

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİMİ ALAN
ÖNLİSANS/LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER
BEKLENTİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Duygu SELÇUK

İstanbul, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİMİ ALAN
ÖNLİSANS/LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER
BEKLENTİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Duygu SELÇUK

Öğrenci No:

150746055

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin Güney

İstanbul, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “Sağlık Yönetimi Eğitimi Alan Önlisans/Lisans Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri ” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.27.09.2019



Aday: Duygu SELÇUK

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

27/09/2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **150746055** numaralı **Duygu SELÇUK**'un "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Sağlık Yönetimi Eğitimi Alan Önlisans/Lisans Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2019 tarih ve 2019/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (62..) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında *oyçokluğu/oybirliği* ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Alptekin GÜNEY
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Atilla HAZAR
(Beykent Üniversitesi)

ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Kerem TOKER
(Bezmialem Vakıf Üniversitesi)



Adı ve Soyadı : Duygu SELÇUK
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Alptekin GÜNEY
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans, 2019
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler :Sağlık, yönetim, kariyer, beklenti

ÖZ

SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİMİ ALAN ÖNLİSANS/LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİ

Sağlık sektörü son yıllarda hızla gelişen sektörlerden olmuştur. Bu artıştaki en önemli etkenlerden biride özel sağlık kurumlarının devreye girmesidir. Özel kuruluşların sağlık sektörüne girmesi ve sektörü daha da büyütmesi sağlık personeline olan ihtiyacı arttırmış ve böylece sağlık büyük bir istihdam alanı oluşturmuştur. Özellikle Türkiye’de sağlık sektöründeki bu gelişme ile birlikte sağlıktaki bazı meslek gruplarına olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Sağlık yöneticiliği de bu meslek gruplarından biri olmuştur. Sağlık yöneticiliğine olan ihtiyaç sektörün büyümesi ile daha da önem kazanmış ve meslek seçimi yapan gençlerin bu alana yönelmesine neden olmuştur. Bu yönelim sonucunda üniversiteler de sağlık kuruluşunun yönetiminde söz alacak ve idari birimlerinde çalışacak personeller yetiştirilmek üzere sağlık yönetimi ve sağlık kurumları işletmeciliği bölümleri açılmıştır.

Çalışmanın amacı; Sağlık Kurumları İşletmeciliği önlisans ve Sağlık Yönetimi lisans okuyan öğrencilerin kariyer beklentisini ölçmektir. Öncelikli olarak literatür taraması yapılmış, sonrasında da öğrencilere birinci bölümde 8, ikinci bölümde 11 sorudan oluşan toplam 19 anket sorusu yöneltilmiştir.

Araştırmanın sonucunda, öğrencilerin kariyer beklentileri ile demografik özellikleri arasındaki farklılığı tespit etmek amacıyla yapılan t-Testi sonuçlarına göre cinsiyet, staj yapma ve okuduğu bölümü kendi isteği ile tercih etme değişkenlerinde istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. Sınıf seviyesi, sağlık alanında ortaöğretim düzeyinde staj yapma ve ailede sağlık alanında çalışan olma durumu değişkenleri ile öğrencilerin kariyer beklentileri arasında ise istatistiki açıdan

anlamalı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir. Lisans ve önlisans öğrencileri arasında kariyer beklentisi açısından anlamalı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Öğrencilerin aldıkları eğitimin ise öğrencilerin kariyer beklentilerini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.



Name and Surname : Duygu SELÇUK
Supervisor : Ass. Prof. Alptekin GÜNEY
Degree and Date : Master, 2019
Major : Hospital and Health Care Management
Key Words : Health, management, career, expectation

ABSTRACT

CAREER EXPECTATIONS OF ASSOCIATE DEGREE/UNDERGRADUATE STUDENTSIN HEALTH MANAGEMENT EDUCATION

The health sector has been one of the rapidly developing sectors in recent years. One of the most important factors in this increase is the introduction of the private health institutions. The private sector's entry into the health sector and the further growth of the sector increased the need for health personnel and thus health created a large employment area. Especially in the health sector in Turkey it has revealed the need for some professional groups in healthcare along with these developments. Health management has also been one of these occupational groups. The need for health management has gained more importance with the growth of the sector and has led young people who choose their profession to be directed to this field. As a result of this orientation, the departments of health management and management of health institutions were opened in order to train the personnel who will take the floor in the management of the health institution and work in the administrative units.

The main purpose of this study is to measure the career expectation of students who have associate degree in Health Care Management and undergraduate degree in Health Management. Firstly, the literature was searched and then the students were asked a total of 19 survey questions consisting of 8 questions in the first section and 11 questions in the second section.

At the end of the research, according to the t-test results, which were conducted to determine the difference between the students' career expectations and demographic characteristics; It was found that there is a statistically significant difference according to the variables of gender, internship and willingness to choose the department they read. It was found that there was no statistically significant difference between the variables of grade level, internship at secondary education level in health field and being in the field of health in the

family and career expectations of students. There was a significant difference between undergraduate and associate degree students in terms of career expectations. And it was determined that the education they received had a positive effect on the students' career expectations.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	iii
TABLolar LİSTESİ	vi
ŞEKİLLER LİSTESİ	viii
KISALTMALAR LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK, SAĞLIK YÖNETİMİ KAVRAMI VE SAĞLIK SEKTÖRÜ

1.1. SAĞLIK KAVRAMI.....	3
1.2. SAĞLIK HİZMETLERİ	3
1.2.1. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri.....	5
1.2.2. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırması	6
1.2.2.1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri	7
1.2.2.2. Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri.....	8
1.2.2.3. Rehabilitasyon Hizmetleri	9
1.2.2.4. Sağlığı Geliştirici Hizmetler	9
1.2.3. Sağlık Hizmetlerinin Türkiye’deki Sunumu	10
1.3. SAĞLIK YÖNETİMİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	11
1.3.1. Sağlık Yönetimi.....	11
1.3.2. Sağlık Yöneticisi	12
1.3.2.1. Sağlık Yönetiminin Amacı ve Önemi.....	13
1.3.2.2. Sağlık Yöneticisinin Sorumlulukları ve Taşınması Gereken Özellikler.....	15
1.3.2.3. Sağlık Yöneticisinin Görev Alanları.....	16
1.3.3. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Eğitimi	18
1.3.3.1. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Önlisans Programları	18
1.3.3.2. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Lisans Programları.....	21
1.3.3.3. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programları	24
1.3.4. Dünyada Sağlık Yönetimi ve Eğitimi.....	28

İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK SEÇİMİ VE KARIYER BEKLENTİSİ

2.1. MESLEK KAVRAMI.....	30
2.2. MESLEK SEÇİMİ VE AŞAMALARI	31
2.2.1. Meslek Seçimi ve Önemi.....	31
2.2.2. Meslek Seçim Aşamaları	32
2.3. MESLEK SEÇİMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER	33
2.3.1. Yetenek.....	33
2.3.2. İlgi.....	34
2.3.3. Aile İlişkileri.....	35
2.3.4. Cinsiyet.....	36
2.3.5. Meslek Değerleri	36
2.4. KARIYER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	37
2.4.1. Kariyer Kavramının Tanımı	37
2.4.2. Kariyer Aşamaları	39
2.4.2.1. Keşif.....	40
2.4.2.2. Kariyer Başlangıcı	40
2.4.2.3. Kariyer Ortası	41
2.4.2.4. Kariyer Sonu	42
2.4.2.5. Azalma (Emeklilik).....	43
2.5. KARIYER PLANLAMA KAVRAMI.....	44
2.5.1. Kariyer Planlamanın Tanımı	44
2.5.2. Kariyer Planlamanın Önemi	45
2.5.3. Kariyer Planlamanın Amaçları	45
2.5.4. Kariyer Planlamanın İlkeleri	46
2.6. KARIYER PLANLAMA TÜRLERİ.....	47
2.6.1. Örgütsel Kariyer Planlama	48
2.6.2. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci	49
2.6.3. Bireysel Kariyer Planlama	52
2.6.4. Bireysel Kariyer Planlamanın Tanımı ve Önemi.....	52
2.6.5. Bireysel Kariyer Planlamaya Etki Eden Faktörler.....	53

2.6.6. Bireysel Kariyer Planlama Süreci.....	54
2.6.6.1. Öz Değerleme	55
2.6.6.2. Bireysel Kariyer Hedeflerini Belirleme	56
2.6.6.3. Mevcut ve Olası Kariyer Yollarını Belirleme.....	56
2.6.6.4. Kariyer Planı Hazırlama	57
2.6.6.5. Geribildirim	57
2.7. KARİYER SEÇİMİ VE ÖNEMİ	57
2.8. KARİYER SEÇİMİNE YÖNELİK KURAMSAL MODELLER	58
2.9. KARİYER SORUNLARI	62
2.10. KARİYER BEKLENTİSİ İLE ALAKALI ALAN ÇALIŞMALARI	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİMİ ALAN ÖLİSANS/LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARİYER BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ	67
3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	67
3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ	68
3.3. VERİLERİN ANALİZİ	69
3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ	69
3.5.BULGULAR VE YORUMLAR	72
Hipotezler	85
SONUÇ	86
KAYNAKÇA.....	91
EKLER	98

TABLÖLAR LİSTESİ

	Sayfa No
Tablo 1. Türkiye' deki Sağlık Kurumları İşletmeciliği Önlisans Programları	18
Tablo 2. Türkiye'deki Sağlık Yönetimi Lisans Bölümleri.....	22
Tablo 3. Türkiye'deki Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programlar	24
Tablo 4. 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri	68
Tablo 5. Demografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımı	72
Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler	73
Tablo 7. Eğitim Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi.....	73
Tablo 8. Kariyer Beklentisi Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi	74
Tablo 9. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	75
Tablo 10. Regresyon Modelleri İçin Gerekli Varsayımların İncelenmesi	75
Tablo 11. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları	76
Tablo 12. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Önlisans Eğitimi Alan Katılımcıların Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları.....	77
Tablo 13. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Lisans Eğitimi Alan Katılımcıların Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları.....	78
Tablo 14. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Sağlık Yöneticiliği Alanında Staj Yapma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	79
Tablo 15. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Ortaöğretim Düzeyinde Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	80
Tablo 16. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Ailede Sağlık Alanında Çalışan Biri Bulunma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	81

Tablo 17. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Bölümü Tercih Etme Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları.....	82
Tablo 18. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları	83
Tablo 19. Kariyer Beklentisi Ölçeği Puanlarının, Eğitim Ölçeği Puanlarınca İncelenmesine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi.....	84
Tablo 20. Hipotezlerin Analizi.....	85



ŞEKİLLER LİSTESİ

Sayfa No:

Şekil 1. Sağlık Hizmetleri Endüstrisi	4
Şekil 2. Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Hizmeti Sunan Kurumlar	7
Şekil 3. Yıllara ve Sektörlere Göre Hastane Sayısı	11
Şekil 4. Kariyer Safhaları	39
Şekil 5. Kariyer Planlamasında Karşılıklı İlgiler.....	47
Şekil 6. Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci	49
Şekil 7. Bireysel Kariyer Planlama Süreci	55
Şekil 8. John Holland' ın Altı Mesleki Kişilik Türü	59

KISALTMALAR LİSTESİ

AÇS-AP	: Anne Çocuk Sağlığı-Aile Planlaması
a. g. e.	: Adı Geçen Eser
Eds	: Editör
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Aralığı
SAYÇEP	: Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı
SBF	: Sağlık Bilimleri Fakültesi
WHO	: Dünya Sağlık Örgütü
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Günümüzde hem üniversite tercihi yapacak gençlerin hem üniversite de okuyan öğrencilerin en büyük ortak kaygısı, kendilerine uygun ve iş bulma potansiyelinin yüksek olduğu bir alanda yönelebilmektir. İş potansiyelinin kısıtlı olduğu bir ortamda ise gençler sürekli gelişen, iş olanağının arttığı ve sürekli olacağı sektörlere yönelme eğilimini gösteriyorlar. İşte sağlık sektörü de bu yönde ilerleyen ve bu yüzden de gençler tarafında çok tercih edilen sektörlerden birisidir.

Sağlık sektörü günümüzde yalnızca devlet tarafından sunulan bir hizmet olmaktan çıkmış, özel sağlık kuruluşlarının da hizmet sunduğu bir sektör haline almıştır. Özel sektörün devreye girmesi ile birlikte sağlık sektörü; çok daha geniş bir alanda hizmet veren ve hastaların aldıkları hizmetten beklentisinin arttığı bir hizmet sektörüne dönüşmüştür. Bu gelişen alanda hizmet sunabilmek adına da meslek grupları artmış ve gelişmiştir. Sağlık sektöründeki bu gelişmeler otomatik olarak iş potansiyeli bakımında pek çok iş fırsatını doğurmuştur ve insanlarında iş imkânı bakımından bu sektöre yönelmesine neden olmuştur.

Sağlık sektörünün gelişen bu halinden dolayı ortaya çıkan iş ihtiyacını karşılamak adına sağlık profesyonellerinin yetiştirilmesi şart olmuştur. Çünkü sağlık alanında çalışmak demek, çalışılan sağlık kolunda profesyonelleşme ve bunun yanında sağlığın pek çok alanı hakkında da bilgi sahibi olmak demektir.

Sağlık kuruluşları içerisinde artan meslek gruplarından biri de sağlık kuruluşunun yönetiminde söz sahibi olan sağlık yöneticiliğidir. Ülke ekonomisinde büyük orana sahip sağlık hizmetinin ekonomik olarak daha verimli kullanılması açısından profesyonellere ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca değişen yönetim anlayışlarının sağlık sektörüne uyarlanabilmesi açısından bakıldığında zaman da profesyonelleşme şarttır. Tüm bunların etkisi ile hem dünya da hem de ülkemizde sağlık yönetimi alanında profesyoneller yetiştirecek eğitim kuruluşlarını doğurmuştur.

Sağlık yöneticiliği hem dünya da hem de ülkemizde diğer sağlıkla ilgili mesleklere oranla daha yeni diyebileceğimiz bir meslek grubudur. Amerika’ da 1934 yılından itibaren eğitim verilen bir alan halini almış, ülkemizde ise 1965 yılında bu alanda eğitim vermeye başlanmıştır. Sağlık sektöründe özel kuruluşların artması ile

birlikte sağlık alanda eğitim veren okulların yetiştirdiği profesyonellere ihtiyaç artmış ve böylelikle de sağlık profesyonelleri yetiştiren okullar tercih edilmeye başlanmıştır.

Sağlık yönetimi profesyonelleri, sağlık yönetimi anlayışını geliştirdikçe sektörde söz sahibi olmaya başlamışlardır. Profesyonel sağlık yöneticilerinin sağlık sektörünün yönetimindeki etkisi gzlemlendike, profesyonel sağlık yöneticileri daha fazla çalışan olarak tercih edilmiş ve bu da sağlık yönetimi alanında çalışmak isteyen bireylerin sayısını arttırmıştır. Sağlıktaki bu istihdam alanı dikkatleri çektikçe ise; sağlık yönetiminde ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi veren bölümlerin sayısı da hızla artmıştır.

Bu tez çalışmasında, sağlık yönetimi alanında n lisans ve lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer beklentileri analiz edilerek ön lisans ve lisans ğrencilerinin beklentileri incelenmiştir. Çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; sağlık, sağlık hizmetleri kavramlarından, sağlık yönetiminin ise önemi ve gelişiminden bahsedilmiştir. İkinci bölümde; kariyer kavramı, kariyer aşamaları, kariyer planlama kavramı ve türleri, kariyer seçimi ve önemi, kariyer sorunları ve kariyer beklentilerinden bahsedilmiştir. nc bölümde ise; sağlık yöneticiliği alanında eğitim alan lisans ve ön lisans düzeyinde eğitim alan öğrencilerin kariyer beklentileri araştırmasının bulguları yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK, SAĞLIK YÖNETİMİ KAVRAMI VE SAĞLIK SEKTÖRÜ

1.1. SAĞLIK KAVRAMI

Sağlık insanlık tarihinin var oluşundan beri var olan bir kavram olup sağlığa ilişkin farklı tanımların olmasından dolayı tanımlaması oldukça güç bir kavramdır. Tanımı güç olan bu kavramla ilgili olarak pek çok tanımlama yıllar içinde geliştirilerek yapılmaya çalışılmıştır. Sağlığın tanımını yapan bu yaklaşımlar ilk olarak sağlığı; hastalığın olmaması durumu veya hastalığı yenme sanatı olarak ifade etmişlerdir.¹ İkinci Dünya Savaşı'na kadar sağlık, bu dar çerçevede ele alınmıştır. Bu dar çerçeve ise, Birleşmiş Milletler Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 1979'da gerçekleşen Alma Ata Konferansında 'Sağlık yalnızca hastalık veya sakatlığın olmaması durumu değil; aynı zamanda fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak tam bir iyilik hali' olarak tanımlanmasıyla geniş bir çerçeve kazanmıştır.² Bu tanımla sağlık; bireyin hastalık durumunun var olup olmaması ile sınırlandırılmaktan kurtulmuş olup, bireyin sosyal ve ruhsal olarak da iyi olması hali ile de bağdaştırılmıştır.

1.2. SAĞLIK HİZMETLERİ

Sağlık hizmeti kavramı olarak yalnızca hastalıkların teşhis, tedavi ve rehabilitasyonunu değil, aynı zamanda hastalıkların önlenmesini ve toplumun ve bireyin sağlık seviyesinin geliştirmesi ile ilgili kavramları da kapsar.³

Başka bir ifade ile sağlık hizmetleri; sağlık profesyonelleri tarafından bireylerin sağlık ile ilgili beklentilerini karşılamak amacı ile gerçekleştirilen faaliyetler bütünüdür. Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkındaki Yönergeye göre; *"İnsan sağlığına zarar veren çeşitli etmenlerin yok edilmesi ve toplumun bu etmenlerin etkilerinden korunması, hastaların tedavi edilmesi, bedensel ve ruhsal yetenek ve*

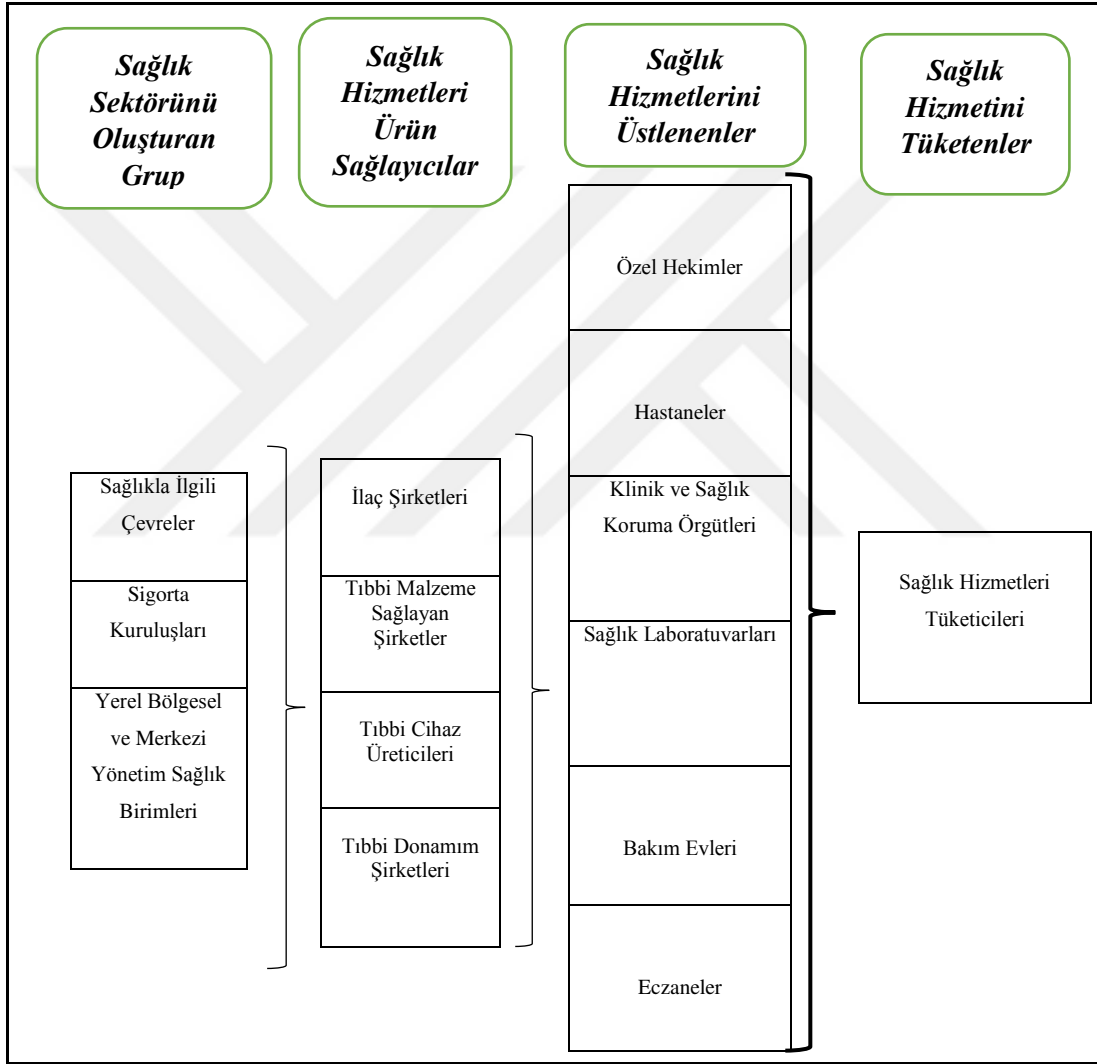
¹ Recep Akdur, *Sağlık Sektörü: Temel Kavramlar, Türkiye ve Avrupa Birliğinde Durum ve Türkiye'nin Birliğe Uyum* (2. Baskı), Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2006, ss. 1-2.

² Metin Ateş, *Sağlık İşletmeciliği* (1. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s. 3.

³Şahin Kavuncubaşı, Selami Yıldırım, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* (4. Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara, 2015, s. 40.

becerileri azalmış olanların rehabilite edilmesi için yapılan hizmetlerdir." ⁴ şeklinde tanımlanmıştır.

Sağlık hizmetini; insan sağlığının korunması, teşhisi, tedavisi ve bakımı için bireysel ve kamusal olarak kamu kuruluşlarının veya özel kuruluşların verdiği hizmetler şeklinde tanımlamak daha kapsamlı bir tanım olacaktır.⁵ Bu tanıma göre sağlık hizmetlerindeki kuruluşlar ve sınıflandırmalara örnek gruplandırma Şekil.1' de gösterilmiştir.



Şekil 1. Sağlık Hizmetleri Endüstrisi

Kaynak: Yavuz Odabaşı, Necdet Timur, *Sağlık Hizmetleri Pazarlaması*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1994, s. 26.

⁴ Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge, http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=240:saik-hmetler-yimeshakkinda-saik-bakanli-yerges&catid=8:ygeler&Itemid=34, (16/04/2019).

1.2.1. Sağlık Hizmetlerinin Özellikleri

Sağlık hizmetlerinin diğer sektörlerden ayrılıp ayrı bir disiplin olarak ele alınmasında etkili olan pek çok özellik mevcuttur. Bu özellikler sağlığın getirdiği kendi özellikleriyle birlikte şekillenen özelliklerdir. Sağlığın bu kendine özgün bu özelliklerini şunlardır;⁶

Sağlık hizmetinin tüketimi rastlantıya dayalıdır. Sağlık hizmetinin ne zaman ortaya çıkacağının bilinmemesi sağlığı diğer mal ve hizmetlerden ayıran önemli özelliklerdendir. Bu belirsizlik maliyetinde belirsiz olması sonucunu doğurmaktadır. Bütün bu belirsizlikler sonucu bireylerin bütçelerinde ani sağlık hizmeti talebi için plan yapmamış olmaları ve alınan sağlık hizmetinin maliyetinin tek seferde ödenemeyecek kadar yüksek olması hem kişilerin hem de kamusal anlamda devletin tedbir almasını gerektirmektedir. Bu gereklilik sonucunda da sağlık sigortaları ortaya çıkmıştır.

Sağlık hizmetinin ikamesi yoktur. Sağlık hizmeti diğer mal ve hizmet sektörlerinde olduğu gibi ikame edilebilirlik özelliğine sahip değildir. Yani, sağlık hizmetinin yerine yerini doldurabilecek başka bir alternatifi yoktur.

Sağlık hizmeti ötelenemez. Sağlık hizmetleri verilen hizmetin doğası gereği ertelenip, ötelenemez. Özellikle akut dediğimiz yani kişiye acı veren ve sağlığını tehlikeye düşüren hastalıklar için gerekli olan hizmetler için öteleme mümkün değildir. Diğer yandan hizmetin kullanımının ötelenmesi bireylerde kalıcı sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle de bireyin sağlık hizmetine ihtiyaç duyduğu zaman herhangi bir kısıtlama ve engele maruz kalmadan hizmete ulaşabilir olması sağlanmalıdır.

Sağlık hizmetinin kapsamı ve boyutu ile ilgili karar merci hizmeti alan değil, hizmeti sunan hekimdir. Bilgi asimetrisi olarak adlandırılan bu durum, sağlık tüketicilerinin alacakları hizmet ile ilgili tam bilgiye sahip olmamalarıdır. Sağlık tüketicisinin uzmanlık ve bilgi birikimi gerektiren sağlık alanında yeterli bilgiye sahip

⁶ Dilaver Tengilimoğlu, Oğuz Işık, Mahmut Akbolat, *Sağlık İşletmeleri Yönetimi* (1. Baskı), Nobel Yayınları, Ankara, 2009, s. 39-43.

olması beklenemez. Ancak bu bilgi farklılığı da tüketiciyi hizmeti sunan sağlık çalışanlarının bilgisine güvenmeyi zorunlu kılmaktadır.

Sağlık hizmetinden faydalanan tüketicilerin davranışları irrasyoneldir. Sağlık hizmetleri tüketicilerinin aldıkları hizmet ile ilgili bilgisinin sınırlı olması hizmetin kalitesini ölçememelerine neden olmaktadır. Bu bilgi eksikliğinden kaynaklı olarak tüketicilerin kaliteyi ölçmekte olduğu gibi sağlık hizmetinden faydalanmakta da akılcı davranmalarını engellemektedir. Bunun sonucunda da pek çok tüketici hasta olmasına rağmen tedavi talebinde bulunmamayı tercih etmekte, hatta hastalıklarının farkına bile varmamaktadırlar.

Sağlık hizmetinin kalitesinin belirlemek zordur. Sağlık hizmetlerini diğer sektörlerde olduğu gibi önceden deneyip test etmek mümkün değildir. Bundan dolayı hizmet veren ve alan arasındaki ilişki büyük oranda etik kurallara ve güven duygusuna bağlı olarak gelişir. Fakat bu yol sağlık hizmetlerinde kalitenin ölçümünde yeterli olmayabilir.

Sağlık hizmetlerinin kamu malı özelliği mevcuttur. Sağlık hizmetlerinde özellikle toplumun yararına gerçekleştirilen koruyucu sağlık hizmetleri kamu malı özelliğine sahiptir. Bu koruyucu hizmetlerin verilmesinin tüm toplumun yarına olacak sonuçları mevcuttur. Bu hizmetlerin kamu malı özelliği taşımasından ötürü üretimi ve tüketimi serbest piyasa koşullarında mümkün olmamakta ve piyasaya müdahaleyi gerekli kılmaktadır.

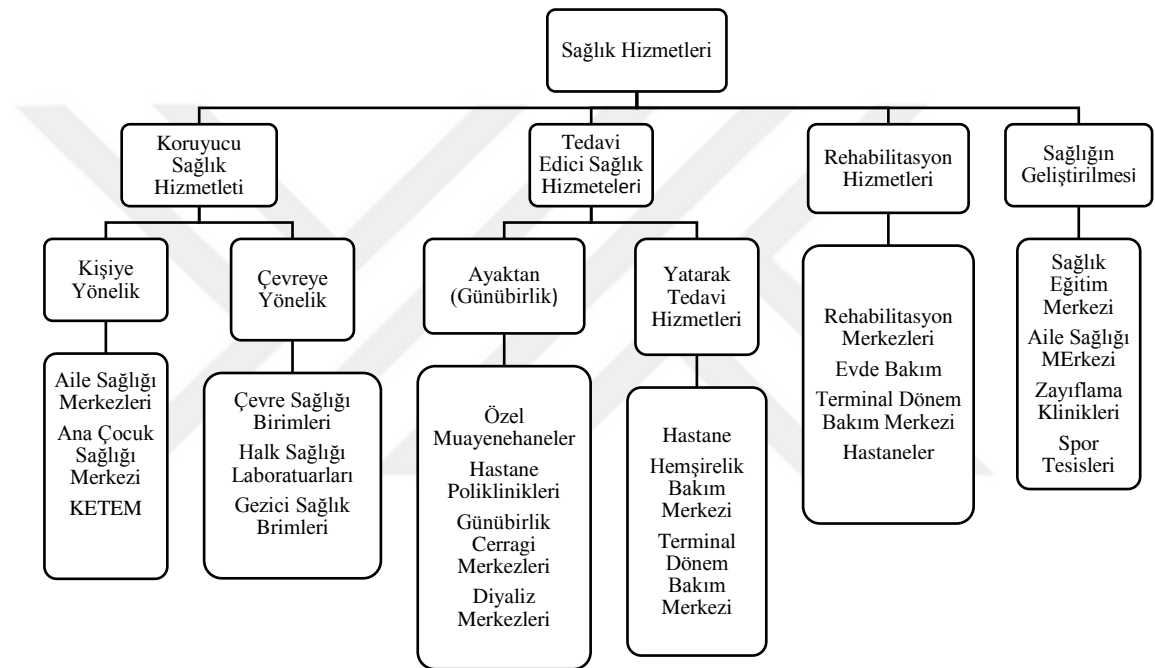
Hizmetin çıktının parayla ölçülmesi mümkün değildir. Sağlık hizmeti almanın sonucunda elde edilen faydanın parasal olarak karşılığı olamaz. Böyle bir durumda esas üzerinde durulması gereken ise sağlık çıktısının parasal karşılığını bulunmaya çalışılırsa, bireyin sosyo-ekonomik durumu belirleyici olacaktır.

