

PAPER DETAILS

TITLE: Hemsirelik Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumlarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Karar Verme ve Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri

AUTHORS: Fatma Dilek TURAN

PAGES: 828-841

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1535765>

Hemşirelik Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumlarının Yordayıcısı Olarak Kariyer Karar Verme ve Kariyer Karar Verme Yetkinlikleri

Career Decision and Career Decision-Making Competences As The Determinants of Nursing Fourth Grade Students' Attitudes Towards Brain Drain

Fatma Dilek TURAN¹

ÖZ

Araştırma hemşirelik dördüncü sınıf öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının yordayıcısı olarak, kariyer karar verme ve kariyer karar verme yetkinliklerini değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma 20 Aralık 2020-20 Ocak 2021 tarihlerinde bir devlet üniversitesinin hemşirelik bölümü 90 dördüncü sınıf öğrencisinde yapılmıştır. Veriler, “Öğrenci Tanıtım Formu”, “Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği”, “Kariyer Kararı Ölçeği”, “Kariyer Kararı Yetkinlik Ölçeği” ile toplanmıştır. Ölçek puanlarının artması sırasıyla; beyin göçüne yönelik tutumların yükseldiğini, öğrencilerin kariyerleri ile ilgili karar verebildiğini, öğrencilerin kariyer kararlarını vermede kendilerini yetkin gördüklerini göstermektedir. Araştırmanın yapılabilmesi için ölçek sahiplerinden, etik kuruldan ve kurumdan izin, katılımcılardan aydınlatılmış onam alınmıştır. Öğrencilerin genel beyin göçü ölçek puan ortalamaları yüksek (51,15±11,31), çekirdek aile yapısına sahip olan ve kariyer hedefi olan öğrenci hemşirelerin ölçek puanları daha yüksek bulunmuştur (p<0,05). Akademik başarıları ve kariyer danışmanlık gereksinimleri arttıkça beyin göçüne yönelik tutumların arttığı belirlenmiştir (p<0,05). Beyin göçüne yönelik tutumlar ile kariyer kararı verme yetkinliği arasında anlamlı ilişki tespit edilirken (p<0,05), kariyer kararı arasında ilişki bulunamamıştır (p>0,05). Araştırmada kullanılan ölçek ve alt ölçeklerin, beyin göçüne yönelik tutum puanlarına ilişkin varyansın %39’unu açıkladığı görülmüştür (p<0,05, R²=0,39). Önemli düzeyde yordayıcı olduğu tespit edilen kariyer kararı ve yetkinliği konusunda öğrencilere profesyonel danışmanlık yapılması, eğitim programlarının oluşturulması, bu program kapsamında öğrencilerin her dönem gereksinimlerinin belirlenmesi ve desteklenmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beyin göçü, Hemşire, Kariyer, Öğrenci, Tutum

ABSTRACT

The study was conducted to evaluate the career decision-making and career decision-making competencies as a predictor of nursing fourth grade students' attitudes towards brain drain. The nursing department of a state university was held on 20 December 2020-20 January 2021 with 90 fourth year students. The data were collected by “Student Introduction Form”, “Attitude Scale Towards Brain Drain of Nursing Students”, “Career Decision Scale”, “Career Decision Competence Scale”. The increase in scale scores, respectively; it shows that attitudes towards brain drain increase, students can make decisions about their careers, students see themselves competent in making career decisions. In order to conduct the study, permission from the scale owners, ethics committee and institution, and informed consent from the participants were obtained. The general brain drain scale mean score of the students was found to be high (51.15±11.31), the scale scores of the student nurses with nuclear family structure and career goals were higher (p<0.05). It was determined that as their academic success, career counseling requirements increased, their attitudes towards brain drain increased (p<0.05). While a significant relationship was found between attitudes towards brain drain and career decision-making competence (p<0.05), no relationship was found between career decision (p>0.05). It was observed that the scales, subscales used in the study explained 39% of the variance regarding attitude scores towards brain drain (p<0.05, R²= 0.39). It is recommended to provide professional counseling to students on career decision and competence.

Key Word: Brain drain, Nurse, Career, Student, Attitude

Aksaray Üniversitesi Rektörlüğü İnsan Çalışmaları Etik Kurulu’ndan izin alınmıştır. Çalışma herhangi bir kongrede sunulmamıştır.

¹Dr. Arş. Gör. Fatma Dilek TURAN, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Aksaray Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, fatmadilek_32@hotmail.com, ORCID:0000-0001-6130-6896

İletişim / Corresponding Author: Fatma Dilek TURAN
e-posta/e-mail: Fatmadilek_32@hotmail.com

Geliş Tarihi / Received: 26.01.2021
Kabul Tarihi/Accepted: 23.09.2021

GİRİŞ

Göç, insanlığın başlangıcından günümüze kadar süregelen bir olgudur. Varolduğu zamandan bu yana göç, toplumların büyümeleri, gelişmeleri ve yaşadıkları coğrafyaların özellikleri ile ilişkili olmuştur. Tarih boyunca göçler hep var olsa da göçe zorlayan etmenler değişiklik göstermiştir. İnsanoğlu başta iklimsel şartların ve tarımın elverişsizliği dolayısıyla göç ederek, sürdürülebilir yaşam koşullarına sahip bölgelerde yaşamak durumunda kalmışlardır. İlerleyen dönemlerde ise ekonomik ve politik etmenlerin rol oynadığı göç hareketleri yaşanmıştır. Dolayısıyla göçler içinde bulunulan dönem özelliklerinden köken almaktadır.¹ Bugün ise göçlere iş ve eğitim alanlarına yönelik nüfus hareketlerinin eklendiği görülmektedir.¹ “Bilgi çağı” olarak ifade edilen 21. yüzyılın en büyük sermayesi, eğitim ile donatılmış beyin gücüdür. Dolayısıyla birçok ülkenin zenginliği; sahip oldukları doğal kaynakları, sanayileşmesi, işgücü potansiyelinden çok eğitime ve bilime verdikleri değerler ile ölçülmektedir. Beyin gücünün, ülkelerin üretmesi ve kalkınması için en ciddi yatırım olduğu görülmektedir.²⁻⁴ En ciddi yatırım olan beyin gücünün kaybı kabaca beyin göçü olarak ifade edilmekte ve son yıllarda uluslararası göç hareketleri içinde payı en fazla artan göç kategorisini oluşturmaktadır.⁵⁻⁷ Detaylandırılacak olursa beyin göçü, sermayesi insan beyni olan kaynakların, uluslararası transferi anlamını taşımaktadır. Sıklıkla gelişmekte olan ülkelerdeki yüksek eğitilmiş ve zeki bireylerin gelişmiş ülkelere doğru göç hareketini ifade etmektedir.⁸⁻⁹ Hareketin nedeni ise; alanlarında uzmanlaşmış kişilerin, genellikle bu sürenin sonunda iyi standartlarda çalışma koşullarına, başarılı bir kariyere, dolgun bir ücrete sahip olmak amacıyla daha iyi fırsatlar sunan ülkelerde yaşamak istemeleridir. Bu fırsatların zeminin oluşturulması için de gelişmiş dünya ülkeleri, bütçelerinden en büyük payı eğitime ve genç beyinlerin gelişimine ayırıp, ülkelerini nitelikli gençlerin tercihi konusunda cazip hale getirmeyi amaçlamaktadırlar. Bu çerçevede beyin göçü son yıllarda büyük bir ivme

yakalamış uluslararası bir harekettir.^{2,8,9} Sağlık kavramının, küresel yönleri ile ele alınması gerektiği ve küreselleşen dünyada meydana gelebilecek sağlık sorunlarının tüm dünyayı tehdit edebilecek bir problem haline gelebildiği öngörülebilen bir durumdur.¹⁰

