

**T.C.  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**SAĞLIK BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL  
YENİLİK ALGILARININ KARIYER KARARLARINA ETKİSİ**

**Safiye Sarıkaya**

**Zonguldak 2019**

**T.C.  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**SAĞLIK BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL  
YENİLİK ALGILARININ KARIYER KARARLARINA ETKİSİ**

**Hazırlayan  
Safiye Sarıkaya**

**Tez Danışmanı  
Dr. Öğr. Üyesi Sinan Yılmaz**

**Zonguldak 2019**

## BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ

Hazırladığım Yüksek Lisans tezinin tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara uyduğumu, çalışmada doğrudan ya da dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve faydalandığım eserlerin kaynakçada olanlardan oluştuğunu, tez yazımında enstitünün yazım kuralları kılavuzuna uygun davrandığımı taahhüt ederim.

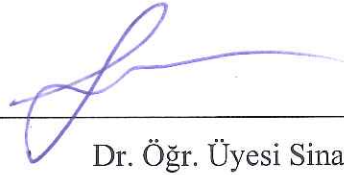
28.08/2019

  
Safiye SARIKAYA

T.C  
ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TEZ ONAYI

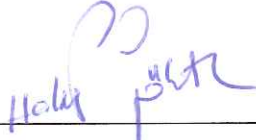
Enstitümüzde İşletme Anabilim Dalı'nda 145282101021 numaralı Safiye SARIKAYA' nın hazırladığı "Sağlık Bilimleri Öğrencilerinin Bireysel Yenilik Algularının Kariyer Kararlarına Etkisi " konulu DOKTORA/YÜKSEK LİSANS tezi ile ilgili TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği uyarınca 12/07/2019 Cuma Günü 16:00'da yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda tezinin onayına OYBİRLİĞİYLE/OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

Başkan \_\_\_\_\_



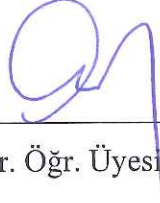
Dr. Öğr. Üyesi Sinan YILMAZ (Danışman)

Üye \_\_\_\_\_



Dr. Öğr. Üyesi Halime GÖKTAŞ KULUALP

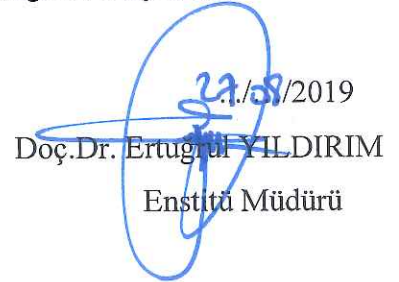
Üye \_\_\_\_\_



Dr. Öğr. Üyesi Müge SEVAL

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

27/08/2019  
Doç.Dr. Ertuğrul YILDIRIM  
Enstitü Müdürü



## ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında kıymetli bilgi, birikim ve tecrübeleri ile bana yol gösterici ve destek olan değerli danışman hocam sayın Dr. Öğr. Üyesi Sinan YILMAZ'a, sonsuz teşekkür ve saygılarımı sunarım.

Çalışmalarım boyunca yardımlarını hiç esirgemeyen değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Müge SEVAL'e, Doç. Dr. Tülay KUZLU AYYILDIZ'a, Dr. Öğr. Üyesi Halime GÖKTAŞ KULUALP ve Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı tüm akademik ve idari personeline ve yanımda olan tüm arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Çalışmalarım boyunca maddi manevi destekleriyle beni hiçbir zaman yalnız bırakmayan aileme de sonsuz teşekkürler ederim.

## ÖZET

Kurum : ZBEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı  
Tez Başlığı : Sağlık Bilimleri Öğrencilerinin Bireysel Yenilik Algılarının  
Kariyer Kararlarına Etkisi  
Tez Yazarı : Safiye Sarıkaya  
Tez Danışmanı : Dr. Öğr. Üyesi Sinan Yılmaz  
Tez Türü, Yılı : Yüksek Lisans Tezi, 2019  
Sayfa Adedi : 93

Bu araştırma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan öğrencilerin yenilik algıları ile kariyer kararları arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlayan tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Bu bağlamda, sağlık bilimleri fakültesinde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile kariyer seçimleri arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olup olmadığı araştırmak ve cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, anne-baba eğitim seviyeleri ve çalışma durumlarının, bölüm farklılıklarının, bireylerin kariyer seçimlerinde ve bireysel yenilikçilik düzeylerinde ne gibi değişikliklere neden olduğunu incelemektir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, kariyer kararı ölçeği ve bireysel yenilikçilik ölçeği kullanılmıştır. İstatistik değerlendirme SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 istatistik programında frekans (F), yüzde (%), aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve kariyer kararı ile ilgili özellikleri için iki grup ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar için t testi (independent samples t test), ikiden fazla grup ortalamaların karşılaştırılmasında ise tek yönlü varyans analizi (One way ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA'da farkın kaynağının belirlenmesi için Scheffe testi, kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde ise doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Bireysel yenilikçilik algılarına ilişkin puan ortalamalarının  $\bar{X} = 66.47$  ve  $SS = 7.25$  olduğu göz önüne alındığında katılımcıların "sorgulayıcı" kategorisinde oldukları bulunmuştur. Bireysel yenilikçilik algılarının ve kariyer kararlarının cinsiyet, yaş, not ortalaması, gelir durumuna, annenin ve babanın çalışma

durumlarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ancak öğrenim gördükleri bölümlere ve sınıf düzeylerine göre anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür. Bireysel yenilikçilik ölçeği alt faktörleri ile kariyer kararı alt faktörleri arasındaki sonuçlarda ise en yüksek ilişki değişime direnç ile kariyer kararları arasında bulunmuştur. Buna göre, öğrencilerin değişime dirençleri azaldıkça kariyer kararlarındaki netlik artmaktadır. Deneyime açıklık ve fikir önderliği ile kariyer kararları arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre, öğrencilerin deneyime açık olmaları ve fikir önderliği algılarının artması, kariyer kararlarını artırmaktadır. Deneyime açıklık ile bilinçli kariyer kararları arasında pozitif, anlamlı ve yüksek ilişki bulunmuştur. Diğer bir önemli sonuç ise fikir önderliği ile bilinçli kariyer kararları arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmasıdır. Buna göre öğrencilerin çevresindeki grup içerisinde diğer bireylerden önde kılan özelliklere sahip oldukları algıları arttıkça bilinçli kariyer kararı artmaktadır. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algıları arttıkça bilinçli kariyer kararları artarken, bilinçsiz kariyer kararları ve çevresel etkenlere bağlı karar vermeleri azalmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel Yenilik, Kariyer Kararı, Üniversite Öğrencileri

## ABSTRACT

Institution : ZBEU, Institute of Social Sciences, Department of  
Management  
Title : Determination The Impact of Individual Innovation  
Perceptions of Health Sciences Students on Career  
Decisions  
Author : Safiye Sarıkaya  
Adviser : Assist. Prof. Dr. Sinan Yılmaz  
Type of Thesis, Year : MSc. Thesis, 2019  
Total Number of Pages : 93

This research is a descriptive study in a survey model aimed to determine the relationship between individual innovation perceptions and career decisions of the students of Zonguldak Bulent Ecevit University Faculty of Health Sciences Nursing and Physiotherapy and Rehabilitation Department. Personal data form, career decision scale and individual innovation scale were used as data collection tools. Statistical evaluation SPSS 22.0 and AMOS 21.0 statistical program were used for frequency (F), percentage (%), arithmetic mean and standard deviation. The independent samples t test was used for the comparison of the two groups averages and one way ANOVA was used for the comparison of the means of more than two groups for the individual innovation and career decision characteristics. ANOVA The Scheffe test was used to determine the source of the difference. Confirmatory factor analysis was performed to test the structural validity of the individual innovation and career decision scales used in the study. Considering the mean scores of individual innovation perceptions = 66.47 and SD = 7.25, participants were found to be in the “interrogative” category. It was observed that individual innovation perceptions and career decisions did not differ significantly according to gender, age, grade point average, income status, working status of mother and father, but there were significant differences according to the departments and classes they studied. In the results of individual innovation scale sub-factors and career decision sub-factors, the highest relationship was found between resistance to change and career decisions. Accordingly, as students' resistance to change decreases, the clarity in career decisions increases. There was a positive relationship between openness to



experience and opinion leadership and career decisions. Accordingly, students' openness to experience and increased perceptions of opinion leadership increase their career decisions. A positive, significant and high relationship was found between openness to experience and informed career decisions

Another important result is that there is a positive significant relationship between opinion leadership and informed career decisions.

Accordingly, as students' perceptions that have the characteristics that make them ahead of other individuals in the group around them, conscious career decision increases.

As students' perceptions of individual innovation increase, conscious career decisions increase, unconscious career decisions and decisions based on environmental factors decrease.

**Keywords:** Individual innovation, Career Decision, University Students

# İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xiv
GİRİŞ .....	1
<b>1. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK .....</b>	<b>5</b>
1.1. Yenilik.....	5
1.2. Yenilikçilik.....	6
1.3. Bireysel Yenilikçilik .....	6
1.4. Yeniliklerin Yayılımı Teorisi ve Benimseme Kavramı .....	9
1.4.1. Yenilik Benimseme Kategorileri .....	11
1.4.2. Yenilik Yayılımı Unsurları .....	11
1.4.3. Karar verme Süreci ve Aşamaları.....	13
1.4.4. Yeniliğin Özellikleri ve Benimseme Hızı.....	14
1.5. Yenilikçilik İle İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar .....	14
<b>2. KARIYER PLANLAMA VE KARARI .....</b>	<b>20</b>
2.1. Kariyer.....	21
2.2. Kariyer Evreleri.....	22
2.2.1. Keşif.....	22
2.2.2. Kariyer Başlangıcı .....	23
2.2.3. Kariyer Ortası .....	23
2.2.4. Azalma – Emeklilik .....	24
2.3. Kariyer Kararsızlığı.....	24
2.4. Kariyer Kararlarını Etkileyen Faktörler .....	25
2.5. Kariyer Kararı İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar .....	26
2.5.1. Gelişimsel Kuramlar .....	26
2.5.2. Karar Verme Sürecine İlişkin Kuramlar .....	27
2.5.3. Karar Verme Stratejilerine İlişkin Kuramlar .....	28
2.5.4. Sosyal Öğrenme ve Bilişsel Kariyer Kuramları .....	28
2.6. Kariyer Kararı ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar .....	29

<b>3. SAĞLIK BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL YENİLİK ALGILARININ KARIYER KARARLARINA ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI .....</b>	<b>36</b>
3.1. Araştırma Modeli .....	36
3.2. Evren ve Örneklem .....	36
3.3. Veri Toplama Araçları .....	37
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	37
3.3.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği .....	37
3.3.3. Kariyer Kararı Ölçeği .....	41
3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	45
3.5. Araştırmanın Bulguları.....	49
3.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular .....	49
3.5.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	51
3.5.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	53
3.5.3.1. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	53
3.5.3.2. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması .....	53
3.5.3.3. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılması .....	54
3.5.3.4. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması .....	55
3.5.3.5. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Akademik Ortalamaya Göre Karşılaştırılması .....	56
3.5.3.6. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Annenin Eğitimine Göre Karşılaştırılması .....	57
3.5.3.7. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Eğitimine Göre Karşılaştırılması .....	58
3.5.3.8. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	59
3.5.3.9. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	60
3.5.3.10. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	60
3.5.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	61
3.5.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	62
3.5.5.1. Kariyer Kararı Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	62

3.5.5.2. Kariyer Kararı Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması .....	63
3.5.5.3. Kariyer Kararı Algılarının Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılması.....	64
3.5.5.4. Kariyer Kararı Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	65
3.5.5.5. Kariyer Kararı Algılarının Not Ortalamasına Göre Karşılaştırılması	65
3.5.5.6. Kariyer Kararı Algılarının Annenin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	66
3.5.5.7. Kariyer Kararı Algılarının Babanın Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	67
3.5.5.8. Kariyer Kararı Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	68
3.5.5.9. Kariyer Kararı Algılarının Baba Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	68
3.5.5.10. Kariyer Kararı Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	69
3.5.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular .....	70
<b>SONUÇ</b> .....	<b>75</b>
<b>KAYNAKÇA</b> .....	<b>80</b>
<b>EKLER</b> .....	<b>86</b>
EK-1: Öğrenci Bilgi Formu .....	86
EK-2: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği .....	87
EK-3: Kariyer Kararı Ölçeği .....	88
EK-4: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları .....	89
EK-5: Kariyer Kararı Ölçeği Doğrulayıcı Faktöriyel Analizi Sonuçları .....	90
EK-6: Etik Kurul Kararı.....	91
EK-7: Kurum İzni .....	92
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	<b>93</b>

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli .....	36
Şekil 3.2: Bireysel yenilikçilik algısının kariyer kararları üzerindeki etkisine ilişkin model.....	74



## TABLolar LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 3.1: Sınıflara Göre Evrendeki Öğrenci Sayısı Dağılımı .....	37
Tablo 3.2: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği DFA Sonuçları.....	39
Tablo 3.3: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Güvenirlik Ölçüleri .....	40
Tablo 3.4: Kariyer Kararı Ölçeği DFA Sonuçları.....	43
Tablo 3.5: Kariyer Kararı Ölçeği Güvenirlik Ölçüleri .....	44
Tablo 3.6: Puanlara İlişkin Normallik Dağılımı Sonuçları.....	46
Tablo 3.7: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı .....	50
Tablo 3.8: Bireysel Yenilikçilik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler.....	52
Tablo 3.9: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	53
Tablo 3.10: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması.....	54
Tablo 3.11: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Sınıfa Göre Karşılaştırılması .....	55
Tablo 3.12: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 3.13: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Not Ortalamasına Göre Karşılaştırılması .....	56
Tablo 3.14: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Annenin Eğitimine Göre Karşılaştırılması .....	57
Tablo 3.15: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Eğitimine Göre Karşılaştırılması .....	58
Tablo 3.16: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	59
Tablo 3.17: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	60
Tablo 3.18: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	61
Tablo 3.19: Kariyer Kararı Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler .....	62
Tablo 3.20: Kariyer Kararı Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması .....	63
Tablo 3.21: Kariyer Kararı Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması .....	63
Tablo 3.22: Kariyer Kararı Algılarının Sınıfa Göre Karşılaştırılması .....	64
Tablo 3.23: Kariyer Kararı Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 3.24: Kariyer Kararı Algılarının Not Ortalamasına Göre Karşılaştırılması	65
Tablo 3.25: Kariyer Kararı Algılarının Annenin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	66

Tablo 3.26: Kariyer Kararı Algılarının Babanın Eğitim Duruma Göre Karşılaştırılması .....	67
Tablo 3.27: Kariyer Kararı Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	68
Tablo 3.28: Kariyer Kararı Algılarının Babanın Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	69
Tablo 3.29: Kariyer Kararı Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması .....	70
Tablo 3.30: Bireysel Yenilikçilik ve Kariyer Kararı Arasındaki Korelasyon Sonuçları .....	71
Tablo 3.31: Bireysel Yenilikçilik Puanlarının Kariyer Kararlarını Yordama Düzeyi ...	73



## KISALTMALAR LİSTESİ

ANOVA	: Varyans Analizi
BYÖ	: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği
KKÖ	: Kariyer Kararı Ölçeği
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
TDK	: Türk Dil Kurumu
VIF	: Variance İnflation Factor
CI	: Condition İndices
GFI	: Goodness of Fit Index
AGFI	: Adjustment Goodness of Fit Index
RMSEA	: Root Mean Square Error of Approximation
NFI	: Normed Fit Index
NNFI	: Non- Normed Fit Index
IFI	: Incremental Fit Index
CFI	: Comparative Fit Index



## GİRİŞ

Günümüzde her alanda artan bilgi üretimi, hızla farklılaşmakta olan toplumun birçok alanında yeniliğin ve değişimin yaşanmasına neden olmaktadır. Toplum ve insanları yenilenmeye ve değişmeye zorlayan bilim, teknoloji, sosyal ve çevresel alanlardaki değişimlerdir. Yapılmış olan çalışmalarda “21. yüzyıla ait yeterliliklere ve kazanımlara sahip olan bireylerin; ihtiyaç duyduğu bilgiye her türlü şart da ulaşabilen, bilgiyi etkin ve verimli şekilde kullanabilen, problemlere çözüm bulabilen, aktif olarak iletişim kuran ve yenilikleri kabul eden bireyler olduğu” ifade edilmektedir (Korucu ve Olpak, 2015: 114-115). Bununla beraber bazı insanların kendisini yenileyebilmelerine rağmen, bazıları ise kendilerini türlü nedenlerden dolayı yenileyememektedir. Her zaman yeniliklere açık olan birey için sahip olduğu yeteneklerini geliştirme ve kendine ait özellikleri arama bitmek bilmeyen bir etkinliktir. İnsanlar yaşamları boyunca bütün yeteneklerinin sadece bir bölümünün farkındadırlar ve karşılıklarına bir fırsat çıkmadığı için geliştiremediği gizli kalan birçok yeteneğe sahiptirler. Sahip olunan yeteneklerin gelişmesi, kişinin çevresiyle arasındaki iletişimden kaynaklanmaktadır. Kendini yenileyebilen insan, yeteneklerinin tamamının ortaya çıkmasını şansa bırakmaz ve yaşamının sonuna kadar düzenli bir şekilde veya az da olsa çaba göstererek yeteneklerini ortaya çıkarır. İnsanın sahip olduğu yetenekler sadece kişisel beceriler ile sınırlı değildir, merak, öğrenme ve sevme gibi duyguların genelini kapsamaktadır (Yeğin, 2017:240-260).

Toplum içindeki yeniliklerin yaygınlaşması, ilk olarak bireylerin yenilikleri kabullenmeleri ve yenilikleri benimsemeleriyle mümkün olmaktadır. Bu nedenle, yeniliklerin yayılma süreci yeniliklerin bireyler tarafından kabul edilip edilmemesi sonucunda ortaya çıkan bir süreçtir. Toplumda doğal seyri içinde meydana gelen bir yenilik ilk olarak sayıca az insan tarafından kabul edilip benimsenmiş olsa da, zaman geçtikçe diğer insanlar tarafından da kabul edilerek benimsendiği görülmektedir. Yenilikleri kabullenme ve benimseme süreci bireylere göre değişmektedir. Bu da bireylerin “bireysel yenilikçilik” özelliklerini ortaya çıkaran bir durumdur. Bu nedenle yenilikçilik, bireyin toplum içerisinde sergilediği duygu, düşünce, tutum ve davranışlarıyla yakından ilişkilidir. Yenilikçilik; sosyo-kültürel anlamda yeni yöntem ve uygulamaların kabul edilerek

hayata geçirilmesi anlamında kullanılsa da gerçek anlamda yenilik, toplum içinde yer alan bireylerin sosyal hayatta sergilediği davranışların bütünüdür.

Teknoloji ve bilgi çağı olarak isimlendirilen günümüzde ömür boyu süren iş imkanları, fonksiyonel unvanlar ve gelir sağlama yönünden sürekli olarak yükselme yerini; yaşam boyu öğrenme ve kendi kendini devamlı geliştirmeye bırakmıştır. Bu nedenle bireylerin kariyer beklentileri farklılaşmıştır. Kariyer, birey için anlamlı ve psikolojik açıdan bireyi tatmin edici bir süreçtir. Kariyer sürecinde mesleğinde ilerleme yerine, meslekte yeni bilgiler kazanma ve kendini geliştirme daha önemlidir (Erdoğan, 2003:120-135). Kariyer; bireylerin kimliğini, toplumdaki statüsünü ve yaşam stilini oluşturmasından dolayı yaşantımızda önemli bir yere sahiptir. Tüm bireyler; iş hayatına başladığı günden itibaren ihtiyaçlarını karşılama, beklenti ve arzularını tatmin etme, ileriye yönelik planlar yaparak mesleğinde yükselmeyi ve başarılı olmayı istemektedir. Bireylerin çalışma ve karşılığında gelir elde etmelerinin temel amaçları arasında ekonomik ve sosyal unsurlar yer almaktadır. Bireylerin kariyer tercihleri, yaşam kalitesinin ve karakterlerinin oluşmasında önemli bir role sahiptir. Kişiliğine ve kariyer hedefine uygun seçilmeyen meslek tercihleri bireylerin motivasyonunu düşürürken, kurumlardaki iş gücü verimliğinde olumsuz etkilemektedir.

Bireyler yetişkinlik döneminde, meslek seçimi gibi çok kritik bir kararlar hayatları boyunca devam edecek olan iş hayatına giriş yapmaktadır. Meslek seçimi ya da üniversite tercihi genç bireylerin tesadüfen vereceği bir karar değildir. Bu seçimler bireyin tüm yaşamını etkileyebileceği gibi, bireyin yaşamında olumsuz durumlarda yaratabilir. Bu nedenle bireyler mesleklerini seçerken, kişisel özellikleri ile seçeceği mesleğin nitelikleri arasında uygunluk olmasına dikkat etmeli ve ona göre tercihlerini yapmalıdır (Yanikkerem vd., 2004:61-62). Meslek; sadece gelir getiren bir araç değil, her şeyden önce yetenekleri kullanma, kendini geliştirme ve gerçekleştirme yoludur. Birey kendisini mutlu eden işi yaptığı zaman günümüzün iş hastalığı olarak bilinen stresten de uzaklaşmaktadır (Ünal, 2005:12).

Günümüzdeki yaşam kalitesinden dolayı geçmiş yıllara göre insan ömrünün uzamasına paralel olarak sağlık sektöründeki mesleklerin istihdam oranının artmasına, yeni iş ve meslek alanlarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Sağlık alanındaki hizmetlerin vazgeçilmezliği ve giderek karmaşık bir hal alması nedeniyle; ilerleyen zamanlarda ve günümüzde tüm sağlık alanındaki meslek gruplarının önemi artacak, sağlık alanına ilişkin mesleklerde çeşitlenecektir. Ülkemizde tıp, diş hekimliği ve eczacılık mesleklerinin dışındaki sağlıkla ilgili hemşirelik, fizyoterapi ve rehabilitasyon, çocuk gelişimi, sağlık yönetimi ebelik gibi bölümler genellikle Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde toplanmıştır. Son yıllarda Yükseköğretim kurumlarında kuruluşları yaygınlaşan sağlık bilimleri fakültelerinin temel amacı, tüm dünyada ve ülkemizde hızla gelişmekte olan sağlık sektörünün ihtiyaç duyduğu alanlarda insan gücü yetiştirmek, çağdaş teknoloji ve güncel bilgiler ışığında gençlere eğitim imkanı sunmaktır. Sağlık Bilimleri alanındaki birçok mesleğin iş garantisinin olması nedeniyle daha fazla tercih edildiği söylenebilir. Yapılan çalışmalarda da görüldüğü üzere, sağlık alanındaki mesleklerin iş bulma imkanlarının fazlaca olması; mesleğe karşı duyulan ilgi; aile bireylerinin ve yakınların yönlendirmesi, toplumdaki mesleki itibarın doğruluk ve sorumluluk getiren düzeyde olması, okuldan mezun olduktan hemen sonra gelir getirisinin iyi olması gibi nedenlerden dolayı öğrencilerin mesleki seçimlerini etkilediğini göstermektedir.

Bu nedenle, çalışma sağlık alanında okuyan öğrenciler üzerine kurgulanmıştır. Çalışma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan öğrencilerin bireysel yenilikçilik algı düzeylerinin belirlenmesi ve belirlenen bireysel yenilikçilik özellikleri ile kariyer kararları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki yer alan sorulara cevap aranacaktır.

1-Sağlık Bilimleri Fakültesi'nde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ne düzeydedir?

2- Sağlık Bilimleri Fakóltesi'nde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri onların kişisel özellikleri ve bölümlerine göre farklılık göstermekte midir?

3- Sağlık Bilimleri Fakóltesi'nde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin kariyer kararlarına ilişkin tutum düzeyleri nedir?

4- Sağlık Bilimleri Fakóltesi'nde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin kariyer kararları onların kişisel özellikleri ile bölümlerine göre farklılık göstermekte midir?

5- Sağlık Bilimleri Fakóltesi'nde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile kariyer kararları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Sağlık Bilimleri Fakóltesi'nde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile kariyer seçimleri arasındaki ilişki araştırılmış olup, aynı zamanda cinsiyet, yaş, gelir durumu, anne baba eğitim durumlarının ve bölüm farklılıklarının, bireylerin kariyer seçimlerinde ve bireysel yenilikçilik düzeyleri boyutlarında incelenmiştir.

# 1. BİREYSEL YENİLİKÇİLİK

Bireysel yenilikçilik kavramı, kökeninde yenilik ve bu kavrama bağlı olan yenilikçilik kavramlarını içermektedir. Bundan dolayı, bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için bireysel yenilikçilik konusuna geçmeden önce yenilik ve yenilikçilik kavramlarını incelemek gerekmektedir.

## 1.1.Yenilik

Yenilik, Latince “innovatus” tan türetilmiş olan İngilizce “innovation” kavramı, yeni metotların kültürel, sosyal ve yönetim alanlarında kullanılması anlamına gelen ve Türkçe’de “yenilik” kavramı olarak kullanılmaktadır (Uzkurt, 2007:241-242). TDK’na (2018) göre inovasyon, “yenileşim” olarak tanımlanmakta ve “değişen koşullara uyabilmek için toplumsal, kültürel ve yönetsel ortamlarda yeni yöntemlerin kullanılmaya başlanması, yenilik” olarak ifade edilmektedir (Erişim: [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), 15.05.2018). İnovasyon, “bilim ve teknolojinin ekonomik ve toplumsal yarar sağlayacak şekilde yenilenmesi, buluş yaratmak, farklı olmak” şeklinde tanımlanmaktadır.

Rogers göre “Yenilik, birey, grup ya da toplum tarafından yeni olarak algılanan bir fikir, uygulama ya da obje olarak” tanımlanmakta ve birçok alanda gelişimin anahtarı olarak sıkça söz edilmektedir (Rogers, 1995:11). Bir başka ifade ile yenilik, “örgütsel bir ortamda yeni fikirlerin veya etkinliklerin başlatılması, benimsenmesi ve uygulanması olarak da” tanımlanmaktadır (Pierce ve Delbecq, 1977: 28). Yenilik “sadece ürün ya da hizmetler değil aynı zamanda herhangi bir olgu, olay ve herhangi bir durumla ilgili meydana getirilen yeni fikirlerin uygulamaya konması ile ilgili bir süreç” şeklinde de açıklanmaktadır (Awamleh,1994: 52) Yenilik Oslo Kılavuzunda ise şu şekilde tanımlanmaktadır: “Bir yenilik, işletme içi uygulamalarda, iş yeri organizasyonunda veya dış ilişkilerde yeni veya önemli derecede iyileştirilmiş bir ürün (mal veya hizmet), veya süreç, yeni bir pazarlama yöntemi ya da yeni bir organizasyonel yöntemin gerçekleştirilmesidir.” (Oslo Kılavuzu, 2005: 50). Yenilik “hem tamamen yeni bilginin oluşturulması hem de bununla beraber var olan bilginin yayılımını da içerebilir” (Rogers, 1995: 11; Oslo Kılavuzu 2005: 39).

## 1.2. Yenilikçilik

Yenilikçilik kavramının tanımlanmasında ortak bir fikir birliği olmamakla beraber “yenilikçilik, deneyime açıklık, yaratıcılık, fikir liderliği ve risk alma gibi kavramların anlamlarını da ihtiva eden kapsamlı bir kavram olarak değerlendirilmekte olup; içerdiği bu anlamlar sebebiyle toplum içindeki bireylerin yenilikçilik durumları sahip oldukları özellikler bakımından birbirlerinden farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır”(Kılıçer ve Odabaşı, 2010: 151). Yenilikçilik, “bir sosyal sistem içindeki kişilerin veya kurumların herhangi bir yeniliği kabullenme derecesi” olarak tanımlanmaktadır (Rogers, 1995: 12). Ceylan yenilikçiliği, “farklı mal ve hizmet üretmeyi, olaylara farklı bakmayı ifade eden bir kavram” olduğunu belirtmiştir (Ceylan, 2014:2).

Toplumdaki genç bireylerin yenilikçi bakış açısının nasıl elde edildiği, değişime nasıl yaklaşılması gerektiği ve başarılı bir değişim sürecinin nasıl sağlanacağı konusunda bireysel yenilikçilik algıları önemli rol oynamaktadır. Tüm canlıların yaşamındaki yenilikçilik kavramı onu algılamalarına bağlı olarak olumlu ve olumsuz şekilde canlıları etkileyebilmektedir (Rogers, 2003: 406-410).

