

Serap ÖZTÜRK ALTINAYAK¹

GİRİŞ

Mesleki anlamda tam bir profesyonel olmak bireylerin yaşam biçimlerini şekillendiren kariyer kararları ve kariyer gelişimlerine bağlılık ile ortaya çıkabilmektedir. Bu sebeple bireylerin yaşamlarında verebilecekleri en önemli kararlardan biride kariyer kararlarıdır. Bu karar sadece meslek seçimi ile başlayıp bitmemekte, bireylerin doğumları ile başlayıp ölümlerine kadar sürebilmektedir. Bu kadar uzun bir sürece yayılmış olan bu olguyu değerler, ilgiler, psikolojik ihtiyaçlar, sosyo-ekonomik seviye, başarı güdüsü, ebeveynlerin eğitim durumu, aile ilişkileri, yetenekler gibi pek çok faktör etkileyebilmektedir. Örneğin ebeveynlerin eğitim durumu bireylerin kariyerleri üzerinde direk etkiye sahip olabilmektedir. Kariyer bütün bu faktörlerden etkilenirken bireylerin yaşamlarının pek çok alanını da etkileyebilmektedir. Yani bireylerin yaşamları ve kariyer gelişimleri birbiri ile etkileşim içindedir. Bu sebeple bireylerin kariyer gelişimleri onların yaşam standartları ve yaşam değerlerinin üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

KARIYER KAVRAMININ TANIMI

Kariyer kelimesi; 1970’li yıllarda literatürde yer almaya başlamıştır. Günümüze gelene kadar ise farklı tanımlamaları yapılmıştır. Türk dil kurumu “kariyer” kelimesini “Bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlamaktadır. Bu kelimeyi kavramsal olarak ele aldığımızda ise literatürde geniş bir perspektifi içine alabilen farklı tanımlamaları bulunmaktadır. Bu tanımlamalardan

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü, serap.ozturk@omu.edu.tr

iş bulmak ve uzun dönemli kariyer hedeflerine ulaşabilmek için eğitim süresince belirlendiği hedefleri bazen ne yazık ki unutabilmektedir. Bu yüzden yeni mezun ebelerin kariyerlerini planladıkları yolda devam etmelerine destek olabilecek, pek çok alanda güçlü bir imajı olan örgütleri yani kurumları ya da iş yerlerini seçmeleri önemlidir. Bu bağlamda yeni mezun ebelerin klinik deneyimleri önem taşımakla birlikte eğitim aldıkları alanlarda istihdam edilmeleri de hem ebelerin kariyer gelişimi açısından hem de örgüte yüksek düzeyde fayda sağlaması açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda mentör ve öğretmenler yeni mezun ebeye klinik alanda destek olmak ya da kanıta dayalı karar verme gibi alanlarda destek olmak için var olması önemlidir. Yeni mezun ebelerin istihdam edildikleri ilk alanlar geliştirici ve olumlu olursa, daha fazla kariyer riski alarak yaşam boyu öğrenmeyi sürdürmeleri de o kadar mümkün olabilmektedir.

SONUÇ

Kariyer gelişimi bireylerin yaşamlarının hemen hemen her alanı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu sebeple bireylerin kariyer gelişimlerinin onların istedikleri yönde ve planladıkları düzeyde olması yaşam doyumları üzerinde de olumlu bir etkiye sahip olabilmektedir. Bakım vericiler olarak ebelerin kariyer gelişimleri lisans eğitimi ile başlamakta ve yaşam boyu devam etmektedir. Bu doğrultuda ebelerin kariyer gelişimlerinin bireysel eğitimleri kapsamında sürdürülebilmesi, kurumları tarafından desteklenerek dikey ve yatay kariyer fırsatlarının sunulması, kurumda çalışan yöneticilerin kariyer geliştirme konularına hakim olması ve ebeleri bu konularda desteklemesi, yeni mezun ebeler için ise kliniklerde mentör ebelerin olması ve bu ebeleri desteklemesi ebelerin kariyer gelişimlerini geliştirmelerini sağlamalarına yardımcı olabilecektir.

KAYNAKLAR

- Akbolat M, Ünal Ö. Kariyer yolları. Tutar H. (Ed.). Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar; 2020. p. 51-53.
- Amanak K, Şeker S, Çitil Canbay F, Esen E. Ebelik öğrencilerinin lisansüstü eğitim ve kariyer tercihlerinin belirlenmesi: Bir karma yöntem çalışması. Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi. 2020;10(1): 58-67.
- Bacanlı F. Çocuklukta Kariyer Gelişimi. Sharf RS (ed) Kariyer Gelişim Kuramlarının Kariyer Danışmanına Uygulanması. Ankara: Pegem; 2006. p. 177-205.
- Büyükyaparak F. Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi engellerinden cam tavan sendromu: Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatı örneği. Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı Yüksek Lisans Tezi. 2015.
- Casio FW. Managing Human Resources. Newyork: Mc Graw Hill, 1992.