Sıklık olarak incelendiğinde ise beyin göçünün en fazla yaşandığı meslek gruplarının başında sağlık profesyonellerinin geldiği görülmektedir. Sağlık profesyonellerinde beyin göçünün 1970’li yılların ortasından günümüze dek giderek artış gösterdiği görülmektedir.^{5,11-13} Gelecekte de arz ile talep arasında artan uyumsuzlukla birlikte beyin göçündeki artışın devam edeceğine işaret edilmektedir.^{5,12-14} Sağlık çalışanlarının büyük kısmını oluşturan hemşirelerin 1970’lerde sadece %5’i doğduğu yerden uzakta çalışırken, son yıllarda göçmen doktor ve hemşire sayısında %60 artış olması durumu açıkça gözler önüne sermektedir.¹¹

Diğer yandan ülkemizde sağlık alanında gerçekleşen beyin göçüne yönelik yapılan araştırma sayısı oldukça sınırlıdır.¹⁵⁻¹⁷ Nitelikli insan gücü açığının yüksek olduğu ülkemizde, kanıta dayalı veriler ile geleceğe yönelik insan gücü planlamalarının yapılması oldukça önemlidir.¹⁸ Ancak ülkemizde hemşirelik öğrencileri ile beyin göçüne yönelik gerçekleştirilmiş yalnız bir çalışmaya rastlanmıştır, ancak yordayıcıları tespit edilmemiştir.¹⁷ Mollahaliloğlu ve ark. (2014) tarafından tıp öğrencileri ile yapılan bir araştırmada katılımcıların %70’inin Türkiye’deki çalışma koşullarını göç nedeni olarak ifade ettikleri ve erkeklerin göç eğiliminin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.¹⁶ Klinikte çalışan hemşireler ile yapılan çalışmalarda ise hemşirelerin yarısından fazlasının mesleğinden memnun olmadığı ve yaklaşık yarısının da mesleği değiştirmeyi düşündüğü dikkati çekmektedir.¹⁹⁻²¹ Görülmektedir ki, bir durum ya da olaya yönelik sahip olunan tutumların davranışa dönüşüm olasılığı yüksektir.²² Tüm bu durumların ışığında, sağlık iş gücünün önemli ve büyük bir parçasını oluşturan profesyonel hemşireler

olmaları amacıyla eğitim alan hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumlarının ve ilişkili faktörler ile yordayıcılarının belirlenmesinin sağlık sistemi, sağlıkta kalite ve verimlilik açısından anahtar öneme sahip olduğu açıkça ortadadır. Beyin göçünde bahsedilen durumun, kaliteli eğitim almış kesimin kariyer planlarını bulunduğu yerden farklı yerde yapması anlamına geldiği düşünüldüğünde; kariyer planlamanın ve kariyer planlamadaki yetkinliğin önemli olduğu açıkça görülebilmektedir.

Kariyer planlaması, bireylerin mevcut koşullarda gerçekleştirdiği mesleğini daha iyi şartlarda gerçekleştirebilmesi için var olan durumunun geliştirilmesi ve iş hayatının ileriki dönemlerinde sahip olacağı mevkiiler için gerekli yeni özellikler elde etmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Kısaca kariyer planlaması kavramı, kişinin iş hayatına atılması ve yükselebilmesi gibi kariyer tercihleri anlamına gelmektedir.²³⁻²⁵ Kariyer planlamasının beyin göçündeki etkisine ve önemine ek olarak kariyer planlamasındaki yetkinlik de oldukça ciddi bir konudur. Üniversite öğrenciliğinden itibaren okul yaşamından iş yaşamlarına geçiş süreçlerinin sağlıklı ilerlemesinde, kariyer kararı verme yetkinliğinin önemli etkisinin olduğu ve bu dönemde yapılacak olan çalışmaların kişilerin kendilerine uygun kariyer tercihlerine yönelmelerinde etkili olduğu bilinmektedir.²⁶ Görüldüğü üzere mesleğe adım atmaya en yakın dönemde olan hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin, kariyer kararı vermelerinin ve kariyer kararlarına ilişkin yetkinliklerinin

beyin göçüne yönelik tutumlarında bir yordayıcı olup olmadığının belirlenmesi çok büyük öneme sahiptir. Bu konuda yapılacak çalışmalar ile beyin göçüne yönelik tutumlarının incelenmesi ve yordayıcılarının belirlenmesi sonucunda, önümüzdeki yıllarda gelişecek tabloların öngörülebilmesi sağlanabilecek, böylece önleme ve eğitim programları planlanabilecektir.

Araştırmada bir devlet üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları ve yordayıcısı olarak kariyer karar verme ve kariyer karar verme yetkinliklerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmaktadır:

- Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları sosyo-demografik özelliklere göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları tanıtıcı özelliklerine göre farklılaşmakta mıdır?
- Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer kararları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
- Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer kararı verme yetkinlikleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Öğrenci hemşirelerin kariyer kararları ve kariyer kararı verme yetkinlikleri beyin göçüne yönelik tutumlarını anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

MATERYAL VE METOT

Araştırma tanımlayıcı tipte ilişkisel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini; Araştırmanın yapıldığı 2020-2021 Eğitim Öğretim Yılı'nın 20 Aralık 2020-20 Ocak 2021 tarihleri arasında bir devlet üniversitesinin Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü Dördüncü Sınıf öğrencilerinin tümü (117 hemşirelik dördüncü sınıf öğrencisi) oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; araştırmanın

yapıldığı 20 Aralık 2020-20 Ocak 2021 tarihleri arasında aynı devlet üniversitesinin hemşirelik bölümü son sınıf öğrencileri arasından araştırmanın amacı açıklandıktan sonra araştırmaya katılmayı kabul eden 90 öğrenci hemşire oluşturmıştır (Tablo 1). Araştırmada örneklem seçimine gidilmemiş, araştırmanın evreninden araştırmaya katılmayı kabul edilen tüm öğrenciler (90 hemşirelik dördüncü sınıf öğrencisi),

araştırmanın örneklemine oluşturmuştur. Araştırmaya katılmayı kabul eden öğrenci hemşirelerin sosyodemografik verileri, beyin göçüne ilişkin tutumları, kariyer karar verme durumları ve bu konudaki yetkinlikleri değerlendirilmiştir. Ek olarak öğrenci hemşirelerin beyin göçü tutumları ile ilişkili durumlar ve kariyer kararları ile kariyer kararı verme yetkinliklerinin beyin göçü tutumlarını yordayıp yordamadığı analiz edilmiştir.