## 1.3. Bireysel Yenilikçilik

Bireysel yenilikçilik her zaman deneyimlere açık olma, yaratıcılık, fikir liderliği ve risk alma gibi kavramların özelliklerini de içerisinde barındıran çatı bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bireysel yenilikçilik aynı anda “bir sosyal sistem içerisindeki bireylerin herhangi bir yeniliği diğerlerine göre daha önce benimseme derecesidir” (Hurt, 1977: 58-65). Bireysel yenilikçilik, “yeni olan şeylere karşı bireylerin risk alma, kabullenme, uyum sağlama, tolerans gösterme ve yeni olan şeye karşı deneyime açık olma” durumlarını ifade etmektedir (Demiraslan ve Usluel, 2008). Bireysel yenilikçilik “bireyin fayda sağlayacak ve toplumsal gelişmeye katkısı olacak bir yeniliği isteyerek ortaya koyma veya uygulama eğilimi” olarak da tanımlanmaktadır (Goepel vd., 2012). Kılıçer ise bireysel yenilikçiliği “bireyin yeniliğe karşı istekli olması, yeniliği benimsemesi ve yeniliğe karşı olumlu bir bakış açısına sahip olup, onu kullanması ya da onlardan yararlanması” olarak tanımlamıştır (Kılıçer, 2011:45-60). Yapılan bazı çalışmalarda bireysel yenilikçilik genel yenilikçilik ve ilgi alanı yenilikçiliği

olarak iki grupta ele almıştır. Burada birey kendi ilgi alanıyla ya da genel olarak yenilikçi olabilir. Bireyin tutumu ve kişiliği genel ya da açık işleyen yenilikçilik olarak adlandırılmaktadır. Genel yenilikçilik doğuştan gelen yenilikçilik gibi herhangi bir alana yönelik olmayıp, daha çok yeni fikirlere açık olma eğiliminde ve yeniliklere karşı olumlu bir tutum sergilerler. İlgi alanına özgü yenilikçilik ise bireyin özel bir ilgi alanıyla ilgili öğrenme ve yeniliği kabullenme eğilimini göstermektedir. (Handa, Gupta, 2009: 25-26).

Bireysel yenilikçilik, bir yeniliği geliştirmek, kabul etmek ve yeniliği uygulamaya koymak olarak tanımlanabilir. Yeniliğin odağında yer alan bireylerin yenilikçilik düzeyleri ve yeniliği benimseme durumları bireysel yenilikçilik olarak tanımlanmakta olup; bireylerin taşıdığı özelliklere göre beş farklı kategoriye ayrılmaktadır (Rogers, 2003). Belirtilen bu kategoriler ile ilgili temel özellikler şöyledir:

- **Yenilikçiler “Innovators”**: Yeni fikirleri denemeye hazır ve risk almaya istekli, vizyon sahibi, eğitim seviyesi yüksek, teknoloji kullanımı konusunda başarılı, girişken ve iletişimi ve ikna becerisi yüksek bireylerdir. Yenilikler konusunda diğer bireyleri etkileyen yenilikçiler, yeniliklerin yayılmasında önemli role sahiptir ve özellikle de organizasyon dışında oluşan yenilikleri tanıtarak yeni fikirlerin başlangıcında önemli görev üstlenirler. (Steele, Murray ve Creating, 2004: 317-322).

- **Öncüler “Early Adopters”**: Toplumda yer alan diğer bireylere yenilikler konusunda öncülük eden, onlara yenilikler konusunda bilgi aktaran ve yol gösterici, teknoloji odaklı, ileri görüşlü, risk alabilen ve her zaman denemeye açık bireylerdir. Öncü bireyler, kendilerine şahsi çözümler sunan yenilikleri ve iyi hizmet sunan organizasyonları benimseye her zaman isteklidirler.

- **Sorgulayıcılar “Early Majority”**: Yeniliklere temkinli ve dikkatli yaklaşan, risk alma konusunda çok hevesli bir davranış sergilemeyen ve orta seviyede kitle iletişim araçlarından faydalanan bireylerdir. Toplumdaki yeni uygulamaların ortaya çıkmasında bazen fikir sahibi olmalarına karşın yeni fikirleri uygulamada nadiren öncülük ederler.

- **Kuşkucular “Late Majority”**: Yeniliklere karşı kuşkulu ve çekingen bir tavır sergileyen, toplumun genelinin yenilikleri kabullenmesini bekleyen, yaş ortalaması olarak yüksek, eğitim düzeyi düşük kişilerden oluşan bireylerdir. Kitle iletişim araçlarından daha çok kişiler arası iletişimi tercih etmektedirler. Yeniliklere ve yeniliğin getireceklerine karşı kuşkucu bir tavırla yaklaşımlarına rağmen ekonomik gereklilikler ve toplum tarafından uygulanan baskılar kuşkucuları yeniliğe doğru sürüklemektedir.

- **Gelenekçiler “Laggards”**:Yeniliklere ve değişime önyargı ile yaklaşan, yenilikleri en son kabullenme ve benimseme eğiliminde bulunan bireylerdir. Bu bireyler değişime karşı temkinli yaklaşmakta ve yeniliğin başkaları tarafından denenmesini bekleyen, risk almakta çekingen davranan ve teknoloji konusunda desteğe ihtiyaç duyan bireylerden oluşmaktadır.

Bireysel yenilikçilik her zaman deneyimlere açık olma, yaratıcılık, fikir liderliği ve risk alma gibi kavramların özelliklerini de içerisinde barındıran çatı bir kavram olarak değerlendirilebilir. Bireysel yenilikçilik aynı anda “bir sosyal sistem içerisindeki bireylerin herhangi bir yeniliği diğerlerine göre daha önce benimseme derecesidir” (Hurt, 1977:59-60). Bireysel yenilikçilik, “yeni olan şeylere karşı bireylerin risk alma, kabullenme, uyum sağlama, tolerans gösterme ve yeni olan şeye karşı deneyime açık olma” durumlarını ifade etmektedir. (Demiraslan ve Usluel, 2008). Bireysel yenilikçilik “bireyin fayda sağlayacak ve toplumsal gelişmeye katkısı olacak bir yeniliği isteyerek ortaya koyma veya uygulama eğilimi” olarak da tanımlanmaktadır (Goepel vd., 2012). Kılıçer ise bireysel yenilikçiliği “bireyin yeniliğe karşı istekli olması, yeniliği benimsemesi ve yeniliğe karşı olumlu bir bakış açısına sahip olup, onu kullanması ya da onlardan yararlanması” olarak tanımlamıştır (Kılıçer 2011:46-57). Yapılan bazı çalışmalarda bireysel yenilikçilik genel yenilikçilik ve ilgi alanı yenilikçiliği olarak iki grupta ele almıştır. Burada birey kendi ilgi alanıyla ya da genel olarak yenilikçi olabilir. Bireyin tutumu ve kişiliği genel ya da açık işleyen yenilikçilik olarak adlandırılmaktadır. Genel yenilikçilik doğuştan gelen yenilikçilik gibi herhangi bir alana yönelik olmayıp, daha çok yeni fikirlere açık olma eğiliminde ve yeniliklere karşı olumlu bir tutum sergilerler. İlgi alanına özgü yenilikçilik ise



bireyin özel bir ilgi alanıyla ilgili öğrenme ve yeniliği kabullenme eğilimini göstermektedir (Handa, Gupta 2009: 25-26).

Bireyler yaşamları boyunca sabit bir yenilikçilik davranışı sergileyemezler. İnsanlar bireysel özelliklerine göre yenilikçilik düzeyleri birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklar nedeniyle bireyler bir yeniliğe karşı daha deneyime açık yada kapalı olabilirken; değişimlere karşı daha fazla veya daha az direnç göstermekte veya risk alma seviyeleri çok farklı olabilmektedir. Teknolojik, bilimsel ve çevresel değişimler ilk olarak bireyleri değişme ve yenileşmeye zorlamaktadır. Toplumsal ve bireysel amaçlara ulaşmak için öncelikli olarak bireysel manada yenilikçi olmak gerekmektedir. Bu nedenle bireylerin yenilik ve yenilikçilik kavramlarına yaşamlarında nasıl bir anlam yüklediği ve yaşamının neresinde konumlandığı önemlidir. Yenilikçilik özünde değişimden ibarettir ve çoğu zaman yıkıcı ve risklidir. Yenilikçilik kapsamında düzeni değiştirmek kararlılık gerektirdiği gibi bireyler ya cesaretle risk alarak öncü olmayı ya da önyargıyla çekingen davranarak diğerlerini arkadan takip etmeyi tercih edecektir.

#### **1.4. Yeniliklerin Yayılımı Teorisi ve Benimseme Kavramı**

Yeniliklerin yayılımı kavramı Fransız Sosyolog Gabriel Tarde tarafından ilk kez 1890 yılında incelenmiş olup; bu konuda en önemli referans olarak ise Everett Rogers bilinmektedir. Sosyoloji Profesörü Everett Rogers, “Yeniliklerin Yayılımı” kitabını 1962’de yayınlamış ve örnek olaylar üzerinde yaptığı çalışmaları sentezleyerek, yeniliklerin toplumda ve bireyler arasında zamanla benimsenmesini açıklayan “Yeniliklerin Yayılımı Teorisi” adı verilen bir teori üretmiştir. Bu kitap yeniliklerin yayılımı konusunda temel eser olarak incelenmiş ve bu yayından sonra Yeniliklerin Yayılımı Teorisini ele alan çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yeniliklerin yayılması, yeni olan şeylerin sosyal sistemlere dâhil olan kişiler tarafından benimsenmesi veya reddedilmesi sonucunda yayılmasını açıklayan bir teori olarak alan yazında yer almakta olup; bu teori tarımdan, pazarlamaya bir dizi alanda yeni ürün ve uygulamaların kabul görmesinin artırılması için kullanmıştır (Goldsmith ve Foxall, 2003 ve Surry, 1997:322-330). Bu aşamada yayılım kavramının tanımına ihtiyaç vardır. Rogers’a göre, yayılım bir yeniliğin, belli zaman aralıklarında, iletişim kanalları sayesinde sosyal sistem içinde yer alan bireylere benimsetilme sürecidir. (Rogers, 1995:11-12).Yayımlım,

Wright ve Charlett göre ise, nüfusun içinde bulunan bireyler ve sistemlerde yenilik mesajlarının iletilmesinin özel bir çeşidi olarak tanımlamıştır. (Wright ve Charlett, 1995).

Herhangi bir yeniliğin yayılmadan topluma bir fayda sağlayacağı düşünülemez. Toplumda ortaya çıkan yenilikler taşıdığı özellikler nedeniyle bireyler ve gruplar arasında hemen yayılım gösterirken, kimi zaman da farklı şekillerde yayılım gösterebilir. (Yeloğlu, 2007: 134-150). Bir toplum içinde yeniliklerin yayılması için ilk önce bireylerin bu yenilikleri benimsemeleri gerekmektedir. Bir yenilik ortaya çıktığı an farklı birey veya gruplar tarafından benimsenmek istenebilir. Farklı birey ya da grupların yenilikler benimsemesi de yayılımlarına neden olmaktadır. Rogers ve Shoemaker benimseme süresinin yenilikçiliğin bir parçası olduğunu varsayarak, yenilikçilik ve benimseme kavramlarını iç içe ele almaktadırlar (Rogers ve Shoemaker, 1971:156-159).

Kılıçer ve Odabaşı'nın aktardığına göre Yenilikçilik alanındaki çalışmaların öncülerinden sayılan Tarde, yeniliklerin yayılması konusunda gerçekleştirdiği çalışmalar neticesinde bir yeniliğin ortaya çıktığı dönem içinde benimseyicilerin benimsenme düzeylerini gösteren S-eğrisini ortaya koymuştur. S-eğrisi toplum içerisindeki, bir yeniliğin zamanla benimseyiciler tarafından benimsenme düzeyini ve aynı zamanda toplumdaki kişilerin yenilikleri benimseme düzeyine göre dağılımını göstererek onları sınıflandırmaktadır (Kılıçer ve Odabaşı, 2010:150-164). Tarde'nin kaynağına göre S-eğrisine göre bir yenilik toplumda ilk aşamada az sayıda insan tarafından benimsenmekte ve zamanla giderek artan bu oran çok sayıda insan tarafından kabul edilmektedir. Bu durumda, eğer bir yenilik toplumda seri ve hızlı şekilde kabul ediliyorsa eğri dik bir şekil, yavaş ve aşamalı olarak kabul ediliyorsa daha eğik bir şekil oluşturmaktadır (Weinstein, 2004: Kılıçer ve Odabaşı, 2010:152-156).

Yenilikler bireyler ve gruplar içerisinde özelliklerinden dolayı değişik şekillerde yayılım gösterebilir. Örneğin Abrahamson'a göre yeniliklerin özellikleri bireyler ve gruplar arasında algılanmadığında bile bir yayılım söz konusu olabilmektedir (Abrahamson, 1991). Yeniliği benimseyenler bu yüzden ilk önce yenilik hakkında bilgi sahibi olmalı ve edindiği bilgilerin kendilerine ne tür

yararlar sağlayacağına inanmalıdırlar. Yeniliği belirsizlik altında benimseme ileriki dönemlerde olumsuz sonuçlara neden olabilir.

#### **1.4.1. Yenilik Benimseme Kategorileri**

Bazı kişiler doğaları gereği bir yeniliği denemenin riskini almaya daha fazla istekliken, diğer bazı kişiler yeni bir fikirden ötürü şüphecidirler ve mevcut uygulamalarını değiştirmeye çekinirler (Yi vd., 2006). Bu durum kişilerin yenilikçilik açısından farklı gruplarda değerlendirilmelerine sebebiyet vermektedir.

Yeniliği benimseyenler, yeniliği deneysel veya tutumsal olarak uygulamaya koyarlar. Deneysel ve uygulamalar sonucunda özellikleri çıkan yeniliklerin kabul edilmesi ya da reddedilmesine ilişkin karar verilebilir. Fakat verilen kararların doğruluk payı her zaman geçerli olmayabilir.

Sosyal sistem içinde yer alan bireylerin yenilikleri benimseme zamanları birbirlerinden farklıdır. Genelde farklı zaman dilimlerinde yenilikleri kabul ederler. Yenilikçilik göreceli bir boyuttur ve yenilikleri benimseme kategorileri içinde yer alan bireyler daha az yenilikçi veya daha çok yenilikçi olarak tanımlanabilir.

#### **1.4.2. Yenilik Yayılımı Unsurları**

İlk önemli yenilik yayılımı çalışmaları ABD'nin bir eyaleti olan Iowa çiftçilerinin melez mısır tohumunu benimsemelerini inceleyen kırsal sosyologlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Sonraki dönemlerde, yayılma çalışmaları halk sağlığı, iletişim, pazarlama, politika bilimleri ve diğer birçok davranış bilimleri ve sosyal bilim alanlarına yayılmıştır (Rogers vd., 2005). Yenilikçilik ile ilgili yapılan çalışmaları incelendiğimizde genel olarak yeni bir teknoloji, ürün ya da uygulamanın benimsenmesi yönünde olduğu ve Everett Rogers'ın "Yeniliklerin Yayılımı Teorisi" çerçevesinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Rogers (1995) için kabul etme, benimseme bir yeniliğin bulunan en iyi davranış biçimiyle tam anlamı ile kullanımı, reddetme ise bir yeniliği benimsememe kabul etmeme kararıdır. Yayılım ise bir yeniliğin sosyal sistemin içinde yer alan üyelere belli kanallar aracılığıyla zaman içinde iletilmesi sürecidir. Bu tanımda açıklandığı

üzere yeniliklerin yayılımının yenilik, iletişim kanalları, zaman ve sosyal sistem, gibi dört temel unsurdan oluştuğu görülmektedir. Yenilik, “bir birey ya da diğer benimseyici birimler tarafından yeni olarak kabul edilen bir fikir, uygulama ya da nesne” olarak tanımlanmaktadır. Rogers, (2003). Bir düşüncenin ilk kullanımından ya da keşfedilmesinden itibaren, düşüncenin yenilik olarak görülüp görülmediği insanların göstermiş olduğu davranışlar sonunda ölçülebilmektedir. Şayet bir fikir birey için yeni olarak görülür ve benimsenirse o fikir bir yenilik olarak değerlendirilecektir. Yeniliklerin yeni bir bilgi içermesine gerek yoktur. Bireyler bazen ortaya çıkan yenilikler hakkında bilgi sahibi olmayabilir ama yeniliklere karşısında olumlu veya olumsuz bir düşünceye sahip olmadığından yeniliği ne kabul eder ne de reddeder.

İletişim kanalları ise bir yeniliğin yayılımı esnasında son derece açık ve dolaysız olmalı, aksi takdirde zaman kaybına yol açabilir ve yeniliğin algılanma sürecini zorlaştırabilir (Yeloğlu, 2007:134-152). İletişim, bireylerin kendi aralarında oluşturduğu ve bir anlayışa ulaşmak için karşılıklı bilgi paylaşımında bulunduğu bir süreçtir. Yayılma, yeni bir düşünce ile ilgili mesaj veren iletişimin özel bir türüdür. Yayılma süreci ise, yeni oluşan bir düşünce ve bilginin birey tarafından, bir ya da daha fazla kişiye ulaştırılmasıdır. En basit anlamıyla; bir yenilik hakkında bilgi ve deneyime sahip kişilerin; yenilik hakkında bilgisi olmayan kişilere iletişim kanallarıyla yenilik bilgilerinin aktarılmasıdır (Yeloğlu, 2007:134-152).

Zaman, yenilik yayılma sürecinin üçüncü bileşenidir. Zaman yeniliklerin yayılmasında önemli bir değişkendir. Zaman boyutu yeniliğin karar süreci içinde yer almaktadır. Bu süreç, bireylerin yenilikle ilgili ilk ulaştığı bilgiden, onu benimseme veya reddetmeye kadar geçen süreçtir. Birey yenilikçiliği, sistemin içindeki diğer üyeler ile karşılaştırılır (erken benimseyenler ve geç benimseyenler gibi) ve sistemdeki yeniliği benimseme derecesi genel olarak belirli bir aralıkta yeniliği benimseyen sistem üyelerinin sayısı olarak ölçülür (Rogers, 2003:20). Bir yeniliğin yayılması, sosyal sistem içinde gerçekleşmektedir. Yeniliğin yayılmasını sosyal sistem yapısı farklı şekillerde etkilemektedir. Sosyal sistem yapısının yeniliklerin yayılmasını sınırlandırıcı bir özelliği vardır. Sosyal sistem, amaçlarını gerçekleştirmek için, problem çözme gayreti içinde birbirleriyle iletişim halinde

olan birimlerin ortaklaşa oluşturduğu sistemdir. Bir sosyal sistemin üyelerini, bireyler, informal gruplar ve organizasyonlar oluşturabilir. Bir sosyal sistem içindeki her bir birim birbirlerinden farklı olabilir. Sistemin üyelerinin hepsi ortak bir hedefe ulaşmak, ortak bir problemi çözmek için bir araya gelirler. Ortak amaç paylaşımı, sosyal sistemi bir arada tutar (Rogers, 2003:20-26).

### **1.4.3. Karar verme Süreci ve Aşamaları**

Rogers (1995) yenilik karar verme sürecini, bireyin bir yeniliğin avantajı ve dezavantajı ile alakalı belirsizliği ortadan kaldırmaya güdülendiği bilgi arama ve işleme etkinliği olarak tanımlamaktadır. Ona göre karar verme süreci bilgi, ikna, karar, uygulama ve onaylama aşamaları olmak üzere beş adımdan oluşmaktadır. Bu aşamalar ise zamana göre sıralı olarak birbirlerini takip etmektedir. Bu aşamaları kısaca şu şekilde özetleyebiliriz. Birinci aşamamız bilgi aşamasıdır. Yenilik karar verme süreci bilgi süreci aşaması ile başlar. Bilgi aşaması birey bir yeniliğin varlığı hakkındaki bilgileri öğrenir ve yenilik üzerine bilgi arar. Bu aşamada “ne, nasıl ve niçin” gibi sorulara cevap aranır ve birey tarafından yeniliğin ne olduğu nasıl ve neden işe yaradığına karar vermeye çalışır. Bilgi aşamasından sonra yer alan ikna aşaması; bireyin bir yenilik karşısında olumlu veya olumsuz bir tutuma sahip olduğunda ikna aşaması süreci devreye girer. Fakat yeniliğe karşı elverişli ya da elverişsiz bir tutum içinde olması, her zaman doğrudan ya da dolaylı olarak kabullenme ve reddetmeye yol açmaz. Birey yenilik hakkındaki tutumunu onunla ilgili bilgiye sahip olduktan sonra şekillendirir, bundan dolayı yenilik karar verme sürecinde bilgi aşamasından sonra ikna aşaması gelmektedir. Üçüncü aşama olarak ise karar verme aşaması; karar verme sürecinin bu aşamasında birey yeniliği kabul etmeyi veya reddetmeyi seçer. Şayet yeniliğin kısmen de olsa bir deneme durumu varsa, genel olarak daha hızlı benimsenir, çünkü birçok birey yeniliği ilk olarak kendi denemek ister ve benimseme kararı alır. Deneme eğilimi yenilik karar verme sürecini hızlandırabilir. Buna rağmen, yeniliği reddetme karar verme sürecinin her aşamasında mümkündür (Şahin, 2006:1-10). Karar verme aşaması tamamlandıktan sonra ise bir yenilik için artık uygulama sürecine geçilmiştir. Bu süreçte yenilik az da olsa kendisi ile belirsizlikleri de beraberinde getirir. Yeniliğin sonucundaki belirsizlik bu süreç aşamasında problem olabilir. Bu yüzden yeniliği uygulayacak

olanlar değişim ajanlarından ve diğerlerinden sonuçlarla ilgili belirsizliği ortadan kaldırmak için teknik desteğe ihtiyaç duyabilir. Uygulama aşamasında artık yenilik karar süreci sona erecek ve yeniliğin yeni olma özelliği ortadan kalkacaktır (Rogers, 1995:11). Bir yenilik kabul görüp benimsendiğinde onun her zaman kullanılacağı anlamına gelmez yani bir yeniliğin ilk benimsenmesi onun sürekli kullanımını garanti hale getirmez. Bruch uygulama aşamasında iletişimin önemini vurgulayarak, bireylerin bir yeniliği uygulamadan ya da kullanmadan önce bir denge durumu yaşadıklarını ve yeniliğin gelişimi ile uygulanması arasındaki denge dönemi azaldıkça iletişiminin genişliğinin artacağından bahsetmektedir. Son olarak ise artık onaylama aşamasına geçilir ve onaylama aşamasında yenilik kararı artık verilmiştir ancak birey vermiş olduğu karar için bir dayanak arar. Bu kararda eğer birey yenilik hakkında tutarsız mesajlara maruz kalırsa süreç ters bir duruma dönebilir (Bruch, 2003). Buna karşın, birey bu olumsuz mesajlardan uzak durmaya ve yenilik kararını onaylayan mesajlar aramaya yönelmektedir.

#### **1.4.4. Yeniliğin Özellikleri ve Benimseme Hızı**

Rogers (1995) yenilik yayılım sürecini, belirsizlikleri minimuma indirme süreci olarak tanımlamış ve yenilik ile ilgili belirsizlikleri azaltmaya yardımcı özellikler önermektedir. Ona göre nispeten faydalı; yaşantımızda yer alan değerler, inançlar ve deneyimler ile uyumlu; anlaması ve alışılması basit; gözlemlenebilir ve somut yenilikler daha çabuk benimsenmektedir. Bu anlatımdan yola çıkılarak yeniliklerin özelliklerinin beş niteliği içerdiğini belirtmiştir. Bunlar görelilik avantajı, uygunluk, karmaşıklık, denenebilirlik ve gözlenebilirlik (Rogers ve Shoemaker, 1971). Rogers bireylerin yeniliğin özelliklerini algılayış biçimlerinin, yenilikleri benimseme hızı olarak öngörülebileceğini ifade etmiştir. Benimseme hızını ise bir yeniliğin sosyal sistem içinde yer alan üyeler tarafından benimsenme hızı olarak tanımlamıştır. Örneğin, belli bir süre zarfında bir yeniliği kabul ederek benimseyen üye sayısı yeniliğin benimsenme hızı olarak ölçülebilir.

#### **1.5. Yenilikçilik İle İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar**

Alan yazında, Sağlık Bilimleri Fakültelerinde eğitim alan Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ve Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin bireysel yenilikçilik

davranışlarının belirlendiği çok fazla çalışmaya rastlanmadığından, karşılaştırma farklı meslek adayları ya da profesyonelleri üzerinde konu ile ilgili çeşitli ölçekleri kullanan ulusal ve uluslararası çalışmalarla yapılmıştır. Bireysel yenilikçiliğin araştırıldığı eğitime ilişki çalışmalarda, genel olarak Eğitim Fakültelerinde eğitim alan öğrencileri çalışma grubu olarak ele alınmış ve genel olarak öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Tarhan ve Doğan , “Hemşirelik Bölümünde Okuyan Öğrencilerin Bireysel Yenilikçilik Tutumları İle Otonomi Düzeyleri Arasındaki İlişki Düzeyinin Belirlenmesi” konulu çalışmalarında öğrencilerin bireysel yenilikçilik davranışları ve otonomi düzeylerinin orta düzeyde yüksek olduğunu, birbirleri arasında pozitif bir ilişki bulunduğunu ve yenilikçi kategorisinde bulunan öğrencilerin otonomi düzeylerinin daha yüksek olduğunu bulmuştur (Tarhan ve Doğan, 2018).

Utli ve Doğru, “Hemşirelik ve Ebelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Değerlendirilmesi” konulu çalışmalarında farklı iki bölüm öğrencilerinin alt boyutlar düzeyinde bireysel yenilikçilik özelliklerini değerlendirmişlerdir (Utli ve Doğru, 2018).

Bodur, hemşirelik öğrencilerinin bireysel yenilikçilik (İnovasyon) düzeyleri ile girişimcilik eğilimleri arasındaki ilişkiyi incelemiş ve sonuç olarak hemşirelik öğrencilerinin yenilikçilik düzeylerinin düşük seviyelerde ve yenilikler karşısında sorgulayıcı özellik de oldukları, ayrıca öğrencilerin yenilikçilik algı düzeylerinin arttıkça girişimcilik eğilimlerinin de olumlu yönde artış gösterdiğini ifade etmiştir (Bodur, 2018).

Erol ve arkadaşları, Hemşirelik Öğrencilerinin Yenilikçilik Özellikleri ve Etkileyen Faktörler konulu araştırmalarında hemşirelik öğrencilerinin büyük bir bölümünün kuşkucu ve geleneksel özelliklere, çok azının ise yenilikçi özelliğe sahip olduğu bulunmuştur (Erol vd., 2017).

Genç, Yavuz ve Aydemir, “Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeylerinin Değerlendirilmesine” yönelik çalışmalarında öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeylerinin demografik özelliklerine göre değişkenlik gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Sonuç olarak öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri sorgulayıcı olarak tespit edilmiştir. Cinsiyet ve öğrenin gördükleri

bölümler değişkeninin anlamlı şekilde farklılık gösterdiği bulunmuştur (Genç, Yavuz ve Aydemir, 2017).

Kayasandık, “Öğretmenlerin Bireysel Yenilikçilik Ve Değişime Hazır Olmalarının Algılanan Örgütsel Destek İle İlişkisi” konulu çalışmasında, öğretmenlerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin öncü-sorgulayıcı grubu içinde yer aldığını ve yenilikleri benimsemede kuşkulu ve çekingen bir tavırla değil istekli, toplumun diğer üyelerine öncülük eden, vizyon sahibi, yenilik taraftarı bireyler oldukları belirlenmiştir. Demografik özellikleri ile bireysel yenilikçilik arasında anlamlı farklılaşmalara rastlanmamıştır (Kayasandık, 2017).

Ertuğ ve Kaya, “Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Profilleri ve Yenilikçiliğin Önündeki Engellerin İncelenmesi” konulu araştırmalarında, hemşirelik bölümünde öğrenim gören öğrencilerin yenilikçilik profillerini ve yenilikçiliğin önüne çıkan engellerin neler olduğunu belirlemeye çalışmışlar ve hemşirelik öğrencilerinin yenilikçilik düzeyleri düşük olarak bulmuşlardır (Ertuğ ve Kaya, 2016).

Deniz, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinde öğrencilerin bireysel yenilikçilik eğilimlerini, farklı değişkenler açısından incelemiş ve araştırma sonuçlarına göre kız öğrencilerin bireysel yenilikçilik eğilimlerinden “risk alma” düzeylerinin erkek öğrencilerden daha yüksek olduğunu ve spor bilimleri fakültelerinde eğitim alan öğrencilerin sosyal, fen ve sağlık bilimlerindeki öğrencilere göre “deneyime açık olma ve fikir önderliği” eğilimlerinde daha hassas oldukları sonucu bulunmuştur (Deniz, 2016).

