



Hastanede Çalışan Hemşirelerin Algılanan Kariyer Engellerinin Belirlenmesi

Fuat KAHRAMAN^{a*}, Gülay KAHRAMAN^b

^aSağlık Bakım Hizmetleri Bölümü, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Iğdır Üniversitesi, Iğdır, Türkiye
fuatkahraman82@gmail.com

^bEleşkirt İlçe Devlet Hastanesi, Eğitim Birimi, Ağrı, Türkiye, gulay.0435.kahraman@gmail.com

ÖZET

Bu Araştırma, hastanede çalışan hemşirelerin algılanan kariyer engellerini belirlemek amacıyla gerçekleştirildi. Tanımlayıcı kesitsel tarzda yapılan araştırma, Mayıs-Eylül 2019 tarihleri arasında Türkiye'nin doğusunda bulunan iki kamu hastanesinde çalışan toplam 546 hemşire ile yapıldı. Araştırma verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Kariyer Engelleri Ölçeği-Revize Edilmiş Form (KEÖ-R) kullanılarak elde edildi. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde, SPSS 23.0 programı kullanılarak tanımlayıcı istatistik testleri ile sayı ve yüzdelik dağılımlar; bağımsız gruplarda t testi ve ANOVA varyans analizi kullanıldı. Araştırmada, $p < 0.05$ değeri anlamlı kabul edildi. Araştırmaya katılan hemşirelerin çoğunluğunun kadın, 23-27 yaş aralığında, evli ve lisans mezunu olduğu belirlendi. Hemşirelerin çoğunluğunun cerrahi servislere servis hemşiresi olarak görev yaptığı, kadrolu ve 1-5 yıl arası mesleki deneyime sahip olduğu belirlendi. Hemşirelerin haftalık ortalama 45 saat ve çoğunlukla gece-gündüz vardiyalarında çalıştıkları ve günlük 11-15 hastaya bakım verdikleri saptandı. Hemşirelerin %42,9'unun gelecekte kariyer planlamasının olduğu ve %29,3'ünün kariyer kararsızlığı yaşadığı belirlendi. Hemşirelerin KEÖ-R'den ortalama 269.86 ± 96.06 (70-489) puan aldıkları, algıladıkları kariyer engellerinin orta düzeyin üzerinde olduğu belirlendi. Hemşirelerin yaş, pozisyon, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve kurumda çalışma süresi ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($p < 0.05$). Hemşirelerin çalıştıkları birim, cinsiyet, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, çalıştıkları vardiya ve gelecekte kariyer planlamasına ilişkin düşünce değişkenleri ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptandı ($p > 0.05$). Hastanede çalışan hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin orta düzeyin üzerinde olduğu; yaş, çalıştıkları pozisyon, medeni durum, çocuk sahibi olma ve kurumda çalışma süresi açısından anlamlı fark gösterdiği belirlenmiştir. Hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar yapılması önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan, Hastane, Hemşire, Kariyer, Kariyer engelleri.

Determining Perceived Career Barriers of Nurses Working in Hospitals

ABSTRACT

The research was conducted to determine the perceived career barriers of the nurses working in hospitals. Descriptive cross-sectional study was conducted between May and September 2019 with a total of 546 nurses working in two public hospitals in the east of Turkey. The research data were obtained by using the Personal Information Form and the Career Barriers Scale (CBS) - Revised Form. In the evaluation of the research data, descriptive statistics tests, number and percentage distributions, t test in independent groups and ANOVA variance analysis were used using SPSS 23.0 program. In the study, the value of $p < 0.05$ was considered significant. It was determined that the majority of the nurses were 23-27 aged, married and graduated females. It was determined that the majority of the nurses worked as service nurses in surgical services, had permanent staff and 1-5 years of professional experience. It was found that the nurses worked on average 45 hours weekly and mostly day and night shifts and that they cared 11-15 patients daily. It was determined that 42.9% of the nurses had career planning in the future and 29.3% had career uncertainty. It was determined that the nurses got a mean score of 269.86 ± 96.06 (70-489) from the CBS and the perceived career barriers were above the average. A statistically significant difference was found between the nurses' age, position, marital status, having children, duration of work in the institution, and the mean score of CBS ($p < 0.05$). It was determined that there was no statistically significant difference between the variables of the nurses' unit they work in, sex, education level, duration of work in the institution, weekly working time, shift, and career planning in the future and the mean score of CBS ($p > 0.05$). It was determined that the career barriers perceived by the nurses working in the hospital were above the average and that there was a significant difference in terms of age, position, marital status, having children and duration of work in the institution. It is recommended to carry out studies to eliminate the career barriers perceived by nurses.