Veriler elektronik posta yolu ile araştırmaya katılmayı kabul eden öğrencilere iletilmiş ve aynı yöntem ile toplanmıştır. Veri toplama araçlarının gönüllü öğrenciler tarafından doldurulmasının ortalama 20 dakika süreceği öğrencilere belirtilmiştir. Ön uygulama beş gönüllü öğrenci ile gerçekleştirilmiş, veriler araştırmaya dahil edilmemiştir.

Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yapılabilmesi için Aksaray Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu'ndan "Etik Kurul Onayı" (18.12.2020 tarihli toplantıdan 2020/13-100 sayılı protokol numarası ile), araştırmanın yapılacağı kurumdan kurum izni ve ölçek sahibinden elektronik posta yolu ile ölçeğin kullanım izni alınırken araştırmaya katılmaya gönüllü öğrencilerden de yazılı aydınlatılmış onam alınmıştır. Araştırma boyunca Helsinki Bildirgesi'ne bağlı kalmıştır.

Veriler; araştırmacı tarafından literatür doğrultusunda oluşturulan "Öğrenci Tanıtım Formu" ile "Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği", "Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ)", "Kariyer Kararı Yetkinlik Ölçeği (KKYÖ)" kullanılarak değerlendirilmiştir.

Veri Toplama Araçları

Öğrenci Tanıtım Formu

Form, araştırmacı tarafından literatür bilgisi ve uzman görüşleri dikkate alınarak oluşturulmuştur.^{1,2,5,27} Hemşirelik dördüncü sınıf öğrencilerinin sosyodemografik özellikleri ile ilişkili 15 çoktan seçmeli sorudan oluşmaktadır.

Hemşirelik Öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği

Öncü ve ark. (2018) tarafından geliştirilen ölçek beşli likert yapısına sahip iken, 16 maddeden oluşmaktadır.⁵ Ölçeğin tek faktörlü ve iki bileşenli bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Ölçek genel cronbach değeri ise 0,91 olarak hesaplandığından hem ölçek geneli hem de her iki bileşen için hesaplanan alfa değerleri güvenilirlik açısından yeterlidir. Bu kritere göre ölçek yüksek derecede güvenilir. Ölçek puanlaması "5=tamamen katılıyorum, 4=katılıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 1=kesinlikle katılmıyorum" şeklindedir. 3. ve 15. maddeler ters kodlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 16, en yüksek puan 80'dir. Puanın artması göçe ilişkin olumlu tutumu göstermekte ve göç etme eğiliminin arttığına işaret etmektedir.

Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ)

Kariyer Kararı Ölçeği (KKÖ), Yusupu tarafından geliştirilmiş ve Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. KKÖ, "Bilinçli Kariyer Kararı (13 madde)", "Bilinçsiz Kariyer Kararı (11 Madde)" ve "Çevresel Etkiler (6 madde)" faktörleri olmak üzere 3 alt boyut ve toplam 30 maddeden oluşmaktadır. Ölçek 5'li Likert (1=Bana hiç uygun değil, 2=Bana pek uygun değil, 3=Bana biraz uygun, 4=Bana çoğunlukla uygun, 5=Bana tamamen uygun) şeklindedir. KKÖ'de "Bilinçsiz Kariyer Kararı" alt boyutunun tüm maddeleri ters çevrilerek bilinçli kariyer kararı ve çevresel etkenler alt boyutlarının maddeleri ise olduğu gibi puanlanarak değerlendirilmektedir. Her bir maddeye verilen yanıtların puanları toplanarak toplam ölçek puanı elde edilmektedir.²⁸ KKÖ'den alınabilecek en düşük puan 30, en yüksek puan ise 150'dir. Orijinal KKÖ'nün iç tutarlılık katsayısı 0,91 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği (KKVYÖ)

Ölçek, üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verme yetkinlik düzeylerine ne ölçüde inandığını ölçmek amacıyla Ulaş ve Yıldırım

tarafından geliştirilmiş, Türkçe geçerlik ve güvenilirliği yapılmıştır. KKVYÖ’de toplam 45 madde ve “İş/Meslek Bilgisi (1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 maddeler)”, “Kendini Tanıma (35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43 maddeler)”, “Kariyer Tercihi (12, 13, 14, 15, 16 ve 45. maddeler)”, “Kariyer Planı Oluşturma Yolları (17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 ve 30. maddeler)”, “Mesleki Konuları Takip (31, 32, 33 ve 34. maddeler)” olmak üzere toplam beş alt boyut bulunmaktadır.²⁹ Ölçek beşli likert tipinde (Oldukça yeterliyim=5, Yeterliyim=4, Kısmen Yeterliyim=3, Yeterli değilim=2, Hiç yeterli değilim=1) olup, bireylerden maddelerin karşısındaki kendilerine uygun dereceyi seçmeleri beklenmektedir. Her bir maddeye verilen yanıtların puanları toplanarak toplam ölçek puanı elde edilmektedir. Alt boyut toplam puanı ne kadar yüksek olursa bireyin kendini o alt boyutta o kadar yetkin gördüğü kabul edilmektedir. KKVYÖ’den alınabilecek toplam puan aralığı en düşük 45 ile en yüksek 225’tir. KKVYÖ’den elde edilen en yüksek puan, araştırma kapsamında üniversite öğrencilerinin kariyer kararı verirken yetkinlik düzeylerinin yüksek olduğunu ve bundan dolayı öğrencilerin kariyer kararları vermede kendilerini yetkin gördüklerini gösterir. KKVYÖ’nin tümü için güvenirlik katsayısı Cronbach Alpha=0,97 bulunmuştur.²⁹

Verilerin Analizi

Araştırmanın verileri üniversitenin lisanslı SPSS (21.0) istatistik paket programı ile normallik varsayımı için basıklık, çarpıklık; tanımlayıcı istatistiksel analizler için sayı, ortalama, standart sapma, yüzdelik dağılımlar; ilişkinin belirlenmesi için korelasyon, yordayıcıların belirlenmesi için ise regresyon testleri ile analiz edilmiştir.

