

## Hemşirelik Mezunlarının Mezuniyet Sonrası Profilleri\*

### Postgraduate Profiles of Nursing Graduates

Nevin Çıtak Bilgin<sup>1</sup> , Birgül Cerit<sup>2</sup> , Hacer Alpteker<sup>3</sup> 

<sup>1</sup>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Doğum Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Bolu, Türkiye

<sup>2</sup>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Hemşirelik Esasları Anabilim Dalı, Bolu, Türkiye

<sup>3</sup>Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Bolu, Türkiye

### ÖZ

**GİRİŞ:** Hemşirelik bölümü mezun profilinin bilinmesi, hemşirelik lisans eğitim programlarının misyon ve vizyonlarının düzenlenmesi açısından önemlidir.

**AMAÇ:** Bu çalışmanın amacı, hemşirelik mezunlarının mezuniyet sonrası profillerini belirlemektir.

**YÖNTEM:** Tanımlayıcı ve kesitsel tipteki çalışmanın evrenini, 2001-2017 yılları arasında, bir hemşirelik lisans programını tamamlayan 736 mezun oluşturmuştur. Kendilerine ulaşılabilen ve çalışmaya katılmayı kabul eden 273 mezun ile çalışma tamamlanmıştır. Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından oluşturulan anket formu ile toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde tanımlayıcı istatistikler ve Ki kare testi kullanılmıştır.

**BULGULAR:** Mezunların %88,3'ünün çalıştığı ve %73'ünün mezuniyet sonrası 0-6 ay içerisinde çalışmaya başladığı belirlenmiştir. Mezunların %39,4'ünün üniversite hastanesinde, %37,7'sinin dahili bilimlerde çalıştığı ve %78,4'ünün klinisyen hemşire olarak görev yaptığı görülmüştür. Mezunlar, öğrencilik döneminde hemşireliği ideal bir meslek olarak düşünüp meslekle ilgili olumlu algıya sahipken, mezuniyetten sonra mesleğin ideal olduğunu düşünenlerin ve olumlu mesleki algıya sahip olanların azaldığı saptanmıştır (p<0,001).

**SONUÇ:** Mezunların çoğunluğu çalışmakta ve kamu kurumunda görev yapmaktadır. Mezunların mesleğe ilişkin algılarının mezuniyet sonrası değiştiği ve mesleğe ilişkin olumlu algının azaldığı görülmüştür.

**Anahtar kelimeler:** Hemşire, mezun profili, hemşirelik eğitimi

### ABSTRACT

**INTRODUCTION:** It is important to know the nursing department graduate profile so as to organize the mission and vision of nursing undergraduate education programs.

**AIM:** The aim of this study is to determine the postgraduate profiles of nursing graduates.

**METHODS:** The population of the descriptive and cross-sectional study consisted of 736 graduates who completed a nursing undergraduate program between 2001-2017. The study was completed with 273 graduates who could be reached and agreed to participate in the study. The study data were collected by a questionnaire form created by researchers. Descriptive statistics and chi-square test were used to evaluate the data.

**RESULTS:** It was determined that 88.3% of the graduates were employed and 73% of them started to work within 0-6 months after graduation. Nursing school graduates were working in a university hospital (39.4%), department of internal disciplines (37.7%), and as clinician nurses (78.4%). Graduates consider nursing as an ideal profession and have a positive perception about the profession during their training as a nursing students. However, after graduation, it was found that those who thought the profession to be ideal and those with positive professional perception decreased in number (p<0.001).

**CONCLUSION:** The majority of the graduates work in public institutions. It was seen that graduates' perceptions of the profession changed after graduation and the positive perception of the profession weakened.

**Keywords:** Nurse, graduate profile, nursing education

**Geliş Tarihi / Arrival Date:** 26.11.2018

**Kabul tarihi / Date of Acceptance:** 10.06.2019

**İletişim / Corresponding author:** Nevin Çıtak Bilgin, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Doğum Kadın Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, Bolu, Türkiye

**E-posta / E-mail:** nevincitak@yahoo.com

\*Bu çalışma 28 Haziran-1 Temmuz 2018 tarihleri arasında İstanbul'da düzenlenen "ERPA International Congresses on Education" kongresinde sözel bildiri olarak sunulmuştur.

**Yazarların ORCID bilgileri:**

N.Ç.B. 0000-0003-4367-215X, B.C. 0000-0003-0007-4205, H.A. 0000-0002-8337-4088

## GİRİŞ

Hemşirelik eğitiminin amacı; nitelikli hizmet sunabilecek, eleştirel düşünebilen, sorun çözme becerisine sahip, iletişim becerilerini iyi düzeyde kullanabilen, etik ve mesleki bilince sahip mezunlar yetiştirebilmektir (Hemşirelik Lisans Eğitimi Çalıştay Raporu, 2017). Bu hedefe ulaşmak üzere üniversiteler, eğitim kalitesini arttırmaya yönelik girişimlerde bulunmaktadır. Üniversiteler, teknolojik gelişmelerin kullanımından, eğitim programlarının akreditasyonuna kadar geniş bir yelpazede öğrencilerin vizyonunu geliştirmek için kendilerini yenilemektedir. Bir ülkenin en büyük hazinesi olarak tanımlanan iyi yetişmiş insan gücüne sahip olabilmesi için önemli yatırımların yapılması gerekmektedir (Özsoy ve ark., 2015). Ayrıca, toplumlarda nitelikli insan gücüne duyulan gereksinim, ancak eğitim kurumlarında yapılan nitelikli eğitim ile sağlanabilmektedir (Erkan ve ark., 2002).

Günümüzde kalite anlayışı çerçevesinde, hizmeti alan bireyler tarafından hizmetten duyulan doyumunun değerlendirilmesi önemli görülmektedir (Baykal ve Altuntaş, 2014). Bu kapsamda hemşirelik okullarının mezun ettiği öğrencileri izlemesi ve mezun profilini dikkate alması önemli olmaktadır. Mezunlardan alınan geribildirimler, günün gereksinimlerine yanıt verebilecek düzeyde hemşirelik eğitim programlarının iyileştirilmesi ve uygulanan programın başarısını değerlendirmek için kullanılabilir (Yiğit ve ark., 2007; Özsoy ve ark., 2015).