Korucu ve Olpak (2015), öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi üzerine yaptıkları araştırmalarında; eğitim fakültelerinin Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde eğitim almakta olan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik kategorilerine göre dağılımlarını belirlemek ve bireysel yenilikçilik özelliklerinin farklı değişkenler (cinsiyet, sınıf düzeyi, haftalık internet kullanım süresi ve tutumları) ile olan ilişkisinin incelenmesi amaçlanmış olup; çalışmanın sonucuna göre öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyi “sorgulayıcı” kategorisinde yer aldığını ve öğrencilerin cinsiyet ve ebeveyn eğitim seviyeleri



değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamış fakat öğrenim gördükleri sınıf düzeyi değişkeni arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür (Korucu ve Olpak, 2015).

Çuhadar, Bülbül ve Ilgaz (2013) tarafından yapılmış olan çalışmada ise, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile teknopedagojik eğitim yeterlikleri arasındaki ilişki incelenmiş ve sonuç olarak öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin “sorgulayıcı” grubunda yer aldığını, cinsiyet değişkeni ile arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ancak tekno pedagojik eğitim yeterlikleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğunu sonucuna varılmıştır (Çuhadar vd., 2013).

Özgür (2013) tarafından yapılmış olan bilişim teknolojileri öğretmen adaylarının eleştirel düşünme eğilimleri ile bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler yönünden incelenmesinde ise, öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özelliklerinin “sorgulayıcı” düzeyde bulunduğunu ve bireysel yenilikçilik özellikleri ile cinsiyet ve anne-baba eğitim durumları değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ancak öğrenim gördükleri sınıf seviyesi değişkeni ile ise anlamlı bir fark olduğunu bulunmuştur (Özgür, 2013).

Erdoğan ve Güneş’in (2013) yapmış olduğu çalışmada; eğitim fakültesine devam eden öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile değişmekte olan hayat şartlarına hazırlık, uyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmış ve öğretmen adaylarının değişime hazırlık durumlarının cinsiyetlerine, akademik ortalamalarına ve öğrenim gördüğü bölümlere göre değişim gösterdiğinin sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğretmen adaylarının değişime hazırlık durumları ile bireysel yenilikçilik düzeyleri arasında da yüksek oranda pozitif bir ilişki olduğu sonucu ortaya konulmuştur (Erdoğan ve Güneş, 2013).

Kert ve Tekdal (2012) tarafından yapılmış olan çalışmada da, farklı coğrafi bölgelerde yer alan eğitim fakültelerinde eğitimlerini sürdüren öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının karşılaştırılması amaçlanmış ve çıkan sonuçta öğrencilerin çoğunlukla sorgulayıcı düzeyde oldukları belirlenmiştir (Kert ve Tekdal, 2012).

Bitkin (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı; Üniversitelerinin eğitim fakültelerinde okuyan öğretmen adayı eğitim fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerileri (bilgi okuryazarlık düzeyleri) arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan çalışmada; sınıf seviyeleri arttıkça bireysel yenilikçilik düzeyleri ile bilgi edinme becerilerinin arttığı, daha çok kitap okuyan ve dergi ve ya gazete takip eden öğretmen adaylarının bilgi edinme becerilerinin ileri düzeyde olduğu, internet kullanım oranlarının da olumlu etkilerinin olduğu kanısına varılmıştır (Bitkin, 2012).

Kılıçer (2011) yapmış olduğu çalışmada ise Bilgisayar Ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profillerinin incelenmiş ve sonuçlarında cinsiyetin, anne ve baba eğitimlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamış ancak gelir düzeyi ve internet kullanım düzeylerine göre anlamlı farklılıklar ortaya çıkmıştır . Yapılmış olan bu çalışmalardan; araştırmalar sonucunda üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin genel olarak büyük çoğunluğunun yenilikçilik açısından iyi/ortalamanın üstü olarak kabul edilen gruplarda yer aldığını ve en çok “sorgulayıcı” kategorisinde yer aldıkları görülmüştür.

Uluslararası yapılan araştırmalar ise; Thatcher, Stepina, Srite ve Liu (2003) bireysel yenilikçiliği yeni bilgi teknolojilerini benimseme ve bazı kültür boyutları arasındaki ilişki açısından ele almışlardır. Araştırmanın verileri Amerika’da 100 üniversite öğrencisinden toplanmış olup, belirsizlikten kaçınma ve güç mesafesi kültür boyutları ile bilgi teknolojilerinde kişisel yenilikçilik arasında dolaylı bir ilişki bulunurken; niteliksel ve niceliksel iş yükü ile bilgi teknolojilerinde kişisel yenilikçilik arasında doğrudan bir ilişki bulunmuştur Thatcher vd., 2003).

Warford (2005) ise yenilikçiliği eğitim alanında ele alarak 11 güneydoğu ülkesini içine alan ve yabancı dil öğretmeni eğitimcilerini kapsayan bir araştırma yapmıştır. Yeniliğin yayılımı teorisinin eğitim alanındaki yeniliklerin benimsenmesini ne derece açıkladığını araştırarak, bir dil öğretim yeniliği olan Amerika Yabancı Dil Öğretimi Konseyi Yeterlilik Kılavuzu ile ilgili veri toplamıştır (Warford, 2005).

Spiering ve Erickson (2006) Birleşmiş Milletler'deki üniversite öğrencilerinin yurtdışında öğrenimi benimsemelerini yeniliğin yayılımı teorisi kapsamında incelemişlerdir. Çalışma, yurtdışında öğrenim gören ve görmeyen iki grup lisans öğrencisini yeniliğin beş özelliği açısından karşılaştırarak yeniliğin beş özelliğinin öğrencilerin yurtdışında öğrenim görmeye ya da görmemeye karar vermelerini nasıl etkilediği, bu özelliklerin hangilerinin yurtdışında öğrenim görmeyi seçenler için önemli olduğu ve bu beş özellikten hangilerinin yurtdışında öğrenim görmeye engel teşkil ettiği sorularına cevap aramıştır (Spiering ve Erickson, 2006).

Martín, Salanova ve Peiró (2007) ana amacı iş talep ve kaynaklarının aktif bir başa çıkma stratejisi olarak bireysel yenilikçiliği belirlemedeki rolünü araştırmak olan çalışmalarında, yaş ve cinsiyet gibi değişkenler kontrol edildiğinde iş talepleri ve kaynaklarının karşılıklı olarak birleşerek bireysel yenilikçiliği belirleyeceğini hipotez etmişlerdir. Araştırma sonucu iş talep ve kaynaklarının bireysel yenilikçilik üzerinde önemli bir etkisi olduğu bulunmuştur (Martín, Salanova ve Peiró, 2007).

Handa ve Gupta (2009) Hindistan'daki üniversite öğrencilerinin sanal alışveriş yapma açısından cinsiyetlerinin tüketici yenilikçiliği üzerindeki etkiyi çalışmayı amaçlayan bir çalışma yürütmüşlerdir. Bu çalışmada yenilikçilik açısından erkeklerin ve kadınların bir yeniliğe farklı tepkiler gösterebileceklerini varsayarak bireylerin hem genel hem de ilgi alanına özgü yenilikçilik düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılığını belirlemeye çalışmıştır (Handa ve Gupta, 2009).

## 2. KARİYER PLANLAMA VE KARARI

Bireyin çevresinde saygı duyulmasına, çevresi ile iletişim kurabilmesine, toplumda bir mevki elde etmesine ve topluma yarar sağladığı duygusunu hissedebilmesine imkan sağlayan kişisel kimliğin en önemli kaynaklarından biri mesleğidir. Bireyler mesleklerini seçerken, seçmiş olduğu mesleğin nitelikleri ile kendi bireysel özellikleri arasında bir uyum olmasına dikkat eder. Bireyin bilgi birikimi, mesleğine duyduğu ilgi ve sahip olduğu değerler ve bireysel özellikleri meslek seçimi kararı üzerinde etkilidir.

Üniversitelerde eğitim alırken hala belli bir kariyer kararı vermemiş ve kendi için bir kariyer planı oluşturmamış çok sayıda öğrenci olduğu düşünülmektedir. Üniversite eğitimi alan öğrencilerin büyük çoğunluğu kariyer planlarını oluşturmakta ve kariyer kararı verme aşamasında güçlükler yaşamaktadır. Kariyer planı oluşturma ve karar verme sürecinde karşılaştıkları durumlar karşısında sorumlulukları olmadığını düşünen genç bireyler karar vermede karşılaştıkları her durumun problem yaratan bir engel olduğunu düşünmektedirler (Luzzo, 1997). Bireylerde kariyer kararlarını oluşturma süreci, sağlam temellere sahip bir bilgi ve kişisel beceri altyapısı ile tutarlı ve hedeflere yönelik bir çalışmaya sahip olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle özyönetim ve benzeri beceriler kişilere eğitim öğretim yıllarında kazandırılmalıdır. Bundan dolayı üniversite eğitimi alan öğrencilerin kariyere ilişkin algılarının ve kariyer seçimlerinin araştırılması önem arz etmektedir.

Öğrencilerin okul sürecinden iş hayatına geçişlerinde ilgileri ile kariyer hedefleri arasında sıkı bir bağ vardır. Kariyer gelişimi, fazlaca güdülenmiş fakat yeteri kadar yönlendirilmemiş olan çağımızın gençliği açısından hayati önem arz etmektedir (Schneider ve Stevenson, 1999:130-132). Kariyer planlama ise bireylerin kariyer hedeflerini gerçekleştirmesi için gereken araçları belirleme sürecidir. Gençler üniversitelere üst düzeyde bir eğitim alma düşüncesi ile gelip, mesleki kariyerlerinde ilerlemeye karşı büyük bir hırs içerisine girmektedirler. Fakat yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre; genç bireylerin büyük çoğunluğunun hedeflerini geliştirmeye yönelik bir kariyer planlarının olmadığı görülmektedir. Kariyere ilişkin yaklaşımlar genellikle Kariyer planlama, kariyer

kararı verme, kariyer seçimi ve kariyer gelişimi şeklinde sıralanmaktadır (Brown ve Brooks, 1990: 1-12'den aktaran Sağdıç ve Demirkaya, 2009: 234).

## 2.1. Kariyer

Fransızca “carriere” nin karşılığı olarak Türkçeye giren kariyer kavramı iş, meslek, görev gibi kavramlardan farklı olarak bireyin hem iş hem de kişisel gelişimiyle ilgili süreçleri açıklamaktadır (Gürüz ve Yaylacı, 2007: 184-196).

Kariyer kavramı 1970’li yıllarda ele alınmaya başlanmış ve son zamanlar da çok sık kullandığımız kavramlar arasında yer almaktadır. Bu kavram ile ilgili yazında çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bazı yazarlar kariyeri kişinin bir işletmede ilerlemesi, aldığı terfiler ve yükselmesi olarak açıklamaktadır (Çetin, vd., 2014). Hall kariyeri, “bir kişinin yaşamı boyunca edindiği işe ilişkin deneyim ve etkinliklerle ilgili olarak algıladığı tutum ve davranışlar dizisi” olarak tanımlamıştır (Can ve Kavuncubaşı, 2005:203-233). Kariyer, bireyin iş yaşamı boyunca en üretken olduğu dönemden başlangıç yaparak, kendini sürekli geliştirdiği ve genelde çalışma hayatının sonuna kadar sürdürdüğü iş yada meslek olarak tanımlanmaktadır. Ülkemizde “kariyer” kelimesi “iş” ve “meslek” kelimeleri ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Varol, 2001).

Kariyeri, yaşamımız boyunca devam eden işlerde ya da seçmiş olduğumuz meslek branşında ilerlemek, emeğimiz karşılığında para kazanarak, daha fazla sorumluluk alarak toplum içerisinde itibar elde etmek olarak tanımlayabiliriz. Kariyer, bazı bireyler için erken yaşlarda başlayan bir planlamanın sonucu iken, kimi bireyler de bir şans faktörüdür. Bireylerin hayatlarında yapmış olduğu kariyer geçişlerinin sayısını artıran nedenlerden biride iş dünyasında meydana gelen değişimlerdir. Kariyer geçişleri esnasında verilen kararlarının niteliği, birey ve toplum açısından önemlidir. Kariyer kararı verme süreci, bireyler için karmaşık ve zor bir süreçtir. Bazı bireyler kariyerlerine ilişkin kararları basit bir şekilde verirken, bazıları ise kariyeri planlamada ve kararlarını oluşturmada güçlük yaşamakta ve profesyonel bir yardıma ihtiyaç duymaktadır. Kariyer planlamada ilk olarak birey çalışma hayatı içerisindeki yerini bilme, anlama ve gelecek zaman içerisinde nerede olmak istediği belirlemekle başlar. Bireylerin yaşamını yakından ilgilendiren kariyer kavramı planlı ve sistematik olarak ilerlerse seçmiş olduğu

hedeflere ulaşmakta zorlanmaz. Bireyler özelliklerini kariyer imkanları ile bağdaştırmak için bir kariyer planı yapmak zorundadırlar. Aslına bakılırsa bu bir zorunluluk değil hedeflerine net bir şekilde ulaşmak isteyen birey için bir olağan bir faaliyet bütünüdür. Kariyer planlama kariyerinde başarılı olmak isteyen bireyleri içine alan bir süreçtir. Kariyer planlamanın temel amacı bireyin bilgi birikimiyle geleceğini kontrol edebilme yeteneğinin gelişmesidir. Yani birey karşısına çıkan fırsatları nasıl değerlendireceği bilmektedir.

## **2.2. Kariyer Evreleri**

İnsan ömrü farklı aşamalardan meydana gelmektedir. Bu aşamalar bireylerin oluşturacağı kariyer gelişimlerini yakından etkilemektedir. İnsanlar her farklı aşamada gelişimleri, ailevi sorumlulukları ve mesleğine yönelik tercihleri ile alakalı konularda farklı kararlar almaktadırlar (Dündar, 2010:56-60). Her kariyer evresinde geçirilen süre bireylere göre değişmekle beraber, her evredeki beklenti ve ihtiyaçlar da değişmektedir.

### **2.2.1. Keşif**

Eğitim öğretim hayatının devam ettiği, bireyin hayatında yeni başlangıçların yaşandığı dönemdir. Keşif dönemi 15 - 24 yaş grubunu içerisine alan ve kişinin kendi bireysel özelliklerini tanımladığı ve kendini değerlendirdiği bir süreçtir. Birey bu zamana kadar edindiği çeşitli tecrübelerden yola çıkarak hangi meslekte daha başarılı olacağını anlamaya çalışır. Bu süreç genç bireyler açısından oldukça karmaşık ve zordur. Bir yandan aile yaşamındaki bağımlılığından kurtulmaya çalışırken, sosyal ve ekonomik yönden aileye kısmi bağımlılığı devam etmektedir. Türkiye’de gençler, meslek seçimlerinin ilk aşamasından itibaren ciddi sıkıntılar yaşamaktadır. Genç nüfus oranının fazla olması, ülkede uygulanan eğitim sisteminden kaynaklı problemler, mesleklerini eğitim sistemi içerisinde uygulanan sınavda almış oldukları puan türüne göre seçmek zorunda kalmaları, iş imkanlarının belirli meslek grupları içinde toplanmış olması, meslek hayatı içerisinde bulunan tanıdık ve akrabaların tavsiyesi, aile ve öğretmenlerin bireyi etkilemesi, zamanla ön plana çıkan meslek grupları, bireyler için yönlendirici olmaktadır. Kişinin bu aşamada kendini tanıması, bireysel özelliklerinin farkında olması, tercih edeceği meslekleri iyi araştırması ve ilerde

ne yapmak istediğini doğru çözümlenmesi bireyin kendisi ile ilgili doğru karar vermesine yardımcı olacaktır.

### **2.2.2. Kariyer Başlangıcı**

Bireyin öğrenim hayatını tamamlayarak gelecek arayışları içerisinde bulunduğu dönemdir. 25 - 44 yaş grubunu içermekte olup; bu aşamada kişi artık iş hayatına giriş yapmıştır. Kişi, belirlemiş olduğu hedeflerine ulaşmak için kariyer basamaklarına adım atmaya başlamıştır. Amaçlarına ulaşmak için kendisini geliştirir ve kendisi ile ilgili hareket planını oluşturur. İşine uyum sağlamaya ve işini iyi yaptığını ispatlamaya çalışır. Bireysel kariyer gelişim sürecinin en yoğun olduğu dönemdir (Gürbüz ve Yaylacı, 2007:187-196). Birey daha çok yaşamı ve kariyeri için doyum arayışı içinde bulunduğundan düşünceleri genelde dağınık durumdadır. Bu sürecin son dönemi bireyin yirmili yaşlarında vermiş olduğu kararları gözden geçirdiği bir geçiş dönemidir.

### **2.2.3. Kariyer Ortası**

Bireyin kendisini tamamen işine verdiği işi ile ilgili doyuma ulaştığı dönemdir. Bu dönem 45 - 64 yaş grubunun dahil olduğu, artık kariyerinde belirli bir noktaya gelmiş kişileri kapsamaktadır. Bu aşamaya gelen kişi konusuna hakimdir ve işinde uzmanlaşmıştır. İşindeki sorumlulukları ve görev tanımları artmış ve kendi başına karar vermeye başlamıştır. Bireyin kariyerinde en üretken olduğu dönemdir ve bu zamana kadar işinde kazanmış olduğu mesleki kazanımlarını korumayı hedefler. Orta kariyer aşamasına dahil olma yaşı kişiden kişiye göre değişebilmektedir. Orta kariyer aşamasına erişen birey ileriye dönük olumlu ve olumsuz olabilecek çeşitli yollarla karşılaşabilir. Bunlardan ilki kendisini geliştirerek karşısına çıkan fırsatları çok iyi değerlendirerek; işteki başarısını ileriye taşır, motivasyonunu ve iş tatmini yükseltebilir. Bu dönemde kişi, kariyerinde başarısını devam ettirebilirse Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan 'kendini gerçekleştirme ihtiyacını' tatmin etmiş olur (Gürbüz ve Yaylacı, 2007:184-196). İkinci olarak bazı durumlarda kendisinden ve ya organizasyondan kaynaklanan sebepler nedeniyle kariyerinde yükselme olanağı bulamayabilir. Kariyerde durağanlık olarak isimlendirilen bu dönem plato olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kendisini geliştirememesi, yenileyememesi,

uyum sağlayamaması, işle ilgili gerekli bilgi ve beceriye sahip olmaması bireysel platoya neden olmaktadır. Üçüncü olarak bu dönem içerisinde bireyin vücut olarak yorgun olması, sağlık ve ailevi sorunların baş göstermesi, uyum problemi yaşama gibi nedenlerden dolayı zamanla bireyin kariyerinde gerilemede görülebilir. Birey kariyerinde yaşayacağı son aşamaya bu dönemde girer ve emeklilik için hazırlık yapmaya başlar.

#### **2.2.4. Azalma – Emeklilik**

Bu dönem daha çok bireyin yaşamı özetleme ve değerlendirme dönemidir ve artık kariyerini tamamlamıştır. Bu grup 65 yaş üzeri grubu içermekte olup; emeklilik zamanının başlangıcıdır. Bireyin işinden fiziksel olarak ayrılmadan önce psikolojik olarak ayrılabilmesi anlamına gelmektedir. (Gürbüz ve Yaylacı, 2007:190-196). Uzun yıllardır yoğun bir tempo ile çalışan kişilerin işlerinden uzaklaşmayı kabullenmesi güç olabilmektedir. Kişinin bu dönem içinde emeklilik planları yapıp, daha sonraki dönemler için kendine bir yol haritası oluşturarak çalışırken yapmak istemelerine rağmen yapamadığı ve ertelemiş olduğu faaliyetleri gerçekleştirmek için fırsat elde edebilirler (Can ve Kavuncubaşı, 2005: 210-230). Bu dönemde bazı bireyler sağlık problemleri ve finansal sıkıntılarla da karşılaşabilmektedir.

#### **2.3. Kariyer Kararsızlığı**

Her insanın zamanla bilinçli veya bilinçsizce karar vermek durumunda kaldığını ve verilen her kararında kişinin tüm yaşamı şekillendirdiği doğrudur. Çünkü hayatımızı etkileyecek kararların kolay ve görünür çözümleri olmayan bireylerde kararsızlık meydana getirecek kararlardır. Bu süreçte verilen kararların riskleri kaçınılmaz ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Bazen karar vermenin zor olmasından dolayı kararlarımızı rastgele veririz. Örneğin bahse girerek, yazı tura atarak, başkalarının kararlarını dikkate alarak veya zamana bırakarak kararlar almaya çalışırız. Kararsızlığın hayatımızda meydana getirdiği belirsizliğin önemli bir problem olduğunu düşünen Kuzgun, ‘kararsız’ kavramını “Verdiği kararı hemen değiştirmeye kalkışma, hiçbir karardan hoşnut olmama” olarak tanımlamaktadır (Kuzgun, 2005).



İnsanlar hayatları boyunca yaşamlarıyla ilgili her gün birçok karar verirler. Kariyer ile ilgili kararlar da insanların vermek zorunda olduğu kararlar arasındadır. (Gati ve Asher, 2001; Gati ve Tal, 2008:5). Kariyer ile ilgili kararlar verirken bireyin karşılaştığı zorluklar arasında yer alan kariyer kararsızlığı, karar verme öncesinde, karar verme esnasında ve karar verme sonrasında bireyin bu süreç de üstesinden gelebileceği bütün problemlere işaret etmektedir (Gati vd., 2011:510-523; Saka ve Gati, 2007). Kariyer kararını vermemiş bireylerin yaşadığı kararsızlık gelişimsel bir kararsızlıktır. Bu kararsızlık geçici ve normal bir durumdur.

Kariyer kararsızlığı uzun yıllar kariyer psikologlarının üzerinde durduğu bir konu olmuştur (Osipow, 1999:147-154). Kariyer kararsızlığı ile yapılan çalışmalarda kararsızlığının birçok nedeninden bahsedilmektedir. Örnek olarak bireylerin ilgi ve yetenekleri bağdaşmadığı için kararsızlık yaşayabilirler veya her alanda üstün bir potansiyel güce sahip olduklarında birden çok alanda kendilerini ifade etme fırsatı bulduklarından kariyer kararını oluşturmada güçlük yaşayabilirler (Kuzgun, 2000). Kararsızlığın nedeninin karşılaştığımız seçenekleri karşılaştırma sürecini kapsadığını ve insanların meslekleri tanımlamadaki güçlüklerinden kaynaklandığı belirtmektedir (Gati ve Tal, 2008:5). Kariyer kararsızlığının neden olduğu değişkenleri belirleme nedeniyle birçok çalışma yapılmıştır. Yapılan bu araştırmaların bir kısmında, akılcı olmayan inançlar ve mesleki olgunluk, öz saygı ve öz güven ve kaygı ile kariyer kararsızlığı arasındaki bağlantılar incelenmiştir.

#### **2.4. Kariyer Kararlarını Etkileyen Faktörler**

Kariyer kararı oluşturma karmaşık bir davranış sürecidir. Bu süreci etkileyen birçok faktör bulunmaktadır. Bunlar arasında bulunan bireyin kişilik özellikleri, bireyin ilgileri, genel ve özel yetenekleri, ihtiyaçları, değerleri, ailesi, iş imkanları, psikolojik, ekonomik ve çevresel faktörler gibi bireylerin kariyer kararını etkilemektedir. Kariyer kararını etkileyen kişisel özellikler kadar içinde yaşadığı çevre, mesleğin bugünü ve gelecekteki durumu, çalışma koşulları, gibi faktörler de sayılabilmektedir (Çınar, 2011:14-26). Kariyer kararlarını etkileyen faktörlere ilişkin yapılan araştırmalar incelendiğinde kararları etkileyen faktörler dört grupta toplanmıştır. Bunlar; ilki bireysel özellikler (ilgi, yetenek, değer,

beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve meslekler hakkındaki algılamaları, deneyimleri, mesleki olgunluk düzeyi, vb.), ikinci olarak sosyal özellikler (ailenin özellikleri, içinde yaşanılan kültürün mesleklere ve cinsiyete yönelik değerlendirmeleri, sosyal yapı vb.), üçüncüsü politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler (ülkenin yönetim biçimi, ekonomik yapısı, ülkede uygulanan yasalar, eğitim ve sınav sistemleri, iş bulma imkanları, vb.), ve son olarak dördüncüsü ise şans (sağlık koşulları, doğal olaylar, ani gelişen durumlar, vb.) (Çınar, 2011: 15-28).

## **2.5. Kariyer Kararı İle İlgili Kuramsal Yaklaşımlar**

### **2.5.1. Gelişimsel Kuramlar**

Gelişimsel kariyer kuramları, bireylerde meslek kararlarının nasıl ortaya çıktığını ve geliştiğini, kariyer seçimine, kariyer değişikliklerine, mesleğe uyum ve kariyer bırakma üzerinde etken olan psikolojik, sosyolojik ve kültürel faktörlere odaklanır. Gelişim dönemleri, gelişim görevleri, kariyer olgunluğu, benlik kavramının gelişimi, cinsiyet rolleri, vb konular gelişimsel kuramcılarının kariyer gelişim süreci içerisinde ele aldığı konular arasındadır. Gelişimsel kuramlar, bireylerin meslek seçimlerini belirli bir zaman dilimi içinde yapılan bir tercih olmaktan çıkarıp, kariyer gelişiminin dinamik bir süreçten oluştuğu düşüncesini savunmuşlardır (Yeşilyaprak, 2012: 220-247). Ginzberg ve arkadaşlarına göre (1951), meslek seçimi kararı yaşamın belli bir dönemine özgü bir olay olmayıp, hayatımızın ilk 20 yılında gelişen bir süreçtir. Bu yüzden meslek seçiminden değil meslek gelişiminden söz edilmelidir. Meslek gelişimi genel kişilik gelişimine paralel bir süreç olup bu süreçte kişinin istekleriyle olanakları uzlaştırması beklenir (Kuzgun, 2003). Gelişimsel kuramı üç temel özelliğe sahiptir:

1. Meslek seçimi bir süreçten oluşmaktadır.
2. Bu süreç büyük oranda geri dönülemez bir yoldur.
3. Meslek seçim süreci her zaman bir uzlaşmayı gerektirir (Çakır, 2003:25-31).

Ginzberg ve arkadaşlarına (1951) göre; kariyer seçimi gelişim süreci içinde yer alan ve bireyin istekleri ve imkanları doğrultusunda uzlaşmadan oluşan,

ömür boyu gelişimini sürdüren ve geri dönüşü olmayan bir karar verme sürecidir. (Osipow ve Fitzgerald, 1996). Super'e göre; gelişim sürecinde bireyin kariyer seçimini etkileyen faktör, bireyin çevresi ile etkileşiminden oluşan benlik kavramıdır. Kariyer seçimi, bireyin benliği ile sosyoekonomik faktörlerin uzlaşması olarak görülmektedir (Aktaran Brown, 2003:354-356).

### **2.5.2. Karar Verme Sürecine İlişkin Kuramlar**

Meslek seçimi bireyin çevresi ile uyumunu sağlayarak cinsiyet, kültür, insan ilişkileri, değerler, toplumsal uyum, yetkinlik, mesleki kimliğini oluşturma ve mesleki olgunluk gibi değişkenler ile izah edilirken, bazı araştırmacılar meslek seçimini ve gelişimini bir karar verme süreci olarak değerlendirmektedirler. Karar verme sürecinde bireyler kendilerine sunulan seçenekler ile ilgili bilgileri toplar, onları analiz eder ve sonuçta kararlarını verirler (Aktaran Çakır, 2011:330-353).

Bergland (1974)' a göre karar verme sürecinin bazı aşamalardan oluştuğu belirtilmektedir. Bunlar:

1. Problemin hissedilmesi; yeni bir davranış biçiminin aranması ve kabul edilmesi.
2. Problemin tanımlanması; sıkıntının hissedilerek çözüm bulunması gereken bir problem olduğunun açıklanması ve adlandırılması.
3. Farklı seçenek imkanlarının oluşturulması; gerçekleşme ihtimali yüksek olana doğru yönelme.
4. Seçenekler ile ilgili bilgi edinme; her seçeneğin olumlu ve olumsuz taraflarının ortaya koyulması.
5. Toplanmış olan bilgilerin, isteklere cevap verme yönünden değerlendirilmesi.
6. Uygun seçeneğin bulunarak, planda uygulamaya geçilmesi.
7. Sonuçların değerlendirilmesi (Aktaran Çakır, 2011:335-353).

### **2.5.3. Karar Verme Stratejilerine İlişkin Kuramlar**

Bireylerin karar verirken farklı karar verme stratejileri kullandığı görülmektedir. Bireylerin uygulamış olduğu bazı stratejiler, verilecek olan önemli bir mesleki karar için bazen uygun ve yeteri kadar etkili olamamaktadır. Oysa daha önceden geçerli karar verme becerilerine sahip olan bireylerin doğru kararlar alabildiği görülmektedir. Arroba (1977)'ya göre, karar verme stratejileri şu şekilde sıralanmaktadır.