Keywords: *Career, Career barriers, Nursing, Nurse, Perceived.*

1. GİRİŞ

Günümüzde hemşirelikte kariyer, hem sağlık kurumları hem de hemşireler açısından giderek daha fazla önem kazanan bir kavram haline gelmiştir (Baykal ve Türkmen, 2014; Sevinç ve Sabuncu, 2018). Sağlık kurumlarındaki meydana gelen değişimler ve gereksinimler nitelikli hemşire gereksinimini artırmakla birlikte hemşirelerin bireysel ve mesleki gelişimleri kariyer planlama ve kariyer geliştirme ile mümkündür (Ay vd., 2014; Bektemür vd., 2016; Sevinç ve Sabuncu, 2018). Kariyer, bireyin karar verdiği meslek alanında hiyerarşik açıdan yukarıya doğru hareket etmesini ve bu yönde daha fazla ücret ile sorumluluk, saygınlık ve statüye sahip olmasıdır (Şimşek vd., 2007; Bingöl, 2016). Çalışan bireyler için kariyer, hem çalışma hayatında hem de yaşamlarının her dönemlerinde gerçekleştirdikleri rollerin gerektirdiği aktivitelerinin tümünü kapsamaktadır (Yeşilyaprak, 2012; Amil, 2015). Kariyer, bireylerin yaşamlarının büyük bölümüne hâkimdir ve insan yaşamının ekonomik, sosyal ve psikolojik yönü üzerinde çok büyük etkisi vardır (Alaçam ve Altuntaş, 2015). Kariyer, bireylere iş yaşamında kişisel gelişimlerini sağlama, potansiyel yeteneklerinin ortaya çıkmasını sağlama, motivasyonu artırma, güç ve yetki sahibi olma, yapılan işten doyum alma, kararlara daha fazla katılma, takdir görme, aitlik hissetme, tatmin edici bir ücret alma, terfi etme vb. temel insan gereksinimlerini gerçekleştirme fırsatı vermesinden dolayı kişinin psikolojik durumunu olumlu yönde etkilemektedir. Bireyin örgüt içi ve örgüt dışı birçok insanla iletişim kurmasını ve kaynaşmasını sağladığı için sosyal boyutta da bireyleri olumlu etkilemektedir (Karaca, 2007; Şimşek vd., 2007; Gezer, 2010).

Hastanelerde çalışan hemşirelik personelleri, sağlık insangücünün büyük bir kısmını oluşturmakta ve hastanelerin misyon ve vizyonu doğrultusunda örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sağlık alanındaki değişimler ve oluşan gereksinimler nedeniyle sağlık kuruluşları, nitelikli hemşire ihtiyacını, hemşirelerin bireysel ve örgütsel kariyer planlama ve gelişimlerinin sağlanması ile giderebilirler (Sönmez, 2007; Sevinç ve Sabuncu, 2018). Hemşirelik hizmetleri alanında kariyer olanaklarını geliştirmeye yönelik çalışmalar, hemşirelerin çalışacakları ya da çalıştıkları kurumları tercih etmelerinde etkili olduğu gibi örgütten ayrılmayarak yükselme olanaklarını değerlendirmeye yöneltmekte, işlerini daha güdülemiş şekilde yapmalarına, iş doyumunu, başarı artışı ve verimliliğin sağlanmasında etkili olmaktadır (Baykal ve Türkmen, 2014). Hemşirelik mesleğinde kariyer geliştirmenin; hemşirelerin rollerine ilişkin potansiyellerini keşfetmesini sağlamadığı, hem çalışma alanlarında, hem de eğitim sisteminde, yöneticilerin ve profesyonellerin tutum ve uygulamaları tarafından desteklenmesinin önemi vurgulanmaktadır (Göz ve Gürbüz, 2005).

Hemşireler kariyer hayatı boyunca bireysel, örgütsel ve toplumsal bir takım engeller ile karşılaşabilmektedir. Kariyer engelleri kişinin içinde veya çevresinde yer alan, kariyer gelişimini güçleştiren olaylar ve şartlardır (Swanson ve Woitke 1997; Urbanaviciute vd., 2016; Eryılmaz ve Kara, 2018; İşci, 2020). Algılanan kariyer engelleri, gelecekte karşılaşabileceğine inandığı hâlihazırda mevcut, bireysel olarak ilişkili engellerdir. Algılanan kariyer engelleri gerçek olmasa bile kariyer karar verme sürecini ve kariyer kararı vermeyi önemli derecede etkilemektedir. Bu engeller içsel (bireysel) ya da dışsal (örgütsel ve toplumsal) olabilir (Albert ve Luzzo, 1999). Algılanan kariyer engellerinin bireyin kariyer karar verme sürecinde, kariyer araştırma ve planlama davranışlarında ve meslek seçiminde önemli etkileri olduğunu göstermektedir (Doğan ve Bozgeyikli, 2014). Algılanan kariyer engelleri hemşirelerin karar verme sürecinde doğrudan etki göstermektedir (Weiner, 1985). Hemşireler hem çalıştıkları sağlık kurumlarında hem de

kurum dışında toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık gibi kariyer sorunları yaşadıkları belirtilmektedir (Karaca, 2019; Marangoz, 2019; Çavmak vd., 2019). Yapılan literatür incelemesinde, çoğunlukla hastanede çalışan hemşirelerin çalışma yaşamı içerisinde terfi etmelerinin önünde engel olarak algıladıkları kariyer engelleri ile ilgili yeterli araştırma bulgusuna rastlanmamıştır. Bu ihtiyaçtan hareketle bu araştırma, hastanede çalışan hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerini ve kariyer engellerini etkileyen faktörleri bazı değişkenler açısından değerlendirmek amacıyla yapılmıştır.

