



**HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNE VERİLEN KARİYER  
DANIŞMANLIĞININ KARİYER KARARSIZLIĞI VE KARİYER  
KARAR VERME YETKİNLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**FUAT KAHRAMAN**

**HEMŞİRELİK ANABİLİM DALI**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Rukuye AYLAZ**

**Doktora Tezi-2020**

**T.C.  
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**


**HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNE VERİLEN  
KARİYER DANIŞMANLIĞININ KARİYER KARARSIZLIĞI VE  
KARİYER KARAR VERME YETKİNLİĞİ ÜZERİNE ETKİSİ**

**Fuat KAHRAMAN**

**Hemşirelik Anabilim Dalı  
Doktora Tezi**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Rukuye AYLAZ**

**MALATYA  
2020**

|   |                         |                 |  |
|---|-------------------------|-----------------|--|
| <br>İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ<br>SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ | <b>KABUL ONAY FORMU</b> | Doküman No      |  |
|   |                         | Yayın Tarihi    |  |
|   |                         | Revizyon No     |  |
|   |                         | Revizyon Tarihi |  |
|   |                         | Sayfa No        |  |

**İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ  
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ**

HEMŞİRELİK ÖĞRENCİLERİNE VERİLEN KARIYER DANIŞMANLIĞININ  
KARIYER KARARSIZLIĞI VE KARIYER KARAR VERME YETKİNLİĞİ  
ÜZERİNE ETKİSİ  
DOKTORA TEZİ

DANIŞMAN  
PROF. DR. RUKUYE AYLAZ

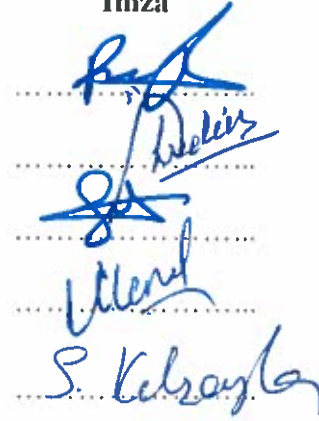
HAZIRLAYAN  
FUAT KAHRAMAN

Jürimiz tarafından 20/01/2020 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonucunda bu tez **oybirliği /oyçokluğu** ile başarılı bulunarak **Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora Tezi** olarak kabul etmiştir.

**Jüri Üyelerinin Unvanı Adı Soyadı**

1. Prof. Dr. Rukuye AYLAZ
2. Prof. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR
3. Prof. Dr. Şeyda SEREN İNTEPELER
4. Doç. Dr. Meral ÖZKAN
5. Dr. Öğr. Üyesi Semiha KILIÇARSLAN

**İmza**



**O N A Y**

Bu tez, İnönü Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki jüri üyeleri tarafından kabul edilmiş ve Enstitü Yönetim Kurulu'nun .../.../20... tarih ve 20..../..... sayılı Kararıyla da uygun görülmüştür.

**Prof. Dr. Yusuf TÜRKÖZ**  
Enstitüsü Müdürü

# İÇİNDEKİLER

|  |      |
|--|------|
| ÖZET .....   | vi   |
| ABSTRACT.....  | vii  |
| SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ .....   | viii |
| ŞEKİLLER DİZİNİ .....  | ix   |
| TABLolar DİZİNİ .....  | x    |
| 1. GİRİŞ.....  | 1    |
| 1.1. Araştırmanın Amacı.....   | 2    |
| 1.2. Hipotezler.....   | 2    |
| 2. GENEL BİLGİLER .....  | 3    |
| 2.1. Kariyer Kavramı .....   | 3    |
| 2.2. Kariyerin Önemi ve Yararları .....  | 3    |
| 2.3. Kariyer Planlama ve Geliştirme.....   | 4    |
| 2.4. Kariyer Geliştirmenin Önemi ve Yararları .....  | 6    |
| 2.5. Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Kararı Verme Kavramları .....   | 7    |
| 2.6. Kariyer Kararsızlığını ve Kariyer Kararı Vermeyi Etkileyen Faktörler .....  | 8    |
| 2.7. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği .....   | 9    |
| 2.8. Kariyer Danışmanlığı.....   | 11   |
| 2.9. Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Kararı Verme.....   | 15   |
| 2.10. Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği .....  | 15   |
| 2.11. Hemşirelikte Kariyer Geliştirme.....   | 16   |
| 2.12. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Kararsızlığı ve<br>Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlgili Yapılan Araştırmalar ..... | 23   |
| 3. MATERYAL VE METOT .....   | 27   |
| 3.1. Araştırmanın Türü.....  | 27   |
| 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman .....   | 27   |
| 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme .....  | 27   |
| 3.4. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri .....   | 28   |
| 3.5. Veri Toplama Araçları .....   | 28   |
| 3.5.1. Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu .....   | 28   |
| 3.5.2. Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ) .....   | 28   |
| 3.5.3. Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (KVO) .....   | 30   |
| 3.6. Verilerin Toplanması .....  | 31   |

|   |    |
|---|----|
| 3.7. Danışmanlık Girişimleri .....                  | 33 |
| 3.8. Araştırma Planı .....                          | 38 |
| 3.9. Araştırmanın Değişkenleri .....                | 39 |
| 3.9.1. Bağımsız Değişkenler .....                   | 39 |
| 3.9.2. Bağımlı Değişkenler .....                    | 39 |
| 3.9.3. Kontrol Değişkenleri.....                    | 39 |
| 3.10. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi ..... | 41 |
| 3.11. Araştırmanın Etik İlkeleri .....              | 42 |
| 3.12. Araştırmanın Sınırlılıkları.....              | 43 |
| 4. BULGULAR.....                                    | 44 |
| 5. TARTIŞMA .....                                   | 54 |
| 6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....                           | 59 |
| KAYNAKLAR .....                                     | 61 |
| EKLER.....  | 73 |
| EK-1. Özgeçmiş Formu .....                          | 73 |
| EK-2.Sosyodemografik Özellikler Bilgi Formu .....   | 74 |
| EK-3.Kariyer Kararı Ölçeği.....                     | 75 |
| EK-4. Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği.....    | 76 |
| EK-5. Kariyer Danışmanlığı Sertifikası.....         | 77 |
| EK-6. Kariyer Koçluğu Sertifikası .....             | 78 |
| EK-7. Hayat Çarkı Alıştırması.....                  | 79 |
| EK-8. Vizyon Aşaması .....                          | 81 |
| EK-9. Motivasyon Aşaması Değerlendirme Formu .....  | 82 |
| EK-10. Etik Kurul İzni.....                         | 83 |
| EK-11. Kurum İzni .....                             | 84 |
| EK-12. Ölçek Kullanım İzinleri.....                 | 85 |

## TEŞEKKÜR

Tez araştırmamın planlanması ve yürütölmesini sürekli destekleyen, yardımlarını esirgemeyen, bilgi ve tecrübelerini paylaşan değerli danışman hocam Sayın Prof. Dr. Rukuye AYLAZ'a; Doktora tez süresince yardımlarını esirgemeyen değerli komite üyeleri, Sayın Prof. Dr. Lütfiye ÖZDEMİR'e ve Sayın Doç. Dr. Meral ÖZKAN'a; Doktora öğrenimi sürecinde bilgi ve deneyimleriyle her konuda beni destekleyen, daima yanımda olduğunu hissettiğim hocam, Sayın Prof. Dr. Serap ALTUNTAŞ'a; Doktora tezimin veri toplama sürecinde çalışmaya katılımlarıyla desteklerinden dolayı İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakóltesi Hemşirelik bölümü 4. sınıf öğrencilerine,

Destek ve yardımını her zaman hissettiğim değerli arkadaşım Sayın Dr. Necmettin İŐCİ'ye; Hayatım boyunca tüm süreçlerde yanımda olan, beni daima destekleyen çok kıymetli Ailem ve Arkadaşlarım'a; Öğrenimim boyunca maddi ve manevi olarak sürekli destek olan aileme ve sevgili eşim Gülay Hanıma, çocuklarım Yusuf Kaan, Muhammed Tuğra ve Oğuz Emre ye de ayrıca teşekkür ederim.

**Fuat KAHRAMAN**

## ÖZET

### **Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi**

**Amaç:** Bu araştırma, hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapıldı.

**Materyal ve Metot:** Öntest-sontest kontrol gruplu deneme modeli olarak yapılan araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi birinci ve ikinci öğretim son sınıfta öğrenim gören 350 hemşirelik öğrencisi oluşturdu. Araştırmanın örnekleme, basit rastgele örnekleme yöntemi ile 70 hemşirelik öğrencisi deney, 70 hemşirelik öğrencisi ise kontrol grubuna alındı. Araştırma, 60 deney, 60 kontrol grubu olmak üzere 120 hemşirelik öğrencisi ile tamamlandı. Deney grubundaki hemşirelik öğrencilerine Kariyer Grup Danışmanlığı Programı beş oturumda birer hafta aralıklarla uygulandı. Deney grubundaki öğrencilere bütün oturumların bitiminden üç ay sonra Kariyer Grup Danışmanlığı güçlendirme oturumu yapıldı. Kontrol grubuna herhangi bir girişimde bulunulmadı. Araştırma verileri Kasım 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında, Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu, Kariyer Kararı Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği ile toplandı. Verilerin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ki-kare analizi, bağımlı gruplarda t testi, bağımsız gruplarda t testi ve Cronbach Alpha katsayısı kullanıldı.

**Bulgular:** Deney grubunun son testine göre Kariyer Karar Ölçeği puan ortalaması  $65.37 \pm 12.57$ , Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği puanı ortalaması  $160.19 \pm 23.12$ ; kontrol grubunun Kariyer Kararı Ölçeği puan ortalaması  $83.16 \pm 12.77$ , Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği puan ortalaması ise  $148.85 \pm 24.74$ 'dir. Deney grubu ve kontrol grubu sontest puan ortalamaları gruplar arası karşılaştırılmasında; Kariyer Kararı Ölçeği ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği puan ortalamaları bakımından gruplar arasındaki farkın önemli olduğu saptandı ( $p < 0.05$ ).

**Sonuç:** Hemşirelik son sınıf öğrencilerine verilen kariyer grup danışmanlığı programının kariyer kararsızlığının azaltılmasında ve kariyer karar verme yetkinliği düzeyinin artırılmasında etkili olduğu belirlendi. Hemşirelik öğrencilerine üniversite öğrenimleri sürecinde kariyer danışmanlığının verilmesi önerilir.

**Anahtar Kelimeler:** Hemşirelik, kariyer, kariyer danışmanlığı, kariyer kararsızlığı, kariyer kararı verme yetkinliği.

## ABSTRACT

### **The Effect of Career Counseling Provided to Nursing Students on Career Indecision and Career Decision-Making Competence**

**Aim:** The aim of this study was to specify the effect of career counseling provided to nursing students on career indecision and career decision-making competence.

**Material and Method:** 350 nursing students, who were studying in the final year of daytime and evening education in Faculty of Nursing of Inonu University in the 2018-2019 academic year, comprised the population of the research which was conducted as an experimental model with a pretest-posttest control group. For the sampling of the research, 70 nursing students were included in the experimental group and 70 nursing students were included in the control group by the simple random sampling method. The research was completed with 120 nursing students divided into the experimental and the control group, each of which consisted of 60 individuals. The Career Group Counseling Program was implemented on nursing students in the experimental group in 5 sessions with 1-week breaks. Three months after all the sessions ended, the Career Group Counseling empowerment session was held for the students in the experimental group. There was no intervention in the control group. The research data were collected via the Socio-Demographic Characteristics Information Form, Career Decision Scale and Career Decision-Making Competence Scale between November 2018 and June 2019. For the evaluation of the data, the descriptive statistics, chi-squared analysis, t-test in dependent groups, t-test in independent groups and Cronbach's Alpha coefficient were used.

**Findings:** According to the posttest, the mean score of the Career Decision Scale of the experimental group was  $65.37 \pm 12.57$ , and its mean score of the Career Decision-Making Competence Scale score was  $160.19 \pm 23.12$ ; the mean score of the Career Decision Scale of the control group was  $83.16 \pm 12.77$  and its mean score of the Career Decision-Making Competence Scale was  $148.85 \pm 24.74$ . In the comparison of the posttest mean scores of the experimental and control groups, the difference between the groups was found statistically significant in respect of the mean scores of the Career Decision Scale and Career Decision-Making Competence Scale ( $p < 0.05$ ).

**Conclusion:** It was determined that the career group counseling program provided to nursing students in their final year had an effect on decreasing the career indecision and increasing the career decision-making competence level. It is recommended during the university learning process that nursing students be given career counseling.

**Keywords:** Nursing, career, career counseling, career indecision, career decision-making competence.



## SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

|                            |   |
|----------------------------|---|
| <b>ICN</b>                 | : International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Birliği) |
| <b>ILO</b>                 | : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)   |
| <b>KKÖ</b>                 | : Kariyer Kararı Ölçeği   |
| <b>KKVYÖ</b>               | : Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği                             |
| <b>Ort.</b>                | : Ortalama  |
| <b>S</b>                   | : Sayı  |
| <b>SPSS</b>                | : Statistical Package for Social Science                            |
| <b>SS</b>                  | : Standart Sapma  |
| <b>%</b>                   | : Yüzde   |
| <b><math>\chi^2</math></b> | : Ki-kare analizi test değeri                                       |
| <b>p</b>                   | : Anlamlılık düzeyi   |
| <b>&lt;</b>                | : Küçüktür  |
| <b>&gt;</b>                | : Büyüktür  |

## ŞEKİLLER DİZİNİ

| <b>Şekil No</b>                                    | <b>Sayfa No</b> |
|--|-----------------|
| Şekil 3.1. Kariyer Grup Danışmanlığı Programı..... | 33              |
| Şekil 3.2. Araştırma Planı.....                    | 38              |



## TABLULAR DİZİNİ

| <b>Tablo No</b>  | <b>Sayfa No</b> |
|--|-----------------|
| <b>Tablo 3.1.</b> Kariyer Kararı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alpha değerleri.....  | 30              |
| <b>Tablo 3.2.</b> Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri .....  | 31              |
| <b>Tablo 3.3.</b> Kontrol ve Deney Grubunun Kontrol Değişkenlerinin Karşılaştırılması.....   | 40              |
| <b>Tablo 3.4.</b> Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler .....  | 42              |
| <b>Tablo 4.1.</b> Deney ve Kontrol Grubundaki Hemşirelik Öğrencilerinin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı.....  | 44              |
| <b>Tablo 4.2.</b> Kontrol ve Deney Grubundaki Öğrencilerin Hemşirelik Bölümünü Seçme Nedeni ve Akademik Başarılarını Değerlendirme Durumlarının Dağılımı .....     | 45              |
| <b>Tablo 4.3.</b> Deney ve Kontrol Grubundaki Hemşirelik Öğrencilerinin Etkinliğe Katılım ile Kariyer Planlama ve Geliştirmeye İlişkin Durumlarının Dağılımı ..... | 46              |
| <b>Tablo 4.4.</b> Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği Öntest Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....                                  | 47              |
| <b>Tablo 4.5.</b> Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği Öntest Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....                                | 48              |
| <b>Tablo 4.6.</b> Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Öntest Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....                 | 49              |
| <b>Tablo 4.7.</b> Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Öntest Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması .....               | 50              |
| <b>Tablo 4.8.</b> Kontrol ve Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği ve Alt Boyutları Öntest Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....       | 51              |
| <b>Tablo 4.9.</b> Kontrol ve Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Öntest Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....       | 52              |

# 1. GİRİŞ

Günümüzde bireyler yaşamları boyunca mesleki, sosyal, kişisel, eğitsel ve ekonomik karar verme durumları ile karşılaşmaktadır (1). Kariyer yapma kararı bireylerin yaşamlarında aldıkları en önemli mesleki kararlardan biridir (2-4). Mesleki açıdan sağlıklı ve doğru karar vermek bireylerin mesleki performansı ve yaşam boyu mutluluğunu etkilemektedir (5-7). Bireylerin kariyerleri ile ilgili karar vermelerinde en önemli faktör kariyer karar verme yetkinliğidir (8-10).

Kariyer kararı verme, bireyin olası kariyer seçeneklerini karşılaştırarak kendisi için en uygun olan kariyer seçeneğine yönelmesidir (1-2). Yetkinlik ise, bireyin davranışsal, sosyal ve bilişsel becerilerini örgütleyerek çeşitli amaçlara ulaşılmasını sağlayan ve davranışlarını şekillendiren üretici kapasitesini göstermektedir (11). Kariyer kararı verme yetkinliği bireyin mesleki kariyer seçimi ve mesleki gelişim süreci ile kariyer kararı verme sürecinde, bireyin gelişimini ve eylemlerini gerçekleştirmek için yeteneklerindeki inancına odaklanmaktadır (4, 10). Yapılan çalışmalar, yetkinlik algısının öğrencilerin seçim yaptıkları öğrenim alanı ve meslek tercihlerini etkilediğini göstermektedir (12-15). Bireyin mesleki kariyer kararı verme yetkinliğinin yüksek olması; bireyin yetenek, ilgi ve potansiyelini daha iyi bir şekilde değerlendirmesini sağlayarak meslekte ilerlemeye yönelik doğru hedefler koymasıyla birlikte bireyin motivasyonunu artırmaktadır (15, 16).

Kariyer kararı verme sürecinde bireyler kariyer danışmanlığına ihtiyaç duymaktadır. Kariyer danışmanlığı, danışmanlık alan kişi ya da grupla kariyer gelişimi sürecinde herhangi bir problem durumunda uzman bir danışmanın yürüttüğü resmi bir ilişki biçimidir. Kariyer danışmanları, danışanlarının kariyer gelişimlerini olumlu yönde etkileyebilecek yöntemleri uygulayarak, danışanın kariyer kararı verme değişimlerini değerlendirerek danışmanlık faaliyetine devam etmekte ya da danışmanlığı sonlandırmaktadır (17).

Üniversitede öğrenim gören öğrenciler için okulun son yılı, gelecekle ilgili kariyer planının yapıldığı yıl olarak belirtilmektedir. Mezuniyetten sonra öğrencilerden ilgilerine ve ihtiyaçlarına uygun çalışma alanlarını kendilerinin belirlemeleri ve seçmeleri beklenmektedir (18-20). Üniversite son sınıf düzeyinde mesleğe doğru yönelimde olan öğrencilerin, kariyerleri ile ilgili planlar yapmaları, çeşitli iş

pozisyonlarını düşünmeleri, iş dünyasına giriş hazırlığı içerisinde olmaları, kendilerine en uygun kariyer alanı ile ilgili araştırmalar yapmaları kişilerin, fizyolojik ve psikolojik iyilik halleri ile yaşam kalitelerini doğrudan etkiler (12, 21).

Türkiye’de üniversite son sınıfa gelen bireylerin mesleğe geçiş süreci öncesinde kariyer planları yapma ve karar verme noktasında bazı sorunlar yaşadıkları bildirilmektedir. Kariyer ile ilgili sorunların kariyer danışmanlığı ile ortadan kaldırılabileceği belirtilmektedir (17). Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, dünyada ve Türkiye’de ilköğretim ve lise öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinliğine ilişkin yapılmış çalışmalar (4, 8, 15, 16, 22-24) ile farklı üniversite bölümlerinde öğrenim gören öğrenciler üzerinde yapılmış kariyer kararı verme yetkinliğine ilişkin çalışmalar (10, 12, 21, 25-30) mevcuttur. Mezuniyet sonrası sağlık kurumlarında sağlık ekibinin en önemli üyelerini oluşturacak olan hemşirelik son sınıf öğrencilerini kapsayan, kariyer danışmanlığının, kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerine etkisini belirleyen çalışmalara rastlanmamıştır. Bu araştırmanın hemşirelik öğrencilerinde kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği ile gerek Türkiye’de, gerekse uluslararası alanda yapılan çalışmalara önemli katkı sağlayacağı düşünölmektedir.

### **1.1. Araştırmanın Amacı**

Araştırma, hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılmıştır.

### **1.2. Hipotezler**

**H<sub>0a</sub>:** Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının, kariyer kararsızlığı açısından deney grubu ile kontrol grubu arasında fark yoktur.

**H<sub>0b</sub>:** Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının, kariyer kararı verme yetkinliği açısından deney grubu ile kontrol grubu arasında fark yoktur.

**H<sub>1a</sub>:** Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığı, deney grubundaki kariyer kararsızlığını kontrol grubuna göre olumlu yönde değiştirmede etkilidir.

**H<sub>1b</sub>:** Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığı, deney grubundaki kariyer karar verme yetkinliğini kontrol grubuna göre olumlu yönde değiştirmede etkilidir.

## 2. GENEL BİLGİLER

### 2.1. Kariyer Kavramı

Günümüzde bireyler birçok faktörün etkisiyle bir iş alanına yönelip ve bu alanda eğitim ve tecrübeyle profesyonelleşmeyi hedefler (31). Bireylerin çalışma yaşamı boyunca üstlendiği işlerin bütününe oluşturan kariyer, dünya genelinde 1970’li yıllardan itibaren ele alınmaya başlanmış ve birçok farklı tanımlama yapılmıştır (32-34). Kariyer, kelimesi Türk diline Fransızca “*carriere*” sözcüğünden geçmiştir (33). Kariyer sözcüğü, Fransızca’da; meslek, uzmanlık, bir işte ya da meslekte çıkılması gereken basamaklar, hayatta belirlenen yön gibi işte yükselme ve hayat boyu yapılan işler dizini anlamlarına gelmektedir (34).

Kariyer, örgütsel ve bireysel hedeflerle doğrudan ilgili, kişinin yaşamı boyunca kısmen kontrolünde tutacağı iş tecrübesi ve çalışma faaliyetleri ile ilişkili bir süreçtir (35). Kariyer, bireyin yaşam boyu devam eden ve kişinin bir iş alanında ilerlemesi, maddi olarak güçlenmesi, daha fazla sorumluluk ve statü sahibi olmak istemesi, deneyim, beceri kazanmasıdır. Kariyer kavramı, kişinin başarı derecesi, işte yükselme, kendini gerçekleştirme ile motivasyon ve iş doyumuna gibi psikolojik ve sosyolojik süreçler ile ilişkilidir (36-38). Çalışan bireyler için kariyer, hem çalışma hayatında hem de yaşamlarının her dönemlerinde gerçekleştirdikleri rollerin gerektirdiği aktivitelerinin tümünü kapsamaktadır (17, 39).

### 2.2. Kariyerin Önemi ve Yararları

Günümüzde özellikle çağdaş yönetim yaklaşımlarının insanı odak alması ve personel yönetimi yerine insan kaynakları yönetimi anlayışının yer alması insan ögesinin giderek artan bir önem kazanması doğrultusunda kariyer kavramı sadece yönetsel kademeleri değil, aynı zamanda örgütte çalışan daha geniş grupları da kapsamına almaya başlamıştır (40). Kariyer, çalışanların sadece üst pozisyonlara doğru yönelmesi ve ilerlemesi olarak değil aynı zamanda, yatay şekilde gelişme göstererek, iş çevreleriyle etkileşimine bağlı kişisel büyüme ve gelişmesini sağlayacak şekilde değişimini de kapsamaktadır (34).

Kariyer olgusu, bireylerin hem sosyal hem de çalışma hayatlarının büyük çoğunluğuna hâkimdir ve birey yaşamının psikolojik, sosyal ve ekonomik boyutu

üzerinde büyük bir etkiye sahiptir (41). Kariyer planlama ve geliştirme fırsatları sunan örgütlerde çalışanlar daha fazla sorumluluk alarak, daha çok çalışmaktadır. Çalışanlara yönelik kariyer sorumluluğu örgüt ve birey tarafından paylaşıldığında her iki taraf için yarar sağlamakta, işler doğru kişilerce, doğru zamanda, doğru yerde ve etkili biçimde yapılmaktadır (42, 43).

Kariyer planlama ve geliştirme faaliyetlerinin bireylere sağladığı yararlar arasında; iş yaşamında kişisel gelişim ve mesleki olarak işte ilerleme, kendinde var olan özelliklerinin açığa çıkmasını sağlamak, hareketlilik ile verimlilik artırma becerisi kazandırma, güçlü olma ve yetki sahibi olma, yaptığı işten tat alma, yaşamı ile ilgili kararlara daha fazla katılma, çalışma ortamında takdir görme, kendisini kuruma yada örgüte ait hissetme, ücrette doyma, mevki olarak terfi etme, kendini gerçekleştirme gibi ihtiyaçlarını karşılamalarını ve motive olmalarını sağlar. Ayrıca kurum personellerinin belli bazı konularda kişisel kariyer hedeflerini belirleyerek kendinde var olan özelliklerini harekete geçmesini sağlayarak bireyin psikolojik durumunu olumlu yönde etkileyerek faydalar sağladığı belirtilmektedir (33, 43). Kişinin kurum içi ya da kurum dışında birçok insanla iyi ilişkiler kurup kaynaşmasını sağladığı için sosyal boyutta da kişileri olumlu etkilediği bildirilmektedir (44). Kariyer planlamanın örgüte sağladığı yararlar arasında ise, adaletli ve objektif mesleğe seçme yerleştirme ile ilgili politikaları ile eşit iş fırsatı sağlama, personel değerlendirmede nesnel bir ölçüt sağlama, kurumda performans değerlendirme yöntemi ile eşit iş görenlere eşit ücret ödenmesini olanaklı kılma yer almaktadır (33).

### **2.3. Kariyer Planlama ve Geliştirme**

Kariyer planlaması, bireyin hali hazırda yaptığı mesleği daha iyi bir şekilde gerçekleştirebilmesi için mevcut durumunun geliştirilmesi ve iş hayatının ileriki dönemlerinde sahip olacağı mevkiler için gerekli yeni özellikler elde etmesi şeklinde tanımlanır. Kısaca kariyer planlaması kavramı, kişinin iş hayatına atılması, yeni işinde terfi etmesi, transfer gibi kariyer tercihleri anlamına gelmektedir (45, 46). Kariyer planlaması, bireysel kabiliyetlerin gelecekte kullanılması sürecidir. Kariyer planlamasının en temel amaçlarından biri, kişilerin sahip oldukları birikim ile geleceklerini kontrol edebilme yeteneklerinin geliştirilebilmesini sağlamaktır. Kariyer planlaması; kişinin bireysel gereksinimlerini ve bu gereksinimlerini kişinin kendi kariyer hayat planı içinde ne şekilde elde edebileceğini göstermektedir. Bu sebepten

kişilerin daha etkili kararlar alabilmesi ve gelecek yaşamını daha çok garanti altına alması için kariyer planlarının, gerçekçi ve esnek olması gerekir (43, 47). Kariyer planlama, bireysel ve örgütsel açısından ele alınmalıdır. Bireysel açıdan kişinin kendisi, sahip olduğu fırsatlar ve sınırlılıklar ile yaptığı tercihlerin farkında olup kendine hedef belirleyerek ve bu hedeflerine ulaşmak için gerekli olabilecek iş, eğitim ve gelişimi için gerekli planlamadan oluşan bir yapıdır. Örgütsel açıdan ise; bir meslek mensubunun sahip olduğu yetenek, bilgi, beceri ve isteklerinin sağlanması ile çalıştığı iş yerindeki ilerleyişinin ve yükselmesinin planlanması olarak tanımlanmaktadır (43, 47).

Kariyer geliştirme kavramı ise, bireylerin kabiliyetlerini, kişilik yapılarını, ilgilerini geliştirebilecekleri teknik ve sosyal bir çerçevede gerekli olan donanımlara sahip olma süreçleridir. Kişilerin meslek hayatlarında kendilerinde gelişme ve ilerleme gayretlerinin var olması durumunda, kişilerin seçtikleri meslek grupları ve örgüt yönetiminin kişiye sağladığı katkı her zaman karşımıza çıkar (48). Bir başka tanıma göre de kariyer geliştirme, çalışanların şimdiki ve gelecekteki işlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için gereksinim duyulan beceri ve deneyimleri kazanmasına yardım etmeye yönelik olarak örgüt tarafından, gerçekleştirilen biçimsel çalışmalar olarak ele alınmaktadır (34). Kariyer geliştirme, iş yerlerinin nitelikli çalışanlarını elde tutmanın bir yoludur. Kariyer geliştirme, iş görenin potansiyel kariyer değişimi ve ilerlemeyi kolaylaştırmak için tasarladığı planlı ve programlı bir süreçtir. Kariyer geliştirme etkinlikleri, iş gücü krizinin yol açtığı personel eksikliğinden dolayı günümüzde işveren kuruluşlar için yeni bir önem kazanmıştır. Kalifiye personel eksikliğinden dolayı hem üretim sektörü ve hem de hizmet sektöründeki işyerlerinde başlangıç işleri çoğunlukla kısa süreli işlerdir (46).