1. Mantıklı düşünerek karar verme
2. Karar verme durumunu hiç düşünmeme
3. Kararsızlık
4. Başkalarına bağımlı olma durumu
5. Hislerine göre hareket etme (Aktaran Çakır, 2011:342-350).

### **2.5.4. Sosyal Öğrenme ve Bilişsel Kariyer Kuramları**

Kariyer seçimiyle ilgili karar verme aşamasında kullanılan sosyal öğrenme kuramına göre, bireylerin kişiliği ve davranış biçimleri, gelişimsel dönemler yerine bireyin yaşamış olduğu öğrenme tecrübelerinden oluşmaktadır (Osipow; Fitzgerald, 1996:168). Kariyer kararı vermede sosyal öğrenme kuramı; Kuromboltz ve arkadaşları, Bandura tarafından geliştirilen genel sosyal öğrenme kuramına bağlı olarak kariyer kararını verirken bireyin etrafındaki kişiler ile etkileşim halinde oluşan bir öğrenme yaşantısı olduğunu kabul ederler. Buna göre meslek seçimi ve kariyer kararı, bireyin sosyalleşmesinde birçok faktörün karşılıklı etkileşimi ile oluşan karmaşık bir süreçtir. Bu süreci etkileyen ve şekillendiren başlıca etkenler; çevresel koşullar, genetik özellikler, öğrenme şekilleri ve göreve yaklaşım becerileridir. Bu dört etken faktör tüm bireylerde aynı sonuçları vermez.

Sosyal Öğrenme Kuramına göre, insanlar farklı genetik özellikler, beceriler veya bir takım yetersizlikler ile dünyaya gelmekte ve zaman ilerledikçe çevresel, ekonomik, sosyal ve kültürel faktörlerin etkisi altında kalmaktadırlar. Birey bu etkileşim sürecinde, kariyer kararında etkili olacak birçok tecrübe kazanır, kendi kendini analiz ederek görev becerilerini geliştirir. Bireyin öğrenme becerisi sürekli devam ettiği için bu süreç de daimidir ve dış etkenlerdeki değişimlerden etkilenmektedir (Brown, 2003: 43). Sosyal Öğrenme ve Bilişsel Kariyer Kuramı, ömrümüz boyunca devam eden kariyer sürecini ve tercihlerini etkileyen geniş bir değişken grubu üzerine odaklanmaktadır. Kuramcılar ise sosyal koşullar sosyal durum ve yaşam olaylarının kariyer tercihleri üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu savunmaktadır.

## **2.6. Kariyer Kararı ile İlgili Yapılan Ulusal ve Uluslararası Araştırmalar**

Karadaş vd., “Hemşirelik Öğrencilerinin Kariyer Planlamaya Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi” konulu çalışmada; hemşirelik eğitimi alan öğrencilerin kariyer uyumluluğu ve kariyer iyimserliğinin yüksek düzeyde, iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi düzeyinin ise orta seviyede olduğu bulunmuştur (Karadaş vd., 2017).

Yusupu, Üniversite öğrencilerinde kariyer kararları ile mükemmeliyetçilik, öğrenme motivasyonu ve akademik başarıları arasındaki ilişkileri incelemiş ve öğrencilerin akademik başarıları ile kariyer kararı, mükemmeliyetçilik ve öğrenme motivasyonları arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur (Yusupu, 2015).

Yalçın ve Açıkgöz (2014) Sağlık Bilimleri Fakültesi’nde öğrenim gören son sınıf ebeklik ve hemşirelik bölümü öğrencileri ile yapmış olduğu çalışmada öğrencilerin umutsuzluk seviyeleri bakımından aralarında anlamlı derecede farklı olup olmadığını belirlemeye çalışılmış ve öğrencilerin geleceğe ilişkin duygu ve beklentiler bakımından umutlu oldukları belirlenmiştir (Yalçın ve Açıkgöz, 2014).

Sağdıç ve Demirkaya (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Planlarına İlişkin Yaklaşımları ”başlıklı çalışmalarında üniversite eğitimi alan öğrencilerin fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullar bağlamında kariyer plânlarına ilişkin görüşleri analiz edilmiş ve üniversite öğrencilerinin geleceğe

yönelik kariyer gelişim planlarının olmadığı ortaya çıkmıştır. Buna neden olarak da yabancı dil eğitimdeki yetersizlikler, kariyer gelişimine ilişkin yönlendiricilerin olmaması, maddi imkansızlıklar ve bir an önce iş hayatına atılma isteği vb nedenlerdir. Araştırmada yer alan Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinden büyük çoğunluğunun bir an önce mesleğe başlayarak para kazanmak istediklerini, bir kariyer planı ilişkin düşünceleri ise mesleğe başladıktan sonra planlayacaklarını belirtmişlerdir. Hemşirelik öğrencilerin bir bölümü ise bir an işe başlamak ve evlenmek istediklerini ve kariyer düşünmediklerini belirtmişlerdir (Sağdıç ve Demirkaya, 2009).

Şirin vd., (2008), “hemşirelik öğrencilerinin meslek seçimi ve mesleği uygulamaya yönelik görüşleri” başlıklı çalışmalarında hemşirelik bölümündeki öğrencilerin hemşirelik mesleğinde geleceğe ilişkin umut ve beklentilerinin olumlu düzeyde olduğunu, Hemşirelik bölümlerinden mezun olduktan sonra iş imkanlarının fazla olması, öğrencilerin büyük çoğunluğunun kendi talepleri ile hemşirelik mesleğini ilk sırada tercih etmeleri nedeniyle öğrencilerin meslekle ilgili kariyer uyumu ve iyimserliklerinin yüksek seviyede olduğu bulmuştur. Yıldız ve Tüfekçioğlu (2008) BESYO öğrencileri üzerinde yaptıkları bir araştırmada da benzer sonuçlara ulaşmıştır (Şirin vd., 2008).

Çiftçi vd., (2011) “sağlık bilimleri fakültesini tercih eden öğrencilerin, üniversite ve meslek tercihlerinde etkili olan faktörler” konulu çalışmalarında Sağlık Bilimleri Fakültelerine kayıt olan öğrencilerin genel profillerinin belirlenmesi ile öğrencilerin üniversite tercihlerini oluştururken seçeceği meslek veya bölümle ilgili bilgilerinin üniversitenin tercih edilmesinde çekici bir etken olup olmadığı, seçmiş oldukları şehrin ailelerinin ikamet ettiği yerlere yakınlığının etkinliğine, cinsiyetin üniversite tercihlerinde nasıl bir etki yarattığına ilişkin durum tespitinin yapılması amaçlanmıştır. Sağlık Bilimleri Fakültesini tercih eden öğrencilerinin mezun olduktan sonra iş imkanları hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını ve bu oranın diğer tercih edilen bölümlere göre hemşirelik bölümünde daha fazla arttığı tespit edilmiştir (Çiftçi vd., 2011).

Yılmaz vd., (2012) üniversite öğrencilerinin kariyer seçimlerinin demografik özellikler açısından incelenmesi başlıklı araştırmasında öğrencilerin sosyal, sanatçı ve gerçekçi kariyer seçimlerinin öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiği bulunmuştur. Buna göre kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre sosyal kariyer seçimlerinin daha güçlü olduğu ve yine kız öğrencilerin sanatçı kariyer seçimlerinin, erkek öğrencilere göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur. Diğer yandan araştırmacı, geleneksel ve girişimci kariyer seçimlerinde ise, öğrencilerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini belirlemiştir (Yılmaz vd., 2012).

Karagözoğlu Coşkunsu vd., (2018). Türkiye’de fizyoterapistlerin iş bulma sürelerinin ve istihdam durumlarının değerlendirilmesine ilişkin araştırmada mezun olan fizyoterapistlerin iş bulma sürelerinin nasıl etkilendiğinin ve istihdam durumlarının değerlendirilmesindeki araştırmada fizyoterapistlerin iş bulma oranlarının önceki yıllara oranla belirgin olarak düştüğü ve 2015 yılından itibaren yeni mezunlar arasında ciddi bir istihdam sorunu olduğu saptanmıştır (Karagözoğlu ve Coşkunsu vd., 2018).

Razak Özdiñler vd., (2015)“fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin mesleki farkındalık düzeylerinin incelenmesi” başlıklı araştırmalarında Sağlık Bilimleri Fakültesinde öğrenim gören fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin almış oldukları eğitim süresi boyunca meslekleri hakkındaki farkındalıkları araştırılmış ve çalışma sonucunda öğrencilerin mesleğe ilişkin farkındalıklarının mesleki başarı ve tatminin kişinin bireysel özelliklerinin, yetenek ve kabiliyetlerinin farkında olmaları ile ilişkili olduğunun düşüncesine varılmıştır.

Kunduracılar vd., (2012) Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü’nde okuyan Öğrencilerinde Mesleki Farkındalığın Değerlendirilmesi başlıklı çalışmalarında fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümünde birinci sınıfta öğrenim gören öğrencilerin, fizyoterapi alanındaki yeterlilikler hakkında farkındalık ve fizyoterapi mesleği duyarlılık düzeylerinin diğerlerine göre anlamlı derecede yüksek olduğu ve öğrencilerin mesleki farkındalık düzeylerinin, mesleği tercih etme nedenleri ile ilişkilendirilebileceği bulunmuştur.

Taber'in (2012) kariyer kararına ilişkin yaptığı çalışmada, karar vermenin sadece o an için geçerli olmayıp, aynı zamanda bir kişinin geçmişe ve geleceğe yönelik neler hissettiğine dair görüşleri içerdiğini ileri sürülmüştür. Zaman ve kariyer karar verme söz konusu olduğunda, meslek psikolojisi özellikle gelecek zaman üzerine odaklanmıştır. Sonuç olarak farklı zamana süreçlerinde kariyer kararı verme zorluklarının farklı tipler ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Taber, 2012).

Tansley vd., (2007) da üniversite öğrencilerinin kariyer kararları hakkında yaptığı araştırmalarında, Sosyal bilişsel kariyer kuramında sözel ikna becerisinin bireylerin kariyer öz-yeterliği, sonuç beklentileri, hedefleri ve davranışları üzerinde etkili olup olmadığını ve ikna edici sözlerin üniversite öğrencilerinin kariyer kararı vermedeki etkisini incelemişler. Sonuç olarak ikna edici mesajların üniversite öğrencilerinin kariyer karar verme sonuç beklentilerini, hedeflerini ve davranışlarını arttırdığını sonucuna ulaşmışlardır (Tansley vd., 2007).

Mansor ve Rashid (2013) yaptığı çalışmada ise öğrencilerin kariyer kararsızlığı üzerinde yapılan kariyer müdahale programlarında cinsiyet, akademik başarı ve çalışma deneyimleri değişkenlerin karşılaştırılması yapılmış ve öğrenciler arasında kariyer kararsızlığının yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Mansor ve Rashid, 2013).

Bireysel yenilikçilik algısı ile öğrencilerin kariyer kararları arasındaki ilişkiye baktığımızda şunları söyleyebiliriz. Bireylerin tavırlarını ve hareketlerini yönlendiren kişilik kavramı çocuklukta başlayarak tüm hayatı etkisi altına aldığı gibi kariyer tercihlerini de etkilemektedir. Bu süreç içinde bireylerin meslek seçimlerinde kişiliğin etkisi kaçınılmazdır.

Kişilik, bir bireyin bedensel ve zihinsel özelliklerinde meydana gelen değişiklikler ve bu değişikliklerin bireyin düşünce ve davranışlarına yansıma biçimidir. Bireyler, fiziksel görünüşleri, tutum ve davranışları bakımından birbirinden farklıdırlar. Kişiler arası iletişim şekli, grup içi davranışları, sosyal ve sorumluluk düzeyleri, risk alma durumları, kariyer planlamaları, liderlik tarzları bireylerin kişilik özellikleri ile bağlantılıdır. Her bireyin kişiliği gereği ihtiyaçları, hırsları ve arzuları hiçbir zaman aynı değildir. Kiminin belli bir mevkiye terfi



etmeleri yeterli olurken, kimisi ise terfi ile tatmin olmayıp devamlı yükselmek sorumluluk almak, ödüllendirilmek ister. Bu davranışların bütünü insanın kişiliği ile alakalıdır.

Kişilik bireyin çalıştığı işi, çevresindekileri algılamasında ve bunları değerlendirmesinde de önemli derecede etkilidir. Kişinin kişiliği ile seçeceği meslek arasında genel bir ilişki vardır. Yani bireyler mesleklerini seçerken, kişisel özellikleri ile seçtiği mesleğin özellikleri arasında bir uyum olmasına dikkat etmek durumundadırlar. Bunun için bireylerin kendilerini iyi analiz edip tanımaları, seçmek istedikleri meslekleri çok iyi araştırmaları ve mesleğin gerektiren özellikleri ile kendi kişilik yapıları arasında uyum olmasına dikkat etmeleri gerekmektedir. Kişinin kendini keşfetmesi kariyer seçimi aşamalarının en önemli basamağıdır. Kişi seçmiş olduğu iş ile kişiliği arasında kendisini rahat hissedeceği bir uyum gereklidir. Çalışma hayatında ve özel hayata mutlu olmanın şartı, bireyin ilgi, yetenek ve kişiliği ile bağdaşan uygun bir kariyer seçimi yapmasına bağlıdır. Kariyer kararını verme süreci seçtiğimiz hedeflere yönelik sağlam bir bilgi ve beceri gerektirmektedir. Yeniliğe ve değişime açık, risk alabilen, değişime ve gelişime açık bireyler önlerine çıkan kariyer engellerini rahatlıkla aşabilmekte ve kariyer değişimlerine çok daha kolay uyum sağlamaktadırlar.

Değişim ve gelişim süreçleri içerisinde yeniliklere açık olmak, yenilikleri deneyimle kullanarak mümkündür. Bu da beraberinde “yaratıcılık” ve “risk alma”yı getirmektedir. Risk almak bir tercih ve karar alma özelliğidir. Risk alma hayatımızın her döneminde karşımıza çıkan bir olgudur. Bütün insanların yapısı ve bireysel özelliklerinin farklı olması nedeniyle risk alma durumu; yaşına, cinsiyetine, eğitim seviyesine ve gelir düzeyi gibi ekonomik, demografik ve sosyal koşullara göre değişebilmektedir. Hayatımızda karşılaştığımız riskler bizleri bir adım öteye taşıdığı gibi, bir adım geriye atacak adımlardan da oluşabilir. Yani kazanma ve kaybetme olasılığı vardır. Yeniliklere açık olmak aynı zamanda, risk almayı göze almak demektir. Hayatta alınmış olan riskler sonucu atılan her adım hayata yenilikler katar ayrıca kişinin kendine olan özgüvenini pekiştirmede önemlidir. Kişi Kendine inandığında ileride olacakların kendi kontrolünde olduğunu kabul etmiş olur.

Bireysel kişilik özelliklerden olan deneyimlere açık olma ise; kendimize ifade etme fikirlerimizi izah ederek karşı tarafa açık ve doğru bir şekilde iletebilme yeteneğidir. Deneyime açık olan bireyler diğerlerinden bağımsız düşünebilen, gelenekleri sorgular yapıdadır. Genel olarak hassas, yaratıcı ruhlu, kültür seviyesi yüksek, entelektüel ve sanatsal düşünme gibi özellikleri taşırlar. (Tatlıoğlu, 2014) Deneyime açıklık özelliği, bireylerin diğer insanlarla işbirliği halinde olmalarına imkan tanır.

Dünya da değişim ve gelişim süreçleri her zaman meydana gelen ve de durmaksızın devam edecek olan olgulardır. Değişim insan hayatında karşı konulamaz kuralıdır. İnsan istese de istemese de içinde bulunduğu çevre, şartlar, insanlarla olan ilişkileri ve konumu değişir. Çünkü hayat insanları sürekli değişimin içine sürükler. Bu süreç içerisinde değişime uyum sağlamayanlar yok olur. Birçok insan içerisinde bulunduğu ortamı hiç değişmeyecekmiş gibi değerlendirir ve değişen şartlara uyum sağlamak yerine bulunduğu konumu korumaya çalışır. Yani değişime direnir. Oysa değişim sürekli ve insan hayatında kaçınılmaz bir gerçektir. Değişim doğru zamanda uygulandığında işe yarar ve değişimden başarı sağlanır. Değişim sürecini aktif bir şekilde yönetebilmek için insan tavırlarının değişik yöntemlerle değiştirilmesi gerekir. Bazı insanlar tutucu bir kişiliğe sahip oldukları için doğaları gereği değişime diğer bireylerden daha ölçülü ve temkinli yaklaşırlar ve değişim sürecini sevmezler. Bazı insanların ise kişilikleri ve karakterleri değişime her zaman açıktır. Değişim yeni alışkanlıklar kazanmanın yanı sıra eski alışkanlıklardan vazgeçmeyi gerektirebilir. Birçok birey açık veya gizli şekilde değişime engel olma eğilimindedir. Yani başka bir ifadeyle insan alışkanlıklarının kölesi durumundadır. Değişime karşı gösterilecek tepkiler, değişikliğin boyutuna, biçimine ve değişimin etkisi altındaki kişilerin kişiliklerine göre değişmektedir. Değişim sebebi ile sahip olduklarını kaybetme korkusu ve endişesini yaşayan insanlar doğal olarak değişime direnç göstermektedirler. Değişim sürecinde direnç önemli ancak hep göz ardı edilen faktördür. Değişim sürecini etkili bir biçimde yönetmek için insan davranış ve tutumlarının farklı seçeneklerle değiştirilmesi gerekir. Değişimi insanlara zorla kabul ettirmek yerine değişim sürecine onların gönüllü olarak katılmasını sağlanmalıdır.

Kişiliğin birçok yönü kariyer gelişimiyle yakında alakalıdır. Her bireyin kariyerinin temel taşları, bireylerin kişilikleri tarafından belirlenmektedir. Yani temel kariyer kararlarını oluşturan meslek seçimi, kariyer değişiklikleri, iş performansı ve kariyer araştırmaları bireylerin kişilik yapılarından etkilenmektedir.



### 3. SAĞLIK BİLİMLERİ ÖĞRENCİLERİNİN BİREYSEL YENİLİK ALGILARININ KARIYER KARARLARINA ETKİSİNİN BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR UYGULAMA ÇALIŞMASI

Bu bölümde araştırma modeline, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına ve verilerin analizine ait bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu araştırma Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde öğrenim gören öğrencilerin bireysel yenilik algıları ile kariyer kararları arasındaki ilişkiyi inceleyen tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

Bu çalışmada da Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı ve bireysel yenilikçilik özellikleri arasındaki ilişkiden yola çıkarak yeni modeller ortaya konulması amaçlanmaktadır. Araştırmanın amacına ilişkin model şekil 3.1de verilmiştir.

Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli



#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümünde öğrenim gören öğrencilerin tümü oluşturmaktadır. Evrendeki öğrenci sayısı 2017-2018 eğitim öğretim yılı bahar yarıyılı itibarıyla 1348 olarak tespit edilmiştir. Araştırma evreninin çok geniş olması, evrenin tamamına ulaşılabilmenin zor olması dolayısıyla örneklem alma yoluna gidilmiştir. Evrendeki öğrenci sayısının sınıflara göre dağılımı Tablo 3.1'de verilmiştir.

**Tablo 3.1: Sınıflara Göre Evrendeki Öğrenci Sayısı Dağılımı**

Bölüm	Cinsiyeti	1.sınıf	2.sınıf	3.sınıf	4.sınıf	TOPLAM
Hemşirelik	Kız	168	165	273	58	
	Erkek	57	90	127	58	
	<b>Top.</b>	<b>225</b>	<b>255</b>	<b>400</b>	<b>116</b>	996
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	Kız	45	67	44	44	
	Erkek	33	44	38	37	
	<b>Top.</b>	<b>78</b>	<b>111</b>	<b>82</b>	<b>81</b>	352
<b>TOPLAM</b>		<b>303</b>	<b>366</b>	<b>482</b>	<b>197</b>	<b>1348</b>

Bu evrenden (N=1348) %5 hata ve %95 güven aralığı ile belirlenen n=300 öğrenci örnekleme alınacaktır. Bu evrendeki öğrencilerin %73.8'ini Hemşirelik Bölümü, %26.2'sini Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü öğrencileri oluşturmaktadır. Buna göre 220 öğrenci Hemşirelik, 80 öğrenci Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü öğrencilerinden veri toplanacaktır. Sınıflara göre rastgele öğrenci seçilerek Hemşirelik Bölümü'nden her sınıftan 55, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nden her sınıftan 20 kişiye toplamda hemşirelik bölümünden 220 öğrenci, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nden 80 öğrenci ile yüzü yüze görüşme yöntemi ile soru formları uygulanmıştır.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu, kariyer kararı ölçeği ve bireysel yenilikçilik ölçeği kullanılmıştır.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Katılımcının yaşı, cinsiyeti, bölümü, sınıf düzeyi, akademik not ortalaması, gelir kaynağı anne ve babanın eğitim durumu ve anne ve babanın mesleğine ilişkin demografik özellikler yer almaktadır (EK-1).

#### 3.3.2. Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

Araştırmada kullanılan bireysel yenilikçilik ölçeği (BYO) Hurt, Joseh ve Cook, (1977:58-65). tarafından geliştirilmiştir. Bireylerin genel olarak sahip olduğu yenilikçilik düzeylerini ve hangi yenilikçilik kategorisinde yer aldıklarını belirlemek için oluşturulmuş bir ölçektir. Ölçek 5'li likert tipinde cevaplanan her ifade kesinlikle katılmıyorum: 1, katılmıyorum: 2, kararsızım: 3, katılıyorum: 4, kesinlikle katılıyorum: 5 şeklinde oluşturulmuştur. Ölçek, bireyleri sahip olduğu

özellikler bakımından beş farklı kategoriye ayırmaktadır. Özgün ölçeğin Cronbach  $\alpha$  güvenilirlik katsayısı 0.89 olarak bulunmuştur. Ölçek, alt boyutları üzerinden değil maddelerin bütünü üzerinden tek bir boyutta değerlendirilmektedir. Ölçek maddelerinin 12'si olumlu anlam taşıyan (1, 2, 3, 5, 8, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19. maddeler), 8'i olumsuz anlam taşıyan (4, 6, 7, 10, 13, 15, 17, 20. maddeler) maddeden oluşmaktadır. Bireysel yenilikçilik puanı pozitif maddelerden alınan toplam puandan negatif maddelerden alınan toplam puanı çıkarması ile elde edilen puana 42 puan eklenmesi ile hesaplanır. Ölçekten en düşük 14, en yüksek ise 94 puan alınabilmektedir. Ölçek üzerinden alınan puanlara göre bireylerin yenilikçilik özellikleri kategorilere ayrılmaktadır. Bu kategorilere göre, 80 ve üzeri puanlar, yenilikçi, 69-80 arası puanlar “öncü”, 57-68 arası puanlar “sorgulayıcı”, 46-56 arası puanlar “kuşkucu” ve 46 puan altı ise “gelenekçi” olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca ölçekten alınan puana göre bireylerin yenilikçilik düzeyi hakkında da değerlendirme yapılabilmektedir. 68 ve üzeri puan alanlar bireyler oldukça yenilikçi olarak tanımlanırken, 64 ve altı puan alanlar, yenilikçilikte düşük bireyler olarak değerlendirilmektedir (Ölçek için bkz, EK-2).

Ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması Kılıçer ve Odabaşı (2010) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin uyarlama sürecinde yapılan faktör analizi sonucu dört faktörden oluştuğu görülmüştür. Birinci faktör toplam varyansın % 16.668'ini açıklayan ve değişime direnç olarak adlandırılan alt boyut 8 maddeden oluşmaktadır (4,6,7,10,13,15,17,20). İkinci faktör toplam varyansın %13.606'sını açıklamaktadır ve 5 maddeden oluşmaktadır (1,8,9,11,12). Ölçek fikir önderliği alt boyutu olarak adlandırılmıştır. Üçüncü faktör toplam varyansın % 12.970'ini açıklamaktadır ve 5 maddeden oluşmaktadır (2,3,5,14,18). Bu alt boyut, deneyime açıklık olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin son ve dördüncü faktörü, toplam varyansın %9.277'sini açıklamaktadır ve 2 maddeden oluşmaktadır (16,19). Bu alt boyut risk alma olarak adlandırılmıştır. Tüm faktörlerde yer alan ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonu değerlerinin 0.27 ile 0.51 arasında değiştiği, döndürülmüş faktör yük değerlerinin ise 0.360 ile 0.787 arasında değiştiği gözlenmiştir. Ölçek alt boyutlarına ilişkin Cronbach alfa iç tutarlılık katsayılarının “değişime direnç” alt boyutu  $\alpha=0.81$ ; “fikir önderliği” alt boyutu  $\alpha=0.73$ ; “deneyime açıklık” alt boyutu  $\alpha=0.77$ ; “risk alma” alt boyutu  $\alpha=0.62$  olarak

bulunmuştur. Ölçeğin bütününe ilişkin Cronbach alfa değeri  $\alpha=0.73$  olarak bulunmuştur

Ölçeğin bu araştırmadaki yapısal geçerliliği için 4 alt boyutlu 20 maddeli model doğrulayıcı faktör analizi yapılarak test edilmiştir. DFA modeli EK-4'te verilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve modele ilişkin uyum değerleri Tablo 3.2'de verilmiştir.

**Tablo 3.2: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği DFA Sonuçları**

Uyum İndeksleri	Uyum İndeksleri Değerleri	Kabul Edilir Uyum	İyi Uyum	Uyum Durumu
$\chi^2/sd$	2.148	$\leq 5$	$\leq 2$	Kabul Edilebilir
RMSEA	0.058	$\leq 0.08$	$\leq 0.05$	Kabul Edilebilir
RMR	0.050	$\leq 0.08$	$\leq 0.05$	Kabul Edilebilir
GFI	0.916	$\geq 0.85$	$\geq 0.90$	Kabul Edilebilir
AGFI	0.885	$\geq 0.85$	$\geq 0.90$	Kabul Edilebilir
CFI	0.923	$\geq 0.90$	$\geq 0.95$	Kabul Edilebilir
NFI	0.903	$\geq 0.90$	$\geq 0.95$	Kabul Edilebilir

Tablo 3.2 incelendiğinde modele ilişkin uyum indekslerinin (N=346) ( $\chi^2/Sd =2.148$ ; RMSEA=0.058; RMR=0.050; GFI=0.916; AGFI=0.885; CFI=0.923; NFI=0.903) kabul edilebilir ölçülerde olduğu görülmektedir. Bu durum söz konusu modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir.

Ölçeğinin bu araştırmadaki güvenilirliği için iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonu değerleri incelenmiştir. Tablo 3.3.'de bu değerler verilmiştir.