Mezun profili çalışmaları, mezunların profesyonel role geçişte genellikle stres yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Casey ve ark., 2004). Bu süreçte mezunların gerçeklik ve geçiş şoku yaşadığı bildirilmiştir (Powers ve ark., 2019). Mezunlar için profesyonel rollerine uyumdaki en zor sürecin işe başladıktan sonraki altı ay ile bir yıl arasında olduğu gösterilmiştir (Casey ve ark., 2004). Kanada'da 23 yeni mezun hemşire ile yapılan nitel bir çalışmada işte geçirilen ilk yılın zorlayıcı olduğu ve mezunların ilk aylarda hastane kültürüne uyum, dengeyi koruma, profesyonel hemşirelik rolünü üstlenme, stratejik seçimler yapma ve geleceğe ilişkin endişe yaşadığı ortaya konulmuştur (Rhéaume ve ark., 2011).

Literatürde mezun hemşirelere ilişkin yapılan çalışmaların genellikle hemşirelerin mezuniyet sonrası mesleki gelişimlerine, işe oryantasyonlarına, iş doyumlarına, rol ve işlevleri ile hemşirelik eğitim felsefesine ilişkin görüşlerine yönelik olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Özkan, 2006; Keskin ve Yıldırım, 2006; Korkmaz ve Görgülü, 2010; Lampe ve ark., 2011; Sabancıoğulları ve Doğan, 2012; Powers ve ark., 2019). Bununla birlikte, hemşirelik-sağlık yüksekokulu ve fakültesi mezunlarının, mezuniyet sonrası istihdamlarına, mezun oldukları okulun mesleki yaşantıları üzerindeki etkilerine ilişkin çalışmalar sınırlıdır (Yiğit ve ark., 2004; Salehi ve ark., 2012; Gözüm ve ark., 2014; Özsoy ve ark., 2015). Mezunların iş bulma sürecinde geçirdiği aşamalar, meslek ve çalışma alanları hakkındaki düşüncelerinin bilinmesi, mezun olacak hemşirelik öğrencileri ve onları yetiştiren eğitim kurumları açısından önemli veri kaynağı olmaktadır. Salehi ve arkadaşlarının (2012) bildirdiğine göre Parkyn (1991) mezunlar hakkında araştırma yapmanın; mezunun bakış açısına göre objektif gerçekleri elde etmede önemli olanak sağladığını belirtmiştir. Bununla birlikte mezunların, eğitimle ilgili konulara ilişkin algılarının mezuniyet sonrası daha etkin olarak belirlenebildiği ve uzun dönemli eğitim hedeflerinin değerlendirilmesine olanak sağladığı belirtilmektedir (Salehi ve ark., 2012). Yeni mezunlar ile yapılan bir başka çalışmada ise, mezunların çalışma alanında kendilerini yetersiz hissettikleri alanların belirlenmesinin, lisans eğitiminin klinik gereksinimlere göre düzenlenmesine katkı sağlamasının yanı sıra hasta güvenliği ve bakım kalitesini de artıracığı bildirilmiştir (Karahan ve ark., 2012). Sonuç olarak mezun profilinin ortaya konmasına ilişkin yapılan çalışmalar, eğitim kurumlarının öğrencilerin eğitimi şekillendirecek misyon ve vizyonlarını düzenlemesi ve kalite çalışmalarına katkı sağlaması açısından önemli olmaktadır.

## YÖNTEM

**Araştırmanın amacı ve tipi:** Bu araştırma, 2001-2017 yılları arasında hemşirelik lisans programını tamamlayan mezunların mezuniyet sonrası profillerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışma tanımlayıcı ve kesitsel tiptedir.

**Araştırma soruları:** Araştırmanın amacına yönelik hemşirelik lisans programını tamamlayan mezunların;

- İstihdam durumu ve özellikleri nedir?
- Almış oldukları lisans eğitimine ilişkin görüş ve önerileri nedir?
- Hemşirelik mesleğine ilişkin görüşleri nedir?
- Hemşirelik mesleğine ilişkin görüşleri mezuniyet öncesi ve sonrasına göre farklılık göstermekte midir? sorularına yanıt aranmıştır.

**Araştırmanın yapıldığı yer ve özellikleri:** Bu çalışma, 2001-2017 yılları arasında Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan bir üniversitenin hemşirelik lisans programını tamamlayan mezunları ile yapılmıştır. Günümüzde Sağlık Bilimleri Fakültesi'ne dönüşmüş olan yüksek okul 1993 yılında kurulmuştur. 1993-1997 yılları arasında hemşirelik ön lisans programı olarak eğitim verilmiş ve 1997 yılından bu yana lisans eğitimi yürütülmektedir. Bölümde yaklaşık 700 öğ-

renci öğrenim görmektedir. Bölümde sekiz anabilim dalı olup 13 öğretim üyesi, yedi öğretim görevlisi ve 10 araştırma görevlisi bulunmaktadır.

**Araştırmanın evren ve örnekleme:** Çalışmanın evrenini, 2001-2017 yılları arasında, hemşirelik lisans programını tamamlayan 736 mezun oluşturmuştur. Çalışmada herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmadan tüm mezunlara ulaşılması hedeflenmiş, kendilerine ulaşılabilen, 273 mezun araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışmaya katılım oranı %37'dir.

**Veri toplama aracı:** Çalışmanın verileri araştırmacılar tarafından hazırlanan, katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durum, yüksek lisans-doktora yapma durumu, gelir durumu) çalışma durumuna ilişkin özelliklerini (çalışmaya başlama süresi, çalıştığı kurum, çalıştığı birim, çalıştığı kurumu seçme nedeni, kurumdaki çalışma süresi, kurumdaki görevi vb.) ve mesleğe ilişkin görüşlerini (meslekten ayrılmayı düşünme, mesleki derneklere üyelik, geleceğe ilişkin planlar, mesleki olarak yeterlilik, hemşireliği ideal bir meslek olarak görme, meslek algısı vb.) içeren soru formu ile toplanmıştır. Soru formu hazırlandıktan sonra beş mezun ile ön uygulama yapılmış, ön uygulama sonrası soru formunda gerekli düzenlemeler yapılarak soru formuna son şekli verilmiştir. Ön uygulamaya dahil edilen beş mezun araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

**Araştırmanın uygulanması:** Mezunlara elektronik posta adresleri ve sosyal medya (facebook, instagram vb.) aracılığı ile ulaşılarak soru formu gönderilmiş ve doldurulduktan sonra araştırmacılara şahsen veya e-posta yoluyla ulaştırmaları istenmiştir.