Kariyer geliştirme faaliyetleri ile birlikte bireyin kariyerinin planlanması ve bu planların gerçekleşmesi, eğitim, yetiştirme ve iş deneyimi yolu ile sağlanmaktadır (47). Örgütler, daha nitelikli insan kaynağına sahip olabilmek ve diğer işletmelerle rekabet edebilmek için farklı kariyer geliştirme yöntemleri kullanmaktadırlar. Kurumdan kuruma ya da kişiden kişiye değişiklik gösteren bu teknikler iş başarımı eğitimi ve danışmanlığı, kariyer geliştirme seminerleri, mentorlük programları, kariyer atölyeleri, kariyer rehberliği, kariyer merkezleri, iş rotasyonu, koçluk, personel güçlendirme, kariyer danışmanlığı ve eğitim ve geliştirme programları gibi çalışmalardır (49). Bu yöntemlerin yapılış amacı örgütte etkililik ve verimliliği artırmak, kurumun ihtiyacı



olan yönetici personel miktarını artırmak, çalışma ortamında tatmin düzeyini yükseltmek, personeli motive ederek kuruma karşı bağlılığı artırmak, çalışanların işte ilerleme ve iş ile ilgili konularda kendilerini geliştirme fırsatı sunmak kişide var olan potansiyellerini keşfetmek yeni kariyer hedefleri belirlemesine yardım etmek vb.dir (50).

#### **2.4. Kariyer Geliştirmenin Önemi ve Yararları**

Kariyer tercihlerinin yapılması ve kararlarının verilme yollarını tahmin eden kariyer geliştirme, kurumda çalışanlar ve kurum açısından büyük öneme sahiptir. Kariyer planlaması, bir kişinin kendi ilgileri, değerleri, becerileri ve fırsatlarının neler olduğunun farkına varma çabalarını göstermektedir. Bu kariyerle ilişkili hedefler ve bu hedefleri doğrultusunda planlama yapmayı tahmin etmektedir (34).

Bireyin kariyer hedeflerine varmasını sağlayan kariyer geliştirme, sadece kişinin mesleğinde yükselmesi değil aynı zamanda işyerinde çalışanların kapasitelerini artırması ve işyerine yeni yetenekler kazandırmasını hedefler. Bu süreçte kariyer geliştirme bireysel ve örgütsel birçok yarar sağlar (51). Kişisel olarak; bireylerin kendilerini geliştirme ve eğitimlerine olanak sağlamak, işte tatmin ve iş doyumlarını artırmak, bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamak, işte çalışanların mevcut kabiliyetlerinin, yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlamak ve bu kabiliyetlerinin geliştirilmesine yardımcı olmak, işinde iyi bir ücret, pozisyon ve terfi imkânı sağlamak gibi yararlar sağlamaktadır (34, 40, 52). Örgütsel olarak ise; iş ve kişi arasındaki uyumun sağlanmasına bağlı olarak başarı ve verimliliği artırmak, açık kadrolara yetenekli çalışanların yerleştirilmesi sağlamak, iş görenlerin motivasyonunu ve mesleğe karşı ilgilerini arttırmak, çalışanlarda yaratıcı düşünceler geliştirilmesine zemin hazırlamak, insan kaynaklarının daha etkin ve verimli kullanılmasını sağlamak, işten ayrılmaları azaltarak işteki başarıyı artırmaktır. Ayrıca çalışanların devir hızının azalmasına bağlı olarak yeni eleman bulma ve seçme maliyetlerini azaltmak, bireysel ve örgütsel performansı artırmak, çalışanların işe ilişkin yetenek, bilgi ve becerileri konusunda yöneticilerin bilgi edinmesini kolaylaştırmak, çalışanların çalışma ortamı ve çalışma arkadaşlarıyla bütünleşmelerini, psikososyal doyuma ulaşmalarını ve olumlu örgüt kültürünün gelişmesine katkı sağlamak gibi yararları vardır (34, 40, 52, 53).

Hemşirelik mesleğinde kariyer geliştirmenin; sadece hemşirelerin rollerine ilişkin potansiyellerini keşfetmesini sağlamadığı, bunun yanında hemşirelerin iş yaşamlarında, yöneticilerin ve uzmanların eğitim sisteminde tutum ve davranışları tarafından desteklenmesinin önemi vurgulanmıştır (54). Hemşirelik hizmetleri alanında kariyer olanaklarını geliştirmeye yönelik çalışmaların, hemşirelerin çalışacakları ya da çalıştıkları kurumları tercih etmelerinde etkili olduğu gibi örgütten ayrılmayarak onları iş te yükselme olanaklarını değerlendirmeye yöneltmekte, işlerini daha güdülemiş şekilde yapmalarına, iş doyumunda, başarı artışı ve verimliliğin sağlanmasında etkili olmaktadır (40).

## **2.5. Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Kararı Verme Kavramları**

Karar verme, ulaşılmak istediğimiz bir hedef/amacın ihtiyacı karşılamada kesin olmadığı durumlarda hâlihazırda mevcut sıkıntıyı gidermek için bireye, olguya götüreceği birden fazla alternatif seçenek olduğu durumda, eyleme geçme hareketidir (55). Bireyler hemen her gün yaşamlarıyla ilgili çeşitli kararlar vermektedirler. İnsanların vermek zorunda oldukları kararlar arasında insanların kariyerleri ile ilgili kararları da vardır (2, 3, 56). Yaşam içinde verilmek zorunda kalınan zor ve en karmaşık kararlardan birisi kişinin kariyeri ile ilgili alacağı kararlardır. Bu sebepten dolayı kişinin alması muhtemel kariyer kararları kişinin yetenekleri, becerileri yaşamla ilgili gayeleri ve mesleki tercihi gibi birçok faktörü barındırmaktadır. Kariyer kararları, kişinin kendi beklentilerinin yanı sıra akran, öğretmen, ebeveyn gibi önemli diğer bireylerin de beklentilerini karşılama ve bunlarla uzlaşma zorunluluğu gibi faktörleri de barındırmaktadır (57, 58). Meslek psikolojisinde kariyer kararı verme son zamanlarda temel araştırma konularından birisi haline gelmiştir (59, 60). Kariyer kararı kişinin alternatif bazı seçeneklerden kendisine en uygun olan meslek alanına yönelerek, bunlardan birini kariyer tercihi olarak seçmesidir. Kariyer kararı verme ise, kişinin olası meslekler arasında kendisine en uygun olana yönelmesi ve bunlardan birini meslek olarak seçmesi şeklinde tanımlanmaktadır (23, 24).

Kariyer kararları karmaşık bir yapıya sahip olup dikkat ve çaba gerektiren kararlardandır. Bireyler kariyere ilişkin kararları bazen çok kolay verebilirken bazen de karar verme esnasında ya da karar vermeden önce güçlüklerle karşılaşabilir ve bu yüzden karar verme aşamasında bir uzman yardımına gereksinim duyabilmektedir (2, 61-63). Bu zorluklar, eğer uygun bir çözüm yolu bulunamazsa, kişilerin kariyerle ilgili karar

verme şansları azalabilir ya da kariyer ile ilgili karar vermeleri engellenebilir (64). Bireylerin mesleki kariyer kararsızlığının belirlenmesi, desteğe gereksinim duyan gençlere ve yetişkin bireylere bu desteğin verilmesinde en önemli basamaklardandır (61). Bu nedenle bireyin gelecek kariyeri hakkında bir karar verecek iken bu aşamada karşılaştığı güçlükler şeklinde tanımlanan kariyer kararsızlığı, karar verme süreci öncesinde, karar verme süreci esnasında ve karar verme süreci sonrasında kişinin üstesinden gelmek zorunda olduğu bütün sorunlara işarettir (2, 64-67). Kariyer kararsızlığı, kariyer hedefini seçmek konusunda yetersizlik ya da isteksizlik hissetme veya seçilen hedefe ilişkin güvensizlik hissi yaşamak olarak tanımlanmaktadır (68-69). Başka bir ifadeyle kariyer kararsızlığı gelecekteki kariyer hakkında belirsizlik olması durumudur (70). Belirsizliğin belli bir seviyede olması normal olmasına karşın, bir kişinin kariyer karar verme yeteneğine müdahale ettiği zaman problem teşkil etmektedir (69-71). Kariyer kararsızlığı genel olarak kişinin bu süreçte karar vermesi ya da kişinin gelecek planlaması için harekete geçmesi gerektiği zaman birtakım nedenlerden ötürü bu ilerlemeyi sağlayamaması şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca, kariyer kararsızlığı, kişinin mesleki olarak olgunlaştığı süreçte ya kişinin kendisi ya da kişinin iş yaşamı hakkındaki yanlış algısı kaynaklı gelişimsel bir hata olarak da görülmektedir (21, 65). Kariyer kararsızlığı sonuç olarak, kişinin bireysel kariyer tercihlerinde yaşadığı belirsizlik durumunda bir sorun olarak gözlemlenmektedir (72, 73). Kariyer kararsızlığını inceleyen araştırmaların sonuçlarına göre öğrencilerin mezuniyet sonrası, meslek alanı ve kariyer karar verme durumu ile karşılaştıklarında kararsızlık yaşadıkları gözlenmektedir (74).

## **2.6. Kariyer Kararsızlığını ve Kariyer Kararı Vermeyi Etkileyen Faktörler**

Kişilerin kariyer gelişim sürecinde kendi yaptıkları tercihleri, kişilerin gelecek hayatlarında alacakları ya da aldıkları en önemli kararlardandır; kişilerin alacakları bu kararlar, kişilerin gelecek planlamaları ve gelecek yaşantıları bakımından büyük bir etkiye sahiptir. Bu sebeple, sağlıklı ve doğru kararlar almak kişilerin hayatlarını mesleki açıdan iki bakımdan etkileyecektir. İlki, kişinin çalışma performansı etkilenirken, ikinci olarak kişinin mutlu olma olmama durumu etkilenebilmektedir (5-7). Karar verme davranışı, belirlenen amaçlara ulaşmak için gerekli olan bilgiyi toplamak, toplanan bu bilgileri değerlendirmek, tercihler oluşturmak ve mevcut tercihler arasından amaca en uygun olan seçeneği seçmeyi içerir (75).

Kariyer kararsızlığı ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde kariyer kararsızlığının birçok nedenden kaynaklanabileceği görülmektedir. Bireylerin ilgi ve yetenekleri yeterince ayrışmadığından ya da bireyler üstün bir potansiyele sahip olup birden çok alanda başarılı olduklarından karar vermekte zorlanabilirler (55). Bireyin tercihlerini netleştirememesi, içinde bulunduğu gelişim döneminde yerine getirmesi gereken gelişim görevlerini yerine getirememesi, karşılayamaması, gerekli tutum, davranış, bilgi ve beceriye sahip olmaması, kariyer seçenekleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması, bireyin istekleri ile yakın çevrenin istekleri arasında yaşanan çatışmalar, bireyin karar verme sürecinde yüksek düzeyde kaygı yaşaması, bireyin problem çözme becerilerinin eksik olması ve kariyer tercihlerine ilişkin akılcı dışı inanışlar kişinin karar alma sürecinde kararsızlık yaşanmasına neden olmaktadır. Kariyer seçiminin kişiyi her yönüyle memnun etmesinin pek de mümkün olmadığı, her alternatifin avantaj ve dezavantajlarının olduğu göz önüne alındığında, verdiği kararın mükemmel olmasını bekleyen bireylerin de kariyer kararsızlığı yaşaması olası bir durumdur (58, 63, 64, 76).

Kariyer kararı vermede, bireyin aile fertlerinin kariyerleri, bireyin kişiliğın oluşmasında etkili olan duygu, düşünce, başarı, psikolojik güç gibi etmenler etkili olmaktadır. Kişinin kariyer tercihinden beklentileri, kariyerin kişiye sağlayacağı olanaklar kişinin kariyer kararını da etkileyecektir (77). Bununla birlikte kişisel, ekonomik ve sosyal değişkenler kariyer kararını belirlemede önemli etmenler arasında yer almaktadır (43).

## **2.7. Kariyer Kararı Verme Yetkinliğı**

Yetkinlik kavramı, kişilerin kendileri için önemli gördükleri bir şeylerin bilincinde olmaları ve kendileri için önemli olan işleri yapmaları; kişilerin kendi hayatları ve kendi çevreleri üzerinde kontrol sahibi olma yetisidir (78). Karar verme yetkinliğı, kişinin gelecek zamanda karşılaşılabileceğı zor senaryolar karşısında zor durumları çözmede ne derece başarılı olup olmayacağına ilişkin kendisi hakkındaki inancıdır (79, 80). Bandura, yetkinliğı bireyin bazı sonuçları üretmesi için gereken atılımları başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi inancı olarak ifade etmektedir (81). Betz ve Luzzo'ya göre, yetkinlik inancı, hedef belirleme aşamasında istekli olma, karar verme, planlama yapma ve davranışa yönelik gibi etmenler üzerinden performansı, mesleki ilgileri, amaçları ve meslek seçimini etkilemektedir (82). Ayrıca karar verme

yetkinlik inançları, bireylerin üretici düşünüp düşünmedikleri, kendi kendilerini çürüten düşünce yapılarının olup olmaması ve iyimser ya da kötümser olup olmamaları, bir etkinliğe harcadıkları zaman, nasıl motive olduklarını ve güçlüklerle karşılaştıklarında davranım şekillerini, düşünce ve davranışlarını nasıl şekillendirdikleri ve stres ve depresyon yatkinlıkları da dâhil hayatlarının her yönünü etkilemektedir (83).

Yetkinlik inancı ve algısının literatürde mesleki olarak gelişim süreci ile olan ilişkisinden hareketle “kariyer kararı verme yetkinliği” kavramı üzerine odaklanılmıştır. Yetkinlik inancından ortaya çıkan kariyer kararı verme yetkinliği, kişinin mesleki açıdan geliştiği süreçte ve meslek tercihinde önemli bir yere sahiptir. Bu terim kişinin kariyer kararı verme durumunda kendi özelliklerine ilişkin inançlarını ortaya koymaktadır (83-85). Kariyer kararı verme yetkinliği, kişinin karar alma sürecinde üsteleneceği kariyer ile ilgili sorumlulukları başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesinde kişinin kendinden emin olma durumunun derecesini ifade etmektedir (86, 87). Kariyer kararı verme yetkinliği, kariyer planlama ve kariyer geliştirme aşamasında gerekli olan gelişim görevlerine ve eylemlerini gerçekleştirebilmesi için bireyin kendi yeteneğinde olan inancına odaklanır (4). Kararı verme yetkinliği seviyeleri yüksek olan kişiler mesleki olarak kendilerini geliştirirler ve kendileri için en doğru meslek seçimini yaparlar (26, 29, 88). Güçlü kişisel yetkinlik beklentilerine sahip bireylerin kariyer seçeneklerinin daha fazla olduğu ve kendilerini bu seçeneklere daha önceden hazırlayabildikleri ve dolayısıyla kariyer alanına yönelmede daha kararlı oldukları ifade edilmektedir (89). Bununla birlikte meslek seçimi döneminde kariyer kararı verme yetkinliği seviyeleri yüksek olan bireylerin kariyer kararsızlık seviyeleri düşük (85, 90) ve kariyer olgunluk seviyelerinin (29, 88) yüksek olduğunu göstermektedir. Düşük kariyer kararı verme yetkinliğine sahip bireylerin, kariyer kararları almayı erteleme ya da bu kararları almada kaçınmaya, daha çabuk kararından vazgeçmeye, daha düşük düzeyde hedef belirlemeye ve performans kaygısı yaşamalarına neden olabilecekleri belirtilmektedir (89-91). Üniversite öğrencilerinin okul yaşamından iş yaşamlarına geçiş süreçlerinin daha etkili ve verimli dönüşümlerinde öncelikli olan özelliğin kariyer kararı verme yetkinliği olduğu ve süreç olarak bu dönemde yapılacak olan çalışmaların kişilerin kendilerine uygun kariyer tercihlerine yönelmelerinde etkili olmaktadır (83).

Kariyer seçimleri, bireyin kişiliği ve içinde bulunduğu çevrenin etkisi ile oluşur. İçinde bulunulan toplum, ekonomik koşullar ve teknolojik gelişmeler de bu seçimde

önemli bir role sahiptir (43). Üniversite öğrencileri kariyer kararı verme yetkinlikleri hakkında farklı inanç düzeylerine ve karar verme şekillerine sahiptirler. Bazı kültürlerde kişiler ailelerinin veya içinde buldukları grubun refahını ön plana alıp bireysel hedef ve çıkarlarını ikinci plana atabilmektedirler (92). Kariyer kararı yetkinliği yüksek olan kişilerin kariyer hedeflerini belirleme ihtimalleri de çok yüksektir. Sonuç olarak bu kişiler kendi belirlemiş oldukları kariyerleri ile ilişkili amaçları doğrultusunda plan ve programlar yapma ve kariyer araştırma sürecine dâhil olma ihtimalleri kariyer kararı yetkinliği düşük olanlara göre çok daha yüksektir.

## **2.8. Kariyer Danışmanlığı**

Danışmanlık, kişilerin, kişisel özelliklerine, yetenek ve ilgi durumlarına uygun iş ya da meslek tercihlerine yardımcı olan danışman ile kişiye en uygun iş ya da meslek seçimi için başvuran danışan arasında gerçekleştirilen görüşme neticesinde, danışanın çevresindekileri ve kendisini daha iyi tanıması neticesinde iş ve meslek gibi alanlara yeni bir bakış açısı kazandırarak bireyin gelecekteki davranışlarını etkileyen bir süreçtir (93). Kariyer danışmanlığı, var olan iş imkânları ile eğitim ve öğretim imkânlarından yararlanmak amacıyla kişilere onların kariyer gelişimlerine destek olmak amacıyla organize edilmiş planlanan girişimlerdir (33). Kariyer danışmanlığı, danışan kişi ya da grupta kariyer gelişimi ile ilgili ortaya çıkan problemlerde profesyonel bir kişinin yürüttüğü resmi bir ilişki biçimi şeklinde ifade edilir (17). Kariyer danışmanlığı, psikolojik danışma ve rehberliğin özel bir kısmı olup, bireye eğitim ve meslek alanlarında başarılı olmak için ihtiyaç duyulan nitelikler konusunda bilgi vermenin ve eğitim-meslek imkânları hakkında bilgilendirmenin ötesinde, mesleki kararı belirleyen etmenleri irdeleme ve doğru kararlar için yapılan yardımları da içermektedir (55). Amerikan Ulusal Kariyer Gelişimi Derneği'nin yaptığı tanıma göre kariyer danışmanlığını: “Kişilerin işlerine, kariyerlerine, kariyer görevlerine ve sorumluluklarına, kariyer planlama ve kariyer kararları verme, boş zaman aktiviteleri planlama ve diğer kariyer gelişim aktiviteleri (örneğin, özgeçmiş yazma, iş görüşmesi, iş arama teknikleri) gibi kariyer kararlarını çatışma ve sorunlar ile ilgili bireysel veya grup olarak yürütülen danışma sürecidir” (17, 94, 95).

Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı kavramları genellikle birbirini yerine kullanılabilir. Ancak mesleki rehberlik “kişinin meslekte verdiği kararlara yardım ve meslek seçimi” iken kariyer danışmanlığından, “kişinin yaşam boyu kariyer

gelişimine yardım etme sürecini oluşturmaktadır (17). Kariyer danışmanlığı, iş hayatındaki ve dolayısıyla iş yerlerindeki emekliliğe hazırlıkta dâhil olmak üzere kariyer ile ilişkili yapılan tüm uygulamaları, meslek seçiminden ve kişilerin tüm çalışma hayatı boyunca devam eden kapsayıcı süreçleri oluşturmaktadır (96). Kariyer danışmanlığının bireylere sunduğu hizmetlerden bazıları; bireye uygun bir iş seçimi seçme aşamasında bireye yardımcı olmak, bireyin daha iyi bir işe başlamasını sağlamak, bireyin kariyerde ilerleme katetmesini sağlayarak bireyin kendisinde var olan ancak daha önce keşfedemediği yeteneklerini kazanmasını sağlamak, günlük hayatta iş ile ilgili konuları çözmesine katkı sunmak sayılabilir (33). Kariyer danışmanları vasıtasıyla kişiler kendilerinin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemede kişisel algılamalarının yanında örgütsel algılamalarını da ortaya çıkarırlar. Kariyer danışmanlığı; bireylerin kişisel, duygusal ve zihinsel durumlarıyla ilgilendiğinden danışmanlık, bireyin kendi davranışları üzerinde odaklanır ve örgütte çalışanlara mevcut sorunları tanımalarında yardımcı olmaktadır (96).

Kariyer danışmanlığı, yalnızca meslek tercihi kararı ile sınırlı ve ayrı bir yardım alma hizmeti değildir. Kariyer danışmanlığı, hayat boyu kişinin işte kariyer gelişimini destekler nitelikte bir hizmet olarak sürmektedir. Bu hizmeti yürütebilmek için belirlenen alanda özel donanım ve bilgi birikimine sahip olmak gerekir. Kariyer danışmanları, danışmanlık hizmeti verdiği kişiler ile ilk önce iyi bir ilişki oluşturduktan sonra kişinin durum değerlendirmesini yapar. Danışmanın amaçlarını belirler ve kişinin kariyer ile ilişkili gelişim sürecini olumlu etkileyebilecek müdahale tekniklerini bireye uygular, bireydeki değişim sonuçlarını değerlendirir ve bu değerlendirme sonucuna göre danışmaya devam eder ya da olumsuz bir durum gözlemlendiğinde danışmanlığı sonlandırır (17, 98, 99). Kariyer danışmanı, çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için onlarla birlikte plan yapar, hedefler belirler ve görüşmeler sonucunda çalışanların ilerleme fırsatlarını değerlendirir. Kariyer danışmanı, bireyin kendini analiz etmesi, mesleği ve kariyeri hakkında bilgi edinmesi ve bunlar arasındaki uyumun sağlanmasında rol alır (99).

Danışmanlar, danışanlarına kariyer desteği sunma işlemini değişik yöntemlerle sunarlar. Örneğin, bir okulda çalışan okulun psikolojik danışman ve rehber öğretim elemanı, öğrencileri ile kendilerini gerçekçi biçimde değerlendirmeleri, yapmak istedikleri iş alanı ile ilgili bilgi toplamaları, kendi geleceklerine yönelik yapmak

istedikleri eğitim ve uygulama alanı seçmeleri, öğrencilere karar verme ile ilişkili stratejileri öğrenmeleri vb. konularda ihtiyaç duydukları yardımları sağlamayı hedefler. Ayrıca danışmanlar, iş ya da meslek ile ilgili kararların kişinin tüm hayatını nasıl etkileyebileceği konusunda kişiye yardımcı olur. Kişilerin mesleki olarak doyumlarına yönelik gerçekçi beklentiler geliştirmelerine katkı sağlarlar. Kariyer danışmanlığı, danışmanın benimsediği model ve kuramsal yaklaşımlara göre değişik şekillerde uygulanır. Kariyer danışmanlığı ile ilgili teknikler her ne kadar değişse de, bu süreçte danışmanlığın temel amacı, danışanın kariyer gelişimi sürecini destekleme ve bu dönemde karşılaştığı sorunlarına çözüm aramadır (17).

Kariyer danışmanlığının temel işlevleri arasında; kariyerleri ile ilişkili olarak çalışanların isteklerinin ve taleplerinin belirlenmesi, yöneticilerin iş ile ilgili görüşlerini beyan etmeleri ve iş görenlerin isteklerinin işe uygunluğunun tespiti, iş görenlerin kendilerini iş ortamında daha fazla geliştirmek için neler yapmaları gerektiğini bilmeleri, kariyer gelişimleri için iş görenlere hazırlanacak olan yeni gelişim ve ilerleme faaliyetlerinin belirlenmesi şeklinde sıralanabilir (97). Kariyer danışmanlarının en önemli görevlerinden birisi de, kişiyi kendisi için en uygun kariyer seçim tercihini yapmasına yardımcı olan bir sürece yönlendirmektir (3). Günümüzde kariyer danışmanlığına ilişkin karar verme, kişinin gereksinimlerine en iyi yardımcı sağlamayı amaçlayan kariyer danışma şekillerini içerir. Gati ark. ve Brown ve Rector'a göre kariyer danışma sürecinde ilk basamak kariyer danışmanının danışmanlık alacak kişinin kariyer kararı verme güçlüğüne odaklanmasını içerir (64, 99). Bu nedenle kariyer danışmanı, kariyer danışma sürecinde ilk basamak olarak danışmanlık alacak bireyin kariyer kararı verme güçlüğünü belirlemelidir. Kariyer danışmanlığı bünyesinde yer alan etkinlikler şu şekilde sıralanmaktadır:

- **Öneri sunma:** Danışmanlık yapan kişinin kendi deneyim ve bilgisine dayanarak danışmanlık yaptığı bireye önerilerde bulunması.
- **Rehberlik etme:** Kişilere kendi durumları, açık olan tercihler, seçeceği alanın olası sonuçları hakkında kişiye bilgi sunma.
- **Kariyer eğitimi:** Kişilerin kendilerine en uygun kariyer tercihlerini yapabilmelerini sağlayabilecek bilgi ve beceri kazandırmak için planlanan deneyimlerin programını sunma.
- **Bilgi sağlama:** Öznel ve gerçekleştirilebilecek bilgi sağlama.



- **Değerlendirme:** Formal ve informal teknikleri kullanarak, kişiye hangi seçeneğin ona uygunluğu konusunda doğru tespit koymak ve değerlendirme yapma.
- **Yerleştirme:** Kişilerin bir iş ile ilgili, almaları gereken eğitimin belirlenmesi, yetiştirmenin sağlanması, çalışma gözlemlerine veya stajlara girmelerine olanak sağlama şeklinde yapılabilir.
- **Savunma:** Kişilerin yararına olacağı zaman kurumlarla yüzyüze görüşme
- **Geribildirim:** İşyerinde yapılmayan kurslar ve eğitimler hakkında eğitim kurum ve kuruluşlarını bilgilendirme.
- **Takip etme mentorluk:** Daha önceden hizmet verdikleri kişilerin son durumlarını görmek için kişilerle iletişime geçme, gerekiyorsa hizmet alan kişilere yardım sağlama (55, 100).

Bir kariyer danışmanının yapması gereken beklenen, kişiye meslek seçimi için tavsiyede bulunmak ve o kişiye iş ile ilgili çeşitli testler uygulamaktan çok daha önemlidir. Kariyer kararları nadiren de olsa bazen verilmesi çok kolay ve basit olabilecek kararlardır. İyi bir kariyer danışmanlığı eğitimi ve uygulaması asla rutin değildir. Çünkü kişinin alacağı kariyer kararları, kişinin yaşamına ilişkin bütüncül bir yapı içinde, diğer görevleri ve sorumlulukları ile ilgilidir. Kişinin kariyer gelişimi için sağlanan danışmanlık hizmetleri: genel olarak insanın işlevsel açıdan gücünün artması, en üst düzeyde mutluluk ve kişinin kapasitesini tümüyle kullanması ile tanımlanabilir. Kariyer danışmanları, kişinin kendi ilgi kapasite ve yeteneklerini hayat boyu nasıl geliştireceğini ve yeteneklerini nasıl değerlendireceğine yardım etme üzerine odaklanırlar. Böylece kişinin yaşam doyum düzeyini yükseltmek hedeflenir (17).