1.2.2. Sağlık Hizmetlerinin Sınıflandırması

Sağlık hizmetleri kavramı sağlığın tanımına paralel olarak ilerlemiş ve gelişmiş bir kavramdır. Dünyanın genelinde sağlık hizmeti ilk başlarda sadece hastalığın gelişmesi olarak yorumlanmışken, sağlık kavramının genişlemesiyle sağlık hizmetlerinin kapsamı ve tanımında genişlemiştir. Genel bir sağlık hizmeti tanımı

vermek gerekir ise; sađlđđın korunması, hastalıkların tedavisi ve rehabilitasyon için yapılan çalışmaların tümüne sağlık hizmetleri denir.⁷

Sağlık hizmetleri ile ilgili koşulların iyileştirilmesi ile birlikte hizmet sınıflandırmasının kapsamı da genişlemiştir. Böylece günümüzde sağlık sınıflandırması yaparken 4 ana gruba ayrılır. Bu gruplar; koruyucu sağlık hizmetleri, tedavi edici sağlık hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri ve sađlđđın geliştirilmesidir. Bu gruplandırma şekil 2.'de gösterilmektedir.



şekil 2. Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Hizmeti Sunan Kurumlar

Kaynak: Kavuncubaşı ř., *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2000, s. 41.

1.2.2.1. Koruyucu Sağlık Hizmetleri

Koruyucu sağlık hizmetleri hastalık veya sakatlık durumunun ortaya çıkmadan toplumu bu etkenlerden korumak için verilen hizmetlerdir. Bu özelliğinden dolayı koruyucu sağlık hizmetleri devlet eliyle verilen hizmetler arasındadır. Koruyucu sağlık hizmetleri, toplumun genelini olumlu etkileyecek çevresel koruyucu hizmetler ve

⁷ Recep Akdur, “Çağdaş Sağlık Ve Sağlık Hizmetleri Kavramları Bu Kavramlara Etki Eden Dinamikler”, Halk Sađlđđı, Antıp Aş Tıp Kitapları ve Bilimsel Yayınlar, Ankara, s. 12.

toplum içindeki bireyin sağlığını korumak ve geliştirmek için gerçekleştirilen bireysel koruyucu hizmetler olarak ikiye ayrılmaktadır.⁸

Çevreye yönelik sağlık hizmetleri; çevreyi olumsuz etkileyen biyolojik, fiziki ve kimyasal etkenleri yok etmeyi veya bu etkenlerin çevreyi etkilemesinin önüne gecmeyi amaçlamaktadır. Bireye yönelik sağlık hizmetleri ise; sağlık profesyonelleri tarafından bireyin risk etmenlerine karşı korunması için verilen hizmetler bütünüdür.⁹

1.2.2.2. Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri

Sağlık hizmetleri içerisindeki tedavi hizmetleri, sağlık durumunda bozulma olan ve bu bozulmayı düzeltip eski sağlık düzeyine kavuşmak isteyen bireylerin başvurdukları hizmet çeşididir. Tedavi hizmetlerinin sorumlu hekim yönetiminde, diğer sağlık personelleriyle birlikte ve son teknolojiden yararlanılarak yürütülmesi gerekmektedir. Sağlık hizmetleri içerinde tedavi hizmetleri koruyucu hizmetlere göre daha maliyetli bir hizmet türüdür.¹⁰

Tedavi edici sağlık hizmetleri tamamen bireye yönelik olarak sunulan bir hizmettir. Yani kişinin hastalık veya sakatlık durumunda kurtulabilmesi için gerekli tüm hizmetleri kapsamaktadır. Bu kadar kapsamlı olan bu hizmet ise kendi içinde birinci basamak tedavi hizmetleri, ikinci basamak tedavi hizmetleri ve nc basamak tedavi hizmetleri olarak üç aşamaya ayrılmaktadırlar: ¹¹

Birinci Basamak Tedavi Hizmetleri; kısa süreli ve günübirlik tedavilerin yeterli olduğu tedavi işlemlerinin yürütüldüğü merkezlerdir. Bu hizmeti veren merkezlere örnek verecek olursak; aile sağlığı merkezleri, evde bakım merkezleri, özel muayenehaneler, hastanelerin acil servileri gibi tedavi hizmetlerinin birinci basamağında yer alan merkezlerdir.

İkinci Basamak Tedavi Hizmetleri; birinci basamakta verilen tedavi hizmetinin yeterli olmadığı durumlarda başvurulan sağlık hizmetlerini sunan sağlık

⁸ Tengilimoğlu, a. g. e. , s. 44.

⁹ Tengilimoğlu, a. g. e., s. 44-45.

¹⁰ Sinem Somunoğlu, “Sağlık-Sağlık Hizmetleri ve Türk Sağlık Sistemi”, Tatar Mehtap (Eds.), *Sağlık Kurumları Yönetimi-I* (1.Baskı), Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2012, s. 2-25.

¹¹ Tengilimoğlu, a. g. e., s. 47.

kuruluşlarını ifade eder. Genel olarak ülkemizde ayakta ve yataklı tedavi veren hastaneler bu kapsamda yer almaktadır.

Üçüncü Basamak Tedavi Hizmetleri; yüksek teknoloji ve kapsamlı tedavi gerektiren hastaların tedavisinin yapıldığı sağlık kuruluşlarını içeren sağlık hizmetidir. Bu hizmeti genel olarak üniversite hastaneleri ve özel dal hastaneleri sunmaktadır.

1.2.2.3. Rehabilitasyon Hizmetleri

Rehabilitasyon hizmetleri, geçirilen hastalık veya kaza sonucunda kişide bedensel veya ruhsal olarak meydana gelen sakatlıkları gidermek amacıyla verilen sağlık hizmetleridir. Rehabilitasyon hizmetleri ile kişinin günlük hayatını başkalarına muhtaç olmadan idame ettirebilmesi amaçlanmaktadır. Bu amaçla yürütülen rehabilitasyon hizmetleri tıbbi rehabilitasyon ve sosyal rehabilitasyon olarak ikiye ayrılmaktadır.¹²

Tıbbi rehabilitasyon ile bedensel bozuklukların veya sakatlıkların mümkün olduğunca giderilmesi amaçlanmaktadır. Postür bozukluklarının düzeltilmesi, koltuk değneği, tekerlekli sandalye, işitme cihazları gibi yardımcı araçlarla da hastalara yardımcı olunmaktadır. Sosyal rehabilitasyon ise kişinin topluma yeniden kazandırılması ve başkalarına muhtaç olmadan yaşamına devam edebilmesi adına yapılan hizmetlerdir.¹³

Tıbbi ve sosyal rehabilitasyon ayrı ayrı verilebildiği gibi bir arada da verilen rehabilitasyon hizmetleridir. Bu hizmetlerin temel amacı, dezavantajlı durumda olan kişilerin bu dezavantajlarını olabildiğince ortadan kaldırmak ve onları topluma tekrar kazandırmaktır.

1.2.2.4. Sağlığı Geliştirici Hizmetler

Sağlığın geliştirilmesi; bireylerin ve toplumun sağlık seviyesini yükseltmek amacıyla gerçekleştirilen eğitim, koruyucu hizmetler, stres ile başa çıkma, daha

¹² Osman Hayran, “Sağlık ve Hastalık Kavramları”, Hayran O., Sur Haydar (Eds.), *Sağlık Hizmetleri: El Kitabı*, Yüce Yayınları (1. Baskı), İstanbul, ss. 15-32.

¹³ Cemil Sözen, Mahmut Özdevecioğlu, *Sağlık Hizmetlerinde ve İşletmelerinde Yönetim*, Nobel Yayıncılık, Ankara, 1999, s. 76.

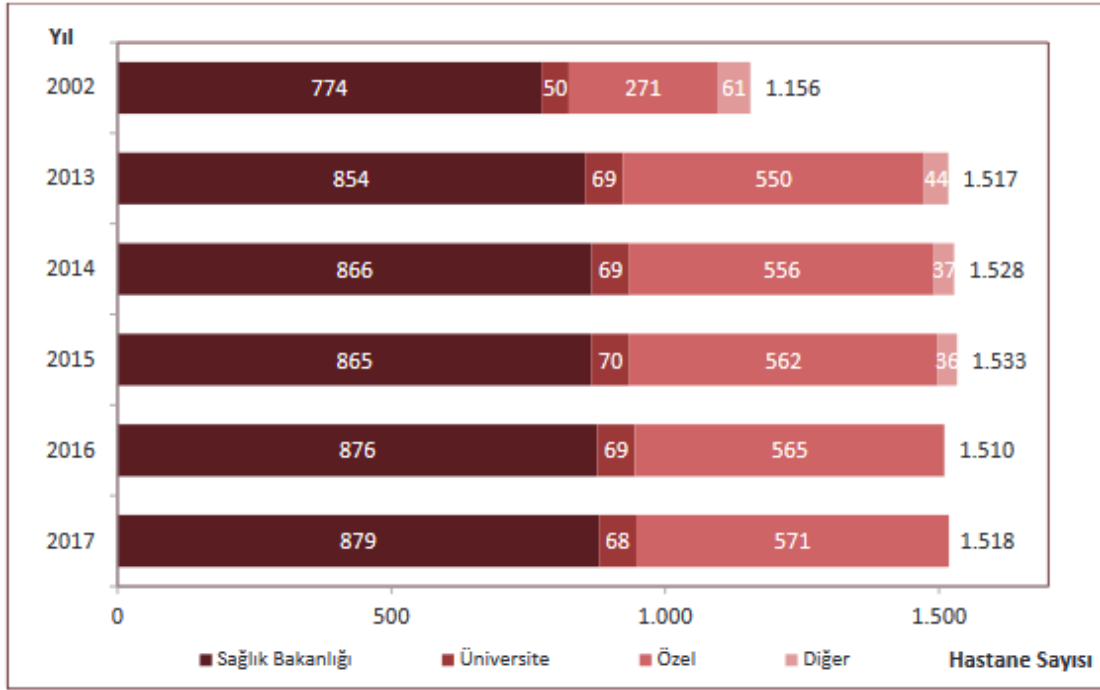
sağlıklı bir hayat sürdürebilmek adına bireyde meydana getirilecek davranış değişikliklerinin hepsidir. Sağlığın geliştirilmesine yönelik olarak verilen hizmetler ile bireyin bedensel ve zihinsel sağlık durumunun, sağlıkla ilgili yaşam kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmekte ve bu konudaki temel sorumluluk da bireye verilmektedir. Sağlığın geliştirilmesi için yürütülen tüm bu faaliyetlerin sonucunda, doğru sağlık davranışlarının topluma benimsetilmesi amaçlanmaktadır.¹⁴

1.2.3. Sağlık Hizmetlerinin Türkiye’deki Sunumu

Türkiye’de sağlık hizmetinin sunumunda adım adım ilerleyen bir yapısal sistem mevcuttur. Tepesinde Sağlık Bakanlığının bulunduğu bu sistem dört basamaktan meydana gelen bir yapıdadır. En üst noktada bulunan Sağlık Bakanlığı denetim ve planlama görevini üstlenmekte ve aynı zamanda da birinci basamak sağlık hizmetlerinin etkili bir şekilde yürütülmesinden de sorumludur. Birinci basamak sağlık hizmetleri temel sağlık hizmeti kapsamında hizmet veren aile hekimliği, AÇS-AP (Anne-Çocuk Sağlığı) gibi kurumları içermektedir. Yine temel sağlık hizmeti kapsamında olan ayakta ve yatarak alınacak sağlık hizmetlerini Sağlık Bakanlığı ikinci basamakta yer alan devlet hastaneleri tarafından karşılamaktadır. Ancak ikinci basamakta devlet hastanelerinin yanında özel sağlık kuruluşları da ikinci basamak sağlık hizmetini yerine getirmek için görev almaktadırlar. Üçüncü basamak ise; kapsamlı araştırma, eğitim ve bilimsel çalışmalar yapan kuruluşlar tarafından verilen sağlık hizmetidir. Bu kapsamda da üniversite hastaneleri ve araştırma merkezleri hizmet sunan kuruluşlardır.¹⁵ Şekil 3. ‘te ise bu üç basamakta sağlık hizmeti sunan kuruluşlarının 2002 ile 2017 yılları arasındaki dağılımı gösterilmektedir. Bu şekle göre özellikle 2002 ve 2013 yılları arasında sağlık kuruluşlarının sayısında ciddi bir oranda artış yaşandığı; ancak 2013 yılından sonra daha küçük oranda artışlar yaşandığı gözlenmektedir.

¹⁴ Somunoğlu, a. g. e., s. 2-25.

¹⁵ Asuman Altay, *Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*, Sayıştay Dergisi, Sayı:64, 2007, ss. 3-50.



Şekil 3. Yıllara ve Sektörlere Göre Hastane Sayısı

Kaynak: Sağlık Bakanlığı Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017

1.3. SAĞLIK YÖNETİMİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Sağlık yönetiminin kavramsal çerçevesi aşağıda alt başlıklar halinde incelenmiştir. Alt başlıklarda sağlık yönetiminin yanı sıra sağlık yöneticiliği kavramından da bahsedilmektedir.

1.3.1. Sağlık Yönetimi

Yönetim; belirlenmiş hedefleri gerçekleştirebilmek adına en başta insan kaynağı olma üzere maddi kaynakları, donanımı, hammadde, demirbaşları ve vakti verimli ve etkili kullanmak adına karar verme ve gerçekleştirme aşamalarının hepsidir.¹⁶

Sağlık yönetiminin esas alanı sağlık hizmeti sunan kuruluşların yönetsel tarafı ile ilgilidir. Sağlık yönetimi; teşhis ve tedavi için gerekli olan kıt kaynakların ekonomik kullanımı amacıyla hareket edip, sağlık çalışanlarının işlerini güçleştirecek bir yönetim sergilemek değildir. Tam tersi hastanın sağlığı ve memnuniyetini

¹⁶ Erol Eren, *Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)* (10.Baskı), Beta Basım, İstanbul, 2011, s. 14.

yükseltmek amacıyla sağlık çalışanlarıyla ortak hareket ederek, onların işlerini kolaylaştırmak üzerine çalışır.¹⁷

Sağlık yönetimi 2017 SAYÇEP raporunda “ İnsan ve diğer kaynaklar aracılığı ile önceden belirlenmiş amaçların başarılması için belirli bir formal örgütlenme içinde ortaya çıkan, birbirleriyle ilişkili sosyal ve teknik işlevleri ve faaliyetleri içeren bir süreçtir.”¹⁸ şeklinde tanımlanmıştır.

Sunulan tüm sağlık hizmetleri sağlık yönetiminin kapsamına girmektedir. Bu kapsam içerisinde en karmaşık yapıya sahip olan hastane yönetimidir. Hastanelerde ise laboratuvar, poliklinik, ameliyathane gibi hizmetlerin yanı sıra otelcilik hizmeti de verilen hizmetler arasındadır. Bütün bu birbirinden farklı hizmetlerin bir arada sunulması hastane yönetimini karmaşık bir hale getirmektedir. Tüm bunların yanı sıra sağlığın getirdiği kendi özellikleri de sağlığı yönetilmesi güç bir dal haline getirmektedir. Bu nedenlerden ötürü sağlık yönetiminin en sağlıklı şeklinde yerine getirilebilmesi için alanında eğitim almış uzman sağlık yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır.¹⁹

1.3.2. Sağlık Yöneticisi

Sağlık hizmetinin temel gerekliliklerini yerine getirebilmek için hizmeti sunan ve hizmeti alan arasındaki ilişkinin etkili bir şekilde yürütülmesi için çaba gösteren meslek grubu sağlık yönetimidir.

“Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik” de Sağlık Yöneticisinin tanımı “ Sağlık kurumlarındaki çalışmaların düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, bölümlere gerekli personel, araç ve gerecin sağlanmasından, bütçenin hazırlanmasından ve hasta bakım hizmet ücretlerinin saptanmasından, insan

¹⁷ Ayşegül Yıldırım Kaptanoğlu, “Sağlık Yönetimi”, Yıldırım Kaptanoğlu A. (Eds.), *Sağlık Yönetimi* (1. Baskı), Beşir Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 20.

¹⁸ Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, 2017 Raporu.

¹⁹ Şerife Çalışkan, *Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, 2019, s. 6.

kaynakları, muhasebe, kalite ve satın alma ile ilgili alanlarda yönetim işlevlerini yerine getirmekten sorumludur.” şeklinde yapılmıştır.²⁰

Sağlık yöneticileri sağlık hizmetlerindeki etki alanlarına göre; politika belirleyen, hizmeti finanse eden ve hizmeti sunan olarak üç ana organizasyonel gruba ayrılabilir. Bu üç ana grubun her birinde başarı sağlayabilmek için sağlık yöneticisi çalıştırmak şarttır. Sağlık yöneticisinin çalıştığı bu gruplar arasında en karmaşık zor yönetim sağlık kurumlarının yönetimidir. Bunun en büyük nedeni sağlık kurumlarının barındırdığı karmaşık yapıdır. Bu karmaşık yapı içerisinde pek çok farklı meslek grupları, sürekli gelişen ileri teknoloji yer almakta; ayrıca kıt kaynaklarla 7/24 hizmet vermeye ve birbirinden farklı beklentisi olan hastaların beklentileri karşılanmaya çalışılmaktadır.²¹

Tüm bunların yanı sıra sağlık yöneticisi, insan merkezli yönetimi de benimsemesi gerekmektedir. Sağlık kurumları insan hayatının önem sırasında öncelikli olduğu bir yapıya sahiptir. Tüm bunlardan ötürü yönetimin etik ve ahlak gibi kavramları ve kuralları dikkate alması gerekmektedir. Sonuç olarak sağlık yöneticisinin amaç ve hedeflerine ulaşabilmesi için alanında gerekli bilgiye ve tecrübeye sahip olması çok önemlidir.

1.3.2.1. Sağlık Yönetiminin Amacı ve Önemi

Bir yöneticinin genel olarak gerçekleştirmesi gereken temel amaçları ve faaliyetleri mevcuttur. Bu faaliyetlerinde yerine getirilebilmesi için yönetimde kabul görmüş faaliyetler döngüsü vardır. Öncelikli olarak bu döngüde yönetici planlama yapar, sonrasında planda belirlenen görevleri ve bu görevleri yerine getirecek kişileri belirleyip organize eder. Plan ve organizasyon tamamlandıktan sonra ise; işlerin yapılması için uygulamaya geçilir ve bu uygulama esnasında da yöneticiye koordinasyonu sağlama görevi düşer. Döngünün son aşamasında ise yönetici işlerin en başta belirlenen hedef ve amaçlara uygun ilerleyip ilerlemediğinin kontrolünü yapar. Kontrolten sonra belirlenen eksikler veya yanlışlar doğrultusunda tekrar bir planlama yapılır ve süreç aynı şekilde devam eder.²² Yönetimin tüm bu aşamaları bir

²⁰<http://sbf.medipol.edu.tr/wp-content/uploads/2018/02/Ulusal-%C3%87ekirdek-E%C4%9Fitim-Program%C4%B1.pdf> (16/032019)

²¹ Kaptanoğlu, a. g. e. , s. 98.

²² Şahin Kavuncubaşı, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2000, ss. 5-7.

sağlık yöneticisi içinde aynen geçerlidir. Bu nedenle yönetici olarak sağlık yöneticisinin de ilk amacı bu yönetim fonksiyonlarını maksimum fayda sağlamak amacı ile kullanmaktır.

Sağlık hizmetlerinin yıllar içerisindeki evriminin ve sağlığın kendine has özelliklerinin de sonucu olarak sağlığın profesyonel olarak yönetilmesini gerekli hale gelmiştir. Günümüzde sağlıktaki hem teknolojik hem de bilimsel anlamdaki hızlı gelişmeler profesyonel yönetimi neredeyse zorunlu hale getirmiştir. Sağlık yöneticisinin amaçlarına baktığımızda ilk amaç kıt kaynakları en verimli şekilde kullanabilmektir. Kaynakların verimli kullanımı özellikle gittikçe artan ve süreklilik arz eden talebin karşılanabilmesi açısından kritik öneme sahiptir.²³

Hastaneler pek çok farklı hizmet türünü bünyesinde barındırmaktadır ve bu da pek çok farklı meslek gruplarının bir arada çalışması anlamına gelmektedir. Sağlık yöneticisi ise bu karışık meslek gruplarının bir arada uyum içinde çalışmasını sağlamanın yanı sıra mevcut ve kısıtlı olan bütçeyle farklı alanlardaki karmaşık yapının ihtiyaçlarını gidermesi gerekmektedir. Tüm bunların yanı sıra değişen teknoloji ve değişen hasta beklentileri gibi etkenler hastane yönetimini zorlaştırmaktadır.²⁴

Personel, hizmet ve finansal konularda alınan kararlar karmaşık sağlık alanı içerisinde alınmaktadır. Bu karmaşık kararlar alınırken tıp ve yönetim alanında çalışan profesyonellerin birlikte hareket etmelerini gerektirmektedir. Hastane yöneticileri rekabetin hızla arttığı ortamda, hastanelerin ortağı konumundaki kişilerin isteklerini karşılamaya çalışırken bir yandan da tıbbi kadronun isteklerini karşılamayı ihmal etmemelidir. Bunu yaparken kıt olan finansal kaynakları en etkili ve verimli şekilde kullanmalıdır. Profesyonel yönetimin sağlık alanında büyük bir ihtiyaç haline gelmesinde çeşitli nedenler etkili olmaktadır. Hastaneler açısından profesyonel yönetimi gerekli kılan nedenler ise; hastanelerin sağlık giderleri içinde büyük bir paya sahip olması, hastanelerde ki karmaşık organizasyon yapısı, teknolojideki hızlı gelişmeler, bilginin büyük bir oranda ve hıza artması, hastalar açısından hastane

²³ Nilay Gemlik, Fatma Ayanoğlu Şişman, “Sağlık Kurumlarında Yönetim”, Kaptanoğlu Yıldırım Ayşegül (Eds.), *Sağlık Yönetimi*, Beşir Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 99

²⁴ Fulya Sarvan, *Hastane Yönetimi Eğitimi*, Toplum ve Hekim, Türk Tabipler Birliği Yayın Organı, Cilt:10, Sayı 69-70, 1995, ss. 10-18.

seçeneklerinin çok fazla olması, serbest piyasa koşuları, maliyetlerin artması sonucu bu maliyetleri kontrol altına alma arzusu, hastane yönetiminin kurumsal bir yönetime dönüşmesi gibi etkenler olmuştur.²⁵

1.3.2.2. Sağlık Yöneticisinin Sorumlulukları ve Taşıması Gereken zellikler

Sağlık yöneticiliği farklı konularda farklı gruplara karşı sorumluluğu olan bir meslek grubudur. Sorumluluk alanlarına baktığımızda ise Charles Austin sağlık yöneticilerinin bu sorumluluklarını aşağıdaki gibi sıralamıştır;²⁶

- İşverene olan sorumluluklar
- Topluma olan sorumluluklar
- Hastalara kaşı olan sorumluluklar
- Etkili kaynak kullanım sorumluluğu
- Yasalara karşı olan sorumluluklar
- Sigorta kuruluşlarına karşı olan sorumluluklar

Sağlık yöneticisinin örgüt içerisinde yerine getirmesi gereken örgütsel rolleri mevcuttur. Bu roller; kişilerarası rolü, bilgi sahibi olma rolü ve karar verme rolü olmak üzere üç ana başlığa ayrılır.²⁷

- a. Sağlık yöneticilerinin kişilerarası rolünü gerçekleştirebilmesi için gereken zellikler:
 - Personelin kuruluşa olan bağlılığını oluşturmalıdır.
 - İş sürecinin akışını arttırıcı önlemler almalıdır.
 - Kurumu ğrenme kapasitesini sürekli arttıran bir kurum haline getirmelidir.
 - Personelini eğitim süreçlerinden geçirerek bilgilerini tazelemelidir.
 - Personelin ve kurumun
 - Kurum içerisindeki iletişimi etkili ve doğru hale getirmelidir.
 - Motivasyonu arttırıcı araçları en etkili şekilde kullanmalıdır.
 - alışan performansını yükseltici önlemleri almalıdır.

²⁵ Songül ınaroğlu, *Yönetim Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar ve Hastanelerde Profesyonel Yönetici İhtiyacı*, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, 2012, ss. 79-110.

²⁶ Sarvan a. g. e., ss. 10-18.

²⁷ Kaptanoğlu a. g. e., ss. 99-100.

- Yönetim yetkilerini doğru yerde zamanda kullanmalıdır.
- b. Sağlık yöneticilerinin bilgi sahibi olma rolünü gerçekleştirmesi için gereken özellikler:
 - Sektördeki gelişimleri takip eden ve gerçekleştiren olmalıdır.
 - Yeniliklerde önder olmalıdır.
 - Vizyon ve misyon sahibi olmalıdır.
 - Kurum içerisindeki uyumu destekleyen çözümler üretebilmelidir.
 - Sektörün gerekliliği olan araştırma ve geliştirmeyi desteklemelidir.
 - Sektör ve kurumu ile ilgili farkındalığı yüksek olmalıdır.
 - Sektör hakkındaki bilgisi tam olmalıdır.
 - Yardım kampanyalarını takip etmeli ve kurumunun da içinde yer almasına çaba göstermelidir.
 - Yönetimin temel işlevlerini yerine getirebilecek yeterlilikte olmalıdır.
 - Sağlık sektörünü ilgilendiren her türlü yasa, tüzük ve yönetmeliğin takipçisi olmalıdır.
 - Sağlık sektörünün içerisinde ki alt yapılara da hâkim olmalı ve gelişmeleri takip etmelidir.
 - Sağlık kurumunun her türlü maliyet ve fiyatlandırma konularını yakından takip etmelidir.
- c. Sağlık yöneticilerinin karar verme rolünü gerçekleştirmesi için gereken özellikler:
 - Kontrol ve denetimi elden bırakmamalıdır.
 - Sağlık kurumunun problemleri çözme şekliyle, iletişim tarzıyla ve karar verme yöntemleriyle yakından ilgilenmelidir.
 - Bütüncül yaklaşım tazını benimsemelidir.
 - Aldığı kararlar ile il ilgili kararlılığını korumalıdır.

1.3.2.3. Sağlık Yöneticisinin Görev Alanları

Sağlık yönetiminin görev alanları ile ilgili oluşan belirsizlik günümüzde yavaş yavaş daha da netleşmeye başlamıştır. Bunda en önemli etken sağlığın yönetilmesi ile ilgili profesyonel anlayışa olan ihtiyacın farkına varılmasıdır. Sağlık yöneticisinin

görev alanı ile ilgili olarak ilk akla gelen çalışma alanı sağlık hizmetinin ikinci basamağı olan hastanelerdir. Ancak sağlık yöneticiliği anlam itibari ile sağlığın tüm çalışma basamaklarını kapsayan bir yönetim alanıdır. Sağlığın bu basamakları;²⁸

- Birinci Basamak Sağlık Hizmeti Veren Kuruluşlar: Aile Sağlığı Merkezleri, Toplum Sağlığı Merkezleri ve bu merkezlere bağlı çalışan hizmet birimleri gibi,
- İkinci ve Üçüncü Basamak Sağlık Hizmeti Veren Kuruluşlar: Bakanlığa bağlı hizmet veren tüm hastaneler,
- Uzun Dönem bakım tedavi hizmeti veren sağlık kurumları,
- Terminal dönem bakım evleridir.

Tüm bu sağlığın hizmet alanları sağlık yönetimi alanında eğitim almış profesyonellerin çalışabileceği kurumlar olarak değerlendirilmektedir. Sağlık yönetimi denince ilk akla gelen çalışma sahası hastaneler olsa da; sağlık yönetimi mezunları hastaneler dışında sağlık ile ilgili diğer alanlarda da çalışma imkânına sahiptir. Bu alanlar ise; devlet kurumları olarak Sağlık Bakanlığı, Sağlık Bakanlığına bağlı çalışan kurum ve kuruluşlar, sosyal sigorta kurumları, kamu hastaneleri ve kuruluşlarıdır. Özel kuruluşlarda ise; ilaç ve malzeme tedarik kuruluşları, özel sağlık sigorta kuruluşları, özel hastaneler, özel sağlık hizmeti veren merkezler, rehabilitasyon merkezleri, uluslararası sağlık kuruluşları ve sivil toplum kuruluşlarının sağlık ile ilgili departmanlarında çalışma imkanlarına sahiptirler.²⁹

Sağlık yönetimi mezunları devlet kurumlarında sadece Sağlık Bakanlığı ve bağlı birimde değil ayrıca diğer kamu kurum ve kuruluşlarında da (Maliye Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi) Kamu Personeli Seçme Sınavından (KPSS) ilgili puan ilgili puan türleri alınarak; genel şartları taşımak koşuluyla idari kadrolardaki sözleşmeli veya kadrolu genel memur alımlarına, özel şartlarda Sağlık Bilimleri Fakültesi (SBF) yer aldığı takdirde KPSS-A grubu puan türlerine göre

²⁸ Kaptanoğlu a. g. e., s. 195.