- Çarkıt E, Bacanlı, F. Kariyer olgunluğunda cinsiyet farklılıkları: Meta analiz çalışması. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2020;48: 84-104.
- Demirel Y, Turan E, Çetin S, Dengel D. Örgütlerde politik davranışların kariyer planlama üzerine etkisi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi. 2019; 22(1): 302-314
- Eryılmaz A, Mutlu T. Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. Pskiyatride Güncel Yaklaşımlar. 2017; 9(2): 227-249.
- Gezer M. Kariyer planlamasında meslek seçiminin önemi meslek lisesi son sınıf öğrencileri üzerine bir araştırma. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: 2010.
- Ginzberg E, Ginsburg SW, Axelrad S, Herma JL. Occupational Choice. New York : Columbia University Press, 1951.
- Kara FM. Spor örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engelleri. Gazi Üniversitesi. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: 2011.
- Karadaş A, Duran S, Kaynak S. Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2017; 8(1): 1-8.
- Kaval U, Gökoğlan K. Üniversite öğrencilerinin kariyer eğilimleri: Dicle üniversitesi örneği. Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2020; 10: 248-260.
- Koçakoğlu MG, Yalçın SB. Kariyer gelişim sürecinde aile. Social Mentality and Researcher Thinkers Journal. 2020; 37(6): 1921-1929
- Kuzgun Y. Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş. Ankara : Nobel Yayınları, 2006.
- Lawrence AK, Murdick RG, Schuster F E. Human Resource Management. Florida : Charles E. Merrit Publishing Company, 1985.
- Mucuk İ. Modern işletmecilik. İstanbul: Türkmen Kitabevi; 2005.
- Özkan A. Kariyer gelişimi psikoeğitim programının 5. sınıf öğrencilerinin kariyer gelişimi ve karar vermelerine etkisi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Doktora tezi. 2019.
- Sağdıç M, Demirkaya H. Üniversite öğrencilerinin kariyer gelişim planlarına ilişkin yaklaşımları. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2009; 29: 233-246.
- Saka N, Gati I. Emotional and personality related aspects of persistent career decision-making difficulties. Journal of Vocational Behavior. 2007; 71: 340-358.
- Savickas ML. Career choice and development. Brown D (ed). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. San Francisco: Jossey- Bass., 2002, s. 149-205.
- Sevinç E, Sabuncu N. Kariyer planlama ve geliştirme uygulamalarına ilişkin bir özel hastanede çalışan hemşirelerin görüşleri. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi. 2018; 6: 585-606.
- Shirey M. Building an extraordinary career in nursing: Promise, momentum, and harvest. Journal of Continuing Education in Nursing. 2009; 40(9): 394-402.
- Tengilimoğlu D, Işık O, Akbolat M. Sağlık İşletmeleri Yönetimi. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık, 2012
- Torun S, Bilgin O, Fırat S, Erk, M. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik tutumlarının değerlendirilmesi. Sağlık Akademisi Kastamonu. 2020;5(3): 195-208.
- Tuncerli H. Kamu kurumlarında memur ünvanıyla çalışan personelin kariyer algısı. Türk Hava Kurumu Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara. 2014.
- Türk Dil Kurumu (TDK9). Kariyer 2023. (21/02/2023 tarihinde <https://sozluk.gov.tr> adresinden ulaşılmıştır.)
- Türkay O, Eryılmaz B. Kariyer değerleri ve kariyer yolu tercihleri ilişkisi: Türk turizm sektöründen örnekler. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2010;24:179- 200.
- Ünsal P. Kariyer gelişim kuramları ve kariyer danışmanlığı. Ankara : Nobel Akademik Yayıncılık, 2014.

- Wang L, Tao H, Ellenbecker CH, Liu X. Job satisfaction, occupational commitment and intent to stay among Chinese nurses: a cross-sectional questionnaire survey. *J Adv Nurs*. 2012; 68(3):539-49.
- Yeşilyaprak B. Mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığında paradigma değişimi ve Türkiye açısından sonuçlar: Geçmişten geleceğe yönelik bir değerlendirme. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*. 2012; 12: 97-118.
- Yeşilyaprak B. Türkiye’de mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı hizmetleri: güncel durum ve öngörüler. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*. 2019; 2: 73-102.
- Yıldırım A, Sönmez B. Kariyer Geliştirme: Yeni Mezuniyetten Emekliliğe. Bahçecik, AN, Öztürk H (Çev. Ed.). İstanbul: Nobel Tıp Kitabevleri; 2018. p. 235-254.
- Yılmaz Esencan T, Özdil H. . X ve Y kuşağındaki hemşirelerin mesleki bağlılıklarının değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*. 2017;33:(3): 91-104.
- Yücel U, Ekşioğlu A, Demirelöz M, Baykal Akmeşe Z, Çakır Koçak Y, Soğukpınar N. Türkiye’de ebelik lisansüstü eğitim profilinin incelenmesi. *International Journal of Human Sciences*. 2013; 10(1): 1342-54.
- Zaghloul AA, Al-Hussaini MF, Al-Bassam NK. Intention to stay and nurses’ satisfaction dimensions. *J Multidiscip Healthc*. 2008; 1;1:51-8.