Üniversite öğrencilerine verilecek kariyer danışmanlığı eğitiminin hedefi, öğrencileri gelecekte iş dünyasına hazırlamak ve hayattaki alacağı görev ve pozisyona uygun bir hayat tarzı benimsemeye öğrencilere yardımcı olmaktır. Kariyer gelişiminin hayat boyu devam eden bir süreç olduğu, bu süreçte meslek tercihlerinin ve bu tercihlerin kariyer kararlarında ne kadar önemli olduğunu anlaması bakımından da üniversite öğrencilerinin yardım almaya gereksinimleri vardır (101). Krumboltz, bunlara ek olarak, bireylerin var olan özellik durumlarına göre bir mesleki karar vermeye değil, kişide olan yetenek ve ilgilerini nasıl geliştirip değiştirebileceğini öğrenmeye; değişen iş tanımlarına hazır olmaya, mesleklerdeki değişimin sürekli

olacağına ve yalnızca meslekleriyle ilgili bir karar vermeye değil, aynı zamanda bireyin hayal ettiği mesleğe ilerlemek için hedefler belirlemeye, bu hedefler doğrultusunda gerekli plan ve programları yapmaya, bu plan ve program doğrultusuna gerekli araştırmaları yapmaya ve hali hazırda sahip olduğu mesleğinden tat almadığı durumlarda meslek değiştirmeye gereksinimleri olduğunu düşünmektedir (102). Bu gereksinimleri karşılamada bireylere profesyonel yardım vermek için, dünyanın birçok ülkesinde ve bu ülkelerdeki birçok üniversitede kariyer danışmanlığı konusunda eğitim vermek için uzmanlar görevlendirilmektedir. Ülkemizde kariyer danışmanlığı konusunda bazı gelişmeler kaydedilmiştir. Bazı devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde kariyer psikolojik danışmanlık ile ilişkili hizmetler veriliyor olsa da, ülkemizdeki bu tür hizmetlerin üniversitelerde etkili ve sürekli bir şekilde verilmediği görülmektedir (101).

## **2.9. Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Kararı Verme**

Kariyer danışmanlığı bireylerin alacakları kariyer kararı ile ilgili kişisel becerilerini geliştirmek için kişilere yardımcı olma çalışmalarındır (103). Bireylerin Kariyer kararsızlıklarını azaltmak amacıyla okul idaresinin psikolojik danışmanlık hizmetleri ve bireylerin mesleki karar alma sürecine ilişkin yardımları bu uygulamalar için en temel hedeflerdendir. Bu sebepten kişinin kariyer kararsızlığında yetersiz bir bilgiye sahip olduğu önemli bir faktördür (104). Meslek rehberliği ve danışmanlık uygulamaları kişinin benlik, iş ve çalışma dünyası ile ilgili bilgiyi netleştirmeye ve bireyin kariyer kararı verme becerilerini geliştirme üzerine odaklanmalıdır.

## **2.10. Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği**

Kariyer danışmanlığı alanında yetkinlik kavramını ilk olarak Hackett ve Betz kullanmışlardır. Betz ve Hackett kişilerin; mesleki olarak yeteneklerini doğru bir biçimde tanımlama, amaçları gerçekçi bir biçimde belirleme, meslekler hakkında bilgi sahibi olma, mesleki gelişim olarak verilen görevlerini başardıklarında, kariyer kararı yetkinliklerinin yüksek olduğu belirlenmiştir (13). Taylor ve Betz, kariyer kararı verme yetkinliğinin, kişinin karar verme becerisinin eksikliği, mesleki olarak yetersiz kimlik duygusuna sahip olması ve meslek seçimi durumunda karşılaşılan engeller gibi geçmişe bağlı durumlarla ve olaylarla ilişkisinin olduğunu belirlemiştir (85). Betz'de yaptığı çalışmada öz yetkinlik kavramı, kariyer rehberliği ve psikolojik danışmanlığı alanına

önemli getiriler sağlamış ve bu alanda pek çok araştırma konusu belirlenmiştir. Bireyin kendi kariyer kararını verirken güçlüklerle karşılaştığına işaret eden kariyer kararsızlığı, kişinin bulunduğu dönem ile ilişkili işteki görevlerinde yetersizliğe işaret etmektedir (105). Kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere kendi kariyeri ile belli bazı bilgiler ya da bireylere kariyer danışmanlığı verilerek kişinin bu sayede durumun üstesinden gelebileceği saptanmıştır (106, 107).

## **2.11. Hemşirelikte Kariyer Geliştirme**

Son on yılda bütün örgütlerde olduğu gibi sağlık kurumlarında da insan gücünün niteliğindeki azalmadan dolayı bu örgütlerde çalışanlara yönelik kariyer geliştirme ve kariyer planlaması vb. uygulamaların önemi gitgide artmaktadır. İnsan faktörünün verimliliği en fazla etkileyen unsur olduğunun anlaşılması üzerine kurumda verimliliği arttıracak donanımlı bireylerin kalmasının sağlanması ve onlardan etkili bir şekilde verim almak için şirketlerde kariyer planlama faaliyetlerine öncelik verilmiştir (1, 54).

Sağlık alanındaki sağlık kuruluşları değişimler ve gelişimlere cevap verecek donanımlı sağlık personeline olan ihtiyaçlarını, sağlık personellerin mesleki ve bireysel olarak yeterli ve donanımlı gelişimleri ile sağlayabilir. Sağlık hizmetlerinin en büyük personel gurubunu oluşturan hemşireleri profesyonel bir tutumla gelişmeleri ve kendilerini yetiştirmeleri kariyer geliştirme, kariyer planlama ve kariyer yönetimi uygulamalarının yapılması ile mümkün olmuştur. Sağlık alanındaki işsizlik ve sağlık insan gücü açığı hemşireleri, kendi bireysel kariyerlerinin kontrolünü ele alarak yeni iş alanlarına yönlendirmiştir (62, 108).

Toplumun doğrudan hizmet aldığı ve toplumun sağlık düzeyinin yükseltilmesinde önemli yeri bulunan hemşirelik mesleğini kendilerine meslek edinecek bireylerin, mesleğinin getireceği sorumlulukları tam manasıyla yerine getirebilmek, toplumun sağlık düzeyini olumlu yönde ilerletmek için kendi kariyerlerini iyi bir şekilde planlamaları gerekir (54, 109). Hemşireler iş fırsatlarını gözden geçirerek kendi kariyer planlamalarını o doğrultuda belirlemelidirler. Kariyerini planlarken de ne istediklerini ve hangi pozisyona ulaşmak istediklerini saptamalıdır (54).

Hemşirelik Yasası; hemşirelik kanununda değişiklik yapılarak bu kanun ile 25.4.2007 tarihinde kabul edildi ve 02.05.2007 tarihli ve 26510 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi. Bu yasada 8 Mart 2010 pazartesi tarihli ve 27515 sayılı

Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren Hemşirelik Yönetmeliği ve 19 Nisan 2011 Salı tarihli ve 27910 sayılı resmî gazetede yayımlanan “Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile hemşirelerin görev ve sorumlulukları belirlenmiştir. Profesyonel organizasyonlardan biri olan International Council of Nurses (ICN) 1995 yılında "Hemşireler için Kariyer Geliştirme" adlı bir çalışma yayımlamıştır. Bu çalışmada; hemşirelikte kariyer planlamanın; hem iş alanlarında ve hem de eğitim sistemlerinde, yöneticilerin ve uzmanların tutum ve uygulamaları tarafından desteklenmesinin gereği vurgulanmıştır. (110-113).

Hemşirelik hizmetleri yönetiminin hedefi, topluma kaliteli, kapsamlı ve ucuz hemşirelik hizmeti sunmaktır. Yönetici hemşire, kaynaklarını bireyin yararına kullanmalı, personelin yaptığı işten en yüksek düzeyde doyum sağlaması için gereken düzenlemeleri yapmalı ve gerekli önlemleri almalıdır (114). Sağlık kuruluşlarının büyük bir grubunu oluşturan hemşireleri, kuramsal değişikliklere hazırlamak ve onları kariyer hedefleri için daha fazla sorumluluk alabilecekleri yetki düzeylerine getirmek önemlidir ve hemşirelerin rolü hızlı bir biçimde değişmektedir. Hemşireler için kariyer planlama, hemşirelere, mesleklerinde ve sağlık hizmetlerindeki kısa ve uzun vadeli değişimlere cevap veren önemli bir stratejidir. Kariyer stratejilerinin belirlenmesi ancak doğru kariyer yollarının bulunmasına bağlıdır (115). Kariyer planlama, hemşirelerde değişiklik yaratan ve bu değişikliklere adapte eden dinamik bir süreçtir. Bireyin amaç ve hedeflerini ortaya koyarak karşısına çıkan fırsatları kendi amaçlarıyla birleştirerek kendi gelişim ve değişimini içeren uzun dönemi kapsayan devamlı bir süreçtir. Kariyer planlama bireyin kariyerinin herhangi bir evresinde önemli bir rol oynayabilir. Planlamanın oluşumu ve gelişimi bireyin devam eden mesleki gelişiminin önemli bir kısmını oluşturur (108). Hemşirelik ve sağlık bakım sistemindeki yenilikler hemşireler için esnek bir kariyer ortamı oluşturmaktadır. Hemşireler kendi kariyerlerini ve gelecekteki profesyonel yaşamlarını belirleyebilmelidirler. Yirminci yüzyılın ikinci yarısında tıp alanında hızlı değişimler meydana gelmiş ve bu değişimler hemşirelikte de önemli değişimlere yol açarak hemşireliğin kendine özgü bir meslek olarak tanınması yönündeki gereklilikleri ortaya çıkarmıştır (108). Hemşirelikte ve sağlık sistemlerinde ortaya çıkan bu değişimler, sağlık alanında yüksek işsizliğe yol açmış, hemşireler için yeni roller ile yeni iş alanlarının ortaya çıkması gerekliliğini doğurmuş ve hemşirelerin kişisel kariyerlerinin kontrolünü ele almaları gerekliliğini ortaya çıkarmıştır (62). Yıllar

boyunca uygulamaların ve mesleki gelişimlerinin desteklemesini isteyen hemşireler kişisel olarak, diğer hemşirelerle birlikte ya da disiplinler arası ekip çalışması içinde uygulayıcı, eğitici, araştırmacı, danışman ve yönetici olarak çalışmaktadır. Pozisyonları ya da gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun hemşireler, mesleki ve kişisel ilerlemelerinde desteğe ihtiyaç duyarlar (40, 62, 108).

Kariyer planlama ve geliştirme, hemşirelerin profesyonel bir meslek olarak gelişmesinde önemli bir araçtır. Kariyer planlama, hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimleri ile iş ve özel hayatlarında ortaya çıkan değişimlere uyum sağlama konusunda onlara yardımcı olur. Kariyer planlama; hemşirelikte, sağlık alanında ve ölçeği ne olursa olsun her türlü iş yerinde kısa ve uzun vadeli değişimlere yanıt vermede önerilen bir stratejidir (40, 62, 108). Kariyer planlaması ve geliştirilmesi sürecinin öncelikli hedefi, hemşirelerin çalışma yaşamındaki zorluklarla baş edebilir olmalarına yardım etmektir. Kariyer geliştirme programının içeriği ve yöntemi, hemşirelere mesleki isteklerini kurumsal hedeflerle birleştirmek, kurumsal değişimi önceden görmek ve mesleki hedeflerini şekillendirmek için fırsatlar sağlar. Kurumsal aşamada kariyer geliştirme programının potansiyel sonuçları; çalışılan kuruma bağlı olarak, kişisel itibarını ve tatminlerini kurumun stratejik hedefleri ile birleştirecek beceriye ve esnekliğe sahip bireyler oluşturmaktadır. Kariyer planlamada temel amaç, hemşirelerin kariyerlerini ve geleceklerini kontrol altına almayı öğrenmeleridir. Kariyer planlaması hemşirelerin meslek hayatlarında iş ve bağlantılı kararlarında aktif katılımcı olmaları için gerekli becerilerin ve davranışların geliştirilmesini teşvik eder (40, 62, 108).

Hemşirelik personelinin istihdamı, çalışma koşulları ve yaşamlarına ilişkin International Labour Organization (ILO) tarafından alınan tavsiye kararlarında ise, hemşirelikte birçok alternatifleri olan ve mesleki olarak gelişim ve ücret artışı ile beraber değişik çalışma alanları oluşturularak hemşirelere uygun kariyer fırsatlarının sağlanması, hemşireler için yaratıcı olanaklar sağlanması, hemşirelerin kariyer beklentilerine yanıt verme ve mesleklerine bir süre ara verenlerin daha sonra meslek hayatlarına dönüşlerinde kişilere kariyer danışmanlığının sağlanması yer almaktadır. Bununla birlikte, sürekli eğitim uygulamalarına katılan sağlık personellerine, çalışma saatlerinin kendilerine göre ayarlanması gibi kolaylıkları sağlanması ILO'nun hemşirelerle ilgili tavsiye kararları arasında yer almaktadır (40, 62, 108).

Genel olarak, hemşirelerin mesleki olarak kariyer ilerlemeleri beş aşama olarak belirlenmiştir. Her bir aşamada kişi bir yada birden fazla çalışma pozisyona sahip olabilir. Öğrenme aşamasında; temel eğitim ve buna ilave olan öğrenmeyi kapsamaktadır. Giriş aşamasında; yeni mezun olan hemşireler mesleğindeki ilk işini seçer. Bağlılık aşamasında; iş yaşamında ve klinikte hoşlanılan veya hoşlanılmayan etmenler tanımlanır. Genellikle mezuniyeti takip eden ilk beş yılı kapsayan bu aşamada hemşireler, kariyer hedeflerini belirler, mentor arayışında olurlar. Bu aşamada eğitimine devam etmeyi düşünür ve kendisi ile çalışma koşulları arasında “en uygun olanı” bulma arayışına girer. Bu aşama, hemşirenin işine, işi ile ilgili kariyerine odaklandığı ve uzun dönemli olarak işine bağlandığı aşamadır. Sağlamaştırma aşamasında ise işini benimseyen ve kabul eden hemşireler, seçtikleri mevcut kariyer yolları ile bireysel ve iş ile olan ilişkilerinde rahat hareket ederler. Hemşireler diğer meslek mensubu üyelere mentorlük yapmaya başlar, toplumsal ve mesleki organizasyonlarda liderlik rolünü üstlenirler. Çekilme aşaması ise; hemşireler artık emekliliğe ayrılma kararını düşünmeye başlar ve hemşirelerin emekliliğe hazırlandığı aşamadır (40, 62, 108).

Kendini tanıma ve hedef belirlemede devam eden bir süreç olan kariyer planlama süreci ve kariyer geliştirme, profesyonel gelişim ile entegre olarak yürütülmektedir. Hemşireler, günlük uygulamalarında kullandıkları hemşirelik süreci ve problem çözme gibi yetenekleri ile, hasta bakım planları geliştirdikleri gibi, kendi kariyer planlarını da oluşturmayı öğrenmelidir. Hemşireler, mesleki amaçlarını, uygulama gereksinimlerini ve iş fırsatları gözden geçirerek kariyerlerinde ilerleyebilirler. Kariyer planlamada gerekli olan beceriler, hemşirelerin günlük hayatta problem çözümünde ve hemşirelikte kullandıkları becerilerle aynıdır. Hemşireler hastaları için geliştirdikleri bakım planı gibi aynı şekilde kendileri için de kariyer planları üretmeyi öğrenmelidirler. Kariyer planları, mesleki organizasyonlar ve liderlik, mentor ve mentorlük kaynağının sağlanmasında hemşireler için önemli role sahiptir. Kariyer planlama, geliştirmede lider role sahip olan ICN’ne göre hemşirelerin kariyer gelişimleri, eğitim sistemi, iş yeri yönetim yapısı ve mesleki kurumlar tarafından desteklenmelidir (40, 62, 108, 114).

Kariyer planlama ve geliştirmenin, hemşirelik için olumlu etkileri bulunmaktadır. Hemşirelikte kariyer geliştirme sistemi, hemşirelik çalışma koşullarında mükemmellik, hemşirelikte kalite ve buna bağlı iş doyumunda artış sağlar. Hemşireler uygulamalarını daha fazla kontrol altında tutarak kişisel ve mesleki bilgilerinin artacağına inanırlarsa, iş

yerindeki hemşirelik uygulamalarını yükseltmek için daha çok çaba harcayacaklardır. İşini iyi kontrol etme becerisine sahip olan bir hemşirenin, sağlanan bakımın niteliğinin artmasına katkıda bulunacağını ve hemşirelerin görevlerine yaklaşım biçimleriyle ilgili memnuniyetlerinin, tatmin olma düzeyini olumlu yönde etkilemektedir. İnsanlar kendilerine ve karar verme yeteneklerine ne kadar çok güvenirseler, kariyer seçeneklerini sürdürme olasılıkları da o kadar artar (40, 62, 108).

Hemşirelikte klinik basamak uygulaması ile genel olarak kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarının bireysel yararları arasında, bireysel ve mesleki doyumunu ve motivasyonu artırma, bireysel ve mesleki gelişim için motive etme, fırsat sağlama, hemşirelere doğrudan hasta bakımında gelişme sağlama yer almaktadır. Örgütsel yararları arasında ise, nitelikli hemşire sayısını artırma, hemşirelik bakımının kalitesini ve hasta memnuniyetini artırma, iş, görev ve pozisyon tanımları ile performans değerlendirme araçlarının geliştirilmesini sağlama ve başarının ödüllendirilmesi için sistem oluşturma, işe alım ve çalışanların kalıcılığını sağlama dolayısıyla hemşire devir hızını azaltma yer almaktadır. Bununla birlikte, deneyimli hemşirelerin kalıcılığını sağlayarak, tükenmişlik düzeyi, hemşirelerin verimsiz ve hastalıkla geçen zamanı ile hemşire ajanslarının kullanımını azaltarak, maliyet etkinliği artırma gibi örgütsel yararlarından da söz edilebilir. Belirtilen tüm bu yararlar karşın, kariyer merdiveni oluşturulmasının zor olması ve olumsuz psikolojik etkileri nedeniyle uygulamalar bazı olası problemleri de beraberinde getirmektedir. Kurumda işe yeni başlayan deneyimli bir hemşire ile deneyimsiz bir hemşirenin aynı düzeyde olması, klinik düzeyler arasındaki maddi ödüllerin yönetim düzeylerinden daha az olması problem olabilmektedir. Bu durumların aşılabilmesi, uygulamanın yaygınlaştırılması ve değişen kariyer yaklaşımlarına göre yeni sistemlerin oluşturulmasından geçmektedir (40, 62, 108).

Yapılan araştırmalar uzman hemşirelerin, hekimlerle daha iyi işbirliği sağladığını belirtmektedir. Bu nedenle oluşturulan her bir kariyer merdiveninin hemşirelerin uzmanlık düzeyini geliştirici olması önerilmektedir. Hemşire devir hızının maliyeti üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, devir hızı artışı, işe alma oryantasyon ve denetim masraflarını arttırmakta, verimliliği azaltmaktadır (40, 62, 108).

Organizasyonlar, farklı kariyer düzeylerinde bulunan hemşirelerin kurumda beklentilerine karşı duyarlı olmalıdır. Kariyerlerinin başlangıç aşamasında bulunan hemşireler, kurumdan tanınma ve esnek çalışma programı; orta kariyer aşamasında olan hemşireler ise, otonomi, klinik merdiven, esnek çalışma programı ile yalnızca hemşirelik mesleği ile ilgili olan işleri yapmayı içeren iş paylaşımını istemektedirler. Özellikle ileri kariyer aşamasında olan (23 yıl ve daha fazla deneyim, 51 yaş ve üzeri) hemşireler tarafından tanımlanan motivasyon unsurları arasında, mesleki ilerleme yollarının ücret artışını da sağlayacak şekilde tanımlanması ve hemşirelikle ilişkili olan ve ilişkili olmayan fonksiyonların tanımlanarak aradaki farkın açık olarak belirlenmesi dikkat çekmektedir (40, 62, 108).

Geçmişte mesleki kariyerlerinde ilerlemek isteyen hemşireler, klinikte doğrudan hasta ile ilgili bakım rolünde çalışmak istiyorlardı, ancak yatak başı hemşireliği hemşirelere yeterli otonomi, sorumluluk ve ücret sağlayamamaktaydı. Aynı zamanda hemşireler, ücretlerin daha yüksek olduğu eğitim ve yönetim pozisyonları dışında meslekte ilerleme olanağına sahip değillerdi (40, 62, 108, 114). Hemşirelikte uzun yıllar devam eden bu durum, hemşireleri hayal kırıklığına uğratmakta ve hemşireler, daha değerli olabilecekleri başka yerlerde ve alanlarda kariyer arayışına girmektedir. Hemşirelerin bazıları yönetim ya da eğitim pozisyonlarına geçmekte, bazı hemşireler ise olumsuz motivasyonla pasif olarak mevcut pozisyonlarında hayal kırıklığı ile yaşamaktadır. Alternatif kariyer seçenekleri arayan hemşirelerin ya da pasif olarak mevcut pozisyonlarında kalan hemşirelerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Nitelikli hemşire sayısında yetersizlik olmamasına rağmen, yatak başında hemşire devir hızının azaltılması gerektiği dönemin öne çıkan konularındandır. Klinik merdiven, gelişmiş ülkelerde ilk olarak 1970'lerde ortaya çıkmış ve klinik alanda ilerlemek isteyen hemşirelerin ve kaliteli hasta bakımını sağlayacak hemşirelerin kurumda kalıcılığının sağlanması amacıyla benimsenmiştir. İlk oluşturulan klinik merdivenler sürecin kolay olması, yetersiz adımları içermeme, yetersiz bütçe ve ücret baskısı gibi nedenlerle başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Klinik basamaklandırmanın oluşturulması, uygulanması ve sürekliliğinin sağlanması, zaman, çaba ve para gerektirmektedir. Klinik merdiven kendi başına bir amaç değil spesifik amaçları başarmak için kullanılan bir araç olmalıdır. Klinik basamaklandırma bir başka tanımda, hemşirelere klinik rollerde ilerleme sağlayan yatay bir sistem olarak tanımlanmakta, klinik olan dışında eğitim,



yönetim ve araştırma gibi kariyerde ilerleme fırsatlarının sağlandığı dikey sistem ise kariyer merdiveni olarak adlandırılmaktadır (40, 62, 108).

Bazı hemşireler için ise kariyer planlama ve geliştirme uygulamaları, yönetim pozisyonlarına doğru ilerlemek için bir yol olarak görülmektedir. Çeşitli düzeylerde bilgi ve yetenek gerektiren yönetim pozisyonları, hemşirenin sorumluluk alanını arttırmaktadır (116). Birleşik Amerika Çalışma Departmanı'na göre 2015'e kadar emekliye ayrılan çok sayıda hemşirenin yerini dolduracak nitelikli hemşire işe alımları ortalamanın daha da üzerinde olacaktır. Buna göre, açık pozisyonlar ve işe alımların büyük çoğunluğu yönetim pozisyonlarında olacaktır, bu nedenle, hemşirelere ileriye yönelik olarak organizasyonun ve pozisyonun gereklerini karşılayacak önlemleri almaları önerilmektedir. Hemşire yöneticileri, ilerlemek isteyen hemşireleri tanımak ve değerlendirmek için performans değerlendirmelerini kullanmalıdır. Bununla birlikte, güçlü zayıf yönler, fırsatlar ve tehditler analizi kullanılmalı, bireysel gelişim planı hazırlanmalı, hemşirelerin yönetim pozisyonlarına hazırlanmasında mentorlük ile yönetim beceri gelişimi birleştirilerek uygulanmalıdır (40, 62, 108). Amerikan Üniversitesi Beyrut Tıp Merkezi, kurumda tam zamanlı çalışan ve en az bir yıl deneyimli performans değerlendirme sonuçları standartları karşılayabilen, disiplin cezası almamış hemşirelere yönelik olarak, Benner modelini temel alan bir kariyer ilerleme sistemi geliştirilmiştir. Sistem, eğitim, deneyim hemşirelik süreci, öğretim, mesleki gelişim, liderlik, performans geliştirme, mükemmel hizmet, araştırma/yayın ve mali sorumluluk almak üzere on alanda ilişkili olarak yapılandırılmıştır (117). Kariyer ilerleme sistemi, hemşirelik direktörü, hemşire yöneticiler ve klinik uzman hemşireler tarafından yönetilmekte ve yıl sonunda performans analizi bireyin çalışma arkadaşları tarafından yapılmaktadır. Kariyer ilerleme sistemi hemşirelere mesleki gelişimlerinde, çoğunlukla klinik alanda ve liderlikte olmak üzere ilerleme fırsatı ile hastane departmandaki pozisyonlarının yükselmesini dolayısıyla maddi imkanlardan yararlanmalarını sağlamıştır (40, 62, 108). Hemşirelikte kariyer planlama ve geliştirmede, kurumlar tarafından kullanılan tekniklerden biri olan kariyer planlama ve geliştirme atölyeleri genel olarak; katılımcıların bireysel kariyerlerini gözden geçirme, bireysel güçlü ve zayıf yönleri ile kariyer tercihlerini belirleme, bireysel ve mesleki destek kaynaklarını tanımlama ve nasıl kullanılacağını belirleme, sağlık sektöründeki

uygun iş ve fırsatları değerlendirme ve bireysel pazarlamayı öğrenme amacıyla uygulanmaktadır (40, 62, 108).

## **2.12. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Danışmanlığı, Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliği İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Öğrenciler üniversite yıllarında, kariyerleriyle ilgili planlamalar yaparak bu yıllarda kariyerleri ile ilgili kararlar almaya başlarlar. Öğrencilerin üniversitedeki bu yılları, öğrencilerin yeni keşifler yaptıkları yıllardır. Yetenekli bazı öğrenciler bu yıllarda motive olarak iyi bir akademik planlama yaparlar, bazılarının ise akademik planlama ve kariyer planlaması yapabilmeleri için biraz daha zamana ihtiyaçları vardır (118). Üniversite öğrencileri bir yandan eğitim ile işte yeterlilik kazanmaya başlarken, diğer yandan da gelecek için iyi bir planlama yaparak gelecek kariyer çalışmalarına odaklanmaktadır. Üniversite öğrencilerinin bu süreçte üstesinden gelmeleri gereken en önemli görevlerden biri de kariyer planlamalarını yapmaktır (119). Ancak üniversite öğrencileri kariyer planlaması yapmaya çalışırken, kariyer kararsızlığı yaşadıkları dönemde profesyonel yardıma ihtiyaç duyabilmektedirler (17).

Okuldan iş hayatına geçiş yapacak durumda olan üniversitenin son sınıfında okuyan öğrencilerin, gelecekleri adına çeşitli iş pozisyonlarını değerlendirmeleri, ilgili alanlarda planlar yapmaları, meslek hayatına hazırlanmaları, olası kariyer tercihleri için kariyer birtakım araştırmalar yapmaları öğrencilerin psikolojik ve fizyolojik iyilik hallerini ve yaşam kalitelerini doğrudan etkilemektedir. Öğrencilerin bu dönemde önlerindeki olası kariyer tercihleri ile ilgili bilgi toplama ve gelecek birtakım planlar yapma ve bu oluşturdukları planları uygulamaya koymaları gerekmektedir. Öğrenciler bu dönemde, yaşadıkları kariyer kararsızlıklarından dolayı üniversitelerde bulunan kariyer danışma merkezlerine başvurumaktadırlar (21). Yapılan çalışmalarda üniversite öğrencilerinin kariyerleri konusunda çeşitli sorunlar yaşadıkları ve kariyer gelişimine yönelik problemleri nedeniyle psikolojik danışma servisine başvurdukları belirtilmiştir (120, 121). Bu nedenle araştırmacılar, son sınıf üniversitede okuyan öğrencilerin, içinde buldukları dönemin şartları ile birlikte değerlendirilip kariyer ile ilişkili çalışmaların bu yönde yapılmasını önermektedir (122, 123).