**Tablo 3.3: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Güvenirlik Ölçüleri**

Alt Boyut	Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa
Değişime Direnç	M4	0.349	0.821
	M6	0.444	
	M7	0.595	
	M10	0.589	
	M13	0.594	
	M15	0.608	
	M17	0.556	
	M20	0.587	
Deneyime Açıklık	M2	0.617	0.808
	M3	0.712	
	M5	0.503	
	M14	0.565	
	M18	0.590	
Fikir Önderliği	M1	0.474	0.74
	M8	0.526	
	M9	0.529	
	M11	0.537	
	M12	0.452	
Risk Alma	M16	0.34	0.507
	M19	0.34	
<b>TOPLAM</b>			<b>0.844</b>

Tablo 3.3’de bireysel yenilikçilik ölçeğine ilişkin madde toplam korelasyonları ve Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları verilmiştir. Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı, maddeler arasındaki uyumu, başka bir ifadeyle aynı özellikleri ölçüp ölçmediği ile ilgili bir durumdur. Ölçme aracında bulunan maddeleri homojen bir yapı gösteren bütünü ifade edip etmediğini araştırır. Cronbach alfanın 0,60-0,80 aralığındaki iç tutarlılık katsayısı güvenilir olduğunu, 0,80-1,00 aralığında yer alıyorsa yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (Kayış, 2010:405; Karagöz, 2016:941). Bazı araştırma kaynakları 0,70’in üzerindeki iç tutarlılık katsayısını güvenilirliğin ölçütü olarak kabul etmektedir (Büyüköztürk, 2006:171; Şencan, 2005:128). Madde toplam korelasyonu ise test maddesinden alınan puanlarla, testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklar ve pozitif ve yüksek olması, benzer özellikteki davranışları örneklediğini gösterir ve testin iç tutarlılığının yüksekliğinin bir göstergesidir. Madde toplam korelasyonlarının 0,30’un üstünde çıkması her bir maddenin ilgili yapıyla ilişkili olduğunu ve bireyleri iyi derecede ayırt ettiğini göstermektedir (Büyüköztürk, 2006:171; Field, 2005:674). Tablo 3.4’de göre, ölçeğin madde toplam korelasyonları 0.34 ile 0.712 arasında değişmektedir. “Değişime direnç” alt boyutuna ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.821’dir ve madde toplam korelasyonu katsayıları 0.349 ile 0.608 arasında değişmektedir. “Deneyime açıklık” alt



boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.808 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonu katsayıları da 0.503 ile 0.712 arasında değişmektedir. “Fikir önderliği” alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0.74 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları ise 0.452 ile 0.537 arasında değişmektedir. “Risk alma” alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0,507 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları ise 0.34’tür. Bu değerler ölçme sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 3.3.3. Kariyer Kararı Ölçeği

Araştırmada kullanılan kariyer kararı ölçeği Yusupu (2015) tarafından 18-24 yaş arası üniversite öğrencilerine yönelik olarak geliştirilmiştir. Üniversite öğrencilerinden beklenen kariyer gelişim görevleri, mesleki tercihlerle ilgili belirsizlikten spesifik bir meslek tercihinin ilerlemek, mesleki tercihlerle ilgili eğitimlerini tamamlamak ve işe girmek olarak sıralanabilir (Yeşilyaprak, 2012). Ölçek bu görevleri göz önüne alarak geliştirilmiştir. Ölçeğin geliştirilme sürecinde kariyer gelişim kuramcılarında Super (1957), sosyal ve bilişsel öğrenme kuramcılarında Krumboltz (1976), karar verme sürecine ve stratejilerine ilişkin kurmacılardan Littrel (1987) ve Gati’nin (1986) görüşlerinden yararlanılmıştır (Akt: Yusupu, 2015:72). Ayrıca ölçek geliştirilme sürecinde Çakır (2004) tarafından geliştirilen Mesleki Karar Envanteri (Career Decision Inventory), Kalafat (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Geleceği Ölçeği (Career Futures Inventory), Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği (Career Adaptabilities Scale), Kuzgun ve Bacanlı (1996) tarafından geliştirilen Mesleki Olgunluk Ölçeğinin maddelerinden de faydalanılmıştır (Yusupu, 2015:72).

Ölçek bilinçli kariyer kararı, bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etkenler olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Bilinçli kariyer kararı alt boyutu, kariyer kararı verirken uyum yeteneğinin yüksekliği, bireyin kendi ilgi, yetenek ve becerilerini iyi tanınması, amaç yönelimli olmasını ifade eden 13 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Verdiğim kariyer kararlarının, geleceğimi belirlediğinin farkındayım). Alt boyut, toplam varyansın %30.385’ini açıklamaktadır ve iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı da  $\alpha = 0.898$ ’dir. Bilinçsiz kariyer kararı alt boyutu ise kariyer hakkında yeterince bilgi sahibi olmama,

seçeneklerle ilgili yeterli bilgiye sahip olmama, zaman kısıtlılığı ve acele karar vermiş olma gibi ifadeler barındırmaktadır ve 11 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim). Bu alt boyut toplam varyansın %10.008'ini açıklamaktadır ve iç tutarlılık güvenirlik katsayısı da  $\alpha = 0.852$ 'dir. Üçüncü alt boyut ise çevresel etkenler alt boyutudur. Bu boyut, mesleki deneme ve uygulama sürecinde bireyin seçtiği kariyeri ile arzuları arasında boşluk olduğunu fark etmesi de bireyi kararsızlığa düşmesi ve verdiği kariyer kararlarındaki memnuniyet düzeylerini düşürmesi ile ilgili ifadelerden oluşmaktadır ve 6 maddeden oluşmaktadır (Örnek madde: Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum). Bu alt boyut toplam varyansın %5.044'ünü açıklamaktadır ve iç tutarlılık güvenirlik katsayısı da  $\alpha = 0.768$ 'dir. Ölçek maddeleri beş basamaklı likert tipi (1= Bana hiç uygun değil, 2= Bana pek uygun değil, 3= bana biraz uygun, 4= Bana çoğunlukla uygun, 5= Bana tamamen uygun) bir dereceleme ölçeği halinde yazılmıştır. Yüksek puan kararlılığı, düşük puan ise kararsızlığı ifade etmektedir (Ölçek için bkz. EK-3).

Ölçeğin bu araştırmadaki yapısal geçerliliği için 3 alt boyutlu 30 maddeli model doğrulayıcı faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) sonucunda modelin uyum değerlerini sağlaması için yazılımın önerdiği bazı düzenlemeler doğrultusunda “bilinçsiz kariyer kararları” alt boyutunda 1 madde (madde 7) ve “çevresel etkenler” alt boyutunda 1 madde (madde 4) ölçekten çıkarılmış ve yazılımın önerileri doğrultusunda hata değişkenleri arasında modele korelasyonlar eklenmiştir. Bu modifikasyonlar neticesinde modelin kabul edilebilir uyum indekslerini sağlayan 3 alt boyutlu ve 28 maddeli bir ölçekten oluştuğu görülmüştür (Ölçek için bkz EK-5). Bu modele ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları ve modele ilişkin uyum değerleri Tablo 3.4 de verilmiştir.

**Tablo 3.4: Kariyer Kararı Ölçeği DFA Sonuçları**

Uyum İndeksleri	Uyum İndeksleri Değerleri	Kabul Edilir Uyum	İyi Uyum	Uyum Durumu
$\chi^2/sd$	2.289	$\leq 5$	$\leq 2$	Kabul Edilebilir
RMSEA	0.061	$\leq 0.08$	$\leq 0.05$	Kabul Edilebilir
RMR	0.062	$\leq 0.08$	$\leq 0.05$	Kabul Edilebilir
GFI	0.880	$\geq 0.85$	$\geq 0.90$	Kabul Edilebilir
AGFI	0.885	$\geq 0.85$	$\geq 0.90$	Kabul Edilebilir
CFI	0.890	$\geq 0.90$	$\geq 0.95$	-
NFI	0.903	$\geq 0.90$	$\geq 0.95$	Kabul Edilebilir

Tablo 3.4. incelendiğinde modele ilişkin uyum indekslerinin (N=346) ( $\chi^2/Sd = 2.289$ ; RMSEA=0.061; RMR=0.062; GFI=0.880; AGFI=0.885; CFI=0.890; NFI=0.903) CFI değerinin kabul edilebilir sınırına oldukça yakın olduğu, diğer indeks değerlerinin ise kabul edilebilir değerlerde olduğu görülmektedir. Bu durum söz konusu modelin araştırma verileriyle uyumlu olduğunu göstermektedir.

Kariyer kararı ölçeğinin bu çalışmadaki güvenilirliği için Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı ve madde toplam korelasyonu değerleri incelenmiştir. Tablo 3.5’de bu değerler verilmiştir.

**Tablo 3.5: Kariyer Kararı Ölçeği Güvenirlik Ölçüleri**

Alt Boyut	Madde	Madde Toplam Korelasyonu	Cronbach Alfa
Bilinçli Kariyer Kararı	M1	0.512	0.880
	M5	0.610	
	M6	0.654	
	M8	0.602	
	M9	0.588	
	M11	0.561	
	M14	0.534	
	M16	0.529	
	M18	0.610	
	M20	0.542	
	M24	0.558	
	M27	0.476	
M29	0.535		
Bilinçsiz Kariyer Kararı	M3	0.495	0.839
	M10	0.507	
	M12	0.464	
	M17	0.511	
	M19	0.520	
	M21	0.585	
	M23	0.549	
	M26	0.618	
	M28	0.569	
M30	0.500		
Çevresel Etkenler	M2	0.293	0.691
	M13	0.441	
	M15	0.496	
	M22	0.546	
	M25	0.505	
<b>TOPLAM</b>			0.809

Tablo 3.5'e göre, ölçeğin madde toplam korelasyonları 0.293 ile 0.654 arasında değişmektedir. Madde toplam korelasyonlarının 0,30'un üzerinde olması her bir maddenin ilgili yapıyla ilişkili olduğunu göstermektedir (Field, 2005:674). Ölçek maddelerinin madde toplam korelasyonu değerlerinin bunu karşıladığı söylenebilir. "Bilinçli kariyer kararı" alt boyutuna ilişkin iç tutarlılık katsayısı 0.880'dir ve madde toplam korelasyonu katsayıları 0.476 ile 0.654 arasında değişmektedir. "Bilinçsiz kariyer kararı" alt boyutunun iç tutarlılık katsayısı 0.839 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonu katsayıları da 0.464 ile 0.658 arasında değişmektedir. "Çevresel etkenler" alt boyutuna ait iç tutarlılık katsayısı 0.691 olarak bulunmuştur. Madde toplam korelasyonları ise 0.293 ile 0.546 arasında değişmektedir. Bu değerler ölçme sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir.

### 3.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verileri, 2017-2018 eğitim öğretim dönemi Mayıs aylarında gerekli yasal izinler alındıktan sonra (Bkz. Ek-6) araştırmacı tarafından Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerine uygulanmıştır. Uygulama öncesinde araştırmanın amacı ve uygulama şekline ilişkin açıklamalar yapılmış ve araştırmaya katılımında gönüllülük esas alınmıştır. 20 dakika süreyle ölçeklerin uygulanması sağlanmıştır. Uygulama süresi sonunda ölçekler araştırmacı tarafından toplanmıştır.

Araştırmada betimsel istatistiklerin yorumlanması için frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama ve standart sapma kullanılmıştır. Aritmetik ortalama değerlerinin yorumlanmasında; 1.00-1.79 aralığı: “kesinlikle katılmıyorum”, 1.80-2.59 aralığı: “katılmıyorum”, 2.60-3.39 aralığı: “kararsızım”, 3.40-4.19 aralığı: “katılıyorum”, 4.20-5.00 aralığı: “kesinlikle katılıyorum” aralıkları temel alınmıştır.

Araştırmada alt problemlere dayalı olarak gerçekleştirilecek analizlerin belirlenebilmesi amacıyla bir takım işlemler gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla birçok istatistiksel işlem için ön koşul sayılabilecek verilerin normal dağılım sergileyip sergilemediği. Bu amaçla çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri, Kolmogrov Smirnov testi kullanılmış ayrıca puan dağılımlarına ilişkin grafikler incelenmiştir. İlgili yazında çarpıklık ve basıklık katsayısının -1.00 ile +1.00 arasında olduğunda, puanların normal dağılım gösterdiğini (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2014:63) kabul edilmekle birlikte -1.5 ile 1,5 aralığında yer aldığı ise normal dağılım olarak kabul edilebileceğini (Tabachnick ve Fidell, 2007:79) gösteren kaynaklar mevcuttur. Bu araştırmada kullanılan bir diğer istatistik olan Kolmogrov-Smirnov testinin uç puanlardan aşırı derecede etkilendiğinden tutucu olduğu bu nedenle de anlamlılık (p) değerinin her zaman sağlıklı sonuç vermeyeceğini belirten kaynaklar vardır. Örneklemin büyük olduğu ( $n > 100$ , daha duyarlı ölçümler için ise  $n > 400$ ) durumlarda test sonuçları normalliğin sağlanamadığını gösterse de önemli olmadığı belirtilmekte ve normale yakın durum elde ediliyorsa puan dağılımlarının normallik koşulunun sağlandığının kabul edilebileceğini savunmaktadır (Şencan, 2005:196). Aşağıda araştırmada kullanılan puanlar ilişkin normallik analizi sonuçları tablo 3.6’da verilmiştir.

**Tablo 3.6: Puanlara İlişkin Normallik Dağılımı Sonuçları**

Kolmogrov-Smirnov Testi									
Ölçüm	$\bar{X}$	ss	Mutlak D	Pozitif	Negatif	Z	p	Çarpıklık	Basıklık
1	3.50	0.46	0.58	0.58	-0.52	1.74	0.19	-0.40	1.66
2	3.75	0.59	0.16	0.13	-0.16	2.97	0.00	-0.63	1.19
3	3.16	0.64	0.61	0.37	-0.61	1.14	0.14	-0.12	-0.36
4	3.63	0.59	0.10	0.09	-0.10	1.92	0.00	-0.35	0.55
5	3.45	0.71	0.13	0.13	-0.13	2.47	0.00	-0.17	0.37
6	3.16	0.46	0.09	0.09	-0.06	1.84	0.00	0.75	0.31
7	3.67	0.55	0.06	0.06	-0.06	1.07	0.20	-0.31	0.45
8	2.88	0.65	0.06	0.06	-0.05	1.34	0.13	0.18	0.15
9	2.94	0.69	0.07	0.07	-0.07	1.34	0.06	-0.12	-0.11
Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (1)				Kariyer Kararı Ölçeği (6)					
Deneyime Açıklık (2)				Bilinçli Kariyer Kararı (7)					
Değişime Direnç (3)				Bilinçsiz Kariyer Kararı (8)					
Fikir Önderliği (4)				Çevresel Etkenler (9)					
Risk Alma (5)									

Tablo 3.6 incelendiğinde “deneyime açıklık”, “fikir önderliği”, risk alma” ve “kariyer kararı ölçeği” puanlarına ilişkin Kolmogrov-Smirnov (K-S) testi sonuçlarının p anlamlılık değerinin 0.05’in altında olduğu görülmektedir. Bu durum puan dağılımlarının normal dağılım sergilemediği şeklinde yorumlanmaktadır. Diğer alt boyutlarda ve ölçek toplam puanlarında ise normal dağılım sergilediği görülmektedir. Çarpıklık ve basıklık katsayıları incelendiğinde ise “bireysel yenilikçilik ölçeği” toplam puanları dışında tüm puanların dağılımının  $\pm 1.50$  aralığında olduğu görülmektedir. Kolmogrov-Smirnov testinin uç puanlardan etkilendiğinden anlamlılık değerinin her zaman anlamlı sonuç vermeyeceği, çarpıklık ve basıklık katsayılarının  $\pm 1.50$  aralığında bulunması, örneklem büyüklüğünün (n=346) yeterli olmasından ve incelenen puan dağılımı grafiklerinde normale yakın dağılımlar görüldüğünden puanların normal dağılım sergilediği kabul edilmiş ve araştırmada parametrik istatistiklerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Kolmogrov-Smirnov (K-S) testi ve çarpıklık (Skewness) - basıklık (Kurtosis) katsayıları tek değişkenli normallik dağılıma ilişkin normallik ile ilgili bilgi verir. Ancak araştırmada kullanılacak olan çoklu regresyon analizi için gerekli olan çok değişkenli normallik dağılımını hakkında yeterli bilgi vermez. Çoklu normal dağılım, her bir değişkenin tek değişkenli normal dağılıma uyduğunu ve ilgili değişkenlerin kombinasyonunun da normal dağılım olduğunu

varsaymaktadır. Ancak tek değişkenli normal dağılım, çok değişkenli normal dağılımı her zaman sağlamayabilir. Tüm değişkenlerin tek değişkenli normal dağılım göstermesi, garanti olmamakla birlikte çoklu normal dağılıma yardımcı olacaktır. Örnekleme grubunun büyük olduğu durumlarda normallikten sapmanın etkisini azaltmakla birlikte çoklu normal dağılımın hesaplanması gerekir (Hair, Black, Babin ve Anderson, 2014:70-73). Araştırmada çoklu normallik dağılımı bozabilecek uç değerlerin olup olmadığını belirlemek için Mahalanobis değeri incelenmiştir. Mahalanobis değeri belli koşullar için belirlenen kritik değeri aştığında çok değişkenli normallik bozan uç değerlerin varlığından söz edilebilmektedir. Mahalanobis değerinin 25 ve üstünde değerler aldığı uç değerler sayılabileceği belirtilmektedir (Field, 2005:217-218; Büyüköztürk, 2006:99; Can, 2016:283). Bu araştırmada belirlenen Mahalanobis değerlerinin üzerinde uç değere rastlanılmamıştır. Böylece uç değerlerin bulunmadığı ve çoklu normal dağılımı sağladığı kabul edilmiştir.

Araştırma alt problemler doğrultusunda bireysel yenilikçilik ve kariyer kararları arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Momentler çarpımı Korelasyonu Katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon değerinin yorumlanmasında anlamlılık değeri değil, korelasyon değerlerinin büyüklükleri esas alınmıştır. Çünkü büyük örneklem gruplarında (n=346) küçük korelasyon değerleri bile istatistiksel olarak anlamlı çıkabilmektedir. Bundan dolayı 0.25 altı korelasyon değerleri zayıf; 0.25 ile 0.55 arası değerler orta; 0.55 üzeri korelasyon değerleri büyük korelasyon katsayısı olarak yorumlanmıştır (Cohen, 1988: 413-414).

Bireysel yenilikçilik özelliklerinin kariyer kararı üzerindeki açıklama gücünü (yordama) belirleyebilmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizi için bir takım varsayımların test edilmesi gerekmektedir. Bunlar; puanların normal dağılım sergilemesi, yordayıcı değişkenlerin her birisinin yordanan değişkenle arasında doğrusal bağlantı olması (doğrusallık), bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde ilişki olmaması (çoklu bağlantılılık), otokorelasyonun olmaması, örneklem büyüklüğünün yüksek olması ve eşit aralık düzeyinde ölçme yapılmasıdır (Büyüköztürk, 2006;99-100 Küçüksille, 2010:259; Can, 2016:275; Karagöz, 2016:958-959). Veriler, eşit aralıklı ölçekle elde edilmiş ve puanlar normal dağılım göstermektedir. Çoklu

bağlantılılık bağımsız değişkenler arasındaki yüksek ilişki durumundan kaynaklanan bir bağımsız değişkenin diğerinin gücünü zayıflatması durumudur. 0.80 ve özellikle 0.90'ın üzerindeki korelasyon değerlerinde çoklu bağlantılılık sorunu olabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2006:100; Eroğlu, 2010:222-226; Can, 2016:280). Bu bağlamda bağımsız değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı incelenmiş en yüksek korelasyon değerinin 0.69 olduğu görülmüştür. Bu durum çoklu bağlantı sorunu olmadığını göstermektedir. Ayrıca varyans büyütme faktörü (Variance Inflation Factor-VIF) değerinin 10'dan yüksek olmasının, bir bağımsız değişkenle ilgili olarak diğer bağımsız değişkenlerin açıklayamadıkları varyans olan Tolerans değerinin  $(1-R^2)$  0.20'den düşük olmasının ve durum indeksi (condition indices-CI) değerinin 30'dan yüksek çıkması durumunun da çoklu bağlantılılık sorununa işaret ettiği belirtilmektedir. Bu araştırmada maksimum VIF değeri 1.681'dir. Minimum tolerans değeri 0.528 olarak; durum indeksi maksimum değeri 22.696 olarak bulunmuştur. Varsayımlardan bir diğeri ise otokorelasyonun (hataları bağımsızlığı) test edilmesidir. Otokorelasyonu test etmede Durbin Watson katsayısı kullanılır. 0-4 arasında değişen katsayıda 0'a yakın değerler aşırı pozitif korelasyonu, 4'e yakın olan değerler aşırı negatif korelasyonu 2'ye yakın olan değerler otokorelasyonun olmadığını gösterir. Durbin-Watson değerinin 1.5-2.5 arasında olması otokorelasyon olmadığı şeklinde yorumlanmaktadır. Bu araştırmada Durbin-Watson katsayısı 1.855 olarak bulunmuştur. Elde edilen bu değerler doğrultusunda değişkenler arasında çoklu bağlantı sorununun olmadığı görülmektedir. Bütün bu bilgiler ışığında veri setinin regresyon analizi için uygun olduğu değerlendirilmiştir. Araştırmada çoklu regresyon analizi stepwise (değişken ekleme ve eleme) metodu kullanılmıştır. Böylece her değişken modele sırayla eklenmiş ve modele katkı sağlayan değişken modelde kalırken, katkı sağlamayan değişken oluşturulan modelden çıkarılır. Son durumda kalan az sayıdaki değişkenler yardımıyla model açıklanmaya çalışılır (Küçüksille, 2010:260).

Katılımcıların bireysel yenilikçilik ve kariyer kararı ile ilgili özelliklerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için iki grup ortalamalarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplar için t testi (independent samples t test), ikiden fazla grup ortalamaların karşılaştırılmasında ise tek yönlü



varyans analizi (One way ANOVA) kullanılmıştır. ANOVA’da farkın kaynağının belirlenmesi için Scheffe testi kullanılmıştır.

Bu araştırmada kullanılan bireysel yenilikçilik ve kariyer kararı ölçeklerinin yapısal geçerliliğinin test edilmesinde doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi gözlenen değişkenler aracılığıyla ölçüldüğü varsayılan ve kuramsal bir temelden hareketle yapı veya yapılar arasındaki ilişkileri test etme amacıyla kullanılan istatistiksel analizdir (Wetson ve Gore, 2006:724; Schreiber, Stage, King, Nora ve Barlow, 2006:323). Bu araştırmada ölçeklerin farklı örneklem gruplarında kullanımının ölçeklerin yapısal geçerliliği açısından nasıl sonuç verdiğini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizinde bir takım uyum iyiliği indeksleri kullanılmaktadır. Ki kare uyum iyiliği (Chi-Square Goodness of Fit-X2), uyum iyiliği indeksi (GFI- Goodness of Fit Index), düzeltilmiş iyilik uyum indeksi (AGFI-Adjustment Goodness Of Fit Index), yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA- Root Mean SquareError of Approximation) ve ortalama hataların karekökü (RMR- Root Mean Square Residual), normlandırılmış uyum indeksi (NFI- Normed Fit Index) ve normlandırılmamış uyum indeksi (NNFI- Non-Normed Fit Index), artırmalı uyum indeksi (Incremental Fit Index, IFI) ve karşılaştırmalı uyum indeksi (Comparative Fit Index, CFI) gibi indeksler araştırmalarda kullanılmaktadır (Hu ve Li-Tze, 1995:91-92; Raykov ve Marcoulides, 2006:43; Şimşek, 2007:14; Tabachnick ve Fidell, 2007:715-720; Bryne, 2010:77-80; Klein, 2011:199; Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012:270; Karagöz, 2016:969-972). Bu uyum indekslerinin dışında kullanılan istatistikler olmakla birlikte ki kare indeksi dışında hangi uyum indekslerinin raporlama sürecinde kullanılacağına dair araştırmacılar arasında bir fikir birliği yoktur (Şimşek, 2007:14; İlhan ve Çetin, 2014:31).

Araştırmada SPSS 22.0 ve AMOS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır.

### **3.5. Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde alt problemler doğrultusunda elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

#### **3.5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular**

Katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 3.7’de verilmiştir.

**Tablo 3.7: Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı**

Değişken	Alt Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	251	72.5
	Erkek	95	27.5
Bölüm	Hemşirelik	239	69.1
	Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	107	30.9
Sınıf	1.Sınıf	96	27.7
	2.Sınıf	80	23.1
	3.Sınıf	87	25.1
	4.Sınıf	83	24
Yaş Aralığı	18-22 arası	271	78.3
	23 ve üstü	75	21.7
Akademik Not Ortalaması	0.50-2.49 arası	139	40.2
	2.50-4.00 arası	207	59.8
Anne Eğitim Durumu	Okur-Yazar Değil	39	11.3
	İlkokul	163	47.1
	Ortaokul	52	15
	Lise	70	20.2
	Yüksek Öğretim	22	6.4
Baba Eğitim Durumu	Okur-Yazar Değil	21	6.1
	İlkokul	110	31.8
	Ortaokul	57	16.5
	Lise	88	25.4
	Yüksek Öğretim	70	20.2
Anne Çalışma Durumu	Çalışıyor	67	19.4
	Çalışmıyor	279	80.6
Baba Çalışma Durumu	Çalışıyor	260	75.1
	Çalışmıyor	86	24.9
Gelir Durumu	Aile	167	48.3
	Burs	92	26.6
	Kredi	74	21.4
	Kendi Çalışıyor	13	3.8
Uzmanlaşma Alanı İsteği (Hemşirelik)	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	44	12.7
	Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	47	13.6
	Doğum-Kadın Hastalıkları Hemşireliği	44	12.7
	Psikiyatri Hemşireliği	55	15.9
	Halk Sağlığı Hemşireliği	16	4.6
	Diğer Hemşirelik Alanları	35	10.1
Uzmanlaşma Alanı İsteği (Fiz.ve Reh.)	Ortopedik Rehabilitasyon	24	6.9
	Nörolojik Rehabilitasyon	25	7.2
	Protez-Ortez Rehabilitasyon	3	0.9
	Kardiyopulmoner Rehabilitasyon	13	3.8
	Diğer Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Alanları	40	11.6
	Toplam	346	100

Tablo 3.7'e göre örnekleme oluşturan katılımcıların %72.5'i (n=251) kadın, %27.5'i (n=95) erkektir. Katılımcıların %69.1'i (n=239) hemşirelik bölümü öğrencisi iken, %30.9'u (n=107) fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencisidir. Katılımcıların sınıf düzeyleri incelendiğinde katılımcıların %27.7'si (n=96) birinci sınıf öğrencisi, %23.1'i (n=80) ikinci sınıf öğrencisi, %25.1'i (n=87) üçüncü sınıf öğrencisi ve %24'ü (=83) dördüncü sınıf öğrencisidir. Katılımcıların yaş aralıklarına göre dağılımı incelendiğinde %78.3'ü (n=271) 18-

22 yaş aralığında, %21.7'si (n=75) 23 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların not ortalamalarına göre dağılımları incelendiğinde %40.2'si (n=139) 0.50 ile 2.49 aralığında ortalamaya sahip, %59.8'i (n=207) ise 2.50 ile 4.00 arası ortalamaya sahiptir. Katılımcıların anne eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, annelerinin %11.3'ünün (n=39), %47.1'inin (n=163) ilkokul, %15'inin (n=52) ortaokul, %20.2'sinin (N=70) lise ve %6.4'ünün (n=22) yükseköğretim düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların baba eğitim durumlarına göre dağılımı incelendiğinde, babalarının %6.1'inin (n=21), %31.8'inin (n=110) ilkokul, %16.5'inin (n=57) ortaokul, %25.4'ünün (n=88) lise ve %20.2'sinin (n=70) yükseköğretim düzeyinde olduğu görülmektedir. Katılımcıların %19.4'ünün (n=67) annesi çalışıyor iken, %80.6'sının (n=279) çalışmadığı görülmektedir. Katılımcıların %24.9'unun (n=86) babası çalışmıyor iken %75,1'inin (n=260) çalıştığı görülmektedir. Katılımcıların aylık ihtiyaçlarını karşılama kaynağına ilişkin dağılım incelendiğinde %48.3'ünün (n=167) gelir kaynağının ailesi olduğu, %26.6'sının (n=92) gelir kaynağının burslar olduğu, %21.4'ünün (n=74) gelir kaynağının krediler olduğu, %3.8'inin (n=13) kendisi çalışarak elde ettiği gelirler olduğu görülmektedir. Katılımcıların uzmanlaşmak istedikleri alanlara ilişkin dağılımlar incelendiğinde %12.7'sinin (n=44) çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, %13.6'sının (n=47) cerrahi hastalıklar hemşireliği, %12.7'sinin (n=44) doğum-kadın hastalıkları hemşireliği, %15.9'unun (n=55) psikiyatri hemşireliği, %10.1'inin (n=35) ise diğer hemşirelik alanlarında uzmanlaşmak istedikleri görülmektedir. Fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü içerisindeki uzmanlaşma alanları incelendiğinde katılımcıların %6.9'u (n=24) ortopedik rehabilitasyon, %7.2'si (n=25) nörolojik rehabilitasyon, %0.9'u (n=3) protez-ortez rehabilitasyon, %3.8'i (13) kardiyopulmoner rehabilitasyon ve %11.6'sı (n=40) ise diğer fizyoterapi ve rehabilitasyon alanlarında uzmanlaşmak istedikleri görülmektedir.

### **3.5.2. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular**

Araştırmanın birinci alt problemi "Sağlık Bilimlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ne düzeydedir?" şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular tablo 3.8'de verilmiştir.

**Tablo 3.8: Bireysel Yenilikçilik Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler**

Alt Boyutlar	$\bar{X}$	SS
Deneyime Açıklık	3.751	0.592
Değişime Direnç	3.169	0.646
Fikir Önderliği	3.630	0.592
Risk Alma	3.458	0.717
Bireysel Yenilikçilik Toplam	3.502	0.461
Bireysel Yenilikçilik Kategorisi Puanı	66.471	7.257

Tablo 3.8. incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeği “deneyime açıklık” alt boyutunun  $\bar{X} = 3.75$  ve  $SS = 0.59$ ’dur. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Sağlık bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kendilerini yenilikleri arama ve bunları denemeye karşı istekli oldukları söylenebilir. Bireysel yenilikçilik ölçeğinin ikinci alt boyutu olan “değişime karşı direnç” alt boyutunun  $\bar{X} = 3.16$  ve  $SS = 0.64$ ’dür. Bu ortalama değeri “kararsızım” aralığına karşılık gelmektedir. Katılımcıların değişime ve yeniliğe karşı kararsız oldukları söylenebilir. Fikir önderliği alt boyutunun  $\bar{X} = 3.63$  ve  $SS = 0.59$ ’dur. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Katılımcıların ait oldukları grup içerisindeki diğer bireylerden önde kılan özelliklere sahip oldukları görüşünde olduğu söylenebilir. Risk alma alt boyutuna ilişkin  $\bar{X} = 3.45$  ve  $SS = 0.71$ ’dir. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Katılımcıların belirsizlikler karşısında yılmayıp bunlar karşısında motive olabildikleri söylenebilir. Bireysel yenilikçilik ölçeği toplam puan  $\bar{X} = 3.50$  ve  $SS = 0.46$ ’dır. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerinin görece yüksek olduğu söylenebilir.