2. GEREÇ VE YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Tipi

Araştırma, tanımlayıcı kesitsel tarzda yapılmıştır.

2.2. Araştırma Soruları

- ✓ Hastanede çalışan hemşirelerin algıladıkları kariyer engelleri düzeyi nedir?
- ✓ Hastanede çalışan hemşirelerin kişisel ve mesleki özellikleri ile algıladıkları kariyer engelleri arasında fark var mıdır?

2.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Türkiye'nin doğusunda bulunan iki kamu hastanesinde çalışan toplam 770 hemşire oluşturdu. Araştırmada herhangi bir örneklem yöntemine gidilmeden Mayıs 2019-Eylül 2019 tarihleri arasında, iki kamu hastanesinde çalışan ve gönüllü olarak araştırmaya katılmayı kabul eden 546 hemşire ile tamamlandı.

2.4. Araştırmaya Dâhil Edilme Kriterleri

- ✓ Hemşire pozisyonunda (kadrolu, sözleşmeli ya da taşeron) çalışıyor olmak,
- ✓ Araştırmanın yapıldığı tarihler arasında aktif olarak çalışıyor olmak,
- ✓ Çalışmaya katılmaya gönüllü olmak,
- ✓ İletişime açık olmak,
- ✓ Veri toplama aracını eksiksiz doldurmak.

2.5. Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, Kişisel Bilgi Formu ve Kariyer Engelleri Ölçeği-Revize Edilmiş Form (KEÖ-R) kullanılarak toplanmıştır.

2.5.1. Tanıtıcı Bilgi Formu

Araştırmada hemşirelerin kişisel (yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu ve eğitim durumu vb.) ve mesleki özelliklerini (pozisyon, haftalık çalışma süresi, çalışılan hastane türü vb.) tanımlayan, araştırmacılar tarafından literatür (Çavmak vd., 2019; Amil, 2015; Alaçam ve Altutaş, 2015; Karaca, 2015; Marangoz, 2019; Sönmez, 2007) doğrultusunda hazırlanan ve 15 sorudan oluşan tanıtıcı bilgi formu kullanılmıştır.

2.5.2. Kariyer Engelleri Ölçeği-Revize Edilmiş Form (KEÖ-R)

KEÖ-R, katılımcıların karşılaştıkları belirli engelleri ve bu engellerin kariyer gelişimlerini ne ölçüde etkilediğini değerlendirmek için Swanson ve Tokar (1991) tarafından geliştirilmiştir. KEÖ-R, Amil (2015) tarafından Türkçeye çevrilerek uyarlanmıştır. KEÖ-R,

toplam 70 madde ve tek faktör olarak ele alınmaktadır. KEÖ-R, “1” (Hiç engellemez), “7” (Tümüyle engeller) olmak üzere 7’li Likert tipindedir. Değerlendirme yapılırken her madde için verilen puan esas alınmaktadır. KEÖ-R, her bir maddeye verilen yanıtların puanları toplanarak toplam puan üzerinden değerlendirilmektedir. Ölçekten alınan toplam puan ortalaması yükseldikçe çalışanların sahip oldukları kariyer engellerinin arttığı kabul edilmektedir. Türkçeye çevrilerek uyarlanan KEÖ-R’nin güvenilirlik katsayısı Cronbacha Alfa 0.98 bulunmuştur (Amil, 2015). Bu çalışmada ise KEÖ-R’nin Cronbacha Alfa 0.96 olduğu belirlenmiştir.

2.6. Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, araştırmanın yapıldığı hastanelerin hemşirelik hizmetleri faaliyetlerinin yürütüldüğü birimlerde çalışan hemşireler ile yüz yüze görüşme yapılarak anket yöntemi ile toplandı. Anket formları, Mayıs 2019-Eylül 2019 tarihleri arasında hemşirelerin serviste iş yükünün daha az olduğu zamanlarda toplanmıştır. Anket formları dağıtılmadan önce gerekli açıklamalar yapılmış, hemşirelerin sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Araştırmaya katılmayı kabul eden hemşirelere anket formları dağıtılmış ve yaklaşık 15-20 dk içerisinde doldurmaları istenmiştir. Tamamlanan anket formları aynı gün içerisinde tekrar toplanmıştır. Her iki hastanede araştırmanın yapıldığı tarihlerde izinli olmayan, aktif olarak çalışan ve çalışmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden toplam 590 hemşireye anket formu dağıtılmış ve tam-eksiksiz olarak anket formunu dolduran 546 hemşire ile araştırma tamamlanmıştır. Araştırma da evrenin yaklaşık olarak %71’ine ulaşılmıştır.