Kariyer kararsızlığının doğrudan ilişkisi bulunan değişkenleri belirlemek üzere birçok araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalarda, kariyer kararsızlığı ile yetkinlik arasındaki ilişkiler ele alınmıştır (85, 86, 124). Larson ve Heppner üniversite öğrencilerinin karar verme becerileri, kariyer kararsızlığı ve öğrencilerin problem çözme becerileri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptıkları çalışmanın sonuçlarına göre en az kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin, problem çözme becerilerinin daha çok geliştiği saptanmıştır (125). Bu öğrencilerin kariyer potansiyellerine daha çok güven duydukları saptanmıştır. Serling ve Betz tarafından yapılan bağlanma korkusunun kariyer kararsızlığına etkisi adlı çalışmada kariyer kararsızlığının etkisi incelenmiştir (126). Araştırmaya toplamda 707 üniversite son sınıf öğrencisi katılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara baktığımızda kariyer kararsızlığı yaşayan öğrencilerin kariyer kararsızlığı yaşamayan öğrencilere göre iki kat daha bağlanma korkusu yaşadıkları belirlenmiştir. Betz ve Klein-Voyten bir çalışmada kariyer kararsızlığı ile kariyer karar verme yetkinliği ile mesleki sonuç beklentileri arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Çalışmaya 350 üniversite öğrencisi katılmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre kariyer kararı yetkinlik beklentileri ile mesleki sonuç beklentilerinin kariyer kararsızlığının anlamlı belirleyicileri olduğu ve çalışmada kariyer kararsızlığını en fazla etkileyen değişkenin kariyer karar verme yetkinlik beklentisinin olduğu saptanmıştır (86). Taylor ve Betz, üniversite öğrencileri üzerinde yaptıkları bir başka çalışmada kariyer kararsızlığı ile kariyer kararı verme özyeterlik inançları arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Üniversitede okuyan 346 öğrenci ile yapılan araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre öz yeterlik inançları-kariyer karar verme ile kariyer kararsızlığı arasında anlamlı düzeyde ters yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir başka deyişle, düşük öz-yeterlik inançlarına sahip öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeyi yüksek bulunmuştur (85). Taylor ve Popma yaptıkları bir araştırmada üniversite öğrencilerinin mesleki kararsızlığının en önemli etkileyen faktörünün karar verme yetkinliği olduğunu bulmuşlardır (90). Bu açıdan öğrencilere uygulanacak olan kariyer gelişim programlarının çoğu öğrencilerin karar verme yetkinlik beklentilerini arttırmaya yöneliktir.

Türkiye’de bu güne kadar kariyer kararsızlığını belirlemek üzere yapılan çalışmaların çoğunluğu lise son sınıf öğrencilerinde yapılmıştır (127-130). Türkiye’de üniversite düzeyinde yapılan çalışmaların kariyer kararsızlığını belirlemede etkisi ile ilgili çalışmanın yok denecek kadar az olduğu söylenebilir (21, 83).

Türkiye’de kariyer danışmanlığı ile ilgili yapılan çalışmalara baktığımızda, bu çalışmaların daha çok lise son sınıf ve ilkokul 8. sınıfta okuyan öğrenciler üzerinde yapıldığı görülmektedir. Bu çalışmalar konularına göre belirlendiği zaman, en çok çalışılan konuların başında kariyer kararı verme güçlükleri, kariyer kararı vermede akılcı olmayan inanışlar, kariyer olgunluğu, kariyer kararı verme öz-yeterliği, kariyer değerleri, kariyer seçimini etkileyen faktörler, kariyer seçiminde ailenin etkisi gibi konularda yapıldığı gözlemlenmektedir (4, 127, 131, 132).

Işık tarafından yapılan doktora tez çalışmasında, sosyal bilişsel kariyer kuramına dayanan bir grup programının kariyer sonuç beklenti ve kariyer kararı yetkinliği düzeylerine etkisi incelenmiştir. Bu araştırmanın kontrol grubuna 16, deney grubuna 16 öğrenci kabul edilmiştir. Bu program deney grubuna 10 hafta boyunca 1 er hafta ara ile uygulanmıştır. Araştırma sonuçları analiz edildiğinde uygulanan grup programının anlamlı düzeyde etkisinin olduğu saptanmıştır (101).

Büyükgöze-Kavas tarafından Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’na göre yapılan doktora tez çalışmasında kontrol odağı, anne baba tutumunun algılanma düzeyi, kariyer sonuç beklentilerinden ve kariyer kararı verme öz-yeterliğinden bir model oluşturulup bu değişkenlerin birleştirilmesi sonucunda kariyer kararsızlığının hangi ölçüde açıklandığı denenmiştir. Büyükgöze-Kavas tarafından yapılan bu çalışmanın bulgularına baktığımız zaman, kariyer kararsızlığı kontrol odağı ile pozitif yönde, kariyer kararı verme öz-yeterliği, psikolojik özerklik alt boyutu, algılanan ana baba tutumlarından kabul/ilgi alt boyutu ile negatif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur. Kariyer sonuç beklentileri ile kariyer kararsızlığı arasında ise anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (21).

Hemşirelik öğrencilerinin 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 belirtilmektedir (133). Mezuniyet sonrası sağlık kurumlarında sağlık ekibinin en önemli üyelerini oluşturacak olan hemşirelik son sınıf öğrencilerini kapsayan, kariyer danışmanlığının, kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerine etkisini belirleyen çalışmaların bulunmadığı belirlenmiştir. Bu araştırma hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerine etkisini belirlemek

amacıyla yapıldığından ülkemizde konuyla ilgili sınırlı olan literatüre katkı sağlayacağı açısından önemli olarak görülmektedir.



### 3. MATERYAL VE METOT

#### 3.1. Araştırmanın Türü

Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının, kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, öntest-sontest kontrol gruplu deneysel modeli kullanılarak yapıldı.

#### 3.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi 4. sınıf birinci ve ikinci öğretimde öğrenim gören öğrenciler ile Ekim 2018-Ocak 2020 tarihleri arasında gerçekleştirildi. İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi 17.08.2017 tarihinde kurulmuştur. Hemşirelik fakültesinde; 4 Profesör, 5 Doçent, 10 Dr. Öğr. Üyesi 1 Öğretim görevlisi ve 13 Araştırma görevlisi olmak üzere 19 öğretim üyesi ve 14 öğretim elemanı çalışmaktadır. 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında birinci (örgün) ve ikinci (örgün olmayan) öğretim programında Hemşirelik Fakültesi'nin toplam öğrenci sayısı 1274 olup 4. sınıfında, birinci ve ikinci öğretim olmak üzere toplam 350 öğrenci öğrenim görmekteydi. Birinci (örgün) öğretim Hemşirelik Programı, gündüz vakti 08.00-17.00 saatleri arasında verilen eğitimi kapsamaktadır. İkinci (örgün olmayan) öğretim Hemşirelik Programı, örgün öğretim saatleri dışında saat 17.00'dan sonraki verilen eğitimi kapsamaktadır.

#### 3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini; 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi birinci ve ikinci öğretim 4. sınıfta öğrenim gören hemşirelik öğrencileri oluşturdu (S=350). Araştırma örnekleme; yapılan Power Analizi ile çift yönlü önem düzeyine göre %5 yanılma, %95 güven aralığında ve 0.5 etki büyüklüğünde minimum örneklem büyüklüğü 140 hemşirelik öğrencisi olarak belirlendi (70 deney, 70 kontrol grubu). Hemşirelik öğrencileri arasından deney ve kontrol grupları için olasılıklı örnekleme yöntemlerinden basit rastgele olasılıklı örnekleme yöntemi ile örneklem grubuna seçildi. Daha sonra basit rastgele örnekleme yöntemi için alfabetik sıra ile listelenerek ve buradan rastgele sayılar tablosu kullanılarak birinci öğretimden 70, ikinci öğretimden 70 öğrenci seçildi. Birinci öğretimden iki hemşirelik öğrencisi, ikinci öğretimden sekiz hemşirelik öğrencisi ders programlarının yoğunluğunu neden

göstererek araştırmanın başlangıcında ayrıldılar. İkinci öğretimde öğrenim gören on hemşirelik öğrencisi kariyer danışmanlığı eğitimini ders saatleri ile çalıştığından dolayı almaktan vazgeçmiştir. Araştırmada, birinci öğretimden 68 (31 deney, 37 kontrol) hemşirelik öğrencisi, ikinci öğretimden 52 (29 deney, 23 kontrol) hemşirelik öğrencisi olmak üzere toplam 120 (60 deney, 60 kontrol) hemşirelik son sınıf öğrencisi ile tamamlandı.

### **3.4. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri**

- İletişime açık olmak,
- Daha önce kariyer danışmanlığı almamış olmak.

### **3.5. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada veri toplanmasında, “Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu”, “Kariyer Kararı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği” kullanıldı.

#### **3.5.1. Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu (EK-2)**

Hemşirelik öğrencilerinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler elde edebilmek amacıyla araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda (37, 110, 133) hazırlanan Sosyo-Demografik Özellikler Bilgi Formu; öğrencilerin öğrenim gördüğü program (birinci öğretim ve ikinci öğretim), yaşı, cinsiyeti, ailenin ortalama aylık geliri, annesi ve babasının eğitim durumu, kalınan yer, uzun süre yaşadığı yer, hemşirelik bölümünü seçme nedeni, akademik başarısı, üniversitede düzenlenen etkinliklere katılma durumu, kariyer geliştirme ve planlamaya yönelik eğitim ve danışmanlığa ihtiyaç duyma durumu ile gelecekte kariyer planlamasının olup olmadığını belirleyen toplam 14 sorudan oluşmaktadır.

#### **3.5.2. Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ) (EK-3)**

Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ), Yusupu tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. KKÖ, “Bilinçli Kariyer Kararı (13 madde)”, “Bilinçsiz Kariyer Kararı (11 Madde)” ve “Çevresel Etkenler (6 madde)” faktörleri olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 30 maddeden oluşmaktadır (134).

**Bilinçli Kariyer Kararı Alt Boyutu** (1, 5, 6, 8, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 24, 27, 29. maddeler): Kariyer kararı verilirken bireyin uyumluluk yeteneğinin yüksek olması,

bireyin kendi beceri ve yeteneklerinin farkında olması, amaçlarının belli olduğu durumlarda, üniversite öğrencilerinde kariyer kararlarının olumlu etkilendiği gözlenmiştir. Bu kişiler aldıkları kararlardan memnundurlar, kendi kariyer geleceklerine pozitif bakarlar (134).

**Bilinçsiz Kariyer Kararı Alt Boyutu** (3, 7, 10, 12, 17, 19, 21, 23, 26, 28, 30. maddeler): kariyer tercihlerinde yeterli bilgi birikimlerinin olmaması, zamanın kısıtlı oluşundan dolayı kariyerleriyle ilgi kararı acele ile vermiş olması ve aldığı kariyer kararı hakkında net olarak bilgi sahibi olmaması, birey kariyer kararı vermede uygun düzeye erişemediği için kararsızlık yaşamıştır ve bireyin kariyeri hakkında aldığı karardan memnuniyeti düşüktür (134).

**Çevresel Etkenler Alt Boyutu** (2, 4, 13, 15, 22, 25. maddeler): Kariyer kararı verecek bireyin kendi istediği ile ailesinin istediği sonucu aldığı kararlarda uzlaşmamış olmasından dolayı birey olumsuz kariyer kararı vermiştir. Uygulama aşamasında aldığı kariyer kararı ve arzuları arasında bir boşluk görmüş ve bundan dolayı birey kararsızlığa düşmüştür, bu durumdan dolayı da kişinin kariyeri hakkında aldığı kararlardan memnuniyet düzeyi de düşmüştür (134).

KKÖ, 5'li Likert (1=Bana hiç uygun değil, 2=Bana pek uygun değil, 3=Bana biraz uygun, 4=Bana çoğunlukla uygun, 5=Bana tamamen uygun) şeklindedir. KKÖ'den alınabilecek en düşük puan 30, en yüksek puan ise 150'dir. KKÖ'den alınabilecek toplam puan 30 ile 150; "Bilinçli Kariyer Kararı" alt boyutu için alınabilecek toplam puan 13-65, "Bilinçsiz Kariyer Kararı" alt boyutu için 11-55, Çevresel Etkenler" alt boyutu için 6-30 arasında değişmektedir. Değerlendirme durumunda her madde için verilen puanlar esas alınmaktadır. **KKÖ'de "Bilinçsiz Kariyer Kararı" alt boyutunun tüm maddeleri ters çevrilerek bilinçli kariyer kararı ve çevresel etkenler alt boyutlarının maddeleri ise olduğu gibi puanlanarak değerlendirilmektedir.** Her bir maddeye verilen yanıtların puanları toplanarak toplam ölçek puanı elde edilmektedir (134). Orijinal KKÖ için, iç tutarlılık katsayıları (Cronbach alpha) sırasıyla; "Bilinçli Kariyer Kararı" alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.89, "Bilinçsiz Kariyer Kararı" alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.85, "Çevresel Etkenler" alt boyutu iç tutarlılık katsayısı 0.76 ve KKÖ tüm ölçeğin iç tutarlılık katsayısı ise 0.91 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin, bu araştırmadaki güvenilirlik katsayıları Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki tabloda (Tablo 3.1) verilmiştir.



**Tablo 3.1.** Kariyer Kararı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cronbach Alpha değerleri

| Alt Boyutlar            | Madde Numaraları                              | Madde Sayısı | Cronbach Alpha Değeri |
|-------------------------|---|--------------|-----------------------|
| Bilinçli Kariyer Kararı | 1, 5, 6, 8, 9, 11, 14, 16, 18, 20, 24, 27, 29 | 13           | 0.78                  |
| Bilinçsiz Kariyer Karar | 3, 7, 10, 12, 17, 19, 21, 23, 26, 28, 30      | 11           | 0.74                  |
| Çevresel Etkenler       | 2, 4, 13, 15, 22, 25                          | 6            | 0.72                  |
| <b>KKÖ Toplam</b>       | 1-30  | 30           | 0.70                  |

### 3.5.3. Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (KVYÖ) (EK-4)

Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (KKVYÖ), üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerini ne ölçüde inandığını ölçmek amacıyla Ulaş ve Yıldırım tarafından geliştirilmiştir ve Türkçe geçerlik, güvenilirliği yapılmıştır. KKVYÖ’de toplam 45 madde ve “İş/Meslek Bilgisi”, “Kendini Tanıma”, “Kariyer Tercihi”, “Kariyer Planı Oluşturma Yolları”, “Mesleki Konuları Takip” olmak üzere toplam beş alt boyut bulunmaktadır (10). Elde edilen bulgulara göre KKVYÖ’nin ve faktörlerinin öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini ne ölçüde geçerli ve güvenilir bir şekilde ölçebileceğini göstermektedir. Ölçek beşli derecelendirmeli (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olup, bireylerden maddelerin karşısındaki kendilerine uygun dereceyi seçmeleri beklenmektedir. Değerlendirme yapılma aşamasında her seçenek için verilen puan kabul edilmektedir. İş/Meslek Bilgisi alt boyutunu; 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 maddelerin toplamı oluşturmaktadır. Kendini Tanıma faktörünü alt boyutunu; 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 ve 44. maddelerin toplamı oluşturmaktadır. Kariyer Tercihi Bilgisi alt boyutunu; 12, 13, 14, 15, 16 ve 45. maddelerin toplamı oluşturmaktadır. Kariyer Planı Oluşturma Yolları Bilgisi alt boyutunu; 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 30. maddelerin toplamı oluşturmaktadır. Mesleki Konuları Takip Etme Bilgisi alt boyutunu ise 31, 32, 33 ve 34. maddelerin toplamı oluşturmaktadır. Her bir maddeye verilen yanıtların puanları toplanarak toplam ölçek puanı elde edilmektedir. Alt boyut toplam puanı ne kadar yüksek olursa bireyin kendini o alt boyutta o kadar yetkin gördüğü kabul edilmektedir. KKVYÖ’den alınabilecek toplam puan aralığı en düşük 45 ile en yüksek 225; İş/Meslek Bilgisi boyutu için araştırmada alınabilecek toplam puan aralığı en düşük 11 ile en yüksek 55, Kendini Tanıma boyutu

için puan aralığı en düşük 10 ile en yüksek 50; Kariyer Tercihi boyutu için puan aralığı en düşük 6 ile en yüksek 30, Kariyer Planı Oluşturma Yolları boyutu için puan aralığı en düşük 14 ile en yüksek 70, Mesleki Konuları Takip boyutu için puan aralığı en düşük 4 ile en yüksek 20 arasında değişmektedir. **KKVYÖ’den elde edilen en yüksek puan, araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verirken yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğunu ve bundan dolayı öğrencilerin kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini gösterir.** KKVYÖ’nin tümü için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0.97 bulunmuştur (10). KKVYÖ’nin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları sırasıyla; “İş/Meslek Bilgisi” boyutu için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0.91, “Kendini Tanıma” boyutu için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0.87, “Kariyer boyutu için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0.85, “Kariyer Planı Oluşturma” boyutu için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0.93, ve “Mesleki Konuları Takip” boyutu için güvenilirlik katsayısı Cronbach Alpha=0.81, olarak bulunmuştur(10). Ölçeğin, bu araştırmadaki güvenilirlik katsayıları Cronbach Alpha değerleri aşağıdaki tabloda (Tablo 3.2) verilmiştir.

**Tablo 3.2.** KKVYÖ ve Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Değerleri

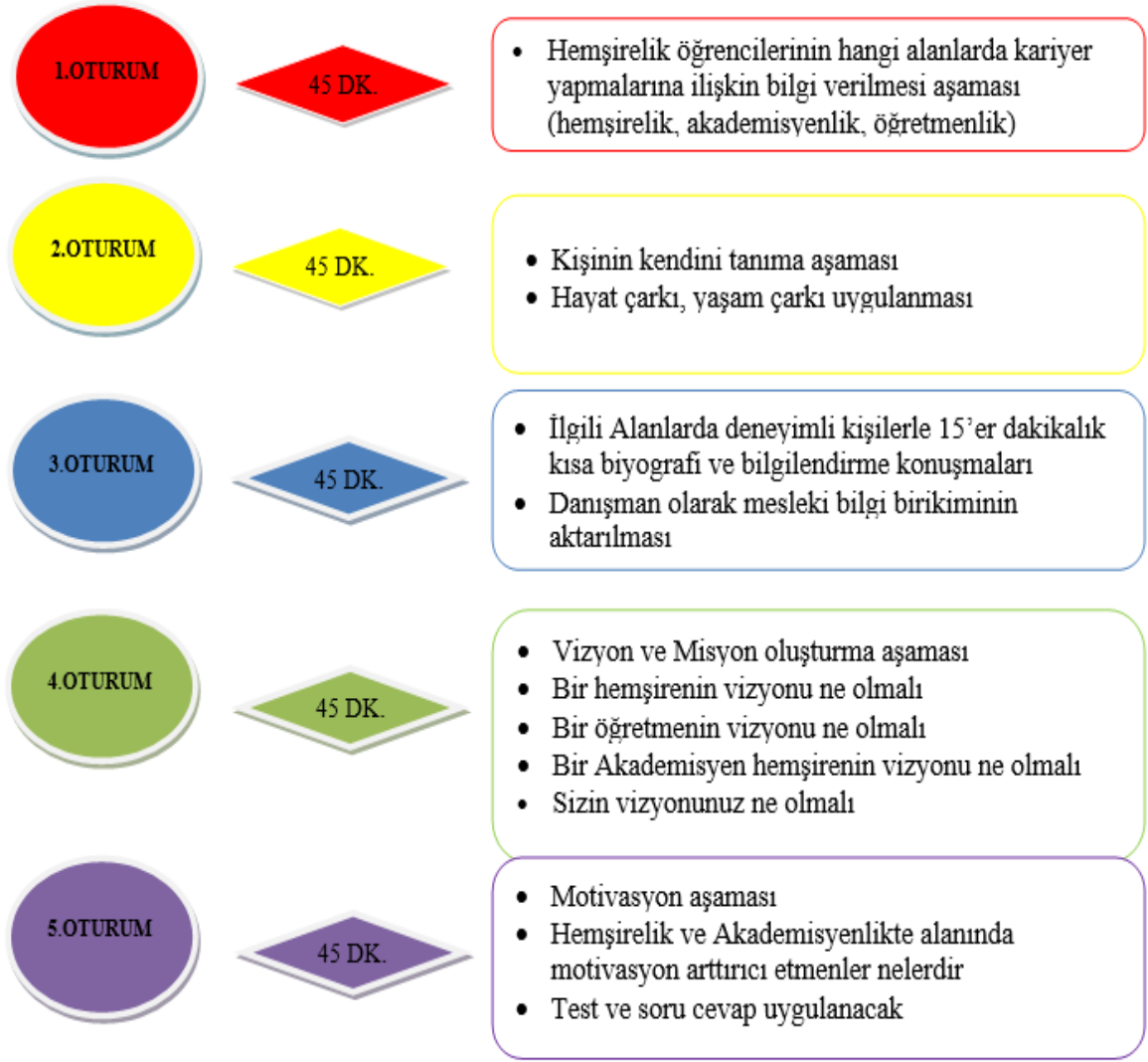
| Alt Boyutlar                    | Madde Numaraları   | Madde Sayısı | Cronbach Alpha Değeri |
|---------------------------------|--|--------------|-----------------------|
| İş/Meslek Bilgisi               | 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11                        | 11           | 0.88                  |
| Kendini Tanıma                  | 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44                   | 10           | 0.90                  |
| Kariyer Tercihi                 | 12, 13, 14, 15, 16, 45                                   | 6            | 0.82                  |
| Kariyer Planı Oluşturma Yolları | 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23<br>24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 | 14           | 0.92                  |
| Mesleki Konuları Takip Etme     | 31, 32, 33, 34   | 4            | 0.87                  |
| <b>KKVYÖ Toplam</b>             | 1-45   | 45           | 0.96                  |

### 3.6. Verilerin Toplanması

Araştırmanın verileri, örneklem grubunda yer alan deney ve kontrol grubundaki İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi 4. sınıf öğrencilerinden Ekim 2018-Haziran 2019 tarihleri arasında görüşme yöntemi ile araştırmacı tarafından toplandı. Hemşirelik öğrencilerinin kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliğini belirlemek

amacıyla kontrol ve deney grubuna öntest olarak “Sosyo Demografik Özellikler Bilgi Formu”, “Kariyer Kararı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği” 1. kat 1 nolu amfi sınıfında 15-20 dakika sürede uygulandı. Kariyer Grup Danışmanlığı Programı her bir oturumu 45 dakika sürede tamamlandıktan sonra kontrol ve deney grubuna sontest olarak “Kariyer Kararı Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği” 1.kat 1 nolu amfi sınıfında 15-20 dakika sürede uygulandı. Hemşirelik öğrencileri ile yapılan ön görüşmede olası kariyer tercihleri arasından mezuniyet sonrası genellikle akademisyenlik ve öğretmenliği alternatif kariyer çalışma alanı olarak düşündükleri tespit edilmiştir ve bu doğrultuda kariyer danışmanlığı uygulama basamakları belirlenmiştir. Hemşirelik öğrencilerine verilen “Kariyer Grup Danışmanlığı Programı” Şekil 3.1’de gösterilmiştir.





**Şekil 3.1.** Kariyer Grup Danışmanlığı Programı

### 3.7. Danışmanlık Girişimleri

Araştırmaya başlamadan önce, araştırmacı 16.07.2018-21.07.2018 tarihleri arasında Yeditepe Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezinde 30 saatlik Kariyer Danışmanlığı sertifika programına katılarak Kariyer Danışmanlığı eğitimi almıştır (EK-5). Bunun yanında araştırmacı ek olarak 02.07.2018-14.07.2018 tarihleri arasında Yeditepe Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezinde 60 saatlik Kariyer Koçluğu sertifika programına katılarak Kariyer Koçluğu eğitimi almıştır (EK-6). Daha sonra araştırmacı tarafından İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi seminer salonunda deney grubu hemşirelik öğrencilerine verilen eğitimin kariyer kararsızlığını ve kariyer kararı verme yetkinliğini belirlemek amacıyla kariyer grup danışmanlığı kapsamında yaklaşık beş

hafta (bir hafta aralıklarla) sürecekt kariyer grup danışmanlığı programını doğrutusunda Hemşirelik öğrencilerine “Kariyer Grup Danışmanlığı Programı” 10’ar kişilik gruplar halinde öğrencilerin ders programlarını aksatmayacak, uygun gün ve saatler doğrutusunda her bir oturum 45’er dakikalık sürede beş oturumda gerçekleştirildi (Şekil 3.1). Kontrol grubuna herhangi bir girişim uygulanmadı. Hemşirelik öğrencilerine oturumların bitiminden üç ay sonra kariyer grup danışmanlığı programı güçlendirme oturumu yapıldı. Kontrol grubuna herhangi bir girişim uygulanmadı.

### **1. OTURUM:**

**Amaç:** Bu oturumun genel amacı hemşirelik mezunlarının alternatif olarak seçebileceği meslekler hakkında bilgi verilmesi.

#### ***Hedefler***

- 1) Öğrencilerin mezuniyet sonrası seçebileceği yukarıda belirtilen mesleklerin tanıtımı.
- 2) Öğrencilerin hemşirelik, akademisyenlik ve sağlık meslek lisesi öğretmenliği gibi meslekler hakkında farkındalıklarını arttırmak.
- 3) Söz konusu mesleklerin çalışma koşulları ve özlük hakları gibi mesleki konulara değinip öğrencilerin kararsızlıklarının azaltılmasının sağlanması.

#### ***Etkinlikler***

Bu oturumda ilk olarak deney grubunu içeren hemşirelik öğrencilerine çalışmanın amacı ve önemine yönelik ön bilgilendirmeler sunuldu. Oturumun sonraki adımında ise hemşirelik mezunlarının alternatif olarak seçebileceği meslekler hakkında genel bilgilere yer verildi. Bu meslekler; sırasıyla hemşirelik, akademisyenlik ve sağlık meslek lisesi öğretmenliği olarak sıralandı. Bu meslek mensuplarının çalışma koşulları, özlük hakları gibi mesleki konularda öğrencilere gerekli bilgilendirmeler yapıldı.

### **2. OTURUM:**

#### ***Amaç***

Öğrencilerin sahip oldukları fakat farkına varamadıkları özelliklerini ortaya koymak ve kendilerini tanımalarını sağlamak.

### ***Hedefler***

- 1) Öğrencilerin kariyer planlama tercihlerine yardımcı olmak.
- 2) Öğrencilerin sahip oldukları özellikleri fark etmelerine yardımcı olmak.

### ***Etkinlikler***

Hemşirelik girişimlerinin ikinci oturumunda hemşirelik öğrencilerine çeşitli hayat çarkları uygulandı (EK-7). Çarklar yardımı ile gerçekleştirilen uygulamadan özellikle kariyer planlarını oluşturmada kararsızlık yaşayan öğrenciler istifade etti. Öğrencilere yöneltilen çeşitli sorular sonrası gerçekleştirilen beyin fırtınası ile var olan birçok özelliklerini tanımlarına yardımcı olundu.

### **3. OTURUM:**

#### ***Amaç***

Öğrencilerin konunun uzmanları ile iletişim kurmaları sağlanarak meslekler hakkında net bilgi edinmesi.

#### ***Hedefler***

- 1) Öğrencilerin konuşmacılar ile yüzyüze görüşmelerini sağlamak.
- 2) Öğrencilerin kariyer tercihlerini belirlemede öğrencilere yardımcı olmak.
- 3) Öğrencileri hayal ettikleri mesleklerin bir uzmanı ile tanışıp meslekler hakkında bilgi sahibi olmalarının sağlanması.

#### ***Etkinlikler***

Hemşirelik girişimlerinin bu oturumunda ise uygulamaya alanında uzman kişiler ile devam edildi. Bu bağlamda öğrenciler, konuşmacılar ile yüz yüze konuşma fırsatı buldular ve ilgili meslekleri içeren sorularına cevap aradılar. Uygulamaya destek sağlayan konuşmacılar 1'i hemşire (İnönü Üniversitesi koroner yoğun bakım sorumlu hemşiresi) 7 yıl hizmet süresi bulunan konuşmacı görev yaptığı hastanede 5 yıldır eğitim hemşireliği rolünü üstlenmekte ve ayrıca kariyer ile ilgili birçok kongre ve sempozyumda bildirileri mevcuttur. Ayrıca biri hemşire akademisyen (Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Hemşirelikte Yönetim bir akademisyen) alanında 10 yıl deneyimi bulunan konuşmacının birçok makalesi ile ulusal ve uluslararası kongre ve sempozyumlarda 20'ye yakın sözel ve

poster bildirileri mevcut. Ayrıca konuşmacının kariyer alanında yapılmış birçok çalışması mevcuttur. Son konuşmacı hemşire sağlık meslek lisesi öğretmeni (Özel Malatya Reşha Anadolu Sağlık Meslek Lisesinde Hemşire kökenli bir öğretmen) uzun yıllar sağlık meslek liselerinde öğretmen ve yönetici olarak çalışmıştır. Alanı ile ilgili birçok kongre ve sempozyuma katılmıştır. Kariyer planlama ve kariyer danışmanlığı eğitimlerini bizzat çalıştığı kurumlarda yapmıştır. Öğrenciler Belirlenen ilgili alanlarda uzman hocalara alternatif meslekler ile ilgili merak ettikleri soruları yönelterek sorularına cevap aradılar.