Bireysel yenilikçilik algılarına ilişkin puanların kategorilendirilmesinde bireylerden 82 ve üzeri puan alanların “yenilikçi”, 75 ve 82 puan alanların “öncü”, 66-74 puan alanların “sorgulayıcı”, 58-65 arasında puan alanların “kuşkucu” ve son olarak 57 ve altında alanların “gelenekçi” olduğu göz önüne alındığında ve puanların  $\bar{X} = 66.47$  ve  $SS = 7.25$  olduğu göz önüne alındığında katılımcıların “sorgulayıcı” oldukları söylenebilir.

### 3.5.3. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “Sağlık Bilimleri’nde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri onların kişisel özellikleri ve bölümlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

#### 3.5.3.1. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 3.9’da verilmiştir.

**Tablo 3.9: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Deneyime Açıklık	Kadın	251	3.777	0.560	344	4.294	1.341	0.181
	Erkek	95	3.682	0.668				
Değişime Direnç	Kadın	251	3.142	0.635	344	0.238	1.240	0.216
	Erkek	95	3.239	0.674				
Fikir Önderliği	Kadın	251	3.625	0.553	344	5.767	0.262	0.794
	Erkek	95	3.644	0.689				
Risk Alma	Kadın	251	3.418	0.691	344	1.820	1.680	0.094
	Erkek	95	3.563	0.776				
Bireysel Yenilikçilik	Kadın	251	3.491	0.423	344	7.586	0.739	0.461
	Erkek	95	3.532	0.552				

\*p<0.05

Tablo 3.9 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Cinsiyet değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

#### 3.5.3.2. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik özelliklerinin öğrenim gördükleri bölümlere (hemşirelik-fizyoterapi ve rehabilitasyon) göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.10’da verilmiştir.

**Tablo 3.10: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması**

	Bölüm	N	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Deneyime Açıklık	Hemşirelik	239	3.695	0.601	344	0.909	2.653	0.008*
	Fiz. ve R.	107	3.876	0.555				
Değişime Direnç	Hemşirelik	239	3.200	0.656	344	0.194	1.351	0.177
	Fiz. ve R.	107	3.099	0.622				
Fikir Önderliği	Hemşirelik	239	3.615	0.585	344	1.302	0.730	0.466
	Fiz. ve R.	107	3.665	0.611				
Risk Alma	Hemşirelik	239	3.407	0.726	344	0.0750	1.951	0.052
	Fiz. ve R.	107	3.570	0.688				
Bireysel Yenilikçilik	Hemşirelik	239	3.479	0.483	344	0.097	1.361	0.174
	Fiz. ve R.	107	3.552	0.408				

\*p<0.05

Tablo 3.10 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında “deneyime açıklık” alt boyutu dışında hemşirelik bölümü ve fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmuştur. Deneyime açıklık alt boyutuna ilişkin fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencileri ortalamalarının ( $\bar{X}=3.876$ ; SS=0.555) hemşirelik bölümü öğrencileri ortalamalarından ( $\bar{X}=3.695$ ; SS=0.601) anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmektedir (t=2.653, p<0.05). Buna göre fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencileri kendileri daha deneyime açık olarak algılamaktadırlar. Değişime direnç, fikir önderliği, risk alma ve toplam puan üzerinden gruplar arasında farklılaşma olmaması, bu özellikler açısından grupların benzer özellikler sergilediği şeklinde yorumlanabilir.

### 3.5.3.3. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.11’de verilmiştir.

**Tablo 3.11: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Sınıfa Göre Karşılaştırılması**

	Sınıf	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Deneyime Açıklık	1.sınıf	96	3.750	0.561	3-342	0.152	0.928	-
	2.sınıf	80	3.732	0.630				
	3.sınıf	87	3.735	0.571				
	4.sınıf	83	3.788	0.620				
Değişime Direnç	1.sınıf	96	3.169	0.595	3-342	4.058	0.007*	2>4 3>4
	2.sınıf	80	3.260	0.677				
	3.sınıf	87	3.275	0.603				
	4.sınıf	83	2.969	0.682				
Fikir Önderliği	1.sınıf	96	3.602	0.549	3-342	0.244	0.866	-
	2.sınıf	80	3.615	0.636				
	3.sınıf	87	3.673	0.579				
	4.sınıf	83	3.633	0.619				
Risk Alma	1.sınıf	96	3.474	0.638	3-342	0.868	0.458	-
	2.sınıf	80	3.500	0.679				
	3.sınıf	87	3.505	0.749				
	4.sınıf	83	3.349	0.802				
Bireysel Yenilikçilik	1.sınıf	96	3.498	0.405	3-342	0.942	0.421	-
	2.sınıf	80	3.527	0.507				
	3.sınıf	87	3.547	0.477				
	4.sınıf	83	3.435	0.461				

\*p<0.05

Tablo 3.11 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan Anova sonuçlarında “değişime direnç” alt boyutu dışında sınıflar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Değişime direnç alt boyutu sınıf düzeyine ilişkin ortalamalar incelendiğinde 1. Sınıf öğrencilerinin ortalamaları  $\bar{X}$  =3.169 ve SS=0.595; 2. sınıf öğrencilerinin ortalamaları  $\bar{X}$  =3.260 ve SS=0.677; 3.sınıf öğrencilerinin ortalamaları  $\bar{X}$  =3.275 ve SS=0.603 ve 4. sınıf öğrencilerinin ortalamaları  $\bar{X}$  =2.969 ve SS=0.682 olarak bulunmuştur. Ortalamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmuştur ( $F_{(3-342)}=4,058$ ;  $p<0,05$ ). Farkın kaynağının belirlenmesine ilişkin Tukey testi sonucuna göre 2. ve 3. sınıf öğrencilerin ortalamalarının 4. sınıf öğrencilerin ortalamalarından daha yüksek olduğu bulunmuştur. Buna göre 2.ve 3. sınıf öğrencilerin değişime direnç algıları 4. sınıf öğrencilere göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

### 3.5.3.4. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının yaş aralıklarına göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.12’de verilmiştir.

**Tablo 3.12: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması**

	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Deneyime Açıklık	18-22 yaş	271	3.724	0.611	344	3.772	1.598	0.111
	23 ve üstü	75	3.848	0.511				
Değişime Direnç	18-22 yaş	271	3.193	0.621	344	3.814	1.304	0.193
	23 ve üstü	75	3.083	0.728				
Fikir Önderliği	18-22 yaş	271	3.599	0.604	344	0.221	1.878	0.061
	23 ve üstü	75	3.744	0.535				
Risk Alma	18-22 yaş	271	3.444	0.712	344	0.086	0.662	0.508
	23 ve üstü	75	3.506	0.737				
Bireysel Yenilikçilik	18-22 yaş	271	3.490	0.482	344	2.476	0.913	0.362
	23 ve üstü	75	3.545	0.378				

Tablo 3.12 incelendiğinde Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında 18-22 yaş arası ve 23 yaş ve üzeri gruplardaki katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yaş değişkeninin Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3.5. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Akademik Ortalamaya Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının akademik not ortalamasına göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.13’de verilmiştir.

**Tablo 3.13: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Not Ortalamasına Göre Karşılaştırılması**

	Not Ort.	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Deneyime Açıklık	0.50-2.49 arası	139	3.759	0.578	344	0.043	0.212	0.832
	2.50-4.00 arası	207	3.745	0.602				
Değişime Direnç	0.50-2.49 arası	139	3.178	0.675	344	2.198	0.203	0.839
	2.50-4.00 arası	207	3.163	0.628				
Fikir Önderliği	0.50-2.49 arası	139	3.589	0.593	344	0.019	1.047	0.296
	2.50-4.00 arası	207	3.658	0.592				
Risk Alma	0.50-2.49 arası	139	3.518	0.620	344	6.047	1.273	0.204
	2.50-4.00 arası	207	3.417	0.774				
Bireysel Yenilikçilik	0.50-2.49 arası	139	3.511	0.427	344	0.071	0.297	0.776
	2.50-4.00 arası	207	3.496	0.484				

p<0.05



Tablo 3.13 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında 0.50-2.49 arası not ortalamasına sahip katılımlar ve 2.50-4.00 arası not ortalamasına sahip katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının not ortalamalarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Not ortalaması değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3.6. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Annenin Eğitimine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının anne eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.14’de verilmiştir.

**Tablo 3.14: Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Annenin Eğitimine Göre Karşılaştırılması**

	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Deneyime Açıklık	Okur-Yazar Değil	39	3.810	0.476	4-341	1.416	0.228	-
	İlkokul	163	3.703	0.607				
	Ortaokul	52	3.746	0.700				
	Lise	70	3.754	0.548				
	Üniversite	22	4.009	0.483				
Değişime Direnç	Okur-Yazar Değil	39	3.201	0.600	4-341	0.946	0.437	-
	İlkokul	163	3.200	0.622				
	Ortaokul	52	3.132	0.692				
	Lise	70	3.183	0.639				
	Üniversite	22	3.926	0.800				
Fikir Önderliği	Okur-Yazar Değil	39	3.569	0.555	4-341	1.294	0.272	-
	İlkokul	163	3.614	0.601				
	Ortaokul	52	3.607	0.677				
	Lise	70	3.634	0.545				
	Üniversite	22	3.900	0.488				
Risk Alma	Okur-Yazar Değil	39	3.525	0.595	4-341	0.911	0.457	-
	İlkokul	163	3.423	0.695				
	Ortaokul	52	3.365	0.970				
	Lise	70	3.507	0.658				
	Üniversite	22	3.659	0.643				
Bireysel Yenilikçilik	Okur-Yazar Değil	39	3.526	0.365	4-341	0.579	0.678	-
	İlkokul	163	3.485	0.468				
	Ortaokul	52	3.462	0.615				
	Lise	70	3.519	0.411				
	Üniversite	22	3.623	0.262				

**p<0.05**

Tablo 3.14. incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan Anova sonuçlarında alt boyut ve toplam puanlarda anne eğitim durumu farklı öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının anne eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ve anne eğitim durumu farklı olan öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının benzer özellikler sergilediği şeklinde açıklanabilir. Anne eğitim durumunun öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3.7. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Eğitimine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının baba eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.15’de verilmiştir.

**Tablo 3.15: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Eğitimine Göre Karşılaştırılması**

	Eğitim Durumu	N	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Deneyime Açıklık	Okur-Yazar Değil	21	3.952	0.404	4-341	1.770	0.134	-
	İlkokul	110	3.707	0.573				
	Ortaokul	57	3.677	0.606				
	Lise	88	3.713	0.629				
	Üniversite	70	3.868	0.594				
Değişime Direnç	Okur-Yazar Değil	21	3.101	0.726	4-341	3.558	0.007*	
	İlkokul	110	3.267	0.596				
	Ortaokul	57	3.265	0.655				
	Lise	88	3.193	0.609				
	Üniversite	70	2.928	0.689				
Fikir Önderliği	Okur-Yazar Değil	21	3.676	0.679	4-341	1.048	0.382	-
	İlkokul	110	3.658	0.552				
	Ortaokul	57	3.586	0.670				
	Lise	88	3.543	0.617				
	Üniversite	70	3.720	0.523				
Risk Alma	Okur-Yazar Değil	21	3.571	0.676	4-341	0.288	0.886	-
	İlkokul	110	3.445	0.701				
	Ortaokul	57	3.473	0.826				
	Lise	88	3.409	0.684				
	Üniversite	70	3.492	0.714				
Bireysel Yenilikçilik	Okur-Yazar Değil	21	3.575	0.395	4-341	0.312	0.870	-
	İlkokul	110	3.519	0.441				
	Ortaokul	57	3.500	0.556				
	Lise	88	3.464	0.502				
	Üniversite	70	3.502	0.373				

**p<0.05**

Tablo 3.15 incelendiğinde Bireysel Yenilikçilik Ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan ANOVA sonuçlarında alt boyut ve toplam puanlarda baba eğitim durumu farklı öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının baba eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ve baba eğitim durumu farklı olan öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının benzer özellikler sergilediği şeklinde açıklanabilir. Baba eğitim durumunun, öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3.8. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının anne çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.16'da verilmiştir.

**Tablo 3.16: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Anne Çalışma Durumu	N	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Deneyime Açıklık	Çalışıyor	67	3.844	0.620	344	0.038	1.438	0.151
	Çalışmıyor	279	3.729	0.584				
Değişime Direnç	Çalışıyor	67	3.130	0.689	344	0.015	0.547	0.585
	Çalışmıyor	279	3.178	0.637				
Fikir Önderliği	Çalışıyor	67	3.674	0.604	344	0.020	0.676	0.500
	Çalışmıyor	279	3.620	0.590				
Risk Alma	Çalışıyor	67	3.477	0.720	344	0.464	0.248	0.805
	Çalışmıyor	279	3.453	0.718				
Bireysel Yenilikçilik	Çalışıyor	67	3.531	0.454	344	0.174	0.582	0.561
	Çalışmıyor	279	3.495	0.464				

**p<0.05**

Tablo 3.16 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında annesi çalışan ve çalışmayan katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özelliklerinin anne çalışma durumuna göre farklılaşmadığını göstermektedir. Anne çalışma değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3.9. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının baba çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları Tablo 3.17’de verilmiştir.

**Tablo 3.17: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Babanın Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Baba Çalışma Durumu	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Deneyime Açıklık	Çalışıyor	260	3.736	0.570	344	0.289	0.792	0.429
	Çalışmıyor	86	3.795	0.656				
Değişime Direnç	Çalışıyor	260	3.148	0.627	344	0.968	1.044	0.297
	Çalışmıyor	86	3.232	0.702				
Fikir Önderliği	Çalışıyor	260	3.597	0.585	344	0.000	1.803	0.072
	Çalışmıyor	86	3.730	0.605				
Risk Alma	Çalışıyor	260	3.461	0.683	344	5.342	0.155	0.877
	Çalışmıyor	86	3.447	0.815				
Bireysel Yenilikçilik	Çalışıyor	260	3.486	0.433	344	3.080	1.137	0.256
	Çalışmıyor	86	3.551	0.539				

**p<0.05**

Tablo 3.17 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında babası çalışan ve çalışmayan katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerin bireysel yenilikçilik özelliklerinin baba çalışma durumuna göre farklılaşmadığını göstermektedir. Baba çalışma değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.3.10. Bireysel Yenilikçilik Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların bireysel yenilikçilik algılarının gelir kaynağı durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.18’de verilmiştir.

**Tablo 3.18: Bireysel Yenilikçilik Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Gelir Kaynağı	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Deneyime Açıklık	Aile	167	3.737	0.598	2-330	0.119	0.888	-
	Burs	92	3.767	0.587				
	Kredi	74	3.724	0.611				
Değişime Direnç	Aile	167	3.173	0.644	2-330	1.274	0.281	-
	Burs	92	3.240	0.665				
	Kredi	74	3.081	0.594				
Fikir Önderliği	Aile	167	3.622	0.596	2-330	0.126	0.882	-
	Burs	92	3.652	0.576				
	Kredi	74	3.608	0.594				
Risk Alma	Aile	167	3.449	0.691	2-330	2.958	0.053	-
	Burs	92	3.581	0.719				
	Kredi	74	3.310	0.757				
Bireysel Yenilikçilik	Aile	167	3.495	0.457	2-330	1.645	0.195	-
	Burs	92	3.560	0.487				
	Kredi	74	3.431	0.419				

$p < 0.05$

Tablo 3.18 incelendiğinde bireysel yenilikçilik ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan Anova sonuçlarında alt boyut ve toplam puanlarda gelir kaynağı farklı öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının gelir kaynağı durumuna göre farklılaşmadığı ve gelir kaynağı farklı olan öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının benzer özellikler sergilediği şeklinde açıklanabilir. Gelir kaynağı farklılığının öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

#### 3.5.4. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Sağlık Bilimlerinde okuyan üniversite öğrencilerinin kariyer kararları algıları ne düzeydedir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular tablo 3.19’da verilmiştir.

**Tablo 3.19: Kariyer Kararı Algılarına İlişkin Betimsel İstatistikler**

Alt Boyutlar	$\bar{X}$	SS
Bilinçli Kariyer Kararı	3.672	0.554
Bilinçsiz Kariyer Kararı	2.882	0.650
Çevresel Etkenleri	2.942	0.696
Kariyer Kararı Toplam	3.166	0.469

Tablo 3.19 incelendiğinde kariyer kararı ölçeği “bilinçli kariyer kararı” alt boyutunun  $\bar{X}=3.672$  ve  $SS= 0.554$ ’dür. Bu ortalama değeri “katılıyorum” aralığına karşılık gelmektedir. Sağlık bilimleri fakültesinde öğrenim gören öğrencilerin kariyerleri hakkında karar verirken kendi ilgi ve yeteneklerini iyi tanıdıkları, amaç yönelimli oldukları söylenebilir. Kariyer kararı ölçeği “bilinçsiz kariyer kararı” alt boyutunun  $\bar{X} = 2.882$  ve  $SS= 0.650$ ’dir. Bu ortalama değeri “kararsızım” aralığına karşılık gelmektedir. Bu durum katılımcıların kariyer kararları hakkında yeterince bilgi sahibi olmama, acele karar verme gibi konuda kararsız olduklarını göstermektedir. Çevresel etkenler alt boyutunun  $\bar{X} = 2.942$  ve  $SS= 0.469$ ’dur. Bu ortalama değeri “kararsızım” aralığına karşılık gelmektedir. Katılımcıların kariyer kararlarında kendi istekleri ile çevresindeki bireylerin isteklerini uzlaştırmada, seçtiği kariyer ile arzuları arasında uyumsuzluk olduğu konusunda kararsız oldukları görülmektedir. Kariyer kararı ölçeği toplam puan boyutunun  $\bar{X} = 3.166$  ve  $SS= 0.469$ ’dur. Bu ortalama değeri “kararsızım” aralığına karşılık gelmektedir. Katılımcıların kariyer kararları ile ilgili durumlarda kararsız oldukları söylenebilir.

### 3.5.5. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Sağlık Bilimlerinde Hemşirelik ve fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü’nde okuyan üniversite öğrencilerinin kariyer kararları onların kişisel özellikleri ile ve bölümlerine göre farklılık göstermekte midir?” şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

#### 3.5.5.1. Kariyer Kararı Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının cinsiyete göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.20’de verilmiştir.

**Tablo 3.20: Kariyer Kararı Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması**

	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Bilinçli Kariyer Kararı	Kadın	251	3.695	0.527	344	1.653	1.230	0.219
	Erkek	95	3.613	0.619				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Kadın	251	2.896	0.642	344	0.156	0.607	0.544
	Erkek	95	2.848	0.672				
Çevresel Etkenler	Kadın	251	2.987	0.704	344	0.315	1.938	0.053
	Erkek	95	2.825	0.666				
Kariyer Kararı Toplam	Kadın	251	3.192	0.480	344	1.385	1.724	0.086
	Erkek	95	3.095	0.435				

**p<0.05**

Tablo 3.20 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında kadın ve erkek katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığını göstermektedir. Cinsiyet değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.5.2. Kariyer Kararı Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının öğrenim gördükleri bölümlere (hemşirelik-fizyoterapi ve rehabilitasyon) göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.21’de verilmiştir.

**Tablo 3.21: Kariyer Kararı Algılarının Bölüme Göre Karşılaştırılması**

	Bölüm	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Bilinçli Kariyer Kararı	Hemşirelik	239	3.606	0.572	344	2.350	3.366	0.001*
	Fiz. ve R.	107	3.820	0.482				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Hemşirelik	239	2.850	0.630	344	0.541	1.401	0.162
	Fiz. ve R.	107	2.956	0.690				
Çevresel Etkenler	Hemşirelik	239	2.895	0.666	344	2.100	1.898	0.059
	Fiz. ve R.	107	3.048	0.753				
Kariyer Kararı Toplam	Hemşirelik	239	3.117	0.438	344	4.874	2.917	0.004*
	Fiz. ve R.	107	3.275	0.519				

**\*p<0.05**

Tablo 3.21 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin “bilinçli kariyer kararı” alt boyutunda hemşirelik bölümü öğrencilerinin ortalamaları ( $\bar{X}$  =3,606; ss=0,572) ile fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin ortalamaları ( $\bar{X}$  =3,820; ss=0,482) arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur (t=3,366; p<0,05). Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümü öğrencilerini bilinçli kariyer kararı algılarının Hemşirelik bölümü öğrencilerinden anlamlı şekilde yüksek olduğu

görülmektedir. Kariyer kararı ölçeği toplam puanlarda Hemşirelik Bölümü öğrencilerinin ortalamaları ( $\bar{X}=3,117$ ;  $ss=0,0438$ ) ile Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü öğrencilerinin ortalamaları ( $\bar{X}=3,275$ ;  $ss=0,519$ ) arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur ( $t=2,917$ ;  $p<0,05$ ). Kariyer Kararı Ölçeği'nin bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etkenler alt boyutlarında hemşirelik ve fizyoterapi-rehabilitasyon bölümü öğrencileri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu özellikler açısından öğrencilerin benzer özellikler sergilediği söylenebilir.

### 3.5.5.3. Kariyer Kararı Algılarının Sınıf Düzeyine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının sınıf düzeyine göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.22'de verilmiştir.

**Tablo 3.22: Kariyer Kararı Algılarının Sınıfa Göre Karşılaştırılması**

	Sınıf	N	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Bilinçli Kariyer Kararı	1.sınıf	96	3.706	0.498	3-342	0.598	0.617	-
	2.sınıf	80	3.687	0.605				
	3.sınıf	87	3.604	0.566				
	4.sınıf	83	3.689	0.555				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	1.sınıf	96	2.868	0.684	3-342	1.825	0.142	-
	2.sınıf	80	2.890	0.675				
	3.sınıf	87	2.774	0.596				
	4.sınıf	83	3.006	0.629				
Çevresel Etkenler	1.sınıf	96	2.983	0.735	3-342	1.358	0.255	-
	2.sınıf	80	2.945	0.759				
	3.sınıf	87	2.820	0.636				
	4.sınıf	83	3.021	0.640				
Kariyer Kararı Toplam	1.sınıf	96	3.186	0.504	3-342	2.052	0.106	-
	2.sınıf	80	3.174	0.491				
	3.sınıf	87	3.066	0.393				
	4.sınıf	83	3.239	0.471				

**p<0.05**

Tablo 3.22 incelendiğinde Bireysel Yenilikçilik Ölçeği'nin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan ANOVA sonuçlarında sınıf düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Buna göre farklı sınıf düzeyinde sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının benzer özellikler sergilediği görülmektedir. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algıları üzerinde sınıf düzeyi değişkeninin etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.



### 3.5.5.4. Kariyer Kararı Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının yaşa göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.23’de verilmiştir.

**Tablo 3.23: Kariyer Kararı Algılarının Yaşa Göre Karşılaştırılması**

	Yaş	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Bilinçli Kariyer Kararı	18-22 yaş	271	3.648	0.565	344	0.411	1.510	0.132
	23 ve üstü	75	3.757	0.508				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	18-22 yaş	271	2.872	0.643	344	0.512	0.557	0.578
	23 ve üstü	75	2.920	0.677				
Çevresel Etkenler	18-22 yaş	271	2.939	0.712	344	1.641	0.167	0.868
	23 ve üstü	75	2.954	0.638				
Kariyer Kararı Toplam	18-22 yaş	271	3.153	0.462	344	0.361	0.933	0.351
	23 ve üstü	75	3.210	0.493				

p<0.05

Tablo 3.23 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında 18-22 yaş arası ve 23 yaş ve üzeri gruplardaki katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerin kariyer kararı algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Yaş değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.5.5. Kariyer Kararı Algılarının Not Ortalamasına Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının akademik not ortalamasına göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.24’de verilmiştir.

**Tablo 3.24: Kariyer Kararı Algılarının Not Ortalamasına Göre Karşılaştırılması**

	Not Ort.	N	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Bilinçli Kariyer Kararı	0.50-2.49 arası	139	3.658	0.535	344	0.058	0.384	0.702
	2.50-4.00 arası	207	3.681	0.568				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	0.50-2.49 arası	139	2.865	0.674	344	0.026	0.409	0.683
	2.50-4.00 arası	207	2.894	0.635				
Çevresel Etkenler	0.50-2.49 arası	139	2.893	0.719	344	1.453	1.078	0.282
	2.50-4.00 arası	207	2.975	0.680				
Kariyer Kararı Toplam	0.50-2.49 arası	139	3.139	0.508	344	2.397	0.873	0.383
	2.50-4.00 arası	207	3.184	0.442				

p<0.05

Tablo 3.24 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında 0.50-2.49 arası not ortalamasına sahip katılımlar ve 2.50-4.00 arası not ortalamasına sahip katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerin kariyer kararı algılarının not ortalamalarına göre farklılaşmadığını göstermektedir. Not ortalaması değişkeninin Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.5.6. Kariyer Kararı Algılarının Annenin Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının annenin eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.24.'da verilmiştir.

**Tablo 3.25: Kariyer Kararı Algılarının Annenin Eğitim Duruma Göre Karşılaştırılması**

	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Bilinçli Kariyer Kararı	Okur-Yazar Değil	39	3.609	0.471	4-341	1.053	0.380	-
	İlkokul	163	3.653	0.540				
	Ortaokul	52	3.633	0.736				
	Lise	70	3.720	0.481				
	Üniversite	22	3.867	0.502				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Okur-Yazar Değil	39	2.869	0.543	4-341	1.081	0.366	-
	İlkokul	163	2.827	0.621				
	Ortaokul	52	2.913	0.751				
	Lise	70	2.927	0.675				
	Üniversite	22	3.109	0.634				
Çevresel Etkenler	Okur-Yazar Değil	39	2.856	0.689	4-341	0.585	0.674	-
	İlkokul	163	2.916	0.660				
	Ortaokul	52	2.976	0.857				
	Lise	70	2.974	0.677				
	Üniversite	22	3.109	0.634				
Kariyer Kararı Toplam	Okur-Yazar Değil	39	3.111	0.446	4-341	1.445	0.219	-
	İlkokul	163	3.132	0.444				
	Ortaokul	52	3.174	0.543				
	Lise	70	3.207	0.459				
	Üniversite	22	3.361	0.513				

**p<0.05**

Tablo 3.25 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan ANOVA sonuçlarında, anne eğitim durumu farklı öğrencilerin kariyer kararı algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer

algılarının anne eğitim durumuna göre farklılaşmadığı ve anne eğitim durumu farklı olan öğrencilerin kariyer kararı algılarının benzer özellikler sergilediği şeklinde açıklanabilir. Anne eğitim durumunun öğrencilerinin kariyer kararı algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.5.7. Kariyer Kararı Algılarının Babanın Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının babanın eğitim durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.26'da verilmiştir.

**Tablo 3.26: Kariyer Kararı Algılarının Babanın Eğitim Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Eğitim Durumu	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Bilinçli Kariyer Kararı	Okur-Yazar Değil	21	3.600	0.557	4-341	1.669	0.157	-
	İlkokul	110	3.643	0.543				
	Ortaokul	57	3.661	0.631				
	Lise	88	3.615	0.545				
	Üniversite	70	3.820	0.502				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Okur-Yazar Değil	21	2.809	0.633	4-341	1.834	0.122	-
	İlkokul	110	2.817	0.636				
	Ortaokul	57	2.786	0.633				
	Lise	88	2.915	0.637				
	Üniversite	70	3.045	0.689				
Çevresel Etkenler	Okur-Yazar Değil	21	2.904	0.700	4-341	1.620	0.169	-
	İlkokul	110	2.863	0.672				
	Ortaokul	57	2.894	0.701				
	Lise	88	2.938	0.705				
	Üniversite	70	3.122	0.706				
Kariyer Kararı Toplam	Okur-Yazar Değil	21	3.105	0.490	4-341	2.881	0.023*	5>2
	İlkokul	110	3.108	0.452				
	Ortaokul	57	3.114	0.446				
	Lise	88	3.156	0.440				
	Üniversite	70	3.329	0.516				

\*p<0.05

Tablo 3.26 incelendiğinde kariyer kararı ölçeğinin alt boyutları üzerinden yapılan Anova sonuçlarında, baba eğitim durumu farklı öğrencilerin kariyer kararı algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Kariyer kararı ölçeği toplam puan üzerinde yapılan ANOVA sonuçlarında ise anlamlı farklılaşma bulunmuştur ( $F_{(4-341)}=2,881$ ;  $p<0,05$ ). Farkın kaynağının belirlenmesine ilişkin Tukey testi sonucuna göre üniversite mezunu babaya sahip olan öğrencilerin kariyer kararı ortalamalarının ( $\bar{X}=3.329$ ;  $SS=0.516$ ), ilkokul

mezunu babaya sahip öğrencilerin kariyer kararı ortalamalarından ( $\bar{X}=3.108$ ;  $SS=0.452$ ) anlamlı şekilde daha yüksek olduğu görülmektedir.