²⁹ Mesut Çimen, *Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetimi Eğitimi*, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt No:1, Sayı:3, 2010, ss. 136-139.

uzman, uzman yardımcılığı, müfettiş yardımcılığı, müfettişlik, denetçi yardımcılığı, denetçi gibi üst düzey devlet memurluklarına da başvuru yapabilmektedirler.³⁰

1.3.3. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Eğitimi

Günümüzde sağlık yönetimi eğitimi pek çok üniversitede 4 yıllık fakültelerde ve yüksekokullarda verilmektedir. Bunun yanı sıra 2 yıllık meslek yüksekokullarında sağlık kurumları işletmeciliği olarak verilmektedir. Ayrıca lisansüstü ve doktora eğitimleri de üniversitelerde verilmektedir.

1.3.3.1. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Önlisans Programları

Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’ nun resmi internet sitesinde yayınlanan 2018 yılı program atlasına göre ülkemizde vakıf ve devlet toplam olmak üzere 53 üniversitede Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı mevcuttur. Bu üniversiteler alfabetik sıra ile aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1. Türkiye' deki Sağlık Kurumları İşletmeciliği Önlisans Programları

No	Üniversite	Türü	Yüksekokul	Program
1	Afyon Kocatepe Üniversitesi (Afyonkarahisar)	Devlet	Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
2	Akdeniz Üniversitesi (Antalya)	Devlet	Serik Gülsün-Süleyman Süral Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
3	Altınbaş (İstanbul Kemerburgaz) Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
4	Artvin Çoruh Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
5	Atatürk Üniversitesi (Erzurum)	Devlet	Aşkale Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
6	Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu (İstanbul)	Vakıf	Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu (İstanbul)	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
7	Avrasya Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
8	Balıkesir Üniversitesi	Devlet	Sındırgı Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
9	Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi (Balıkesir)	Devlet	Manyas Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği

³⁰ <http://www.ktu.edu.tr/sbfsaglikyon-genelbilgiler>, (15/05/2019).

10	Batman Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
11	Beykent Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
12	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Devlet	Osmaneli Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
13	Bingöl Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
14	Biruni Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
15	Bitlis Eren Üniversitesi	Devlet	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
16	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Devlet	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
17	Dokuz Eylül Üniversitesi (İzmir)	Devlet	İzmir Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
18	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Devlet	Refahiye Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
19	Giresun Üniversitesi	Devlet	Keşap Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
20	Hakkari Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
21	Hitit Üniversitesi (Çorum)	Devlet	Sungurlu Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
22	Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	Devlet	Isparta Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
23	Iğdır Üniversitesi	Devlet	Iğdır Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
24	İstanbul Arel Üniversitesi	Vakıf	Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
25	İstanbul Aydın Üniversitesi	Vakıf	Anadolu BİL Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
26	İstanbul Ayyansaray Üniversitesi	Vakıf	Plato Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
27	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
28	İstanbul Kültür Üniversitesi	Vakıf	İşletmecilik Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
29	İstanbul Medipol Üniversitesi	Vakıf	Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
30	İstanbul Okan Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
31	İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu	Vakıf	İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
32	İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu	Vakıf	İzmir Kavram Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
33	Kafkas Üniversitesi	Devlet	Kağızman Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği

34	Karabük Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
35	Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi (Karaman)	Devlet	Ermenek Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
36	Kastamonu Üniversitesi	Devlet	Daday Nafi ve Ümit Çeri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
37	Kıbrıs Amerikan Üniversitesi	KKTC	Sağlık Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
38	Kırklareli Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
39	Kütahya Dumlupınar Üniversitesi	Devlet	Emet Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
40	Mersin Üniversitesi	Devlet	Mersin Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği (Uzaktan Öğretim)
41	Muş Alparslan Üniversitesi	Devlet	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
42	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
43	Nişantaşı Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Nişantaşı Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
44	Pamukkale Üniversitesi (Denizli)	Devlet	Çivril Atasay Kamer Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
45	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
46	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Devlet	Yıldızeli Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
47	Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi	Devlet	Turhal Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
48	Ufuk Üniversitesi (Ankara)	Vakıf	Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
49	Uşak Üniversitesi	Devlet	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık Kurumları İşletmeciliği
50	Yalova Üniversitesi	Devlet		Sağlık Kurumları İşletmeciliği
51	Yozgat Bozok Üniversitesi	Devlet		Sağlık Kurumları İşletmeciliği
52	Çağ Üniversitesi	Vakıf		Sağlık Kurumları İşletmeciliği
53	Üsküdar Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf		Sağlık Kurumları İşletmeciliği

Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) 2018 yılı Program Atlası
<https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30069> (Erişim Tarihi: 15/03/2019)

1.3.3.2. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Lisans Programları

Sağlık yöneticisi, özellikle sağlık hizmetlerinin ihtiyaçları da göz önüne alındığında 4 yıllık bir eğitimin gerekli olduğu bir alandır. Bu alanda ülkemizde eğitim ihtiyacının karşılanmasına yönelik olarak ilk eğitim 1963 yılında Sağlık Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından kurulan “ Sağlık İdaresi Yüksekokulu” nda verilmeye başlanmıştır. Bu okul alanında kurulan ilk yüksekokul olarak üç yıllık bir meslek eğitimi veren bir kurum olarak kurulmuştur. 1982 yılına kadar bu şekilde eğitimine devam eden okul bu zamana kadar 500 kadar öğrenci mezun etmiştir.³¹ Daha sonra bu okul 5.6.1970 tarihinde ve 800 Sayılı Hacettepe Üniversite Senatosu kararı ile 1975 yılında kurulan ve 1982 ye kadar lisansüstü eğitim veren “Hastane İdaresi Yüksekokulu” ile tek bir okul olarak Hacettepe Üniversitesi içinde birleştirilmiştir. 24.04.2006 tarihinde 008913 sayılı Yükseköğretim Kurumu tavsiye kararı ve Hacettepe Üniversitesi senatosu kararı ile İktisadi İdari Bilimler Fakültesi’ne (İİBF) “Sağlık İdaresi Bölümü” olarak bağlanmıştır. T.C. YÖK Başkanlığı, Yüksek Öğretim Yürütme Kurulu'nun 16.11.2016 tarihli toplantısında, 2547 Sayılı Kanun'un 2880 Sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 ile 7/h maddeleri uyarınca, İİBF bünyesinde yer alan Sağlık İdaresi bölümü adının "**Sağlık Yönetimi**" olarak değiştirilmesine karar verilmiştir.³²

Günümüzde ise Türkiye’de lisans düzeyinde toplamda 56 üniversitede “Sağlık Yönetimi” eğitimi verilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere bu üniversitelerin Sağlık Yönetimi bölümlerinin 43 tanesi Sağlık Bilimleri Fakültesine, 10 tanesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine, 2 tanesi İşletme Fakültesine ve 1 tanesi de Uygulamalı Bilimler Fakültesine bağlı olarak eğitim vermektedirler.³³

³¹ Tengilimoğlu, a. g. e., s. 425.

³² http://www.sid.hacettepe.edu.tr/tr/menu/genel_tanitim-12 (01/04/2019).

³³ <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php> (01/04/2019).

Tablo 2. Türkiye’deki Sağlık Yönetimi Lisans Bölümleri

No	Üniversite	Türü	Fakülte-Yüksekokul	Bölüm
1	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
2	Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
3	Aksaray Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
4	Altınbaş Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
5	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
6	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
7	Ankara Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
8	Avrasya Üniversitesi(Trabzon)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
9	Bahçeşehir Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
10	Bandırma Onyedİ Eylül Ünİverİstesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
11	Bayburt Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
12	Başkent Üniversitesi (Ankara)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
13	Bezm-i Âlem Vakıf Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
14	Buruni Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
15	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
16	Demiroğlu Bilim Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	
17	Dicle Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
18	Düzce Üniversitesi	Devlet	İşletme Fakültesi	Sağlık Yönetimi
19	Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
20	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
21	Gümüşhane Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
22	Hacettepe Üniversitesi(Ankara)	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
23	Hitit Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
24	İstanbul Aydın Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi

25	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
26	İstanbul Kent Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
27	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
28	İstanbul Medipol Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
29	İstanbul Okan Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
30	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
31	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
32	İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
33	İstinye Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
34	İzmir Bakırçay Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
35	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
36	İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Kurumları Yönetimi
37	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
38	Karadeniz Teknik Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
39	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
40	Kırıkkale Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
41	Kilis 7 Aralık Üniversitesi	Devlet	Yusuf Şerefoğlu Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
42	Lefke Avrupa Üniversitesi	KKTC	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
43	Marmara Üniversitesi(İstanbul)	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
44	Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
45	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
46	Nişantaşı Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
47	Ondokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun)	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
48	Sakarya Üniversitesi	Devlet	İşletme Fakültesi	Sağlık Yönetimi
49	Sağlık Bilimleri Üniversitesi (İstanbul)	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi

50	Selçuk Üniversitesi(Konya)	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
51	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
52	Süleyman Demirel Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
53	Trakya Üniversitesi (Edirne)	Devlet	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
54	Yozgat Bozok Üniversitesi	Devlet	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	Sağlık Yönetimi
55	Yüksek İhtisas Üniversitesi (Ankara)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi
56	Üsküdar Üniversitesi (İstanbul)	Vakıf	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Yönetimi

Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) 2018 yılı Program Atlası <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisansbolum.php?b=10238> (Erişim Tarihi: 15/03/2019)

1.3.3.3. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programları

İlgili üniversitelerin web sayfalarından toplanan bilgiler neticesinde hâlihazırda günümüzde 57 üniversite bünyesinde, uzaktan eğitim tezsiz yüksek lisans, 1. ve 2. öğretim tezsiz yüksek lisans, tezli yüksek lisans ve doktora programları yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere 24 Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 28 Sosyal Bilimleri Enstitüsü, 3 Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 1 Lisansüstü Programlar Enstitüsü ve 1 Uzaktan Eğitim Programları bünyesinde 56 Tezsiz Yüksek Lisans, 47 Tezli Yüksek Lisans ve 19 Doktora programı olmak üzere toplamda 122 lisansüstü programda eğitim verilmektedir.

Tablo 3. Türkiye’deki Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programlar

No	Üniversite	Enstitü	Program
1	Hacettepe Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/II. Öğretim Tezsiz/Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
2	Marmara Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Hastane İşletmeciliği I. Eğitim Tezli/ I. ve II. Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Hastane İşletmeciliği Doktora Programı Sağlık Yönetimi I. Eğitim Tezli Yüksek Lisans Programı, Sağlık Yönetimi Doktora Programı
3	Süleyman Demirel Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı,

			Sağlık Yönetimi Uzaktan Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Sağlık Yönetimi Doktora Programı
4	Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yönetimi Doktora Programı (Türkçe-İngilizce) Hastane İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı [Tezli (Türkçe-İngilizce) /Tezsiz/Uzaktan Eğitim Tezsiz] Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
5	Sakarya Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Sağlık Yönetimi Doktora Programı
6	Okan Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
7	Biruni Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı, Sağlık Yönetimi Doktora Programı
8	İstanbul Medipol Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
9	İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
10	Selçuk Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
11	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yöneticiliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Kurumları Yöneticiliği Doktora Programı
12	Üsküdar Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
13	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Gülhane Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Hizmetleri Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Sağlık Hizmetleri Yönetimi Doktora Programı
14	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
15	Trakya Üniversitesi (Edirne)	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı
16	19 Mayıs Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli, Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Doktora Programı

17	Ankara Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz/ Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Kurumları Yönetimi Doktora Programı
18	Fırat Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ Tezsiz Yüksek Lisans Programları Sağlık Yönetimi Doktora Programı
19	Yeditepe Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans
20	Mehmet Ali Aydınlar (Acıbadem) Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans
21	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans
22	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans
23	Bahçeşehir Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans
24	Başkent Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı - Uzaktan Öğretim
25	Avrasya Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ve Yöneticiliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Program
26	Namık Kemal Üniversitesi (Tekirdağ)	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz (İkinci Öğretim) Yüksek Lisans Program
27	Ufuk Üniversitesi (Ankara)	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
28	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
29	Haliç Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
30	İstanbul Aydın Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
31	İstanbul Kent Üniversitesi	Sosyal Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
32	Cumhuriyet Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı
33	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ I. Ve II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı
34	Necmettin Erbakan Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
35	Toros Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
36	Çağ Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
37	Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi	Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	Sağlık İdaresi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı
38	Kırklareli Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Y. Lisans
39	İstanbul Arel Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı

			Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı – Uzaktan Öğretim
40	Dokuz Eylül Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme Anabilim Dalı- Hastane Ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Yüksek Lisans Programı
41	Beykent Üniversitesi (İstanbul)	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme Yönetimi Anabilim Dalı- Hastane Ve Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı Sağlık Kurumları Yöneticiliği Uzaktan Eğitim
42	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Lisansüstü Programlar Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı Uzaktan Eğitim
43	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı
44	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yöneticiliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı
45	Demiroğlu Bilim Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı
46	Aksaray Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları Yönetimi Ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı
47	Ahmet Yesevi Üniversitesi	Uzaktan Eğitim Programları	Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezsiz Yüksek Lisans Uzaktan Eğitim
48	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,
49	Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı
50	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı
51	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz/ Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı,
52	Gaziantep Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı,
53	Abant İzzet Baysal Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	İşletme ABD-Sağlık Kurumları İşletmeciliği II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı,
54	Atatürk Üniversitesi (Erzurum)	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı (Uzaktan Eğitim)
55	Erciyes Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/ Tezsiz Yüksek Lisans Programları
56	Karabük Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı
57	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği (Tezsiz) Yüksek Lisans Programı

Kaynak: Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK) 2018 yılı Program Atlası <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10238> (Erişim Tarihi: 15/03/2019)

1.3.4. Dünyada Sağlık Yönetimi ve Eğitimi

Sağlık yöneticiliği ilk olarak Amerika’da meslek olarak anılmaya başlamıştır. Hastanenin yönetiminin sadece tıp eğitimi alan doktor tarafından yönetilmesi yerine yönetim alanında eğitim almış kişiler tarafından yönetilmesinin gerekliliği 1910’lu yıllarda ortaya çıkmaya başlamıştır. 1919 yılında Michael Davis’ in “Hospital Administration: A Career” isimli kitabının yayınlanması ve Tıbbi Bakım Maliyetleri Komitesinin kitaptaki görüşleri desteklemesiyle profesyonel sağlık yöneticiliği kabul görmeye başlamıştır.³⁴

1919 yılındaki gelişmelerden sonra 1934 yılında sağlık yönetimi alanında ilk eğitim veren kurum olan Chicago Üniversitesi lisansüstü işletme okulunda “Hastane Yönetimi Yüksek Lisans Programı” olarak eğitime başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde ise ikinci dünya savaşı sonrasındaki dönemde pek çok üniversitede sağlık yönetimi alanında hem lisans hem de yüksek lisans eğitimlerini başlatmışlardır. Aynı zamanda bu ülkelerde sağlık kuruluşları içerisinde yönetici rolündeki kişilere eğitimler verilip sağlık sistemini geliştirme çalışmaları yapılmıştır.³⁵

1934 yılından sonra Northwestern Üniversitesi 1943’te, Columbia Üniversitesi 1946’da ve Toronto, California, Yale Üniversiteleri de 1947 yılında sağlık yönetimi ile ilgili bölümler açmış ve Amerika’daki pek çok üniversitede de bu tarz programlar hızla yayılmıştır. Avrupa’da da 1950’li yıllardan itibaren sağlık yönetimi alanında eğitim veren okullar görülmeye başlanmış ve Avrupa’nın pek çok ülkesinde de hızla yayılmıştır.³⁶

Günümüze ise; Amerika, sağlık yönetimi alanında eğitim veren üniversitelerin %37’sine sahiptir. Bu oranın ise en büyük nedeni sağlığın GSMH içerisinde %15’lik paya sahip olmasıdır. Bu büyük payın en etkili ve verimli kullanılmasını sağlayacak olanlar sağlık yöneticileri olduğundan, sağlık sistemi içerisinde hekim ve hemşirelerden sonra en etkili olan üçüncü meslektir.³⁷

³⁴ Tengilimlioğlu, a. g. e., ss. 423-424.

³⁵ Çimen a. g. e., s.136-139.

³⁶ Tengilimoğlu, a. g. e., s.424.

³⁷ Mehtap Tatar, İsmet Şahin, Gülsün Erigüç, *1. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi 2000’li Yıllarda Sağlık Hizmetleri Ve Kurumları Yönetimi*, Nınpa Matbaacılık, Ankara, 2000, s. 5.

Birinci bölümde; öncelikli olarak sağlık, sağlık yönetimi kavramları ve sağlık yöneticilerinin görev alanları üzerinde durulmuştur. Böylelikle sağlık yönetimi okuyan öğrencilerin ne iş yapacağı ve hangi alanlarda çalışacağı ile alakalı bilgiler sunulmuştur. Sonrasında ise; Türkiye’ de ve Dünyada sağlık yönetimi eğitimindeki gelişmeler ve bu gelişmelerin sonucunda Türkiye’de mevcut sağlık yönetimi eğitimi veren üniversiteler listelenmiştir. Bu bilgilerde bize sağlık yönetimi alanında potansiyel iş gücü olan öğrencileri ve bu alanda verilen eğitimin düzeyini göstermektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

MESLEK SEÇİMİ VE KARIYER BEKLENTİSİ

2.1. MESLEK KAVRAMI

Meslek kavram olarak bireyin kendisi için değil başkalarının faydası için gerçekleştirdiği ve bunun sonucunda da kazanç elde ettiği faaliyetlerdir. Bu meslek faaliyetleri bireyin kısa veya uzun vadeli aldığı eğitimler sonucu öğrendiği faaliyetlerdir.³⁸

Meslek, genel olarak kazanç sağlamak amacıyla gerçekleştirilen faaliyetler olarak tanımlanmaktadır. Fakat insanlar yalnızca kazanç elde etmek için değil, aynı zamanda potansiyelini kullanarak üretken olabilmek için de meslek sahibi olup çalışmaktadırlar. Üretken olmak insanlara ayrı bir haz verdiği için, bir kazanç elde etme ihtiyacı olmayan insanlar bile çalışma ve üretme ihtiyacı hissetmektedir.³⁹

Meslek, günümüzde insanlar hakkında, ne kadar geliri olduğu, nelerle ilgilendiği, yetenekleri ve sosyal çevresi gibi pek çok bilgiyi tahmin etmemize yarar. Yani meslek bireyin hayat tarzını ve toplumsal rolünü de belirleyen bir kavramdır.⁴⁰

Meslek, diğer insanların faydalanacağı mal ve hizmetleri üretme faaliyetidir. Fakat bu amacın gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin de kontrol edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle her meslek için belli yasalar ile mesleğin standartları belirlenmiştir. Özellikle bazı meslekler için özel yasalar çıkartılmaktadır. Yani meslek, insanlara fayda sağlayacak mal ve hizmet üretmek ve bunun karşılığında da gelir elde etmek amacıyla yapılan, eğitimin etkisiyle geliştirilen bilgi becerilere dayanan, toplumca belirlenen kurallara dayanan etkinlikler olarak adlandırılabilir.⁴¹

Bireyin meslek seçimi hayatının önemli bir bölümünü etkilediğinden, insan hayatında ki en önemli kararlardan biridir. Meslek tercihi hakkında her bireyin küçük yaşlardan itibaren bir düşüncesi ve hayali vardır. Bu hayaller ve düşüncelerle alınan

³⁸ Yıldız Kuzgun, *Meslek Danışmanlığı*, Nobel Yayınları, Ankara, 2000, s. 2.

³⁹ Kuzgun, a. g. e. , s. 2.

⁴⁰ Sıral Ülkü, *Meslek Seçimi*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakülte Dergisi, Cilt: 8, Sayı: 4, 1974, ss. 197-208.

⁴¹ Kuzgun, a. g. e. , s. 3.

kararlar, bireyin ilgi ve yetenekleri dikkate alınmadan planlandığında bireyler genellikle tesadüfi yollar ile mesleklerini tercih etmekle karşı karşıya kalıyorlar.⁴²

2.2. MESLEK SEÇİMİ VE AŞAMALARI

Meslek seçmek, bireyin hayatının büyük bir bölümünde uzun süre etkili olacak bir seçimdir. Her birey küçük yaşlardan itibaren mesleği ile ilgili kararlar alır. Alınan kararlar ve yapılan planlar bireyin ilgi alanları ve yetenekleri dikkate alınmadan şekillendiğinde, bireyler genellikle tesadüfi yolla mesleklerini seçmek durumunda kalmaktadırlar.⁴³

2.2.1. Meslek Seçimi ve Önemi

Meslek seçmek bireyin hayatı ile ilgili alacağı önemli bir karardır. Bu yüzden özellikle gençlerin meslek seçme aşamasında bilinçli seçim yapmaları gerekmektedir. Meslek seçiminde kendine uyan mesleği seçmiş olan bireylerin mesleklerini severek yapmalarından dolayı daha aktif ve verimli çalışmaktadırlar. Ancak tam tersi yeteneklerine ve karakterine uygun olmayan meslekleri seçmiş olan bireylerin ise meslekleri konusunda hevesleri olmadan ve düşük verimde çalışmaktadırlar.⁴⁴

Tüm dünyadaki meslek sayısına bakıldığında, bu meslekler arasından uygun olanını seçmek son derece zor ve önemlidir. Hem meslek sayısının oldukça yüksek olması hem de bireyin kendi için en uygun mesleği seçebilmesi meslek seçimini daha da önemli hale getirmektedir. Bu noktada önemli olan, bireyin meslek seçimini yaparken mesleği ve kendini iyi tanımasıdır ki böylece kendini geliştirebileceği bir meslek seçimi yapabilsin.⁴⁵

⁴² Semai Tuzcuoğlu, *Meslek Seçimi ve Önemi*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı: 6, 1994, ss. 265-280.

⁴³ Tuzcuoğlu, a. g. e.

⁴⁴ Türkan Sarıkaya, Leyla Khorshid, *Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi*, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2009, ss. 393-423.

⁴⁵ Tuzcuoğlu, a. g. e.

2.2.2. Meslek Seçim Aşamaları

En temel tanımıyla meslek seçimi, meslekler arasından en kişinin kendisine en uygun olanı seçebilmesidir. Bu seçimin yapılabilmesi için birey pek çok etken etkisinden ve pek çok aşamadan oluşmaktadır.⁴⁶

Umu (aspiration) olarak adlandırılan mesleki yöneliş; bireyin yapmak istediği veya girmeyi düşündüğü mesleğin seviyesini gösterir. Bireyin hedeflediği meslek, sosyal anlamda ki hedeflerinin de göstergesidir. Umu olarak adlandırılan kavramda ki hedefler bireyin arzu ve istekleri gerçek hayattaki sınırlamalar göz önüne alınmadan ortaya çıkmaktadır.⁴⁷ Mesleğe yönelme arayış içinde olan gençleri; meslek ile ilgili bilgiler vererek, mesleğin geçmişi ve geleceği hakkında açıklamalar yaparak ve mesleğin risklerinin de üzerinde durarak gencin kişiliğine ve becerisine en uygun mesleğe yöneltmek ve bu amaç içinde planlamalar yapmasını sağlamaktır.⁴⁸

Meslek tercihi; mesleklerin bireye sağladığı faydalar bakımından belirli dönemlerde bireyin ilgisini çekebilmesidir. Meslekler belli dönemlerde ki popülerliği veya ilgi çekiciliğine göre de bireylerin ilgisini çekebilmektedirler. Meslek tercihi, meslekleri tercih etme önceliğine göre sıraya koymaktır. Bu aşamada sıraya koymayı toplumsal saygınlık, bireyin ilgisi ve sağlanabilecek potansiyel kazanç gibi etkenlerden etkilenmektedir.

Meslek seçimi; bireyin çalışmak istediği meslek dalları arasından birini seçmesi ve seçtiği meslek dalında çalışabilmek için çaba harcamasıdır. Yani basit olarak meslek seçimi, bireyin istediği meslekler arasından birisinde karar kılmasıdır. Meslek seçimi tercih edilmek istenen mesleklerden birini seçmektir. Seçim yetenekler, elde edilecek kazanç, başarılı olma olasılığı gibi etkenler dikkate alınarak tercihler arasından birini seçmektir.⁴⁹ Bireyin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçmemesi, bireyin mesleğe olan ilgisini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu da bireyin meslekte kendini geliştirmesi ve yaratıcı olmasını etkileyecektir. Sonuç olarak kendine

⁴⁶ Kuzgun, a. g. e., s. 4-5.

⁴⁷ Kuzgun, a. g. e., s. 4-5.

⁴⁸ Cavidan Telman, *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi* (2. Baskı), Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 2002, s. 42.

⁴⁹ Kuzgun, a. g. e., s. 4-5.

uygun meslek seçimi yapmayan bireyin ilgisi ve motivasyonu düşük olacak ve bununla doğru orantılı olarak bireyin meslekteki verimi de düşü olacaktır.⁵⁰

Mesleğe bağlanma; birey seçim yapıp işe girdikten sonra iş ile ilgili gereklilikleri yerine getirdikçe ortaya çıkar. Bazı durumlarda ise bireyin ilk girdiği iş en başta seçilen meslek olmaya bilmektedir.⁵¹

2.3. MESLEK SEÇİMİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Meslek seçimi yaparken bireyi etkileyen pek çok etmen bir aradadır. Bu nedenle de seçim yapmak oldukça karmaşık bir davranıştır. Bu karmaşık davranışı etkileyen etkenler ise; yetenek, ilgi, aile, cinsiyet, psikolojik ve ekonomik ihtiyaçlar gibi etkenlerdir.

2.3.1. Yetenek

Yeteneğin seviyesi ve çeşidi bireyin meslek seçimini etkileyen en önemli etkenlerdendir. Bireyin çeşitli alanlarda gösterebildiği performans kapasitesi yeteneğin en basit tanımıdır. Aynı zamanda yetenek; bir işi veya görevi diğer insanlara göre daha hızlı ve daha başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmektir.⁵²

Yetenek kavramı kendi içinde davranışları öğrenebilme kapasitesine göre türlere sahiptir. Bu türler arasından birey hangi davranışı öğrenecek ise, davranış ile ilgili gerekli yeteneğe sahip olmalıdır. Öğrenilecek bu davranışlar karmaşılaştıkça zorlaşacak ve öğrenebilmek için gerekli olan yetenek seviyesi de artacaktır. Bu nedenle de bireyin yeteneğinin çeşidini ve düzeyini iyi belirlemesi gerekmektedir.⁵³

Davranışları tek bir tip gereken tek bir yetenek olarak ayırma çalışmaları henüz başarıya ulaşamamıştır. Bu yaklaşımın yerine grupsal olarak faktörlere ayırarak çeşitli özel yetenekler değerlendirmeye çalışılmaktadır. Değerlendirilen bu yetenekler:⁵⁴

⁵⁰ Telman, a. g. e., s. 28.

⁵¹ Kuzgun, a. g. e., s. 5.

⁵² Metin Pişkin, “Kariyer Gelişim Sürecini Etkileyen Faktörler”, Yeşilyaprak Binnur (Eds.), Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı (6. Baskı), Pegem Akademi, Ankara, 2015, ss. 44-75.

⁵³ Kuzgun, a. g. e., s. 25.

⁵⁴ Kuzgun, a. g. e., s. 29-30,

- Genel akademik yetenek; sembollerini yorumlayarak akıl yürütebilme ve soyut kavramları anlayabilme yeteneğidir.
- Sözel yetenek; sözel kavramları anlayıp, anlamlandırabilme, fikir ve görüşlerini net bir dille ifade edebilme yeteneğidir.
- Sayısal yetenek; sayısal işlemleri hızlı ve doğru bir şekilde yapabilme, sayısal ilişkileri görüp bu ilişkileri sayısal olarak ifade de edebilme yeteneğidir.
- Uzay ilişkilerini görebilme yeteneği; cisimlerin uzayda hareket ettiklerindeki ve düzlem üzerindeki şekil değişikliklerini gözünde canlandırabilme ve tasarlayabilme yeteneğidir.
- Şekil ilişkilerini görebilme yeteneği; grafiklerde ve cisimlerdeki ayrıntıları görebilme, aynı zamanda da karşılaştırma yapıp farkları görebilme yeteneğidir.
- Büro işleri yeteneği; tablo, liste ve yazılardaki sayısal veya sözel ayrıntıları anlama ve farklılıkları görebilme yeteneğidir.
- Göz-el koordinasyonu, elleri ve gözü aş zamanlı ve koordineli kullanabilme yeteneğidir.
- Parmak becerisi, parmakları kullanabilme ve hızlı, düzgün işlemler yapabilme yeteneğidir.
- El becerisi, parmak becerisinden daha kaba bir beceridir. Bu beceride elleri kollarla hatta tüm vücutla birlikte hareket ettirerek kullanabilme yeteneğidir.