#### **4. OTURUM:**

##### ***Amaç***

Öğrencilerin kariyer odaklı vizyon sahibi olmalarına katkı sağlamak.

##### ***Hedefler***

- 1) Öğrencilerde vizyon ve mesleki vizyon kavramlarının anlaşılmasının sağlanması.
- 2) Bir mesleğe başlamadan ya da meslek icrası sırasında vizyon tespiti yapılmasının sağlanması.

##### ***Etkinlikler***

Uygulamanın bu aşaması, vizyon oluşturma aşaması olarak belirlendi (EK-8). Öğrencilerin mesleklerini seçmede kaygı duydukları hususlar bağlamında vizyon konusu ve mesleklerini icra etmede üstlenecekleri misyon kavramına yönelik sorular ile uygulamaya başlandı. Öğrencilere, “bir hemşirenin vizyonu ne olmalı”, “bir akademisyen hemşirenin vizyonu ne olmalı”, “bir öğretmenin vizyonu ne olmalı” ve son olarak “sizin vizyonunuz ne olmalı” şeklinde çeşitli sorular yöneltildi ve beyin fırtınası yaptırılarak hazırlanan sorulara cevaplar arandı. Bu uygulama sonucunda verilen cevaplar ile öğrencilerin mesleki farkındalığına katkı sunuldu.

## **5. OTURUM:**

### ***Amaç***

İş yaşamına yönelik motivasyon artırıcı testler ile meslek seçimini kolaylaştırmak.

### ***Hedefler***

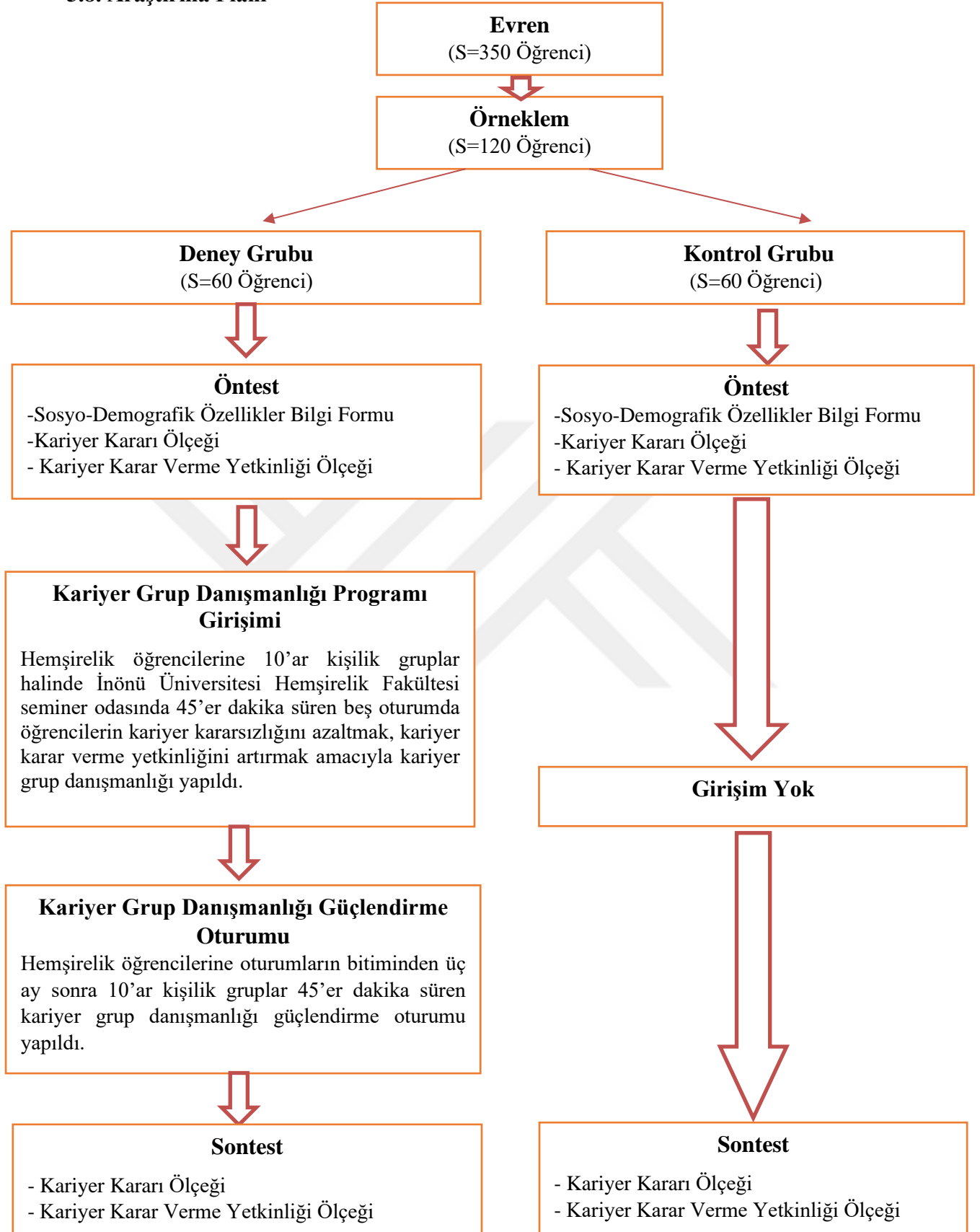
- 1) Öğrencilerin mesleki motivasyon kavramını tanınması ve öğrencilerin motivasyon artırıcı yöntemleri algılaması.
- 2) Öğrencilerin mesleki tercihlerine dair sorularına cevap bulması.
- 3) Öğrencilerin meslek konusundaki kararsızlıklarının giderilmesini sağlamak.
- 4) Öğrencilerin uygulama sonuçlarına katkı sunması.

### ***Etkinlikler***

Uygulanacak son aşama motivasyon aşaması olarak belirlendi. Katılımcılara hemşirelik, akademisyenlik ve öğretmenlik mesleklerinde motivasyon artırıcı etmenler ile ilgili çeşitli testler uygulandı(EK-9). İçeriğinde mesleğe ve iş yaşamına yönelik motivasyon artırıcı sorular olan bu testler, genel olarak her katılımcının ileride tercih edeceği mesleği belirlemesine katkı sunacak nitelik ve nicelikte idi. Test uygulaması sonrası, öğrencilerin cevaplarından bağımsız olarak gerçekleştirilen ortak oturumda, öğrencilerin motivasyon konusundaki fikirlerini paylaşmalarına olanak sağlandı. Bu fikirler kendilerinden yazılı olarak da alındı. Bu sayede uygulamanın sonuca ne kadar katkı sağladığına dair bir geri bildirim elde edilmiş oldu. Öğrencilerin mesleki tercihlerine dair sorularına cevap bulmak gayesi ile hazırlanan hemşirelik girişimleri uygulaması burada son buldu. Aşağıda araştırma planı yer almaktadır.



### 3.8. Araştırma Planı



Şekil 3.2. Araştırma Planı

### **3.9. Araştırmanın Değişkenleri**

#### **3.9.1. Bağımsız Değişkenler**

Araştırmanın bağımsız değişkenini, hemşirelik oğrencilerine verilen kariyer grup danışmanlığı oluşturmuştur.

#### **3.9.2. Bağımlı Değişkenler**

Araştırmanın bağımlı değişkenlerini, hemşirelik oğrencilerinin kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliği durumları oluşturmuştur.

#### **3.9.3. Kontrol Değişkenleri**

Hemşirelik oğrencilerinin oğrenim gördüğü oğretim programı, yaşı, cinsiyet, ailede kaçıncı birey, baba ve annenin oğrenim durumu, ailedeki birey sayısı bu güne kadar en çok yaşadığı yerleşim yeri, şu anda kaldığı yer ve ailenin ortalama aylık geliri araştırmanın kontrol değişkenleridir.

**Tablo 3.3.** Kontrol ve Deney Grubunun Kontrol Değişkenlerinin Karşılaştırılması

| Özellikler                           | Kontrol grubu<br>(s=60) |      | Deney grubu<br>(s=60) |      | Test ve Önemlilik |
|--------------------------------------|-------------------------|------|-----------------------|------|-------------------|
|                                      | Sayı                    | %    | Sayı                  | %    |                   |
| <b>Öğretim programı</b>              |                         |      |                       |      |                   |
| I. Öğretim                           | 37                      | 61.7 | 31                    | 51.7 | $\chi^2= 1.222$   |
| II. Öğretim                          | 23                      | 38.3 | 29                    | 48.3 | p=0.269           |
| <b>Yaş</b>                           |                         |      |                       |      |                   |
| 21 yaş ve altı                       | 17                      | 28.3 | 31                    | 51.6 | $\chi^2= 10.306$  |
| 22 yaş ve üzeri                      | 43                      | 71.7 | 29                    | 48.4 | p=0.006           |
| <b>Cinsiyet</b>                      |                         |      |                       |      |                   |
| Kız                                  | 40                      | 66.7 | 55                    | 91.7 | $\chi^2= 11.368$  |
| Erkek                                | 20                      | 33.3 | 5                     | 8.3  | p= 0.001          |
| <b>Baba öğrenim durumu</b>           |                         |      |                       |      |                   |
| Okur-yazar değil                     | 3                       | 5.0  | 2                     | 3.3  | $\chi^2= 0.422$   |
| İlköğretim                           | 37                      | 61.7 | 40                    | 66.7 | p=0.810           |
| Lise                                 | 12                      | 20.0 | 15                    | 25.0 |                   |
| Üniversite                           | 8                       | 13.3 | 3                     | 5.0  |                   |
| <b>Anne öğrenim durumu</b>           |                         |      |                       |      |                   |
| Okur-yazar değil                     | 19                      | 31.7 | 13                    | 21.7 | $\chi^2= 1.625$   |
| İlköğretim                           | 33                      | 55.0 | 39                    | 65.0 | p=0.444           |
| Lise                                 | 5                       | 8.3  | 8                     | 13.3 |                   |
| Üniversite                           | 3                       | 5.0  | -                     | -    |                   |
| <b>Ailedeki birey sayısı</b>         |                         |      |                       |      |                   |
| 3-5 arası                            | 22                      | 36.6 | 22                    | 36.6 | $\chi^2= 0.100$   |
| 6 ve üzeri                           | 38                      | 63.4 | 38                    | 63.4 | p=0.000           |
| <b>En uzun süre yaşanılan yer</b>    |                         |      |                       |      |                   |
| Şehir merkezi                        | 32                      | 53.4 | 36                    | 60   | $\chi^2= 0.902$   |
| İlçe merkezi                         | 14                      | 23.3 | 14                    | 23.3 | p=0.637           |
| Kasaba/köy/belde                     | 14                      | 23.3 | 10                    | 16.7 |                   |
| <b>Kalınan yer</b>                   |                         |      |                       |      |                   |
| Ailesinin yanında                    | 27                      | 45.0 | 32                    | 53.4 | $\chi^2= 3.108$   |
| Yurt/pansiyon                        | 20                      | 33.3 | 22                    | 36.6 | p=0.375           |
| Arkadaşlarla birlikte evde           | 13                      | 21.7 | 6                     | 10.0 |                   |
| <b>Ailenin ortalama aylık geliri</b> |                         |      |                       |      |                   |
| İyi                                  | 13                      | 21.6 | 16                    | 26.6 | $\chi^2= 2.989$   |
| Orta                                 | 42                      | 70.1 | 43                    | 71.7 | p=0.224           |
| Yetersiz                             | 5                       | 8.3  | 1                     | 1.7  |                   |

-Ki-kare analizi uygulanmıştır.

Araştırma kapsamına alınan deney ve kontrol gruplarındaki öğrencilerin kontrol değişkenlerinin karşılaştırılması incelendiğinde deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin kontrol değişkenleri açısından öğrencilerin yaş, cinsiyet ve ailedeki birey sayısı karşılaştırmasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ( $p<0.05$ ) belirlendi; ancak öğrencilerin öğrenim türü, baba öğrenim durumu, anne öğrenim durumu, en uzun süre

yaşanılan yer, kalınan yer ve ailenin ortalama aylık geliri arasında anlamlı farklılık olmadığı saptandı (Tablo 3.3).

Araştırma kapsamına alınan kontrol ve deney gruplarındaki hemşirelerin kontrol değişkenlerinin karşılaştırılması incelendiğinde; deney ve kontrol grubundaki hemşirelerin kontrol değişkenleri açısından çocuk sahibi olma durumu, çalışılan birimi, pozisyon, çalışma şekli, hemşire olarak çalışma süresi, kurumda çalışma süresi, çalışma şekli arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık ( $p<0.05$ ) belirlendi; ancak hemşirelerin çocuk sayısı, medeni durum, cinsiyet, eğitim durumu, haftalık çalışma süresi, kariyer planlama ve kariyer geliştirmeye yönelik bilgi durumu, kariyer planlama ve kariyer geliştirmeye yönelik bilgi aldığı kaynak kariyer planlama ve kariyer geliştirme düşüncesi ile kariyer planlama ve kariyer geliştirmeye yönelik eğitim ya da danışmanlığa ihtiyaç duyma durumu arasında anlamlı farklılık olmadığı belirlendi ( $p>0.05$ ) (Tablo 3.2).

### **3.10. Araştırma Verilerinin Değerlendirilmesi**

Araştırmanın verileri, bilgisayar ortamına aktarıldı ve istatistiksel analizi SPSS 23 (Statistical Package for Social Science) programı kullanılarak değerlendirildi. Verilerin değerlendirilmesinde; sayı, standart sapma, ortalama, yüzde, maksimum ve minimum değerler, Cronbach Alpha Katsayısı analizi, bağımlı ve bağımsız gruplarda t testi ve ki-kare analizi kullanıldı.

Araştırma verilerinin analizinde kullanılan istatistiksel yöntemler Tablo 3.4'te gösterilmiştir.

**Tablo 3.4.** Araştırma Verilerinin Analizinde Kullanılan İstatistiksel Yöntemler

| <b>Değişkenler</b>   | <b>Kullanılan istatistik yöntem</b>          |
|--|--|
| Ölçeğin ve alt boyutlarının güvenilirliği ve iç tutarlılığının değerlendirilmesi | Cronbach Alpha Katsayısı                     |
| Kontrol ve Deney Gruplarının Kontrol Değişkenlerinin Karşılaştırılması           | Bağımsız gruplarda <i>t</i> testi ve Ki-kare |
| Kontrol ve Deney gruplarının tanımlayıcı özelliklerinin değerlendirilmesi        | Sayı, yüzdelik, ortalama ve standart sapma   |
| Kontrol ve Deney Gruplarının öntest-sontest puan ortalamasının karşılaştırılması | Bağımlı gruplarda <i>t</i> testi             |
| Kontrol ve Deney gruplarının puan ortalamalarının karşılaştırılması              | Bağımsız gruplarda <i>t</i> testi            |

### **3.11. Araştırmanın Etik İlkeleri**

Araştırma için İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu Başkanlığı'ndan 2018/18-01 sayılı numaralı etik onay (EK-10), İnönü Üniversitesi Hemşirelik Bilimleri Fakültesi Dekanlığından 19.11.2018 tarih ve 20176953 sayılı ile izin alındı (EK-11). Araştırma sürecine başlamadan önce Kariyer Kararı Ölçeği ile Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğini geliştiren yazarlardan bu araçların veri toplamada kullanılabilmesi için e-posta yolu ile izin alınmıştır (EK-12). Katılımcılara; araştırmanın amacı, araştırmanın planı ve araştırma sonucunda elde edilecek verilerin sonuçlarının nerede ve nerelerde kullanılacağına dair bilgi verilerek "Özerkliğe Saygı" ilkesi, araştırmada elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek 'Gizlilik ve Gizliliğin Korunması' araştırmada elde edilen bilgilerin gizli tutulacağı belirtilerek 'Gizlilik ve Gizliliğin Korunması' ilkesi 'İnsan Onuruna Saygı' ilkesi, araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyenlerin alınması ile Gönüllülük ilkesi yerine getirildi. Araştırmada deney ve kontrol grubuna son test uygulandıktan sonra kontrol grubunda yer alan öğrencilere istekleri doğrultusunda kariyer kararı verme güçlüklerini azaltmaya, kariyer kararı verme yetkinliğini artırmaya yardımcı olan kariyer grup danışmanlığı yapıldı Kontrol gurubundan yaklaşık elli öğrenciye kariyer grup danışmanlığı güçlendirme eğitimi verildi.

### **3.12. Araştırmanın Sınırlılıkları**

Araştırma sonucunda elde edilen bulguların öğrencilerin kendi ifadelerine dayalı olması, sadece bir bölgede yer alan hemşirelik öğrencilerinde yapılması araştırmanın sınırlılığıdır. Bu araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar araştırmanın yapıldığı evrene genellenebilir.



## 4. BULGULAR

Bu kısımda, hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığı eğitiminin, kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine bir değerlendirme amacıyla yapılan araştırmanın bulgularına yer verilmiştir.

**Tablo 4.1.** Deney ve Kontrol Grubundaki Hemşirelik Öğrencilerinin Sosyo-Demografik Özelliklerinin Dağılımı

| Sosyo-Demografik Özellikler       | Kontrol Grubu<br>(s=60) |            | Deney Grubu<br>(s=60) |            |
|-----------------------------------|-------------------------|------------|-----------------------|------------|
|                                   | Sayı                    | Yüzde      | Sayı                  | Yüzde      |
| <b>Öğretim programı</b>           |                         |            |                       |            |
| I. Öğretim                        | 37                      | 61.7       | 31                    | 51.7       |
| II. Öğretim                       | 23                      | 38.3       | 29                    | 48.3       |
| <b>Yaş</b>                        |                         |            |                       |            |
| 21 yaş ve altı                    | 17                      | 28.3       | 31                    | 51.6       |
| 22 yaş ve üzeri                   | 43                      | 71.7       | 29                    | 48.4       |
| <b>Cinsiyet</b>                   |                         |            |                       |            |
| Kız                               | 40                      | 66.7       | 55                    | 91.7       |
| Erkek                             | 20                      | 33.3       | 5                     | 8.3        |
| <b>Baba öğrenim durumu</b>        |                         |            |                       |            |
| İlköğretim                        | 40                      | 66.6       | 42                    | 70.0       |
| Lise                              | 12                      | 20.0       | 15                    | 25.0       |
| Üniversite                        | 8                       | 13.4       | 3                     | 5.0        |
| <b>Anne öğrenim durumu</b>        |                         |            |                       |            |
| İlköğretim                        | 52                      | 81.7       | 52                    | 86.7       |
| Lise                              | 5                       | 8.3        | 8                     | 13.3       |
| Üniversite                        | 3                       | 5.0        | -                     | -          |
| <b>Ailedeki birey sayısı</b>      |                         |            |                       |            |
| 3-5 arası                         | 22                      | 36.6       | 22                    | 36.6       |
| 6 ve üzeri                        | 38                      | 63.4       | 38                    | 63.4       |
| <b>En uzun süre yaşanılan yer</b> |                         |            |                       |            |
| Şehir merkezi                     | 32                      | 53.4       | 36                    | 60         |
| İlçe merkezi                      | 14                      | 23.3       | 14                    | 23.3       |
| Kasaba/köy/belde                  | 14                      | 23.3       | 10                    | 16.7       |
| <b>Kalınan yer</b>                |                         |            |                       |            |
| Ailesinin yanında                 | 27                      | 45.0       | 32                    | 53.4       |
| Yurt/pansiyon                     | 20                      | 33.3       | 22                    | 36.6       |
| Arkadaşlarla birlikte evde        | 13                      | 21.7       | 6                     | 10.0       |
| <b>Ailenin gelir durumu</b>       |                         |            |                       |            |
| İyi                               | 13                      | 21.6       | 16                    | 26.6       |
| Orta                              | 42                      | 70.1       | 43                    | 71.7       |
| Kötü                              | 5                       | 8.3        | 1                     | 1.7        |
| <b>Yaş (Ort.±Ss)</b>              |                         | 21.50±0.93 |                       | 22.33±1.87 |

Araştırma kapsamındaki hemşirelik öğrencilerinin sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 4.1' de görülmektedir.

Kontrol grubundaki hemşirelik öğrencilerinin %61.7'nin birinci öğretimde okuduğu, %71.7'sinin 22 ve üzeri,  $21.50 \pm 0.93$  yaş ortalamasına sahip olduğu, %66.7'sinin kız, %66.6'sinin babasının eğitim durumu ilköğretim, %81.7'sinin annesinin eğitim durumu ilköğretim, %63.4'ünün ailesindeki birey sayısının 6 ve üzeri kişi olduğu, %53.4'ünün en uzun süre şehir merkezinde yaşadığı, %45'inin ailesiyle birlikte kaldığı ve %70.1'inin ailesinin gelir durumunun orta düzeyde olduğu belirlendi. Deney grubundaki hemşirelik öğrencilerinin %51.7'sinin birinci öğretimde okuduğu, %51.6'sının 21 yaş ve altında,  $22.33 \pm 1.87$  yaş ortalamasına sahip olduğu, %91.7'sinin kız, %70.0'inin babasının eğitim durumu ilköğretim, %86.7'sinin annesinin eğitim durumu ilköğretim, %63.4'ünün ailesindeki birey sayısının 6 ve üzeri kişi olduğu, %60'ın en uzun süre şehir merkezinde yaşadığı, %53.4'ünün ailesiyle birlikte kaldığı ve %71.7'sinin ailesinin gelir durumunun orta düzeyde olduğu saptandı.

**Tablo 4.2.** Kontrol ve Deney Grubundaki Öğrencilerin Hemşirelik Bölümünü Seçme Nedeni ve Akademik Başarılarını Değerlendirme Durumlarının Dağılımı

|  | Kontrol Grubu<br>(s=60) |       | Deney Grubu<br>(s=60) |       |
|--|-------------------------|-------|-----------------------|-------|
|  | Sayı                    | Yüzde | Sayı                  | Yüzde |
| <b>Hemşirelik bölümünü seçme nedeni*</b>         |                         |       |                       |       |
| İş bulma olanakları                              | 40                      | 39.2  | 38                    | 28.4  |
| Üniversiteye giriş sınav puanı                   | 19                      | 18.6  | 20                    | 14.9  |
| Ailenin isteği                                   | 16                      | 15.7  | 19                    | 14.2  |
| Mesleğe olan ilgi                                | 9                       | 8.8   | 21                    | 15.7  |
| Meslekte yükselme olanakları                     | 8                       | 7.9   | 17                    | 12.7  |
| Kişilik özelliklerinin meslekle uyum düşüncesi   | 7                       | 6.9   | 9                     | 6.7   |
| Psikolojik danışman ve rehber öğretmen tavsiyesi | 3                       | 2.9   | 10                    | 7.5   |
| <b>Akademik başarısını değerlendirme</b>         |                         |       |                       |       |
| İyi  | 22                      | 36.7  | 35                    | 58.3  |
| Orta   | 31                      | 51.7  | 21                    | 35.0  |
| Zayıf  | 7                       | 11.6  | 4                     | 6.7   |

\*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin hemşirelik bölümünü seçme nedeni ve akademik başarılarını değerlendirme durumlarının dağılımı Tablo 4.2' de görülmektedir.



Kontrol grubundaki hemşirelik öğrencilerinin %39.2'si iş bulma olanakları, %18.6'sı üniversiteye giriş sınavı puanı ve %15.7'si ailenin isteği nedeniyle seçtikleri; % 51.7'si bölümdeki akademik başarılarını orta düzeyde değerlendirdikleri belirlendi. Deney grubundaki hemşirelik öğrencilerinin %28.4'ü iş bulma olanakları, %15.7'si mesleğe olan ilgi ve %14.9'u üniversiteye giriş sınavı puanı nedeniyle seçtiklerini; %58.3'ü bölümdeki akademik başarılarını iyi düzeyde değerlendirdikleri belirlendi.

**Tablo 4.3.** Deney ve Kontrol Grubundaki Hemşirelik Öğrencilerinin Etkinliğe Katılımları ile Kariyer Planlama ve Geliştirmeye İlişkin Durumlarının Dağılımı

|   | Kontrol Grubu<br>(s=60) |       | Deney Grubu<br>(s=60) |       |
|---|-------------------------|-------|-----------------------|-------|
|   | Sayı                    | Yüzde | Sayı                  | Yüzde |
| <b>Üniversitede etkinliklere katılma durumu</b>             |                         |       |                       |       |
| Evet  | 17                      | 28.3  | 25                    | 41.7  |
| Hayır   | 43                      | 71.7  | 35                    | 58.3  |
| <b>Geleceğe yönelik kariyer planlaması yapma düşüncesi</b>  |                         |       |                       |       |
| Evet  | 23                      | 38.3  | 41                    | 68.3  |
| Hayır   | 12                      | 20.0  | 1                     | 1.7   |
| Kararsızım  | 25                      | 41.7  | 18                    | 30.0  |
| <b>Kariyer danışmanlığı ve eğitime ihtiyaç duyma durumu</b> |                         |       |                       |       |
| Evet  | 20                      | 33.3  | 51                    | 85.0  |
| Hayır   | 17                      | 28.3  | 1                     | 1.7   |
| Kararsızım  | 23                      | 38.4  | 8                     | 13.3  |

Araştırma kapsamına alınan öğrencilerin hemşirelik öğrencilerinin etkinliğe katılım durumları ile kariyer planlama ve geliştirmeye ilişkin durumlarının dağılımı Tablo 4.3' de görülmektedir.

Kontrol grubundaki hemşirelik öğrencilerinin %71.7'si üniversitelerde etkinliklere katılmadığını, %41.7'si geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmada kararsız olduğunu ve %38.4'ü kariyer danışmanlığı ve kariyere ilişkin eğitime ihtiyaç duymada kararsız olduğu belirlendi. Deney grubundaki hemşirelik öğrencilerinin %58.3'ü üniversitelerde etkinliklere katılmadığını, %68.3'ü geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmayı düşündüğü ve %85.'i kariyer danışmanlığı ve kariyere ilişkin eğitime ihtiyaç duyduğu belirlendi.