### 3.5.5.8. Kariyer Kararı Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının annenin çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.27’de verilmiştir.

**Tablo 3.27: Kariyer Kararı Algılarının Annenin Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Anninin Çalışma Durumu	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	t	p
Bilinçli Kariyer Kararı	Çalışıyor	67	3.730	0.587	344	0.301	0.948	0.344
	Çalışmıyor	279	3.658	0.546				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Çalışıyor	67	2.971	0.751	344	2.694	1.244	0.214
	Çalışmıyor	279	2.861	0.623				
Çevresel Etkenler	Çalışıyor	67	3.032	0.738	344	0.592	1.179	0.239
	Çalışmıyor	279	2.921	0.686				
Kariyer Kararı Toplam	Çalışıyor	67	3.244	0.550	344	4.652	1.533	0.126
	Çalışmıyor	279	3.147	0.447				

$p<0.05$

Tablo 3.27 incelendiğinde Kariyer Kararı Ölçeği’nin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında annesi çalışan ve çalışmayan katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerin kariyer kararı algılarının anne çalışma durumuna göre farklılaşmadığını göstermektedir. Anne çalışma değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.5.9. Kariyer Kararı Algılarının Baba Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kariyer kararı algılarının baba çalışma durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar için t-testi sonuçları tablo 3.28’de verilmiştir.

**Tablo 3.28: Kariyer Kararı Algılarının Babanın Çalışma Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	<b>Babanın Çalışma Durumu</b>	<b>n</b>	$\bar{x}$	<b>SS</b>	<b>SD</b>	<b>F</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
Bilinçli Kariyer Kararı	Çalışıyor	260	3.682	0.538	344	0.425	0.584	0.560
	Çalışmıyor	86	3.642	0.603				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Çalışıyor	260	2.886	0.640	344	0.281	0.159	0.874
	Çalışmıyor	86	2.873	0.682				
Çevresel Etkenler	Çalışıyor	260	2.953	0.695	344	0.014	0.478	0.633
	Çalışmıyor	86	2.951	0.702				
Kariyer Kararı Toplam	Çalışıyor	260	3.173	0.469	344	0.016	0.540	0.590
	Çalışmıyor	86	3.142	0.473				

**p<0.05**

Tablo 3.28 incelendiğinde Kariyer Kararı Ölçeğinin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan t testi sonuçlarında babası çalışan ve çalışmayan katılımcılar arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerin kariyer kararı algılarının baba çalışma durumuna göre farklılaşmadığını göstermektedir. Baba çalışma değişkeninin sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algıları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### **3.5.5.10. Kariyer Kararı Algılarının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması**

Katılımcıların kariyer kararı algılarının gelir kaynağı durumuna göre karşılaştırılmasına ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları tablo 3.29'da verilmiştir.

**Tablo 3.29: Kariyer Kararı Algularının Gelir Kaynağı Durumuna Göre Karşılaştırılması**

	Gelir Kaynağı	n	$\bar{x}$	SS	SD	F	p	Fark
Bilinçli Kariyer Kararı	Aile	167	3.706	0.546	2-330	1.068	0.345	-
	Burs	92	3.644	0.554				
	Kredi	74	3.597	0.581				
Bilinçsiz Kariyer Kararı	Aile	167	2.870	0.675	2-330	0.164	0.848	-
	Burs	92	2.887	0.565				
	Kredi	74	2.921	0.661				
Çevresel Etkenler	Aile	167	2.964	0.716	2-330	0.100	0.905	-
	Burs	92	2.926	0.660				
	Kredi	74	2.937	0.657				
Kariyer Kararı Toplam	Aile	167	3.180	0.475	2-330	0.147	0.863	-
	Burs	92	3.152	0.426				
	Kredi	74	3.152	0.493				

p<0.05

Tablo 3.29 incelendiğinde Kariyer Kararı Ölçeği'nin alt boyutları ve toplam puanları üzerinden yapılan ANOVA sonuçlarında alt boyut ve toplam puanlarda gelir kaynağı farklı öğrencilerin kariyer kararı algılarında istatistiksel açıdan anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bu durum sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin kariyer kararı algularının gelir kaynağı durumuna göre farklılaşmadığı ve gelir kaynağı farklı olan öğrencilerin kariyer kararı algularının benzer özellikler sergilediği şeklinde açıklanabilir. Gelir kaynağı farklılığının öğrencilerinin kariyer kararı alguları üzerinde etkili bir değişken olmadığı söylenebilir.

### 3.5.6. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi Sağlık Bilimlerinde Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü'nde okuyan üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik özellikleri ile kariyer kararları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklindedir. Bu alt probleme ilişkin bulgular tablo 3.30'da verilmiştir.

**Tablo 3.30: Bireysel Yenilikçilik ve Kariyer Kararı Arasındaki Korelasyon Sonuçları**

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
Deneyime Açıklık (1)	1.00								
Değişime Direnç (2)	0.09	1.00							
Fikir Önderliği (3)	0.68**	0.17**	1.00						
Risk Alma (4)	0.50**	0.34**	0.40**	1.000					
Bilinçli Kariyer Kararı (5)	0.63**	0.06	0.56**	0.43**	1.00				
Bilinçsiz Kariyer Kararı (6)	0.02	-0.50**	0.03	-0.16**	0.02	1.00			
Çevresel Etkenler (7)	-0.01	-0.45**	-0.02	-0.17**	0.05	0.78**	1.00		
Bireysel Yenilikçilik (8)	0.77**	0.57**	0.76**	0.79**	0.57**	-0.22**	-0.23**	1.00	
Kariyer Kararı (9)	0.25**	-0.43**	0.22**	0.00	0.43**	0.86**	0.87**	0.02	1.00

\*\*p<0.01

Tablo 3.30 incelendiğinde deneyime açıklık ile bilinçli kariyer kararı arasında  $r=0.68$  düzeyinde pozitif, anlamlı ve görece yüksek sayılabilecek ilişki bulunmuştur. Bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etkenler arasında ise anlamlı ilişki bulunmamıştır. Deneyime açıklık ile kariyer kararı arasında ise  $r=0.25$  düzeyinde pozitif, anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu durumda sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin deneyime açık olma durumları arttıkça bilinçli kariyer kararlarında artış meydana geldiği söylenebilir.

Değişime direnç ile bilinçli kariyer kararı arasında  $r=0.06$  düzeyinde anlamsız bir ilişki bulunmuştur. Değişime direnç ile bilinçsiz kariyer kararı arasında  $r=-0.50$  düzeyinde negatif, anlamlı ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Değişime direnç ve çevresel etkenler arasında da  $r=-0.45$  düzeyinde negatif, anlamlı, orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Değişime direnç ve kariyer kararları arasında  $r=-0.43$  düzeyinde negatif, anlamlı ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur.

Fikir önderliği ile bilinçli kariyer kararı arasında  $r=0.56$  düzeyinde pozitif, anlamlı ve görece yüksek sayılabilecek bir ilişki bulunmuştur. Öğrencilerin çevresinde fikir önderliği sergilediklerine ilişkin algıları arttıkça, bilinçli kariyer

kararları da artmaktadır. Fikir önderliği ile bilinçsiz kariyer kararı ve çevresel etkenler arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Fikir önderliği ile kariyer kararı puanları arasında  $r=0.22$  düzeyinde pozitif, anlamlı ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Fikir önderliğine ilişkin öğrencilerin algıları arttıkça, kariyer kararlarında anlamlı bir artış meydana gelmektedir.

Risk alma ile bilinçli kariyer kararı arasında  $r=0.43$  düzeyinde pozitif, anlamlı ve orta düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre öğrencilerin risk alma düzeyleri arttıkça bilinçli kariyer kararlarında anlamlı bir artış meydana gelmektedir. Risk alma ile bilinçsiz kariyer kararı arasında  $r=-0.16$  düzeyinde, risk alma ile çevresel etkenler arasında  $r=-0.117$  düzeyinde negatif, anlamlı ve düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre öğrencilerin risk alma düzeyleri arttıkça, bilinçsiz kariyer kararlarında ve çevresel etkenler puanlarında anlamlı bir azalma meydana gelmektedir.

Bireysel yenilikçilik puanları ile bilinçli kariyer kararı arasında  $r=0.57$  düzeyinde pozitif, anlamlı ve görece yüksek bir ilişki bulunmuştur. Buna göre bireysel yenilikçilik puanları arttıkça, öğrencilerin bilinçli kariyer kararında anlamlı bir artış meydana gelmektedir. Bireysel yenilikçilik puanları ile bilinçsiz kariyer kararı arasında  $r=-0.22$  düzeyinde ve çevresel etkenler ile  $r=-0.23$  düzeyinde negatif, anlamlı ve görece düşük düzeyde ilişki bulunmuştur. Buna göre bireysel yenilikçilik puanları arttıkça bilinçsiz kariyer kararlarında ve çevresel etkenlere bağlı olarak alınan kariyer kararlarında anlamlı bir azalma meydana gelmektedir.

Bireysel yenilikçilik puanlarının kariyer kararlarını yordama düzeyine ilişkin çoklu regresyon analizinde stepwise metodu kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 3.31’de verilmiştir.



**Tablo 3.31. Bireysel Yenilikçilik Puanlarının Kariyer Kararlarını Yordama Düzeyi**

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişkenler	St. Beta	t	p	R <sup>2</sup>	Düz. R <sup>2</sup>	F	VIF	Tolerans
Model 1 Kariyer Kararı	Sabit		36.538	,000	0.189	0.187	80.215		
	Değişime Direnç	-0.435	-8.956	,000				1,000	1,000
Model 2 Kariyer Kararı	Sabit		21.618	,000	0.284	0.280	68.085		
	Değişime Direnç	-0.490	-10.565	,000				0.969	1.032
	Fikir Önderliği	0.313	6.750	,000				0.969	1.032
Model 3 Kariyer Kararı	Sabit		19.100	,000	0.298	0.292	48.426		
	Değişime Direnç	-0.486	-10.556	,000				0.967	1.034
	Fikir Önderliği	0.201	3.189	,000				0.517	1.936
	Deneyime Açıklık	0.163	2.609	,000				0.528	1.893

**p<0,05**

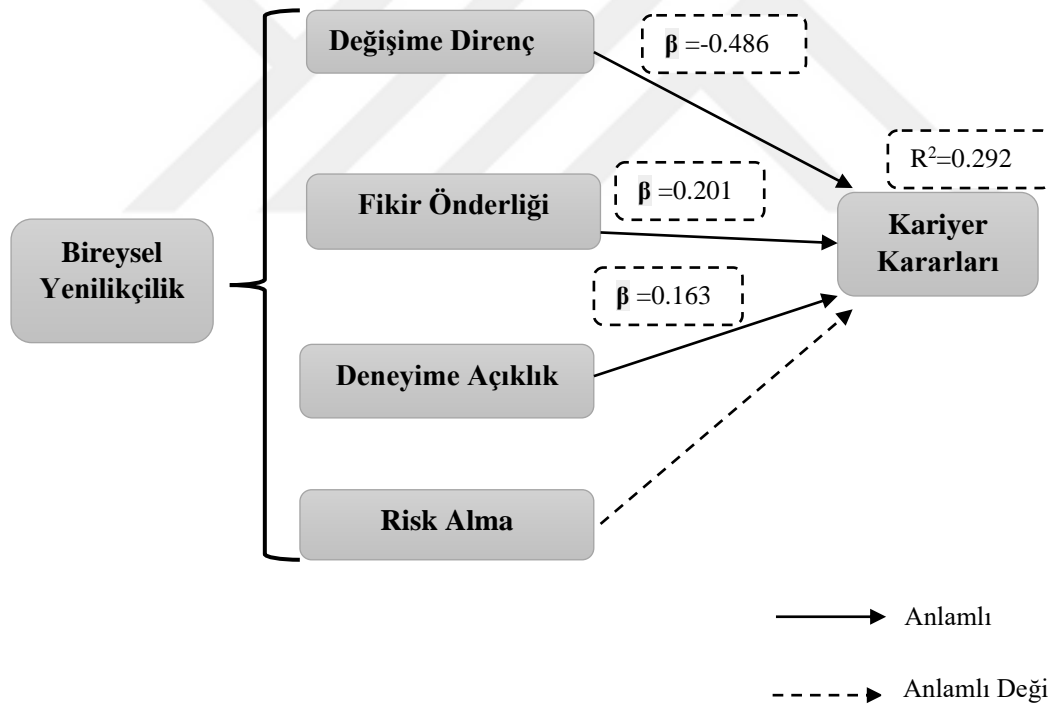
Tablo 3.31 incelendiğinde regresyon modelinin 3 aşamada gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu bağlamda kariyer kararlarına ilişkin varyansa katkısı bakımından değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık değişkenlerinin kariyer kararlarının yordayıcıları olduğu görülmektedir. Regresyon modelinden elde edilen bulgular incelendiğinde analize ilk aşamada değişime direnç boyutu alınmıştır. Yordayıcı değişken olarak sadece değişime direnç alındığında kariyer kararlarını açıklama oranı % 19'dur. İkinci regresyon modelinde değişime direnç ve fikir önderliği alt boyutları kariyer kararlarının %28'ini açıklamaktadır. Üçüncü modelde ise değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık alt boyutlarının kararlarının %29'unu yordamaktadır. Regresyon katsayılarının işaretine bakıldığında en önemli yordayıcı olan değişime direnç alt boyutunun kariyer kararları ile arasındaki ilişkinin negatif, fikir önderliği ve deneyime açıklık alt boyutlarının ise pozitif yönlü olduğu görülmektedir.

Bağımlı değişkenin açıklama yüzdesi olan R<sup>2</sup> değerinin en büyük olduğu model kabul edildiğinden model 3 bu araştırmanın yordama gücünü gösteren model olarak kabul edilebilir. Kabul edilen modelin Anova değeri F=48.426'dır ve anlamlıdır (p<0.05). Buna göre kariyer kararlarına ilişkin 3 bağımsız değişkenin önemli yordayıcılar olduğu görülmektedir. Regresyon katsayılarına

(St.B) bakıldığında, kariyer kararları varyansına önem sırasına göre değişime direnç %49 (negatif yönlü); fikir önderliği %20 ve deneyime açıklık %16 katkı sağlamıştır. Yordayıcı değişkenlerden değişime direnç negatif yönlü, fikir önderliği ve deneyime açıklık ise kariyer kararlarını pozitif yönde etkilemektedir. Buna göre kariyer kararlarının %29'u bireysel yenilikçilik alt boyutlarından değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklık tarafından yordanmaktadır. Bireysel yenilikçiliğin risk alma alt boyutu, kariyer kararlarının anlamlı bir yordayıcısı olarak bulunmamıştır.

Bireysel yenilikçilik algısının kariyer kararları üzerindeki etkisine ilişkin oluşan model Şekil 3.2 de verilmiştir.

**Şekil 3.2: Bireysel yenilikçilik algısının kariyer kararları üzerindeki etkisine ilişkin model**



Bireysel yenilikçilik algısının kariyer kararları üzerindeki etkisine ilişkin model de bireysel yenilikçilik alt faktörlerinden olan değişime direnç, fikir önderliğinin ve deneyime açıklığın kariyer kararlarında etkili olduğunu diğer alt faktör risk almanın ise kariyer kararları üzerinden etken olmadığını söyleyebiliriz.

## SONUÇ

Araştırmaya Bülent Ecevit Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümü öğrencileri katılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin sonuçlara bakıldığında; öğrencilerin yarısından fazlası kadın katılımcılar ve hemşirelik bölümü öğrencileridir. Katılımcıların çoğu 18-22 yaş grubu aralığında yer almaktadır. Her sınıf düzeyinde yaklaşık aynı oranda öğrenci araştırmaya katılmıştır. Öğrencilerin annelerinin yaklaşık  $\frac{3}{4}$  ü ilköğretim ve altı düzeyde eğitime sahiptir. Öğrencilerin babalarının eğitim durumunda bu oran  $\frac{1}{2}$ 'dir. Öğrencilerin annelerinin sadece  $\frac{1}{5}$ 'i iş hayatında çalışmaktadır. Öğrencilerin babalarının  $\frac{3}{4}$ 'ü ise iş hayatında çalışmaktadır. Öğrencilerin yaklaşık  $\frac{1}{2}$ 'si ailesinden aldığı gelirler ile ihtiyacını karşılarken yaklaşık  $\frac{1}{2}$  öğrenci ise burs ve kredilerle ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Kendisi çalışan öğrenci sayısı oldukça azdır. Hemşirelik bölümü öğrencilerinin çoğu psikiyatri hemşireliğinde uzmanlaşmak istemekte iken fizyoterapi ve rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin çoğu ise belirlenen uzmanlık alanları dışında uzmanlaşmak istediklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilerin Bireysel Yenilikçilik Algılarına ilişkin sonuçlarında bireysel yenilikçilik algılarının görece yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarına ilişkin en yüksek ortalama seviyesinin deneyime açıklık ve fikir önderliği olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum öğrencilerin buldukları ortamlarda kendilerini yenilikleri arama ve bunları denemeye karşı istekli olduklarını ve grup içerisindeki diğer bireylerden önde kılan özelliklere sahip oldukları görüşünde olduğunu göstermektedir. Ayrıca bireysel yenilikçilik algılarına ilişkin puanların kategorilendirilmesinde öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyi puanlarının ortalaması 66,47 olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin yenilikçilik düzeyleri düşüktür. Kılıç ve Ayvaz Tuncel (2014) ilköğretim branş öğretmenlerinin yenilikçilik düzeyi ortalamalarını 60,22 olarak, Kılıçer (2011) bilgisayar teknolojileri ve öğretim öğrencilerinin yenilikçilik düzeyi ortalamalarını 67,54 olarak; Korucu ve Olpak (2015) yaptıkları araştırmada öğrencilerin puanların ortalaması 63,99, Genç (2017) üniversite öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyi ortalamalarını 62,09, Bodur (2018)

Hemşirelik Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik (İnovasyon) Düzeyleri toplam puan 63.12 bulmuştur. Araştırmada öğrencilerin bireysel yenilikçilik düzeyleri “sorgulayıcı” olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç Türkiye’de üniversite öğrencilerinin bireysel yenilikçilik düzeylerini değerlendiren diğer çalışmalar ile paralellik göstermektedir. (Çuhadar vd., 2013; Kılıçer, 2011; Kert ve Tekdal, 2012; Adıgüzel, 2012; Korucu ve Olpak, 2012; Bitkin, 2012; Genç 2017, Korucu ve Olpak 2015, Bodur, 2018). Buna göre üniversite öğrencileri yeniliklere karşı temkinli yaklaşıtlarını ve yeniliğin öncelikle toplum tarafından denenerak kabul görmesini bekleediklerini, somut bir yarar algısı gözlemledikten sonra yeniliği kabullendiklerini, söyleyebiliriz. Öğrencilerin yenilikleri farketmede öncü özelliklere sahip olduğu ve fikir önderliği yapabildiği ancak risk almaktan korktukları için sorgulayıcı oldukları söylenebilir. Oysa yenilikçi bireyler, ortaya çıkan yeni fikirleri denemeyi ve risk almayı bir yaşam şekli olarak görürler. Öğrencilerin otonomik kişilik özelliklerinin artıkça bireysel yenilikçilik davranışlarının da gelişme gösterdiği yapılan çalışmalardan anlaşıldığından, bu nedenle öğrenci merkezli ve öğrencilerin aktif katılımlarının sağlandığı öğretim yöntemlerinin kullanılmasının doğru bir yol olacağı düşünülmektedir.

Bireysel Yenilikçilik Algıları ile Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçlarında bireysel yenilikçilik algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Demografik olarak ana değişkenlerle ilgili anlamlı bir farklılaşmanın olmaması yazında da paralel şekilde doğrulanmıştır (Çuhadar vd. 2013; Özgür 2013; Kert ve Tekdal, 2012; Kılıçer, 2011; Rogers, 2003). Bireysel yenilikçilik özellikleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir fark olmaması ise diğer araştırmalarda ortaya çıkan bir bulgudur. Ancak Erdoğan ve Güneş’in (2013) yapmış olduğu araştırmada öğrencilerin cinsiyete, akademik ortalamalarına ve öğrenim gördükleri bölüme göre değişim gösterdiği sonucuna varılmıştır. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının öğrenim gördükleri bölüme göre deneyime açıklık alt boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin Hemşirelik bölümü öğrencilerine göre kendilerini daha deneyime açık algıladıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özgür (2013) Öğretmen adaylarının bireysel yenilikçilik özellikleri ile öğrenim gördükleri sınıf seviyeleri değişkeni arasında anlamlı düzeyde bir fark bulunmuştur.

Bireysel yenilikçilik algılarının öğrenim gördükleri sınıf düzeyine göre değişime direnç alt boyutunda anlamlı farklılaşma olduğu, 2. ve 3. sınıf öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının 4. sınıf öğrencilerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algılarının diğer demografik özelliklerine göre incelendiğinde ise yaş gruplarına, not ortalamalarına, anne ve baba eğitim seviyelerine, anne ve baba iş durumuna, gelir kaynağı farklılıklarına göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer Kararları Algılarına İlişkin Sonuçlarında ise öğrencilerin kariyer kararı algılarına ilişkin kararsız oldukları, kariyer kararlarını netleştirmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Kariyer Kararlarının Demografik Özelliklere Göre Farklılaşmasına İlişkin Sonuçları incelendiğinde ise kariyer algılarının cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin kariyer kararı algılarının öğrenim gördükleri bölüme göre farklılaştığı ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin Hemşirelik bölümü öğrencilerine göre kariyer kararı algılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin kariyer kararı algılarının öğrenim gördükleri sınıf düzeyine, yaş gruplarına, not ortalamalarına, anne ve baba çalışma durumuna ve gelir kaynağı durumuna göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğrencilerin kariyer kararı algılarının anne eğitim seviyesine göre anlamlı şekilde farklılaşmadığı ancak kariyer kararı algılarının baba eğitim seviyesine göre anlamlı şekilde farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Babası üniversite mezunu öğrencilerin babası ilkokul mezunu olan öğrencilere göre kariyer kararı algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Bireysel Yenilikçilik ve Kariyer Kararları Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlara göre ise öğrencilerin bireysel yenilikçilik algıları ile kariyer kararı arasındaki ilişkide, en yüksek ilişki değişime direnç ile kariyer kararları arasında bulunmuştur. Buna göre öğrencilerin değişime dirençleri azaldıkça kariyer kararları artmaktadır. Deneyime açıklık ve fikir önderliği ile kariyer kararları arasında da pozitif ilişki bulunmuştur. Buna göre öğrencilerin deneyime açık olmaları ve fikir önderliği algılarının artması, kariyer kararlarını artırmaktadır. Deneyime açıklık ile bilinçli kariyer kararları arasında pozitif, anlamlı ve yüksek ilişki bulunmuştur. Bilinçsiz kariyer kararları ve çevresel etkenler arasında ise

ilişki bulunmamıştır. Buna göre öğrencilerin deneyime açık olmaları arttıkça bilinçli kariyer kararları artmaktadır. Diğer bir önemli sonuç ise fikir önderliği ile bilinçli kariyer kararları arasında pozitif anlamlı ilişki bulunmasıdır. Buna göre öğrencilerin çevresindeki grup içerisinde diğer bireylerden önde kılan özelliklere sahip oldukları algıları arttıkça bilinçli kariyer kararı artmaktadır. Öğrencilerin bireysel yenilikçilik algıları arttıkça bilinçli kariyer kararları artarken, bilinçsiz kariyer kararları ve çevresel etkenler bağlı karar vermeleri azalmaktadır. Bireysel yenilikçilik algılarının kariyer kararını yordama gücüne ilişkin olarak, değişime direnç, fikir önderliği ve deneyime açıklığın kariyer kararlarının anlamlı yordayıcısı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Değişime direnç negatif yönlü iken, fikir önderliği ve deneyime açıklık pozitif yönlü etkilidir.

Son olarak yapılan araştırmaya ilişkin önerilerde bulunmak gerekirse şunlar söylenebilir. Araştırma örneklemini üniversitede öğrenim gören Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri ile sınırlıdır. Elde edilen sonuçları genelleştirmek için farklı örnekleme yer alan farklı fakültelerde okuyan üniversite öğrencileri ile benzer çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, öğrencilerin yeniliklere karşı şüpheci ve olumsuz tutumlarının ve diğer bulguların nedenlerinin nitel ve nicel farklı araştırma yöntemleri ile ortaya konulması önerilebilir.

Yeniliklere ve değişime her zaman açık olan bireyler; karşılaştıkları kariyer engellerini daha kolay ve hızlı bir şekilde çözmekte, kariyer değişimlerine çabuk adapte olmaktadır. Özellikle üniversite eğitiminde kariyer ve öğrencilerin bireysel özellikleri ile ilgili çalışmalara önem verilmeli konu ile ilgili yapılacak olan araştırmalarda öğrencilerin etkili bir kariyer planlama süreci yönetmeleri için kariyer kararlarını oluşturmada nasıl bir yol ve yöntem izlemeleri ortaya konulmalı ve bu süreçte üniversitelerde yer alan kariyer gelişim merkezlerinin öğrencilerle sürekli iletişim halinde etkin ve verimli şekilde çalışması sağlanmalıdır. Genç bireylerin üniversite yıllarındaki kariyer ihtiyaçları göz önüne alınarak, bu yıllarda öğrencilere uygulanan kariyer engellerine karşı önlemler alınmalıdır, yapılan çalışmanın ülkemizde üniversite öğrencilerinin kendilerini nasıl daha yenilikçi bireylere olarak yetiştireceğini ve kariyer ihtiyaçlarının karşılanmasında etkili olabileceği ve bu konuda yapılacak olan daha sonraki çalışmalara katkısının olacağı düşünülmektedir.

Üniversitelerde kişisel gelişim ve kariyer ile ilgili alanlarda öğrenci kulüplerinin kurulması ve bu topluluklara öğrencilerin katılımlarının sağlanması, iletişim ve problem çözme becerileri konularında öğrencilere destek verilmesi, kariyer eğitim programlarının düzenlenmesi ve Üniversiteler bünyesinde kariyer danışma merkezlerin kurularak aktif halde çalışmalarının sağlanması ve öğrencilerin üniversite birinci sınıftan itibaren kariyer danışma merkezleri ile iletişim halinde olmasının sağlanması önerilmektedir.



## KAYNAKÇA

- Abrahamson, Eric (1991); "Managerial Fads and Fashions: The Diffusion and Rejection of Innovations," *Academy of Management Review* , Sayı 16, s.3.
- Bacanlı, Feride (2012); "Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi," *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 37, Sayı 4, s.86-95.
- Bitkin, Ayşe (2012); "Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri İle Bilgi Edinme Becerileri Arasındaki İlişki," Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Bruch, Kimberly D. Mann (2003); Propositional Diffusion Model: The Development of a Propositional Diffusion Model, <http://kimbruch.com/cscs.doc>, (Erişim Tarihi: 25.11.2018).
- Brown, Duane ve L Brooks (1990); *Introduction to Career Development: Origins, Evolution, and Current Approaches*. D. Brown ve L. Brooks (Eds). *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice*, San Francisco.
- Büyüköztürk, Şener (2006); *SPSS Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Byrne, Barbara (2010); *Structural Equation Modeling with Amos. Basic concepts, Applications, and programming 8second edition*, Routledge, New York.
- Can, Abdullah (2016); *SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi*, Pegem Yayıncılık, Ankara.
- Can, Halil ve Şahin Kavuncubaşı (2005); *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Çakır, Mehmet Ali (2011); *Meslek Seçimi, Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık*, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Ceylan, Ali (2017); "Yenilikçilik Nedir?", <http://aliceylan.com.tr/V2/yenilikcilik-nedir/>, (Erişim Tarihi: 12.08. 2018)
- Çınar, Çiğdem (2011); "Lise Son Sınıf Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Benlik Algısının Önemi," Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Creswell, John W. (2012); *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating, Quantitative, and Qualitative Research*, Pearson, Boston.