**Verilerin değerlendirilmesi:** Veriler bir istatistik paket programında değerlendirilmiştir. Mezunların tanımlayıcı özelliklerine ilişkin verilerin değerlendirilmesinde, sayı, yüzde, hemşirelik mesleğine ilişkin görüşlerinin mezuniyet öncesi ve sonrasına göre karşılaştırılmasında ise Ki kare testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık  $p < 0,05$  olarak kabul edilmiştir.

**Araştırmanın etik yönü:** Araştırma uygulanmadan önce ilgili üniversitenin "Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurul"undan Protokol No: 2018/05 ile etik uygunluk onayı ve katılımcılardan sözel aydınlatılmış onam alınmıştır. Araştırmanın amacı mezunlara açıklandıktan sonra gönüllülük esası dikkate alınarak, katılımda istekli mezunlar araştırma kapsamına alınmıştır.

**Araştırmanın sınırlılıkları:** Bu çalışma, bir sağlık yüksekokulunun hemşirelik bölümü mezunları ile yapılmıştır. Mezun bilgi sistemi olmadığından mezunların iletişim bilgilerine ulaşmada güçlük yaşanmıştır. Çalışmanın bir diğer sınırlılığı ise katılımcılara elektronik posta adresleri ve sosyal medya aracılığı ile ulaşıldığından, soru formlarının geri dönüşü istendik düzeyde olmamıştır. Çalışma sonuçları yalnızca örnekleme alınan grupla ilişkili olup diğer hemşirelik lisans programlarından mezun olanlara genellenemez.

## BULGULAR

Mezunların demografik özelliklerine bakıldığında, yaş ortalamasının  $26,88 \pm 4,40$  olduğu, %83,9'unun kadın, %16,1'inin erkek olduğu belirlenmiştir. Mezunların %15,8'inin mezuniyet sonrası yüksek lisans eğitimini, %1,8'inin de doktora eğitimini tamamladığı, %68,9'unun bekar olduğu, %88,3'ünün çalıştığı, yarıdan biraz fazlasının (%53,5) gelirini giderine denk olarak değerlendirdiği ve sadece %12,1'inin mesleki bir derneğe üye olduğu saptanmıştır.

**Tablo 1: Mezunların Çalışma Durumuna İlişkin Özellikleri (N: 241)**

Özellik	n	%
<b>Çalışmaya başlama süresi</b>		
Mezuniyet öncesi	21	8,7
6 ay ve altı	176	73,0
7 ay ve üstü	44	18,3
<b>Şu an görev yaptığı bölge</b>		
Marmara Bölgesi	53	22,0
Ege Bölgesi	6	2,5
Akdeniz Bölgesi	4	1,7
Karadeniz Bölgesi	122	50,6
İç Anadolu Bölgesi	36	14,9
Doğu Anadolu Bölgesi	7	2,9
Güneydoğu Anadolu Bölgesi	12	5,0
Yurt Dışı	1	0,4
<b>Çalıştığı kurum</b>		
Üniversite	95	39,4
Kamu Hastanesi	72	29,9
Özel Hastane	41	17,0
İşyeri/okul	17	7,1
Aile Hekimliği/Toplum Sağlığı Merkezi	16	6,6
<b>Çalıştığı kurumu seçme nedeni</b>		
KPSS ile atanma	136	56,4
Aileye yakın olması	45	18,7
Atamasının olmaması	22	9,1
Eş durumu	14	5,8
Maaşın iyi olması	7	2,9
Diğer*	17	7,1
<b>Kurumda çalışma süresi</b>		
1 yıl ve altı	123	51,0
2-5 yıl	61	25,3
6 yıl ve üstü	57	23,7
<b>Çalıştığı birim</b>		
Dahili Bilimler	91	37,7
Cerrahi Bilimler	73	30,3
Yoğun Bakım	38	15,8
Acil	24	10,0
Diğer**	15	6,2
<b>Kurumdaki görevi</b>		
Klinik Hemşiresi	189	78,4
Sorumlu Hemşire	27	11,2
Eğitim Hemşiresi	5	2,1
Yönetici	5	2,1
Diğer***	15	6,2

\*(Diğer: Deneyim kazanmak için, başka seçeneğim olmadığı için)

\*\* (Diğer: Milli Eğitim Müdürlüğü, Satın Alma, Laboratuvar, Üniversite)

\*\*\* (Diğer: Öğretmen, Öğretim Elemanı, Laborant, Tekniker)

Mezunların çalışma durumuna ilişkin özellikleri Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre, mezunların çoğunluğunun (%73,0) mezuniyet sonrası altı ay içerisinde çalışmaya başladığı ve yarısının (%50,6) Karadeniz bölgesinde görev yaptığı belirlenmiştir. Mezunlarının en fazla üniversite (%39,4) ve kamu hastanesinde (%29,9) çalıştığı görülmüştür. Mezunların %56,4'ü çalıştığı kurumu, Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) ile atanılması nedeniyle tercih ettiğini bildirmiştir. %51'inin 0-1 yıl, %25,3'ünün 2-5 yıldır mevcut kurumda görev yaptığı saptanmıştır. Çalışılan birimler değerlendirildiğinde en çok dahili (%37,7) ve cerrahi bilimlerde (%30,3) görev yapıldığı çoğunluğunun (%78,4) klinik hemşiresi olarak çalıştığı belirlenmiştir (Tablo 1).

**Tablo 2: Mezunların Almış Olduğu Lisans Eğitime İlişkin Görüş ve Önerileri (N: 241)**

Özellik	n	%
<b>Eğitimin işe alıma katkısı*</b>		
Evet	62	59,0
Hayır	43	41,0
<b>Lisans eğitiminin mesleki güvene etkisi</b>		
Evet	142	58,9
Hayır	32	13,3
Kararsızım	67	27,8
<b>Lisans eğitimindeki mesleki beceri uygulamalarının işe uyuma katkısı</b>		
Evet	164	68,0
Hayır	47	19,5
Kararsızım	30	12,5
<b>Lisans eğitiminin mesleki olarak ayrıcalıklı hissettirmeye katkısı</b>		
Evet	137	56,9
Hayır	62	25,7
Kararsızım	42	17,4
<b>Lisans eğitime ilişkin öneriler**</b>		
Klinik uygulama artırılmalı	76	53,5
Yaz stajları devam etsin	25	17,6
Okul içi sosyal motivasyonu artıran etkinlikler olsun	13	9,2
Seçmeli ders sayısı artırılmalı	12	8,5
Son sınıfta formasyon dersi verilsin	9	6,3
Okul-hastane işbirliği sağlansın	7	4,9