**Tablo 4.4.** Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği Öntest-Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| Ölçekler                 | Öntest      | Sontest     | t     | p      |
|--------------------------|-------------|-------------|-------|--------|
|                          | Ort.±Ss     | Ort.±Ss     |       |        |
| <b>KKÖ Toplam</b>        | 72.34±12.52 | 65.37±12.57 | 3.059 | 0.003* |
| Bilinçli Kariyer Kararı  | 27.15±7.28  | 28.26±7.48  | 0.642 | 0.523  |
| Bilinçsiz Kariyer Kararı | 28.86±0.57  | 25.30±6.27  | 2.859 | 0.006* |
| Çevresel Etkenler        | 15.13±3.41  | 13.30±3.04  | 2.966 | 0.004* |

*-Bağımlı gruplar t-testi uygulanmıştır, \*p<0.05.*

Tablo 4.4'te deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği'nin toplam ve alt boyutları öntest sontest puan ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Yapılan analizde verilen kariyer danışmanlığın bir sonucu olarak öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği'nin toplam puan ortalaması öntestte 72.34±12.52, sontestte 65.37±12.57 olarak belirlendi. Kariyer Kararı Ölçeği sontest puan ortalamasının azaldığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildi (p=0.003).Deney grubundaki öğrencilerin Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutu puan ortalaması öntestte 28.86±0.57, sontestte 25.30±6.27 olarak belirlendi. Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutu sontest puan ortalamasının azaldığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildi (p=0.006). Deney grubundaki öğrencilerin Çevresel Etkenler alt boyutu puan ortalaması öntestte 15.13±3.41 sontestte 13.30±3.04 olarak saptandı. Çevresel Etkenler alt boyutu sontest puan ortalamasının azaldığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu saptandı (p=0.004). Bilinçli Kariyer Kararı alt boyut puan ortalaması öntestte 27.15±7.28, sontestte 28.26±7.48 olarak belirlendi. Bilinçli Kariyer Kararı alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi (p>0.05).Başka bir ifade ile deney grubuna verilen kariyer danışmanlığı eğitimi, öğrencilerin bilinçsiz kariyer kararı, çevresel etkenler ve toplam kariyer kararı üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.5.** Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği Öntest-Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| Ölçekler                 | Öntest      | Sontest     | t      | p     |
|--------------------------|-------------|-------------|--------|-------|
|                          | Ort.±Ss     | Ort.±Ss     |        |       |
| <b>KKÖ Toplam</b>        | 77.57±11.23 | 83.16±12.77 | -1.692 | 0.090 |
| Bilinçli Kariyer Kararı  | 32.88±7.24  | 33.65±8.25  | -0.547 | 0.586 |
| Bilinçsiz Kariyer Kararı | 29.30±5.39  | 31.93±6.61  | -1.553 | 0.130 |
| Çevresel Etkenler        | 15.38±3.42  | 16.95±4.20  | -1.282 | 0.260 |

*-Bağımlı gruplar t-testi uygulanmıştır.*

Tablo 4.5'te kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği'nin toplam ve alt boyutları öntest sontest puan ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği'nin toplam puan ortalaması öntestte 77.57±11.23, sontestte 83.16±12.77 olarak belirlendi. Kariyer Kararı Ölçeği sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ). Kontrol grubundaki öğrencilerin Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutu puan ortalaması öntestte 29.30±5.39, sontestte 31.93±6.61 olarak belirlendi. Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel anlamlı olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ). Kontrol grubundaki öğrencilerin Çevresel Etkenler alt boyutu puan ortalaması öntestte 15.38±3.42 sontestte 16.95±4.20 olarak belirlendi. Çevresel Etkenler alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ). Bilinçli Kariyer Kararı alt boyut puan ortalaması öntestte 32.88±7.24, sontestte 33.65±8.25 olarak belirlendi. Bilinçli Kariyer Kararı alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ). Başka bir ifade ile kontrol grubuna herhangi bir kariyer danışmanlığı eğitimi verilmemesi, öğrencilerin bilinçsiz kariyer kararı, çevresel etkenler ve toplam kariyer kararı ortalamaları üzerine olumsuz bir etki oluşturduğu söylenebilir. Ölçeğin genelinde ve bütün alt boyutlarda son test puan ortalamalarının yükselmesi bu durumu destekler niteliktedir

**Tablo 4.6.** Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Öntest-Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| Ölçekler                        | Öntest       | Sontest      | t      | p      |
|---------------------------------|--------------|--------------|--------|--------|
|                                 | Ort.±Ss      | Ort.±Ss      |        |        |
| <b>KKVYÖ Toplam</b>             | 147.91±22.97 | 160.19±23.12 | -3.112 | 0.003* |
| İş/Meslek Bilgisi               | 35.36±6.83   | 38.40±6.50   | -2.085 | 0.048* |
| Kendini Tanıma                  | 35.88±6.39   | 38.90±5.00   | -1,856 | 0.068  |
| Kariyer Tercihi                 | 21.28±3.65   | 22.48±3.55   | -3.098 | 0.003* |
| Kariyer Planı Oluşturma Yolları | 45.16±8.47   | 49.88±8.87   | -2.388 | 0.020* |
| Mesleki Konuları Takip Etme     | 11.43±3.34   | 12.83±3.51   | -2.815 | 0.007* |

-Bağımlı gruplarda t-testi uygulanmıştır, \* $p < 0.05$ .

Tablo 4.6’da deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam ve alt boyutları öntest-sontest puanlarının ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Yapılan analizde verilen danışmanlığın bir sonucu olarak öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puan ortalaması öntestte 147.91±22.97, son testte 160.19±23.12 olarak belirlenmiştir. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puanı sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildi ( $p=0.003$ ). Deney grubundaki öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi alt boyutu puan ortalaması ön-testte 35.36±6.83, sontestte 38.40±6.50 olarak belirlendi. İş/Meslek Bilgisi alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu tespit edildi ( $p=0.048$ ). Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Tercihi alt boyut puan ortalaması öntestte 21.28±3.65, sontestte 22.48±3.55 olarak belirlendi Kariyer Tercihi alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak önemli olduğu tespit edilmiştir ( $p=0.003$ ). Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt boyut puan ortalaması öntestte 45.16±8.47, son testte 49.88±8.87 olarak belirlendi Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildi ( $p=0.020$ ). Deney grubundaki öğrencilerin Mesleki Konuları Takip Etme alt boyut puan ortalaması

ön-testte 11.43±3.34, sontestte 12.83±3.51 olarak belirlendi. Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve iki puan arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu tespit edildi ( $p=0.007$ ). Deney grubundaki öğrencilerin Kendini Tanıma alt boyutu puan ortalaması öntestte 35.88±6.39, sontestte 38.90±5.00 olarak belirlendi. Kendini Tanıma alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Başka bir ifade ile deney grubuna verilen kariyer danışmanlığı eğitiminin, öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğinin; “İş/Meslek Bilgisi”, “Kendini Tanıma”, “Kariyer Planı Oluşturma Yolları” alt boyutları ile toplam kariyer kararı verme yetkinliği üzerinde etkili olduğu söylenebilir.

**Tablo 4.7.** Kontrol Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Öntest-Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| Ölçekler                        | Öntest       | Sontest      | t     | p     |
|---------------------------------|--------------|--------------|-------|-------|
|                                 | Ort.±Ss      | Ort.±Ss      |       |       |
| <b>KKVYÖ Toplam</b>             | 148.85±24.74 | 142.78±25.82 | 1.316 | 0.193 |
| İş/Meslek Bilgisi               | 37.36±6.85   | 36.46±6.68   | 0.262 | 0.794 |
| Kendini Tanıma                  | 33.83±7.20   | 33.50±6.63   | 0.091 | 0.927 |
| Kariyer Tercihi                 | 20.50±3.95   | 20.43±4.01   | 1.137 | 0.260 |
| Kariyer Planı Oluşturma Yolları | 45.21±8.03   | 43.43±9.32   | 2.661 | 0.110 |
| Mesleki Konuları Takip Etme     | 12.45±3.30   | 10.76±3.68   | 1.316 | 0.193 |

-Bağımlı gruplarda t-testi uygulanmıştır, \* $p<0.05$ .

Tablo 4.7’de kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam ve alt boyutları öntest-sontest puan ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puan ortalaması ön-testte 148.85±24.74, sontestte 142.78±25.82 olarak belirlendi. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puanı sontest puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Öğrencilerin Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt boyut puan ortalaması öntestte 45.21±8.03, sontestte 43.43±9.32 olarak belirlendi. Kariyer Planı Oluşturma Yolları alt boyutu sontest puan ortalamasının arttığı ve ancak iki puan arasında istatistiksel olarak

önemli bir farkın olmadığı belirlenmiştir ( $p>0.05$ ). Öğrencilerin İş/Meslek Bilgisi alt boyutu puan ortalaması ön-testte  $37.36\pm6.85$ , son testte  $36.46\pm6.68$  olarak belirlendi. İş/Meslek Bilgisi alt boyutu son test puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı belirlendi ( $p>0.05$ ). Öğrencilerin Kendini Tanıma alt boyutu puan ortalaması öntestte  $33.83\pm7.20$ , son testte  $33.50\pm6.63$  olarak belirlendi. Kendini Tanıma alt boyutu son test puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı belirlendi ( $p>0.05$ ). Öğrencilerin Kariyer Tercihi alt boyut puan ortalaması ön-testte  $20.50\pm3.95$ , son testte  $20.43\pm4.01$  olarak belirlendi. Kariyer Tercihi alt boyutu son test puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı belirlendi ( $p>0.05$ ). Öğrencilerin Mesleki Konuları Takip Etme alt boyut puan ortalaması ön-testte  $12.45\pm3.30$ , son testte  $10.76\pm3.68$  olarak belirlendi. Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu son test puan ortalamasının arttığı, ancak iki puan arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı belirlendi ( $p>0.05$ ).

**Tablo 4.8.** Kontrol ve Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği ve Alt Boyutları Öntest-Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| KKÖ ve Alt Boyutları               | Ön Test            |                      | t        | p         | Son Test           |                      | t        | p         |
|------------------------------------|--------------------|----------------------|----------|-----------|--------------------|----------------------|----------|-----------|
|                                    | Deney Grubu (s=60) | Kontrol Grubu (s=60) |          |           | Deney Grubu (s=60) | Kontrol Grubu (s=60) |          |           |
|                                    | Ort.±Ss            | Ort.±Ss              |          |           | Ort.±Ss            | Ort.±Ss              |          |           |
| Kariyer Kararı Ölçeği Toplam       | 72.34±12.52        | 77.57±11.2           | t= 2.404 | p= 0.018* | 65.37±12.57        | 83.16±12.77          | t= 7.688 | p= 0.000* |
| Bilinçli Kariyer Kararı Alt Boyut  | 27.15±7.28         | 32.88±7.24           | t= 4.323 | p= 0.000* | 26.26±7.48         | 33.65±8.25           | t= 5.132 | p= 0.000* |
| Bilinçsiz Kariyer Kararı Alt Boyut | 28.86±6.27         | 29.30±5.39           | t=-0.406 | p= 0.686  | 25.30±7.10         | 31.93±6.61           | t=-5.294 | p= 0.000* |
| Çevresel Etkenler Alt Boyut        | 15.13±3.41         | 15.38±3.42           | t= 0.400 | p= 0.690  | 13.30±3.04         | 16.95±4.20           | t= 5.444 | p= 0.000* |

- Bağımsız gruplarda t-testi uygulanmıştır, \* $p<0.05$ .

Tablo 4.8’de; Kontrol ve Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği ve alt boyutları öntest sontest puan ortalamalarının istatistiksel olarak karşılaştırılması yer almaktadır.

Kontrol ve Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği öntest puan ortalamaları yönünden gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ( $p=0.018$ ). Kontrol ve Deney grubundaki öğrencilerin Bilinçli Kariyer Kararı alt boyutu öntest puan ortalamaları yönünden gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu belirlendi ( $p=0.000$ ). Kontrol ve Deney gruplarının öntest uygulamasında, Kariyer Kararı Ölçeği'nin Çevresel Etkenler ve Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutlarının puan ortalamaları yönünden belirlenen gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ). Kontrol ve Deney grubu sontest puan ortalamalarının gruplar arası istatistiksel olarak karşılaştırılmasında; Kariyer Kararı Ölçeği ile Bilinçli Kariyer Kararı alt boyutu, Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutu ve Çevresel Etkenler alt boyutu puan ortalamaları yönünden belirlenen gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu saptandı ( $p=0.000$ ). Bir başka ifadeyle deney grubu öğrencilerinin ön test puan ortalamaları kontrol grubu öğrencilerinin puan ortalamalarından daha düşük çıktığı, buna göre uygulama öncesinde deney grubu öğrencileri kariyer kararı konusunda kontrol grubu öğrencilerine göre daha iyi durumda olduklarını söyleyebiliriz.

**Tablo 4.9.** Kontrol ve Deney Grubundaki Öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği Öntest-Sontest Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

| KKVYÖ ve Alt Boyutları      | Ön Test            |                      |                       |   | Son Test           |                      |                       |   |
|-----------------------------|--------------------|----------------------|-----------------------|---|--------------------|----------------------|-----------------------|---|
|                             | Deney Grubu (s=60) | Kontrol Grubu (s=60) | t                     | p | Deney Grubu (s=60) | Kontrol Grubu (s=60) | t                     | p |
|                             | Ort.±Ss            | Ort.±Ss              |                       |   | Ort.±Ss            | Ort.±Ss              |                       |   |
| <b>KKVYÖ Toplam</b>         | 147.91±22.97       | 148.85±24.74         | t= -1.151<br>p= 0.252 |   | 160.19±23.12       | 142.78±25.82         | t= -2.595<br>p=0.011* |   |
| İş/Meslek Bilgisi           | 35.36±6.83         | 37.36±6.85           | t=0.891<br>p=0.375    |   | 38.40±6.50         | 36.46±6.68           | t= -0.847<br>p=0.399  |   |
| Kendini Tanıma              | 35.88±6.39         | 33.83±7.20           | t= -2.003<br>p=0.047* |   | 38.90±5.00         | 33.50±6.63           | t= -2.888<br>p=0.000* |   |
| Kariyer Tercihi             | 21.28±3.65         | 20.50±3.95           | t= -1.213<br>p=0.228  |   | 22.48±3.55         | 20.43±4.01           | t= -2.888<br>p=0.005* |   |
| Kariyer Planı Oluşturma     | 45.16±8.47         | 45.21±8.03           | t= -1.066<br>p=0.289  |   | 49.88±8.87         | 43.4±9.32            | t= -3.018<br>p=0.003* |   |
| Mesleki Konuları Takip Etme | 11.43±3.34         | 12.45±3.30           | t= -1.038<br>p=0.302  |   | 12.83±3.51         | 10.76±3.68           | t= -0.616<br>p=0.539  |   |

-Bağımsız gruplarda t-testi uygulanmıştır, \* $p<0.05$ .

Tablo 4.9’da; Kontrol ve Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği ve alt boyutları öntest-sontest puan ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır. Kontrol ve Deney gruplarının öntest uygulamasında, Kariyer Karar Verme Yetkinliği Ölçeği’nin Kendini Tanıma alt boyutun puan ortalamaları yönünden belirlenen gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu belirlendi ( $p=0.047$ ). Kontrol ve Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği öntest puan ortalamaları yönünden belirlenen gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği’nin İş/Meslek Bilgisi, Kariyer Planı Oluşturma, Kariyer Tercihi, Mesleki Konuları ve Takip Etme alt boyutlarının öntest puan ortalamaları yönünden belirtilen gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ).

Kontrol ve Deney grubu sontest puan ortalamalarının gruplar arası yapılan karşılaştırılmalarında; Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puan ortalaması yönünden gruplar arasında önemli bir fark olduğu belirlendi ( $p=0.011$ ). Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinin Kendini Tanıma alt boyutu ( $p=0.000$ ), Kariyer Tercihi alt boyutu ( $p=0.005$ ) ve Kariyer Planı Oluşturma alt boyutu ( $p=0.003$ ) sontest puan ortalamaları yönünden belirlenen gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu saptandı. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeğinin İş/Meslek Bilgisi ve Mesleki Konuları ve Takip Etme alt boyutlarının sontest puan ortalamaları yönünden belirlenen gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı saptandı ( $p>0.05$ ).



## 5. TARTIŞMA

Üniversite son sınıftaki öğrenciler, mesleğe geçiş süreci öncesinde kariyer planlaması yapma ve karar verme noktasında bazı sorunlar yaşayabilmektedir (21, 27). Yapılan çalışmalarda üniversite öğrencilerinin yaşadıkları kariyerleri ile ilişkili sorunları ve kariyer gelişimine yönelik problemleri nedeniyle danışmanlara başvurdukları bildirilmiştir (21, 27, 120, 121). Literatürde kariyer ile ilgili yaşanan sorunların kariyer danışmanlığı ile ortadan kaldırılabilceği belirtilmektedir (17). Kariyer danışmanlığı, bireylerin kariyer karar verme yetkinliğinin geliştirilmesinde ve mesleki karar verme sürecine yardım uygulamaları ile kariyer kararsızlığının azaltılmasında önemli bir yere sahiptir (103). Kariyer kararsızlığı yaşayan bireylere kariyer danışmanlığı yardımı sağlanarak kararsızlık sorununun üstesinden gelinebileceği belirtilmektedir (66, 67, 106, 135, 136). Literatürde üniversite son sınıf öğrencilerinin kariyer planlaması, kariyer geliştirme, kariyer karar verme yetkinliği ve kariyer kararsızlığına ilişkin birçok tanımlayıcı çalışma bulunmaktadır (1, 4, 8, 10, 15, 16, 21, 23, 24, 27, 137). Ancak yapılan diğer çalışmalardan farklı olarak bu araştırmada üniversite son sınıfta okuyan hemşirelik öğrencilerine yapılan kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer kararı verme yetkinliğine etkisinin belirlenmesine yönelik yapılan ilk deneysel araştırma niteliğine sahip olduğu düşünülmektedir. Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın bulguları sınırlı sayıda bulunan ilgili literatür doğrultusunda tartışılmıştır.

Deney ve kontrol grubundaki hemşirelik öğrencilerinin çoğunluğu, bölümü iş bulma olanakları, üniversiteye giriş sınavı puanı, ailenin isteği ve mesleğe olan ilgileri nedeniyle tercih ettiklerini ifade etmeleri (Tablo 4.2), üniversite öğrencileri ile yapılmış olan önceki çalışmaların sonuçları ile benzer özellik göstermektedir (138-142).

Çalışmada deney ve kontrol grubundaki hemşirelik öğrencilerinin çoğunluğu üniversitelerde etkinliklere katılmadığını belirtmişlerdir. Çalışmada kontrol grubundaki öğrencilerin çoğunluğu geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmada ve kariyer danışmanlığı ve eğitime ihtiyaç duymada isteksiz olduklarını ifade etmişlerdir. Deney grubundaki hemşirelik öğrencilerinin çoğunluğu geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmayı düşündüğü ve kariyer danışmanlığı ve kariyere ilişkin eğitime ihtiyaç

duyduğunu ifade etmişlerdir (Tablo 4.3). Kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer yapmada kararsız olmaları, net bir şekilde kariyer yönelimli olmadıklarını ve bu nedenle de kariyer danışmanlığı ya da eğitime ihtiyaç duymada kararsız kaldıkları şeklinde açıklanabilir. Üniversitelerde düzenlenen etkinlikler öğrencilerin gelecekte düşündükleri kariyer gelişimine önemli katkılar sunmaktadır. Üniversite öğrencileri kariyer planlamalarını yapmaya çalışırken, kariyer kararsızlığı yaşadıkları dönemde profesyonel yardıma yani danışmanlık ya da eğitime ihtiyaç duyabilmektedir (143).

Deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte ön teste göre anlamlı bir şekilde azaldığı belirlendi (Tablo 4.4). Bu sonucun ortaya çıkmasında deney grubundaki hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer grup danışmanlığının etkili olduğu söylenebilir. Deney grubundaki öğrencilerin bilinçsiz kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte ön teste göre anlamlı bir şekilde azaldığı belirlendi (Tablo 4.4). Öğrencilere verilen kariyer grup danışmanlığının öğrencilerin kariyer kararı vermede bilinçlendiklerini göstermektedir. Deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlığına etki eden çevresel etkenler düzeyinin son testte ön teste göre anlamlı bir şekilde azaldığı belirlendi (Tablo 4.4). Bu durumun ortaya çıkmasında öğrencilere verilen kariyer grup danışmanlığının etkili olduğu söylenebilir. Literatürde öğrencilerin kariyer kararsızlığının azaltılmasında kariyer grup danışmanlığının etkisinin olduğunu belirten sınırlı sayıda çalışmalar bulunmaktadır. Çakır kariyer grup danışmanlığı programının öğrencilerin kariyer kararsızlığının üzerine etkisini araştırdığı çalışmada, kariyer grup danışmanlığı verilen grubun kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte önemli derecede azaldığı, deney ve kontrol grubu ön test ve son test kararsızlık puanları ortalamaları arasında önemli fark olduğunu saptamıştır (144). Deney grubundaki öğrencilerin bilinçli kariyer kararı son test puan ortalamasının ön teste göre arttığı, ancak iki puan ortalaması arasında istatistiksel olarak önemli bir farkın olmadığı belirlendi (Tablo 4.4). Öğrencilerin bilinçli kariyer kararı düzeyinin artmasında öğrencilere verilen kariyer grup danışmanlığı eğitiminin etkili olduğu şeklinde açıklanabilir.

Kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte ön teste göre yükseldiği belirlendi (Tablo 4.5). Bu durumun ortaya çıkmasında kontrol grubundaki hemşirelik son sınıf öğrencilerinin kariyer grup danışmanlığı programına katılmamalarından kaynaklandığı şeklinde açıklanabilir. Özellikle bu çalışma

hemşirelik öğrencilerinin mezuniyetlerine yakın bir dönemde yapılmış olmasından kaynaklı öğrencilerin kariyer kararsızlık düzeylerinin yükseldiğini belirgin bir şekilde göstermektedir. Kontrol grubundaki öğrencilerin bilinçsiz kariyer kararsızlığı düzeyinin sonteste önteste göre yükseldiği belirlendi (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki öğrencilerin bilinçsiz kariyer kararsızlığı düzeyinin yükselmesinde öğrencilerin kariyer gelişimine katkı sunacak etkinliklere yeteri kadar katılmadıklarından, kariyer danışmanlığı almamasından kaynaklanmış olabileceği ile açıklanabilir. Kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlığına etki eden çevresel etkenler düzeyinin sonteste önteste göre yükseldiği belirlendi (Tablo 4.5). Kontrol grubundaki öğrencilerin bilinçli kariyer kararı düzeyinin sonteste yüksek çıkmasının nedeni öğrencilerin son sınıfta oldukları ve destek arayışı içerisinde olmalarından kaynaklandığı belirtilebilir. Bu durumun ortaya çıkmasında öğrencilerin kariyer grup danışmanlığı programına katılmamasının etkili olduğu söylenebilir.

Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği toplam puanı ile Bilinçli Kariyer Kararı alt boyutu, Bilinçsiz Kariyer Kararı alt boyutu ve Çevresel Etkenler alt boyutu puan ortalamaları yönünden gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir ( $p < 0.005$ ). Bu sonuç ile **“Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının, kariyer kararsızlığı açısından deney grubu ile kontrol grubu arasında fark yoktur”** hipotezi reddedilmiştir. Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Ölçeği toplam puanı ile Bilinçsiz Kariyer Kararı, Bilinçli Kariyer Kararı ve Çevresel Etkenler sontest puanlarının belirgin bir şekilde azaldığı, kontrol grubundaki öğrencilerin ise puan ortalamalarının belirgin bir şekilde yükseldiği görülmektedir (Tablo 4.4 ve Tablo 4.5). Bu farkın oluşmasında ve deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararsızlığı puanlarının azalmasında deney grubuna uygulanan kariyer grup danışmanlığı programının etkili olduğu görülmektedir. Bu çalışmadaki sonuçlara benzer olarak sınırlı sayıdaki literatürde kariyer kararı verme sürecinde olan bireylere verilen kariyer danışmanlığı hizmetlerinin bireylerin kariyer kararsızlığını olumlu yönde değiştirebileceği belirtilmektedir (17, 145). Deney grubundaki öğrencilerin kontrol grubundaki öğrencilere göre, bilinçsiz kariyer kararı puanının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azalması kariyer grup danışmanlığı programı sonrasında öğrencilerin kariyer seçenekleri hakkında yeterince bilgi sahibi olduğunu, kararları vermede acele karar verme eğiliminde olmadığını, kariyer olgunluk

düzeylerinin ise yükseldiğini göstermektedir. Deney grubundaki öğrencilerin kontrol grubundaki öğrencilere göre, çevresel etkenler puanının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde azalması kariyer danışmanlığı programı sonrasında öğrencilerin kendi istekleri ile çevresindekilerin isteklerini uzlaştırdığını ve çevresinden kaynaklanan kariyer kararsızlığının azaldığını göstermektedir. Deney grubundaki öğrencilerin kontrol grubundaki öğrencilere göre bilinçli kariyer puan ortalamasının artması, uygulanan kariyer danışmanlığı programının öğrencilerin kariyer kararı verirken uyum yeteneklerinin artırılmasına, bireyin kendi yetenek, ilgi ve becerilerini tanımasına yardımcı olarak kariyer kararlarını olumlu etkilediğini göstermektedir. Kontrol grubundaki öğrencilerin, deney grubundaki öğrencilere göre kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte istatistiksel olarak fark olmamasında kariyer danışmanlığı programının uygulanmadığından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kontrol grubundaki öğrencilerin bilinçsiz kariyer kararı düzeyinin yükselmesi, kariyer seçenekleri hakkında yeterince bilgi sahibi olmadığı, kararları vermede acele karar verme eğiliminde olduğu, kariyer olgunluk düzeylerinin ise azaldığını göstermektedir. Kontrol grubundaki öğrencilerin çevresel etkenler puanının yükselmesi kendi istekleri ile çevresindekilerin isteklerini uzlaştıramadığı ve çevresinden kaynaklanan kariyer kararsızlığı düzeyinin yükseldiğini göstermektedir. Kontrol grubundaki öğrencilerin bilinçli kariyer kararı düzeyinin yükselmesi, kariyer kararı verirken uyum yeteneklerinin azalması, bireyin kendi yetenek, ilgi ve becerilerini tanımasına yardımcı olarak kariyer kararlarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Kontrol grubundaki hemşirelik öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeyinin son testte yükselmesinde çoğunluğunun kariyer planlama ve geliştirmeye yönelik etkinliklere katılmaması, geleceğe yönelik kariyer planlaması yapmada kararsız olmaları ve kariyer danışmanlığı ve kariyere ilişkin eğitime ihtiyaç duymada kararsız olmalarının etkili olduğu ile açıklanabilir (Tablo 4.3). Hemşirelik öğrencilerinin kariyer kararsızlığı düzeylerinin istatistiksel olarak deney grubunda azalması ve kontrol grubunda ise artması, **“Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığı, deney grubunda kontrol grubuna göre kariyer kararsızlığını olumlu yönde değiştirmede etkilidir.”** hipotezini destekleyerek yapılan kariyer grup danışmanlığının etkili olduğunu göstermektedir (Tablo 4.8).

Deney ve kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puanı ile İş/Meslek Bilgisi, Kariyer Tercihi, Kendini Tanıma, Kariyer

Planı Oluşturma Yolları, Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu öntest-sontest puan ortalaması arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir ( $p < 0.05$ ) (Tablo 4.9). Bu sonuç ile **“Hemşirelik öğrencilerine verilen grup kariyer danışmanlığı, kariyer karar verme yetkinliği açısından deney grubu ile kontrol grubu arasında fark yoktur”** hipotezi reddedilmiştir. Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği toplam puanı ile İş/Meslek Bilgisi, Kariyer Tercihi, Kariyer Planı Oluşturma Yolları, Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu son test puanlarının belirgin ve tutarlı bir şekilde arttığı, kontrol grubundaki öğrencilerin ise puan ortalamalarının yükseldiği görülmektedir (Tablo 4.6 ve Tablo 4.7). Kontrol ve deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği öntest-sontest puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak önemli farklılık oluşması, deney grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeyinin yükselmesi ve kontrol grubundaki öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliğinin azalması, deney grubuna uygulanan kariyer grup danışmanlığı programının etkili olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, **“Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığı, deney grubunda kontrol grubuna göre kariyer karar verme yetkinliğini olumlu yönde değiştirmede etkilidir.”** hipotezini doğrulamaktadır. Literatürde bu araştırma sonuçlarını destekleyen bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Nguyen’in yaptığı çalışmada, kariyer grup danışmanlığı programı uygulanan üniversite öğrencilerin kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinde olumlu bir etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada, kariyer grup danışmanlığı programı uygulanan grubun kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerinin kontrol grubundakilere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (146). Uffelman ve ark.’ın yaptıkları çalışmada kariyer danışmanlığının kariyer kararı vermemiş üniversite öğrencilerinde öz-yetkinliği düzeylerini arttırdığı belirlenmiştir (147). Essig ve Kelly kariyer danışma oturumlarının danışanların kariyer kararı verme öz-yetkinliği düzeylerine etkisini inceledikleri çalışmada, katılımcıların kariyer kararı verme yetkinliği düzeylerini arttırdığı saptanmıştır (148). Luzzo ve Day yaptıkları bir çalışmada, kariyer danışmanlığı yapılan üniversite öğrencilerinin kariyer kararı yetkinliği inançlarını güçlendirmede etkili olduğu sonucuna varmışlardır (149). Bozgeyikli’nin çalışmasında kariyer grup danışmanlığının öğrencilerinin meslek kararı verme yetkinlik düzeylerini arttırmada etkili olduğu ve grup danışmanlığının öğrencilerin meslek tercihlerine yardımcı olmada kullanılabileceği belirlenmiştir (150).