2.7. Araştırmanın Değişkenleri

Araştırmada, hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özellikleri bağımsız değişkeni; algılanan kariyer engelleri düzeyi bağımlı değişkenini oluşturmuştur.

2.8. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya verileri toplanmadan önce, etik kurul onayı ve araştırmanın yapılacağı kurullardan araştırma izini alınmıştır. Veri toplama aşamasında, araştırmaya katılmaya gönüllü olan hemşirelere araştırma hakkında bilgilendirme yapılarak sözlü ve yazılı onamları alınmıştır. Bu çalışma, Helsinki Deklerasyonu Prensipleri’ ne uygun olarak yapılmıştır.

2.9. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde, SPSS (23.0) programı kullanılarak Tanıtıcı Bilgi Formu ve KEÖ-R’den elde edilen verilerden tanımlayıcı istatistik testleri ile sayı, yüzde dağılımları, ortalama ve standart sapma hesaplanmıştır. Verilerin normal dağılımı, Kolmogorow-Smirnov analizi ile yapılmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerden; normal dağılıma uyan değişkenlerden iki bağımsız grubun karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t testi ile ikiden fazla bağımsız grupların karşılaştırılmasında ANOVA varyans analizi kullanılmıştır. Hangi grubun diğerlerinden farklı olduğunu belirlemek için Tukey HSD testi kullanılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi, $p < 0.05$ kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

Tablo 1. Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri (n=546)

Tanıtıcı Özellikler	Sayı	Yüzde
Yaş (26.41±7.506; 18-58)		
18-22 yaş	31	5.7
23-27 yaş	146	26.7
28-32 yaş	121	22.2
33-37 yaş	79	14.5
38-42 yaş	110	20.1
43 yaş ve üzeri	59	10.8
Cinsiyet		
Kadın	445	81.5
Erkek	101	18.5
Medeni durum		
Evli	387	70.9
Bekâr	159	29.1
Çocuk		
Yok	212	38.8
Var	334	61.2
Çocuk Sayısı (n=334)		
1 çocuk	127	38.0
2 çocuk	170	50.9
3 çocuk	47	10.1
Eğitim düzeyi		
Lise	64	11.7
Ön Lisans	89	16.3
Lisans	339	62.1
Yüksek Lisans-Doktora	54	9.9

Hemşirelerin sosyo-demografik özellikleri Tablo 1’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde; hemşireler ortalama 26 (18-58) yaşında, %26,7’si 23-27 yaş arasında, %81,5’i kadın, %70,9’u evli, %61,2’si çocuk sahibi, %50,9’u 1 çocuk sahibi ve %62,1’i lisans mezunudur (Tablo 1).

Tablo 2. Hemşirelerin mesleki özellikleri (n=546)

Mesleki Özellikler	Sayı	Yüzde
Çalışılan birim		
Diğer (ameliyathane, poliklinik ve idari birimler)	186	34.7
Dahili servisler	134	24.5
Yoğun bakım	88	16.1
Cerrahi servisler	85	15.6
Acil Servis	50	9.2
Pozisyon		
Servis hemşiresi	428	78.4
Sorumlu hemşire	118	21.6
Çalışma şekli		
Kadrolu	449	82.2
Sözleşmeli	97	17.8
Mesleki deneyim		
1-5 yıl	176	32.2
6-10 yıl	115	21.1
11-15 yıl	80	14.7
16-20 yıl	80	14.7
21 yıl ve üzeri	95	17.4
Kurumda çalışma süresi		
1-5 yıl	280	51.3
6-10 yıl	119	21.8
11-15 yıl	50	9.2
16-20 yıl	50	9.2
21 yıl ve üzeri	47	8.6
Haftalık çalışma süresi (44.71±6.201; 40-72)		
40 saat	285	52.2
40 saat üzeri	261	47.8
Çalışılan vardiya		
Gündüz vardiyası	241	45.1
Gece vardiyası	64	11.7
Gece ve gündüz vardiyası	241	43.2
Hemşire başına düşen hasta sayısı		
1-3 hasta	115	21.1
4-6 hasta	98	17.9
7-9 hasta	126	23.1
10-15 hasta	96	17.6
16-21 hasta	111	20.3
21 hasta ve üzeri	115	21.1
Gelecekte kariyer planlaması		
Var	234	42.9
Yok	152	27.8
Kararsız	160	29.3

Hemşirelerin mesleki özellikleri Tablo 2’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde; hemşirelerin, %34,7’si diğer (ameliyathane, poliklinik ve idari) birimlerde, %78,4’ü servis hemşiresi pozisyonunda, %82,2’si kadrolu pozisyonda çalışmaktadır. Hemşirelerin %32,2’si 1-5 yıl arası meslekte çalışmakta, %51.3’ü 1-5 yıl arası kurumda çalışmakta, %52.2’si haftalık 40 çalışmaktadır. Çalışmaya katılan hemşirelerin %45.1’i gece ve gündüz vardiyasında çalışmakta ve %23.1’i günlük ortalama 7-9 hastaya bakım vermektedir. Hemşirelerin %42’sinin gelecekte kariyer planlamasının olduğu belirlendi (Tablo 2).