2.3.2. İlgi

Her bireyin kendisine uygun mesleği seçebilmesi için yeteneklerinin değerlendirilmesi kadar, bir işe olan hoşlanma seviyesi yani ilgisinin de değerlendirilmesi gerekmektedir. İlgi bireyin bir uyarıcıya verdiği tepki olarak tanımlansa da, meslek seçiminde ilgi anlık tepkiden ziyade devam devam eden etkinliklerdir.⁵⁵

İlgi, gerçekleştirilen faaliyetten alınan doyum manasına gelmektedir. Birey, ilgisi olan alanlarda çalışırken zorlayıcı şartlara rağmen devam etmek ister. Aynı

⁵⁵ Kuzgun, a. g. e., ss. 48-49.

zamanda ilgi alanı kapsamında çalışan birey iş yapmaktan yorulmaz ve devam etme istediğinde olur.⁵⁶

Roe'nun tanımında ilgi; bireyin özel bir çaba harcamadan dikkatini çeken, gözlemlemekten, üzerinde düşünmekten hoşlandığı işlerdir. Bu tanıma göre ilgi, bir işe uzun süre enerji toplayabilmek ve bunu yaparken de zorlanmamaktır.⁵⁷

2.3.3. Aile İlişkileri

Genç bir bireyin seçtiği meslek genel olarak ailesinin sosyal ve ekonomik seviyesinde olmaktadır. Ekonomik ve profesyonel başarı elde etmiş aileler çocuklarının üniversite düzeyinde eğitim almalarını ve işlerinde profesyonel olmalarını istemektedirler.⁵⁸

Bireyin meslek seçimi genellikle lise yıllarında yani ergenlik döneminde gerçekleşmektedir. Ergenlik dönemi bireyin hem fiziki hem de ruhsal olarak gelişimini daha tamamlamadığı bir süreçtir. Bu nedenle bireye bu dönemde verilen destek ve danışmanlık hizmeti oldukça önemlidir. Aile bu dönemde yönlendirme yapabilecek ve destek verebilecek en önemli unsurdur. Ailenin eğitim seviyesi, beklentileri, ekonomik düzeyi, hayalleri, mesleklere olan yaklaşımları ve bireye verdikleri mesajlar bireyin meslek tercihini etkilemektedir.⁵⁹

Bireyi hem genetik miras bıraktığı kalıtsal özellikleri ile hem de öğrettiği değerler ve sağladığı ekonomik olanaklarla anne ve babalar etkilemekte ve yönlendirmektedirler. Anne babaların çocuklarına daha sağlıklı ve doğru yönlendirme yapabilmeleri için çocuklarını iyi tanımaları ve anlamaları gerekmektedir. Anne ve babalar çocuklarını iyi tanıyıp anladıktan sonra onlara uygun gelişme planı oluşturmalarıdır.⁶⁰

⁵⁶ Yeşilyaprak, a. g. e., ss. 44-75.

⁵⁷ Kuzgun a. g. e., ss. 49-50.

⁵⁸ Selver Yıldız, *Kişilik ve Meslek Seçimi Arasındaki İlişki ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, 2001, s. 62.

⁵⁹ Akyıldız a. g. e., s. 83.

⁶⁰ Kuzgun, a. g. e., ss. 113-114.

2.3.4. Cinsiyet

Toplumda meslek dağılımında kadın ve erkek dengeli bir orana sahip değildir. Kadınların evden çıkıp dışarda çalışma ortamlarına girmesi dünya tarihinde bile yeni sayılabilecek bir durumdur. Çalışma hayatına atılan eğitim görmüş kadınlar bile çalışacakları işi seçerken ev işlerini birlikte idare edebilecekleri mesleklere yönelmektedirler. Ayrıca bazı meslek dallarındaki kadın erkek oranındaki dengesizliği açıklamak için kadınların mesleklerde gerekli bazı psikolojik özellikler yönünden eksik kalması ileri sürülmektedir.⁶¹

Bireyin kariyer seçimi, beklentisi ve çalışma tarzı gibi kariyer ile alakalı kavramlar bireyin cinsiyetine göre şekillenme kapasitesine sahip kavramlardır. Bu nedenden dolayı bireyin içinde yaşadığı toplumun cinsiyete bakış açısı ile birlikte bireyin cinsiyetini dikkate alarak kariyer beklentisi ve sonrasındaki ilerleyişini incelemek gerekmektedir.⁶²

2.3.5. Meslek Değerleri

Bir mesleğin seçilmesini etkileyen değerleri işin sağladığı ekonomik imkânlar ve statü oluşturmaktadır. Öğrenciler bölümlerini seçerken daha çok yüksek kazanç elde etme ve sosyal statü elde etmek için tercih yaptıkları görülmektedir.⁶³ Meslek seçme durumundaki bireyler ihtiyaçlarının önem sırasına göre meslek değerlerini de bir sıralamaya koymaktadır. Birey en önemli ihtiyaçlarını karşılayacak mesleklere yönelmektedirler.⁶⁴

Meslek seçimi bu faktörler dışında pek çok faktörden de etkilenmektedir. Mesleğin iş olanakları, çalışma koşulları, meslekte ilerleme olanakları gibi daha pek çok etken mevcuttur. Meslek seçimi ile ilgili mesleğin gerektirdiği beceri, yetenek gibi ön koşullar en önemli belirleyici olduğu açıktır. Ancak bireylerin genel olarak pek çok potansiyele birden sahip olduğu ve birden fazla mesleğe uygun olduğu bir gerçektir.

⁶¹ Kuzgun a. g. e., s. 114.

⁶² Yeşilyaprak, a. g. e., s. 70.

⁶³ Ensari Muhterem Şebnem, Alay Hazal, *Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler ile İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama*, Humanitas Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:5, Sayı:10, 2017, ss. 409-422.

⁶⁴ Kuzgun, a. g. e., s. 79.

Bu çeşitli potansiyeller arasından hangisinin değerlendirileceği sosyal çevre, aile gibi dış etkenlerle birlikte şekillenmektedir.⁶⁵

2.4. KARİYER İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Bireyin yaşamında kariyerin kavramsal olarak önemli bir yeri vardır. Bireyin hayatının önemli bir kısmını kapsayan kariyer planları ve yaşamı küçük yaşlardan itibaren oluşmaya başlar. Oluşmaya başlayan bu planlar makro düzeyde ülkenin ekonomik yapısı, eğitim düzeyi, nüfus oranı, küresel eğilimler gibi etkenlerden; mikro düzeyde ise bireysel istekler, yatkınlıklar, bölgesel etkenler gibi etkenlerden etkilenmektedir.⁶⁶

Kariyer kavramı günümüzde sadece bireyi ilgilendiren bir konu olmaktan çıkmıştır. Örgütler de artık kariyer gelişimi konusunda sorumluluk almaya başlamışlardır. Esas olarak hem bireyin hem de örgütlerin birlikte hareket ettiği kariyer yönetimi anlayışı benimsenmektedir.⁶⁷

2.4.1. Kariyer Kavramının Tanımı

Kavram olarak kariyer Fransızca “carriere” kelimesinden dilimize geçmiş bir kelimedir. Türk Dil Kurumu (TDK) ise kariyer tanımını; “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” şeklinde yapmıştır.⁶⁸

Kariyer kavramı pek çok farklı anlama sahiptir. Günlük hayattaki popüler kullanımlarına baktığımızda ilerleme ve yükselme anlamında “Kariyerinde yükseliyor”, mesleksel anlamda (Tıp alanında bir kariyer seçti) veya meslek yaşamında zaman içindeki istikrarı anlamlarına gelmektedir. Amaçlarımız doğrultusunda bakıldığında ise kariyer; insan hayatını kapsayan iş ile ilgili deneyimler

⁶⁵ Kuzgun, a. g. e., ss. 125-126.

⁶⁶ Ömer Sadullah, Cavide Uyargıl, Ahmet Cevat Acar, Oya Özçelik, Gönen Dünder, İsmail Durak Ataay, Zeki Adal, Lale Tüzüner, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (7. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul, 2015, s. 268.

⁶⁷ Dursun Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6. Baskı), Arıkan Basım Yayım, İstanbul, 2006, s. 284.

⁶⁸ <http://sozluk.gov.tr> , (05/05/2019).

bütünüdür. Ancak kariyer tanımına bu yönde bakacak olursak iş yaşamı içindeki herkesin kariyere sahip olacağı açıktır.⁶⁹

Perlmutter ve Hall kişinin eğitim ve iş ile ilgili deneyimlerinin daha fazla tecrübe ve sorumluluk gerektiren aynı zamanda mali anlamda getiri sağlayan vazifelerle olan ilişkisini kariyer olarak tanımlamışlardır.⁷⁰

Kariyer için oluşturulan yeni yaklaşım, kariyer tanımını çoğunlukla çok yönlü kariyer tanımlaması ile açıklamaktadır. Çok yönlü kariyer ise; birinci olarak bireyin kabiliyet ve ilgi alanlarındaki değişiklikler, ikinci olarak da iş yerindeki değişiklikler ve değerlendirmelerdir.⁷¹

Kariyer kavramının yeni anlayışlarla olan tanımında küresel boyuttaki pazar anlayışı ile birlikte çalışanların ve örgütün birbirine olan yaklaşımları ve bakış açıları değişime uğramıştır. Bu değişimlerle birlikte kalite bilincindeki artış, bu bilinçle birlikte insana odaklı anlayışı ön plana çıkarmıştır. Böylelikle örgütler de çalışanlar açısından daha planlı ve gelişime yönelik ilişkilere yönelmiştir. İş hayatında kalite beklentisi ve çalışanların kişisel hayatlarını planlamaya yönelik artan ilgisi, iş imkânlarında eşit yaklaşım talebi, eğitim seviyesindeki artış ve mesleki olarak beklentilerdeki artış ve buna karşın ekonomik yavaşlama ile birlikte terfilerdeki azalmalar iş hayatında planlama ve geliştirmeye doğru bir kariyer algısını ortaya çıkarmıştır.⁷²

Günümüz koşullarına bakıldığında çalışanların sürekli bir çaba içerisinde oldukları ve her geçen gün daha da artan bir karmaşa ve değişen örgüt yapıları içerisinde bulunmaları dolayısıyla kariyerleriyle ilgili yol çizmede ve belirlemede önemli oranda mesuliyeti kendilerinin aldıkları görülmektedir.⁷³

⁶⁹ David A. De Cenzo, Stephen P. Robbins, *Human Resource Management(5. Edition)*, John Wiley & Sons, Inc., America, 2010, ss. 210-211.

⁷⁰ Neil Anderson, Deniz S. Öneş, Handan Kepir Sinangil, Chockalingan Viswesvaran, *Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı*, Literatür Yayınları, İstanbul, 2009, s. 134.

⁷¹ Canan Çetin, “*Kariyerler ve Kariyer Yönetimi*”, Noe A. Raymond, İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi (1. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999, s. 331.

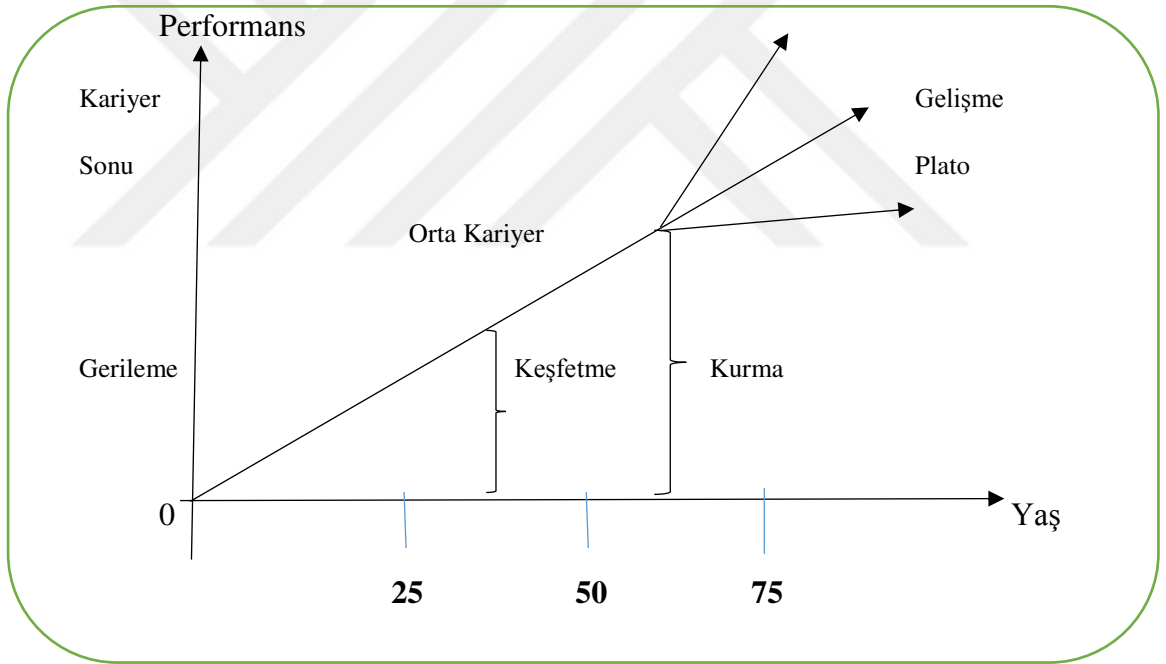
⁷² Ayşe İrmış, Sabahat Bayrak, *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi*, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1-2, 2001, ss. 177-186.

⁷³ Oya Aytemiz Seymen, Tamer Bolat, Bireysel Kariyer Planlaması, Timurcanday Özmen Ö.N., Topaloğlu C., *Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim* (1. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2010, s. 376.

2.4.2. Kariyer Aşamaları

Kariyer aşamaları, kişilerin hayalindeki iş ile gerçek iş hayatını uyumlaştırmaya çalışırken geçirdiği devrelerdir. Bu süreç çocukluktan yaşlılığa doğru uzanan bir süreçtir. Bu uzun dönemli süreç toplumların sosyal ve kültürel yapısı, biyolojik özellikler ve kişisel özellikler ile bağlantılıdır.⁷⁴

Çalışanlar iş yaşamında tipik olarak meydana gelebilecek konuları ve olayları anlamak için kariyer aşamalarında elde edecekleri bilgilerden yararlanmaktadırlar. Kariyer gelişimini, gelişimin bir süreci olarak ele alan yaklaşımlar bu gruptadır. Bu yaklaşımlar kariyeri sadece belli zaman içerisinde meydana gelen tek bir durum olarak değerlendirmek yerine, değişen aşamaları olan ve zamanla değişime uğrayan bir kavram olarak ele almaktadır.⁷⁵



Şekil 4. Kariyer Safhaları

Kaynak: Serkan Bayraktaroğlu, İnsan Kaynakları Yönetimi (1. Baskı), Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2008, s. 148.

⁷⁴ Orhan Adıgüzel, *Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, 2008, s. 16.

⁷⁵ Nihat Erdoğan, *Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayınları, İstanbul, 2003.

2.4.2.1. Keşif

Bireyin kariyeri ile ilgili çalışmalarına ilk başladığı aşamadır. Birey öncelikli olarak kendini keşfetmeye ve anlamaya çalışır. Hangi meslekte, hangi işte başarılı olabileceğini araştırmaya başlar. Bu araştırmaları yaparken kişi gerekli görürse çeşitli yetenek veya yatkınlık ile ilgili testleri uygulayabilir. Bir işe başladığında ise o işin kendisi için uygun olup olmadığını anlama çalışır.⁷⁶

Keşif aşamasında bireyler, hangi tarz görevlerin daha fazla ilgilerini çektiğini keşfetmeye çalışırlar. İlgi alanlarını, görevle ilgili tercihlerini, bireysel değerlerini düşünürler ve arkadaşları ile aile üyelerinden meslekler ve işlerle ilgili bilgi alırlar. Keşif aşaması genel olarak 15-16 yaşlarında başlar ve yirmili yaşlar boyunca da devam eder. Bu aşama birey işe başladıktan sonra da devam eden bir aşamadır.⁷⁷

Kariyerinde başarıyı yakalamak isteyen bireyler gelecek ile ilgili bu önemli kararı şansa bırakmak yerine araştırma yapmaya yönelirler. Bu araştırmalar sonucunda birey gerekli bilgilere sahip olur ve gerekli olan yeteneklerin neler olduğunu keşfetmiş olur. En sonunda elbette ki bu dönem bireyin bu aktivitelere katılımdaki gönüllülüğüne bağlıdır.⁷⁸

2.4.2.2. Kariyer Başlangıcı

Birey aradığı işe girdiği dönemdir. İşin ilk zamanlarında birey mümkün olduğunca işe saldırmaya çalışır. İşle ilgili her türlü fırsatı gözetmeye ve bu fırsatları değerlendirmeye çalışır. Yine iş ile ilgili her türlü geri dönüşü dikkate alarak davranışları ve tutumu ile ilgili düzenlemeleri yapar.⁷⁹

Bu aşamanın ilerleyen dönemlerinde birey artık şirket içerisinde kendine bir konum edinmiştir. Bireyin edindiği bu konumla beraber daha fazla sorumluluğu olmuş, mali anlamda başarılar elde etmiş ve standart bir yaşam tarzına sahip olmuştur. Belli işleri başarmış olan birey artık bu aşamada şirketin başarısına katkıda bulunmak

⁷⁶ Tuğray Kaynak, *İnsan Kaynakları Planlaması* (2. Baskı), Alfa Yayıncılık, İstanbul, 1996, s. 181.

⁷⁷ Çetin, a. g. e., s.336

⁷⁸ Raymond A.N., *Is The Career Management Related To Employee Development and Performance?*, Industrial Relations Center, Carlson School Of Management, University Of Minnesota, USA, 1996.

⁷⁹ Kaynak, a. g. e., s. 181.

ister. Şirketler ise bu safhada personelin rollerini dengelemeye yarayacak politikalar oluşturmaya ihtiyaç duyacaktır.⁸⁰

Bir çalışan keşif döneminden, gerçek iş hayatına geçtiğinde çalışan verimli ve mutlu olmalıdır. Çalışanlardan bir kısmının ilk işleri zorlayıcı ve heves kırıcı olabilmektedir. Bunun en büyük nedeni de kişinin kariyer beklentileri ile şirketin beklentilerinin uyumsuz olması olabilmektedir. Bu uyumsuzluk hem çalışanın hem de şirketin gerçekçi olmayan beklentilerinden kaynaklanabilmektedir. Tüm bunlar etkin kullanılamayan bir insan kaynağına ve tatminsizlikle sonuçlanmaktadır.⁸¹

Kariyerin başlangıç aşaması kuruluş olarak da adlandırılan aşamadır. Bu kuruluş aşamasının ikinci problemi damga vurmak, hata yapmak, bu hatalardan ders çıkarmak ve artan sorumluluklarla karakterize edilmektir. Bu aşamada bireyler en yüksek üretkenliğine ulaşmamış ve nadiren büyük güç ve yüksek statü taşıyan görevler alıyorlardır. Yokuş yukarı giden bir aşama olarak da adlandırılmaktadır.⁸²

2.4.2.3. Kariyer Ortası

Birey bir önceki aşama olan kariyerin başlangıç aşamasında harcadığı emek ve gösterdiği çabalarla bir seviyeye ulaşmıştır. Kariyer ortası dediğimiz bu aşamada yeri sağlamlaşan birey elde etmiş olduğu yetki ve pozisyonu daha rahat koruyabilecektir. Artık bir öğrenci değil uygulayıcı pozisyonuna gelmiştir. Ve artık bu aşamada gerçekleştirdikleri sonraki kariyer aşaması olan kariyerinin sonunun yapısını belirleyecektir.⁸³

Kariyer ortası dediğimiz bu dönem aynı zamanda kişisel kariyer açısından oldukça önemlidir. Bu aşamada bireyin pozisyonunun yükselmesi ve ödüller alması olasıdır. Eğer birey açısından bu ödüller gerçekleşmemiş ise kariyerinin erken dönemlerini tekrar gözden geçirmesi, hatta gerekirse kariyeri ile ilgili amaçlarında değişikliğe gitmesi gerekebilmektedir. Eğer çalışan uzunca bir süre aynı görevde ve aynı işi yapıyor ise bireyin ‘Kariyer Platosu’ ile baş etmesi gerekebilir. Kariyer platosu

⁸⁰ Çetin, a. g. e., ss. 336-337.

⁸¹ İsmet Barutçugil, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı), Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004, s.327-328.

⁸² De Cenzo and Robbins, a. g. e., s. 217.

⁸³ Kaynak, a. g. e., s.182.

iş hayatında uzunca bir süre ilerleme ve değişim olmadığı zaman gerçekleşen aşamadır. Kariyer ortasında karşılaşılan bu aşama bireyin motivasyonu ve üretkenliğini olumsuz etkilemektedir. Birey artık önceki aşamalardaki gibi çaba göstermemeyi tercih edebilmektedir. Bunun nedeni de çabalarının karşılığını alamama düşüncesidir. Böyle bir durumda hem çalışan hem de işveren olumsuz olabilecek hareketlerden kaçınmalı, olumlu tutumlar sergilemeli ve ilişkilerini devam ettirmelidirler.⁸⁴

Bir başka bakış açısına göre ise sahip olunanları sürdürmek kariyer ortasının olası bir sonucudur. Bu çalışanlar kariyer platosu denen dönemdedir fakat başarısızda değillerdir. Bu aşamadaki çalışanlar oldukça üretken olabilirler. Bazı insanlar sürekli yükselmeyi isteyen insanlar kadar hırslı olmayabilirler ve en az onlar kadar da yetkin olabilirler. İşlerinin gerektirdiği kadar şirkete zaman ve enerji katmaktan memnun olabilirler ve ayrıca yönetim açısından daha fazlasını isteyenlerden daha kolay olabilirler.⁸⁵

2.4.2.4. Kariyer Sonu

Kariyer sonu olarak adlandırılan bu dönemde; kariyer ortası aşaması boyunca büyümeye devam edenler genellikle biraz gevşeme lüksüyle keyifli zaman yaşarlar, tecrübe ve sayının tadını çıkarırlar. Kariyer sonunda bireyler sıklıkla önceki performanslarını gerçekleştirme beklentilerinden kaçarlar. Kuruluşa verdikleri değer ise genellikle uzun yıllar ve çeşitli deneyimler boyunca elde ettikleri deneyimlere dayanır. Öte yandan bir önceki aşamada durmuş veya kötüleşmiş olanlar genellikle kariyerin bu aşamasında artık kariyerlerinde büyük bir etkinin gerçekleşmeyeceğinin veya düşündükleri gibi dünyayı değiştiremeyeceklerini fark ederler. İş hayatındaki yaşam önceki yıllarda olduğundan çok daha büyük önem taşımaktadır, ancak bu önemin nedeni bir zamanlar işe yönlendirilen zaman ve enerji artık aileye, arkadaşlara ve hobilere yönlendirilmektedir.⁸⁶ Bu aşamada birey tam zamanlı çalışmadan

⁸⁴ Barutçugil, a. g. e., ss. 328-329.

⁸⁵ De Cenzo and Robbins, a. g. e., ss. 217-218.

⁸⁶ De Cenzo and Robbins, a. g. e., s. 218

kaçınmakta ve kariyerini tamamlamak ile ilgili adımlar atmaktadır. Artık birey öğretici kimliğe bürünmüş ve etrafından saygı görmeye başlamıştır.

Bu aşamaya aynı zamanda bir önceki döneme ait sorunlar sarkabilmektedir. Bireyin bu aşamada yaş almış olması fiziksel olarak sağlık sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmakta, bu sağlık sorunları da bireyi geri düşürebilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise bu sorun ortalama yaşam süresinin daha kısa olmasından dolayı daha sık görülebilmektedir.⁸⁷

Bu aşama aynı zamanda en uzun aşamadır. Birey bu aşamada iş hayatında elde ettiği yeri korumayı amaçlamaktadır. Bu aşamada birey örgüte değil kişisel yönelime önem vermeye daha yatkın olmaktadır. Bu aşamanın sonunda emeklilik aşamasına geçildiği için birey farklı yönelimlere doğru gitmektedir. Örneğin bulunduğu şirket için veya başka şirketler için danışmalık hizmeti verebilmektedir.⁸⁸

2.4.2.5. Azalma (Emeklilik)

Çözülme aşaması denen bu dönem 65 yaz üzeri grubun dâhil olduğu gruptur. Bu dönemde bireyinde kabul ettiği, yetkisinde ve sorumluluğunda azalmalar olmaktadır. Ayrıca uzun süredir çalışma hayatında bulunan bireyin ailevi sorunlarla özellikle sağlık sorunları ile karşılaşma riski yüksek olacaktır. Bu nedenle tüm bunlar düşünülerek birey emeklilik planlarını yaparak, kendine bir yol çizmelidir.⁸⁹

Uzun yıllar devam eden başarılarının ve yüksek performans seviyelerinin ardından emeklilik zamanı bu bireyler açısından ilgi odağı olmaktan vazgeçmek anlamına geldiğinden oldukça zor olabilmektedir. Performansı yıllar içinde düşenler için ise bu dönem hoş bir aşama olabilmektedir.⁹⁰

⁸⁷ Adıgüzel, a. g. e., s. 20.

⁸⁸ Bayraktaroğlu Serkan, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (1.Baskı), Sakarya Kitabevi, 2003, s.132.

⁸⁹Gönen Dündar, “Kariyer Geliştirme”, Sadullah Ö., Adal Z. (Eds.), *İnsan Kaynakları Yönetimi* (7. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul, 2015, ss. 267-280.

⁹⁰ De Cenzo and Robbins, a. g. e., s. 218.

Kariyer aşamaları iş yaşamındaki her bireyin yaşadığı süreçleri kapsamaktadır. Bu nedenle bu aşamalara hâkim olmak kariyer gelişimine daha hâkim yol almak için oldukça önem arz etmektedir.

2.5. KARİYER PLANLAMA KAVRAMI

Kariyer planlaması yapmak ile ilgili sorumluluğun büyük çoğunluğu bireye aittir. Ancak örgütlerinde çalışanlarına temel bilgileri vermesi konusunda sorumlulukları mevcuttur. Sonuç olarak kariyer planlamada bireye ve örgüte farklı görev ve sorumluluklar düşmektedir.

2.5.1. Kariyer Planlamanın Tanımı

Bireyin kariyeri ile ilişkili bilgisi, yetenek ve yatkınlıkları, değer yargıları gibi tarafları ve ayrıca şirket içi ve dışındaki kariyer olanakları dikkate alarak kendisine kısa, orta, uzun süreli hedefler koyması kariyer planlamasını oluşturur. Kariyerin planlanması bireyin değerleri ve ihtiyaçları ile deneyim ve fırsatlar arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan bir sorun giderme ve karar verme sürecidir. Bu sürecin önceden belirlenmiş ve planlanmış olması bireyin daha verimli ve daha mutlu olmasını sağlar.⁹¹

Kariyer planlama; birey, örgüt ve işin kendisini kapsayan komple bir süreçtir. Bu nedenle kariyer planlama yapılırken; örgüt çalışanların kariyer planlamasına nasıl yardım edecek, örgütün insan kaynakları planlamasıyla kariyer planlama nasıl uyumlu hale getirilecek, oluşturulmuş planlar bireyin kariyerinin aşamalarına nasıl adapte edilir ve en etkili program nasıl uygulanabilir gibi temel sorunlara cevap aranmalıdır.⁹²

Kariyer planlama, başka bir tanıma göre; bireyin seçimlerini yaparken kendi sahip olduğu fırsatların ve sınırlılıkların farkında olarak hedefler belirlemek ve bu hedeflere ulaşabilmek için kariyeri ile ilgili adımlar atmaktan oluşan bir süreçtir.⁹³

⁹¹ Barutçugil, a. g. e., ss. 320-321.

⁹² Ayşe İrmış, Sabahat Bayrak, *İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi*, Sakarya Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi, Cilt:1, Sayı:1-2, 2001, s. 181.

⁹³ Erdoğan, a. g. e., s. 11.

2.5.2. Kariyer Planlamanın Önemi

Kariyer planlama hem işveren hem de personel açısından önemli bir süreçtir. Şirket açısından personeli kariyer planlama süreçlerine dâhil etmekte başarısız olmak demek personelin bağlılığında düşüklüğe, boşta olan pozisyonların doldurulmasında yaşanacak zorluklara, eğitim ve geliştirme için harcanan paraların verimli kullanılmaması gibi sonuçlar doğurabilmektedir. Personel açısından ise; kariyer ile ilgili planlama yetersizliği hayal kırıklıklarına, bireyin kendini eksik ve yetersiz hissetmesine, uygun görevlendirmeler gerçekleşmediği içinde çeşitli nedenlerle sık sık iş değişikliğine sebep olabilmektedir.⁹⁴

Kariyer planlama bir açıdan personelin sahip olduğu yetenek, yatkınlık, bilgi ve güdülerini geliştirmesiyle, mevcut işinde ve mevcut pozisyonunda ilerleyişini ve yükselmesini planlamasıdır.⁹⁵ Yani birey kendi kariyer planından sorumlu olacaktır. Bireyin kariyer ile ilgili bir planı yoksa veya plan yapmak istemiyorsa, örgütün bu noktada yapacağı bir şey yoktur. Bu aşamada bireyin kariyer amaçlarını, bu amaçlar doğrultusunda yapması gerekenleri belirlemesi gerekmektedir. Bu planlamayı yapmayan bireyler ise; kariyerleri ile ilgili kontrollerini kaybetmiş olacaktırlar.⁹⁶

2.5.3. Kariyer Planlamanın Amaçları

Kariyer planlamanın esas amacı; şirketin çalışanlarının kariyer gelişimlerine destek olabilmektir. Kariyer planlama ile ilgili diğer amaçlara bakıldığında ise:⁹⁷

- Verimlilik kayıplarını en az orana indirmek.
- Şirketin ileride oluşabilecek boş pozisyonlarına personel yetiştirmek.
- Personelin muhtemel yeteneklerinin ve yatkınlıklarının ortaya çıkmasını sağlamak.
- Şirket içinde var olan yaratıcı fikirlerin ortaya çıkıp gelişmesini sağlamak.