## 6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelik öğrencilerine verilen kariyer danışmanlığının kariyer kararsızlığı ve kariyer karar verme yetkinliği üzerine etkisini belirlemek amacıyla yapılan ön test-son test kontrol gruplu gerçek deneme modeli olarak gerçekleştirilen araştırma sonucunda, hemşirelik öğrencilerinin kariyer kararsızlığının azaltılması ve kariyer kararı verme yetkinliğinin artmasında kariyer danışmanlığının etkili olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada şu sonuçlar elde edilmiştir:

- Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Karar Ölçeği puan ortalamalarının son test değerlendirilmesinde, ön teste göre anlamlı bir şekilde azaldığı belirlenmiştir.
- Kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Karar Ölçeği puan ortalamalarının son test değerlendirilmesinde, ön teste göre anlamlı bir şekilde arttığı belirlenmiştir.
- Deney grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği puan ortalamaları son test değerlendirilmesinde, ön teste göre anlamlı bir şekilde arttığı belirlenmiştir.
- Kontrol grubundaki öğrencilerin Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği puan ortalamaları son test değerlendirilmesinde, ön teste göre önemli bir farkın olmadığı belirlenmiştir.
- Deney ve kontrol grubu Kariyer Karar Ölçeği puan ortalamalarının ön test ve son test değerlendirilmesinde gruplar arasında deney grubunda kontrol grubuna göre önemli bir farkın olduğu belirlenmiştir.
- Deney ve kontrol grubu Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği puan ortalamalarının ön test ve son test değerlendirilmesinde gruplar arasında deney grubunda kontrol grubuna göre önemli bir farkın olduğu belirlenmiştir.
- Deney ve kontrol grubu Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin İş/Meslek Bilgisi alt boyutu ile Mesleki Konuları Takip Etme alt boyutu puan ortalamalarının ön test ve son test değerlendirilmesinde gruplar arasında deney grubunda kontrol grubuna göre önemli bir farkın olmadığı belirlenmiştir.

**Bu çalışmanın sonuçları doğrultusunda;**

- Hemşirelik öğrencilerine üniversite öğreniminin ilk yıllarında kariyer karar verme yetkinliklerini desteklemeye yönelik danışmanlık hizmetlerinin verilmesi,
- Hemşirelik öğrencilerinin kariyer karar verme yetkinliğini güçlendirmek için üniversitelerin kariyer merkezlerinde kariyer planlaması ve gelişimine yönelik danışmanlık hizmetleri sunulması,
- Hemşirelik öğrencilerinin kariyer gelişimlerine katkıda bulunacak etkinliklere katılmalarının desteklenmesi,
- Hemşirelik bölümlerinin ders müfredatlarında öğrencilerin kariyer planlama ve gelişimine yönelik derslere yer verilmesi
- Hemşirelik alanında kariyer danışmanlığı kullanılarak başka çalışmaların yapılması önerilir.

## KAYNAKLAR

1. Mutlu T. Lise Öğrencilerinde Kariyer Kararı Verme Güçlükleri. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2011.
2. Gati I, Asher I. The PIC model for career decision making: Prescreening, In-depth exploration, and Choice. In: Leong F, Barak A (eds). *Contemporary Models in Vocational Psychology*, Mahwah, Erlbaum, 2001: 7-54.
3. Gati I, Tal S. Decision-making models and career guidance. In: Athanasou R, Esbroeck RV (eds). *International Handbook of Career Guidance*, Berlin, Germany: Springer, 2008: 157-85.
4. Öztemel K. Kariyer kararsızlığı ile mesleki karar verme öz yetkinlik ve kontrol odağı arasındaki ilişkiler. *GEFAD/GUJGEF* 2012, 32(2): 459-77.
5. Işık E. Relationship of childhood career development to life satisfaction, and state anxiety. *Elementary Education Online* 2014, 13(2): 682-93.
6. Lounsbury JW, Tatum HE, Chambers W, Owens K, Gibson LW. An investigation of career decidedness in relation to “Big Five” personality constructs and life satisfaction. *Coll Stud J* 1999, 33: 646-52.
7. Verbruggen M, Sels L. Social–cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *J Career Assess* 2010, 18: 3-15.
8. Sarı SV, Şahin M. Lise son sınıf öğrencilerinin mesleğe karar verme öz-yeterliliklerini yordamada umut ve kontrol odağının rolü. *Kastamonu Eğitim Dergisi* 2012, 23(1): 97-110.
9. Morgan T, Ness D. Career decision-making difficulties of first-year students. *The Canadian J Career Dev* 2003, 2(1): 33-9.
10. Ulaş Ö, Yıldırım İ. Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Dergisi* 2016, 6(45): 77-90.
11. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *Am Psychol* 1982, 37:122-47.
12. Ulaş Ö. Kariyer Kararı Verme Öz-Yetkinliği: Bir Model Testi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi, 2016.



13. Hackett G, Betz NE. A self-efficacy approach to the career development of women. *J Vocat Behav* 1981, 18: 326-39.
14. O'Brien V, Martinez-Pons M, Kopala M. Mathematics Self-efficacy, ethnic identity, gender, and career interests related to mathematics and science. *J Educ Res* 1999, 92(4): 231-36.
15. Akdeniz S. Ergenlerin Meslek Kararı Verme Yetkinlik Algularının, Algılanan Ana-Baba Tutumu ve Bazı Özlük Nitelikleri Açısından İncelenmesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Psikolojik Danışma ve Rehberlik Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2009.
16. Şeker G. Lise Öğrencilerinde Meslek Kararı Verme Yetkinliği ve Kariyer Denetim Odağının İncelenmesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı, Yüksek Lisans tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2013.
17. Yeşilyaprak B. Meslek Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya. 2. Baskı. Ankara, Pegem Akademi, 2012.
18. Andrew N. Clinical Imprinting: The Impact of early clinical learning on career long professional development in nursing. *Nurse Educ Pract* 2013, 13(3): 161-64.
19. McKenna L, McCall L, Wray N. Clinical placements and nursing students' career planning: A qualitative exploration. *Int J Nurs Pract* 2010, 16(2): 176-82.
20. Yıldırım D, Kececi A, Bulduk A. How do Turkish nursing students plan their career after the graduation? A questionnaire survey. *Asia Pacific Education Review* 2011, 12(3): 373-80.
21. Büyükgöze-Kavas, A. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına Dayalı Bir Kariyer Kararsızlığı Modelinin Üniversite Öğrencilerinde Sınanması. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Doktora tezi, Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 2012.
22. Chiesa R, Massei F, Guglielmi D. Career decision-making self-efficacy change in Italian High School students. *J Couns Dev* 2016, 94(2): 210-24.
23. Bozgeyikli G, Bacanlı F, Doğan H. İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin mesleki karar verme yetkinliklerinin yordayıcılarının incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2009, 21: 125-36.

24. Doğan H. Kariyer Karar Merdiveni Modeline Dayalı Geliştirilen Bilgisayarlı Kariyer Grup Rehberliği Programının Kariyer Karar Verme Glk Dzeylerine Etkisi. Eğitim Bilimleri Enstits, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Bilim Dalı. Doktora tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2010.
25. Brown C, Darden EE, Shelton ML, Dipoto MC. Career exploration and self-efficacy of high school students: Are there urban/suburban differences? *J Career Assess* 1999, 7(3): 227-37.
26. Foltz BM, Luzzo DA. Increasing the career decision-making self-efficacy of nontraditional college students. *Journal of College Counseling* 1998, 1: 35-44.
27. Bykgze-Kavas A. Kariyer Karar lğinin Türkçe uyarlaması: geçerlik ve gvenirlik alışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2012, 4(38): 159-68.
28. Kırđok O, Alibekiroğlu PB. niversite ğrencilerinde psikolojik doğum sırası ve yaşam doyumunun kariyer kararı yetkinlik beklentisini yordama gücünün incelenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 2016, 9(47):497-503.
29. Lee CM. Career maturity, career decision-making self-efficacy, interdependent self - construal, locus of control and gender role ideology of Chinese adolescents in Hong Kong. Doctoral Dissertation, 2007.
30. Sneva JN. Exploring Career Decision-Making Self Efficacy, Career Maturity Attitudes and Racial Identity Attitudes of College Students of Color. Doctoral dissertation, 2007.
31. Dndar G. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul, BetaYayımları, 2013: 268-298.
32. Aytaç S. *ift Kariyerli Eşler ve alışma Yaşamındaki Yeri*. Bursa, Ezgi Kitapevi, 2001.
33. Aytaç S. *alışma Yaşamında Kariyer*. Bursa, Ezgi Kitapevi, 2005.
34. Bingl D. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 8. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın Dağıtım, 2013.
35. Bektemr G, Demiray S, rkmez D. Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi rneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi* 2016, 32(1): 7-13.
36. Dikili A. Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2012, 17(2): 473-84.

37. Çağlar S, Gözen D, Yıldız GK , Kılıklı N, Açar M. Hemşirelik fakültesi birinci ve dördüncü sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası kariyer planlarının incelenmesi. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi* 2017, 25(1): 41-8.
38. Bayraktaroğlu S. İnsan Kaynakları Yönetimi, 6. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2011: 147.
39. Amil O. Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *OPUS-Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi* 2015, 5(9): 7-26.
40. Baykal Ü, Türkmen E. *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi*. Akademi Basın, İstanbul, 2014: 479-507.
41. Alaçam B. Altuntaş S. Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi* 2015, 1(2): 1-11.
42. Özçelik M. Yönetici Hemşirelerin Hemşirelere Yönelik Kariyer Planlama Faaliyetlerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2005.
43. Erdoğan N. *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2003.
44. Şimşek MŞ, Çelik A, Akatay A. *İnsan Kaynakları Uygulamaları*. Geliştirilmiş 2. Baskı, Gazi Kitabevi, 2007.
45. Robbins S, Decenzo D. *Fundamentals of Management*, 8<sup>rd</sup> ed. Ankara, Nobel Yayıncılık, 2001.
46. Odabaşı S. *Kariyer Yönetimi*. Kum Saati Yayınları, İstanbul, 2011.
47. Sabuncuoğlu Z. *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı*. 2. Baskı, İstanbul, Alfa Aktüel Basım Yayınevi, 2008.
48. Aydın EB. Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi, 2007.
49. Kılıç G. Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalı. Doktora Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi, 2008.
50. Brown SD, Lent RW. *Career Development and Counseling*. John Wiley and Sons, 2004.

51. Karaca A. Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2007.
52. Dündar G. *İnsan Kaynakları Yönetimi*. 6. Baskı, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 2018
53. Okakın N. Kariyer yönetiminin bazı insan kaynakları fonksiyonları ile ilişkisi üzerine bir çalışma. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2008, 15(8): 1-8.
54. Göz F, Gürbüz K. Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin!. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 2005, 8(2): 82-87.
55. Kuzgun Y. *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2006.
56. Gati I, Saka N, Krausz M. Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties lie. *Br J Guid Counc* 2001, 29: 301-21.
57. Di Fabio A, Palazzeschi L, Asulin-Peretz L, Gati I. Career indecision versus indecisiveness: Associations with personality traits and emotional intelligence. *J Career Assess* 2013, 21: 42-56.
58. Osipow SH. Assessing career indecision. *J Vocat Behav* 1999, 55: 147-54.
59. Betz NE. (1992). Career assessment: A review of critical issues. In: Brown SD, Lent RW (eds). *Handbook Of Counseling Psychology*, New York, NY: John Wiley., 1992: 453-84.
60. Tinsley HE. Career decision making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior* 1992, 41: 209-11.
61. Amir T, Gati I. Facets of career decision-making difficulties. *Br J Guid Counc* 2006, 34:483-503.
62. Sönmez B. Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Hemşire Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2007.
63. Kleiman T, Gati I. Challenges of Internet-based assessment: Measuring career decision-making difficulties. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* 2004, 37(1): 41.
64. Gati I, Krausz M, Osipow SH. A taxonomy of difficulties in career decision-making. *J Soc Action Counc Psycho* 1996, 43: 510-26.

65. Chartrand JM, Rose ML, Elliot TR, Marmarosh C, Caldwell C. Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *J Career Assess* 1993, 1:66-82.
66. Gati I, Gadassi R., Saka N, Hadadi, Y, Ansenberg N, Friedmann R, Asulin Peretz L. Emotional and personality-related aspects of career decision making difficulties: Facets of career indecisiveness. *J Career Assess* 2012, 19: 3-20.
67. Saka N, Gati I. Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *J Vocat Behav* 2007, 71: 340-358.
68. Chartrand JM, Rose ML, Elliot, TR, Marmarosh C, Caldwell C. Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *J Career Assess* 1993, 1: 66-82.
69. Chartrand JM, Robbins SB. *Career factors inventory: Applications and technical guide*. Santa Clara: Consulting Psychologist, 1997.
70. Sepich RT. A review of the correlates and measurements of career indecision. *J Career Dev* 1987, 14(1): 8-23.
71. Breaux AH. The impact of cooperative education participation on career indecision, career decision-making self-efficacy and career decision making style among college students. Doctoral dissertation, Philadelphia: The Temple University, 2004.
72. Lopeze FG, Ann-Yi S. Predictors of career indecision in three racial/ ethnic groups of college women. *J Career Dev* 2006, 33: 29-46.
73. Chartrand JM, Martin W, Robbins S, McAuliffe G. Testing a level versus interactional view of career indecision. *J Career Assess* 1994, 2: 55-69.
74. Lucas MS, Berkel LA. Counseling needs of students who seek help at a university counseling center: A closer look at gender and multicultural issues. *J Coll Stud Dev* 2005, 46(3): 251-266.
75. Kıral E. Yönetimde karar ve etik karar verme sorunsalı. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 2015, 6(2): 73-89.
76. Bacanlı F. Kariyer karar verme güçlükleri ve meslek seçimine ilişkin akılcı olmayan inançların ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2012, 4(37): 86-95.
77. Tunç A, Akyay U. *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Gazi Kitapevi, Ankara, 2001.

78. Akkoyunlu B, Soylu YM, Çağlar M. Üniversite Öğrencileri için “Sayısal Yetkinlik Ölçeği” Geliştirme Çalışması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2010, (39): 10-9.
79. Uçkun G, Uçkun S, Üzüm B. Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı öğrencilerinin kariyer kararı yetkinlik ile mesleki sonuç beklentisi ilişkisi: (KMYO Örneği), *Electronic Journal of Vocational Colleges* 2015, 181-90.
80. Sauermann H. Vocational choice: A decision making perspective. *J Vocat Behav* 2005,66:273-303.
81. Bandura A. Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist* 1982, 37:122-47.
82. Betz NE, Luzzo DA. Career assessment and the career decision making self-efficacy scale. *J Career Assess* 2000, 4: 413-28.
83. Ulaş ÖK. The variables that effect university senior students’s career decision-making self-efficacy levels. *International Journal of Society Researches* 2018, 8(16):248-75.
84. Walsh WB. Vocational psychology and personality. In: Schneider B, Smith DB (eds). *Personality and Organization*, Mahwah, NJ, Erlbaum, 2004:141–161.
85. Taylor KM, Betz NE. Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *J Vocat Behav* 1983, 22:63-81.
86. Betz NE, Klein KL, Taylor KM. Evaluation of a short form of the career decision making self-efficacy scale. *J Career Assess* 1996, 4: 47-57.
87. Fan J. The role of thinking styles in career decision- making self-efficacy among university students. *Thinking Skills and Creativity* 2016, 20: 63-73.
88. Ziebell JLC. Promoting Viable Career Choice Goals through Career Decision Making Self-Efficacy and Career Maturity in Inner-City High School Students: A Test of Social Cognitive Career Theory. Doctoral Dissertation, 2010.
89. Lent RW, Brown SD, Hackett G. Social cognitive career theory. In: Brown D (ed). *Career Choice and Development*, John Wiley & Sons, 2002: 255-311.
90. Taylor KM, Popma J. An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *J Vocat Behav* 1990, 37(1): 17-31.
91. Zunker VG. Career counseling: A holistic approach. Belmont: Brooks/Cole, 2012.

92. Niles SG, Bowlsbey JH. (2013). Kariyer Gelişimi Müdahalelerine Girişi. Owen FK (çev.). 21. *Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri*. Owen FK (çev. ed.).Ankara, Nobel Yayınevi, 2013.
93. Karagülle B. Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2007.
94. Rogers ME, Creed PA. A longitudinal examination of adolescent career planning and exploration using a social cognitive career theory framework. *Journal of Adolescence* 2011, 34(1): 163-72.
95. Herr EL, Cramer SH, Niles SG. Career guidance and counseling: Through the lifespan, 6<sup>th</sup> ed. Boston: Pearson Education Inc, 2004.
96. Erdoğan N. İş ve Meslek Danışmanlığı. İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği, İş ve Meslek Danışmanlığı, Ankara: İŞKUR, 2011: 6-23.
97. Çalık T, Ereş. F. Kariyer Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi, 2006.
98. Anafarta N, Kuruüzüm A, Sarvan F. Testing factors of academic mentoring; the case of Turkish academics. *12<sup>th</sup> Annual World Business Congress*, 2003, 25-9.
99. Brown SD, Rector CC. Conceptualizing and diagnosing problems in career decision-making. In: Brown SD, Lent RW (eds). *Handbook of Counseling Psychology*, New York, NY: Wiley, 4<sup>th</sup> ed.2008: 392-407.
100. Ergün E. İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2007.
101. Işık E. Sosyal Bilişsel Kariyer Teorisi Temelli Bir Grup Müdahalesinin Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Kararı Yetkinlik ve Mesleki Sonuç Beklenti Düzeylerine Etkisi. Doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2010.
102. Krumboltz JD. A learning theory of career counseling. In: Savickas ML, Walsh WB (eds). *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*, Palo Alto, CA: Davies-Black, 1996: 55-80.
103. Flores LY, Scott AB, Wang YW, Yakushko O, McCloskey CM, Spencer KG. Practice and research in career counseling and development. *Career Dev Q* 2003, 52: 98-131.
104. Lease SH. Effect of locus of control, work knowledge, and mentoring on career decision-making difficulties: Testing the role of race and academic institution. *J Career Assess* 2004, 12: 239-54.

- 105.Chartrand JM, Rose ML, Elliot TR, Marmarosh C, Caldwell C. Peeling back the onion: Personality, problem solving, and career decision making style correlates of career indecision. *J Career Assess* 1993, 1: 66-82.
- 106.Betz NE, Serling DA. Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *J Career Assess* 1993, 1: 21-34.
- 107.Saka N, Gati I. Emotional and personalityrelated aspects of persistent career decision-making difficulties. *J Vocat Behav* 2007, 71: 340- 58.
- 108.Sevinç E. Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri. Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı. Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi, 2009.
- 109.Erkal SY. Öğrenciler Neden Hemşireliği Seçer? 2. Uluslararası 9. Ulusal Hemşirelik Kongresi, Antalya, 2003, 637-40.
- 110.Mutlu A. Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi, 2010.
- 111.T.C., Resmi Gazete. Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007.<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm>  
Erişim Tarihi: 23.12.20019.
- 112.T.C., Resmi Gazete. Hemşirelik Yönetmeliği, 2010.<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100308-4.htm>  
Erişim Tarihi: 23.12.20019.
113. T.C., Resmi Gazete. Hemşirelik Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2011. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm>  
Erişim Tarihi: 23.12.20019.
114. Uyer G. *Hemşirelik ve Yönetim*. Hürbilek Matbaacılık, Ankara, 1993.
115. Sorrell M. Managing Career Management. *St. Louis Business Journal* 2001, 22: 9-16.
- 116.Timuçin A. Yönetici Hemşirelerin Atılganlık Düzeyleri ve Bunu Etkileyen Faktörler. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi, 2005.
- 117.Seçim H. Hastane Yönetim ve Organizasyonu. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakülte Dergisi* 2006, 3: 252-55.



118. Harackiewicz JM, Barron KE, Tauer JM, Elliot AJ. Predicting success in college: A longitudinal study of achievement goals and ability measures as predictors of interest and performance from freshman year through graduation. *J Educ Psychol* 2002, 94: 562–75.
119. Osborn DS, Howard DK, Leierer SJ. The effect of a career development course on the dysfunctional career thoughts of racially and ethnically diverse college freshmen. *Career Dev Q* 2007, 55(4): 365-77.
120. Schweitzer RD. Problems and awareness of support services among students at an urban Australian university. *J Am Coll Health* 1996, 45(2): 73-77.
121. Aluede O, Imhonde H, Eguavoen A. Academic, career and personal needs of Nigerian University students. *Journal of Instructional Psychology* 2006, 33(1): 50-7.
122. Lent RW, Hackett G, Brown SD. A social cognitive view of school to work transition. *Career Dev Q* 1999, 44: 297-311.
123. Luzzo AD. Evaluating the relationship between college students' vocational congruence, academic success and career maturity: career counseling implications and future directions, 1993. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED369947.pdf>. Erişim tarihi: 21.11.2019.
124. Gati I, Asulin-Peretz L, Fisher A. Emotional and personality-related aspects of career decision-making difficulties: A 3-year follow-up. *J Couns Psychol* 2012, 40: 6-27.
125. Larson LM, Heppner PP. The relationship of problem solving appraisal to career decision and indecision. *J Vocat Behav* 1985, 26: 55-65.
126. Serling DA, Betz NE. Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *J Couns Psychol* 1990, 37(1): 91-7.
127. Hamamcı Z, Çoban AE. Mesleki olgunluk ve mesleki kararsızlığın akılcı olmayan inançlarla ilişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2007, 3(27): 31-42.
128. Cenkseven F, Kırdök O, Işık E. Investigating career decisions of high school students regarding to their parenting and parent attachment styles. *Paper presented at the International Congress of Counseling, İstanbul, 2008.*
129. Hamamcı Z, Hamurlu MK. Anne babaların meslek gelişimine yardımcı olmaya yönelik tutumları ve bilgi düzeylerinin çocuklarının mesleki kararsızlıkları ile ilişkisi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2005, 6: 55-69.

- 130.Kırdök O. Bilişsel bilgiyi işleme yaklaşımına göre geliştirilen mesleki karar verme programının sınanması. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi, 2010.
- 131.Nota L, Ferrari L, Solberg VSH, Soresi S. Career search self-efficacy, family support, and career indecision with Italian youth. *J Career Assess* 2007, 15: 181-93.
- 132.Akkoç F. Lise öğrencilerinin mesleki kararsızlıklarının bazı sosyo demografik faktörlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2012, 1(23): 215-33.
- 133.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): 126-34.
- 134.Yusupu R. Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararları ile Mükemmeliyetçilik, Öğrenme Motivasyonu ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, 2015.
- 135.Betz NE. Self-efficacy theory as a basis for career assessment. *J Career Assess* 2000, 8(3): 205-22.
- 136.Meldahl JM, Muchinsky PM. The neurotic dimension of vocational indecision: Gender comparability? *J Career Assess* 1997, 5: 317-31.
- 137.Doğan H, Bacanlı F. The effect of a career decision-makinggroup guidance program on career decision-making difficulties. *Energy Education Science and Technology Part B: Social and Educational Studies* 2012, 1: 912-16.
- 138.Naralan A, KaleliSS.University students' expectations from university and the satisfactions level from their departments: Atatürk University case. *Journal of Organization and Management Sciences* 2012, 4(1):1-11.
- 139.Şirin A, Öztürk R, Bezci G, Çakar G, Çoban A. Nursing students' opinions related to selection and application of profession. *Dirim Medical Newspaper* 2008, 83(1): 69-5.
- 140.Tüfekci FG, Yıldız A. The students' reasons of nursing preference and ideas about their future. *Journal of Atatürk University School of Nursing* 2009, 12(1): 31-7.
- 141.Dinç S, Kaya Ö, Şimşek Z. Knowledge, Opinion and Expectations of Students in Harran University School of Nursing. *Journal of Atatürk University School of Nursing* 2007, 10(1): 1-9.

- 142.Erdoğan EG, Akın B. Final year nursing students levels of job search worry (employment anxiety) and hopelessness. *Journal of Ege University Nursing Faculty* 2016, 32(1): 72-89.
- 143.Kelly KR, Pulver CA. Refining measurement of career indecision types: A validity study. *J Couns Dev* 2003, 81: 445-54.
- 144.Çakır MA. Bir Mesleki Grup Rehberliği Programının Lise Öğrencilerinin Mesleki Kararsızlık Düzeylerine Etkisi. Doktora tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi, 2003.
- 145.Bacanlı F. Career decision-making difficulties of Turkish adolescents. Paper presented at Counselling International Perspective: Global Demands and Local Needs. Bahçeşehir University, İstanbul, 2008: 25-7.
- 146.Nguyen JH. Impact of Group Intervention on Problem-Solving and Self efficacy in Career Decision-Making. Doctoral Dissertation. Philadelphia: Drexel University, 2005.
- 147.Uffelman RA, Subich LM, Diegelman NM, Wagner KS, Bardash RJ. Effect of mode of interest assessment on clients' career decisionmaking self-efficacy. *J Career Assess* 2004, 12(4): 366-80.
- 148.Essig GN, Kelly KR. Comparison of the effectiveness of two assessment feedback models in reducing career indecision. *J Career Assess* 2013, 21(4): 519-36.
- 149.Luzzo DA, Day MA. Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision- making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *J Career Assess* 1999, 7: 1-17.
- 150.Bozgeyikli H. Mesleki Grup Rehberliğinin İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinin Meslek Kararı Vermede Kendilerini Yetkin Görme Düzeylerine Etkisi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, 2005.