\*KPSS ile atanmayanlar üzerinde hesaplanmıştır (n:105)

\*\*Görüş bildirenler üzerinden hesaplanmıştır (n:142)

Araştırmaya katılan hemşirelik mezunlarının almış oldukları lisans eğitime ilişkin değerlendirmeleri ve önerilerine Tablo 2'de yer verilmiştir. Mezunların %59'unun almış oldukları lisans eğitimin işe alımda etkili olduğunu, %58,9'unun eğitimlerinin mesleki güven duygusunu artırdığını ve %56,9'unun bu eğitiminin mesleki yaşantılarında kendilerini ayrıcalıklı hissettirdiğini düşündükleri belirlenmiştir. Katılımcı grubun yarıdan fazlası (%68,0) lisans eğitimindeki mesleki beceri uygulamalarının yaptıkları işe uyum konusunda katkı sağladığını belirtmiştir. Mezunların lisans eğitime ilişkin önerileri incelendiğinde, %53,5'i klinik uygulamaların artırılmasını, %17,6'sı yaz stajlarının devam etmesini önermiştir (Tablo 2).

**Tablo 3: Mezunların Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşleri (N: 273)**

Özellik	n	%
<b>Mesleği yakın çevresine önerme</b>		
Evet	94	34,5
Hayır	112	41,0
Kararsız	67	24,5
<b>Meslekten ayrılmayı düşünme</b>		
Evet	93	34,1
Hayır	180	65,9
<b>Mezunlar derneğinin olmasını isteme</b>		
Evet	219	80,2
Hayır	54	19,8
<b>Geleceğe ilişkin planlar</b>		
Hemşirelikle ilgili alanda çalışmaya devam etmek	119	43,6
Eğitimci-akademisyen olmak	57	20,8
Hemşirelik dışı bir alanda çalışmak	42	15,4
Yüksek-lisans/ doktora eğitimi almak	42	15,4
Yönetici olmak	13	4,8

Mezunların mesleğe ilişkin görüşleri Tablo 3'te yer almaktadır. Mezunların %41'i mesleğini yakın çevresine önerilebileceğini, %34,1'i meslekten ayrılmayı düşündüğünü ve %80,2'si mezunlar derneğinin kurulmasını istediklerini belirtmiştir. Mezunların geleceğe ilişkin planları sorulduğunda; %43,6'sının hemşirelik ile ilgili alanda çalışmaya devam etmeyi, %20,8'inin eğitimci veya akademisyen olmayı istediği ve sadece %4,8'inin yönetici olmayı istediği belirlenmiştir (Tablo 3).

**Tablo 4: Mezunların Hemşirelik Mesleğine İlişkin Görüşlerinin Mezuniyet Öncesi ve Sonrasına Göre Karşılaştırılması (N: 273)**

Mezunların Görüşleri	Evet		Hayır		X <sup>2</sup>	p
	n	%	n	%		
<b>Kolay iş bulacağını düşünme</b>						
Mezuniyet öncesi	251	91,9	22	8,1	0,671	0,413
Mezuniyet sonrası	217	79,5	56	20,5		
<b>İyi bir gelire sahip olacağını düşünme</b>						
Mezuniyet öncesi	220	80,6	53	19,4	3,546	0,060
Mezuniyet sonrası	119	43,6	154	56,4		
<b>İlgi duyduğu birimde çalışacağını düşünme</b>						
Mezuniyet öncesi	185	67,8	88	32,2	2,534	0,111
Mezuniyet sonrası	115	42,1	158	57,9		
<b>Mesleki olarak yeterli olduğunu düşünme</b>						
Mezuniyet öncesi	163	59,7	110	40,3	4,333	0,037*
Mezuniyet sonrası	174	63,7	99	36,3		
<b>Hemşireliği ideal bir meslek olarak görme</b>						
Mezuniyet öncesi	181	66,3	92	33,7	20,240	0,000**
Mezuniyet sonrası	120	44,0	153	56,0		
<b>Olumlu mesleki algıya sahip olma</b>						
Mezuniyet öncesi	197	72,2	76	27,8	24,919	0,000**
Mezuniyet sonrası	131	48,0	142	52,0		
<b>Mesleğin toplumsal imajını olumlu algılama</b>						
Mezuniyet öncesi	128	46,9	145	53,1	18,299	0,000**
Mezuniyet sonrası	79	28,9	194	71,1		

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,001$

Mezunların hemşirelik mesleğine ilişkin görüşlerinin mezuniyet öncesi ve sonrasına göre karşılaştırması Tablo 4'te verilmiştir. Mezunlar mezuniyet öncesi mesleğe ilişkin yeterliliklerinin daha düşük olduğunu düşünürken, mezuniyetten sonra yeterliliklerini daha yüksek olarak değerlendirmişlerdir ( $X^2: 4,333$ ;  $p < 0,05$ ). Hemşireliği ideal bir meslek olarak görmenin ( $X^2: 20,240$ ;  $p < 0,001$ ) olumlu mesleki algıya sahip olmanın ( $X^2: 24,919$ ;  $p < 0,001$ ) ve mesleğin toplumsal imajını olumlu olarak algılamanın ( $X^2: 18,299$ ;  $p < 0,001$ ) mezuniyet sonrası azaldığı ve farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Katılımcılar, mezuniyet öncesi mezuniyet sonrasına göre daha kolay iş bulacaklarını, daha iyi bir gelire sahip olacaklarını ve daha fazla oranda ilgi duydukları birimde/alanda çalışacaklarını düşünmekle birlikte bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $p > 0,05$ ) (Tablo 4).

## TARTIŞMA

Bu çalışmada, mezunların yüksek lisans-doktora yapma oranlarının istendik düzeyde olmadığı belirlenmiştir. Literatürde yer alan benzer çalışmalar incelendiğinde, araştırma bulgusu ile benzerlik gösteren sonuçlar elde edildiği görülmektedir (Yiğit ve ark., 2004; Gözüm ve ark., 2014; Silahçılar ve ark., 2017). Mezun profili dikkate alındığında, katılımcı grubun yarısının bir yıldır çalışıyor olmasının kariyer planlamasını etkilediği düşünülmektedir (Tablo 1).