Normal dağılım durumunun incelenmesi ve kullanılacak istatistiksel testleri belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ve +1,5 değerleri arasında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.³⁰ Araştırma verilerinin sonuçlarından elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığı ve dolayısıyla dağılımın normal olduğu görülmektedir (BGYTÖ: -0,224, 0,865; KKÖ: 0.303, -0.021; KKVYÖ: 0,006, -0,645). Bu aşamadan sonra dağılım normal olduğu için parametrik testlerin uygulanmasına geçilmiştir. Elde edilen bu verilere bağlı olarak araştırmada, araştırmamanın genel amacı çerçevesinde cevapları aranan alt amaçlara yönelik olarak parametrik yöntemler olan bağımsız iki örneklem t testi (Independent t Test), One Way ANOVA, Pearson Korelasyonu ve yordayıcıların tespiti için Çoklu Doğrusal Regresyon analizleri kullanılmıştır. Araştırmada güven aralığı %95 olarak belirlenmiş, istatistiksel olarak anlamlılık düzeyi ise $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmada planlanan akıştan herhangi bir sapma olmamıştır. Ancak araştırmadan elde edilen veriler hemşirelik öğrencilerinin kendi beyanlarına dayalıdır. Toplumsal ön yargılardan dolayı bilgilerin bir kısmının gizlenmiş/çarpıtılmış olma olasılığı bulunmaktadır. Ek olarak korelasyon gibi analizlerin daha büyük örneklem gruplarında yapılması sonuçlar için önemli olabileceğinden büyük örneklem gruplarında benzer çalışmaların yapılması önerilmektedir.

BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmada elde edilen bulgular bu bölümde tablolar ile detaylandırılmıştır.

Tablo 1. Hemşirelik Bölümü Dördüncü Sınıf Öğrencilerine Ait Sosyo-Demografik ve Tanıtıcı Özellikler (N=90)

Sosyo-demografik ve Tanıtıcı Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kız	47	52,3
Erkek	43	47,7
Yaş Ortalaması 22,81±1,59 yıl		
Doğum Yeri		
İl	56	62,2
İlçe	27	30,0
Köy	7	7,8
En Uzun Yaşadığı Yer		
İl	48	53,3
İlçe	23	25,6
Köy	19	21,1
En Uzun Yaşanan		
Coğrafi Bölge		
Karadeniz	0	0
Doğu Anadolu	5	5,6
Güneydoğu Anadolu	14	15,6
Akdeniz	31	34,4
Ege	4	4,4
Marmara	3	3,3
İç Anadolu	33	36,7
Aile Tipi		
Çekirdek	86	95,6
Geniş	4	4,4
Akademik Başarı		
Çok iyi	18	20,0
İyi	51	56,7
Orta	19	21,1
Zayıf	2	2,2
Çok Zayıf	0	0
Akademik Etkinliklere Katılım		
Evet	57	63,3
Hayır	33	36,7
Kariyer Hedefi		
Evet	70	77,7
Hayır	0	0
Kararsızım	20	22,2
Kariyer Hakkında Danışmalık Gereksinimi		
Evet	71	78,9
Hayır	12	13,3
Kararsızım	7	7,8
TOPLAM	90	100

Tablo 2. Öğrencilerin ait tanıtıcı özelliklere göre “BGYTÖ” puan ortalamalarının dağılımı (N=90)

Sosyo-demografik ve Tanıtıcı Özellikler	BGYTÖ X±SS
Aile Tipi	
Çekirdek	3,237±0,699
Geniş	2,781±0,324
	t=2,549*
	p=0,041**
Akademik Başarı	
Çok iyi	3,768±0,274 ^a
İyi	3,471±0,419 ^b
Orta	2,984±0,276 ^c
Zayıf	2,624±0,236 ^d
Çok Zayıf	2,620±0,223 ^d
	F=22,316***
	p=0,04**
Kariyer Hedefi	
Evet	3,744±0,271
Kararsızım	3,318±0,452
	t=4,501*
	p=0,03**
Kariyer Hakkında Danışmalık Gereksinimi	
Evet	3,930±0,160 ^a
Hayır	3,474±0,178 ^b
Kararsızım	3,271±0,506 ^b
	F=17,492***
	p=0,000**

*t: Bağımsız gruplarda farkın anlamlılığı test istatistiği, a,b,c: Farklılığı yaratan gruplar Scheffe testi ile 0,05 yanılma düzeyinde bulunmuştur. **p: İstatistiksel olarak anlamlılık düzeyi ($p \leq 0,05$). ***F: Tek yönlü varyans analizi test istatistiği

Tablo 3. Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçlarından Elde Edilen Puanların Maximum, Minimum, Ortalama, Standart Sapma, Cronbach Alpha Değerleri, Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları (N=90)

Ölçekler/ Alt Boyutlar	Minimum	Maximum	Ortalama Puan (X)	Standart Sapma (ss)	Cronbach Alpha	Çarpıklık	Basıklık
BGYTÖ ^a	1,25	5,00	51,15	11,31	0,91	-0,224	0,865
KKÖ ^b	2,70	4,27	96,01	7,61	0,79	0,303	-0,021
KKÖ 1. Alt Boyut ^c	3,00	5,00	22,78	11,17	0,87	0,127	-0,754
KKÖ 2. Alt Boyut ^d	1,73	4,82	23,31	17,61	0,79	-0,385	-0,212
KKÖ 3. Alt Boyut ^e	1,00	3,83	22,33	19,63	0,88	0,224	-0,212
KKVYÖ ^f	2,41	4,84	214,66	24,52	0,96	0,06	0,645
KKVYÖ 1. Alt Boyut ^g	2,36	4,82	37,94	41,51	0,87	0,254	-0,561
KKVYÖ 2. Alt Boyut ^h	2,50	5,00	35,00	25,26	0,89	-0,239	-0,265
KKVYÖ 3. Alt Boyut ⁱ	1,50	5,00	23,00	17,11	0,86	-0,430	0,465
KKVYÖ 4. Alt Boyut ^j	2,29	4,86	51,58	17,74	0,92	-0,06	0,507
KKVYÖ 5. Alt Boyut ^k	1,25	5,00	13,94	3,14	0,85	-0,340	0,127

^a: Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği, ^b: Kariyer Kararı Verme Ölçeği, ^c: Bilinçli Kariyer Kararı Verme, ^d: Bilinçsiz Kariyer Kararı Verme, ^e: Çevresel Etkiler, ^f: Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği, ^g: İş-Meslek Bilgisi, ^h: Kendini Tanıma, ⁱ: Kariyer Tercihi, ^j: Kariyer Planı Oluşturma Yolları, ^k: Mesleki Yolları Takip

Tablo 4. Hemşirelik Bölümü Dördüncü Sınıf Öğrencilerinde kullanılan, “Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği”, “Kariyer Kararı Verme Ölçeği” ve “Kariyer Kararı Verme Yetkinlik Ölçeği” Puanları-Ölçek Toplam Puan Korelasyonunun Belirlenmesi (N=90)