⁹⁴ Çetin, a. g. e. , ss. 327-328.

⁹⁵ Kaynak, a. g. e., s. 161.

⁹⁶ Dursun Bingöl, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6. Baskı), Arıkan Yayınevi, İstanbul, 2006, s. 296.

⁹⁷ Polat Tunçer, *Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi*, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 1, 2012, ss. 203-233.

- İnsan kaynaklarının etkili şekilde faaliyet göstermesini sağlamak.
- Personelin bireysel eğitim ve gelişim ihtiyaçlarının daha net belirlemeyi sağlamak.
- Personelin yükselme ihtiyacı için kendini geliştirmelerine fırsat vermek.
- Kendisi için yeni ve farklı bir alanda çalışacak personelin değerlendirmek.
- Eğitim ve kariyer imkânlarının sunulması sonucu iş ile ilgili başarıları da yükseltmek.

2.5.4. Kariyer Planlamanın İlkeleri

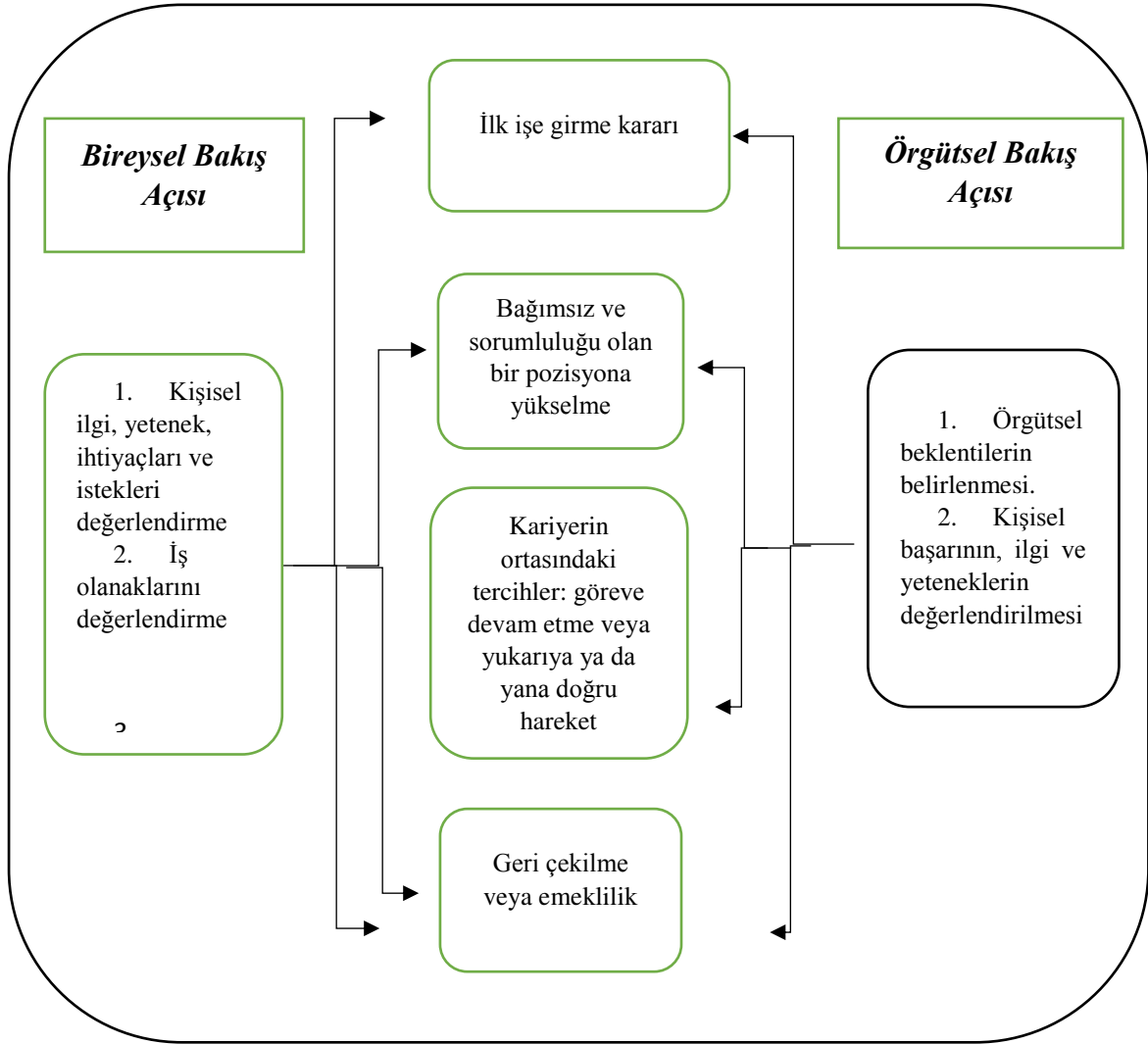
Çalışanların hâlihazırdaki görevlerinin incelenip değerlendirilmesi kariyer planlamanın olmazsa olmaz işlerindendir. Planlama yaparken insan kaynağının yönetimi; kaynakların yönetimi, yönlendirme ve iletişim ilkeleriyle birlikte dikkatli kara alınması gereken bir konudur. Etkili kariyer planlamanın ilkelerini şu şekilde ifade edebiliriz:⁹⁸

- Personel ve yöneticiler birbirinin eksiklerini tamamlayan iki etkindir.
- Planlama ile birlikte nitelik ve yeterlilik bakımından geliştirilen personelin işin gerekliliklerine cevap verebilir olmalıdır.
- Gerçekleşen kariyer görüşmeleri dürüstlük ilkesine dikkat edilerek yapılmalıdır.
- Geri bildirimler karşılıklı iki taraf açısından oldukça önemlidir.
- Bireyin kendi yeterliliklerini değerlendirmesi de oldukça önem arz etmektedir.
- Yöneticilerin personele yaptığı yönlendirmeler ve zenginleştirmeler süreklilik arz etmelidir.
- Personel için yapılan kariyer geliştirme ve planlama çalışmaları bir motivasyon aracı olarak görülmelidir.

⁹⁸ Deniz Bilen, *Örgütlerde Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, s. 31.

2.6. KARİYER PLANLAMA TÜRLERİ

Kariyer planlamasına bir sistem olarak bakıldığında birey bir örgüte katıldığı andan itibaren sistemin en etkili haliyle işleyebilmesi için örgütün ve bireyin ilgili alanları ve yetenekleri değerlendirilip sonrasında plan oluşturulmalı ve birey sonraki oluşabilecek pozisyonlar için geliştirilip yetiştirilmelidir. Şekil 5’de örgüt ve birey arasındaki bu alaka gösterilmektedir.



Şekil 5. Kariyer Planlamasında Karşılıklı İlgiler

Kaynak: Orhan Adıgüzel, Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını Etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, 2008, s. 29.

Birbiriyle alakalı bu iki kariyer planlama türünü detaylı bir şekilde çözümleyebilmek için örgütsel ve bireysel kariyer planlamayı ayrı ayrı incelemek daha doğru olacaktır.

2.6.1. Örgütsel Kariyer Planlama

Kariyer planlamanın başarılı bir şekilde devam edebilmesi işletmelerden alınan desteğe önemli ölçüde bağlıdır. Örgütsel kariyer planlama, bir şirkette çalışan bireylerin kariyer hedeflerini ve faaliyetlerini oluşturan aşamadır.⁹⁹

Şirketler iki açıdan personelin kariyer planlamasında başarılı olmalıdır. Birincisi, personelin bireysel anlamda kariyer geliştirmesi için teşvik etmek; ikincisi ise, personelin şirkete katkı da bulunmasını sağlamaktır. Şirketler personelin ihtiyaçlarının belirlenmesi, kendi değerlendirmelerini yapabilmesi, bireysel kariyer hedef ve stratejiler geliştirebilmesine olanak vermelidirler.¹⁰⁰

Örgütsel kariyer planlama, bireyin örgüt içerisindeki mevcut kariyeri ile daha çok ilgilenir. Bireyin örgüt içerisinde daha iyi ilerlemesini sağlayacak ve bunu yaparken örgüt ile bireyin uyumlaştırılmasını sağlayıp, bu uyumu daima pekiştirecek süreçleri içermesini sağlamalıdır. Örgütsel kariyer planlamanın temel ve öncelikli amacı örgütün etkililiğini ve verimliliğini arttırmaktır. Ayrıca bunun yanında da bireyin gelişimini ve ilerlemesini sağlayarak örgütün gelecekte ihtiyaç duyabileceği personeli yetiştirmiş olacaktır.¹⁰¹

Kariyer planlama yapmanın bireyin yanı sıra örgüt açısından da pek çok yararı mevcuttur. Bu yararlar;¹⁰²

- İşten ayrılan personel sayısının azalması,
- Personel motivasyonunda artış olması,
- Hem bireysel hem de örgütsel performansta artış olması,

⁹⁹ Birgül Çiftçi, “Kariyer Planlama”, Dolgun Uğur (Eds.), *İnsan Kaynakları Yönetimi* (2. Baskı), Ekin Yayınevi, Bursa, 2011, s. 150.

¹⁰⁰ Nilgün Anafarta, *Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif*, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 2, 2001, ss. 1-17.

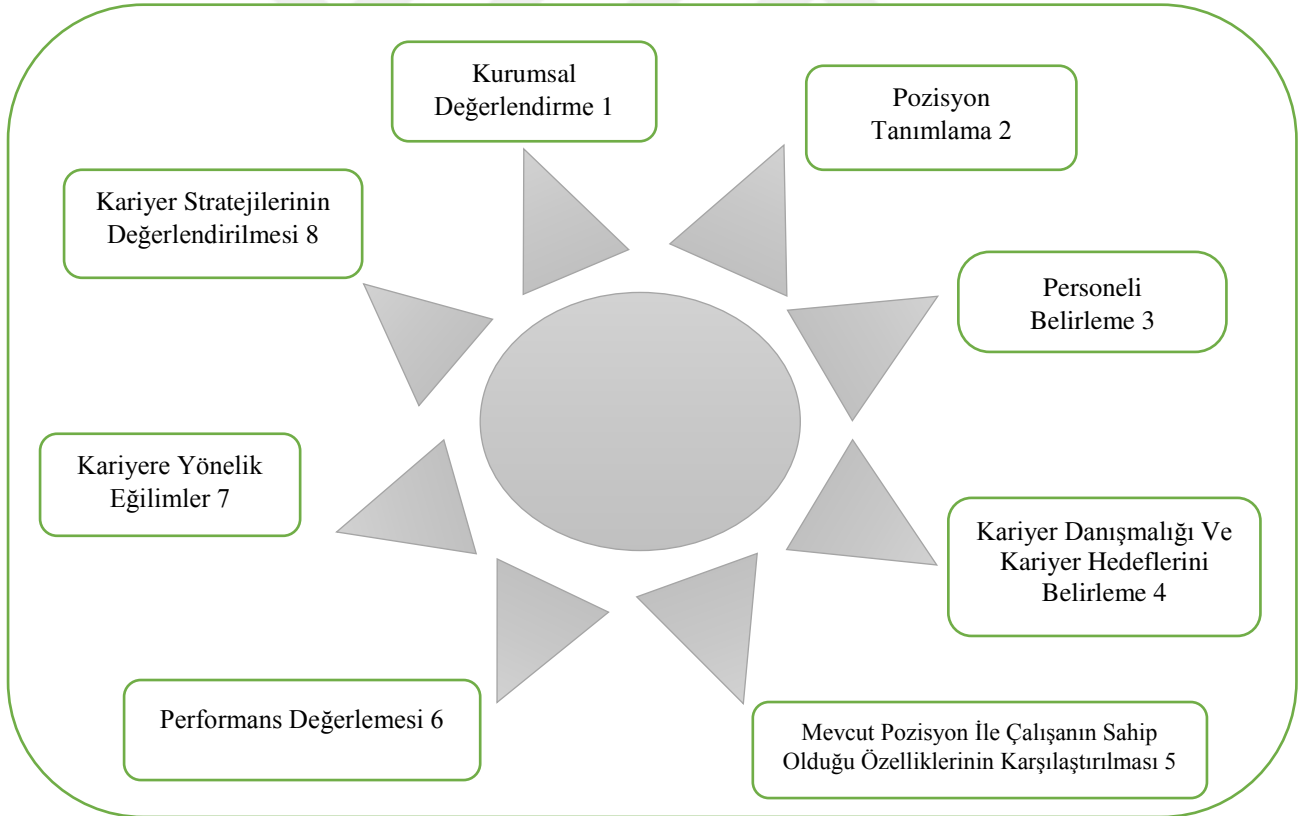
¹⁰¹ Tunçer, a. g. e., s. 221.

¹⁰² Tunçer, a. g. e., s. 19.

- Bireysel anlamda yeteneklerin keşfedilmesiyle yeteneklerin etkin kullanılması,
- Personelin işe bağlılığının artması,
- Personelin ihtiyaç duyduğu eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin belirlenmesi,
- İç personelin değerlendirilmesinde artış,
- Personelin kendi kendini keşfedip değerlendirmesine olanak sağlanmasıdır.

2.6.2. Örgütsel Kariyer Planlama Süreci

Örgütsel kariyer planlama örgüt içerisindeki çalışanların kariyer yolları oluşturma sürecidir. Bu sürecin belli aşamaları mevcuttur. Bu aşamalardan Şekil 6’ da 8 aşama olarak gösterilmektedir.



Şekil 6. Örgütlerde Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Şerif Şimşek, Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Şimşek Ş., Çelik A. (Eds.), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Ankara, 2004, s. 14.

Kurumsal Değerlendirme; örgütün sahip olduğu insan kaynağını genel olarak gözden geçirmesinden oluşan süreçtir. İnsan kaynaklarının faaliyetlerinin başlangıç aşamasıdır. Bu sürecin sonunda personelin mesleki anlamda gelişime ihtiyaç duyan tüm yönleri belirlenmiş ve personel genel anlamda tüm özellikleri ile değerlendirilmiş olmaktadır. Bu aşamayla birlikte örgüt personeli ile birlikte kendini de tanımış olmaktadır.¹⁰³

Pozisyonu Tanımlama; örgüt bu aşamada, her pozisyona yönelik işin gerekliliğini karşılayacak fonksiyonel özellikler belirlemelidir. Belirlenen bu özelliklerin karşılığını yerine getirebilecek nitelikler açık ve net bir şekilde ayrıntılı belirtilmelidir.¹⁰⁴

Pozisyonun tanımlandığı bu aşama örgüt açısından hem yapılacak iş için seçilecek personelin daha doğru seçilmesi hem de mevcut personelin ihtiyaç duyduğu veya ileride duyabileceği eğitim ihtiyaçları açısından oldukça önemlidir.

İnsan Kaynağını Belirleme; aşamasında yapılacak ilk iş bu planlamanın kimler ile birlikte yapılacağıdır. Yani örgüt içi kariyer planlama alınacak personelin belirlenmesi gerekmektedir. Yapılacak bu planlamaya dâhil edilecek personelin bilgi, beceri, yetenek, tecrübe ve kariyer planlarını belirlemek gerekmektedir.¹⁰⁵

Kariyer Danışmalığı ve Kariyer Hedeflerini Belirleme; personele kariyer fırsatları için yardımcı olacak insan kaynakları departmanıdır. İnsan kaynakları personele yol gösterici olup kariyerleri ile ilgili imkânlar sunmalı ve başarılı olan personelin terfisini sağlamalıdır. Personelin kariyer yaşamları boyunca farklı kariyer aşamalarında farklı kariyer beklentileri vardır. Örgütlerde personelin bu beklentilerinin farkında olduklarında yaptıkları kariyer planlama daha başarılı ve daha verimli sonuçlar verecektir. Örgütlerde kariyer danışmalığı genellikle insan kaynakları tarafından veriliyor olsa bile ayrıca örgütlerde “mentor” olarak adlandırılan tecrübeli yöneticilerde kariyer danışmalığı ile ilgili çalışanlarına yardımcı olabilmektedirler. Genellikle genç yönetici adaylarına mesleki olarak izlemesi gereken yollar üzerinde

¹⁰³ Çiftçi, a. g. e., s. 151.

¹⁰⁴ Şimşek, a. g. e., s. 108.

¹⁰⁵ Çiftçi, a. g. e., s. 151.

durması gereken yetenekleri ile ilgili yönlendirme yaparlar. Bu açıdan bakıldığında mentorluk usta-çırak ilişkisi ile benzerlik göstermektedir.¹⁰⁶

Mevcut Pozisyon İle Çalışanın Sahip Olduğu Özelliklerin Karşılaştırılması; sürecin bu bölümünde personelin mevcut pozisyonu ile personelin nitelikleri karşılaştırılarak performans değerlendirme yapılamaya çalışılmaktadır. Bu değerlendirme yapılarak hem personelin hâlihazırdaki görevi ve ilerdeki potansiyel görevi için gerekli özellikleri aynı zamanda potansiyel özellikleri belirlenmektedir. Belirlenen bu özellikler ile iş ile ilgili eksik veya farklılıklar belirlenmiş ve bu eksiklik ve farklılıkları giderebilecek eğitim gibi önlemlerin alınması sağlanmaktadır. Değerlendirmenin yapılması örgütün ihtiyaç duyduğu anda en uygun personelin değerlendirilmesini ve en etkili sonucun alınmasını sağlayacaktır.¹⁰⁷

Performans Değerleme; mevcut çalışanların devamlı olarak takibini ve böylelikle nerelerde değerlendirilebileceklerini gösterir. Performans değerlemesi personelin gelecekteki potansiyel başarılarını tahmin etmek için kullanılabilecek bir araçtır. Elde edilen sonuçlara göre değerlendirme sonucu başarıları belirlenmiş personelin kariyer gelişimine katkı sağlamak ve gelecekteki potansiyel yönetici pozisyonu için hazırlanması gerekmektedir.¹⁰⁸ Performans değerlendirme ile ilgili diğer bir önemli nokta ise değerlemeler yapılırken adaletin sağlanması ve bunun içinde hem kıstasların iyi belirlenmesi hem de personelin önyargısız değerlendirilmesi şarttır.

Kariyere Yönelik Eğilimler; personelin kendini geliştirmek için ihtiyacı olan eğitime ulaşabilmesi örgütün en önemli görevlerinden bir tanesidir. Örgütün takip ettiği personelin gelişim süreci içerisinde personelin ihtiyacı olana eğitim olanaklarını sağlamak, yeteneklerini geliştirebilecekleri cazip fırsatlar sunmak, sürekli geri dönüşler ve değerlemeler yaparak gelecekle ilgili süreçleri sunmak gibi faaliyetler yer almaktadır.¹⁰⁹ Kariyere yönelik eğitimler kapsamında örgütlerde; hizmet öncesi eğitim, işe başlatma eğitimi, hizmet içi eğitim, uyum sağlama eğitimi gibi eğitimler

¹⁰⁶ Çiftçi, a. g. e., s. 152.

¹⁰⁷ Çiftçi, a. g. e., s. 152.

¹⁰⁸ Çiftçi, a. g. e., s. 152.

¹⁰⁹ Edinsel, a. g. e., s. 127.

verilmektedir. Bu eğitimler personelin ihtiyaçları ve istekleri doğrultusunda karar verilerek en uygun zamanda verilmelidir.

Kariyer Stratejilerinin Geliştirilmesi; personelin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için oluşturulmaktadır. Bunun için yapılan analizlerde, SWOT analizi ve çevre analizi gibi yöntemlerin kullanılması daha başarılı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Kariyer stratejileri kararlaştırılırken diğer olasılıklarında değerlendirilmesi alternatif stratejilerin ortaya çıkmasında başarılı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır.¹¹⁰

2.6.3. Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer planlama süreci, bireyin kendisinde gördüğü güçlü ve zayıf olduğu özelliklerini belirlemesi ile başlangıç yapar. Birey öncelikli olarak kendisini her anlamda değerlendirmeli ve bu değerlendirme ile yeteneğini, çalışmak istediği alanı uyumlu bir şekilde belirlemelidir. Doğru bir kariyer planı yapmak isteyen bireyin öncelikli olarak kendisi tanıması gerekmektedir.¹¹¹

Bireysel kariyer planlama; bireyin kendi kariyerini planlaması ve bu planların eğitim, iş arama ve iş tecrübesi aşamalarıyla gerçekleşmesi sonrasında da devam etmesi süreçlerinden oluşmaktadır. Birey istihdam olanaklarından daha fazla faydalanabilmek için kariyer planlama süreçlerinde kendini tanıması ve sorumluluk alması gerekmektedir.¹¹²

2.6.4. Bireysel Kariyer Planlamanın Tanımı ve Önemi

Bireyin yıllar içinde gelişen kişiliği hayatında özellikle ilerleyen zaman içerisinde kariyerini şekillendirirken daha da önemli ve etkileyici bir güç haline gelecektir. Kariyer gelişiminin ilk aşaması olan keşfetme aşamasında kariyeri ile ilgili ilk kararlarını almaya başlar. İş seçimini yapar ve kişiliğini tanıyarak geliştirmeye başlar. Kariyerini kurma aşamasına geldiğinde birey artık aradığı uygun işi bulmuştur ve bu işle ilgili fırsatları yakalamaya ve değerlendirmeye başlar. Artık orta kariyer

¹¹⁰ Çiftçi, a. g. e., s. 152.

¹¹¹ Tunçer, a. g. e., s. 243.

¹¹² Anafarta, a. g. e., s. 1-17.

aşamasına gelen birey kariyerinde hedefine ulaştığını bilir ve bu yerini korumaya çalışır.¹¹³

Bireysel kariyer planlama bireyin çalışma yaşamı ile ilgili oluşturduğu planlardan meydana gelmektedir. Birey kariyeriyle ilgili karar vermeden önce kendini değerlendirip işi için gereken özelliklere sahip olup olmadığını düşünmeli ve bu değerlendirmeye göre karar vermelidir. Birey kişisel değerlendirmesinin yanı sıra kariyer beklentisinin de karşılanıp karşılanmayacağını da sorgulamalıdır. Bireysel kariyer planlama süreci aşağıdaki aşamalardan oluşmaktadır:¹¹⁴

- Bireysel güçlü ve zayıf yönlerini gerçekçi bir şekilde değerlendirme
- Yakalanabilecek veya gerçekleşmiş fırsatların doğru değerlendirilmesi
- Hazırlanacak uzun dönem planlar hazırlanırken uzun dönemli amaçların dikkate alınması
- Hâlihazırda ki amaçlar için uygun olabilecek stratejilerin oluşturulması
- Oluşturulan stratejilere uygun aşamaların belirlenmesi
- Hedeflenen tüm eylemlerin uygun zaman da ve en etkili kaynak kullanımıyla gerçekleştirilmesi.

Bireysel kariyer planlama bireyin ve aynı zamanda örgütün hedeflerine yönelmede, eksik yönlerini gidermede, kişisel gelişim imkânları sağlayarak başarıyı yakalama fırsatı vermektedir. Örgütün ve bireylerin hedeflerini başarıyla yakalamasını bireysel kariyer planlamasını birlikte yürütmeleri sağlamaktadır.¹¹⁵

2.6.5. Bireysel Kariyer Planlamaya Etki Eden Faktörler

Bireyin kariyer planı hazırlaması kariyerinde ve hayatında karşısına çıkan sorunlara tepki vermesinde faydalı olur ki bunun için de hedeflerini ve bu hedefe ulaşmak için gerekli stratejilerini belirler. Kariyer planı hazırlarken birey öncelikli olarak hedeflerini ortaya koymalıdır. Birey nereye ne zaman ulaşmak istediğini bilmeli

¹¹³ Serkan Bayraktaroğlu, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi, Sakarya, 2006, s. 145.

¹¹⁴ Barutçugil, a. g. e., ss. 321-322.

¹¹⁵ Canan Çetin, Esra Özcan Dinç, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (5.Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2014, s. 21.

ve bu konuda kararlılık sağlamalıdır. Bu kararlılık sonrasında karşılaşılabileceği engeller ve sorunlara karşı hazır olmasına yardımcı olacaktır.¹¹⁶

Kariyer seçiminde ve kariyer sürecinde bireyi etkileyen çeşitli etkenler mevcuttur. Bu etkiyi yaratan faktörler içsel ve dışsal olarak iki bölüme ayrılmaktadır:¹¹⁷

İçsel faktörler içerisinde ilk sırayı kişilik almaktadır. Bireyin hayatı süresince etkilendiği duygular, düşünceler, başarı ve başarısızlıklar gibi etkenlerin yanı sıra; bu etkenlerin sonucu meydana gelmiş motivasyon kaynakları bireyin kariyer seçim sürecinde etkili olacaktır. Zaman içerisinde gelişen kişilik ile birlikte bireyi ilerleyen yıllarda daha güçlü bir şekilde etkileyecek olan kendini gerçekleştirme motivasyonu kariyer sürecinin en etkili ilerletici gücü olacaktır. Bu kariyer süreci içerisinde ki motivasyon oluşumlarının meydana getirdiği ilgi alanları kariyerini oluşturacaktır.

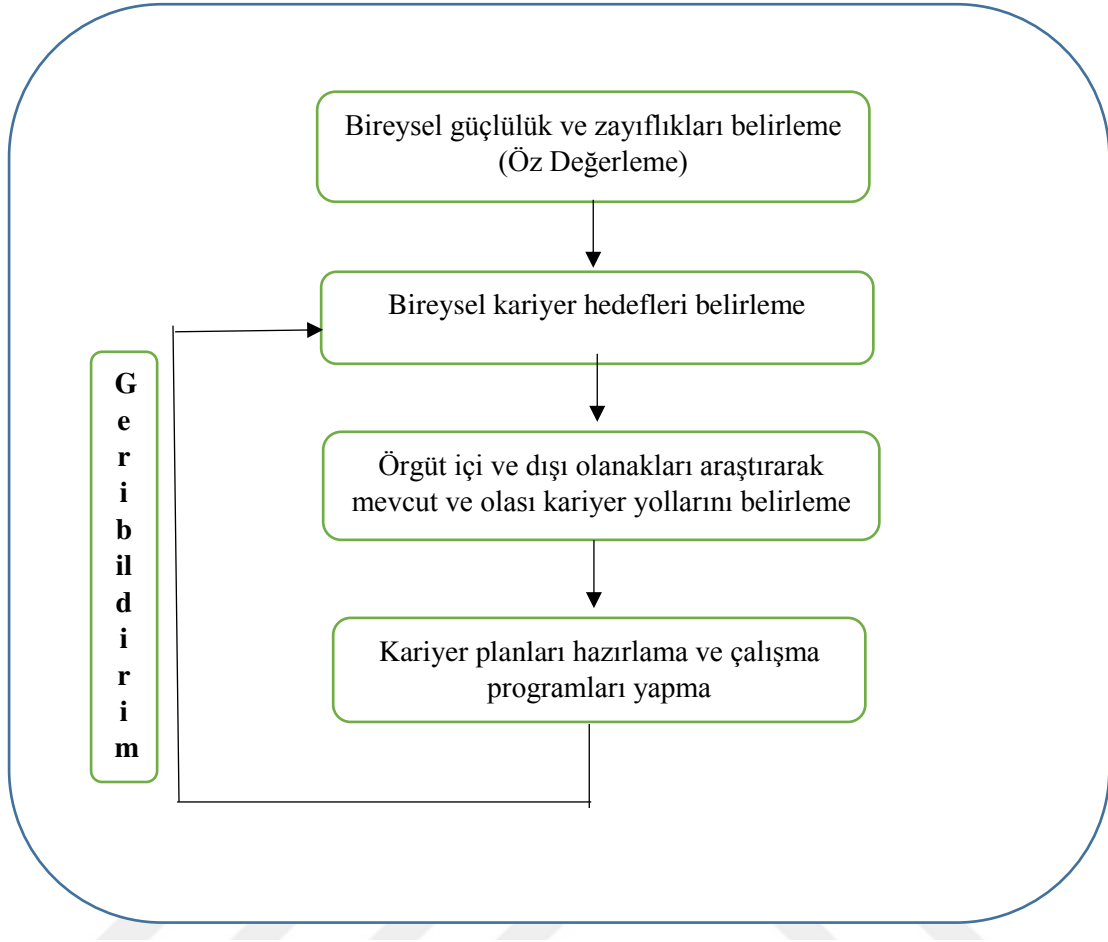
Dışsal faktörlere baktığımızda ise; bireyin sosyal hayatında yaşadıkları etkili olacaktır. Sosyal hayatın etkenleri ise; aile, arkadaş çevresi, eğitim, sosyo-ekonomik olgular, kültürel çevre gibi geniş bir yelpazeden meydana gelir. Bu etkenler bireyin hayatı boyunca bireyi dış etken olarak etkileyip oluşumuna katkı sağlayacaklardır.