Literatürde yeni mezun hemşirelerin, hastanelerde işgücünün önemli bir ögesi olduğu (Henderson ve ark., 2015) ve hemşirelik personelinin %10'undan fazlasını oluşturduğu bildirilmektedir (Berkow ve ark., 2009). Araştırmada mezunlarının büyük çoğunluğunun çalıştığı ve yaklaşık 2/3'ünün mezuniyet sonrası altı ay içinde çalışmaya başladıkları belirlenmiştir (Tablo 1). Çalışma bulgusu, literatürle uyumlu bulunmuştur (Yiğit ve ark., 2004; Salehi ve ark., 2012; Özsoy ve ark., 2015; Silahçılar ve ark., 2017). Bu sonuç, mezunların kısa sürede istihdam edilmelerinde atan-

ma koşullarına ilişkin farkındalıklarının yüksek olması ve bu doğrultuda mezuniyet öncesi gerekli koşulları sağlamış olmaları ile ilişkili olabilmektedir. Aynı zamanda Türkiye'de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan Gücü Durum Raporu'na (2014) göre, hemşire gereksiniminin 2024 yılında tamamlanacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla hemşire alımlarına ilişkin gereksinimin halen devam ettiği ve mezunların daha kısa sürede istihdam edilebildikleri düşünülmektedir.

Çalışmada mezunların çoğunluğunun kamu kurumlarında ve öncelikli olarak üniversite hastanesinde çalıştığı saptanmıştır (Tablo 1). Konuya ilişkin yapılmış çalışma sonuçları ile araştırma bulgusunun benzerlik gösterdiği görülmektedir (Yiğit ve ark., 2004; Gözüm ve ark., 2014; Baykal ve Altuntaş, 2014; Özsoy ve ark., 2015). Lisans mezunu hemşireler, bilgi ve becerilerini uygulayabilecekleri daha farklı ortamlar buldukları için üniversite hastanelerine yönelmektedirler. Benzer şekilde üniversite hastaneleri de hemşirelik bakımını profesyonel düzeyde sunabilen lisans mezunu hemşirelerle çalışmayı istemektedir (Özsoy ve ark., 2015). Mezunların, üniversite hastanesini yeğlemelerinde bu sürecin etkili olduğu belirtilebilir.

Yapılan çalışmada mezunların çoğunluğunun klinisyen hemşire olarak görev yaptığı, yönetici olarak çalışanların oranının düşük olduğu görülmüştür (Tablo 1). Silahçılar ve arkadaşları (2017) ile Gözüm ve arkadaşlarının (2014) çalışma bulgusu, bu çalışma ile benzer bulunmuştur. Buna karşın Baykal ve Altuntaş'ın (2014) çalışmasında, yönetici pozisyonunda çalışanların bu çalışmadan daha yüksek oranda olduğu görülmüştür. Hemşirelerin istihdam edildiği pozisyonlar dikkate alındığında, klinik hemşirelerin çoğunluğu oluşturduğu bilinmektedir. Dolayısıyla araştırmadan elde edilen sonuçlar beklendiği şekilde birlikte, bu çalışmada yer alan mezunların yarısının bir yıldan daha az süredir bulunduğu kurumda çalışıyor olmasının yönetsel görevlerde yer almalarını sınırlandırmış olabileceği öngörülmüştür.

Mesleği benimseme ve profesyonelce uygulama konusundaki temel öğrencilik yıllarında atılmakta ve tüm meslek yaşamı boyunca devam etmektedir. Çalışmada mezunların yarıdan fazlası lisans eğitiminin işe alımda etkili olduğunu, aldıkları eğitimin kendilerini mesleki olarak ayrıcalıklı hissetmeye ve mesleki güvene katkı sağladığını bildirmişlerdir (Tablo 2). Konuya ilişkin çalışmalar incelendiğinde, Gözüm ve arkadaşlarının (2014) çalışmasında mezun olunan bölümün işe girişte katkı sağladığını düşünme oranı araştırma bulgumuzdan daha düşükken, eğitimin mesleki güvene katkı sağlama oranı araştırma sonucumuzdan daha yüksek bulunmuştur. Alan ve Khorsid'in (2015) çalışmasında da mezunların aldıkları lisans eğitiminin bu çalışmadan daha yüksek düzeyde memnuniyet ve ayrıcalık hissettirdiği belirlenmiştir. Hemşirelik uygulamalı bir meslek olup, klinik ve saha (aile sağlığı merkezi, toplum sağlığı merkezi, okul, işyeri, halk eğitim merkezleri vb.) uygulamaları kuramsal bilginin somutlaşarak beceriye dönüşmesi açısından vazgeçilmezdir. Bu uygulamalar aynı zamanda mesleğe uyumu ve mesleğin profesyonelliğini de geliştirmektedir (Kesgin ve ark., 2018). Türkiye genelinde hemşirelik eğitimi en az dört yıl veya 4600 saatlik kuramsal ve klinik eğitimi kapsamaktadır. Toplam eğitim süresinin en az üçte birinin kuramsal eğitimi, yarısının ise klinik eğitimi içermesi beklenmektedir (Hemşirelik Lisans Eğitimi Çalıştay Raporu., 2017). Ancak eğitim sürecinde uygulama alanları ve uygulama sürelerine ilişkin yetersizlikler, mesleğe uyumu ve güveni etkileyebilmektedir.

Mezunların eğitim deneyimlerinin, mezuniyet sonrası dönemlerde değerlendirilmesi önem taşımaktadır (Salehi ve ark., 2012). Çalışmada, mezunların lisans eğitimine ilişkin önerileri değerlendirildiğinde; yarıdan biraz fazlasının lisans eğitiminde klinik uygulamaları yetersiz bulduğu, yaklaşık beşte birinin ise yaz stajı uygulamasının devam etmesini istedikleri görülmüştür (Tablo 2). Benzer şekilde 52 üniversitenin hemşirelik bölümlerinde öğrenim gören 2298 öğrenci ile yapılan çalışmada da öğrencilerin çoğunluğu programlarındaki dersleri uygulama açısından yeterli bulmadığını ve klinik uygulamaların mesleki becerilerini geliştirmede yetersiz kaldığını belirtmişlerdir (Özkan, 2017). Araştırma sonucu, öğrencilerin profesyonel rollerine hazırlanabilmeleri için lisans eğitiminde mesleki beceri uygulamalarına ayrılan sürenin yeniden değerlendirilmesinin önemli olduğunu düşündürmektedir.

Mesleki derneklere üyelik, mesleğin profesyonelliği arttıran önemli bir etmen olarak kabul edilmektedir (Wynd, 2003). Ancak hemşirelerin var olan derneklerini tanıma, üye olma, dernekleri güçlendirme etkinliğine katılım gibi konularda ilgisiz oldukları görülmektedir (Ünsal ve ark., 2010). Yapılan çalışmalarda, mesleki derneklere üyeliğin %16,2-%50,8 arasında değiştiği görülmektedir (Korkmaz ve Görgülü, 2010; Baykal ve Altuntaş, 2014; Kahriman ve ark., 2015). Bu çalışmada da literatürle uyumlu olarak mezunların mesleki bir derneğe üye olma oranının düşük olduğu saptanmıştır. Bu sonuç, mezunlarda mesleki örgütlenme bilincinin yeterince gelişmediğini düşündürmektedir. Oysa mesleki örgütlenme; mesleğin gelişimi, etik kuralların belirlenmesi, mesleğin onurunun sürdürülmesi ve meslek üyelerinin sesini duyurabilmesi açısından gerekli bir yapılanmadır (Özdelikara ve ark., 2016). Yapılan çalışmada, mesleki dernek üyeliği düşük olmakla birlikte, katılımcıların çoğunluğunun mezunlar derneğinin olmasını istediği görülmüştür (Tablo 3). Mezunların mesleki örgütlenme konusunda isteksiz olmalarına karşın, mezunlar derneğinin kurulmasını istemeleri, eğitim yaşantılarında olumlu ilişkilere sahip oldukları ve bölümleri ile bağlarını sürdürmek istedikleri şeklinde değerlendirilebilir.

Meslek seçimi, bireyin yaşamını etkileyen en önemli kararlardan birini oluşturmaktadır. Çeşitli meslekler arasında, kişinin en iyi yapabileceğini düşündüğü ve kendisine en üst düzeyde doyum sağlayacağına inandığı mesleğe yönelmesi önemli bir karar sürecini oluşturmaktadır (Atav ve Altinoğlu, 2013; Cerit ve ark., 2018). Mesleklerini severek ve isteyerek seçen bireylerin, mesleklerini daha olumlu algıladıkları, meslek yaşantısında daha mutlu oldukları ve iş doyumlarının arttığı bilinmektedir (Yılmaz ve ark., 2014; Karadaş ve ark., 2017). Mezunların 1/3'ünün geleceğe ilişkin planlamaları arasında akademik kariyerle ilgili hedeflerin yer aldığı belirlenmiştir (Tablo 3). Yanı sıra 1/3'ünün meslekten ayrılmayı düşündüğü görülmüştür (Tablo 3). Konuya ilişkin yazın incelendiğinde, Korkmaz ve Görgülü'nün (2010) çalışmasında meslekten ayrılmayı düşünme bu çalışma sonucu ile benzerlik gösterirken, diğer bir çalışmada mezunların daha az oranda meslekten ayrılmayı istediği belirlenmiştir (Sabancıoğulları ve Doğan, 2012). Yapılan çalışmalarda yeni mezunların profesyonel rollerine geçiş sürecinde zorlandıkları, kendilerini yetersiz hissettikleri, artan iş yükü ve sorumluluğun strese neden olduğu saptanmıştır (Casey ve ark., 2004; İleri, 2007). Profesyonel role geçiş sürecinde yaşanan güçlüklerle ilgili olarak yeni mezun hemşirelerin, bir yıl içerisinde % 35-61 oranında çalıştıkları kurumdan ayrıldığı bildirilmektedir (Lampe ve ark., 2011). Bu çalışmada, mezunların bireysel ve mesleki gelişimlerine katkı sağlamak adına akademik kariyer planlarının olması olumlu olarak değerlendirilirken, mezunların bir bölümünün meslekten ayrılmayı düşünmesi mesleki bağlılığın yeterince gelişmediğini düşündürmesi bakımından olumsuz olarak değerlendirilebilir.

Yapılan çalışmada, mezunların %41'i mesleği yakın çevresine öneremeyeceğini ve %24,5'i bu konuda kararsız olduğunu bildirmiştir (Tablo 3). Çalışma bulgusu, Silahçılar ve arkadaşlarının (2017) çalışma bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Sabancıoğulları ve Doğan'ın (2012) yaptıkları araştırmada ise mesleği çevresine önerme konusunda kararsız olanların oranı bu çalışmadan daha düşük bulunmuştur. Çalışma sonuçlarındaki farklılık, bu çalışmada mezunların %88,3'ü çalışırken, Sabancıoğulları ve Doğan'ın çalışmayan yeni mezunlar ile yapılımasından kaynaklanabilir. Aynı zamanda çalışmada, mezunların 1/3'ünün ise meslekten ayrılmayı düşünmesi de mesleği önerme konusunda daha olumsuz düşüncelerine neden olmuş olabilir.

Bireyler, bir mesleği seçtikleri andan başlayarak, bu meslekle ilişkili olarak beklentilerini oluşturmaya başlamaktadırlar (Yılmaz ve ark., 2014). Mezunların hemşirelik mesleğine ilişkin görüşleri, mezuniyet öncesi ve sonrasına göre karşılaştırıldığında, çalışma süreciyle beraber mesleki yeterliliklerinin arttığının belirtildiği görülmüştür (Tablo 4). Bununla birlikte, hemşirelik bölümlerinin eğitimlerini değişen teknoloji ve hasta profiline uyum sağlayabilecek şekilde sürekli gözden geçirmesi kaçınılmaz bir zorunluluk olmaktadır (Heidari ve Norouzadeh, 2015; Fowler ve ark., 2018).

Hemşirelik mesleğine ilişkin algının bilinmesi, mesleğin gelişimi, eğitimi, statüsü ve sosyal konumu için yapılacak girişimlerin planlanması açısından önemlidir (Dağhan ve ark., 2016). Mezunlar öğrencilik döneminde hemşireliği ideal bir meslek olarak düşünüp, meslekle ilgili ve mesleğin toplumsal imajına ilişkin olumlu algıya sahipken, mezuniyetten sonra mesleğin ideal olduğunu düşünenlerin, olumlu mesleki algıya sahip olanların ve mesleğin toplumsal imajını olumlu algılayanların azaldığı saptanmıştır (Tablo 4). Bu sonuç, mezunların öğrencilik döneminde mesleği ve toplumun değişen gereksinimlerini tam olarak değerlendirememeleri ile ilişkili olabilir. Üniversite öğrencileri ile yapılan çalışmalar, öğrencilerin hemşireliği profesyonel bir meslek olarak tam anlamıyla tanımadığını (Dağhan ve ark., 2016) ve hemşirelik mesleği ile ilgili imajlarının orta düzeyde olumlu olduğunu (Çelik ve ark., 2013) ortaya koymaktadır. Yılmaz ve arkadaşlarının (2014), çalışan hemşireler ile yaptığı çalışmada da hemşirelerin mesleki algılarının iyi olmadığını, hemşirelerin yarısının yapılan işe toplumun yeterince saygı duymadığını ve değer vermediğini düşündükleri belirlenmiştir. Mezun olmadan önce hastalık süreçleri ve ilgili hemşirelik bakımı hakkında edinilen bilgiler klinik ortamlarda hastalara bakım verirken kullanılmaktadır. Ancak klinik eğitimde öğrenciler, uygulama alanlarının eksikliği, bir klinikten diğerine kısa sürede geçiş yapma vb. nedenlerle tüm süreçlerin ve rollerin farkına varamayabilirler (Powers ve ark., 2019). Bununla beraber, toplumun sağlık gereksinimleri hem küresel hem de ulusal düzeyde farklılaşmakta, hemşirelik uygulamaları ekonomi, çevre, nüfus yapısı, politikalar, sosyal ve kültürel etmenlerden etkilenmektedir (World Health Organization, 2017). Bu nedenlerle mezunların mesleğe ilişkin algıları, mezuniyet sonrası farklılık göstermiş olabilmektedir.

## SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma sonucunda; mezunların çoğunluğunun istihdam edildiği, lisansüstü eğitim yapma durumları ile dernek üyeliği konusunda katılımlarının yetersiz olduğu, yarıdan fazlasının yaklaşık bir yıldır çalıştığı ve aldıkları lisans eğitiminden memnun oldukları belirlenmiştir. Mezunların, öğrencilik döneminde mesleğe ilişkin olumlu algıları bulunurken, mezuniyetten sonra olumlu algının azaldığı görülmüştür.

Araştırma sonuçlarına göre;

Mezunların yarısının, kurumunda bir yıldır çalıştığı ve bu nedenle mesleki uyumda güçlük yaşadıkları düşünüldüğünde, mesleğe ilişkin olumlu algıyı ve motivasyonu artırmak için yeni mezun hemşirelere kurum tarafından uygun



danışmanlık desteğinin sağlanması, bu güçlüklerle baş etmede etkili olabilecektir. Hemşirelerde mesleki örgütlenme bilinci oluşturabilmek için lisans eğitimi sürecinde, mesleki dernek tanıtımlarının yapılması, mesleki örgütlenmenin önemi konusunda eğitimlerin verilmesi, “Öğrenci Hemşireler Derneği” gibi derneklere üyeliğin desteklenmesi yararlı olabilir. Ayrıca hemşirelik mesleğine yönelik, bireyleri motive eden etmenlerin belirlenerek, bunların artırılması, uygun hemşire adayların hemşire yetiştiren kurumlara yönlendirmesine yardımcı olabilecektir. Küresel ve ulusal düzeyde toplumun sağlık gereksinimlerinin farklılaştığı günümüzde, hemşirelik eğitimi ve uygulamalarının bu farklılığa uyum sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için eğitim kurumları tarafından mezun bilgi sistemlerinin kurulması ve düzenli aralarla mezun profili çalışmalarının gerçekleştirilmesi önerilebilir.

**Etik Kurul Onayı:** İlgili üniversitenin “Sosyal Bilimlerde İnsan Araştırmaları Etik Kurul”undan Protokol No: 2018/05 ile etik uygunluk alınmıştır.

**Çıkar Çatışması:** Çıkar çatışması bildirilmemiştir.

**Finansal Destek:** Yoktur.

**Katılımcı Onamı:** Mezunlardan bilgilendirilmiş sözel onam alınmıştır.

**Ethics Committee Approval:** Ethical Compliance with the Protocol No: 2018/05 was obtained from the Etik Ethics Committee of Human Studies in Social Sciences İlgili of the related university.

**Conflict of Interest:** No conflict of interest was reported.

**Funding:** None.

**Exhibitor Consent:** Informed consent was obtained from the graduates.

### KAYNAKLAR

**Alan, N., Khorshid, L. (2015).** Fakülte mezunu hemşirelerin lisans eğitimine ilişkin görüşlerinin ve etkileyen etmenlerin incelenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 18:2, 87-93.  
<https://doi.org/10.17049/ahsbd.14001>

**Atav, E., Altınoğlu, B. D. (2013).** Meslek ve alan seçiminde motivasyon ölçeğinin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28:2, 58-70.

**Baykal, Ü. T., Altuntaş S. Y. (2014).** Hemşirelik yüksekokulu mezunlarının kişisel ve mesleki özellikleri ile performans düzeylerini etkileyen etmenler. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1:1, 25-36.  
<https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.025>

**Berkow, S., Virkstiv, K., Stewart, J., Conway, L. (2009).** Assessing new graduate nurse performance. *Nurse Education in Practice*, 34: 17-22.  
<https://doi.org/10.1097/01.NNE.0000343405.90362.15>

**Casey, K., Fink, R., Krugman, M., Propst, J. (2004).** The graduate nurse experience. *The Journal of Nursing Administration*, 34:6, 303-31.  
<https://doi.org/10.1097/00005110-200406000-00010>

**Cerit, B., Ayyıldız, E. B., Öztürk, E. (2018).** Erkek öğrenci hemşirelerin meslek seçimini etkileyen faktörlerin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 20:3, 241-249.  
<https://doi.org/10.24938/kutfd.403047>

**Çelik, A. S., Pasinlioğlu, T., Kocabeyoğlu, T., Çetin, S. (2013).** Hemşirelik mesleğinin toplumdaki imajının belirlenmesi. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 21:3, 147-153.

**Dağhan, Ş., Erkin, Ö., Temel, A. B. (2016).** Üniversite öğrencilerinin ideal kariyer olarak hemşirelik mesleğini algılamaları. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 32:1, 59-71.

**Erkan S., Tuğrul B., Üstün E., Akman B., Şendoğdu M., Kargı E. ve ark. (2002).** Okul öncesi öğretmenliği öğrencilerine ait Türkiye profil araştırması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 23, 108-116.

**Fowler, S. M., Knowlton, M. C., Putnam, A. W. (2018).** Reforming the undergraduate nursing clinical curriculum through clinical immersion: A literature review. *Nurse Education in Practice*, 3:31, 68-76.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2018.04.013>

**Gözüm, S., Tüfekçi, F., Çapık, C. (2014).** Hemşirelik yüksekokulu mezunlarının okulları ve meslekleri ile ilgili görüşleri ve mezuniyet sonrası profilleri. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17:1, 32-39.