Ölçekler	BGYTÖ	KKÖ	KKÖ 1. Alt Boyut	KKÖ 2. Alt Boyut	KKÖ 3. Alt Boyut	KKVYÖ	KKVYÖ 1. Alt Boyut	KKVYÖ 2. Alt Boyut	KKVYÖ 3. Alt Boyut	KKVYÖ 4. Alt Boyut	KKVYÖ 5. Alt Boyut
BGYTÖ	r	1									
	p										
KKÖ	r	,584	1								
	p	,067									
KKÖ 1. Alt Boyut	r	,495	,679	1							
	p	,062	,001								
KKÖ 2. Alt Boyut	r	,563	,683	,709	1						
	p	,067	,002	0,016							
KKÖ 3. Alt Boyut	r	,680	,682	,673	,687	1					
	p	,071	,033	,017	0,016						
KKVYÖ	r	,536	,589	,497	,485	,707	1				
	p	,007	,001	,022	0,034	,001					
KKVYÖ 1. Alt Boyut	r	,575	,721	,624	,602	,518	,422	1			
	p	,033	,015	,033	0,039	,002	,012				
KKVYÖ 2. Alt Boyut	r	,495	,537	,686	,598	,703	,697	,627	1		
	p	,024	,011	,0001	0,042	,002	,003	,021			
KKVYÖ 3. Alt Boyut	r	,478	,448	,515	,699	,582	,495	,678	,589	1	
	p	,001	,022	,0001	0,032	,003	,003	,014	,024		
KKVYÖ 4. Alt Boyut	r	,524	,499	,563	,613	,596	,680	,594	,575	,593	1
	p	,034	,012	,0001	0,014	,020	,025	,017	,033	,012	
KKVYÖ 5. Alt Boyut	r	,616	,513	,575	,486	,694	,689	,566	,597	,672	,510
	p	,002	,023	,0001	0,031	,022	,014	,041	,024	,023	,033

Tablo 5. Hemşirelik Bölümü Dördüncü Sınıf Öğrencilerinin Kariyer Kararı Vermelerinin ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliklerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumlarını Yordamasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları (N=90)

Ölçekler	B	SS	β	t	p	Tolerance	VIF
Sabit	21,208	1,459	-	5,124	0,000		
KKÖ	0,316	0,181	0,151	2,865	0,031	0,584	1,005
KKVYÖ	0,431	0,393	0,329	3,126	0,007	0,660	1,004

$R=0,64$, Adjusted $R^2=0,39$, $p<0,05$ *

Hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerine ait sosyo-demografik ve tanıtıcı özellikler Tablo 1’de görülmektedir. Öğrenci hemşirelerin yaklaşık olarak %52’si kız, yaş ortalamaları $22,81\pm1,59$ yıldır. En yüksek oranda yaşanan coğrafi bölge İç Anadolu Bölgesi olarak tespit edilirken, en yüksek orana sahip aile tipi çekirdek aile olmuştur (%95,6). Öğrencilerin büyük kısmı (%56,7) akademik başarılarını iyi olarak nitelendirmiş, %63,3’ü en az bir akademik etkinliğe katıldığını, %77,7’si bir akademik hedefinin olduğunu ve %78,9’unun akademik bir danışmanlığa ihtiyaç duyduğunu belirtmişlerdir (Tablo 1).

Karşılaştırma analizleri ile hemşirelik bölümü son sınıf öğrencilerinin BGYTÖ puan ortalamaları ile aile yapılarının, akademik başarılarının, kariyer hedeflerinin ve kariyerlerine ilişkin danışmanlık gereksinimlerinin arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir (Tablo 2). Çekirdek aile yapısına sahip olan hemşirelik bölümü son sınıf öğrencileri ile kariyer hedefi olan öğrencilerin BGYTÖ puan ortalamalarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin akademik başarıları ile BGYTÖ puan ortalaması arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, öğrencilerin akademik başarıları arttıkça BGYTÖ puan ortalamalarının arttığı görülmektedir. Ek olarak kariyerlerine ilişkin danışmanlık gereksinimleri ile öğrencilerin BGYTÖ puan ortalamaları arasındaki ilişki incelendiğinde ise danışmanlık gereksinimi olan öğrencilerin, duymayan öğrencilere kıyasla BGYTÖ puan ortalamalarının yüksek

olduğu, kararsız olan öğrencilerin ise BGYTÖ puan ortalamalarının en düşük olduğu belirlenmiştir (Tablo 2).

Araştırmada kullanılan ölçme araçlarından elde edilen puanların maximum, minimum, ortalama, standart sapma, cronbach alpha değerleri, çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 2’de gösterilmiştir. Ölçek genel puanları ve ölçek alt boyut puanları değerlendirildiğinde ölçeklere verilen en düşük ve en yüksek puanların 1-5 puan aralığında değişkenlik gösterdiği, ölçek ortalama puanlarının oldukça yüksek değere sahip olduğu ifade edilmiştir. Bu durum öğrencilerin beyin göçü tutumlarının yüksek olmasının yanında kariyer kararı verebildiklerini ve kendilerini oldukça yetkin gördüklerini işaret etmektedir. Tüm ölçek ve alt boyutların cronbach alpha değerlerinin 0,79-0,96 aralığında yer aldığı belirlenmiştir (Tablo 3).

Araştırmada normal dağılım durumunun incelenmesi ve kullanılacak istatistiksel testleri belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık değerleri analiz edilmiş ve Tablo 2’de belirtilmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ve +1,5 değerleri arasında yer alması verilerin normal dağılım gösterdiği şeklinde yorumlanabilmektedir.³⁰ Araştırmanın analizi sonucunda elde edilen değerler incelendiğinde, çarpıklık ve basıklık katsayılarının -1,5 ve +1,5 arasında yer aldığı ve dolayısıyla dağılımın normal olduğu söylenebilmektedir (Tablo 3). Dağılımın normal olması dolayısıyla parametrik testlerin uygulanmasına geçilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları arasındaki ilişki, korelasyon analizleri ile tespit edilmiş ve Tablo 4'te belirtilmiştir (Tablo 4). Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği puanları ile Kariyer Kararı Ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0,584$, $p>0,05$). Benzer şekilde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği puanları ile Kariyer Kararı Verme Ölçeğinin her üç alt boyut puanları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($r=0,495$, $p>0,05$; $r=0,563$, $p>0,05$; $r=0,680$, $p>0,05$). Ancak Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği puanları ile Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Ölçeği toplam puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r=0,536$, $p<0,05$). Ek olarak Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği puanları ile Kariyer Kararı Verme Yetkinlikleri Ölçeğinin alt boyutları olan İş-Meslek Bilgisi ($r=0,575$, $p>0,05$), Kendini Tanıma ($r=0,495$, $p>0,05$), Kariyer Tercihi ($r=0,478$, $p>0,05$), Kariyer Planı Oluşturma Yolları ($r=0,524$, $p>0,05$), Mesleki Yolları Takip ($r=0,616$, $p>0,05$) boyutlarına ait puanlar arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu aşamadan sonra Kariyer Kararlarının ve Kariyer Kararı Verme Yetkinliklerinin, Beyin Göçüne Yönelik Tutumları yordayıp yordamadığını tespit etmek üzere çoklu doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlarının ve kariyer kararı verme yetkinliklerinin, beyin göçüne yönelik tutumları yordayıp yordamadığını tespit etmek üzere gerçekleştirilen regresyon analizinin sonuçları Tablo 5'te yer almaktadır. Ancak kariyer kararı ve kariyer kararı vermede yetkinliğin beyin göçüne yönelik tutumları yordayıcı gücünü belirlemek üzere yapılacak regresyon analizi öncesinde değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olup olmadığı, tolerans ve VIF değerlerine bakarak kontrol edilmiştir. Sonuçlara göre; tolerans değerlerinin 0,584-0,660 aralığında, VIF değerlerinin ise 1,004-1,005 aralığında olduğu görülmüştür. Büyüköztürk (2018)'e göre, tolerans değerinin 0,20'den daha düşük olması ve VIF değerinin 10'dan yüksek olması bağımsız