## EKLER

### EK-1. Özgeçmiş Formu

| <b>KİŞİSEL BİLGİLER</b>   |   |
|---|---|
| <b>Adı soyadı</b>   | Dr. Fuat KAHRAMAN   |
| <b>Doğum tarihi ve yeri</b>   | 20.09.1980/AĞRI   |
| <b>Yabancı dil bilgisi</b>  | YDS:57.5  |
| <b>Görev yeri</b>   | Iğdır Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu  |
| <b>İletişim bilgileri (e-posta):</b>                                  | <a href="mailto:fuatkahraman82@gmail.com">fuatkahraman82@gmail.com</a>  |
| <b>EĞİTİM BİLGİLERİ</b>   |   |
| <b>Mezun olduğu üniversite/fakülte:</b>                               | <i>Lisans:</i> Balıkesir Üniversitesi Balıkesir Sağlık Yüksek Okulu Sağlık Memurluğu Bölümü, 2004<br><i>Yüksek Lisans:</i> Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Halk Sağlığı Hemşireliği AD Tezli Yüksek Lisans Programı, 2015.<br><i>Doktora:</i> İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik AD Doktora Programı, 2020. |
| <b>Varsa, akademik unvanlar</b>                                       | Öğretim Görevlisi   |
| <b>İŞ TECRÜBESİNE AİT BİLGİLER</b>                                    |   |
| T.C. Sağlık Bakanlığı, Hemşire 2004-2012                              |   |
| Iğdır Üniversitesi Sağlık Hizmetleri MYO, Öğretim Görevlisi, 2012-... |   |
|   |   |

## EK-2. Sosyodemografik Özellikler Bilgi Formu

1. Okuduğunuz program belirtiniz:  
( ) I. Öğretim  
( ) II. Öğretim
2. Yaşınız (belirtiniz): .....
3. Cinsiyetiniz: (1) Kız (2) Erkek
4. Ailenizdeki birey sayısı (siz, anne-babanız ve evlenenler dâhil):  
1.( ) 3 kişi 2.( ) 4-5 kişi 3.( ) 6-7 kişi 4.( ) 8-daha fazla kişi
5. Babanızın öğrenim durumu: (1) Okur-yazar değil (2) İlkokul mezunu  
(3) Ortaokul (4) Lise mezunu (5) Üniversite mezunu
6. Annenizin öğrenim durumu: (1) Okur-yazar değil (2) İlkokul mezunu  
(3) Ortaokul (4) Lise mezunu (5) Üniversite mezunu
7. Bugüne kadar en çok yaşadığınız yerleşim yeri:  
(1) Şehir merkezi (2) İlçe merkezi (3) Kasaba/Köy/belde
8. Şuanda kaldığınız yer:  
(1) Ailemin yanında (2) Yurt/pansiyon (3) Arkadaşlar ile birlikte evde
9. Ailenizin ortalama aylık gelirini nasıl değerlendiriyorsunuz?  
(1) İyi (2) Orta (3) Kötü
10. Öğrenim gördüğünüz bölümü seçme nedeniniz: (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)  
(1) Mesleğe olan yeteneğim yada ilgimden dolayı  
(2) Bu alanın benim kişilik özelliklerime uygun olduğunu düşünmemden dolayı  
(3) Anne/babamın tavsiye/yönlendirmesi  
(4) Okul psikolojik danışmanı/rehber öğretmenimin/öğretmenlerimin yönlendirmesi  
(5) Meslekte yükselme olanaklarının fazla olması  
(6) Üniversiteye giriş sınav puanımın bu bölüme yetmesi  
(7) İş bulma olanağının yüksek olması  
(8) Kariyer yapma planlarıma uygun olması  
(9) Diğer: (yazınız).....
11. Genel olarak öğrenim gördüğünüz bölümde akademik başarıınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?  
(1) Çok (2) İyi (3) Orta (4) Zayıf (5) Çok Zayıf
12. Üniversitede öğrenci kulüpleri, dernek yada vakıflar tarafından düzenlenen etkinliklere (konferans, panel, sempozyum, kongre, söyleşi, kültür-sanat v.s) katılıyor musunuz?  
(1) Evet (2) Hayır
13. Gelecekte yapmayı düşündüğünüz belirgin kariyer hedefleriniz ya da planlarınız var mı?  
(1) Evet (2) Hayır (3) Kararsızım
14. Kariyer geliştirme ve kariyer planlamasına yönelik eğitim yada danışmanlığın ihtiyacı duyuyor musunuz?  
(1) Evet (2) Hayır (3) Kararsızım

### EK-3. Kariyer Kararı Ölçeği

| Aşağıda öğrencilerin kariyer kararı verirken düşündükleri ile ilgili bazı cümleler verilmiştir. Her bir cümleyi dikkatlice okuyup, o cümlenin size ne kadar uygun olduğunu belirleyiniz.                    | 1= Bana hiç uygun değil | 2=Bana pek uygun değil | 3=Bana biraz uygun | 4=Bana çoğunlukla uygun | 5=Bana tamamen uygun |
|---|-------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|
| Aşağıdaki her bir cümle sizin için:<br>1= Bana hiç uygun değil,<br>2=Bana pek uygun değil,<br>3=Bana biraz uygun,<br>4=Bana çoğunlukla uygun,<br>5=Bana tamamen uygun seçeneklerinden birini işaretleyiniz. |                         |                        |                    |                         |                      |
| 1. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 2. Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 3. Seçtiğim meslekte hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 4. Kariyerimi ailem istediği için seçmişim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 5. Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 6. Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 7. Gelecekte hangialanda çalışmak istediğimi halabilmiyorum.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 8. Verdiğim kariyer kararlarının, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 9. Gelecek kariyerim hakkında umutluyum.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 10. Kariyerimi seçerken hangi alanine benimisteklerime uygun olduğunubilmiyordum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 11. Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 12. Bazı insanların kariyeri konusunda nasıl da emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 13. Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 14. Kariyerimde başarılı olmayolundaki engellerin üstesinden gelebilirim.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 15. Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 16. Değişen iş dünyasına ve iş dünyasının artan taleplerine uyum sağlayabilirim.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 17. Kariyerime karar verirken, bu konudaki bilgilerden bilgilenebileceğimbilmiyordum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 18. Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 19. Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 20. Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 21. Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 22. Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi olurluna bırakarak şimdiki kariyerimi seçmişim.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 23. Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 24. Geleceğim için hazırlık yapıyorum.  | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 25. Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararımı vermeme engellemişti.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 26. Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 27. Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 28. Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunubilmiyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 29. Kariyer bilgilerimin farkındayım.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |
| 30. Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığını bilmiyorum.   | 1                       | 2                      | 3                  | 4                       | 5                    |

## EK-4. Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği

| Sayın Katılımcı, “Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği” sizlerin kariyerinizle ilgili duygu, düşünce ve davranışlarınızı ölçmek amacıyla uygulanacaktır. Sizden her bir maddeyi iyice okuduktan sonra <b>şu andaki durumunuzu</b> temel alarak uygunluk derecesine göre kutucuklardan birini işaretlemeniz istenmektedir. |  | Hiç yeterli değilim | Yeterli değilim | Kısmen yeterliyim | Yeterliyim | Oldukça yeterliyim |
|--|--|---------------------|-----------------|-------------------|------------|--------------------|
| 1.   | İlgi alanına giren işlerde tipik bir çalışma gününün nasıl olabileceğini bilmek                | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 2.   | İstenilen işte çalışanların ne kadar para kazandıklarını bilmek                                | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 3.   | İşin gereği o işte çalışanlarda bulunması gereken nitelikleri bilmek                           | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 4.   | İş olanaklarını nereden öğrenebileceği konusunda bilgi sahibi olmak                            | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 5.   | İstihdam piyasasıyla (atanma, çalışma koşulları vb.) ilgili nereden bilgi toplanacağını bilmek | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 6.   | Alınan eğitimin iş hayatında nasıl kullanılabileceğini öğrenmek                                | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 7.   | Çevresindeki kurum/kuruluşların eleman alırken ne gibi nitelikler aradığını araştırmak         | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 8.   | İlgi alanına giren işlerle/mesleklerle ilgili internette bilgi toplamak                        | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 9.   | İstenen formatta bir özgeçmiş hazırlayabilmek  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 10.  | Bir iş mülakatı hakkında bilgi toplamak  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 11.  | İşler/meslekler ile ilgili daha fazla bilgiye ulaşmak  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 12.  | Mesleki tercihinde kendisi için öncelikli olanları sıralayabilmek                              | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 13.  | Gelecek beklentilerine uygun bir iş/meslek tercihinde bulunabilmek                             | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 14.  | Çalışmak istediği sektörü (eğitim, sanayi, sağlık vb.) belirlemek                              | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 15.  | İlgi alanına uygun bir iş tercih listesi hazırlayabilmek                                       | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 16.  | Kendine uygun olduğunu düşündüğü işleri/meslekleri sıralamak                                   | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 17.  | Mesleki problemlerin çözümü için ilgili uzman kişilerden destek almak                          | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 18.  | Kariyer gelişimi için ilgili uzman kişilerden destek almak                                     | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 19.  | Kariyer hedeflerine ulaşmada olası engellerle başa çıkma yollarını belirlemek                  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 20.  | Mesleki problemler yaşadığında farklı çözüm yollarını denemek                                  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 21.  | Kariyer hedeflerine ulaşmada atılacak olan adımları planlamak                                  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 22.  | Mesleki problemlerin çözümü için farklı görüşlerden yararlanmak                                | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 23.  | Piyasadaki iş olanaklarını takip etmek   | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 24.  | Kariyer hedeflerine ulaşmada yapılacaklar listesindeki adımları netleştirmek                   | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 25.  | Alternatif kariyer hedeflerini belirlemek  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 26.  | Mesleki geleceği ile ilgili gerçekçi planlar yapmak  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 27.  | Gelecekte mesleğiyle ilgili neler yapabileceğini şimdiden değerlendirmek                       | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 28.  | Mesleki problemlerini çözme konusunda kendine güven duymak                                     | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 29.  | Mesleki problemleriyle ilgili hoşnut olabileceği çözümler üretmek                              | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 30.  | Kariyer gelişimi için önceliklerinin neler olduğunu bilmek                                     | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 31.  | Meslek ile ilgili çıkan dergi, makale, gazete vb. yayınları takip etmek                        | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 32.  | Okuduğu program ile ilgili çıkan yayınları takip etmek   | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 33.  | Mezuniyet öncesi düşünülen meslekler ile ilgili olabilecek seçmeli dersler almak               | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 34.  | Mesleğiyle ilgili gelişmeleri izlemek  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 35.  | Kendi kişisel niteliklerini değerlendirebilmek   | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 36.  | Mesleğinin özellikleri ile kendi niteliklerinin ne derecede örtüştüğünü değerlendirebilmek     | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 37.  | Yakın çevresindekiler tarafından nasıl algılandığını değerlendirebilmek                        | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 38.  | Kariyer gelişimi için önemli kişilik özelliklerinin farkında olmak                             | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 39.  | Üstün ve zayıf yönlerinin farkında olmak   | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 40.  | Başarılı olacağı iş etkinliklerini bilmek  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 41.  | Çalışma hayatında yeteneklerini kullanabilmek  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 42.  | Çalışma hayatında kendini nasıl geliştirebileceğini bilmek                                     | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 43.  | İş yaşamında ilerleyebilme/yükselebilen olanaklarını bilmek                                    | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 44.  | İş yaşamında karşılaşılabileceği olası risklerle baş edebilmeyi göze almak                     | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |
| 45.  | Nasıl bir iş ortamında çalışmak istediğini bilmek  | 1                   | 2               | 3                 | 4          | 5                  |

## EK-5. Kariyer Danışmanlığı Sertifikası



**SÜREKLİ  
EĞİTİM  
MERKEZİ**

**YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ**

# KARİYER DANIŞMANLIĞI SERTİFİKASI

|                             |                            |                      |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|
| TC KİMLİK NO<br>14650452478 | DOĞUM TARİHİ<br>20.09.1980 | SERTİFİKA NO<br>9652 |
|-----------------------------|----------------------------|----------------------|

Yukarıda açık kimliği yazılı **FUAT KAHRAMAN**, 16.07.2018 - 21.07.2018 tarihleri arasında Yeditepe Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezince düzenlenen 30 saatlik **Kariyer Danışmanlığı** programını başarıyla tamamlayarak bu sertifikayı almaya hak kazanmıştır.



**Berna TÜRKÖVER**  
Kişisel ve Kurumsal Gelişim  
Master Eğitmeni



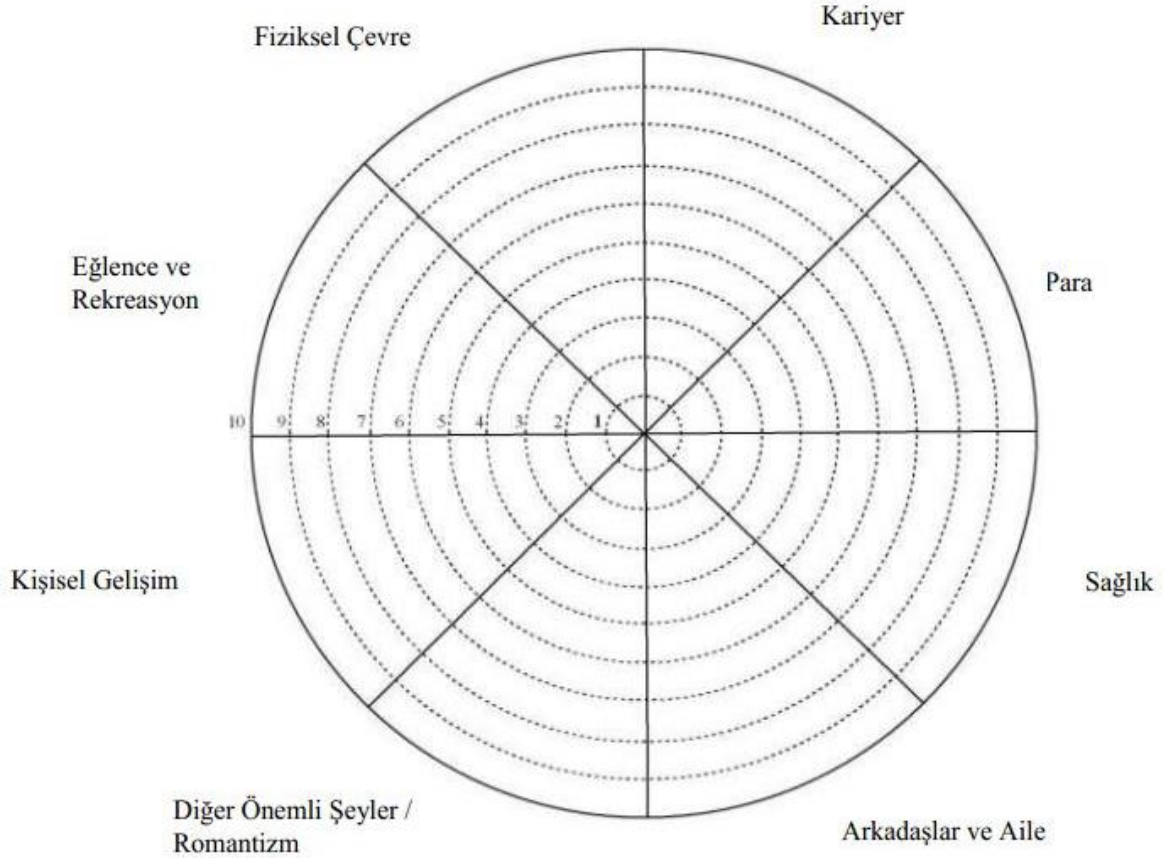
**Doç. Dr. Can Tansel KAYA**  
Yeditepe Üniversitesi  
Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü



## EK-6. Kariyer Koçluğu Sertifikası

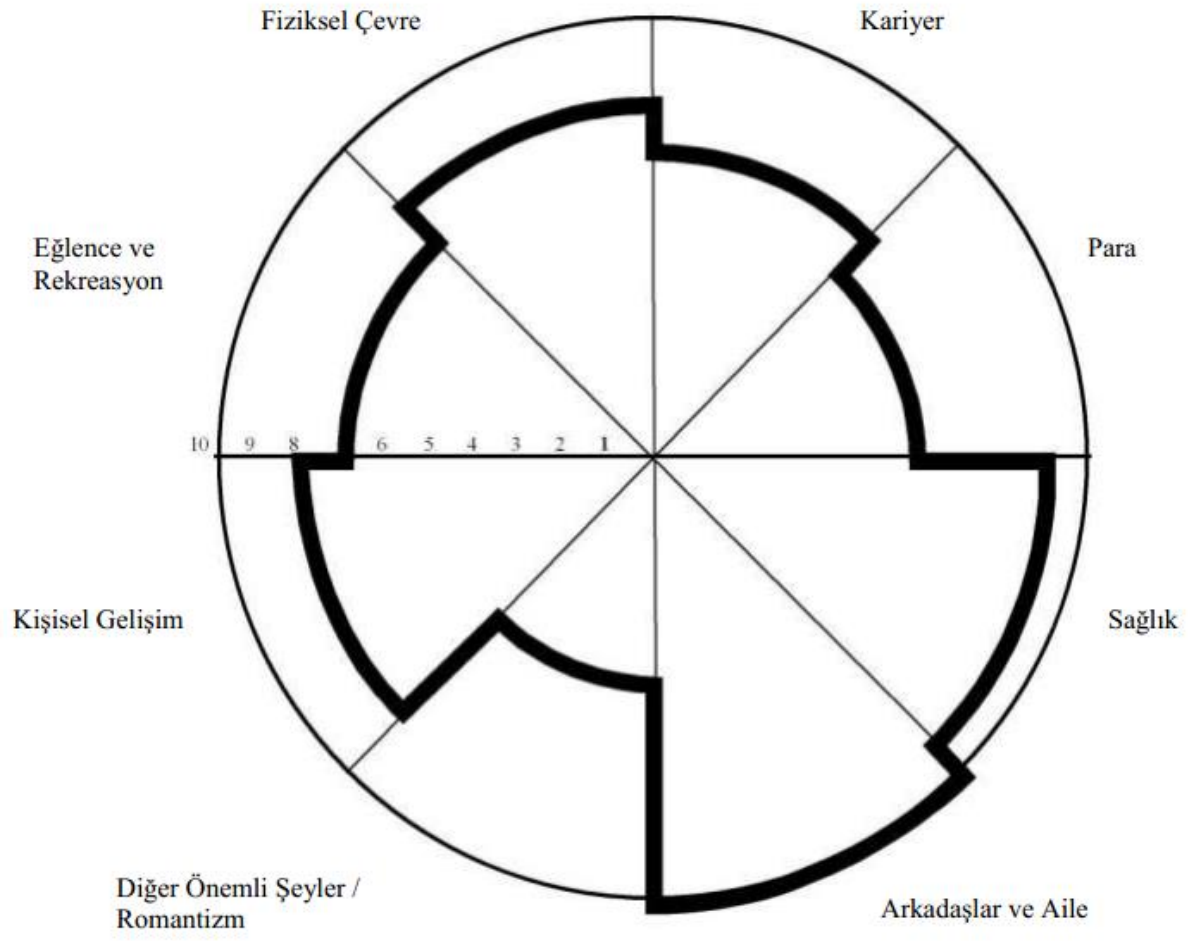
|  |  |   |
|--|--|---|
| <br>YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ   | <br>SÜREKLİ<br>EĞİTİM<br>MERKEZİ |   |
| <b>KARİYER KOÇLUĞU SERTİFİKASI</b>   |  |   |
| TC KİMLİK NO<br>14650452478  | DOĞUM TARİHİ<br>20.09.1980   | SERTİFİKA NO<br>9651  |
| <p>Yukarıda açık kimliği yazılı <b>FUAT KAHRAMAN</b>, 02.07.2018 - 14.07.2018 tarihleri arasında Yeditepe Üniversitesi Sürekli Eğitim Merkezince düzenlenen 60 saatlik <b>Kariyer Koçluğu</b> programını başarıyla tamamlayarak bu sertifikayı almaya hak kazanmıştır.</p> |  |   |
| <b>Berna TÜRKÖVER</b><br>Kişisel ve Kurumsal Gelişim<br>Master Eğitmen   |                                | <br><b>Doç. Dr. Can Tansel KAYA</b><br>Yeditepe Üniversitesi<br>Sürekli Eğitim Merkezi Müdürü |

## EK-7. Hayat Çarkı Alıştırması



**Not:** Bu çark; birlikte, dolu dolu ve bütün bir yaşamı tanımlamanın bir yolunu gösteren sekiz bölüm içermektedir. Yapıldığı gün kişinin bu alanlardaki tatmin düzeyini ölçer. Bu, o anda çekilen bir enstantanedir. Kişinin ne kadar iyi bir performans gösterdiği ya da neleri başardığı ile ilgili bir rapor değildir. Burada vurgu her alanda danışanın tatmini üzerindedir.

**Talimatlar:** Çarkın ortasını '0' ve en dış noktasını '10' kabul ederek, hayatınızdaki alanları o alanları o alana verdiğiniz derece boyunca bir çember ya da düz bir çizgi çizerek derecelendirin (örneğe göz atın ). Çemberin oluşan bu yeni çevresi sizin hayat çarkınızı temsil eder. Bu gerçek bir tekerlek olsaydı gezintiniz ne kadar sarsıntılı olurdu? Şimdi tatmin düzeyinizi düşünmeye başlayalım.



## EK-8. Vizyon Aşaması

Günümüzde başarılı insanların vazgeçilmez parçası vizyondur; Peki “Vizyon nedir? Vizyonun birçok tanımı var ancak biz onu basitçe “Gelecek Resmi” olarak tanımlıyoruz. Vizyon sahip olmak ise gelecekle ilgili net bir resme sahip olma anlamına gelmekte. Kısacası bireyin gelecekte ulaşmak istediği nokta.

Sizi eğer geleceğiniz için sizin dışınızdaki farklı değişkenlere bağlı olduğunu düşünmekten başka bir şey yapmıyorsanız ‘Kader Kurbanısınız.’ Geleceğiniz belirlemenin en önemli kriteri sizsiniz... İnsanlar hayalleri kadar yaşar ya da inandıklarını yaşarlar. Sizin vizyonunuz ve misyonunuz ne? Gelsem karşılıklı konuşuyor olsak bu sorulara nasıl cevap verirdiniz.. Haydi cevapları verin. Bu sorular üzerinde biraz fazla düşünün. Çünkü sizden bahsediyoruz...

✓ Beş yıl sonra bir sabaha güne başladığımda nasıl bir güne başlarsanız mutlu olacağım?

O gün nasıl bir evde uyanmalıyım? Nasıl bir işe gitmeliyim?

.....  
.....  
.....

✓ Gelecek on yılda nerede olmak istiyorum ya da 20 yıl sonra nerede olacaksınız?

.....  
.....  
.....

✓ Gelecekte ülkemiz ne durumda olacak, bu durumda benim yerim ne olmalı?

.....  
.....  
.....

✓ Gelecekte dünya ne durumda olacak, ben bu dünyanın neresinde yer alacağım?

.....  
.....  
.....

✓ Kişisel vizyonunuzu belirleyin ve yazın. Yeteneklerinizi, kaynaklarınızı, değerlerinizi gözönüne alarak 5, 10 ve 20 yıl sonra nerede olmak istediğinizi kendinize sorun.

.....  
.....  
.....

## EK-9. Motivasyon Aşaması Değerlendirme Formu

1. Ne elde etmek istiyorsunuz? Kesin olarak belirtin.
2. Başarı yönünde ilerleyip ilerlemediğinizi nasıl anlarsınız? Doğru yolda olduğunuzu bilmek önemlidir.
3. Başardığınız zaman göreceğiniz, duyacağınız veya hissedeceğiniz ilk şeyler nelerdir?
4. Bunu nerede, ne zaman ve kiminle başarmak istiyorsunuz?
5. Bunu nerede, ne zaman ve kiminle başarmak istemiyorsunuz?
6. Bunu başarmak için hangi kaynaklarınız vardır veya elde etmeniz gerekir? Nesnelere, insanlar, rol modelleri, kişisel nitelikler, finansman.
7. Başardığınız zaman ne olacak?
8. Bunu başarmanın size ve çevrenizdeki insanlara (aile, dostlar, iş arkadaşları, vs.) ne faydası olacak?
9. Bu çıktıya ulaşmanın sizin ve çevrenizdeki insanların üzerinde olası sonuçları nelerdir?
10. Bunu başarmak yaşamınızın diğer yönlerini (aile, hobiler, vs için ayrılacak zamanı) nasıl etkileyecektir?
11. Başardığınız zaman ne olacak?
12. Başarmadığınız zaman ne olacak?
13. Başardığınız zaman ne olmayacak?
14. Başarmadığınız zaman ne olmayacak?
15. İlk önce ne yapacaksınız? Eylemler.

## EK-10. Etik Kurul İzni

| T.C.<br>İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ<br>BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU<br>(Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu)  |               |   |         |
|--|---------------|---|---------|
| Oturum Tarihi  | Oturum Sayısı | Karar Sayısı                                |         |
| 18.02.2020   | 04            | 2018/18-1                                   |         |
| <p><b>Karar No: 2018/18-1:</b> Sağlık Bilimleri Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 18.02.2020 tarihinde İnönü Üniversitesi Tıp Fakültesi İbn-i Sina Toplantı Salonunda toplandı. İnönü Üniversitesi Hemşirelik Fakültesinde Öğr. Üyesi Prof. Dr. Rukuye AYLAZ'ın sorumlu araştırmacısı olduğu; Iğdır Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulunda Öğr. Gör. Fuat KAHRAMAN'ın, yardımcı araştırmacı olduğu; <b>"Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi"</b> başlıklı çalışması; üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından uygun olup-olmadığı hususundaki başvurusuna ilişkin raportör raporu görüşüldü. Çalışma Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi açısından değerlendirildiğinde; çalışmanın <u>etik açıdan uygun olduğuna</u>; oy birliği ile karar verilmiştir.</p> |               |   |         |
| Prof. Dr. Osman CELBİŞ<br>Etik Kurul Başkanı   |               |   |         |
| Prof. Dr. Kadir ERDEM<br>(Etik Kurul Başkan Yrd.)  | KATILDI       | Prof. Dr. Yüksel SEÇKİN<br>Etik Kurul Üyesi | KATILDI |
| Prof. Dr. Cemşit KARAKURT<br>Etik Kurul Üyesi  | KATILDI       | Prof. Dr. Barış OTLU<br>Etik Kurul Üyesi    | KATILDI |
| Prof. Dr. Sermin TİMUR<br>TAŞHAN Etik Kurul Üyesi  | KATILDI       | Prof. Dr. Dinçer ÖZGÖR<br>Etik Kurul Üyesi  | KATILDI |

## EK-11. Kurum İzni



T.C.  
**İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ**  
Hemşirelik Fakültesi Dekanlığı



Evrak Tarih ve Sayısı: 19/11/2018-E.24134

Sayı : 20176953-302.08.01  
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

Sayın Fuat KAHRAMAN

İlgi : 16/11/2018 tarihli ve Bila sayılı yazınız,

İlgi yazınızda, "Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığı Eğitiminin Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Bir Değerlendirme " başlıklı çalışmanızı Fakültemizde yapmanızla ilişkin talebiniz Dekanlığımızca uygun bulunmuştur. Bilgilerinizi rica ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof.Dr. Rukuye AYLAZ  
Dekan V.

19/11/2018 Fakülte Sekreteri V. : Miraç BOZDERE

Evrakla Değerlendirmek İçin: [https://webys.inonu.edu.tr/en/View/Validate\\_Doc.aspx?V=BEKV4H793](https://webys.inonu.edu.tr/en/View/Validate_Doc.aspx?V=BEKV4H793) Pin Code: 33891  
İnönü Üniversitesi Merkez Kampüsü 44280 Malatya  
Telefon No: 0 422 377 10 00 Faks No: 0 422 341 00 32  
E-Posta: rektorlu@inonu.edu.tr İnternet Adresi: <https://www.inonu.edu.tr/>

Bilgi İçin: Fuat GÖĞÜŞ  
Ünvan: Bilgisayar İşçisi



Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır



## EK-12. Ölçek Kullanım İzinleri

(konu yok) Gelen Kutusu x

**Fuat Kahraman** <fuatkahraman82@gmail.com> 15 Mayıs Çar 12:24  
Alıcı: Elif ↕

Sayın Reziwanguli YUSUPU,  
Merhaba;

İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora öğrencisiyim.

Doktora tez çalışmamızda sizin daha önce geliştirerek geçerlilik güvenilirliğini yaptığımız "**Kariyer Karar Ölçeği**" ölçeğini bilimsel etik kurallara uygun kaynak göstererek ve atıf yaparak izninizle kullanmak istiyoruz.

Ölçeğinizin bütün maddelerini ve özellikle de hangi maddenin hangi alt ölçekte olduğunu gösteren kullanım yönergesini de paylaşmanızı rica ediyorum.

Teşekkür ederim.  
İyi çalışmalar..

Öğr. Gör. Fuat KAHRAMAN

**yusup rizwangul** <rizwangul1019@hotmail.com> 15 May 2019 10:00  
Alıcı: ben ↕

Merhaba değerli hocam:  
Ölçeği tabi kullanabilirsiniz. Ekte ölçek formunu, alt faktörler ve ters puanlanacak maddelerle ilgili detaylı bilgileri gönderiyorum.  
İyi çalışmalar, başarılar diliyorum.

Marmara Üniversitesi  
PDR anabilim dalı  
Doktora öğrencisi  
Rizwangul YUSUF

**Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği kullanım izni hk.**

**Fuat Kahraman** <fuatkahraman82@gmail.com> 22:54 (2 dakika önce) ☆ ↩ ⋮  
Alıcı: ozlem\_ulas ↕

Sayın Ulaş Yıldırım,  
Merhaba;

İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Hemşirelik Anabilim Dalı Doktora öğrencisiyim.  
Doktora tez çalışmamızda sizin daha önce geliştirerek geçerlilik güvenilirliğini yaptığımız "**Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği**" ni bilimsel etik kurallara uygun kaynak göstererek ve atıf yaparak izninizle kullanmak istiyorum.

Teşekkür ederim.  
İyi çalışmalar..

Öğr. Gör. Fuat KAHRAMAN

**özlem ulaş** <ozlemulass@gmail.com> 21 Tem 2017 22:26 ☆  
Alıcı: ben ↕

Merhabalar,

Ölçek maddelerini ve ölçek geliştirme makalesini ekte gönderiyorum. Lütfen makaleye atıfta bulununuz, bunun nedeni tezde ki ölçek geliştirmeye kıyasla makalede bu sürecin daha kapsamlı anlatılmasıdır.

Kolaylıklar diliyorum,

Yrd. Doç. Dr. **Özlem** ULAŞ  
Giresun Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Bölümü  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı