

İnsan Kaynakları Web Sitelerinde Yer Alan Hemşire İş İlanlarının İncelenmesi *

An Evaluation of Job Advertisements for Nurses on Websites of Human Resources

Feride Eşkin Bacaksız¹, Betül Sönmez²

¹İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Fakültesi, Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalı, İstanbul

²İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul

ÖZET

GİRİŞ: Türkiye’de hemşire yetersizliğinden sıkça söz edilmekle birlikte, hangi alanlarda ve hangi nitelikte hemşirelere gereksinim duyulduğuna yönelik yeterli veri bulunmamaktadır.

AMAÇ: Bu çalışma, Türkiye’de insan kaynakları web sitelerinde yayımlanan iş ilanlarının incelenerek, hangi çalışma alanlarında hangi niteliklerde hemşire arandığının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

YÖNTEM: Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel niteliktedir. Çalışmada Türkiye’deki insan kaynakları sitelerinden en fazla bilinen üç tanesinde, 24 Eylül 2013 tarihinde yayında olan ilanlar “hemşire” anahtar sözcüğü ile tarandı. Toplam 750 ilandaki veriler gruplanarak bilgisayar ortamına aktarıldı. IBM SPSS Statistics 21 programı aracılığıyla betimleyici ve karşılaştırmalı analizler gerçekleştirildi.

BULGULAR: İlanların büyük çoğunluğunda tam zamanlı olarak (%98,5), hastanelerde (%66,4) ve yatan hasta servislerinde (%41,9) çalışacak hemşireler aranmaktadır. İlanların %4,1’inde herhangi bir meslek kriteri belirtilmemişken, meslek kriteri aranan ilanların bazılarında yalnızca hemşire veya sağlık memuru (%70,7) olma aranırken bazılarında hemşire ve sağlık memuru olmanın yanında diğer sağlık meslek üyelerinin de (%24,8) başvurabileceği belirtilmiştir. İlanların %80,8’inde eğitim, %41,2’sinde deneyim ölçütü aranmamaktadır. İlanların %61,7’sinde iş tanımı bulunmakla birlikte, bunların %81,9’unda verilen bilgiler “iş tanımı” olarak değerlendirilemeyecek niteliktedir.

SONUÇ: Elde edilen sonuçlara göre; hemşire iş ilanlarının, iş tanımı ve aranan nitelikler açısından yetersiz olduğu, hemşire gereksinimi nedeniyle eğitim ve deneyimin önemsenmediği, hemşirelik işi yapmaları için diğer meslek üyelerinin de arandığı söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Hemşire, iş ilanı, istihdam alanları, insan kaynakları web siteleri

ABSTRACT

INTRODUCTION: It is often stated that there is a shortage of nurses in Turkey, however there is no data relating to how nurses are employed or the quality and number of nurses that are needed.

AIM: This study was performed in order to identify the areas of business where nurses are needed the most and assess the required qualifications through an analysis of job advertisements in Turkey.

METHODS: This is a descriptive and a cross-sectional study. Advertisements published by three widely known job search engines in Turkey on the 24th of September 2013 were scanned using the keyword “nurse”. The data were gathered from 750 advertisements, and then grouped and analyzed. Evaluation of data was carried out through the using of descriptive and comparative analysis via SPSS 21.00 software.

RESULTS: In the majority of the advertisements, nurses were working full-time (98.5%) for hospitals (66.4%) and inpatient services (41.9%) Whilst no vocational criteria were mentioned in 4.1% of the advertisements, some of them stated that nurses/health officers (70.7%), and other health professions (24.8%) were wanted. Many advertisements did not state a minimum level of education (80.8%) and experience (41.2%). However, most of them included a job description (61.7%), and the information given in as many as 81.9% of these ads was sufficient to be treated as a “job description”.

CONCLUSION: According to the results, it is evident that the contents of job advertisements are lacking in certain areas, specifically in terms of detailed job descriptions and necessary qualifications. Education and experience are not considered too important due to the nursing shortage and people from other professions are employed in place of professional nurses.

Key words: Nurse, job advertisement, employment areas, human resources website

* Bu çalışma; 05-06 Aralık 2013 tarihleri arasında İstanbul Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezinde düzenlenen I. Uluslararası Katılımlı Ulusal Hemşirelikte Yönetim Sempozyumunda sözel bildiri olarak sunulmuştur.

Geliş Tarihi / Arrival Date: 11.10.2014

Kabul tarihi / Date of Acceptance: 11.02.2015

İletişim / Corresponding author: Betül Sönmez, İstanbul Üniversitesi İstanbul Tıp Fakültesi Hastanesi, Hemşirelik Hizmetleri Müdürlüğü, İstanbul

E-posta / E-mail: betulsnmz@yahoo.com

Sayı / Number: 3 **Cilt / Volume:** 1 **Yıl / Year:** 2014

e-ISSN:2149-018X

doi:10.5222/SHYD.2014.112

GİRİŞ

Yirminci yüzyılın en önemli buluşlarından biri sayılan internet çeşitli alanlarda değişimlere yol açmakta, örgütsel süreçlerde bu değişimden payını almaktadır. Örgütlerin temel süreçlerinden biri olan “işe alım” da internetin etkisi ile geleneksel yöntemlerden sıyrılarak yeni bir yüze kavuşmaktadır (Dulkadiroğlu ve Altundemir, 2013). Daha önceleri gazete ilanları, çalışan insan gücünün referansları, bireysel başvurular ve kariyer günleri gibi yöntemleri kullanan örgütler, günümüzde iş gören temini için internete başvurmaktadır (Jansen ve ark., 2005). Aynı şekilde iş arayanlar da iş fırsatlarını ve açık pozisyonları internetten izlemektedir.

İnternette işe alım, 90'lı yılların ortalarından itibaren kabul görmeye başlamış, önceleri özellikle bilgi teknolojileri alanındaki adayların bulunmasında kullanılmıştır. Bu ilanların, maliyetleri düşürmesi, süreci hızlandırması ve daha büyük bir aday havuzuna erişim sağlaması gibi yararları nedeniyle farklı sektörlerden insan kaynakları yöneticileri tarafından da benimsenerek, kullanımı yaygınlaşmıştır (Pearce ve Tuten, 2001; Parry ve Tyson, 2008). İnternette işe alım, küreselleşen dünyanın artan rekabetçi işgücü pazarında nitelikli adayların bulunması ve işe alınmasında işverenlere yardım eden ucuz, uygun ve yenilikçi bir yol olarak kabul görmektedir (Hogler ve ark., 1998).

Örgütler, açık pozisyonları ilan etmek ve nitelikli adayları kendilerine çekmek amacıyla giderek artan oranlarda interneti kullanmaktadır (Pearce ve Tuten, 2001; Stone ve ark., 2006). Örgütler, kendi kurumsal web sayfalarında insan kaynakları bölümü oluşturarak iş başvurularını alabilmekte ya da bu işi profesyonel olarak yapan insan kaynakları web siteleri üzerinden işgören bulma yolunu seçebilmektedir. Böylece zamana ve mekâna bağlı olmaksızın potansiyel insan kaynaklarına ulaşabilmekte ve onları insan kaynakları politikaları konusunda bilgilendirebilmektedir (Öksüz, 2011). Her iki yönteminde birbirine göre avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır. Örgütlerin kendi web sayfalarından başvuru kabul etmesiyle, adaylara kurumun genel yapısı ve insan kaynakları politikası konusunda daha fazla bilgi sunma olanağı yaratılmakta (Öksüz, 2011), insan kaynakları web sitelerinin kullanılması özellikle küçük işletmeler için daha geniş bir aday havuzuna ulaşma konusunda büyük yararlar sağlamaktadır. Ayrıca insan kaynakları web siteleri adaylar için zaman açısından tasarruf sağlamanın yanında aynı anda birden fazla iş için başvuru yapabilme ve başvuruları eşzamanlı olarak takip edebilme şansı da yaratmaktadır (Güler, 2006; Göçgün, 2006).

İnternet üzerinden yayımlanan ilanlarda çoğunlukla boş iş pozisyonları, iş tanımları, kurumun kültürü ve marka kimliği, çalışanlara sağlanan olanaklar gibi bilgiler yer almaktadır (Stone ve ark., 2006). Böylece örgütler iş ilanlarında hem kendileri hem de yapılacak iş ve bu iş için aranan adayların özellikleri hakkında pek çok bilgiye yer vermektedir. Diğer taraftan ilanlarda yer alan bilgiler adaylar açısından da ilanı veren örgütün nasıl bir işveren olabileceği konusunda önemli ipuçları sunmaktadır. Bu ipuçları da adayların kuruma başvuru konusundaki kararlarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir (Öksüz, 2011).

Sağlık gibi işgücü bulma sıkıntısı yaşanan bir sektörde, nitelikli adayların bulunması, hızla istihdam edilerek örgüte kazandırılması ve örgütte tutulması çok önemlidir. Değişen toplumsal dinamikler doğrultusunda sağlık hizmetine olan talebin artması işgücü kıtlığını da beraberinde getirmekte, sağlık bakım organizasyonları da bu kıtlığı aşabilme için daha geniş ölçekli coğrafi bölgelerden adaylara ulaşım sağlayan, düşük maliyetli ve hızlı bir yöntem olarak e-İşe alım uygulamalarına başlamaktadır (Gautham, 2005).

Yurt dışında hizmet gösteren insan kaynakları web sitelerinin çeşitli türleri bulunmaktadır. Bunlardan bazıları tüm sektörlerden ilanlara yer verirken bazıları da belirli alanlarda özelleşmiştir. Tüm dünyada tanınan bazı sitelerin kendi içlerinde sağlık sektörü için açtıkları özel alanların yanı sıra (Örneğin, viz.healthcare.monster.com, healthcare.career.builder.com ve hotjobs.yahoo.com/healthcare.) yalnızca sağlık sektörü için ilanların yer aldığı insan kaynakları web siteleri de bulunmaktadır. Gautham (2005) bu web sitelerini şu şekilde açıklamaktadır:

- Ülke çapında sağlık sektörü için çeşitli idari, profesyonel ve teknik iş ilanları verilen siteler (Örneğin, healthcare-jobstore.com; jobscience.com, medhunters.com),
- Belirli bir bölge, eyalet veya şehir için çeşitli idari, profesyonel ve teknik iş ilanları veren siteler (Örneğin, misso-urihealthcarejobs.com),
- Sağlık sektörünün spesifik bir koluna ait ilanlar veren siteler (Örneğin, hastaneler için hospitaljobsonline.com ya da biyofarmasötik sektör için medzilla.com),
- Belirli bir meslek grubunu hedef alan siteler (Örneğin, hemşireler için nursesrecruiter.com),
- Yönetimsel pozisyonlar için ilan verilen siteler (Örneğin, ache.org),
- Yeni mezunlar için kariyer başlangıç siteleri (Örneğin, campus-m.com),
- Çeşitli etnik kökenlerden iş arayanlara yönelik siteler (Örneğin, imdiversity.com, ihispano.com).

Türkiye’de işverenler ve iş arayanların en sık başvurduğu sitelerin başında ise kariyer.net, yenibiris.com, xing.com, monster.com, secretcv.com gibi siteler gelmektedir. Bu sitelerde tüm sektörlerden çeşitli pozisyonlar için ilanlar yer almakla birlikte, sağlık profesyonelleri için çeşitli sektör ve pozisyonlarda da ilanlar bulunmaktadır. Ayrıca kamuya ait bir kurum olan İş ve İşçi Bulma Kurumu da iskur.gov.tr adresi üzerinden iş ilanları yayınlamakta ve iş başvurusu almaktadır. Tüm bunların yanında saglikis.com isimli insan kaynakları sitesi yalnızca sağlık sektöründen işveren ve iş arayanları buluşturmada, hemsireyiz.biz isimli hemşire platformu da online olarak hemşire iş ilanları yayınlamaktadır.

Curtin ve Simpson (2000), hemşire ilanı veren örgütlerin diğerlerinin arasından sıyrılarak adayları kendilerine çekmeleri için bazı öneriler getirmektedir. Yazarlara göre ilanlar, aşağıda yer alan sorulara yanıt vermemelidir:

- Hemşirelerin çalışma ortamları ile ilgili bilgi vermemelidir. Örneğin, hemşirelik bakımıyla ilgili kararlar nasıl alınmaktadır? Hemşireleri desteklemek için uzman hemşireler var mıdır? Hemşirelerin profesyonel gelişimleri öncelikli midir? Sendika var mıdır? İş paylaşımları nasıldır? Kurumda hemşireler değer görür mü?
- Hemşirelik vizyon ve misyonu nedir? Bunlar kurumun vizyon ve misyonu ile ne ölçüde örtüşür? Kurumun hemşirelik hizmetleri yöneticisi kimdir ve hemşirelik ile ilgili kararlarda yetkisi ne düzeydedir? Hemşirelik araştırmaları desteklenmekte midir? Kurumda etik komite var mıdır ve hemşireler bunun bir parçası mıdır?
- Kurumun coğrafi konumu ve hizmet sağladığı nüfusun özellikleri nasıldır?
- Kurumun çalışanlarına sağladığı özlük hakları ve sosyal olanakları nasıldır? Çocuklar, yaşlılar, engelliler için yardımlar ve eğitim yardımları var mıdır?
- Kuruma oryantasyonda ne gibi bir süreç izlenmektedir? Kurumunuz bir eğitim hastanesi/kurumu mudur?
- Kurumunuzun akreditasyon durumu nedir? Hemşirelerin akreditasyon standartları çerçevesinde ve ötesinde gereksinimleri nelerdir? Hemşirelerin eğitim düzeylerine göre ücretlendirme farklılıkları nasıldır? Kurumda hemşirelerin kariyer geliştirme olanakları nasıldır?

Yazarlar, kurumsal web sayfasında kilit konumdaki hemşire çalışanların özgeçmişlerinin yer almasını ve kurumun örgütsel yapılanması ile bilgiler içermesini, ayrıca web sitesine gönderilen özgeçmişlere 24 saat ya da daha kısa sürede yanıt verilmesini önermektedir (Curtin ve Simpson, 2000).

Türkiye’de kamu ağırlıklı olarak yürütülen sağlık hizmetlerinde 1990’lar sonrasında özel sektörün payı artmıştır. Türkiye’de özel sektörde çalışan hemşire işgücü, uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma, düşük ücret ve terfi olanaklarının olmaması, iş güvencesinin olmaması gibi nedenlerle yüksek devir hızına sahiptir (Sürer, 2009). Hemşirelik hizmetinin çoğunluğu hâlen kamuya ait yataklı kurumlarında verilmekte, istihdam ise 14 Temmuz 1965 tarihli 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na göre kamu görevlisi olarak atamayla sağlanmaktadır. Bununla birlikte, son yıllarda 657 sayılı Kanunun 4-B maddesine göre kurumlar kendilerine ait ilan verebilmekte, ancak aranan nitelikler açısından kanunda belirtilen hükümlere atıf yapılmaktadır (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Türkiye’de hemşire ilanları ile ilgili yapılan çalışma bulunmadığı için çalışmamızın bu alandaki yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın amacı: Bu çalışma, Türkiye’deki insan kaynakları web sitelerinde yayımlanan iş ilanlarının incelenerek, hangi çalışma alanlarında ve hangi niteliklerde hemşire arandığının belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın türü: Araştırma tanımlayıcı ve kesitsel niteliktedir.

Araştırmanın örnekleme: Türkiye’de faaliyet gösteren çok fazla sayıda insan kaynakları web sitesi olmakla birlikte, hepsine ulaşmak zaman ve maliyet zorluğu yaratmasının yanında, ilanların yinelenmesini artıracığından araştırmada, Türkiye’nin en çok bilinen insan kaynakları web sitelerinden üç tanesi dikkate alınmıştır. Araştırmada bu web sitelerinde yer alan ilanlar arasından, 24 Eylül 2013 tarihinde, “hemşire” anahtar kelimesi ile tarama yapılmış ve 790 ilana ulaşılmıştır. Bu ilanlar arasında “hemşire” kelimesi geçtiği hâlde hemşirelikle ilgili olmayan veya birden fazla arama motorunda yayımda olan 40 ilan çalışmaya dâhil edilmeyerek, 750 hemşire iş ilanı çalışmanın örneklemini oluşturmuştur.

Verilerin toplanması ve değerlendirilmesi: Araştırmanın yapıldığı üç insan kaynakları web sitesindeki ilanlarda yer alan bilgiler şu şekilde başlıklandırılmıştır:

- A sitesi: Şehir/ülke, personel sayısı, genel nitelikler, iş tanımı ve firmanın eklediği diğer bilgiler (pozisyon tipi, eğitim seviyesi, tecrübe vb.)
- B sitesi: İş tanımı, ek bilgiler (iş alanı, çalışma şekli, deneyim, çalışma yeri, sektör, eğitim durumu vb.)
- C sitesi: Sektör, il, personel sayısı, aranan nitelikler

Araştırmacılar tarafından her üç insan kaynakları web sitesinde yer alan ilan içeriği ortak başlıklar altında gruplandırılarak veri toplama formu oluşturulmuştur. Form, iş arayan kurumun özelliklerini (şehir, sektör vb.), işin kendisinin özelliklerini (pozisyon, personel sayısı, iş tanımı vb.) ve başvuracak adayda aranan özellikleri, (meslek, eğitim, deneyim vb.) belirlemeye yönelik üç bölümden oluşmuştur. Verilerin analizinde betimleyici analizler (sayı, yüzde) ve parametrik olmayan karşılaştırmalı analizler (ki-kare) kullanılmıştır.

Araştırmanın etik yönü: Araştırmanın verilerinin toplandığı insan kaynakları web sitelerinde yer alan bilgiler genel kullanıma açık olup, çalışmada herhangi bir kurum adına yer verilmemiştir.

Araştırmanın sınırlılıkları: Araştırmadan elde edilen sonuçlar çalışmanın yapıldığı insan kaynakları web sitelerindeki ilanlar ve araştırmanın yapıldığı tarih ile sınırlıdır. Dolayısı ile araştırmanın yapıldığı insan kaynakları web sitelerinde yayınlanmayan ya da araştırmanın yapıldığı tarihten sonra yayına alınan ilanlar çalışmanın kapsamı dışındadır.

BULGULAR

Araştırmada, A sitesinden 359 (%47,9), B sitesinden 247 (%32,9), C sitesinden ise 144 (%19,2) ilan incelenmiştir. Bu ilanlarda 44 farklı şehirde hemşire aranmakla birlikte en fazla İstanbul (%55,7; n:418), Ankara (%7,7; n:58) ve Antalya'da (%4,7; n:35) çalışmak üzere hemşire aranmaktadır. Hemşire arayan kurumlar saç ekim merkezinden (%0,1; n:1), tüp bebek merkezlerine (%0,7; n:5), evde bakım merkezlerinden (%0,4; n:3) tıp merkezlerine (%2,8; n:21) kadar çeşitlenmekle birlikte, en fazla ilan verilen yerler arasında ilk sırayı hastaneler (%66,4; n:498), ikinci sırayı iş yerleri (%11,5; n:86) üçüncü sırayı da okullar (%5,3; n:40) almaktadır. İlanların 739'unda (%98,5) tam zamanlı çalışacak hemşire aranırken 11 ilanda yarı zamanlı ya da dönemsel (%1,5) çalışacak hemşire arandığı belirtilmiştir. İlanların %69,6'sında (n=522) işe alınacak personel sayısı belirtilmemekte, personel sayısı belirtilen ilanların (n=228) çoğunda pozisyon için bir kişi (%79,4; n:181) aranırken 33 tanesinde 2-5 kişi (%14,5), 14 tanesinde ise 10 ve daha fazla sayıda kişi (%6,1) arandığı bildirilmiştir.

Tablo 1: İş İlanlarının Pozisyonlara Göre Dağılımı (N:750)

| İlan verilen pozisyon | n | % |
|------------------------------|-----|------|
| Çeşitli servislerde hemşire | 314 | 41,9 |
| İş yeri hemşiresi | 93 | 12,4 |
| Yoğun bakım hemşiresi | 93 | 12,4 |
| Ameliyathane hemşiresi | 74 | 9,9 |
| Eğitim hemşiresi | 58 | 7,7 |
| Yönetici hemşire | 40 | 5,3 |
| Meslek öğretmeni | 24 | 3,2 |
| İnfeksiyon kontrol hemşiresi | 14 | 1,9 |
| Diğer | 40 | 5,3 |

İlanlarda çoğunlukla, yataklı tedavi kurumlarının çeşitli servislerinde (%41,9) ya da yoğun bakım (%12,4) ve ameliyat odası (%9,9) gibi özellikli birimlerinde çalıştırılmak üzere hemşire arandığı saptanmıştır. Kurumların yalnızca %5,3'ü (n:40) yönetici pozisyonunda (alt, orta ya da üst düzey) hemşire aramaktadır. Ayrıca çeşitli sektörlerden firmaların işyeri hemşiresi (%12,4) arandığı ya da özel sağlık meslek liselerinde meslek derslerini vermek üzere meslek öğretmeni (%3,2) arandığı saptanmıştır (Tablo 1).

Tablo 2: İş İlanlarında Aranılan Genel Ölçütler

| Aranılan Ölçüt | | n | % |
|---------------------------|------------------------------|-----|------|
| Meslek (%95,9; n:719) | Hemşire/sağlık memuru | 530 | 73,7 |
| | Hemşire ve diğerleri* | 186 | 24,8 |
| | Hemşire hariç | 3 | 0,4 |
| Eğitim (%19,2; n:144) | Lise ve ön lisans | 12 | 8,3 |
| | Ön lisans ve lisans | 53 | 36,8 |
| | Lisans ve üzeri | 79 | 54,9 |
| Yaş (%2,5; n:19) | En fazla 25 | 5 | 26,3 |
| | En fazla 35 | 12 | 63,2 |
| | En fazla 45 | 2 | 10,5 |
| Deneyim (%58,8; n:441) | 1-2 yıl arası | 226 | 51,2 |
| | 3-4 yıl arası | 35 | 7,9 |
| | 5 yıl ve üzeri | 9 | 2,0 |
| | Süre belirtilmemiş | 171 | 38,8 |
| Cinsiyet (%4,1; n:31) | Kadın | 24 | 77,4 |
| | Erkek | 7 | 22,6 |

*İlanlarda yazıldığı şekilde; hemşire, sağlık memuru, ebe, acil tıp teknisyeni, paramedik, anestezi teknikeri, çevre sağlığı teknisyeni

İlanların büyük çoğunluğunda meslek ölçütünün var olduğu (%95,9) ve çoğunda yalnızca hemşire ya da sağlık memuru (%73,7) olmanın istendiği. %24,8'inde ise hemşire ve sağlık memuru olmanın yanında ebe (n:123), paramedik ve acil tıp teknisyeni (n:118), anestezi teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni gibi diğer sağlık mesleklerinden (n:34) adayların da başvurabileceği belirtilmiştir. Ayrıca bazı ilanlarda (n:3) aranan pozisyon olarak hemşire ya da sağlık memuru olmayanların, yani yalnızca diğer sağlık meslek üyelerinin başvurabileceği belirtilmiştir (Tablo 2).

İlanlarda eğitim ölçütünün varlığı incelenirken, eğitim düzeyi açısından "lise, ön lisans, lisans, lisansüstü, doktora öğrencisi ya da mezunu olma" şeklinde hepsinin birden yer aldığı ilanlar herhangi bir "eğitim ölçütü yok" olarak değerlendirilmiştir. Eğitim ölçütünün belirtildiği ilanların (n:144) 12'sinde adayların lise veya ön lisans mezunu olması istenmekte (lisans mezunu olma aranmamakta), 53'ünde ön lisans ve lisans mezunu olması istenmekte (lise mezunu olma yeterli görülmemekte), 79'unda ise en az lisans mezunu olma koşulu aranmaktadır (Tablo 2).

İlanların çok azında (%2,5; n:19) yaş ölçütüne yer verilmiş olup bu ilanlarda çoğunlukla adayların en fazla 35 yaşında (%63,2) olması istenmektedir. Deneyim ölçütüne yer verilen ilanlarda (%58,8), çoğunlukla 1-2 yıl arası deneyimin (%51,2) arandığı belirtilmiş, 171 ilanda ise (%38,8) deneyimli olmak istendiği hâlde süresi belirtilmemiştir. İlanların küçük bir bölümünde cinsiyet ölçütü yer almış (%4,1; n:31) ve çoğunlukla adayların kadın olmasının (%77,4) istendiği belirtilmiştir (Tablo 2).

İlanlarda yer alan iş tanımları incelendiğinde, çoğu ilanda site içeriğinde yer alan iş tanımı bölümü dolu (%61,7; n:463) olmakla birlikte, bu bölümde yer alan sözlerin içeriği incelendiğinde, büyük çoğunluğun iş tanımı olarak yeterli olmadığı (%81,9; n:379) bulunmuştur.

Tablo 3: Adaylarda Aranan Genel Koşullar (N=750)

| | n | % |
|---|-----|------|
| Belirli bir bölgede ikamet ediyor olma | 199 | 26,5 |
| Kurumun lojman olanağı sunuyor olması | 148 | 19,7 |
| Bilgisayar kullanabilme | 121 | 16,1 |
| Vardiyalı/esnek çalışma saatlerine uyum | 119 | 15,9 |
| Sertifika sahibi olma | 102 | 13,6 |
| Askerlik ile ilişkisi olmama | 84 | 11,2 |
| Seyahat engeli olmama | 69 | 9,2 |
| Ehliyet sahibi olma/aktif araç kullanabilme | 64 | 8,5 |
| Yabancı dil bilme | 39 | 5,2 |
| Sigara kullanmama | 19 | 2,5 |

Tablo 3'te yer alan bilgiler incelendiğinde adaylarda en sık belli bir bölgede ikamet etme (%26,5) koşulu aranırken, kurumların %19,7'sinin adaylara lojman olanağı sunduğu belirlenmiştir. Ayrıca kurumların bilgisayar kullanabilme (%16,1), vardiyalı ya da esnek çalışma saatlerine uyum gösterme (%15,9) ya da sertifika (yoğun bakım hemşireliği, enfeksiyon kontrol hemşireliği, işyeri hemşireliği vb.) sahibi olma gibi özellikler arandığı görülmüştür.

Tablo 4: Adaylarda Aranan Genel Özelliklerin Sektörlere Göre Karşılaştırılması (N=624)

| | Hastane (n:498) | | İşyeri (n:86) | | Okul (n:40) | | Test ve anlamlılık değeri |
|-------------------------|--------------------|------|------------------|------|----------------|------|------------------------------|
| | n | % | n | % | n | % | |
| Meslek ölçütü var mı? | 489 | 98,2 | 77 | 89,5 | 37 | 92,5 | $\chi^2=19,150$ $p<0,001$ |
| Eğitim ölçütü var mı? | 72 | 14,5 | 33 | 38,4 | 24 | 60,0 | $\chi^2=65,882$ $p<0,001$ |
| Deneyim ölçütü var mı? | 266 | 53,4 | 59 | 68,6 | 29 | 72,5 | $\chi^2=11,224$ $p=0,004$ |
| Cinsiyet ölçütü var mı? | 9 | 1,8 | 10 | 11,6 | 5 | 12,5 | $\chi^2=27,780$ $p<0,001$ |
| İş tanımı var mı? | 265 | 53,2 | 63 | 73,3 | 28 | 70,0 | $\chi^2=14,948$ $p=0,001$ |
| İş tanımı yeterli mi? | 5 | 1,9 | 27 | 42,9 | 2 | 7,1 | $\chi^2=99,109$ $p<0,001$ |

Adaylarda aranan genel özelliklerin sektörler ile karşılaştırıldığı Tablo 4 incelendiğinde karşılaştırılan ölçütler açısından sektörler arasında istatistiksel olarak çeşitli düzeylerde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur. Analiz sonuçlarına göre, meslek ölçütü açısından işyerleri yalnızca hemşire veya sağlık memuru olmayı (%57,1), hastane (%83,9) ve okullara (%82,9) göre çok ileri düzeyde anlamlı olarak ($p<0,001$) daha az istemektedir. Eğitim ölçütü açısından değerlendirildiğinde ise okul (%91,7) ve hastaneler (%58,3) için adayların, lisans ve üzerinde eğitim almış olmaları aranırken, işyerlerinde çoğunlukla ön lisans ve lisans düzeyinde (%51,5) eğitim almanın istendiği belirlenmiştir. Deneyim ölçütüne göre incelendiğinde; ilan veren okulların adaylarda, hastane ve işyerlerine göre istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı farkla ($p<0,01$) deneyim aradığı bulunmuştur. Cinsiyet açısından incelendiğinde ise okullar tarafından verilen ilanların tamamında (%100; n:5) kadın olma koşulu aranırken; kadın aday arama oranı hastaneler için %66,7 (n:6), işyerleri için %60 bulunmuştur (n:6). Ayrıca ilanlar iş tanımları açısından incelendiğinde de hastaneler tarafından verilen ilanlarda diğerlerine göre istatistiksel olarak ileri derecede anlamlı farkla daha az iş tanımı olduğu ve var olan iş tanımlarının da çok azının yeterli nitelikleri taşıdığı (%1,9) saptanmıştır (Tablo 4).

Adaylarda aranan genel özellikler yataklı tedavi kurumlarında çalışacak hemşire ve yöneticiler açısından karşılaştırıldığında eğitim ($x^2=2,689$) ve meslek ($x^2=0,620$) ölçütleri açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmazken ($p>0,05$), deneyim ölçütü açısından yönetici hemşirelere lehine istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($x^2=15,472$ $p<0,001$).

Tablo 5: Hemşire ve Yönetici Hemşire Adaylarında Aranan Kişisel Özelliklerin Karşılaştırılması

| | Hastane (n:498) | | İşyeri (n:86) | | Okul (n:40) | | Test ve anlamlılık değeri |
|--|--------------------|------|------------------|------|----------------|------|----------------------------|
| | n | % | n | % | n | % | |
| Ekip çalışmasına yatkınlık | 473 | 63,1 | 353 | 72,0 | 33 | 82,5 | $x^2=0,044$ $p=0,153$ |
| Etkin iletişim kurabilme becerisi | 432 | 57,6 | 262 | 53,5 | 22 | 55,0 | $x^2=0,035$ $p=0,852$ |
| Eğitime ve gelişmeye açık olma | 361 | 48,1 | 285 | 58,2 | 25 | 62,5 | $x^2=0,286$ $p=0,592$ |
| Hasta merkezli bakım verme | 275 | 36,7 | 245 | 50,0 | 20 | 50,0 | $x^2=0,000$ $p=1,000$ |
| Güleryüz ve presentabl vb. bireysel özelliklere sahip olma | 251 | 33,5 | 187 | 38,2 | 8 | 20,0 | $x^2=5,246$ $p=0,022$ |
| Özel bir konuda deneyim sahibi olma | 151 | 20,1 | 56 | 11,4 | 18 | 45,0 | $x^2=34,696$ $p<0,001$ |
| Özel bir konuda eğitim almış olma | 107 | 14,3 | 36 | 7,3 | 6 | 15,0 | $x^2=2,968$ $p=0,085$ |
| Sorumluluk sahibi olma | 86 | 11,5 | 67 | 13,7 | 4 | 10,0 | $x^2=0,430$ $p=0,512$ |
| Hasta/çalışan güvenliğine önem veren, bu konuda bilgi sahibi | 83 | 11,1 | 72 | 14,7 | 4 | 10,0 | $x^2=0,663$ $p=0,415$ |
| Planlama ve organizasyon yeteneğine sahip olma | 61 | 8,1 | 31 | 6,3 | 14 | 35,0 | $x^2=39,133$ $p<0,001$ |
| Kaliteli hizmet verme | 41 | 5,5 | 31 | 6,3 | 7 | 17,5 | $x^2=6,937$ $p=0,008$ |
| Sorun çözme becerisine sahip | 31 | 4,1 | 13 | 2,7 | 5 | 12,5 | $x^2=10,929$ $p=0,001$ |
| Eğitim ve danışmanlık verme | 26 | 3,5 | 3 | 0,6 | 1 | 2,5 | $x^2=1,759$ $p=0,185$ |
| Lider özelliği taşıyan | 25 | 3,3 | 4 | 0,8 | 15 | 37,5 | $x^2=143,980$ $p<0,001$ |

Tablo 5'te, örnekleme oluşturan tüm ilanlarda (N=750) aranan özelliklerin dağılımının yanı sıra hemşire ve yönetici hemşire ilanlarında aranan kişisel özelliklerin karşılaştırılması yer almaktadır. Karşılaştırmada "hemşire" örnekleme oluşturulurken; işin özelliklerinin farklılığı nedeniyle işyeri hemşiresi, meslek öğretmeni, infeksiyon kontrol hemşiresi ve diğer şekilde sınıflandırılan ilanlar analizden ayrı tutulurken, yalnızca çeşitli hemşire, yoğun bakım hemşiresi, ameliyat odası hemşiresi ve diyaliz hemşiresi aranan ilanlar (n:490) karşılaştırmaya dâhil edilmiştir.

Kurumların adaylarda aradığı kişisel özelliklerin başında "ekip çalışmasına yatkınlık (%63,1)", "etkin iletişim kurma becerisi (%57,6)" ve "eğitime ve gelişmeye açık olma (%48,1)" gelmektedir. İlanlarda en az belirtilen özellikler ise "liderlik özelliği taşıma (%3,3)", "eğitim ve danışmanlık verme (%3,5)" ve "sorun çözme becerisine sahip olma (%4,1)" yer almaktadır (Tablo 5).

Adaylarda aranan kişisel özelliklerin pozisyona göre karşılaştırılmasında ise "güleryüzlü ve prezentabl vb. bireysel özelliklere sahip olma" konusunda hemşire ilanları lehine istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,05$), "özel bir konuda deneyim sahibi olma", "planlama ve organizasyon yeteneğine sahip olma", "liderlik özelliği taşıma" açısından çok ileri derecede anlamlı ($p<0,001$) "problem çözme becerisine sahip olma" konusunda ise yönetici hemşire ilanları lehine ileri derecede anlamlı ($p<0,01$) fark saptanmıştır.

TARTIŞMA

Araştırmamızda elde edilen 790 ilan arasından yinelenenler çıkarıldıktan sonra kalan 750 ilan incelenmiştir. İlanlara ilişkin elde edilen bulgular çok az sayıda sağlık dışındaki diğer sektörlerde yapılmış araştırma sonuçları, ilgili literatür ve yürürlükteki mevzuat ile tartışılmıştır. İlanların %69,6'sında işe alınacak hemşire sayısı belirtilmemiştir. İlanda sayı belirtilmemiş olması nedeniyle, ilan veren kurumların ne kadar hemşireye gereksinim duyduğu belirlenmemektedir.

İlanlar, hemşire aranan şehirler açısından değerlendirildiğinde ise 44 farklı şehir için ilan verilmiş olup, bu durum Türkiye'deki 81 il içinde illerin yarısı için (%54,3) hemşire arandığını göstermektedir. En fazla İstanbul, Ankara, Antalya gibi büyük şehirler için hemşire aranması büyük şehirlerde özel sağlık kuruluşlarının sayısının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2012 verilerine göre iller bazında özel hastanelerin sayısına bakıldığında ilk üç şehir çalışmamıza benzer şekilde İstanbul (158), Ankara (31) ve Antalya (26) şeklindedir.

İlanlarda hemşirelerin çok çeşitli alanlarda çalışabildiği görülmekle birlikte, çalışmamızda yataklı tedavi kurumları için verilen ilanlar çoğunluktadır (%66,4). Sağlık Bakanlığı'nın Sağlık İstatistikleri Yıllığı-2013 (2014) verilerine göre de, Türkiye'de hemşirelerin %80,5'i hastanelerde çalışmaktadır. Hemşire ilanları arasında %50'lik bir düşüşle ikinci sırada işyerleri, üçüncü sırada ise okullar yer almaktadır. İşyeri ilanları içinde Ortak Sağlık Güvenlik Merkezlerinin (OSGB) de olduğu görülmektedir. 20.06.2012 tarih 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na (2012) göre işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği biriminin zorunlu hâle getirilmiş olması, işe giriş ve periyodik sağlık taramaları ve ilk yardım uygulamaları işyeri hemşiresine olan talebi arttırmıştır. Okullar için hemşire ilanlarının fazla olmasının nedeni, artan özel okulların yanı sıra sağlık meslek liselerinde meslek dersleri öğretmeni olarak çalışacak pedagojik formasyona sahip öğretmen hemşire gereksinimidir. Sağlık meslek liselerinde ortaya çıkan bu hemşire gereksinimi, 2007 yılında güncellenen 1954 tarihli 6283 sayılı Hemşirelik Kanunu'nda yer alan geçici madde (geçici Md. 2) ile sağlık meslek liselerine beş yıl süreyle hemşire alınmasına devam edilmesi (Hemşirelik Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007) ve 04.07.2012 tarihinde kabul edilen 6354 sayılı kanun ile bu sürenin ikinci kez beş yıl daha uzatılması nedeniyle oluşmuştur (Sağlık Bakanlığı ve Bağılı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2012). Son durumda ise 02.01.2014 tarihli 6514 sayılı kanun ile sağlık meslek liselerinin 2014 yılından itibaren hemşire yardımcılığı programı olarak devam etmesi yürürlüğe girmiştir (Sağlık Bakanlığı ve Bağılı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2014).

İlanlar, hemşire aranan birimler açısından değerlendirildiğinde, ilanların çoğunluğunda (%41,9) çeşitli servislerde çalışacak hemşire arandığı görülmektedir. Daha az olmakla birlikte, ikinci sırada aynı oranda işyeri hemşiresi ve yoğun bakım (erişkin ve çocuk) hemşiresi yer almakta ve bunu ameliyat odası hemşiresi izlemektedir. Yoğun bakım ünitelerinin kapasitesi, toplam hastane yatağının %10'u kadar olmasına karşın, erişkin yoğun bakımlar için hasta-hemşire oranı seviyelerine göre, birinci düzey 5:1, ikinci düzey 3:1, üçüncü düzey 2:1; çocuk yoğun bakım için ise birinci düzey 3:1, ikinci ve üçüncü düzey 2:1 şeklinde belirlenmektedir. Bu nedenle yatak sayısı az olmasına karşın, hastaların bakım gereksinimi ve bu gereksinime göre mevzuatta belirlenmiş hasta-hemşire oranına uygun çalışma zorunluluğu nedeniyle birimde çalışması gereken hemşire sayısı daha fazla olmaktadır. Hemşirelik Yönetmeliği'nde (2010), özelliikli birim ve bu alanlarda çalışan hemşirelerin Bakanlık tarafından düzenlenen yetki belgesine sahip olarak çalışması gerektiği belirtilmiş, yönetmeliğin 2011 yılında yapılan eklemelerinde yoğun bakım hemşiresinin görev tanımı yapılmıştır (Hemşirelik Yönetmeliği, 2011). Sağlık Bakanlığı, hâlen bu ünitelerde çalışan hemşirelerin sertifika programını yürütmektedir (Sağlık Alanı Sertifikalı Eğitim Standartları-SASES-2, 2014). Bu şekilde bir sertifika programı henüz uygulamaya geçmemiş olmasına karşın, ameliyathane hemşireliği de yönetmelikte görev tanımı yapılan bilgi ve beceri olarak özel eğitim ve deneyim gerektiren bir alan olmaktadır (Hemşirelik Yönetmeliği'nde Değişiklik

Yapılmasına Dair Yönetmelik, 2011). İlanların %3,2'sini meslek öğretmeni/öğretmen hemşire daha önce belirtildiği gibi artan sağlık meslek liselerinde görev yapacak, pedagojik formasyona sahip meslek dersleri vermek üzere aranan hemşirelerdir. Okullar için verilen ilanların (n:40), 24 tanesini öğretmen hemşire oluşturmaktadır.

Hemşire aranan ilanların %73,7'sinde hemşire ve sağlık memuru aranmaktadır. Bununla birlikte, hemşire aranan ilanların %24,8'inde hemşire ve sağlık memurunun yanı sıra ebe, paramedik, acil tıp teknisyeni, anestezi teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeni de olabileceği belirtilmiştir. Türkiye'de 2007 yılından itibaren hemşireliğe eşdeğer toplum sağlığı mezunu sağlık memurlarının hemşire olarak çalıştırılması yürürlüğe girmiştir. Bununla birlikte, ebelik mezunu olup, üç yıldır hemşirelik yapanlara, kanunun yürürlüğe girmesinden itibaren üç aylık süre içerisinde dilekçe ile başvurduklarında belirtilmeyen süre için "hemşire yetkisi" verilmiştir (Hemşirelik Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2007). İlanlarda ebelerin "hemşirelik yetkisi" almış olması belirtilmemiş olup, ayrıca hemşirelik yapma yetkisi olmayan paramedik, acil tıp teknisyeni, anestezi teknisyeni ve çevre sağlığı teknisyeninin de "hemşire" pozisyonu altında arandığı görülmektedir. Daha önce güncel görev tanımları olmayan bu mesleklerin, 22.05.2014 tarihli 29007 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmelik ile görev tanımları belirlenmiş olmasına karşın, açık olmayan sözler, özellikle hemşirenin yerine diğer sağlık çalışanlarının da çalıştırılmasını engellemiştir (Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik, 2014).

İlan metinlerinde, hemşirelerin eğitim düzeyi olarak "lise, önlisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencisi ya da mezunu" şeklinde yazıldığı saptanmış olup, bu ilanlar eğitim ölçütü olmayan ilanlar olarak değerlendirilmiştir. Bu şekilde ilan veren kurumların hemşirenin eğitim düzeyini önemsemedikleri düşünülmektedir. Türkiye'de, hemşirelik insan gücü, aynı unvanla aynı işi yapan, sağlık meslek lisesi mezunu, ön lisans mezunu, lisans mezunu, yüksek lisans mezunu ve doktora programı mezunu hemşirelerden oluşmaktadır. Beş farklı eğitim düzeyinde hemşirenin aynı iş için aranıyor olması, mevzuatın izin vermesinin yanı sıra kurumların ve toplumun hemşireliğe verdiği önemi de göstermektedir. Eğitimi ayırıcı bir şekilde belirten ilanlar, toplam ilanların %19,2'sini oluşturmaktadır. Bu ilanlarda aranan hemşirelerin %54,9'unda (n:79) lisansüstü mezunu hemşire, %36,8'inde (n:53) önlisans ve lisans mezunu hemşire arandığı belirtilmiştir. Erden ve Gezen'in (2014) çalışmasında da turizm işletmelerinde nitelikli işgören gereksinimi artmasına karşın, lise-lisans olmak üzere her eğitim düzeyinden çalışanların istihdam edildiği saptanmış, araştırmacılar bu durumu eğitime verilen önemin kurumların imajı için önemli olduğunu ve her eğitim düzeyinden başvuru olmaması için asgari eğitim düzeyinin belirtilmesi gerektiği şeklinde değerlendirmiştir.

Yaş ve cinsiyet açısından belirgin bir özellik olmamakla birlikte, ilanların %4,1'inde cinsiyet, %2,5'inde ise yaş aralığı vurgu yapılarak belirtilmiştir. Türkiye'de erkekler son yedi yıldır hemşire olarak çalışabildiği için elde edilen bulgu, erkeklerin hâlen sayılarının az olması ve kurumların hemşire gereksinimi nedeniyle cinsiyeti ve yaşı önemsemediklerini düşündürmektedir.

İlanların yarısından fazlasında (%58,8) hemşirelerin deneyimine değinilmiş olup, %51,2'sinde en az bir-iki yıl deneyim sahibi olması belirtilirken, %38,8'inde süre belirtilmemiştir. Beş yıl ve üzeri deneyimi vurgulayan yalnızca dokuz ilan (2%) olması, hemşirelerin deneyim sahibi olmasının istendiğini ancak yıl olarak önemsenmediğini göstermektedir. Erdem ve Gezen'in (2014) çalışmasında saptanan bir ile beş yıl arası deneyimin yeterli olması araştırmacılar tarafından deneyimin ciddiye alınmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

İş ilanlarında, adaylara görev ve sorumlulukları ile ilgili bilgi vermek amacıyla işin temel niteliğini gösteren iş tanımlarına yer verilmektedir. İş tanımlarında yer alan görev ve sorumlulukları yerine getirebilecek kişilerin işe başvurması istenmektedir. Çalışmamızda ilanlarda yer alan iş tanımları değerlendirildiğinde, çoğunluğunun (%61,7) iş tanımı olmasına karşın, iş tanımlarının büyük çoğunluğunun (%81,9) yeterli olmadığı saptanmıştır. Web sitelerinin iş tanımı olarak belirtilmiş bölümlerinde kurumların tanıtımını yapıldığı veya aranan niteliklerin iş tanımı bölümüne yazıldığı saptanmıştır. Basım ve arkadaşları (2008), turizm sektörü ilanlarının çoğunluğunda (%73,3) iş tanımının olduğunu belirtirken, Erdem ve Gezen'in (2014) çalışmasında ise ilanların %79'unda iş tanımlarının belirtilmediği saptanmıştır. Bu doğrultuda, iş ilanlarında yapılacak işi belirten iş tanımları bölümünün diğer sektörlerde de etkin kullanılmadığı söylenebilir.

Hemşirelerde aranan genel koşullar değerlendirildiğinde, %26,5'inde belirli bir bölgede ikamet etme koşulu getirilirken, %19,7'sinde lojman olanağı sunulduğu ve %15,9'unda ise vardiyalı ve esnek çalışma saatlerine uyum beklediği belirtilmiştir. Yataklı tedavi kurumlarında verilen hemşirelik hizmeti 24 saat süren ve vardiya dönüşümlü bir hizmet olduğu için lojman ve servis olanağı önem taşımaktadır. Günlük vardiya başlama ve bitiş saatlerinin, haftalık toplam çalışma süresinin, bununla birlikte, lojman ve servis vb. hizmetlerin ilanlarda belirtilmiş olması beklenirken (Curtin ve Simpson, 2000), ilanların çok azında bu bilgilere değinilmiştir. İngiltere'de gazetede yer alan iş ilanlarında kurumun çalışana sunduğu kreş, spor salonu vb. olanakların da yer aldığı belirtilmektedir (Basım ve ark., 2008). Hemşire ilanlarında yer alan ikamet koşulunun ise çoğunlukla lojman olanağı sunulmayan kurumlar tarafından belirtildiği düşünülmektedir.

İlanların %16,1'inde bilgisayar kullanabilme koşulu aranmaktadır. Özellikle bu ilanların işyeri ve eğitim hemşiresi vb. ilanlarında yer aldığı görülmekte, bu alanlarda doğrudan tedavi ve bakımdan daha çok kayıt ve izlemin yapılıyor olması nedeniyle belirtildiği düşünülmektedir. Ancak yataklı birimlerde hemşire olarak çalışan ve zamanının çoğunu

doğrudan tedavi ve bakıma ayıran hemşirelerden de hastane bilgi yönetim sistemini kullanması beklenmektedir (Kaçan Sotfa ve ark., 2014).

İlanların %13,6'sında özellikle infeksiyon kontrol hemşireliği, işyeri hemşireliği, pedagojik formasyon olmak üzere sertifika sahibi olunması istenmektedir. Belirtilen alanlarda sertifikalı olmak zorunlu olmakla birlikte, pedagojik formasyon dışında infeksiyon kontrol, işyeri hemşiresi ve yoğun bakım gibi özellikli birimlerde çalışma süresince de sertifika alınabilmektedir. Bu aynı zamanda, zorunluluk yanı sıra hemşirelerin bu alanda deneyimli olması ve sertifikaya maliyetinin kurum tarafından üstlenilmemek istendiği şeklinde yorumlanabilir.

Aranan nitelikler arasında yabancı dil bilme ise %5,2'lik çok az bir oranda yer almıştır. Bu ilanların uluslararası firmalar ve işyeri hemşireleri için verildiği söylenebilir. Sağlık sektöründe uluslararası firmaların ve sağlık turizmin artmasının hemşireler için yabancı dil bilme gereksinimini arttıracaklarını düşündürmektedir. Hemşirelerin yabancı dil bilmesi, mesleki gelişimi ve araştırma sonuçlarını takip edebilmesi için de gerekli görülmektedir (Öztürk ve ark., 2010; Akgün Kostak ve ark., 2012).

Hemşireler için aranan nitelikler ve iş tanımları sektörlerle göre karşılaştırıldığında, işyerlerinin daha çok kadın olmak üzere, hemşire ve/veya eşdeğer sağlık memuru aradığı, okul ve hastanelere göre daha az önlisans veya lisans mezunu hemşire aradığı, okullara göre daha az deneyim üzerinde durduğu, diğer sektörlerle göre iş tanımlarına daha fazla yer verdiği ve iş tanımlarının içerik olarak daha yeterli olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). İşyeri ilanlarında meslek ölçütünün dikkate alınması, işyerlerinin mesleki unvanı önemsediklerini göstermektedir. Okullar diğer gruplarla karşılaştırıldığında ise hastanelerle birlikte daha fazla lisans ve lisansüstü mezunu, diğer gruplardan ileri derecede anlamli farkla deneyim aradığı, çoğunluğunun iş tanımına yer verdiği ve ancak bunların çok azının içerik olarak yeterli olduğu saptanmıştır ($p<0,01$). Okulların yüksek eğitimi ve deneyimli hemşireler araması dikkat çekicidir. Diğer yandan, sağlık meslek liseleri, yüksek eğitimi öğretmen hemşire ararken, aynı unvanla ortaöğretim düzeyinde hemşire yetiştirmeleri ise düşündürücüdür. Hastaneler açısından değerlendirildiğinde ise diğer gruplara göre daha az iş tanımının yapıldığı ve var olan iş tanımlarının diğer gruplara göre daha yetersiz içerikte olduğu görülmektedir. Hastaneler için verilen ilanlarda, diğer gruplara göre eğitim ve deneyim ölçütüne daha az yer verildiği saptanmıştır. Bu doğrultuda, hastane ilanlarının sayıca daha fazla olmasına karşın, istenen içerikte olmadığı ve hemşire için aranan özelliklerin düşük tutulduğu söylenebilir.

İlanlardaki hemşireler arasında işyeri, okul ve özel dal hemşireleri hariç tutularak hemşire ve yönetici hemşire arasında yapılan karşılaştırmada, meslek ölçütü ve eğitim açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmazken ($p>0,05$), deneyim ölçütü açısından yönetici hemşireler lehine anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,01$). Hemşirelerde aranan özelliklerin düşük olması, özel hastane sayılarının giderek artması ve hizmet sunumunda daha fazla hemşireye gereksinim duyulmasıyla açıklanabilir.

Hemşire ilanlarında, hemşirelerin kişisel özellikleri ve yeteneklerine ilişkin bazı ölçütler yer almaktadır. Bu özellikler içerisinde en belirgin olan (%63,1) ekip çalışmasına yatkın olmasıdır. Bu özelliği, etkin iletişim kurabilme becerisi, eğitim ve gelişmeye açık olma, hasta merkezli bakıma verme ve güler yüzlü ve prezentabl olma vb. şekilde belirtilen kişilik özellikleri izlemektedir. Sorun çözme becerisine ve liderlik özelliğine sahip olma, eğitim ve danışmanlık verme gibi özellikler ise daha az (%5'ten az) belirtilen özellikler arasında yer almaktadır. Diğer yandan aranan kişisel özellikler ve yetenekler pozisyonlara göre karşılaştırıldığında, güler yüzlü ve prezentabl olma gibi özellikler hemşireler lehine anlamlı bulunurken, liderlik, sorun çözme yeteneği, planlama ve organizasyon yeteneği ve özel bir deneyim sahibi olma yöneticiler lehine anlamlı bir fark ($p<0,05$) göstermektedir. Yönetici hemşirelerden, yönetim fonksiyonlarından planlama ve organizasyon yeteneği ile yönetsel sorun çözme ve karar verme yeteneğine sahip olması ve hemşirelere liderlik yapması beklenilmektedir (Tatar Baykal ve Harmancı Seren, 2014).

Hemşirelerden eğitime ve gelişmeye açık olma özelliği istenirken, ilanlarda belirtilmesi istenen kurumun sağladığı eğitim ve gelişme olanaklarına yer verilmemiştir (Curtin ve Simpson, 2000). Hemşirelerde aranan nitelikler arasında "güler yüzlü ve prezentabl olması" gibi sözlerin kullanılması dikkat çekicidir. Mobilya sektöründe yönetici personel ilanlarında, show-room'da çalışacak kişilerin görünümüne özen gösterip iyi giyinen, insan ilişkileri iyi ve diksiyonunun düzgün olması istendiği belirtilirken (Burdurlu, 2004), turizm işletmeleri ilanlarında samimi davranış olarak nitelendirilen iyi konuşma, iyimserlik, empatik olma, uyumlu olma gibi özellikler üzerinde durulduğu belirtilmiştir (Erdem ve Gezen, 2014). Hizmet sektöründe genç, bakımlı ve iletişim becerileri yüksek olan kadınların tercih edildiği belirtilmektedir (Demir, 2011). Hemşireliğin kadın ağırlıklı bir meslek olması ve toplumsal imajı olarak hemşireden güler yüzlü, şefkatli ve merhametli olmasının beklenmesi bu özelliğin belirtilmesinde ve aranılmasında etkili olduğunu düşündürmektedir (Çınar ve Demir, 2009). Bunun yanı sıra iletişimin ve ekip çalışmasının ön planda olduğu bir meslek olması ve genel olarak özel sektörde müşteri memnuniyetinin hedeflenmesi bu özelliği daha da ön plana çıkarmaktadır.