Tablo 3. Hemşirelerin KEÖ-R puan ortalaması

KEÖ-R Toplam	Ort.±SS	Min.-Maks.	Aralık	Madde Sayısı
	269.86±96.060	70-490	420	70

Hemşirelerin KEÖ-R puan ortalaması Tablo 3'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde; hemşirelerin KEÖ-R'nden orta puanın üzerinde 269.86±96.060 puan aldıkları ve algıladıkları kariyer engellerinin orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir (Tablo 3). Bu bulgu, hemşirelerin kariyer engel algılarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre KEÖ-R puan ortalamaları

Özellikler	KEÖ-R Toplam Puan		İstatistiksel Analiz
	Ort.±SS		
Yaş			
18-22 yaş	270.06±101.629		
23-27 yaş	276.23±92.446		^a F=1.223
28-32 yaş	274.16±90.851		p=0.297
33-37 yaş	282.13±97.000		
38-42 yaş	253.38±104.407		
43 yaş ve üzeri	259.47±93.874		
Cinsiyet			
Kadın	272.68±97.919		^b t=1.439
Erkek	257.45±86.767		p=0.151
Medeni Durum			
Evlü	264.59±94.475		^b t=-2.004
Bekar	282.67±98.949		p=0.046*
Çocuk			
Yok	280.66±93.345		^b t=2.101
Var	263.00±97.261		p=0.036*
Eğitim Düzeyi			
Lise	270.51±101.597		
Ön Lisans	271.50±98.789		^a F=0.723
Lisans	272.21±93.703		p=0.538
Yüksek Lisans-Doktora	251.64±100.208		

^aANOVA varyans analizi, ^bbağımsız gruplarda t testi, * p<0.05.

Hemşirelerin sosyo-demografik özelliklerine göre KEÖ-R puan ortalamaları Tablo 4'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde; hemşirelerin medeni durumu ve çocuk sahibi olma durumu ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0.05). Bekar ve çocuk sahibi olan hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya katılan hemşirelerden 33-37 yaş grubu, kadın ve lisans mezunu olanların kariyer engel algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın hemşirelerin yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir (p>0.05). (Tablo 4).

Tablo 5. Hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine göre KEÖ-R puan ortalamaları

	KEÖ-R Toplam Puan Ort.±SS	İstatiksel Analiz
Çalışılan birim		
Dahili servisler	276.51±98.142	^a F=0.779 p=0.539
Cerrahi servisler	268.25±89.913	
Yoğun bakım	274.05±79.824	
Acil Servis	280.98±97.838	
Diğer (ameliy., poliklinik ve idari birim.)	260.97±93.573	
Pozisyon		
Servis hemşiresi	274.27±94.417	^b t=2.051
Sorumlu hemşire	253.85±100.595	p=0.041*
Çalışma şekli		
Kadroolu	269.26±95.196	^b t=-0.315
Sözleşmeli	272.64±100.428	p=0.544
Mesleki deneyim süresi		
1-5 yıl	281.00±92.312	^a F=1.585 p=0.177
6-10 yıl	275.22±93.649	
11-15 yıl	267.51±93.073	
16-20 yıl	255.47±98.368	
21 yıl ve üzeri	256.84±104.728	
Kurumda çalışma süresi		
1-5 yıl	280.41±90.418	^a F=3.291 p=0.011* 1>4**
6-10 yıl	266.95±102.883	
11-15 yıl	275.30±94.769	
16-20 yıl	238.26±99.033	
21 yıl ve üzeri	242.23±99.889	
Haftalık çalışma süresi		
40 saat	280.41±90.418	^b t=-0.433
41 saat ve üzeri	266.95±102.883	p=0.665
Çalışılan vardiya		
Gündüz vardiyası	265.50±95.742	^a F=0.796
Gece vardiyası	282.26±96.535	p=0.452
Gece ve gündüz vardiyası	270.93±96.335	
Günlük hemşire başına düşen hasta sayısı		
1-3 hasta	259.85±95.929	^a F=1.710 p=0.146
4-6 hasta	290.50±76.949	
7-9 hasta	272.75±91.316	
10-15 hasta	266.39±102.053	
16-21 hasta	261.73±109.174	
21 hasta ve üzeri	259.85±95.929	
Gelecekte kariyer planlaması		
Var	257.87±97.334	^a F=3.592
Yok	274.25±98.575	p=0.029*
Kararsız	283.22±90.046	3>1**

^aANOVA varyans analizi, ^bBağımsız grupta t testi, * p<0.05, **Tukey Post Hoc Testi.