- Heidari, M. R., Norouzadeh, R. (2015).** Nursing students' perspectives on clinical education. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*, 3:1, 39-43.
- Henderson, A., Ossenberg, C., Tyler, S. (2015).** "What matters to graduates": An evaluation of a structured clinical support program for newly graduated nurses. *Nurse Education in Practice*, 15:3, 225-31. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2015.01.009>
- İleri, S. G. (2007).** Yeni Mezun Hemşirelerin Profesyonel Rollerine Geçiş Süreci Algısı ve Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Kahriman, İ., Mumcu, H. K., Kaptan, D., Ayar, A. C. (2015).** Bir üniversite hastanesinin pediatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin mesleki dernekler ile ilgili görüşleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3:2, 132-141.
- Karadaş, A., Duran, S., Kaynak, S. (2017).** Hemşirelik öğrencilerinin kariyer planlamaya yönelik görüşlerinin belirlenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 8:1, 1-8. <https://doi.org/10.22312/sdusbed.224956>
- Karahan, A., Kılıçarslan T. E., Abbasoğlu, A., Ceylan, A. (2012).** Perceptions of new graduate nurses regarding their competence in nursing skills. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 62-72.
- Kesgin, M. T., Bilgin, N. C., Ayhan F. (2018).** Hemşirelik öğrencilerinin klinik uygulamaya ilişkin görüşleri: Genel uygulama dersi örneği. *Social Sciences Studies Journal*, 4:22, 3805-3816. <https://doi.org/10.26449/sssjs.818>
- Keskin, G., Yıldırım, G. Ö. (2006).** Hemşirelerin kişisel değerlerinin ve iş doyumlarının incelenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 22:1, 119-133.
- Korkmaz, F., Görgülü, S. (2010).** Hemşirelerin, meslek ölçütleri bağlamında hemşireliğe ilişkin görüşleri. *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Dergisi*, 1-17.
- Lampe, K., Stratton, K., Welsh, J. R. (2011).** Evaluating orientation preferences of the generation Y new graduate nurse. *Journal for Nurses in Staff Development*, 27: 4, 6-9. <https://doi.org/10.1097/NND.0b013e3182236646>
- Özdelikara, A., Boğa, N. M., Alkan S. A. (2016).** Hemşirelik öğrencilerinde mesleki örgütlenme tutumunun belirlenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 2:3, 58-70.
- Özkan, B. (2017).** Öğrencilerin eğitim süreçlerinde yaşadıkları sorunlar. YÖK Hemşirelik Lisans Eğitimi Çalıştayı, Ankara, 15-16. <http://www.yok.gov.tr/web/guest/hemşirelik-lisans-egitimicalistay-raporu> (Erişim 06.09.2018).
- Özsoy, S., Toraman A. U., Dağhan, Ş. (2015).** Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu mezun profilinin belirlenmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 31:1, 11-26.
- Powers, K., Herron, E. K., Pagel, J. (2019).** Nurse preceptor role in new graduate nurses' transition to practice. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 38:3, 131-136. <https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000354>
- Rhéaume, A., Clément, L., Le Bel, N., Robichaud, K. (2011).** Workplace experiences of new graduate nurses. *Nursing Leadership (Toronto Ont)*, 24:2, 80-98. <https://doi.org/10.12927/cjnl.2011.22467>
- Sabancıoğulları, S., Doğan, S. (2012).** Bir entegre eğitim programından yeni mezun olan hemşirelerin meslek ve okul eğitimine ilişkin düşünceleri ve profesyonel kimlik düzeyleri. *İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 20:3, 184-192.
- Salehi, S., Taleghani, F., Afghari, P., Moghadasi, M. H. (2012).** Investigating the efficiency of nursing education program from the perspective of graduate students of nursing and midwifery. *Iran J Nurs Midwifery Res*, 17:4, 284-9.
- Silahçılar, A., Şenveli, S., Oğul, T. (2017).** Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi (ÇOMÜ) Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü Mezun Profili ve Mezun Anketi Raporu (14.06.2017), <https://cdn.comu.edu.tr/cms/syo/files/510-406-mezun-anket.pdf>, (Erişim 10.08.2018).

**Türkiye’de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan Gücü Durum Raporu (2014).** Türkiye’de Sağlık İnsan Gücünün Mevcut Durumu, Eskişehir, 84.

**Ünsal, A., Yıldırım, T., Aymelek, N. (2010).** Öğrencilere verilen eğitimin hemşirelik derneklerine ilişkin bilgi düzeylerine etkisi. *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*, 3:2, 25-31.

**World Health Organization (WHO) (2017).** Nursing and Midwifery in the History of the World Health Organization 1948-2017. Geneva: World Health Organization; 2017. <https://www.who.int/hrh/resources/Nursing-and-Midwifery-in-History-of-WHO/en/> (Erişim 01.09.2018).

**Wynd, C. A. (2003).** Current factors contributing to professionalism in nursing. *Journal of Professional Nursing*, 19:5, 251-261. [https://doi.org/10.1016/S8755-7223\(03\)00104-2](https://doi.org/10.1016/S8755-7223(03)00104-2)

**Yılmaz, E., Özkan, S. (2006).** Hemşireler mezuniyet sonrasında kendilerini geliştirmek için neler yapıyor? IV. Temel Sağlık Hizmetleri Sempozyum Kitabı, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa, ss.85.

**Yılmaz, F. T., Şen, H. T., Demirkaya, F. (2014).** Hemşirelerin ve ebelerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekte beklenenleri. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 3:1, 130-139. <https://doi.org/10.5222/SHYD.2014.130>

**Yiğit, R., Esenay F. I., Derebent, E. (2007).** Türkiye’de hemşirelik son sınıf öğrencilerinin profili. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Dergisi*, 11(3): 1-12.

**Yiğit, R., Özcan, A., Kanık, A. (2004).** Profiles of nurses with baccalaureate degrees in Turkey. *Journal of Professional Nursing*, 20:6, 403-412. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2004.06.004>

**Yükseköğretim Kurulu (YOK) (2017).** Hemşirelik Lisans Eğitimi Çalıştay Raporu, <http://www.yok.gov.tr/web/guest/hemşirelik-lisans-egitimicalistay-raporu> (Erişim 06.09.2018).