- Çokluk, Ömer, Güçlü Şekercioğlu ve Şener Büyüköztürk (2012); *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları*, Pegem Yayınevi, Ankara.
- Dinç, Engin (2008); “Meslek Seçiminde Etkili Faktörlerin İncelenmesi: Meslek Yüksek Okulu- Muhasebe Programı Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma,” *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, s. 90-106.
- Dünya Ekonomik Forumu, The future of jobs. (2016); [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf), (Erişim Tarihi: 05.06. 2018).
- Drucker, Peter (2007); *Innovation and Entrepreneurship, Revised Edition*, Elsevier Limited, USA.
- Drucker, Peter (2002); “The Discipline of İnnovation,” *Harvard Business Review Special Issue: The Innovative Enterprise*, s. 95-102.
- Dündar, Gönen, Cavide Uyargil, Zeki Adal, Durak Ataay, Ahmet Acar, Oya Özçelik, Ömer Sadullah ve Lale Tüzüner (2010); “*Kariyer Geliştirme*” *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
- Erdoğan, Nihat (2003); *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, Ankara.
- Eroğlu, Abdullah (2010); *Çok Değişkenli İstatistik Tekniklerin Varsayımları*. Asil Yayınları, Ankara.
- Field, Andy (2005); *Discovering Statistic Using Spss*, (Third Edition). Losangeles.
- Fouad, NA, Guillen, A., Harris-Hodge, E., Henry, C., Novakovic, A. and Terry, S. (2006); “ Need, Awareness, and use of Career Services for College Students,” *Journal of Career Assessment*, Sayı 14, s. 407-420.
- Gati, Itamar, ve Asher, I. (2001); “The PIC model for career decision making: Prescreening, In-depth exploration, and Choice,” *Contemporary models in vocational psychology*, s.7-54.
- Gati, Itamar ve Shiri Tal (2008); *Decision-making models and career guidance*. In J. Athanasou, & R. Van Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance*, Berlin, Germany.
- Goldsmith, R. E.ve G.R.Foxall (2003); The Measurement of Innovativeness, L. V.Shavinina (Ed.). The International Handbook on Innovation, Londra.
- Gizir, Cem Ali (2005); “Orta Doğu Teknik Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Problemleri Üzerine Bir Çalışma,” *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, s.196-213.
- Gürüz, Demet ve Gaye Yaylacı Özdemir (2007); *İletişimci Gözüyle İnsan Kaynakları Yönetimi*, Kapital Medya Hizmetleri, İstanbul.

- Hamamcı, Zeynep ve Aysel Çoban Esen (2007); “Mesleki Olgunluk Ve Mesleki Kararsızlığın Akılcı Olmayan İnançlarla İlişkisi,” *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 3, Sayı 27, s. 31-42.
- Handa, Meenakshi ve Nirupma Gupta (2009); “Gender Influence on The Innovativeness of Young Urban Indian Online Shoppers”, *VISION-The Journal of Business Perspective*, Cilt 13, Sayı 2, s. 25-32.
- Hart, H.Thomas (1945); “Logistic Social Trends,” *The American Journal of Sociology*, Cilt 50, Sayı 5, s. 337-352.
- Herr, Edvin, Rayman, J. R. ve Garis J. W. (1993); *Handbook for the College and University Career Center*, Greenwood pres, Westport.
- Hurt, H. Thomas, Katherine Joseph ve Chester D. Cook (1977); “Scales for the Measurement of Innovativeness,” *Human Communication Research*, Cilt 4, Sayı 1, s. 58-65.
- Hu, Li-Tze ve Peter M. Bentler (1995); *Evaluating Model Fit*, London.
- Işık, Erkan (2007); Üniversite Öğrencilerinin Buldukları Yükseköğretim Kurumlarında Kariyer Danışmanlığı Hizmetlerine İlişkin Algı ve Beklentileri, XVI. Eğitim Bilimleri Kongre Kitabı, Ankara.
- İlhan, Mustafa ve Bayram Çetin (2014); “LISREL ve AMOS Programları Kullanılarak Gerçekleştirilen Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Analizlerine İlişkin Sonuçların Karşılaştırılması,” *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, s. 26-42.
- Karagöz, Yalçın (2016); *Spss 23 ve Amos 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Nobel Yayın Ankara.
- Kayış, Aliye (2010); *Güvenirlilik Analizi*, Asil Yayınları, Ankara.
- Kılıçer, Kerem ve Hatice Ferhan Odabaşı (2010); “Bireysel Yenilikçilik Ölçeği (BYÖ): Türkçe’ye Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması,” *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı 38, 150164.
- Kılıçer, Kerem (2011); “Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Profilleri,” Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Kılıçer, Kerem (2008); “Teknolojik yeniliklerin yayılmasını ve benimsenmesini arttıran etmenler,” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 8, s. 209–222.
- Kleine, Rex B. (2011); *Principles and Practice of Structural Equation Modeli*, The Guildford Press, New York.

- Korucu, Agah Tuğrul ve Yusuf Ziya Olpak (2015); “Öğretmen Adaylarının Bireysel Yenilikçilik Özelliklerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *Eğitim Teknolojisi Kuram ve Uygulama*, Cilt 5, Sayı1, s.111-127.
- Kuzgun, Yıldız (2006); *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Köse, Bekir (2012); “Tüketici Yenilikçiliği ve Yeniliklerin Benimsenmesi: Bir Yenilik Olarak Mobil,” Doktora tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Küçüksille, Engin (2010); *Çoklu Doğrusal Regresyon Modeli*, Asil Yayınları, Ankara.
- Luzzo, Darrell Anthony (1997); Correlates of Mexican American college students’ perceptions of career-related barriers, Paper presented at the 1997 annual meeting of the American Psychological Association, Chicago.
- OECD (2006); Oslo Kılavuzu: yenilik Verilerinin Toplanması ve Yorumlanması İçin İlkeler, 3. Baskı, OECD ve Eurostat ortak yayımı, Ankara.
- Özdaşlı, Kürşat (2006); “Toplam Kalite Yönetimi ve Yenilik İlişkisi: Bir Örnek Olay, Akademik Bakış”, *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, Sayı 10, s. 1-10.
- Pierce, Jon L. ve L. Andre Delbecq (1977); Organization Structure, Individual Attitudes and Innovation, *Academy of Management Review*, Cilt 30, Sayı 3, s.27- 37.
- Raykov, Tenko ve George A. Marcoulides (2006); A first course in structural equation modeling, Lawrence Erlbaum Publishers, New Jersey.
- Rogers, Everett. M. ve F Shoemaker (1971); *Communication of Innovations*, Free Press. New York
- Rogers, Everett. M. (1995); *Diffusion of innovations (Fifth Edition)*, Free Press. New York.
- Rogers, Everett.M (2003); *Diffusion of Innovations*, New York.
- Rogers, Everett, M., Una E. Medina, Mario A. Rivera ve Cody Widey (2005); “Complex Adaptive Systems and the Diffusion of Innovations,” *The Innovation Journal: The Public Sector Innovation Journal*, Cilt 10, Sayı 3, s. 1-26.
- Schreiber, James B, Frances Stage, Jamie King, Amaury Nora, ve Elizabeth Barlow (2006); “Reporting Structural Equation Modeling and Confirmatory Factor Analysis Results: A Review,” *The Journal of Educational Research*. Cilt 99, Sayı 6, s. 323-337.

- Schneider, James B. ve David Stevenson (1999); *The Ambitious Generation: America s Teenagers, Motivated But Directionless*, Yale University Press, New Haven.
- Steele, John ve Mike Murray (2004); “Creating, supporting and sustaining a culture of innovation, Engineering,” *Construction and Architectural Management*, Sayı 11, s. 316-322.
- Surry, Daniel (1997); Diffusion Theory and Instructional Technology. <http://www2.gsu.edu/~wwwitr/docs/diffusion/>, (Erişim Tarihi :10.08.2018).
- Şahin, İsmail (2006); “Detailed Review of Rogers’ Diffusion of Innovations Theory and Educational Technology-Related Studies Based on Rogers’ Theory,” *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, Cilt 5, Sayı 2, s. 1-10.
- Şirin, Ahsen, Renginar Öztürk, Gülsen Bezci, Gözde Çakar ve Ayden Çoban (2008); “Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri,” *Dirim Tıp Gazetesi*, Sayı 83, s. 69-75.
- Şimşek, Ömer Faruk (2007); *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ekinoks Yayınları, Ankara.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L.S. (2007); *Using Multivariate Statistics*, Pearson, Boston.
- Tatlılıoğlu, Kasım (2014); “Üniversite Öğrencilerinin Beş Faktör Kişilik Kuramına Göre Kişilik Özellikleri Alt Boyutlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi,” *Tarih Okulu Dergisi*, Cilt 7. Sayı 17, s.939-971.
- Türk Dil Kurumu (TDK), Güncel Türkçe Sözlük (2018); [www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr), (Erişim Tarihi :15.05.2018).
- Uzkurt, Cevahir (2007); “Tüketicilerin Yenilikleri Benimseme Eğilimleri Üzerinde Kişisel Değerlerin Etkisi,” *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s. 241-260.
- Wetson, Rebecca ve Paul A Gore (2006); “A Brief Guide to Structural Equation Modeling,” *The Counseling Psychologist*. Cilt 34 Sayı 5, s.719-715.
- Yanıkkerem, Emre, Saliha Altınparmak ve Gülten Karadeniz (2004); “Gençlerin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörler ve Benlik Saygıları,” *Nursing Forum Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2, s. 61- 62.
- Yates, Bradford L. (2004); “Applying Diffusion Theory: Adoption of Media Literacy Programs in Schools,” *Studies in Media & Information Literacy Education*, Cilt 4, Sayı 2, s.1–12.
- Yeğın, Hüseyin İbrahim (2017); “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Düzeyleri,” *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 17, Sayı 4, s.239-262.

- Yeloğlu, Hakkı Okan (2007); “Örgüt, Birey, Grup Bağlamında Yenilik ve Yaratıcılık Tartışmaları,” *Ege Akademik Bakış*, Cilt 7, Sayı 1, s.133–152.
- Yeşilyaprak, Binnur (2012); *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Yıldız, Süleyman Murat ve Ertan Tüfekçioğlu (2008); “Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında Eğitim Destekleri, Kariyer Gelişim Olanaklar ve Eğitim Sonrasında İstihdam Durumunun Öğretim Elemanlar ve Öğrencilerin Görüşlerine Göre Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi,” *Niğde Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, s.87-89.
- Yi, Mun, Kirk Fiedler ve Jae Park (2006); “Understanding the Role of Individual Innovativeness in the Acceptance of IT-Based Innovations: Comparative Analyses of Models and Measures,” *Decision Science*, Cilt 37, Sayı 3, s. 393-426.
- Yusupu, Reziwanguli (2015); “Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Kararları ile Mükemmeliyetçilik, Öğrenme Motivasyonu ve Akademik Başarıları Arasındaki İlişkiler,” Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

## EKLER

### EK-1: Öğrenci Bilgi Formu

#### Değerli Katılımcı

Bu araştırma Hemşirelik ve Fizyoterapi ve Rehabilitasyon bölümü öğrencilerinin bireysel yenilikçilik algılarının kariyer kararlarına etkisini belirlemek amaçlanmaktadır. “**Kariyer Kararı Ölçeği**” ve H. Thomas Hurt, Katherine Joseph ve Chester. D. Cook tarafından geliştirilen “**Bireysel Yenilikçilik Ölçeği**” kullanılacaktır. Anketteki bilgiler sadece araştırma için kullanılacak olup bütün bilgiler gizli tutulacaktır. Anket toplamda 3 sayfadır, eksiksiz ve içtenlikle puanlamanızı rica ederim. Katılımınız için teşekkür ederim.

Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bölümü  
Yüksek Lisans Öğrencisi Safiye SARIKAYA

**Bölümünüz:** Hemşirelik Bölümü  Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Bölümü

**Sınıfınız :** 1  2  3  4

**Cinsiyetiniz:** Kadın  Erkek

**Yaşınız:**18-22  23-27  28-32  33 ve üstü

**Genel Akademik Ortalamanız:**(0.50-1.49)(1.50-2.49)(2.50-3.49)(3.50-4.00)

**Bölümünüzde Uzmanlaşmak İstedığınız Anabilim Dalı :** (Tek bir işaretleme yapınız )

#### Hemşirelik

#### Fizyoterapi ve Rehabilitasyon

Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği ABD  Ortopedik Rehabilitasyon ABD   
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği ABD  Nörolojik Rehabilitasyon ABD   
Doğum-Kadın Hastalıkları Hemşireliği ABD  Protez –Ortez Rehabilitasyon ABD   
Psikiyatri Hemşireliği ABD  Kardiyopulmoner Rehabilitasyon ABD   
Halk Sağlığı Hemşireliği ABD  Diğer   
Diğer

**Zonguldak İline Hangi ilden Geldiniz:**

**Zonguldakta Kaldığınız Yer:** Yurtta  Evde Ailemle  Evde Arkadaşlarımla   
Diğer

**Gelir Kaynağınız:** Aile  Burs  Kredi  Kendi Gelirim (Çalışıyorum)  Diğer

**Annenizin Eğitim Durumu:** Herhangi bir okul mezunu değil  İlkokul  Orta okul   
Lise  Yükseköğretim

**Babanızın Eğitim Durumu:** Herhangi bir okul mezunu değil  İlkokul  Orta okul   
Lise  Yükseköğretim

**Annenizin İş Durumu:** Çalışıyor  Çalışmıyor

**Babanızın İş Durumu:** Çalışıyor  Çalışmıyor

## EK-2: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği

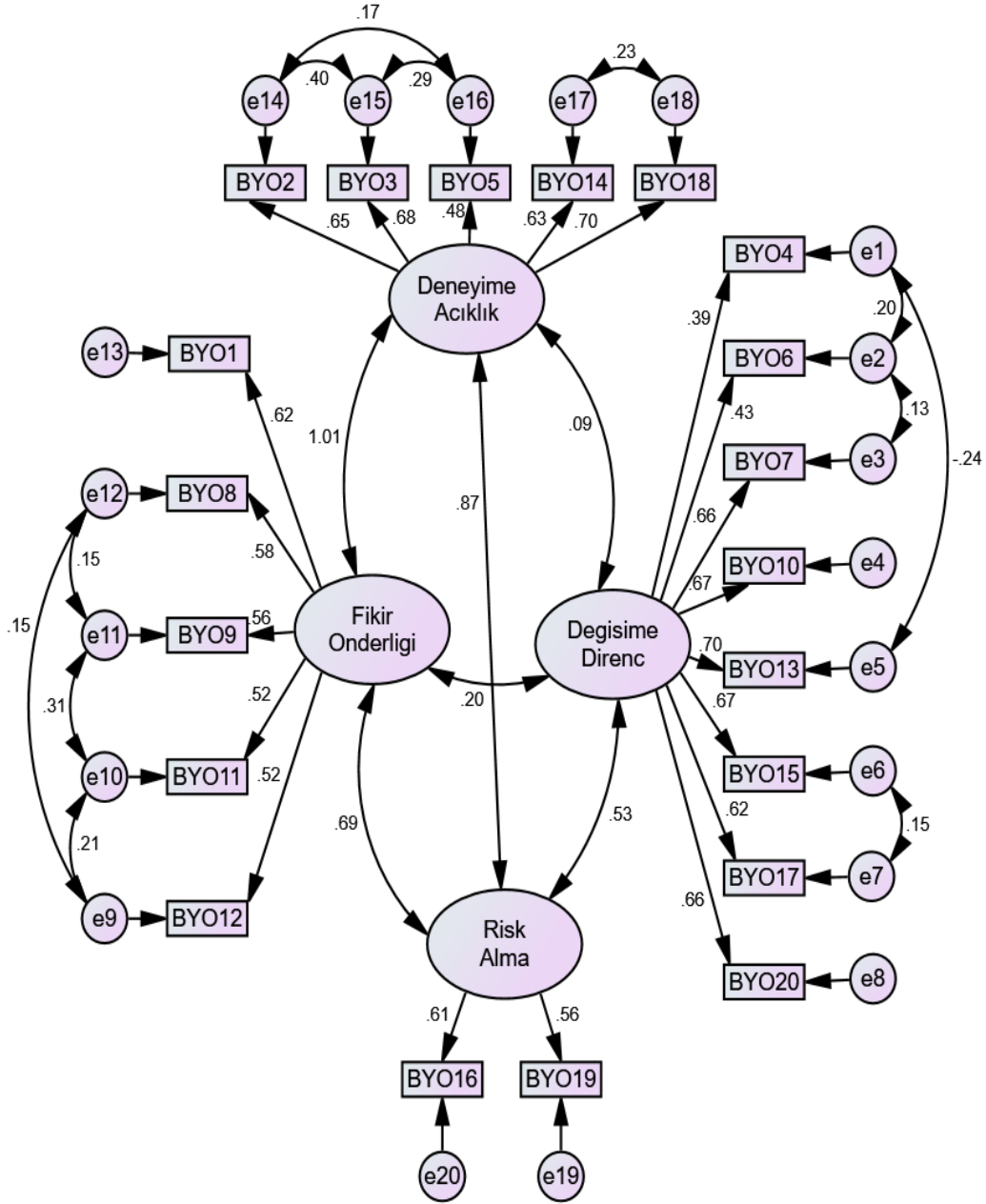
Yönerge: Bireyler, çevrelerine farklı yollarla tepki verirler. Aşağıdaki ifadeler, bireylerin bu tepkilerinden bazılarını oluşturmaktadır. Her bir ifadeyi inceleyerek, genel davranış biçiminiz çerçevesinde ifadelerin size uygunluğunu yandaki seçeneklerden birini işaretleyerek (X) belirtiniz. İfadelerin <b>doğru</b> ya da <b>yanlış yanıtları</b> yoktur, lütfen ifadeyi okuduktan sonraki aklınıza gelen ilk düşünceyi işaretleyiniz.		Uygunluk Düzeyi				
		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Arkadaşlarım öneri veya bilgi almak için sık sık bana başvururlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Yeni fikirleri denemekten hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Bir şeyi yapmanın yeni yollarını ararım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Genellikle yeni fikirleri kabullenmekte temkinliyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Bir sorunu çözerken, çözüm olmadığı zaman yeni yöntemler geliştiririm ve denerim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Yeni icatlara ve yeni düşünce tarzlarına karşışüpheciyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Çevremdeki insanların büyük bir çoğunluğunun kabul ettiğini görene kadar yeni fikirlere pek itibaretmem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Arkadaş grubum içinde etkili bir birey olduğumu düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Düşüncelerimde ve davranışlarımda kendimi yaratıcı ve özgün görürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Genellikle arkadaş grubum içinde yeni bir şeyi kabul eden son kişilerden biri olduğumu düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	Yaratıcı bir kişiliğe sahibimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	Ait olduğum grubun liderlikle ilgili sorumluluklarımı almaktan hoşlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13	Bir işi yapmanın çevremdeki bireylerde işe yaradığını görene kadar yeni yollarını kabullenmekte isteksiz davranırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14	Düşüncelerimde ve davranışlarımda özgün olmayı heyecan verici bulurum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15	Eski usul yaşam tarzının ve işleri eski yöntemlerle yapmanın en iyisi olduğunu düşünürüm.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16	Belirsizlikler ve çözülmemiş problemler beni güdüler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17	Yenilikleri dikkate almadan önce diğer insanların o yeniliği kullandığını görmeliyim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18	Yeni fikirlere açığımdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	Cevabı belirsiz sorular beni heyecanlandırır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	Yeni fikirlere karşı çoğunlukla şüpheciyimdir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### EK-3: Kariyer Kararı Ölçeği

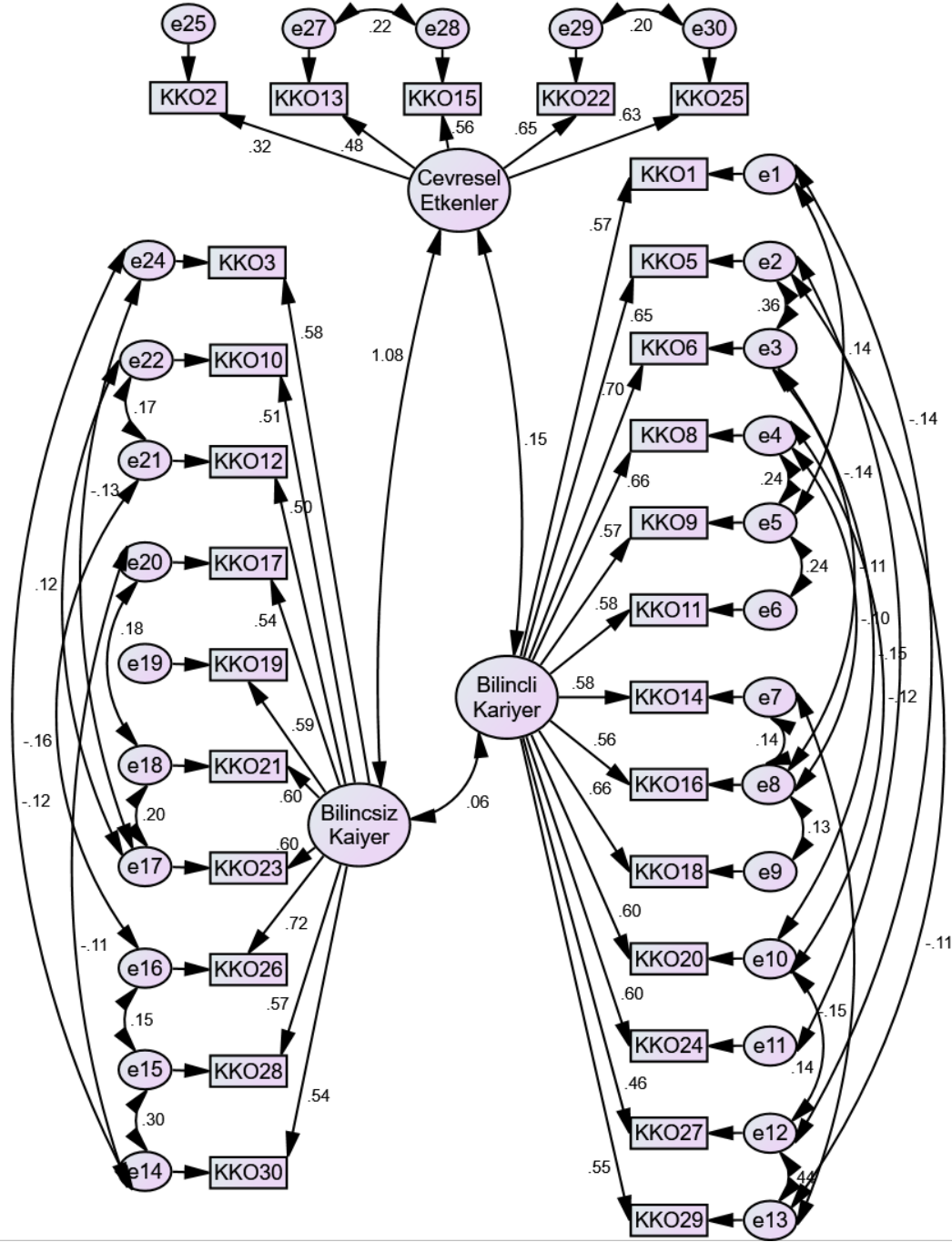
Aşağıda öğrencilerin kariyer kararı düşünceleri ile ilgili bazı cümleler verilmiştir. Her bir cümleyi dikkatlice okuyup, o cümlenin size ne kadar uygun olduğunu belirleyiniz. Daha sonra cümlenin sağ tarafında verilen seçeneklerden size uygun olanın üzerine (X) şeklinde işaretleyiniz. Doğru yada yanlış cevap yoktur. Herhangi bir cümle üzerinde fazla zaman kaybetmeksizin genel olarak size en uygun olanını seçiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.Staj dersleri ile kariyerimle ilgili farkındalıklarım (maddi olanaklar, çalışma koşulları vb.) arttıkça gelecekte başka bir alana yönelmeyi düşünüyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.Seçtiğim meslekten hoşlanıp hoşlanmadığımdan emin değilim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.Kariyerimi ailem istediği için seçmiştim, bu yüzden dersler pek ilgimi çekmiyor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5.Kariyerimde başarılı olmak için yeni beceriler öğrenebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6.Kariyerimde başarılı olacağıma inanıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7.Gelecekte hangi alanda çalışmak istediğimi hala bilmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8.Verdiğim kariyer kararlarımın, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.Gelecek kariyerim hakkında umutluyum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10.Kariyerimi seçerken hangi alanın benim isteklerime uygun olduğunu bilmiyordum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.Kariyerimde başarılı olmak için neler yapmam gerektiğini biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Bazı insanların kariyer konusunda nasıl emin ve kararlı olabildiklerine şaşıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13.Kariyerimle ilgili bir alanda staj yaptıktan sonra, bu alanın bana uygun olmadığını hissettim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14.Kariyerimde başarılı olma yolundaki engellerin üstesinden gelebilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15.Kariyer kararım tamamen tesadüflere bağlıdır.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.İş sektöründeki koşullara ve artan taleplerine uyum sağlayabilirim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17.Kariyerime karar verirken, bu konuda kimlerden bilgi alabileceğimi bilmiyordum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19.Kariyerim hakkında düşündüğümde içimi bir sıkıntı kaplar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20.Kariyerimle ilgili amaçlarıma ulaşmaya yönelik planlama yapıyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21.Kariyerime karar verirken, hakkında bilgi sahibi olduğum çok az meslek vardı.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22.Kariyerime karar verirken yaşadığım kafa karışıklığı nedeniyle işi oluruna bırakarak şimdiki kariyerimi seçmiştim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23.Kariyerime karar verirken kariyerimin gerektirdiği eğitimler konusunda bilgim yeterli değildi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24.Geleceğim için hazırlık yapıyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25.Düşüncelerine önem verdiğim bazı kişiler istediğim kariyer kararı vermemi engellemiştir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26.Şu anki kariyer kararımın benim için en uygun karar olduğunu zannetmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27.Kariyerimde neyi hedeflediğimi biliyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28.Kişiliğime en uygun olan kariyerin ne olduğunu bilmiyorum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29.Kariyer ilgilerimin farkındayım.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30.Şu anki kariyerimde yetenekli olup olmadığını bilmiyorum.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**EK-4: Bireysel Yenilikçilik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları**



**EK-5: Kariyer Kararı Ölçeği Doğrulayıcı Faktöriyel Analizi Sonuçları**



## EK-6: Etik Kurul Kararı

Kayıt Tarihi: 05.03.2018

Protokol No: 346

02/04/2018



T.C

### BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ İNSAN ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU KARARI

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Anket
BAŞLIK:	Sağlık Bilimlerinde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Algılarının Kariyer Kararlarına Etkisinin Belirlenmesi
SORUMLU ARAŞTIRMACI:	Yrd. Doç. Dr. Sinan YILMAZ
KARAR:	Uygun

#### ETİK KURUL ÜYELERİ

1- Prof. Dr. Hamza ÇEŞTEPE (Başkan)

2- Doç. Dr. Ayça DEMİR (Başkan Yrd.)

3- Doç. Dr. Ali ARSLAN (Başkan Yrd.)

4- Prof. Dr. Rıza YILMAZ

5- Doç. Dr. Hasan MEYDAN

6- Doç. Dr. Ertuğrul YILDIRIM

7- Yrd. Doç. Dr. Hasan ÖZER

#### İMZA

29.05.2014 tarih ve 2014/08-13 sayılı Senato Kararı ile kabul edilmiştir.

## EK-7: Kurum İzni



T.C.  
**BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ**  
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı



Sayı : 99236482/302.08.02/  
Konu : Safiye SARIKAYA

**REKTÖRLÜK MAKAMINA**  
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : a) Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 09.05.2018 tarih ve 23376 sayılı yazısı  
b) Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'nın 11.05.2018 tarih ve 24169 sayılı yazısı

İlgi yazınızda belirtilen İşletme Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Dr.Öğr.Üyesi Sinan YILMAZ 'ın danışmanlığında Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Safiye SARIKAYA'nın "Sağlık Bilimlerinde Okuyan Üniversite Öğrencilerinin Bireysel Yenilikçilik Algılarının Kariyer Kararlarına Etkisinin Belirlenmesi" konulu tez için yapılacak olan anket çalışmasının Fakültemizde yapılması uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.

**e-İmzalıdır**  
Prof. Dr. Sevim ÇELİK  
Dekan

Dağıtım:  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne  
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığına

## ÖZGEÇMİŞ

Safiye SARIKAYA, 1983 yılında Kayseri’de doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Kayseri 'de tamamladı. 2010 yılında lisans eğitiminden mezun oldu. 2011 yılında itibaren Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesinde Bilgisayar İşletmeni olarak görev yapmaktadır.