Diğer yandan, Erdem ve Gezen'in (2014) çalışmasında, İngiltere'deki (turizm sektörüne yönelik) iş ilanlarının çoğunluğunda ücret bilgisinin olduğu, Türkiye'de ise ilanların bu konuda zayıf kaldığı belirtilmiştir. İngiltere'deki hemşire ilanlarında da ücret belirtilmesine karşın, incelenen ilanlarda ücret bilgisine yer verildiği görülmemiştir (http://www.jobs.nhs.uk/extsearch?client_id=120810).

SONUÇ

Türkiye’de kariyer sitelerinde yer alan hemşire ilanlarının incelendiği bu çalışma hemşireler ile ilgili yapılan ilk çalışmadır. İlanların çoğunluğunda sayı belirtilmemiş olması nedeniyle, ilan veren kurumların ne kadar hemşireye gereksinim duyduğu belirlenememiştir. Hemşire ilanlarının çoğunluğu, İstanbul, Ankara ve Antalya gibi büyük şehirlerde, özellikle yataklı tedavi kurumları için verilmiştir. Hemşire ilanları hemşirelerin çok çeşitli alanlarda çalışabildiğini, ancak ebe, paramedik, acil tıp teknisyeni, anestezi teknisyeni hatta çevre sağlığı teknisyeninin de hemşire olarak çalıştırılmak üzere arandığını göstermektedir. İlanların, iş tanımının belirtilmesi açısından yetersiz olduğu, hemşirelerin eğitim düzeyi ve deneyim süreleri açısından aranan niteliklerin düşük olduğu görülmektedir. Sağlık meslek liselerinin, meslek öğretmeni olarak yüksek eğitilmiş öğretmen hemşire ararken, aynı unvanla ortaöğretim düzeyinde hemşire yetiştirmeleri düşündürücü bulunmuştur. İlanlarda hemşirelerde aranan nitelikler arasında güler yüzlü ve presentabl olma olarak belirtilen bireysel özelliklerin, sektörün müşteri memnuniyeti amacını ön planda tuttuğunu gösterdiği şeklinde yorumlanmıştır. Çoğu özel kurumlarda profesyonel insan kaynakları birimi olmasına karşın, genel olarak hemşire ilanlarının içeriğinin profesyonel bir meslek üyesini tanımlayacak nitelikte olmadığı ve yetersizlik gösterdiği söylenebilir.

KAYNAKLAR

Akgün Kostak, M., Akarsu, Ö., Ergül, G.D. (2012). Edirne sağlık yüksekokulu öğrencilerinin profili, Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi, 7(19), 39-59.

Basım, H. N., Şeşen, H., Şeşen, E. (2008). Personel temin sürecinde gazete ilanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, (1), 35-44.

Burdurlu, E. (2004). Türkiye mobilya endüstrisi işletmelerinin yönetici personel tercihleri. G.U. Journal of Science, 17(1), 85-100.

Çınar, Ş., Demir, Y. (2009). Toplumdaki hemşirelik imajı: bir ölçek geliştirme çalışması, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 12 (2), 24-33.

Curtin, L., Simpson, R.L. (2000). 10 Tips for recruiting nurses on the web, build a special site and they will come. Health Management Technology, 21(12), 46.

Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8(1), 760-784.

Devlet Memurları Kanunu (1965). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim 23.09.2014).

Dulkadiroğlu, H., Altundemir, M. E. (2013). Kamu kurumlarında e-işe alım için ilk adım: Gazete ilanlarından e-ilana geçiş. Sosyoekonomi, 2, 59-78.

Erdem, B., Gezen, T. (2014). Turizm işletmelerine yönelik iş ilanlarının içerik analizi yöntemiyle incelenmesi. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, 10 (21), 19-42.

Gautham, K.S. (2005). A summation of online recruiting practices for health care organizations. Health Care Manager, 24(3), 257-267.

Göçgün, P. (2006). İşe alımda hızla yaygınlaşan bir yöntem: E-işe alım. http://makinecim.com/bilgi_3929_Ise-Alimda-Hizla-Yayginlasan-Bir-Yontem-E-Ise-Alim (Erişim 26.09.2014).

Güler, E.Ç. (2006). İşletmelerin e-insan kaynakları yönetimi ve e-işe alım süreçlerindeki gelişmeler. Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(1), 17-23

Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2007). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/05/20070502-3.htm> (Erişim 21.09.2014).

Hemşirelik Yönetmeliği (2010), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/03/20100308-4.htm> (Erişim 21.09.2014).

Hemşirelik Yönetmeliği’nde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (2011). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/04/20110419-5.htm> (Erişim 21.09.2014).

Hogler R. L., Henle, C., Bernus, C. (1998). Internet recruiting and employment discrimination: A legal perspective. Human Resource Management Review, 8(2), 149-164.

- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (2012).** <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/06/20120630-1.htm> (Erişim 21.09.2014).
- Jansen, B. J., Jansen, K. J., Spink, A. (2005).** Using the web to look for work: Implications for online job seeking and recruiting. *Internet Research*, 15(1), 49-66.
- Kaçan Softa, H., Akduran, F., Akyazı, E. (2014).** Hemşirelerin bilgisayar kullanımlarına yönelik tutumlarının değerlendirilmesi, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 845-858.
- NHS Jobs**, http://www.jobs.nhs.uk/extsearch?client_id=120810 (Erişim 21.09.2014).
- Öksüz, B. (2011).** E-işe alım sürecinde kurumsal web sitelerinin kullanımı ve konu üzerine bir araştırma. *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 268-284.
- Öztürk, A., Kaya, N., Ayık, S., Uygur, E., Cengiz, A. (2010).** Hemşirelik uygulamalarında araştırma sonuçlarının kullanımında engeller, *İ.Ü.F.N. Hemşirelik Dergisi*, 18 (3), 144-155.
- Parry, E., Tyson, S. (2008).** An analysis of the use and success of online recruitment methods in the UK. *Human Resource Management Journal*, 18(3), 257-274.
- Pearce, C.G., Tuten T.L. (2001).** Internet recruiting in the banking industry. *Business Communication Quarterly*, 64(1), 9-18.
- Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2012)
- Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (2014)
- Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistiği Yıllığı-2013 (2014). Sentez Matbaacılık ve Yayıncılık, Ankara, 151.
- Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik (2014)
- Sağlık Alanı Sertifikalı Eğitim Standartları-SASES-2 (2014).** <http://www.saglik.gov.tr/TR/dosya/1-91704/h/yogunbakim-hemsireligi-sertifikali-egitim-programi-sta-.pdf> (Erişim 21.09.2014).
- Tatar Baykal, Ü., Harmancı-Seren, A. K. (2014).** Yönetim Süreci ve Hemşirelik Hizmetlerinin Örgütlenmesi. Tatar-Baykal, Ü., Ercan- Türkmen, E. (Ed), *Hemşirelik Hizmetleri Yönetimi, Akademi, İstanbul*, 48-90.
- Stone, D.L., Stone-Romero, E. F., Lukaszewski, K. (2006).** Factors affecting the acceptance and effectiveness of electronic human resource systems. *Human Resource Management Review*, 16(2), 229-244.
- Sürer, P. (2009).** Hastanede Çalışan Hemşirelerde İşgücü Devir Hızı ve Ayrılma Nedenlerinin İncelenmesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Türkiye İstatistik Kurumu Sağlık İstatistikleri**, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1095 (Erişim 21.09.2014).