2.6.6. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Bireysel kariyer planlama süreci, bireyin kariyer hedefi ile alakalı planlama yapması ve bu planı gerçekleştirebilmek adına eğitim, öğretim, iş arayışında bulunma ve iş deneyimleri edinme gibi aşamaları yerine getirmesidir. Bireysel kariyer planlama sürecini aşamalara ayırdığımızda beş temel aşamadan oluşmaktadır. Bu aşamalar Şekil 7’ de gösterilmektedir.

¹¹⁶ Gürhan Uysal, “Kariyer Planlama ve Yönetimi”, Erdoğan Z. (Eds.), *Bireyden Personele Kariyere İlk Adım* (1. Baskı), Ekin Basım Yayım, Bursa, 2008, s. 171.

¹¹⁷ Kaynak, a. g. e., s. 180-181.



Şekil 7. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: Nilgün Anafarta, *Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif*, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt No: 1, Sayı: 2, 2001, s. 6.

2.6.6.1. Öz Değerleme

İlk aşama olan bu süreçte birey öncelikli olan mevcut durumunu ve bu durumdan sonraki aşamada nereye varmak istediğini belirlemektedir. Daha sonrasında ise ilgi alanları, yetenekleri gibi noktaları anlamaya ve keşfetmeye çalışır. Bu süreçte özellikle psikolojik testlerden de yararlanılmaktadır. Bu testler aracılığı ile bireyin meslekleri ve iş kazanımları belirlenmeye çalışılırken aynı zamanda farklı iş çevreleri için tercih edilebilecek yollar da belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu gibi testlerin yorumlanmasında bireye yardımcı olması adına kariyer danışmanlarına danışılmaktadır.¹¹⁸

¹¹⁸ Edinsel a. g. e., ss. 130-131.

Bireyler kariyer kararları alırken onları etkileyen faktörlerin neler olduğunu çözümleyebilmeleri için kendilerinin farkında olmaları ve kendilerini bilmeleri gerekmektedir. Bireyin kendisinin farkında olması demek ise; kendini hem zihinsel hem de duygusal anlamda bilmesi ve tanınmasıdır. Birey sadece bu şekilde kendini tanıdığında kariyer hedeflerini net bir şekilde belirleyebilir. Birey öz değerlendirme yapmak için öncelikle kendi sorumluluk almalı ve bunu yaşamı boyunca devam ettirmelidir.¹¹⁹

2.6.6.2. Bireysel Kariyer Hedeflerini Belirleme

İkinci aşama olan bu aşamada birey kendi istek ve yeteneği doğrultusunda kendine hedefler belirler. Bu hedefler yetenek ve isteğin yanı sıra, aile ve kişilik gibi faktörlerin de etkisi ile belirlenmektedir.¹²⁰ Belirlenen hedefler doğrultusunda birey mevcut kariyer seçeneklerini tespit eder. Kariyer hedefleri tespit edilirken birey; güçlü zayıf yönlerini belirlemek, bireysel önceliklerini sıralamak, gerçekçi hedefler belirlemek ve gerektiğinde hedef doğrultusunda esnek olmak gibi davranış tarzlarını benimsemelidir. Bireyin bu aşamada kendine en uygun hedefi belirlemesi çok önemlidir. Kendisi ve kariyeri ile alakalı bilgileri ne kadar doğru ve net toplarlarsa o kadar sağlıklı kariyer kararları verebilecektir.¹²¹

2.6.6.3. Mevcut ve Olası Kariyer Yollarını Belirleme

Birey üçüncü aşama olan bu aşamada, kendi hedeflerine uygun fırsatları belirlemeye odaklanmaktadır. Bu süreçte kişi; kariyer yapma olanağının açık olduğu, yüksek ücret alabileceği, özlük haklarının yüksek olduğu, yetenek ve bilgisini arttırabileceği meslek ve örgütleri araştırarak belirlemelidir. Bu noktada birey örgütlerinde işe alım süreçleri, eğitim olanakları ve mesleğin gelecekteki potansiyeli gibi konularda da sürekli takip halinde olmalıdır.¹²²

¹¹⁹ Anafarta, a. g. e., s. 7.

¹²⁰ Anafarta, a. g. e., s. 7.

¹²¹ Edinsel, a. g. e., ss. 134-135.

¹²² Serap Arifoğlu, *Türk İlaç Sanayiinde Kariyer Yönetimi Uygulamaları Üzerinde Bir Çalışma*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, 2015, s. 63.

2.6.6.4. Kariyer Planı Hazırlama

Bireyler önceki üç aşamada belirtilen noktalara dikkat ederek kendilerine kariyer planı ve programı hazırlamalıdır. Bu program bireyin mevcut yetenek ve becerilerinin ilerideki kariyerlerini nasıl şekillendireceğini görmelerine ve olası bir işe başlama sürecinde yetenek ve becerilerinden nasıl yararlanabileceklerini bulmalarına yardımcı olacaktır.¹²³

Kariyer planı hazırlarken birey, meslekler, örgütler ve sektörler hakkında elde ettiği bilgileri değerlendirir. Bu değerlendirmeyi yaparken birey, kendi yetenek ve özellikleri ile karşılaştırır ve sonrasında karar verir. Bu aşamada ise bireyi en çok benzer alternatif meslek dalları arasında seçim yapmaktır. Bu seçimin olabilecek en sağlıklı seçim olması içinde bireyin planlama yaparak ilerlemesi şarttır.¹²⁴

2.6.6.5. Geribildirim

Günümüzde iş dünyasının hızlı ilerleyişi ile birlikte rekabet ortamı da artmıştır. Bu noktada geribildirim; bireylerin kendilerinin, çevrelerinin, mevcut olanaklarının ve kariyer hedeflerinin sürekli olarak takibini sağlamaktadır. Bu sayede birey kariyer geliştirme ve kişisel farkındalığını gerçekleştirebilmektedir. Bireyin kariyer planlama sürecinin son aşaması, performans ve kariyer düzenlemede oldukça önemlidir.¹²⁵

2.7. KARİYER SEÇİMİ VE ÖNEMİ

Karar ve seçim kelime olarak birbirinden farklı iki kelime gibi gözükse bile birbirlerinin yerine kullanılabilirler. Kariyer seçimi de bireyin uzun bir süredir çalışmak istediği veya niyetlendiği iş alanına karar verme sürecini içermektedir. Bu süreçte üzerinde durulan esas nokta iş türünün yani mesleğin ne olacağına karar vermektir.¹²⁶

Kariyer seçimi bireyin mutlu ve başarılı olması için hem başarılı hem de mutlu olabileceği işi seçmesi anlamına gelmektedir. Bu işi seçebilmek için ise; bireyin ilgi

¹²³ Anafarta, a. g. e., s. 8.

¹²⁴ Bingöl, a. g. e., ss. 299-300.

¹²⁵ Anafarta, a. g. e., s. 8.

¹²⁶ John Arnold, Kariyer ve Kariyer Yönetimi, ss. 141-142.

alanlarını ve becerilerini keşfetmesi şarttır. Bu keşifleri yapabilmek için de birey kendine “ Hangi başarılarım mevcut?” “Hangi işi yapmaktan mutlu olurum ve zevk alırım?” “Mesleğin hangi aşamasından zevk alıyorum?” gibi sorular sorması gerekmektedir. Birey kendine bu soruları sorar ise ilgi alanları, yatkınlıkları ve amaçlarını ortaya çıkarabilir. ¹²⁷

Çoğunlukla bireyin meslek seçiminde kişilik faktörünün etkili olduğu kabul edilse de bu seçimde bireyin doğru seçim yapmasını engelleyen pek çok faktörde mevcuttur. Bu faktörlere baktığımızda birincisi sosyal çevremiz yani özellikle aile ve arkadaş çevresi, ikincisi mesleğin toplumdaki değeri ve üçüncü olarak da meslekten elde edilebilecek ekonomik kazançtır. Meslek seçiminde en büyük etken kişinin kendisinde çok ailesi seçmektedir. Aile ise bu seçimi yaparken kendi ekonomik durumları ve sosyal statülerini göz önüne alıp çocuklarının ilgi alanlarını ve yeteneklerini dikkate almadan karar verebilmektedirler. Sosyal anlamda da yeterince gelişmemiş gençlerde kendi adlarına alınan bu kararlara duyarsız kalabilmektedirler. Bu aşamada bireyin tüm yaşamını etkileyecek bu kararı alırken alacağı eğitim ve yapacağı meslekle ilgili kendi seçimlerini yapabilmesi çok önemlidir. ¹²⁸

Bir başka taraftan baktığımızda ise; mesleğin analizinin yapılması da giderek önem kazanmaktadır. Pek çok meslek çeşidi arasından seçim yapabilmek için mesleklerin pek çok yönden araştırılması daha sağlıklı bir seçim yapılabilmesine olanak verecektir. Birey bu aşamada analizini öncesinden yaptığı kendi kişilik özellikleri ile mesleğin gerekliliklerini karşılaştırmalı ve öyle karar vermelidir. Bu sayede bireyin kariyeri ve geleceği gerçekçi temeller üzerine kurulmuş olacaktır.

2.8. KARIYER SEÇİMİNE YÖNELİK KURAMSAL MODELLER

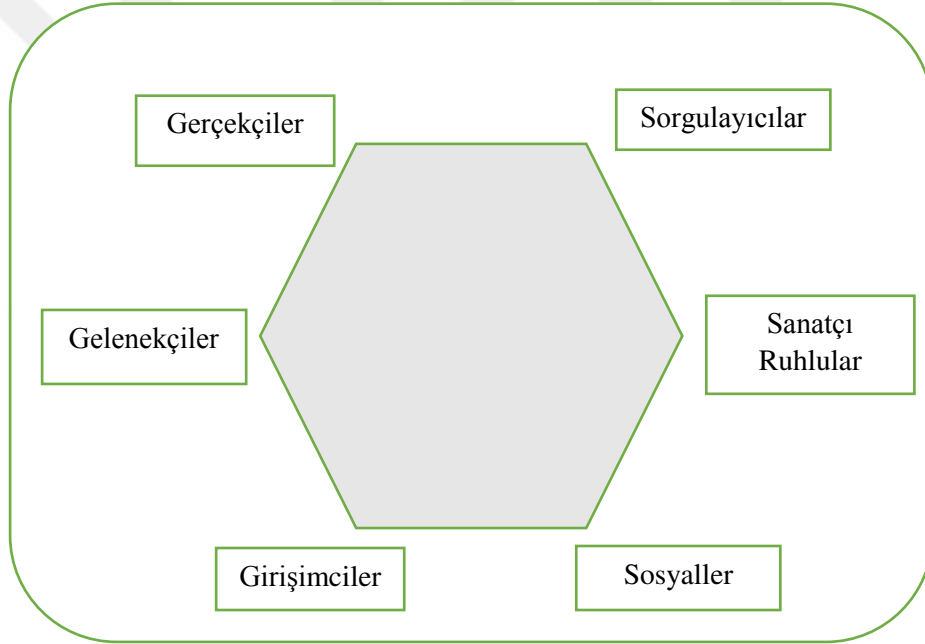
Kariyer planlaması yaparken birey ilk olarak kendisini iyi tanımalıdır. Birey kariyeri ile ilgili değerlendirmeyi yaparken kişilik özelliklerini, mesleki olarak ilgi alanlarını, yeteneklerini, mesleki bilgi düzeyini göz önüne almalıdır.

¹²⁷ Uysal, a. g. e., s. 173.

¹²⁸ Eda Ergün, *İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2007, s. 22.

Kariyer seçimine yönelik bireyin ilk belirlemesi gereken kişilik özelliklerini belirlemektir. Kişilik insanlara zamanla biyolojik ve sosyal olarak yüklenen, belli zamanlarda sürekliliğini sürdüren, olaylara karşı verilen tepki ve duygulardaki farklı ve ortak yönleri belirleyen karakter bütünüdür. Başka bir tanımda ise kişilik bireyin tüm ilgi alanlarını, tutumlarını, konuşma stilini, çevresi ile olan ilişkisini ve dış görünüşü gibi durumları kapsayan bir kavramdır. Kariyer tercihinde kişiliğin etkisi boyutunu ele aldığımızda ise en kabul görmüş yaklaşım Holland tarafından ortaya atılmış *Holland Mesleki Tercih Envanteri*' dir.¹²⁹

Holland danışmalık deneyimlerine ve elde ettiği pek çok araştırma verilerine göre mesleki kişiliği altı saf türe ayırmıştır. Bu türler Şekil 8' de gösterilmiştir.¹³⁰



Şekil 8. John Holland' ın Altı Mesleki Kişilik Türü

Kaynak: John Arnold, Kariyer Ve Kariyer Yönetimi, s. 142.

Gerçekçiler; gerçekçi boyutu olmayan teorik düşünce tarzı yerine kas gücüne ve koordinasyona dayalı daha pratik veya fiziksel işlerden hoşlanırlar. Hislerini dışa vurmaktan hoşlanmaz ve sosyal ortamlarda bulunmaktan memnun olmayan

¹²⁹ Aytemiz Seymen, a. g. e., s.378.

¹³⁰ John Arnold, *Kariyer Ve Kariyer Yönetimi*, s. 142.

kişiliklerdir. Genellikle üretim alanında mühendislik benzeri teknik işlere uygundurlar.

Sorgulayıcılar; düşünce ve zihnin gücüyle olayları çözümleme yolunu tercih ederler. Olaylara yaklaşımları mantık eleştirel tarzdadır. Sosyallik olarak gerçekçilere göre daha sosyaldirler. Bu grup ise daha çok bilimsel çalışmalara yatkındırlar.

Sanatçı ruhlular; hayal güçlerini kullanmayı ve yaratıcı olmayı severler. Yaratmak için kendilerine uygun dallarda ve özgür bir ortamda çalışmaktan hoşlanırlar. Bu gruptakiler ise sanat ile alakalı mesleklere uygun karakterlerdir.

Sosyaller; insanlara faydalı olmayı, insanlarla birlikte olmaktan hoşlanan, empati yetenekleri güçlü idealist karakterlerdir. Sosyal yönleri oldukça kuvvetli ve sıcakkanlı bireylerdir. Bu gruptaki kişilikler insanlara yardım edebilecekleri ve sosyal olabilecekleri meslek gruplarını tercih etmelidirler.

Girişimciler; sosyaller ile ortak özellikleri sosyal olmaları ve insanlarla bir arada bulunmaktan çekinmeyip hoşlanmalarıdır. Sosyallerden farklı olarak girişimci tipler ikna etmeye dayalı, iddialı ve yönetici rollere daha uygun karakterdirler.

Gelenekçiler; sanatçı ruhluların tam tersi hayal gücüne dayalı işlerden hoşlanmayabilirler. Bu tipler daha çok planlı ve organize çalışma eğilimindedirler. Tertip, düzen ve kurallara bağlılıktan hoşlanırlar. Bu grup büro işlerine ve hukuka dayalı alanlarda çalışmaya yatkındırlar.

Kariyer seçimi ile ilgili diğer teori ise Anne Roe'nun Gereksinim Kuramıdır. Bu kurama göre bireyin kariyer seçimini yaparken etkili olan asıl etkenin çocukluk döneminde yaşananlar ve edinilen tecrübeler olduğunu öne sürmektedir. Roe bazı sanatçı ve yazarlar üzerinde yaptığı araştırmada bu kişilerin kariyer seçimi ile ilgili yeteneklerinin ve becerilerinin çocuk yaşlarda kendini gösterdiğini belirlemiştir. Meslek seçiminde bireyi çevre koşulları, psikolojik etkenler, özel yatkınlıklar gibi etkenlerde kariyer seçiminde etkili olmaktadır. Fakat Roe' ya göre bireyin kariyer ve meslek seçiminde asıl etkili olan faktör bireyin ailesi yani bireyin çocukluk döneminde yaşadığı aile ortamı olduğunu ifade etmektedir. Roe' nin teorisine göre; ailesi tarafından özen gösterilerek büyüyen bireyler insan odaklı ve sosyal işlere yönelirken,

bu özeni görmeyen bireyler ise mühendislik gibi daha teknik işlere yönelim göstermektedir.¹³¹

Edgar Schein'in kariyer seçimi ile ilgili teorisi ise; bireyin kariyer seçiminde ve kariyer hayatındaki davranışlarının bireyin hayatının ilk yıllarında oluştuğu, meslekteki keşif yıllarında edindiği tecrübelerle birlikte bireyin değer kümelerinin oluştuğunu savunmaktadır. Schein beş adet kişisel değer kümesi uyum noktası belirlemiştir. Bu beş kişisel değerden aşağıda bahsedilmiştir.¹³²

- *Teknik değer*; bireyin teknik olarak yatkınlığı ve bu alanda aldığı eğitim bireyi kariyer seçimi yaparken de yine bu alana yöneltecektir. Birey aynı zamanda kariyerinde yükselme söz konusu olduğunda da teknik yatkınlıkları ve yeterlilikleri doğrultusunda ilerlemek isteyebilir. Yani birey işletme içinde mevkisinin yükselmesinden önce yeteneklerini geliştirecek projeler içerisinde bulunmayı tercih eder.
- *Yönetimsel değer*; bireyin kariyer hedefinin yönetsel anlamda kendini daha yetkin kılmaya çalışmasıdır. Bu gruptaki bireyler kariyer tecrübesini arttırmaya çalışır ve bu çabaların yönetsel yeterliliğini arttıracığına inanırlar. Yönetimsel anlamda ki bu yeterlilikleri de analitik düşünebilme, sorun çözebilme ve kişilerarası ilişkiyi yönetebilme, kişileri yönlendirip öncü olabilme olarak iki ana başlığa ayırmaktadır.
- *Girişimci ve yaratıcılık değeri*; bu bireyler kendi başlarına bir şey üretmekten hoşlanırlar. Bu gruptaki kişiler kendi değerlerini ve kendi kişiliklerini kendileri oluşturma yatkınlığındadırlar.
- *Otonomi ve bağımsız olma değeri*; bireyin başkalarına ücret, terfi, zaman gibi konularda bağlı kalmadan çalışmayı tercih etmesidir. Bu tip bireyler bir işletmenin kuralları ve sınırlamaları altında çalışamazlar bunun yerine kendilerine ait bir işletmede çalışmayı tercih ederler.
- *İstikrar ve güvenlik değeri*; bu tip bireyler için ise işin güvence sağlaması en kritik değerdir. Bu bireyler kariyer tercihlerinde istihdam

¹³¹ Serpil Aytaç, *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları* (1. Baskı), Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997, s. 89.

¹³² Aytaç a. g. e., ss. 97-98.

garantisi ve sosyal güvenlik unsurlarına önem verirler. Bu güvenceyi elde etme içinde bu bireyler genellikle devlet kurumlarında çalışma eğiliminde olurlar.

2.9. KARIYER SORUNLARI

Günümüz koşulları, hem işgören olarak bireyi hem de örgütleri etkilemiş ve çalışma şartlarında önemli farklılıklar meydana getirmiştir. Örgütün yapısı, çalışma saatleri, kariyer olanakları gibi pek çok konuda geleneksel yaklaşımlarda uzaklaşmıştır. Bu farklılıklar bireyin kariyer aşamalarında karşına bazı sorunlarda çıkarabilmektedir.¹³³

Kariyer ile ilgili meydana gelen sorunlara ise aşağıdaki başlıklarda değinilmektedir;¹³⁴

- Cinsiyet kaynaklı sorunlar
- Çift kariyerli eşler
- Ayışı (Moonlight) sorunu
- Çift kariyerlilik

Cinsiyet kaynaklı sorunlar; çalışan kadınların sayısında son yıllarda gözle görülür artışlar olmuştur. Kadınlar çalışma yaşamının içinde eğitim seviyelerindeki artış ile beraber yönetici kademlerine gelse de bu oran üst yönetime geldiğinde büyük oranda düşmektedir. Yapılan araştırmalar bundaki bunun en büyük nedeni olarak kadının aile içerisindeki rolünden kaynaklı olduğunu göstermektedir. Buna rağmen aile içerisinde aynı rolün erkek için geçerli olmaması kadınların kariyerleri için sorun oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra kadının iş yaşamında ilerleyebilmesi için cinsel tacizle karşı kaşıya kalabileceği de yine kadınların karşılaştığı sorunlardan bir tanesidir.¹³⁵

Çift kariyerli eşler; yine günümüzde artık kadınların iş hayatında aktif rol alması ile birlikte ortaya çıkan sorunlardandır. Kadının iş hayatına girmesi demek

¹³³ Tunçer, a. g. e., ss. 247-248.

¹³⁴ Aytaç, a. g. e., s. 219.

¹³⁵ Aytaç, a. g. e., s. 220.

eşlerin ikisinin de kendi kariyer hedefleri ve planları olması demek anlamına geliyor ki bu da bazı ailelerde sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Eşlerin ikisinin de çalışması eşlerin aynı şehirde iş bulamamaları, çocuk ve aile bakımı, hafta içi ayrı hafta sonu birlikte olma çabaları gibi problemleri ortaya çıkarmakta ve bu da bireylerin kariyerleriyle ilgili kararlarında etkili olmaktadır.¹³⁶

Ayışığı(Moonlight) sorunu; bireyin temel çalıştığı iş dışında başka bir alanda kendini geliştirmek, ekstra para kazanmak, işiyle ise işinde tecrübe kazanıp kendini geliştirmek veya asıl işinin yok olma ihtimaline karşı seçenek yaratmak için başka işler yapmasıdır. Ayışığı uygulaması bazı şirketler açısından bireyin asıl işini engellemediği sürece sorun olarak görülmeyebilmektedir. Ancak yöneticiler böyle bir durumda bireyin performansının düştüğü, işe giriş çıkış saatlerini etkilediği ve işe bağlılığı düşürdüğü görüşündedirler. Bu yüzden de ayışığı uygulaması bireyin kariyerinin ilerlemesinde sorun teşkil etmektedir.¹³⁷

Çift kariyerlilik; ayışığından en büyük farkı bireyin iki işi olması ve bu iki işinde uzmanlık gerektirmesidir. Çift kariyerlilikte birey iki işinden de belli bir gelir, unvan ve statü elde etmektedir. Bu durumdaki en büyük sorun bireyin her iki işe de vakit ve performans ayırması ve bunun için yeterli enerjiyi kendinde bulabilmesidir. Bireyin tek bir işe yoğunlaşmak yerine enerjisini iki işe bölüştürerek harcaması başarısını engelleyecektir.¹³⁸

2.10. KARIYER BEKLENTİSİ İLE ALAKALI ALAN ÇALIŞMALARI

Savickas alınan eğitim ile kariyer planlaması arasındaki uyumun iyi olmasının kariyer aşamalarını sağlamlaştırdığını belirtmiştir. Bu uyum kişinin eğitim sürecinde mesleki anlamda yapacağı iş hakkında daha iyi fikir sahibi olmasına ve böylelikle gelecek planlamasında ona yardımcı olacaktır.¹³⁹

¹³⁶ Tahir Akgemici, “Gelecekte Kariyer Yönetimi ve Güncel Sorunlar”, Şimşek Ş., Çelik A., Akatay A. (Eds.), İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Uygulamaları (3. Baskı), Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2016, ss. 321-342.

¹³⁷ Aytaç, a. g. e., ss. 226-227.

¹³⁸ Akgemici, a. g. e., s. 337.

¹³⁹ Savickas, Mark L., *The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers Actors, Agents, and Authors*, The Counseling Psychologist, Cilt: 41, Sayı: 4, 2013, ss. 648-662.

Rottinghaus ve arkadaşları çalışmalarında eğitim ve mesleki iyimserlik kavramlarını incelemiştir. Yapılan çalışmada iyi bir eğitim aldığını düşünen kişilerin mesleki planlama noktasında daha rahat düşündükleri, kariyer hedefleri için daha iyimser tablolar çizdikleri görülmüştür. Eğitim noktasında kendini kalifiye gören bir kişi geleceğe yönelik şüphesi az olacak, kararsızlık yaşamayacak ve güçlükler karşısında yılmayacaktır. Bu özellikler pozitif bir kariyer beklentisinin işareti olarak görülmektedir.¹⁴⁰

Niles ve Harris-Bowlsbey kariyer planlamasında eğitim hayatı sürecinde mesleki rehberlik programlarının öneminden bahsetmiştir. Mesleki anlamda gerekli teorik bilgilerin verilmesinin yanından kişi için uygun iş ve kariyer alanları için verilecek mesleki rehberlik servisi de kariyer beklentisi noktasında önemlidir. Bu noktada mesleki rehberliğin de içerisinde olduğu kaliteli ve niteliği yüksek eğitim sürecinin kariyer beklentilerini daha olumlu yönde etkilediği görülmektedir.¹⁴¹

Ingusci ve arkadaşları öğrenci memnuniyetinin okul ile bütünleşme ve kariyer uyumluluğunun gelişmesindeki rolünü belirtmiştir. Alınan eğitimden memnun olan öğrenciler okul ile bütünleşmekte, sosyal çevre ile etkileşime girmekte ve kariyerleri noktasında daha pozitif düşünceler beslemektedir.¹⁴²

Arık ve Seyhan ise çalışmasında üniversite öğrencilerinin kariyer planlamasında teknoloji bilgisi ve gelecek beklentisinin anlamlı etkisi olduğunu göstermiştir. Teknoloji bilgisinin yeterli düzeyde olabilmesi ve gelecek beklentilerinin daha olumlu olması verilen eğitimin niteliği ve içeriği ile orantılı olgulardır.¹⁴³

Cinsiyet değişkeni birçok olgu ve duruma etki eden bir parametredir. Pek çok çalışmada da kadınların kariyer beklentilerinin erkeklere oranla daha pozitif olduğu

¹⁴⁰ Rottinghaus P. J., Day S. X., Borgen, F. H., *The Career Futures Inventory: A Measure Of Career-Related Adaptability And Optimism. Journal Of Career Assessment*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2005, ss. 3-24.

¹⁴¹ Niles S. G., Harris-Bowlsbey J., 21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri, (Çev. Ed. Fidan Korkut Owen), Nobel Yayıncılık, Ankara, 2013.

¹⁴² Ingusci, E., Palma, F., De Giuseppe, M. C., & Iacca, C., Social And Scholar İntegration And Students Satisfaction: The Mediating Role Of Career Adaptability. *Electronic Journal Of Applied Statistical Analysis*, Cilt: 9, Sayı: 4, 2016, ss. 704-715.

¹⁴³ Arık N., Seyhan B., Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi*, Cilt: 5, Sayı: 7, 2016, ss. 2218-2231.

görülmektedir. Bunun bir nedeni olarak toplumsal bakış açısı gösterilebilir. Toplumsal algı bazı mesleklerin kadınlara daha uygun olduğunu kabul etmektedir. Erkekler daha çok yöneticilik, makine, mühendislik gibi yüksek bilişsel yetenek ve bedensel sağlamlığı gerektiren işler için uygun görülürken kadınlar daha çok ilgi, alaka ve hizmet etme gibi meslek alanlarına uygun görülmektedir. Sağlık alanı da bu meslek grupları içerisinde yer almaktadır. Kadınların geleneksel olarak daha anaç yapıda olmaları, kibar yapıları, empatik tutumları ve uzlaşmacı diyalog becerileri ikili ilişkilerin ve hizmetin ön planda olduğu sağlık sektöründe yardımcı özellikler olarak öz plana çıkmaktadır.¹⁴⁴

Sağlık Bakanlığı 2018 Faaliyet Raporunda; bakanlık bünyesinde çalışan genel personelin %55'inin kadın olması da kadınların kariyer beklentisinin yüksek olmasında rolü olabilir. Çalışan kadın sayısının fazla olması, mezun olacak olan öğrencilerin atanma veya çalışma hayatına aktif katılım yönünden düşüncelerini pozitif etkileyecek ve kariyer beklentilerinin yükselmesine olanak sağlayacaktır.

Staj deneyimi eğitim kalitesinin değerlendirilmesi ve mesleğin daha yakından incelenmesinde önemli bir fırsattır. Çalışmamızda sağlık yöneticiliği alanında staj yapan kalıttımcıların eğitim kalitesini daha olumsuz buldukları ve kariyer beklentilerinin düştüğü görülmüştür. İlgili sonuçlar teorik anlamda edinilen bilgilerin pratik alanda uygulanmasının yetersiz veya eksik kalmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Üniversite eğitimi ve staj eğitimi arasında derin görüş ayrılıkları olduğu alan dizin çalışmalarında da belirtilmiştir.

Tektaş ve arkadaşları çalışmalarında staj deneyimi yaşayan üniversite öğrencilerinin, staj yapılan kurumun eğitim düzeyini yetersiz bulduklarını, bazı bölümlere erişimin izin verilmediği ve deneyim-beceri kazanılması noktasında yardımcı olunmadığını sonucuna ulaşmıştır.¹⁴⁵

Özdayı çalışmasında staj deneyiminin mesleki beklenti ve düşünceler için bazı noktalarda kaygı ve endişe yaratan bir durum olduğunu göstermiştir. Çalışmada

¹⁴⁴ Kuzgun a. g. e., ss. 150-151.