değişkenler arasında çoklu bağlantının olduğunu işaretidir. Bu bağlamda elde edilen değerlerin istenilen aralık içinde olduğu görülmüştür. Ardından, Hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin kariyer kararlarının ve kariyer kararı verme yetkinliklerinin, beyin göçüne yönelik tutumlarını yordama gücü regresyon analizi ile incelenmiştir.

Kariyer kararı ve kariyer karar verme yetkinliği ölçeklerinin ve alt ölçeklerinin hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutum puanları üzerindeki çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre ölçek ve alt ölçeklerin birlikte beyin göçüne yönelik tutum puanlarına ilişkin varyansın %39'unu açıkladığı görülmektedir. Tabloda ölçeklerin yordamadaki katkılarına ilişkin beta katsayılarına ve t değerlerine bakıldığında her iki ölçeğin (KKÖ ve KKVYÖ) yine modele ilişkin anlamlı katkılarının olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Regresyon sonuçlarında görüldüğü üzere gerek toplam puanlar gerekse alt ölçek puanları üzerinden yapılan analizlerden, her iki ölçeğin de alt boyutlarıyla birlikte yordayıcı bir katkısının olduğu anlaşılmaktadır (Tablo 5).

Araştırmaya katılan hemşirelik dördüncü sınıf öğrencilerinin sosyo-demografik ve tanımlayıcı özellikleri ile beyin göçüne yönelik tutum puanları ilişkisel bakımdan birlikte değerlendirildiğinde; öğrencilerin aile yapısının, akademik başarısının, kariyer hedefinin ve kariyerlerini planlama konusundaki danışmanlık gereksinimlerinin ölçek puanları ile istatistiksel olarak anlamlı ölçüde ilişkili olduğu bulunmuştur. Araştırma sonucuna benzer şekilde Goštautaitė ve ark. (2020)'nın hekim, hemşire ve tıp öğrencilerini dahil ettikleri araştırmalarında kişilerin bireysel özellikleri ile sosyodemografik, finansal, sosyal ve kurumsal durumların beyin göçü yönelimleri ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir.³¹ Beyin göçünün aslında beyin gücünün kaybını ifade ettiği düşünüldüğünde bu durum beklenen bir sonuçtur.² Dolayısıyla kariyer hedefi olan ve kariyerine yönelik danışmanlık gereksinimi duyan öğrenci hemşirelerde beyin göçü

eğiliminin yüksek olması şaşırtıcı değildir. Benzer şekilde öz-değerlendirmelerinde kendi akademik başarısını yüksek olarak niteleyen öğrenci grubunun beyin göçüne yönelik tutumlarının yüksek olması ve akademik başarı arttıkça yönelimin de artması durumu net olarak ifade etmektedir. Beyin göçünün doğasında da kaliteli eğitime sahip bireylerin uygun çalışma şartlarını sağlayamadıklarını düşündüklerinde göç hareketinin gerçekleşmesi araştırma sonucunu net olarak özetlemektedir.⁹

Araştırma sonuçlarında net olarak görülen başka bir durum ise kullanılan tüm ölçüm araçlarının puan ortalamalarının yüksek bulunmasıdır. Araştırmanın örneklem grubunu oluşturan hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutumları, literatürde yer alan sağlık profesyonellerinin beyin göçüne yönelik tutum puanlarının tamamından farklı ve yüksek bulunmuştur. Özellikle hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik yapılan tek araştırma olan Demiray ve ark. (2020) araştırmasındaki beyin göçüne yönelik tutum puan ortalaması (42,98±9,91) ile karşılaştırıldığında farkın örneklem grubundan kaynaklanabileceği düşünülmektedir.¹⁷ Literatürde yer alan bu güncel çalışmaya dahil edilen grup, tüm sınıflardaki hemşirelik öğrencilerinden oluşmakta iken yapılan çalışmada örneklem grubu sadece mesleğe son adımda olan hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinden oluşmaktadır. Demiray ve ark. (2020) araştırmasında beyin göçüne yönelik tutumlar yıl bazında da analiz edilmiş, en çok eğilim gösteren grubun ilk yıl öğrencileri olduğu belirlenmiştir.¹⁷ Bu durum ise çalışma ortamına henüz girmemiş ve klinik tecrübesi yetersiz olan hemşirelik bölümü birinci sınıf öğrencilerinde profesyonel değerler algısı ile mesleki kimliğin tamamlanmaması dolayısıyla beyin göçü eğilimlerinin yüksek olması ile ilişkilendirilmiştir.¹⁷⁻³² Benzer şekilde Kizito ve ark. (2015)'nin öğrenci hekimler ile gerçekleştirdiği araştırmasında yaş ile beyin göçü yaklaşımı arasında anlamlı ilişki tespit edilip, Goštautaitė ve ark. (2018)'nin sağlık profesyonellerinde yaptığı çalışmasında, katılımcıların yaşı arttıkça beyin göçü

eğilimlerinin düştüğü belirtilmiştir.^{7,31} Hemşirelerde yaşın ilerlemesi ile birlikte çalışma ortamı, edinilen deneyim hissedilen sosyal desteğin artması bireylerin göç hareketleri ile ülkelerinden ayrılmalarını zorlaştırmakta olduğu literatürde yaygın benimsenen bir yaklaşımdır.^{31,33} Ancak şu durum da dikkatle analiz edilmelidir ki, literatürde var olan araştırmaların veri toplama aşamaları en az bir eğitim öğretim yılı öncesine dayanmaktadır. Bu bir yılın da Covid-19 pandemisine denk gelmesi önemli olabilecek bir durumdur. Bu zaman zarfında ve pandemi süresince yurt dışında meydana gelen hızlı inovatif gelişmeler ve gelişmiş ülkelerin henüz aşı çalışmaları tamamlanmadan büyük bütçelerle bu merkezlere yatırım yapmaları, mesleğe en yakın dönemde olan hemşirelik öğrencileri için beyin göçüne teşvik unsuru niteliğinde sayılabilmektedir. Sadece hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencilerinin görüşleri değerlendirildiğinden dolayı hem bu araştırma içinde hem de diğer araştırmalar ile yıl bazlı karşılaştırma yapılamamıştır. Ancak yapılan araştırmalarda beyin göçü sıklıkla yaş ve yıl ile ilişkilendirilmiştir. Bu durum da araştırmanın bir sınırlılığı olarak kabul edilebilmektedir.

Kariyer kararı ve kariyer kararı vermedeki yetkinlik durumunun değerlendirilmesinde de durum benzerdir. Profesyonel olarak hemşirelik mesleğine en yakın olan bu grubun kendilerini kariyer kararı verebilecek donanımda ve yeterlilikte görebilmesi bunun sonucu olarak düşünülebilmektedir.

Araştırmada beyin göçüne yönelik tutumların öğrencilerin kariyer kararı verme ve kariyer kararı vermedeki yetkinlikleri arasındaki korelasyon ilişkisi de analiz edilmiştir. Öğrenci hemşirelerin kariyer kararı ölçeği puan ortalamaları yüksek olsa da beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer kararı vermeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Aslına bakılırsa öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer kararı ölçeklerinin ikinci alt boyutu olan bilinçsiz kariyer kararı ile ters yönlü ilişkisinin olması

da araştırma için anmalı görünmese de gerçekte önemli bir araştırma sorusunun cevabı niteliğindedir. Ancak öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer kararı vermedeki yetkinlikleri arasındaki anlamlı korelasyon ilişkisi tespit edilmiştir. Bu durum da beyin göçünün sosyo-demografik özellikler ile ilişkisinin tartışıldığı noktaya benzer şekilde, beyin göçünün felsefesi ile ilgilidir. Öğrenci hemşirelerin beyin göçüne yönelik tutumları ile kariyer kararı vermedeki yetkinlikleri arasındaki anlamlı, aynı yönlü, doğrusal bir ilişkinin olması bir diğer araştırma sorusunun yanıtı niteliğindedir. Bu doğrultuda uygun şartlarda ve standartlarda çalışmanın Maslow'un temel gereksinimler hiyerarşisi dahilinde en temel gereksinim olan güvenlik gereksiniminden biri olduğu düşünüldüğünde, karar verme yetkinliği yüksek olan bireylerin beyin gücü olarak ülkeyi terk etmeleri öngörülebilir bir durumdur.³⁴ Ek olarak kariyer kararının ve kariyer kararı verme yetkinliğinin, öğrenci hemşirelerin beyin göçü tutumunu %39 oranında açıklıyor olması da yukarıda bahsedilen durumun bir kanıtıdır. Öğrencilerin beyin göçü tutumunun %39'u kariyer kararı ve kariyer kararı verme yetkinliklerine dayandırılabilir. Bu

korelasyon analizi ile çalışmada kullanılan veri toplama araçlarının ne kadar uyumlu olduğu, bir diğer ifade ile beyin göçünün kendisi kadar onunla ilişkili kavramlarla çalışılmasının da önemi açıkça ortaya konmuştur. Kariyer kararı verebilecek dönemde olan ve yetkinlikte olması beklenen hemşirelik son sınıf öğrencilerinin profesyonel danışmanlık gereksinimlerini ortaya koyma, onların beyin göçü tutumlarını ülkemize döndürme, beyin göçü ile yaşanacak maliyet kaybını düşürme bakımından çalışma sonuçları literatüre önemli veriler katmaktadır. Kuşkusuz ki hemşirelerde beyin göçü arttıkça, bakım alan hastalara düşen hemşire sayısı azalacak ve orantılı olarak bakımın kalitesi de düşecektir. Sağlık sektörünün ayakta kalabilmesi, hastaların aldığı bakım kalitesinin standardının sağlanması ve en önemlisi de devletin beyin göçü ile mücadele etmek için hemşirelerin yaşam ve ekonomik şartlarının iyileştirilmesine yönelik kanun tekliflerinin ve politikaların geliştirilmesinde önemli bir adım olabilecektir. Beyin göçünün ve yordayıcılarının belirlenmesinin öncelikle hemşirelere, dolayısıyla hastaların aldıkları sağlık bakım hizmetlerinin kalitesine ve literatüre ciddi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Hemşirelik bölümü dördüncü sınıf öğrencileri profesyonel olarak hemşirelik mesleğine en yakın gruptur. Bu nedenle bu grubun yaklaşık 11 yıllık eğitimin sonrasında özellikle de bir meslekte lisans sahibi olma hakkını kazanmasına en yakın dönemde farklı bir ülkede mesleğini yapmayı tercih etmesi büyük bir yatırım ve iş gücü kaybı olacaktır. Hem maliyet hem de kalifiye iş gücünde yaşanacak bu ciddi kayba ek olarak hasta başına düşen sağlık profesyoneli sayısını azaltacak dolayısıyla sağlıktaki kaliteyi olumsuz yönde etkileyecektir. Dolayısıyla bu grubun beyin göçü tutumlarının incelenmesi, beyin göçü ile ilişkili durumların tespit edilmesi ve etki eden faktörlerin ne düzeyde etki ettiğinin analizi büyük öneme sahiptir.

Literatüre benzer şekilde yapılan bu çalışmada, ülkemizin hemşirelik adayı tüm öğrencilerine yönelik daha nitelikli akademik ve profesyonel imkanlar oluşturmaya, ülke içinde ve dışında profesyonel ağlar geliştirilmesi, hemşirelik öğrencilerinin beyin göçüne yönelik tutum ve bakış açılarının belirlenmesi ile ilgili araştırmaların yapılması ve sağlık-eğitim politikalarının geliştirilmesine yönelik stratejilerin hazırlanması önerilmektedir. Bu durumda hemşirelik bölümlerinde tüm öğrencilerin sınıflarına ve düzeylerine uygun olacak şekilde kariyer danışmanlığı programlarına dahil olması ve bu programları yürütecek akademisyen ve klinisyenlerin ulusal ve uluslararası arenalarda yaşanan en güncel durumlar üzerinden öğrencileri desteklemeleri önemli bir konuma sahiptir.