Hemşirelerin mesleki tanıtıcı özelliklerine göre KEÖ-R puan ortalamaları Tablo 5'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde; hemşirelerin çalıştıkları pozisyon ile Kariyer KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur (p<0.05). Pozisyonu servis hemşiresi olanların kariyer engel algısının pozisyonu sorumlu hemşire olan

hemşirelerden istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin kurumda çalışma süresi ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Kurumda süresi 1-5 yıl arasında olan hemşirelerin kariyer engel algısı, kurumda çalışma süresi 16-20 yıl olan hemşirelerden istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin gelecekte kariyer yapma düşüncesi ile KEÖ-R puan ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Kariyer planlamasında kararsız olan hemşirelerin kariyer engel algısı, gelecekte kariyer yapma düşüncesi olan hemşirelere göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerden, acil serviste çalışan, sözleşmeli, 1-5 yıl meslekte çalışan, haftalık 40 saat ve gece vardiyasında çalışan, günlük 4-6 hastaya hizmet veren hemşirelerin kariyer engel algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın araştırmaya katılan hemşirelerin çalıştıkları hastane, çalıştıkları birim, çalışma şekli, mesleki çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, çalıştıkları vardiya ve günlük bir hemşirenin hizmet verdiği hasta sayısı ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı saptanmıştır ($p>0.05$) (Tablo 5).

4. TARTIŞMA

Kariyer geliştirmenin bazı dönemlerinde karşılaşılan bir takım kariyer sorunları bireyin kariyer yolunda ilerlemesinin önünde engel oluşturabilmektedir. Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını engelleyen bariyerleri “kariyer engeli” olarak ifade edilmektedir (Akoğlan ve Dalkıranoglu, 2013). Hemşirelerin çalışma yaşamı içerisinde kariyer planlama ve geliştirmede engel olduğunu düşündükleri birçok faktör bulunmaktadır. Ülkemizde hemşirelerin kariyer planlama ve kariyer geliştirmede engel olarak gördükleri faktörlerin belirlenmesine yönelik bazı çalışma sonuçları bulunmaktadır (Sönmez, 2007; Alaçam ve Altuntaş, 2015; Karaca, 2019; Marangoz, 2019; Çavmak vd., 2019; İşçi, 2020). Günümüzde hemşirelerin iş yaşamında yükselmelerinin önünde önemli bir engel olduğunu algıladıkları kariyer engellerini oluşturan faktörlerin daha ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir. Bu çalışmada, hastanede çalışan hemşirelerin algıladıkları kariyer engelleri bazı değişkenler açısından literatürdeki sınırlı çalışma ile tartışılmıştır.

Çalışmada, hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin orta düzeyin üzerinde olmasında hemşirelik mesleğinde çalışanların çoğunun kadınlardan oluşması, kadınların çoğunun genel olarak toplumsal rollerden kaynaklı çoklu rol üstlenmeleri, yoğun iş yükü ve çalışma saatlerinden dolayı kariyer çalışmalarına yeteri kadar zaman ayırmamaları ve gelecekte kariyer yapma düşüncesinde kararsız olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Literatürde hemşirelerin çoklu rol üstlenme (Sönmez, 2007; Karaca, 2019; İşçi, 2020) ve kariyer çalışmalarına yeterli zaman ayıramama (Alaçam ve Altuntaş, 2015; İşçi, 2020) kaynaklı engelleri ortaya koyan çalışma örnekleri bulunmaktadır.

Çalışmada, hemşirelerin medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu belirlendi. Bekâr ve çocuk sahibi olan hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde, çalışanların algıladıkları kariyer engelleri medeni durum ve çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı olarak farklılaştığı, evli olduğunu ifade eden çalışanların ve çocuk sahibi olanların algıladıkları kariyer engellerinin kendisini bekâr olduğunu belirtenlerin kariyer engellerinden daha az olduğu bulunmuştur (Çetin ve Atan, 2012; Amil, 2015; Sosyalsal ve Baynal, 2016). Öztürk ve Bilkay’ın (2014) hemşirelerin kariyer engellerini belirlediği çalışmasında da bu çalışmaya benzer olarak bekar hemşirelerin kariyer engel algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hoşgör vd.’nin

(2016) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada, çalışanların medeni durumunun kariyer engel algılarını etkilemediğini saptamışlardır. Bekâr çalışanların kariyer engel algısının evli çalışanlara göre yüksek olmasında bekârların geleceğe yönelik planlamalarında belirsizlik yaşamalarından kaynaklandığı şeklinde ifade edilebilir.