¹⁴⁵ Tektaş N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M., & Ceviz, N. Ö., *Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği*, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt No: 5, Sayı: 6, 2016, ss. 310-318.

katılımcıların staj sonrası kariyer beklentisi için belirli noktalarda kaygı düzeylerinde artış gözlenmiştir. Benzer çalışmalar¹⁴⁶ staj deneyiminin her zaman olumlu şekilde sonuçlanmadığını göstermiştir. Kişiler teorik bilgilerin dışında mesleki gerçekler ve iş olanaklarını yakından tanıma fırsatları ile yüzleşince ümit kırıcı ve olumsuzluğa teşvik edici bir etkisi bulunmaktadır.¹⁴⁶

Okunan bölümün tercihi ve geleceğin planlamasında otonomi önemli bir faktördür. Elde edilen bulgulara okuduğu bölümü kendi tercih eden katılımcıların bölümü kendi tercih etmeyen katılımcılara oranla, eğitimi daha pozitif değerlendirdikleri ve kariyer beklentilerinin daha olumlu olduğu görülmüştür. Bölüm tercihinde kişinin otonom olmamasının bir nedeni de aile baskısıdır. Akademi ve kariyer planlaması anlamında başarı odaklı ebeveynler çocuklar üzerinde baskı kurmakta ve tercihlerine müdahil olmaktadır. Bu tür ebeveynler çocuklarını desteklememektedir. Çocuklar ailenin standartları ve planları doğrultusunda bir hayat sürmeye mecbur hissetmektedir.¹⁴⁷ Bu baskı ve zorlamanın çıktısı olarak okudukları bölüm için eğitimin içeriği yetersiz görmekte ve kariyer beklentileri daha olumsuz görülmektedir.

Diğer yandan okuyacağı bölümü kendi tercih eden öğrenciler için olumlu ebeveyn desteğinin de öneminden bahsetmek gereklidir. Ebeveynler çocuklarının seçeceği bölümleri araştırır ve istekler doğrultusunda karşılıklı görüş alış veriş içinde olabilir. Bu halde çocuğun okuyacağı bölüme, eğitime ve gelecekteki kariyer planlamasına yönelik fikirleri, okula başlarken olumlu bir temelde gelişme gösterecektir. Ailenin desteği ve kendi fikirlerinin özgürlüğü ile eğitim hayatına başlayan gençler kendilerine daha güvenli, öz yeterlilikleri yüksek, eğitime daha açık ve gelecek planlaması noktasında daha pozitif fikirler üreteceklerdir.¹⁴⁸

¹⁴⁶ Özdayı Nurhayat, Atatürk Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Staj Öncesi Ve Staj Sonrası Mesleki Endişe Düzeylerinin Karşılaştırılması, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt No: 7, Sayı: 7, 1995, ss. 207-220.

¹⁴⁷ Güneri Oya Yerin, Psikodinamik Yaklaşımlar, Yeşilyaprak, Binnur (Eds.). Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2016, ss. 136-165.

¹⁴⁸ Sapmaz Hatice İlksen, *İlköğretim 2. Kademe Öğrencilerinin Kariyer Gelişim Düzeyleri İle İlgili Ve Yetenekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 16.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK YÖNETİMİ EĞİTİMİ ALAN ÖLİSANS/LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE YÖNTEMİ

Araştırmanın amacı, İstanbul ilinde eğitim veren özel üniversitelerde Sağlık Yönetimi lisans ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği önlisans okuyan öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmek ve öğrencilerin demografik özellikleri bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını incelemektir. Ayrıca bu çalışmada, öğrencilerin mesleklerine olan bakış açılarının meslekten beklentilerine nasıl yansıdığını gözlemleyerek değerlendirilmiştir. Aynı zamanda öğrencilerin okulda aldıkları teorik bilginin meslek hayatları için beklentilerinde ne derece etkili olduğu incelenmiştir.

Bu tez çalışmasında öncelikle araştırılan konu ile ilgili literatür taraması yapılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket toplama yönteminden yararlanılmıştır. Ankete çalışmanın konusunu anlatan bilgilendirme notu ve anketteki sorulara doğru ve güvenilir cevaplar alabilmek için alınan cevapların gizli tutulacağı bilgisi verilmiştir.

3.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Sağlık sektörüne yaklaşımın tüm dünyada ve ülkemizde değişmeye başlaması ile birlikte sektör içerisinde pek çok değişiklik meydana gelmiştir. Bu değişimlerden bir yönü de sağlık yönetimi alanında olmuştur. Sağlık kuruluşlarının etkili ve verimli kullanımı için işletmecilik yaklaşımlarının devreye sokma çalışmaları ile birlikte sağlığı yönetebilecek işletmecilere ihtiyaç artmıştır.

Sağlığı yönetebilecek kişilere olan bu ihtiyacı karşılamak adına çeşitli okullar açılmaya başlamış ve yeni bir istihdam alanı doğmuştur. Bu alanda verilen eğitimler önce Amerika'da başlamış, sonrasında da ülkemizde de bu alanda eğitimler verilmeye başlamıştır. Sağlık yönetimi alanında eğitim almış ve almakta olan bu öğrenciler ise sağlık yönetimi alanının geleceğini oluşturmaktadır. Sağlık yönetimi pek çok

üniversite de eğitimi verilen bir alan olmasına rağmen ülkemizde hem devlette ki sağlık kuruluşlarında hem de özel sağlık kuruluşlarında tam olarak yer edinememiştir. Bu açıdan özellikle mesleğe ilk atılacak olan önlisans ve lisans öğrencilerinin kariyer beklentileri sektör içerisinde sağlık yönetiminin yerini belirleme de önemli bir yol gösterici niteliği taşımaktadır.

3.3. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, İstanbul’da bulunan vakıf üniversitelerinde okumakta olan Sağlık Yönetimi lisans eğitimi ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği önlisans eğitimi alan yaklaşık 718¹⁴⁹ öğrenciden oluşturmaktadır. Bu çalışmada elektronik anket yöntemi kullanılmıştır. Örneklem seçiminde rastgele örneklem yöntemi kullanılmış ve ayrıca örneklemin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlayacak sayıya ulaşması yeterli görülmüştür.

Tablo 4. 0.05 İçin Örneklem Büyüklükleri

Evren Büyük- lüğü	± 0.03 örnekleme hatası (d)			± 0.05 örnekleme hatası (d)			± 0.10 örnekleme hatası (d)		
	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7	p=0.5 q=0.5	p=0.8 q=0.2	p=0.3 q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Kaynak: Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2004.

¹⁴⁹ <https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10238> (13/07/2019).

Araştırmanın örneklemini ise İstanbul Avrupa yakasındaki vakıf üniversitelerinde eğitim gören 175 lisans ve 31 önlisans olmak üzere toplam 206 öğrenciden oluşturmaktadır. Özel üniversitelerin ismi ise bilgi güvenliği nedeniyle gizli tutulmuştur.

3.3. VERİLERİN ANALİZİ

Verilerin analizinde SPSS programı kullanılmıştır. Bağımsız değişken yani aldığı eğitim ile bağımlı değişken olan kariyer beklentisi arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Öğrencilerin kariyer beklentileri düzeylerinin, demografik özelliklere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla “t” testi uygulanmıştır.

3.4. ARAŞTIRMA MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmada, Sağlık Yönetimi ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği okuyan öğrencilerin mesleki kariyer beklentilerini incelemek amacıyla anket yönetimi kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde öğrencilere demografik özelliklerini belirlemek amacıyla sorular yöneltilmiştir. Bu bölümde öğrencilere 6 adet soru sorulmuştur.

İkinci bölümde, öğrencilerin okuduğu bölüm ve aldığı eğitim ile ilgili düşüncelerini belirlemek amacı ile “Eğitim Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek Durmuş Ali Aydemir¹⁵⁰ tarafından geliştirilmiş ve izin alınarak kullanılmıştır. Ölçek; tek boyut ve 8 ifadeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise, öğrencilerin kariyer beklentilerini ölçmek amacıyla Durmuş Ali Aydemir¹⁵¹’in “Kariyer Beklentisi Ölçeği” kullanılmıştır. “Kariyer Beklentisi Ölçeği” Sağlık Yöneticiliği okuyan öğrencilere uyarlamak amacıyla 14 sorudan 11 soruya düşürülmüştür. Uyarlanan 11 sorunun geçerlilik ve

¹⁵⁰ Durmuş Ali Aydemir, Gastronomi ve Mutfak Sanatları Eğitimi Alan Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, 2018.

¹⁵¹ Aydemir, a. g. e.

güvenilirliği test edilmiştir. Bu ölçek tek boyut ve 11 ifadeden oluşmaktadır. Beşli Likert tipi ölçek (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Bu ölçekte 8. Madde (Sektörde üst düzey yönetici olarak çalışmamın zor olduğunu düşünüyorum.) faktör yükü vermemesi ve madde-toplam puan korelasyonun düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır.

Araştırmanın hipotezleri ise aşağıda sıralanmıştır:

H₁: Önlisans ve lisans öğrencileri arasında kariyer beklentisi açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1a}: Cinsiyet değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1b}: Öğrenim görülen sınıf değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1c}: Sağlık Yönetimi alanında staj yapma değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1d}: Sağlık alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim alma değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1e}: Ailede sağlık alanında çalışan olma durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{1f}: Okuduğu bölümü veya programı kendi isteği ile tercih etme durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₂: Önlisans ve lisans öğrencileri arasında eğitim beklentisi açısından anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2a}: Cinsiyet değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2b}: Öğrenim görülen sınıf değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2c}: Sağlık Yönetimi alanında staj yapma değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2d}: Sağlık alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim alma değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2e}: Ailede sağlık alanında çalışan olma durumu değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H_{2f}: Okuduğu bölümü veya programı kendi isteği ile tercih etme durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.

H₃: Öğrencilerin aldıkları eğitim kariyer beklentilerini pozitif yönde etkilemektedir.

3.5.BULGULAR VE YORUMLAR

Tablo 5. Demografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımı

Değişken	Kategori	n	%
Cinsiyet	Kız	170	82,5
	Erkek	36	17,5
	Toplam	206	100,0
Öğrenim Görülen Lisans Sınıfı	1.Sınıf	14	8,0
	2.Sınıf	35	20,00
	3.Sınıf	61	34,85
	4.Sınıf	65	37,15
	Toplam	175	100
Öğrenim Görülen Önlisans Sınıfı	1.Sınıf	11	39,4
	2.Sınıf	20	60,6
	Toplam	31	100,0
Sağlık Yönetimi Alanında Staj Yapma Durumu	Yapan	63	30,6
	Yapmayan	143	69,4
	Toplam	206	100,0
Sağlık Alanında Ortaöğretim Düzeyinde Eğitim Alma Durumu	Alan	82	39,8
	Almayan	124	60,2
	Toplam	206	100,0
Ailede Sağlık Alanında Çalışan Olup Olmama Durumu	Evet	63	30,6
	Hayır	143	69,4
	Toplam	206	100,0
Okuduğu Bölümü Veya Programı Kendi İsteği İle Tercih Edip Etmeme Durumu	Evet	163	79,1
	Hayır	43	20,9
	Toplam	206	100,0

Tablo 5’ de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular verilmiştir. Araştırmada, 170 kız (%82,5) ve 36 erkek (%17,5) katılımcı yer almıştır. Lisans düzeyinde 1. Sınıf 14 kişi (%8,0), 2. Sınıf 35 kişi (%20,0), üçüncü sınıf 61 kişi (%34,85) ve 4. Sınıf 65 (37,15) kişi bulunmaktadır. Önlisans düzeyinde 1. Sınıf 11 kişi (% 39,4) 2. Sınıf 20(%60,6) kişi bulunmaktadır.

Sağlık yönetimi alanında staj yapan 63 (%30,6) ve staj yapmayan ise 143 (%69,4) kişi vardır. Ortaöğretim düzeyinde eğitim alan 82 (%39,8) ve almayan 124 (%60,2) kişi vardır. Ailesinde sağlık alanında çalışan biri bulunan 63 kişi (%30,6) ve bulunmayan 143 (%69,4) kişi bulunmaktadır. Okuduğu bölümü kendi isteği ile tercih eden 163 (%79,1) ve kendi isteği ile tercih etmeyen 43 (%20,9) kişi bulunmaktadır.

Tablo 6. Araştırmada Kullanılan Ölçeklere Ait Betimleyici İstatistikler

Ölçekler	Min	Max	$\bar{x}$	Ss	Çarpıklık	Sh	Basıklık	Sh
Eğitim	8	40	27,42	6,58	-,503	,169	,108	,337
Kariyer Beklentisi	10	50	30,29	8,50	-,173	,169	-,484	,337

Tablo 6' da Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentileri Ölçeği puanları için en küçük-en büyük değerler, çarpıklık-basıklık değerleri ve standart hataları, ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir

Okunan Bölüm ve Alınan Eğitim Ölçeği için aralık 8-40 arasında, çarpıklık = -,503 olarak ve standart hatası =,169 olarak, basıklık =,108 ve standart hatası =,337 ortalama =27,42 ve standart sapma =6,58 olarak hesaplanmıştır.

Kariyer Beklentisi Ölçeği için aralık 10-50 arasında, çarpıklık = -,173 olarak ve standart hatası =,169 olarak, basıklık =-,484 ve standart hatası =,337 ortalama =30,29 ve standart sapma =8,50 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7. Eğitim Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

KMO /BKT	Madde	Faktör Yüğü	Öz değır	Açıklanan Varyans	Madde Puan Korelasyonları	Madde Silindiğinde Cronbach's Alfa Değeri	C Alfa
	M1	,749	3,938	49,220	,631	,815	,841
	M2	,655			,524	,829	
KMO: ,841	M3	,837			,750	,800	
	M4	,777			,661	,812	
Bartlett Testi:	M5	,692			,581	,821	
χ^2 :643,487	M6	,688			,581	,821	
sd: 28	M7	,702			,577	,823	
: ,000	M8	,446			,349	,854	

Eğitim Ölçeği alt boyutu için yapılan faktör analizinde KMO katsayısı, 841 olarak hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik Testi X^2 katsayısı ise 643,487 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). KMO ve Bartlett testi sonucunda verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Faktör analizinde Temel Bileşen Analizi metodu kullanılmıştır. Tüm maddelerin öz değer katsayısı 3, 938 olan ve toplam varyansın 49,220' sini açıklayan tek bir faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach' s Alfa güvenirlik katsayısı, 841 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre; verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Kariyer Beklentisi Ölçeği İçin Geçerlilik ve Güvenirlik Analizi

KMO/BKT	Madde	Faktör Yüğü	Öz değeri	Açıklanan Varyans	Madde Puan Korelasyonları	Madde Silindiğinde Cronbach's Alfa Değeri	C Alfa
	M1	,550		45,091	,470	,851	,856
	M2	,439			,364	,860	
KMO: ,868	M3	,673			,553	,843	
	M4	,759			,666	,835	
Bartlett Testi:	M5	,538	4,509		,440	,852	
x^2 :742,832	M6	,676			,572	,841	
sd:45	M7	,735			,632	,836	
: ,000	M8	-			,040	,856	
	M9	,718			,623	,837	
	M10	,799			,707	,829	
	M11	,738			,637	,836	

Kariyer Beklentisi Ölçeği Katılım alt boyutu için yapılan faktör analizinde KMO katsayısı, 868 olarak hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik Testi X^2 katsayısı ise 742,832 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$). KMO ve Bartlett testi sonucunda verilerin faktör analizi için uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Faktör analizinde Temel Bileşen Analizi metodu kullanılmıştır. Tüm maddelerin öz değer katsayısı 3,938 olan ve toplam varyansın 50,091'sini açıklayan tek bir faktör altında toplandığı belirlenmiştir. Güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach' s Alfa güvenirlik katsayısı 0,856 olarak hesaplanmıştır. 8. Madde faktör yükü vermemesi ve madde-toplam puan korelasyonunun düşük olması sebebiyle ölçekten çıkarılmıştır.

Tablo 9. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puanları Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Dair Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Ölçekler		Kariyer Beklentisi Ölçeği
Eğitim Ölçeği	r	,681**
	p	,000

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 9' da Eğitim Ölçeği ile Kariyer Beklentisi Ölçeği puanları arasındaki ilişkilerin incelenmesine dair Pearson korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Eğitim Ölçeği ile Kariyer Beklentisi Ölçeği puanları arasında pozitif yönlü istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=,681$; $p<0,01$) .

Tablo 10. Regresyon Modelleri İçin Gerekli Varsayımların İncelenmesi

Model	Çoklu Doğrusal Bağın Varsayımı		Otokorelasyon Varsayımı	Artık Değerlerin Normalliği Varsayımı	Artık Değerlerin Ortalaması Varsayımı	Sabit Varyans Varsayımı
	VIF	Tolerans	Durbin Watson			
1	1,000	1,000	1,963	Çarpıklık: ,015 Basıklık: -,231	0,000	$\chi^2(1)=2,26$

Regresyon modellerinden geçerli sonuçlar elde edebilmek için incelenmesi gerekli olan varsayımlar bulunmaktadır. Kurulan regresyon modellerinin karşılaması gereken varsayımlar aşağıda belirtilmiştir:¹⁵²

¹⁵² Büyüköztürk Şener, Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Kitabı (24. Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2018, s. 91.

- 1) Çoklu doğrusal bağlantı varsayımı
- 2) Otokorelasyon varsayımı
- 3) Artıkdeğerlerin normalliği varsayımı
- 4) Artık değerlerin ortalaması varsayımı
- 5) Sabit varyans varsayımı

Regresyon modellerinin varsayımlarının incelenmesi sonucunda ulaşılan sonuçlar yukarıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 10’da yer alan verilere göre, Kariyer Beklentisi Ölçeği puanlarının, Eğitim Ölçeği puanlarınca incelenmesi amacıyla kurulan regresyon modeli çoklu doğrusal bağlantı varsayımını, otokorelasyon varsayımını, artık değerlerin normalliği, artık değerlerin ortalaması varsayımını ve sabit varyans varsayımlarını karşılamaktadır. Dolayısıyla, gerekli tüm varsayımların sağlandığı görülmektedir.

Tablo 11. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet						
	Değişkeni	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Eğitim Ölçeği	Kadın	170	27,52	6,35	,479	204	,633
	Erkek	36	26,94	7,67			
Kariyer Beklentisi	Kadın	170	30,88	8,27	2,166	204	,031*
	Erkek	36	27,53	9,12			

*p<0,05; **p<0,01

Tablo 11’de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-Testi sonuçları verilmiştir.

Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamaların cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t_{(206)} = ,479$; $p < 0,01$). Kadın katılımcıların Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamaların, erkek

katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle H_{1b} hipotezinde sunulan; cinsiyet değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık belirlendi.

Elde edilen bulgular; cinsiyet değişkeni bakımından kariyer beklentilerinde farklılık olduğunu belirten H_{1a} hipotezi ile aynı doğrultudadır. Bu da kadın öğrencilerin kariyer beklentilerinin erkek öğrencilere oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır.

Eğitim Ölçeği puan ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bu da H_{2b} hipotezinde belirtilen cinsiyetin eğitim beklentisi açısından öğrenciler üzerinde bir farklılık ortaya çıkarmadığı belirlenmiştir.

Tablo 12. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Önlisans Eğitimi Alan Katılımcıların Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Mann Whitney U Testi Sonuçları

Ölçek	Sınıf Düzeyi						
	Değişkeni	n	SO	ST	U	Z	p
Eğitim Ölçeği	1.Sınıf	11	19,86	218,50	67,500	-1,765	,078
	2.Sınıf	20	13,88	277,50			
Kariyer Beklentisi	1.Sınıf	11	19,32	212,50	73,500	-1,513	,133
	2.Sınıf	20	14,18	283,50			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 12’ de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının önlisans öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin Mann Whitney U testi sonuçları verilmiştir.

Eğitim Ölçeği puan ortalamalarının önlisans öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). H_{2c} hipotezinde belirtilen; öğrencilerin kaçınıcı sınıfta eğitim görüyor olmaları ve aldıkları eğitim ile ilgili memnuniyetleri arasında istatistiki açıdan

anlamalı bir farklılık görülmemektedir. Bunun nedenin ise; önlisans eğitiminin 2 yıl gibi kısa bir süreyi kapsamasından kaynaklandığı ön görülmektedir.

Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının önlisans öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamalı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir($p>0,05$). H_{1c} hipotezinde belirtilen; önlisans öğrencilerinin eğitim gördükleri sınıf seviyesi açısından kariyer beklentilerinde anlamalı bir farklılık görülmemektedir. Bu da yine önlisans eğitiminin 2 yıl olan süresi ile bağdaştırılabilmektedir.

Tablo 13. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Lisans Eğitimi Alan Katılımcıların Sınıf Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Kruskal Wallis H Testi Sonuçları

Ölçek	Sınıf Düzeyi		SO	H	X ²	sd	p
	Değişkeni	n					
Eğitim Ölçeği	1.Sınıf	14	95,54	2,203	2,327	3	,531
	2.Sınıf	35	97,16				
	3.Sınıf	61	86,61				
	4.Sınıf	65	82,75				
Kariyer Beklentisi	1.Sınıf	14	101,68	5,126	5,395	3	,163
	2.Sınıf	35	93,10				
	3.Sınıf	61	93,55				
	4.Sınıf	65	77,10				

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 13’de Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının lisans öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin Kruskal Wallis H testi sonuçları verilmiştir.

Eğitim Ölçeği puan ortalamalarının lisans öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamalı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir($p>0,05$). H_{2c} hipotezinde belirtilen sınıf değişkeninin eğitim

beklentisine etkisi; sağlık yönetimi lisans eğitimi alana öğrenciler açısından bir farklılık göstermemektedir.

Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının lisans öğrencilerinin sınıf düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). Bulgulara göre; H_{1c} hipotezinde bahsedilen sağlık yönetimi lisans eğitimi alan öğrencilerin sınıf düzeyi ile kariyer beklentileri arasında anlamlı sayılabilecek bir bağlantı oluşmamaktadır.

Tablo 14. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Sağlık Yöneticiliği Alanında Staj Yapma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek	Staj Yapma Durumu Değişkeni	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Eğitim Ölçeği	Yapan	63	25,59	7,10	-2,556	105	,012*
	Yapmayan	143	28,23	6,19			
Kariyer Beklentisi	Yapan	63	26,56	8,20	-4,367	204	,000**
	Yapmayan	143	31,94	8,13			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 14’de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının sağlık yöneticiliği alanında staj yapma durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-Testi sonuçları verilmiştir.

H_{2c} hipotezinde de belirtildiği gibi; eğitim ölçeği puan ortalamalarının sağlık yöneticiliği alanında staj yapma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t_{(105,333)}=-2,556$ $p<0,05$). Staj yapmayan katılımcıların Eğitim Ölçeği puan ortalamalarının, staj yapan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim Ölçeğine dair bulgular göstermektedir ki; staj yapan öğrencilerin aldıkları eğitimden memnun olma oranı, staj yapmayan öğrencilere göre daha düşük

olmaktadır. Bu da öğrencilerin hastanelerde staj yaptıkları süre içerisinde aldıkları eğitimin eksik olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

H_{1d} hipotezinde belirtildiği gibi; kariyer beklentisi ölçeği puan ortalamalarının sağlık yöneticiliği alanında staj durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t_{(204)}=-4,367$; $p<0,01$). Staj yapmayan katılımcıların Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının, staj yapan katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

H_{1d}'te belirtilen staj yapma değişkeni bakımından kariyer beklentisi arasında ki anlamlı farklılık; staj yapmayan öğrencilerin kariyer beklentilerinin daha yüksek olduğu yönündedir. Bulgular göstermektedir ki; öğrenciler staj yapmak için hastanelerde görev aldıkları süre içerisinde kariyer beklentileri olumsuz yönde etkilenmektedir.

Tablo 15. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Ortaöğretim Düzeyinde Eğitim Alma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek	Orta Öğretim Düzeyinde Eğitim						
	Değişken	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Eğitim Ölçeği	Alan	82	27,85	6,23	,764	204	,446
	Almayan	124	27,14	6,82			
Kariyer Beklentisi	Alan	82	31,01	8,47	,990	204	,323
	Almayan	124	29,81	8,52			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 15'de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının orta öğretim düzeyinde eğitim alma durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-Testi sonuçları verilmiştir.

H_{2e} hipotezinde belirtilen; eğitim ölçeği puan ortalamalarının orta öğretim düzeyinde eğitim alma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde

farklılaşmadığı belirlenmiştir($p>0,05$). Bu da göstermektedir ki ortaöğretim düzeyinde eğitim alan öğrencilerin eğitim memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık meydana gelmemiştir.

H_{1e} hipotezinde belirtilen; kariyer beklentisi ölçeği puan ortalamalarının orta öğretim düzeyinde eğitim alma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir($p>0,05$). Kariyer beklentisi açısından ise; ortaöğretim düzeyinde alınan eğitim ile kariyer beklentisi arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Öğrencilerin üniversite öncesinde aldıkları eğitimin sağlık alanında olup olmamasının kariyer beklentisini etkilemediği sonucuna ulaşılmaktadır.

Tablo 16. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Ailede Sağlık Alanında Çalışan Biri Bulunma Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek	Ailede Sağlık Çalışanı Bulunma Durumu Değişkeni		n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Eğitim Ölçeği	Olan		63	26,59	6,46	-1,210	204	,228
	Olmayan		143	27,79	6,63			
Kariyer Beklentisi	Olan		63	29,38	8,68	-1,020	204	,309
	Olmayan		143	30,69	8,42			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 16’de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının ailede sağlık alanında çalışan biri bulunma durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-Testi sonuçları verilmiştir.

H_{2f} hipotezinde belirtilen; eğitim ölçeği puan ortalamalarının ailede sağlık alanında çalışan biri bulunma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir($p>0,05$). Bulgulara göre; ailede sağlık alanında bir çalışanın bulunup bulunmaması öğrencilerin eğitim ile algıları arasında anlamlı bir farklılık yaratmamaktadır.

H_{1f} hipotezinde belirtilen; kariyer beklentisi ölçeği puan ortalamalarının ailede sağlık alanında çalışan biri bulunma durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p > 0,05$). Kariyer beklentisi açısından da öğrencilerin kariyer beklentileri ile ailede sağlık çalışanının olup olmaması arasında bir ilişki oluşmamaktadır.

Tablo 17. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Katılımcıların Bölümü Tercih Etme Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek	Bölümü Kendi İsteği İle Tercih						
	Etme Değişkeni	n	$\bar{x}$	ss	t	sd	p
Eğitim Ölçeği	Evet	163	28,58	6,20	5,202	204	,000**
	Hayır	43	23,05	6,20			
Kariyer Beklentisi	Evet	163	30,94	8,32	2,147	204	,033*
	Hayır	43	27,84	8,82			

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Tablo 17’de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının bölümü tercih etme durumu değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-Testi sonuçları verilmiştir.

Eğitim Ölçeği puan ortalamalarının bölümü tercih etme durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t_{(204)}=5,202$; $p < 0,01$). H_{2g} hipotezinde savunulan okuduğu bölümü veya programı kendi isteği ile tercih etme durumu değişkeni bakımından eğitim memnuniyeti arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılığın var olduğu görülmüştür. Bölümünü kendi isteği ile tercih eden katılımcıların Eğitim Ölçeği puan ortalamaların, kendi isteği ile tercih etmeyenlerden katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bulgular göstermektedir ki; sağlık yönetimi alanında eğitim almayı kendi tercih eden öğrencilerin eğitimden olan beklentisi daha yüksek olmaktadır. Bu da öğrencinin bu alanı kendi tercih etmesi yani alan hakkında öğrenmeye hevesli olması ve alana olan alakasını ortaya çıkartmaktadır.

Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamaların bölümü tercih etme durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t_{(204)}=2,147$; $p<0,01$). H_{1g} hipotezinde savunulan; okuduğu bölümü veya programı kendi isteği ile tercih etme durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bölümünü kendi isteği ile tercih eden katılımcıların Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamaların, kendi isteği ile tercih etmeyen katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Sağlık yönetimi bölümlerini kendi tercihi ile seçen öğrencilerin kariyer beklentisinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu da kendi tercihi ile bölüm seçen öğrencilerin okudukları alan ile ilgili kariyer heveslerinin daha fazla olması ile açıklanabilir.

Tablo 18. Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği Puan Ortalamalarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre Karşılaştırılmasına İlişkin Bağımsız Gruplar t-Testi Sonuçları

Ölçek	Eğitim Düzeyi		$\bar{x}$	ss	t	sd	p
	Değişkeni	n					
Eğitim Ölçeği	Önlisans	175	27,14	6,80	-1,802	52,191	,077
	Lisans	31	29,00	4,97			
Kariyer Beklentisi	Önlisans	175	29,68	8,44	-2,483	204	,014*
	Lisans	31	33,74	8,11			

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Tablo 18’de Eğitim Ölçeği ve Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamalarının eğitim düzeyi değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin bağımsız gruplar t-Testi sonuçları verilmiştir.

