırıklığı, stres ve gerginlik gibi sonuçların doğuracağını belirtmişlerdir.
- Şahinöz'ün (2006)çalışmasında kurumun misyon ,vizyonu,hedeflerini bilmek çalışanlara kariyer planlama ile ilgili yol gösterici nitelikte olduğu belirtilmişti.
- Buyurgan'ın (1998) araştırmasında da katılımcıların % 90'nı için ücret faktörünün önemli olduğu belirlenmiştir.

Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerine Göre Tanıtıcı Özelliklerinin

Karşılaştırılması

- 60-65 arası puan alanların 10. persentilde, çok iyi düzeyde,
- 66-71 arası puan alanların 25. persentilde iyi düzeyde ,
- 72-79,4 arası puan alanlar 50. persentilde orta düzeyde,
- 79,5-85 arası puan alanların 75. persentilde kötü düzeyde,
- 86 ve üstü puan alanların 90. persentilde çok kötü düzeyde değerlendirilmiştir

Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin, Eğitim Durumlarına Göre

Karşılaştırılması

Eğitim Durumu	n	Ort± ss	t	p
Sağlık Meslek lisesi	67	75,25± 11,78 (orta)		
Açık Öğretim	22	73,14± 9,57 (orta)	1,82	0,14
Ön lisans	38	72,03± 10,11 (orta)		
Lisans	54	70,57±10,34 (iyi)		

- Demir'in (2000) çalışmasında lisans eğitimine sahip olanların tutum puanlarının $74,36 \pm 08,40$, lise eğitimine sahip olanların tutum puanlarından $72,87 \pm 10,38$ daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin, Çalıştığı Birime Göre Karşılaştırılması

Çalıştığı Birim	n	Ort± ss	t	p
Özel	70	71,72± 12,08 (orta)		
Servis	74	73,44± 13,30 (orta)	0,67	0,01
Yönetici	10	74,13± 21,70 (orta)		
Poliklinik	27	71,10± 10,23 (orta)		

- Öztürk'ün (2004) araştırmasında, özel birimde çalışan hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinde iyi düzeyde artış olduğu, kişilerin kendilerini geliştirmek için eğitim faaliyetlerine ağırlık verdiği belirlenmiştir.

Hemşirelerin Kariyer planlamasına İlişkin Görüşlerinin, Meslekte Çalışma Sürelerine Göre

Karşılaştırılması

Meslekte Çalışma süresi	n	Ort± ss	t	p
0-1 yıl	29	69,66± 7,22 (iyi)		
2-5 yıl	75	72,09± 10,16 (orta)	2,58	0,03
6-10	42	76,74±14,58 (orta)		
11 yıl ve üzeri	35	72,83± 11,22 (orta)		

- Özçelik'in (2005) araştırmasında mesleki deneyimi 10 yıl ve üzeri olan hemşirelerin, mesleki deneyimi daha düşük olan hemşirelere göre hastanedeki kariyer planlama uygulamalarına daha olumsuz düzeyde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.
- Nomer'in (2002) araştırmasında öğretmenlerin meslekte çalışma yılı artıça, gelişme yönelik inançlarının azaldığı tespit edilmiştir.

Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin, Kurumda Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Kurumda Çalışma süresi	n	Ort± ss	t	p
0-1 yıl	58	71,33 ± 10,20 (iyi)		
2-5 yıl	82	73,73± 11,94 (orta)	0,73	0,53
6-10	14	71,79 ± 12,80(iyi)		
11 yıl ve üzeri	27	74,48± 11,03 (orta)		

- **Literatüre göre (32) kurumda uzun süreli çalışanlarda gelişen durağanlığı gidermek için yöneticilere ve insan kaynakları bölümüne önemli görevler düşmektedir, bireysel tükenmişliği önlemek, verimliliği artırmak ve kişilerin iş yaşamının kalitesini artırmak için kariyer planlama programlarını etkinleştirmesi gerektiği belirtilmiştir.**

Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin, Kaçınıcı İş Yeri Olduğuna Göre

Karşılaştırılması

Kaçınıcı İş Yeri	n	Ort± ss	t	p
1.	91	72,56± 10,96 (orta)		
2.	46	74,98± 12,34 (orta)	1,28	0,28
3.	35	72,60± 10,96 (orta)		
4.	9	67,33± 10,17 (iyi)		

- Demir'in (2000) çalışmasında, çalıştıkları kurumun 4. işyeri olan çalışanların kariyer planlama ile ilgili aldıkları ortalama tutum puanı **76,50±10,98** olarak bulunmuş olup 1., 2., 3., işyeri olanlara göre daha yüksek puan aldıkları görülmüştür.

Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin, Görevine Göre

Karşılaştırılması

Görevi	n	Ort± ss	t	p
Servis Hemşiresi	46	71,25±10,21)		
Poliklinik Hemşiresi	35	71,54± 12,63)	3,72	0,01
Yönetici Hemşire	9	79,80±15,17		

- Bu sonuca göre yönetici hemşirelerin kariyer planlama ile ilgili bilgi sahibi olmadıkları, çalışanlarının kariyerlerinde kilit noktada olduklarının, kariyer planlamanın bireylere ve kurumlara sağladığı faydaları bilmedikleri anlaşılmaktadır



SONUÇ VE ÖNERİLER

- **Hemşirelik eğitimi yapan okullarda, eğitimin standart ve lisans düzeyinde olması sağlanmalıdır.**
- **Kurumların, çalışanları ile amaç birliği sağlayabilmesi için, misyon ve vizyonlarını, kurumsal politikalarını, amaç ve hedeflerini, çalışanları ile paylaşması gerekmektedir.**
- **Kişilerin ihtiyaçları tespit edilmeli ve bu doğrultuda kariyer planlama çalışmaları yapılmalıdır.**
- **Hastanelerde kariyer planlama çalışmaları üst yönetim tarafından desteklenmelidir.**
- **Kişilerin kendilerini değerlendirme fırsatı verilmelidir**
- **Kişiler kariyer evreleri açısından değerlendirilmeli, bulunduğu evreye göre özel programlar ile destek olunmalıdır.**

KAYNAKLAR

- Ayaz Ş (2002). Hemşirelerin Benlik Saygısı ve Atılganlık Düzeylerinin Araştırılması. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman:Yrd.Doç.Dr.Aynur Dinçsever).
- Aytaç S (2000). Çalışma Yaşamında Çift Kariyerli Eşler. Mercek, 5(18): 45-53.
- Aytaç S (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer. Ezgi Kitabevi, 2.baskı, Bursa,
- Babadağ K (2000). Meslekleşme ve Kadın. 1.Uluslar Arası ve VIII.Ulusal Hemşirelik Kongresi Kitabı, Antalya,35-39.
- Çalık T.,Ereş F (2006). Kariyer Yönetimi,Gazi Kitabevi,1.Baskı,Ankara, 29-124.
- Erdoğan N (2003). Kariyer Geliştirme, Nobel Yayın Dağıtım,1.Baskı, Ankara,17-179.
- Demir M (2000). "Kariyer Planlama ve Motivasyon Olgusu ve İşgörenlerin Kariyer Kavramı Hakkındaki Tutumları ile İlgili Bir Araştırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, (Danışman: Doç.Dr.Ömer Sadullah).
- Donner.G.,Wheeler.M (2001). It's Your Career: Take Charge,İCN,Switzerland, 79-85.
- Göz F.,Gülbüz K (2005). Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 8(2): 82-87.
- Hall McL.,Waddel C (2004). Outcomes of a Career Planning And Development Program For Registered Nurses,Nursing Economic, 22(5).
- Göz F.,Gülbüz K (2005). Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin. Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 8(2): 82-87.
- Yoder-Wice PS (1999). Leading and Managing in Nursing. Second Edition St.Louis, 433-450.