Çalışmada, hemşirelerin yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyi ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olmadığı tespit edilmiştir ($p>0.05$). Yapılan bazı çalışmalarda, yaş, cinsiyet ve eğitim düzeyine göre algılanan kariyer engellerinin farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Çetin ve Atan, 2012; Doğan ve Bozgeyikli, 2014; Öztürk ve Bilkay, 2014; Amil, 2015; Hoşgör vd., 2016; Sosysal ve Baynal, 2016). Bu çalışmada, orta yaş grubu, kadın ve lisans mezunu olan hemşirelerin kariyer engel algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Konuyla ilgili literatür incelendiğinde kariyer engel algısının kadın çalışanlarda erkek çalışanlara göre daha fazla olması literatürle uyumlu bir araştırma bulgusudur. Öztürk ve Bilkay (2014) ile Sosysal ve Baynal, (2016) çalışmalarında yaşı ve eğitim düzeyi yüksek olan hemşirelerin kariyer engel algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Çalışmada, hemşirelerin çalıştıkları pozisyon ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0.05$). Pozisyonu servis hemşiresi olanların kariyer engel algısının pozisyonu sorumlu hemşire olan hemşirelerden istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Amil'in (2015) çalışmasında bu çalışmaya benzer olarak algılanan kariyer engelleri düzeyinin pozisyona göre farklılaştığı ve alt düzeyde çalışanların, orta ve üst düzeyde çalışanlara göre daha fazla kariyer engeli algıladıkları belirlenmiştir. Alt düzeyde çalışan servis hemşirelerinin algıladıkları kariyer engellerinin yüksek olmasında yoğun iş yükü ile hastalara bakım veriyor olmaları ve haftalık çalışma sürelerinin fazla olmasından dolayı kariyer çalışmalarına yeterince zaman ayıramamalarından kaynaklandığı söylenebilir.

Çalışmada, hemşirelerin kurumda çalışma süresi ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu ve kurumda 1-5 yıl arasında çalışmakta olan hemşirelerin kariyer engel algılarının yüksek olduğu belirlenmiştir. Hastanelerde çalışma hayatının henüz başında olan hemşirelerin kariyer engeli algısının yüksek olmasında, hemşirelerinin kariyer planlamasında kararsızlık yaşamalarının ve yeterli kariyer geliştirme ve planlama çalışmalarının yapılmamasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu çalışmanın aksine, Soysal ve Baynal (2016) çalışmasında özel hastanelerde 1-5 yıl arasında çalışan sağlık personelinin kariyer engeli algısının daha düşük olduğu ve yaş ile kariyer engeli arasında anlamlı fark olmadığı belirlenmiştir. Bu farklılığın ortaya çıkmasında özel hastanelerde kariyer geliştirme ve planlama çalışmalarının kamu hastanelerine göre daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir.

Çalışmada, hemşirelerin gelecekte kariyer planlaması ile KEÖ-R puan ortalaması arasındaki fark anlamlı bulundu. Gelecekte kariyer planlamada kararsız olan hemşirelerin kariyer engel algısı, gelecekte kariyer planlaması olan hemşirelere göre istatistiksel olarak daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde hemşirelerin gelecekte kariyer planlaması ile algılanan kariyer engelleri arasında farklılığı ortaya koyan çalışma bulgusuna rastlanmamakla birlikte, farklı gruplarda kariyer planlama sürecinde kararsızlığın kariyer engeli algısını artıran çalışma bulguları yer almaktadır (Örücü vd., 2007; Güldü ve Ersoy, 2017).

Çalışmada sözleşmeli, 1-5 yıl arası meslekte çalışan, haftalık 40 saat ve gece vardiyasında çalışan, günlük 4-6 hastaya hizmet veren hemşirelerin kariyer engel algısının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Buna karşın hemşirelerin çalıştıkları birim, kadrolu olma durumu, meslekte çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, çalıştıkları vardiya ve günlük bakım verilen hasta sayısı ile KEÖ-R puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı fark anlamlı bulunmadı. Literatürde hemşirelerin kadro durumu, meslekte çalışma süresi, haftalık çalışma saati, çalışılan vardiya ve bakım verilen hasta sayısı ile algılanan kariyer engelleri arasında farklılığı ortaya koyan çalışma bulgusuna rastlanmamakla birlikte; sözleşmeli ve haftalık uzun çalışma saati ile çok sayıda hastaya bakım vererek çalışmanın, kariyer çalışmalarını aksattığı dolayısıyla da algılanan kariyer engelini yükselttiği şeklinde değerlendirilebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, hastanede çalışan hemşirelerin çoğunluğunun gelecekte kariyer yapmayı düşündükleri ve algıladıkları kariyer engellerinin ise orta düzeyin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Çalışmada, bekâr ve çocuk sahibi olan hemşireler ile servis hemşiresi pozisyonunda çalışan, sözleşmeli, kurumda ve meslekte yeni olan (1-5 yıl arası) ve gelecekte kariyer planlaması yapmakta kararsız olan hemşirelerin algıladıkları kariyer engellerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Çalışmada elde edilen sonuçlara göre; hastanelerde çalışan hemşirelerin belirli aralıklarla kariyer engel algılarının ölçülmesi gerekmektedir. Hemşirelerin meslekte ilerlemede kariyer engeli olarak gördükleri nedenler belirlenmeli ve bu engelleri ortadan kaldırılmasına yönelik örgütsel düzeyde çalışmalar yapılmalıdır. Özellikle hastanede çalışan hemşirelere yönelik kariyer geliştirme ve kariyer planlamaya yönelik bireysel danışmanlık hizmetleri verilerek en önemli kariyer engeli olan kariyer kararsızlıkları azaltılabilir. Mesleğe yeni başlayan hemşirelerin bireysel ve örgütsel kariyer çalışmalarına daha aktif katılmaları sağlanmalıdır. Servis hemşiresi pozisyonunda çalışan hemşirelerin sağlık kurumlarında yükselmelerine olanak sağlanmalıdır. Çocuk sahibi olan hemşirelere esnek ve daha kısa çalışma imkânlarının sağlanması ile çoklu rol üstlenmeye bağlı kariyer engelleri ortadan kaldırılabilir.