KAYNAKLAR

1. Şahin, M. (2020). "Küresel Kamusal Bir Mal (Veya Kötü) Olarak Göç." Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 30 (2), 353-366.
2. Yılmaz, E.A. (2019). "Uluslararası Beyin Göçü Hareketleri Bağlamında Türkiye'deki Beyin Göçünün Durumu." LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, 10 (2), 220-232.
3. United Nations. (2017). "International Migration Report 2017: Highlights", Department of Economic and Social Affairs: Population Division, https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/publications/migrationreport/docs/MigrationReport2017_Highlights.pdf (Erişim tarihi: 16.01.2021).
4. Bimal, M.K, Kaur, R. and Kaur, R. (2016). "Factors Intend to Brain Drain among Staff Nurses." International Journal of Advances in Nursing Management, 4 (4), 327-330.
5. Öncü, E, Selvi, H, Vayisoğlu, S.K. ve Ceyhan, H. (2018). "Hemşirelik öğrencilerinde Beyin Göçüne Yönelik Tutum Ölçeği Geliştirilmesi: Güvenirlilik Ve Geçerlik Çalışması." Cukurova Medical Journal, 43 (Ek 1), 207-215.
6. Şenay G. (2008). "Uluslararası Göç Ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme." Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63, 65-82.
7. Kizito, S, Mukunya, D, Nakitende, J, Nambasa, S, Nampogo, A. and Kalyesubula, R. (2015) "Career Intentions of Final Year Medical Students in Uganda after Graduating: The Burden of Brain Drain Career Choice, Professional Education and Development." BMC Med Education, 15, 1-7.
8. Docquier, F. and Rapoport, H. (2006), "The Brain Drain." New Palgrave Dictionary of Economic, 1-8.
9. Docquier, F. (2014). "The Brain Drain from Developing Countries." IZA World of Labor, 31, 1-10.
10. Sell, S.K. and Williams, O.D. (2020). "Health Under Capitalism: A Global Political Economy of Structural Pathogenesis." Review of International Political Economy, 27 (1), 1-25.
11. ILO. (2014). Promoting decent work across borders: A project for migrant health professionals and skilled worker. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@rolangkok/@iloanila/documents/publication/wcms_214081.pdf. (Accessed Date: 10 December 2020).
12. Aluttis, C, Bishaw, T, Frank. and M.W. (2014). "The Workforce For Health in A Globalized Context- Global Shortages and İnternational Migration." Glob Health Action, 7, 1-7.
13. World Health Organization. (2006). "The World Health Report 2006: Working Together for Health" http://www.who.int/whr/2006/whr06_en.pdf (Accessed Date 15 December 2020).
14. Bakırtaş, T. ve Kandemir, O. (2010). "Gelişmekte Olan Ülkeler Ve Beyin Göçü: Türkiye Örneği." Kastamonu Eğitim Dergisi, 18: 961-74.
15. Gökbayrak, Ş. (2008). "Uluslararası Göç Ve Kalkınma Tartışmaları: Beyin Göçü Üzerine Bir İnceleme." Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 63 (3), 65-82.
16. Mollahaliloğlu, S, Çulha Ülger A, Kosdak, M. and Öncül, HG. (2014). "The Migration Preferences of Newly Graduated Physcians in Turkey." Medical Journal of Islamic World Academy of Sciences, 22 (2), 69-75.
17. Demiray, A, İlaslan, N. ve Açı, A. (2020). "Hemşirelik Öğrencilerinin Beyin Göçüne Yönelik Tutumlarının Değerlendirilmesi." Journal of Human Sciences, 17 (2), 632-641.
18. Solak, M. (2014). "Türkiye'de Sağlık Eğitimi ve Sağlık İnsan Gücü Raporu." <https://sbu.saglik.gov.tr/Ekutuphane/kitaplar/insangucu.pdf>. (Accessed Date 02 December 2020).
19. Dikmen, Y, Yönder, M, Yorgun, S, Usta, Y.Y, Umur, S. ve Aytekin, A. (2014). "Hemşirelerin Profesyonel Tutumları İle Bunu Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi." Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi, 17 (3), 158-164.
20. Tarhan, G, Kılıç, D. ve Yıldız, E. (2016). "Hemşirelerin Mesleğe Yönelik Tutumları İle Mesleki Profesyonellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." Gülhane Tıp Dergisi, 58, 411-416.
21. Öztürk, N.Ş. ve Akbulut, Y. (2011). "Hemşirelerin İş Gücü Verimliliğini Etkileyen Örgütsel Faktörler Konusundaki Tutumlarının Belirlenmesi." Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 10 (1), 19-30.
22. Örsal, Ö. ve Kubilay, G. (2007). "Aile Planlaması Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi." İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 15 (60), 155-164.
23. Kahraman, F. (2020). "Hemşirelik Öğrencilerine Verilen Kariyer Danışmanlığının Kariyer Kararsızlığı ve Kariyer Karar Verme Yetkinliği Üzerine Etkisi" (Yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
24. Robbins, S, Decenzo, D. (2001). Fundamentals of Management, Ankara, Nobel Yayıncılık.
25. Odabaşı, S. (2011). Kariyer Yönetimi. Kum Saati Yayınları, İstanbul.
26. Ulaş, Ö.K. (2018). "The Variables That Effect University Senior Students's Career Decisionmaking Self-Efficacy Levels." International Journal of Society Researches, 8 (16), 248-75.
27. Rüzgar, M.E. (2020). "Dönmek veya Dönmemek, İşte Bütün Mesele Bu." Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi, 8 (4), 1080-1115.
28. Yusupu, R. (2015). "Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararları ile Mükemmeliyetçilik, Öğrenme Motivasyonu ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler." (Yüksek Lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
29. Ulaş, Ö. ve Yıldırım, İ. (2016). "Kariyer Kararı Verme Yetkinliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi." Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Dergisi, 6 (45), 77-90.
30. Tabachnick, B.G, Fidell, L.S. and Ullman J.B. (2007). "Using Multivariate Statistics" Pearson, 5, 481-498.
31. Goštautaitė, B, Bučiūnienė, I, Milašauskienė, Ž, Bareikis, K, Bertašūtė, E. and Mikėlionienė, G. (2018). "Migration Intentions of Lithuanian Physicians, Nurses, Residents and Medical Students." Health Policy, 122 (10), 1126-1131.
32. Cerit, B. ve Temelli, G. (2018). "Hemşirelik Öğrencilerinde Profesyonel Davranışların Cinsiyet ve Sınıf Düzeyine Göre İncelenmesi." Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 5 (3), 164-171.
33. Polat, Ş, Kutlu, L, Ay, F, Erkan, H.A. ve Doğrusöz, L.A. (2018). "Bir Üniversite Hastanesindeki Hemşirelerde İş-Aile Çatışması İle Örgütsel Sessizlik Ve Sosyal Destek Algısı Arasındaki İlişkiler." Psikiyatri Hemşireliği Dergisi, 9 (3), 195-204.

34. Dohlman, L, DiMeglio, M, Hajj, J. and Laudanski, K. (2019).
“Global Brain Drain: How Can the Maslow Theory of
Motivation Improve Our Understanding of Physician
Migration?” International Journal of Environmental Research
and Public Health, 16 (7), 1182.