6. KAYNAKLAR

- Akoğlan, K.M., Dalkırançoğlu, T. (2013). Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(1), 41-52.
- Alaçam, B. Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (2), 1-11.
- Albert, K.A., Luzzo D.A. (1999). The role of perceived barriers in career development: a social cognitive perspective. *Journal of Counseling & Development*, 77(4) 431-6.
- Amil, O. (2015). Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *OPUS-Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 7-26.
- Ay, F.A., Öz, B.F., Öncül, M.S. (2014). Kariyer yönetimi uygulamalarının iş tatminine etkisi: kamu ve özel sağlık çalışanlarına yönelik bir araştırma. *AKÜ İİBF Dergisi*, 2(16), 45-61.
- Baykal, T.Ü., Türkmen, E.E. (2014). Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi. Akademi Basın ve Yayıncılık, 1. Basım, İstanbul.
- Bektemür, G., Demiray, S., Ürkme, D. (2016). Hemşirelerin kariyer planlaması: Bir eğitim ve araştırma hastanesi örneği. *Okmeydanı Tıp Dergisi*, 32(1), 7-13.
- Bingöl, D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. 6. Baskı. Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., İstanbul.
- Çavmak, D., Atalay, E., Söyler, S. (2019). Hemşirelikte Kariyer Sorunları: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1897-1910.

- Çetin, M., Atan, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 125.
- Doğan, H., Bozgeyikli, H. (2014). İşsizlik sorununa farklı bir bakış açısı: kariyer engelleri. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi Bildiri Özet Kitabı, 97-105.
- Eryılmaz, A., Kara, A. (2018). Pre-service teachers' career adaptabilities: it's relationships with career decision making self-efficacy and career barriers. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 235-44.
- Gezer, M. (2010). Kariyer Planlamasında Meslek Seçiminin Önemi: Meslek Lisesi Son Sınıf Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya-Türkiye.
- Göz, F., Gürbüz, K. (2005). Hemşirelikte Kariyerinizi Keşfedin!, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 8(2), 1-8.
- Güldü, Ö., Ersoy, K.M. (2017). Kariyer planlama sürecinde kariyer engelleri ve kariyer geleceği algılarının rolü. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72 (2), 377-400.
- Hoşgör, H., Gündüz Hoşgör, D. ve Memiş, K., (2016). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-62.
- Imran A., Jabbar A., Butt R. (2013). Awareness of perceived career-related barriers: A perspective of university students. *World Applied Sciences Journal* 28 (2), 189-93.
- İşçi, N. (2020). Nedensel yüklemle kuramı doğrultusunda verilen eğitimin hemşirelerin kariyer engelleri ve nedensel yüklemeleri üzerine etkisi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Anabilim Dalı. Doktora Tezi: İnönü Üniversitesi, Malatya-Türkiye.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya-Türkiye.
- Karaca, Ö. (2019). "Hemşirelerin Kariyer Gelişimleri Ve Yönetimleri Sırasında Karşılaştıkları Cinsiyetçi Yaklaşımlar: Nitel Bir Çalışma", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul-Türkiye.
- Marangoz, H. (2019). Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü ve işyerinde ayrımcılık: Kadın hemşireler örneği. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi, Tekirdağ-Türkiye.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(12), 118-35.
- Öztürk, Z., Bilkay, T. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 89-102.
- Sevinç, E., Sabuncu, N. (2018). Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. *IGUSABDER*, 6, 585-606.
- Soysal, A., Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 225-64.
- Sönmez, B. (2007). Sağlık Kuruluşlarında Kariyer Planlama ve Geliştirme Uygulamalarına İlişkin Hemşire Yöneticilerin Görüşlerinin Belirlenmesi. Sağlık Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul-Türkiye.
- Swanson, J.L., Tokar, D.M. (1991). College students' perceptions of barriers to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 92-106.
- Şimşek, M.Ş., Çelik A., Akatay A. (2007). Kariyer Yönetimi, İnsan Kaynakları Uygulamaları, Geliştirilmiş 2. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Urbanaviciute I., Pociute B., Kairys A., Liniauskaite A. (2016). Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: Exploring mediation and moderation effects. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 12-21.
- Weiner, B. (1985). An attributional theory of achievement motivation and emotion. *Psychological Review*, 92(4), 548-73.
- Wu, M., Wu, Y., Wan, Y., Zeng, Y., Tang B.X., Wang, L. (2015). Effects of attribution retraining on the perceived career barriers of undergraduate nursing students. *International Journal-of-Nursing-Sciences*, 2(1), 99-104.
- Yeşilyaprak, B. (2012). Meslek Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya. 2. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.