Eğitim Ölçeği puan ortalamaların eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı belirlenmiştir ($p>0,05$). H_{2a} hipotezinde belirtilen; önlisans ve lisans öğrencileri arasında eğitim beklentisi açısından anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamaların eğitim düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir ($t_{(204)}=-2,483$; $p<0,05$). H_{1a} hipotezinde belirtilen; önlisans ve lisans öğrencileri arasında kariyer beklentisi açısından anlamlı bir farklılığın olduğu belirlenmiştir. Lisans düzeyinde eğitim gören

Kariyer Beklentisi Ölçeği puan ortalamaların, önlisans düzeyinde eğitim gören katılımcılardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Bulgular kariyer beklentisi ile öğrencilerin lisans veya önlisans öğrencisi olmaları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Bu farklılık ise; lisans öğrencilerinin önlisans öğrencilerine göre kariyer beklentilerinin daha yüksek olduğu yönündedir.

Tablo 19. Kariyer Beklentisi Ölçeği Puanlarının, Eğitim Ölçeği Puanlarınca İncelenmesine İlişkin Doğrusal Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	Standart Hata B	Beta	t	p
Kariyer Beklentisi	Sabit Eğitim	6,183 ,879	1,867 ,066	- ,681	3,311 13,278	,000 ,000
R= ,681 R ² = ,464 sd:1/204 F: 176,299 p=,000						

Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini belirlemek amacı ile regresyon analizinden faydalanılmaktadır. Elde edilen Regresyon analizi sonucunda bağımsız değişken Eğitim Ölçeği puanlarının, bağımlı değişken Kariyer Beklentisi Ölçeği puanlarını istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir. ($F_{(1/204)}= 176,299$; $p<0,001$). Eğitim Ölçeği puanlarının, Kariyer Beklentisi Ölçeği Puanlarının %46,4'lük bölümünü açıkladığı görülmektedir. Eğitim Ölçeği toplam puanlarındaki 1 birimlik artış Kariyer Beklentisi Ölçeği toplam puanını ,879 birim artıracaktır.

H₃: Öğrencilerin aldıkları eğitim kariyer beklentilerini pozitif yönde etkilemektedir.

Elde edilen bulgular H₃ hipotezini desteklemektedir. Bulgular göstermektedir ki; eğitim öğrencilerin kariyer beklentisini arttırmaktadır. Yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin eğitim ile ilgili tutumları olumlu oldukça kariyer beklentisi de olumlu olmaktadır.

Tablo 20'de hipotezler, açıklamaları ve kabul veya ret edilme durumları ayrıca belirtilmektedir.

Tablo 20. Hipotezlerin Analizi

Hipotezler	Hipotezin Açıklaması	Kabul/Ret
H _{1a} Hipotezi:	Önlisans ve lisans öğrencileri arasında kariyer beklentisi açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Kısmi Kabul
H _{1b} Hipotezi:	Cinsiyet değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H _{1c} Hipotezi:	Öğrenim görülen sınıf değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{1d} Hipotezi:	Sağlık Yönetimi alanında staj yapma değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H _{1e} Hipotezi:	Sağlık alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim alma değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{1f} Hipotezi:	Ailede sağlık alanında çalışan olma durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{1g} Hipotezi:	Okuduğu bölümü veya programı kendi isteği ile tercih etme durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H _{2a} Hipotezi:	Önlisans ve lisans öğrencileri arasında eğitim beklentisi açısından anlamlı bir farklılık vardır.	Kısmi Ret
H _{2b} Hipotezi:	Cinsiyet değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{2c} Hipotezi:	Öğrenim görülen sınıf değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{2d} Hipotezi:	Sağlık Yönetimi alanında staj yapma değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H _{2e} Hipotezi:	Sağlık alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim alma değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{2f} Hipotezi:	Ailede sağlık alanında çalışan olma durumu değişkeni bakımından eğitim beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Ret
H _{2g} Hipotezi:	Okuduğu bölümü veya programı kendi isteği ile tercih etme durumu değişkeni bakımından kariyer beklentileri arasında istatistiki bakımdan anlamlı bir farklılık vardır.	Kabul
H ₃ Hipotezi:	Öğrencilerin aldıkları eğitim kariyer beklentilerini pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul

SONUÇ

Alınan eğitim özellikle bireylerin iş hayatlarında daha başarılı olabilmeleri için önemli bir temeldir. Eğitim hayatında sunulan eğitimin kalitesi ve niteliği kadar öğrencilerin algıladığı kalite ve nitelikte önemlidir. Öğrencilerin aldıkları eğitimden öğrendikleri kadar, bu eğitim sonucunda iş hayatına atılmak için kendilerine güven duyabilecekleri bir eğitim aldıklarından emin olmaları da oldukça önemlidir. Bu nedenle; öğrencilerin eğitim ile ilgili algılarını bilmek ve bu kapsamda kariyer beklentilerini de değerlendirmek gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı; Sağlık Yönetimi lisans ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği önlisans öğrencilerinin aldıkları eğitime yönelik düşünceleri ve kariyer beklentileri arasındaki ilişkilerin incelenmesi ve çeşitli demografik değişkenlere göre farklılıkların araştırılmasıdır. Ayrıca çalışmada lisans ve önlisans öğrencileri arasında eğitim memnuniyeti ve kariyer beklentileri bakımından farklılığın mevcut olup olmadığı da sorgulanmaktadır.

Yapılan korelasyon analizi sonucunda eğitime yönelik düşünceler ile kariyer beklentisi arasında pozitif ve orta düzeyde korelasyon katsayısı hesaplanmıştır. Bu katsayıya göre, alınan eğitim için düşünceler ne kadar olumlu olursa iyi bir kariyere yönelik beklentiler de o derece yükselecektir. Diğer yandan alınan eğitim için düşünceler ne kadar olumsuzsa olursa iyi bir kariyere yönelik beklentiler de o derece azalacaktır. Regresyon analizi sonucunda eğitime yönelik düşüncelerin kariyer beklentisi puanını değerlendiren bulgular arasındaki tutarlılığı göstermektedir. Gelecek planlaması ve kariyer beklentileri alınan eğitim ile doğru orantılı bir fonksiyon oluşturmaktadır. Bir yandan bu durum eğitim ile kariyer arasındaki uyuma işaret etmektedir. Alınan eğitim kişiyi güce ulaştırmada ne derece başarılı ve yeterli ise kişinin güce ulaşması da o düzeyde yüksek olmaktadır. Bu nedenle alınan eğitimin içeriği ve vizyonu ile kariyer arasında sağlam bir ilişki bulunmaktadır. Alınan eğitim kişinin kendini yetkin ve yeterli hissetmesi noktasında katkı sağladığı için kariyer düşüncelerinin daha olumlu olmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bireyin öğrencilik hayatında aldığı eğitim, mesleğinin ilerleyen dönemlerinde de kendini daha fazla geliştirip yükselmesi adına katkı sağlayacak önemli bir yapıtaşını oluşturmaktadır.

Cinsiyet değişkeni birçok olgu ve duruma etki eden bir parametredir. Bu çalışmada da kadınların kariyer beklentilerinin erkeklere oranla daha pozitif olduğu görülmektedir. Toplumsal algı bazı mesleklerin kadınlara daha uygun olduğunu kabul etmektedir. Erkekler daha çok yöneticilik, makine, mühendislik gibi yüksek bilişsel yetenek ve bedensel sağlamlığı gerektiren işler için uygun görülürken kadınlar daha çok ilgi, alaka ve hizmet etme gibi meslek alanlarına uygun görülmektedir. Sağlık alanı da bu meslek grupları içerisinde yer almaktadır. Kadınların geleneksel olarak daha ana yapıda olmaları, kibar yapıları, empatik tutumları ve uzlaşmacı diyalog becerileri ikili ilişkilerin ve hizmetin ön planda olduğu sağlık sektöründe yardımcı özellikler olarak öz plana çıkmaktadır. Kariyer beklentisi, cinsiyet değişkeni açısında incelendiğinde kadın ve erkekler arasında anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmaktadır. Bulgulara göre; kadınların kariyer beklentisi erkeklere oranla daha yüksektir. Bu düşüncesinin temelinde sağlık alanındaki mesleklerde kadınların daha çok yer alması etken olabilmektedir. Sağlık Bakanlığı Faaliyet Raporunda (2018), bakanlık bünyesinde çalışan genel personelin %55'inin kadın olması da kadınların kariyer beklentisinin yüksek olmasında rolü olabilir. alışan kadın sayısının fazla olması, mezun olacak olan öğrencilerin atanma veya çalışma hayatına aktif katılım yönünden düşüncelerini pozitif etkileyecek ve kariyer beklentilerinin yükselmesine olanak sağlayacaktır.

Staj deneyimi eğitim kalitesinin değerlendirilmesi ve mesleğin daha yakından incelenmesinde önemli bir fırsattır. Çalışmamızda sağlık yöneticiliği alanında staj yapan kalıtmcılarının eğitim kalitesini daha olumsuz buldukları ve kariyer beklentilerinin düştüğü görülmüştür. İlgili sonuçlar teorik anlamda edinilen bilgilerin pratik alanda uygulanmasının yetersiz veya eksik kalmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Öğrenciler teorik bilgilerin dışında mesleki gerçekler ve iş olanaklarını yakından tanıma fırsatları ile yüzleşince mit kırıcı ve olumsuzluğa teşvik edici bir düşünceye girebilmektedirler. Bu nedenle; öğrencileri mesleğin ilk adımı sayılan staj sürecine başlatman önce teorik anlamda gerekli bilgilere sahip olduğundan emin olmak oldukça önemlidir. Bunun dışında ise; öğrencinin ümitsizliğe kapılmaması adına staj öncesinde, öğrenciye meslek yaşamına girdikten sonra da meslek ile alakalı bilgilerin öğrenilebileceği bunun normal bir sürü olduğunun açıklanması gerekmektedir.

Okunan bölümün tercihi ve geleceğin planlamasında öğrencinin kendi tercihlerini yapması önemli bir faktördür. Elde edilen bulgularda okuduğu bölümü kendi tercih eden katılımcıların, bölümü kendi tercih etmeyen katılımcılara oranla, eğitimi daha pozitif değerlendirdikleri ve kariyer beklentilerinin daha olumlu olduğu görülmüştür. Bölüm tercihinde kişinin bölüm tercihlerini kendisinin yapmamasının bir nedeni de aile baskısıdır. Akademi ve kariyer planlaması anlamında başarı odaklı ebeveynler çocuklar üzerinde baskı kurmakta ve tercihlerine müdahil olmaktadır. Bu tür ebeveynler çocuklarını desteklememektedir. Çocuklar ailenin standartları ve planları doğrultusunda bir hayat sürmeye mecbur hissetmektedir. Bu baskı ve zorlamanın çıktısı olarak okudukları bölüm için eğitimin içeriği yetersiz görmekte ve kariyer beklentileri daha olumsuz görülmektedir. Bu tarz baskıların önlenmesi; meslek eğitimi alınan öğrencilerin kariyer ile ilgili beklentilerini olumlu yöne çekmek adına oldukça önem arz etmektedir. Bireyin çocukluk, gençlik ve tercih döneminde ilgi ve yeteneği doğrultusunda meslek seçimi yapabilmesine ailesi tarafından müsaade edilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Aile dışında ise; öğrencilerin eğitim hayatı boyunca da ilgi ve yeteneği doğrultusunda yönlendirilmesi meslek eğitimi sürecinde eğitim ve kariyer beklentileri bakımından daha pozitif yönlü düşünmelerine katkı sağlayacaktır.

Araştırmadan elde edilen bulgular göstermektedir ki öğrencilerin okuyacakları bölümü kendilerinin tercih etmiş olması, eğitime olan bakışlarını ve kariyer beklentilerini pozitif yönde etkilemektedir. Öğrencilerin meslek seçiminde kendi istekleri doğrultusunda tercih etmeleri okuyacakları bölüme daha istekli olmaları anlamına gelmektedir. İstekli olan öğrencilerde okulda edinecekleri bilgileri öğrenme ve sonrasında meslek hayatında başarılı olma noktasında kendi tercih yapmayan öğrencilere oranla daha başarılı olma olasılıkları daha yüksek olacaktır. Diğer yandan okuyacağı bölümü kendi tercih eden öğrenciler için olumlu ebeveyn desteğinin de öneminden bahsetmek gereklidir. Ebeveynler çocuklarının seçeceği bölümleri araştırır ve istekleri doğrultusunda karşılıklı görüş alış verişini içerisinde olabilir. Bu halde çocuğun okuyacağı bölüme, eğitime ve gelecekteki kariyer planlamasına yönelik fikirleri, okula başlarken olumlu bir temelde gelişme gösterecektir. Bu temelle okulda bölümünü okumaya başlayan öğrencinin kariyer beklentisi de olumlu yönde şekillenecektir.

Hipotez testleri sonucunda lisans ve önlisans için de anlamlı farklılık bulunmuştur. Lisans okuyan öğrencilerin kariyer beklentilerinin önlisans okuyanlara oranla daha olumlu olduğu görülmüştür. Sağlık bakanlığının 2018 yılı Faaliyet Raporu da göstermektedir ki; lisans mezunlarının istihdamın %33 oranındayken, önlisans mezunu olanların istihdamı %14 oranında kalmıştır. Bu durum lisans mezunlarının istihdam edilme şanslarının önlisans mezunlarına oranla iki kattan fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca lisans mezunu olan kişilerin geçici veya kalıcı olarak önlisans mezunu kişilerin pozisyonlarında değerlendiriliyor olması da önlisans okuyan katılımcıların kariyer beklentilerinin daha olumsuz olmasını açıklar niteliktedir.

Lisans okuyan öğrencilerin önlisans okuyan öğrencilere göre kariyer beklentisinin daha olumlu olması staj deneyimi farklılıkları ile de açıklanabilir. Bu durumun bir sebebi olarak lisans öğrencilerinin eğitim düzeyi ve mesleki bilgi birikimleri olarak gösterilmiştir. Lisans mezunu olacak öğrencilerin önlisans mezunu olan kişilere oranla daha farklı iş alanlarını tercih edebilmeleri ilgili sonucu açıklar niteliktedir. Önlisans öğrencileri çalışma alanları için kendilerini kısıtlı ve dezavantajlı olarak düşünüyor olabilirler. Bu nedenle kariyer beklentisi noktasında daha olumsuz bir havaya giriyor olabilirler.

Yapılan çalışma sonucunda öğrencilerin eğitim ile ilgili tutumları olumlu oldukça kariyer beklentisi de olumlu olmaktadır. Katılımcıların eğitim tutumu ve kariyer beklentisi puan ortalaması cinsiyet, staj yapmış olma ve bölümü isteyerek seçme durumlarına göre farklılaşmaktadır. Son olarak lisans öğrencisi katılımcıların eğitim tutumu ve kariyer beklentisinin daha olumlu olduğu görülmüştür.

Öğrencilerin staj yaptıklarında kariyer beklentilerinin düşmesi, eğitimcilerin eğitim programlarının düzenlenmesini ve gerekli eksikliklerin giderilmesini sağlamalarının gerekliliğini göstermektedir. Öğrencilerin staj süresince, staj yaptıkları kurumda kendilerini yetersiz ve eksik hissetmeleri kariyer ile beklentilerini olumsuz etkilemektedir. Bu durumun tek çözümü de öğrencilerin staj sürecine gelene kadar aldıkları eğitimlerde eksik kalan alanları belirlemek ve gidermek adına çalışmalar başlatmaktır.

Önlisans öğrencileri ile lisans öğrencileri arasında kariyer beklentisi arasında farklılık ortaya çıkmıştır. Bu farklılığın ortaya çıkmasındaki en büyük etken özellikle özel sağlık kuruluşlarının lisans öğrencilerini tercih etmesidir. Özel sağlık kuruluşları lisans öğrencilerini, önlisans öğrencilerinin çalışması gereken alanlar olan sekreterlik alanlarında tercih etmektedirler. Bu durumda özellikle özel sağlık kuruluşlarında iş arama sürecinde lisans öğrencilerinin önlisans öğrencilerinin önüne geçmesine neden olmaktadır. Bu karmaşanın çözülebilmesi için lisans ve önlisans öğrencilerinin mezun oldukları alanların seviyelerine uygun mevkilerde çalıştırılması ile mümkün olabilmektedir.

Son olarak bulgulara da görülmektedir ki; sağlık yönetimi ve sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin eğitimden beklentilerinin arttırılması kariyer beklentisi açısından önemlidir. Eğitim alanında ki bu eksikliğin giderilmesi adına sağlık yöneticiliği alının da araştırmalar yapan ve eğitim veren akademisyenlere görev düşmektedir. Öğrencilerin mesleğe başlamadan önce gerekli bilgilere her bakımdan sahip olmalarını sağlayacak bir eğitim sistemine sahip olmaları için gerekli çalışmaların yapılmasına ihtiyaç olduğu görülmektedir. Bundan sonraki çalışmaların bu eksikleri tespit etmek adına yapılması sağlık yöneticiliği alanında daha aktif olan bir meslek olarak sağlık yönetimi ve sağlık kurumları işletmeciliği mezunlarını görmemizi sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, O., **Türkiye’de Gençlerin Kariyer Planlamasını etkileyen Faktörler ve Üniversite Hazırlık Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, 2008.
- Altay, A., **Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Yeni Açılımlar ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi**, Sayıştay Dergisi, Sayı: 64, 2007, ss. 3-50.
- Akdemir, A., & Konakay, G., **Y Kuşağının Kariyer Algısı, Kariyer Değişimi Ve Liderlik Tarzı Beklentilerinin Araştırılması**, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2, 201, ss. 11-43.
- Akdur, R., **Sağlık Sektörü: Temel Kavramlar, Türkiye ve Avrupa Birliğinde Durum ve Türkiye’nin Birliğe Uyum** (2. Baskı), Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara, 2006.
- Akdur, R., **Çağdaş Sağlık Ve Sağlık Hizmetleri Kavramları Bu Kavramlara Etki Eden Dinamikler**, Halk Sağlığı, Antıp A.ş. Tıp Kitapları ve Bilimsel Yayınlar, Ankara.
- Anafarta, N., **Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif**, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 2, 2001, s. 1-17.
- Anderson, N., Öneş D., Kepir Sinangi, H., Chockalingan V., **Endüstri, İş ve Örgüt Psikolojisi El Kitabı** (1. Baskı), Literatür Yayınları, İstanbul, 2009.
- Arık, N., Seyhan, B., **Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Planlamasında Teknoloji Bilgisi ve Gelecek Beklentilerinin Rolü**, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 7, 2016, ss. 2218-2231.
- Ateş M., **Sağlık İşletmeciliği** (1. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2011.
- Ayanoğlu, Y., Ciğer A., Abuhanoğlu, H., Aydın S., **İşletme Alanındaki Lisans Ve Önlisans Öğrencilerinin Öğrenme Yaklaşımları Üzerine Bir Araştırma**, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 42, 2014, ss. 77-92.

- Aytaç S., **Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları** (1. Baskı), Epsilon Yayıncılık, İstanbul, 1997.
- Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of control**. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barutçugil, İ., **Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi** (1. Baskı), Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2004.
- Bayraktaroğlu, S., **İnsan Kaynakları Yönetimi** (1. Baskı), Sakarya Kitabevi, Sakarya, 2008.
- Bayraktar, S. U., **Kişilik Özellikleri, Turizm Mesleğine Yönelme Faktörleri İle Turizmde Kariyer Yapma İsteği Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi; Turizm Eğitimi Alan Önlisans Ve Lisans Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2019.
- Bilen, D., **Örgütlerde Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1998.
- Büyüköztürk, Şener, **Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi Kitabı** (24. Baskı), Pegem Akademi Yayınları, Ankara, 2018.
- Çalışkan, Ş., **Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, 2019.
- Çınaroğlu, S., **Yönetim Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar ve Hastanelerde Profesyonel Yönetici İhtiyacı**, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt: 15, Sayı:1, 2012, ss. 79-110.
- Çimen, M., **Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetimi Eğitimi**, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, 2010.
- Çetin, C., **“Kariyerler ve Kariyer Yönetimi”**, Noe R. A., İnsan Kaynaklarının Eğitim ve Gelişimi(1. Baskı), Beta Yayıncılık, İstanbul, 1999.

- Çetin, C., Özcan Dinç, E., **İnsan Kaynakları Yönetimi** (5. Baskı), Beta Basım Yayım, İstanbul, 2014.
- De Cenzo D. A., Robbins S. P., **Human Resource Management** (5. Edition), John Wiley & Sons, Inc., America, 2010.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L., Asulin-Peretz, L., & Gati, **Career Indecision Versus Indecisiveness Associations With Personality Traits And Emotional Intelligence.**, Journal Of Career Assessment, Cilt: 21, Sayı: 1, 2013.
- Dolgun, Uğur (Ed.), (2011). **İnsan Kaynakları Yönetimi** (2. Baskı), Çiftci, B., “Kariyer Planlama”, Ekin Yayınevi, Bursa, 2011, s. 150.
- Edinsel, S., **Kişiliğin Ve Örgütsel Kariyer Planlamanın Bireysel Kariyer Planlama ile Kariyer Memnuniyeti Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Y Kuşağı Üzerine Bir Araştırma**, Doktora Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
- Erdoğan, Zafer (Ed.), (2008), **Bireyden Personele Kariyere İlk Adım**, Uysal G., “Kariyer Planlama ve Yönetimi”, Ekin Basım Yayım, Bursa, 2008, s. 171.
- Erdoğan, N., **Kariyer Geliştirme Kuram ve Uygulama**, Nobel Yayınları, İstanbul, 2003.
- Ergün, E., **İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama Ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans, Marmara Üniversitesi, 2007.
- Eren, E., **Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar)** (10. Baskı), Beta Basım, İstanbul, 2011.
- Ginzberg, S. W. Ginsburg, S. Axelrad, J. L. Herma, Occupational choice: An approach to a general theory. New York, Columbia University Press, 1951.
- Ingusci, E., Palma, F., De Giuseppe, M. C., Iacca, C., **Social And Scholar İntegration And Students Satisfaction: The Mediating Role Of Career Adaptability**, Electronic Journal Of Applied Statistical Analysis, Cilt: 9, Sayı: 4, 2016, ss. 2218-2231.

Janeiro, I. N., Mota, L. P. & Ribas, A. M., **Effects Of Two Types Of Career Interventions On Students With Different Career Coping Styles**. Journal Of Vocational Behavior, 85, 2014.

Hayran, O., Sur, H. (Ed.), **Sağlık Hizmetleri: El Kitabı** (1. Baskı), Hayran O., “Sağlık ve Hastalık Kavramları”, Yüce Yayınları, İstanbul, 1998, ss. 15-32.

İrmiş, A., Bayrak, S., **İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi**, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1-2, 2001.

Yıldırım Kaptanoğlu, A. (Ed.), **Sağlık Yönetimi** (1. Baskı), Yıldırım Kaptanoğlu A., “Sağlık Yönetimi”, Beşir Kitabevi, İstanbul, 2011, s. 20.

Kavuncubaşı, Ş., **Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2000.

Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S., **Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi** (4. Baskı), Siyasal Kitabevi, Ankara, 2015.

Kaynak, T., **İnsan Kaynakları Planlaması** (2. Baskı), Alfa Yayıncılık, İstanbul, 1996.

Niles, S. G. ve Harris-Bowlbey, J., **21. Yüzyılda Kariyer Gelişimi Müdahaleleri**, (Çev. Ed. Fidan Korkut Owen). Ankara, Nobel Yayıncılık, 2013.

Odabaşı, Y., Timur, N., **Sağlık Hizmetleri Pazarlaması**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 1994.

Özdayı, N., **Atatürk Eğitim Fakültesi Son Sınıf Öğrencilerinin Staj Öncesi Ve Staj Sonrası Mesleki Endişe Düzeylerinin Karşılaştırılması**, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 7, 1995, ss. 207-220.

Raymond, A.N., **Is The Career Management Related To Employee Development and Performance?**, Industrial Relations Center, Carlson School Of Management, University Of Minnesota, USA, 1996.

Rottinghaus, P. J., Day, S. X. & Borgen, F. H., The Career Futures Inventory: A Measure Of Career-Related Adaptability And Optimism. *Journal Of Career Assessment*, Cilt: 13, Sayı: 1, 2005, ss. 3-24.

Sağlık Hizmetlerinin Yürütülmesi Hakkında Yönerge, http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=240:saik-hmetler-ymeshakkinda-saik-bakanliyerges&catid=8:ygeler&Itemid=34, (16/04/2019).

Sarvan, F., **Hastane Yönetimi Eğitimi**, Toplum Ve Hekim, Türk Tabipler Birliği Yayın Organı, Cilt: 10, Sayı: 69-70, 1995, ss. 10-18.

Savickas, M. L., The Theory And Practice Of Career Construction. *Career Development And Counseling: Putting Theory And Research To Work*, 1, 2005.

Savickas, M. L., The 2012 Leona Tyler Award Address: Constructing Careers Actors, Agents, And Authors. *The Counseling Psychologist*, Cilt: 41, Sayı: 4, 2013, , ss. 648-662

Şimşek, Ş., Çelik, A., Akatay A. (Ed.), (2016), **İnsan Kaynakları Yönetimi Ve Kariyer Uygulamaları** (3. Baskı), Tahir Akgemici, “Gelecekte Kariyer Yönetimi Ve Güncel Sorunlar”, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, 2016, ss. 321-342.

Sözen, C., Özdevecioğlu, M., **Sağlık Hizmetlerinde Ve İşletmelerinde Yönetim**, Nobel Yayıncılık, Ankara, 1999, s. 76

Super, D. E., A Theory Of Vocational Development. *American Psychologist*, Cilt: 8, Sayı: 5, 1953.

Tatar, M. (Eds.), (2012), **Sağlık Kurumları Yönetimi-I** (1. Baskı), Somunoğlu S., “Sağlık-Sağlık Hizmetleri Ve Türk Sağlık Sistemi”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir, 2012, ss. 2-25.

- Tatar M., Şahin İ., Erigüç G., **1. Ulusal Sağlık İdaresi Kongresi 2000’li Yıllarda Sağlık Hizmetleri Ve Kurumları Yönetimi**, Nınpa Matbaacılık, Ankara,2000, s.5.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., Akbolat, M., **Sağlık İşletmeleri Yönetimi**, Nobel Yayınları, Ankara, 2009.
- Timurcanday, Özmen, Ömür, N., Topaloğlu, Cafer (Ed.), (2010). **Çalışma Yaşamında Bireysel Gelişim** (1. Baskı). Aytemiz Seymen O., Bolat T. “Bireysel Kariyer Planlaması”, Beta Yayımcılık, İstanbul, 2010, s. 376.
- Tunçer, P., **Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi**, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt: 31, Sayı: 1, 2012, ss. 203-233.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M., Ceviz, N. Ö., Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği. Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 6, 2016, ss. 310-318.
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., Soresi, S., The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability and satisfaction in Italian high school students. Journal of Vocational Behavior, Cilt: 85, 2014.
- Yeşilyaprak, B. (Ed.). **Mesleki Rehberlik Ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya**, Güneri, O.Y. “Psikodinamik Yaklaşımlar”, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2016, ss. 136-165.
- Zirkle, C. J., Perceptions of vocational educators and human resource/training an development professionals regarding skill dimensions of school-to-work programs. (Unpublished Doctoral Dissertation). Ohio State University, 1995.

<http://sbf.medipol.edu.tr/wp-content/uploads/2018/02/Ulusal-%C3%87ekirdek-E%C4%9Fitim-Program%C4%B1.pdf> (16/032019)

http://www.sid.hacettepe.edu.tr/tr/menu/genel_tanitim-12 (01/04/2019)

<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php> (01/04/2019)



EKLER

Ek-1. Anket

SAĞLIK YÖNETİCİLİĞİ EĞİTİMİ ALAN LİSANS/ÖNLİSANS ÖĞRENCİLERİNİN KARIYER BEKLENTİLERİNİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Sayın Katılımcılar,

Bu çalışma; “Sağlık Yöneticiliği Eğitimi Alan Lisans/Önlisans Öğrencilerinin Kariyer Beklentileri” konulu tez çalışmamın uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamen akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Duygu SELÇUK
Beykent Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1.BÖLÜM

DEMOGRAFİK BİLGİLER

Lütfen aşağıda size yöneltilen kişisel bilgi sorularını yanıtlatınız ve size uygun olanı işaretleyiniz.

Cinsiyetiniz?

☐ KADIN

☐ ERKEK

Kaçıncı sınıfta eğitim görüyorsunuz?

☐ Lisans 1

☐ Önlisans 1

☐ Lisans 2

☐ Önlisans 2

☐ Lisans 3

☐ Lisans 4

Sağlık Yöneticiliği alanı ile ilgili staj yaptınız mı?

☐ EVET

☐ HAYIR

Sağlık alanında ortaöğretim düzeyinde eğitim aldınız mı?

☐ EVET

☐ HAYIR

Ailenizde sağlık alanında çalışan var mı?

☐ EVET

☐ HAYIR

Bölümünüzü kendi isteğiniz ile mi tercih ettiniz?

☐ EVET

☐ HAYIR

2.BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşünceleriniz en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

1.Kesinlike Katılmıyorum, 2.Katılmıyorum, 3.Karasızım, 4.Katılıyorum, 5.Kesinlikle Katılıyorum

A.OKUDUNUZ BÖLÜM VE ALDIĞINIZ EĞİTİM İLE İLGİLİ SORULAR

Okuduğunuz Bölüm ve Aldığınız Eğitim ile İlgili Başlıklar	1	2	3	4	5
1.Okuduğum bölümden memnunum.					
2.Okuduğum bölümü isteyerek seçtim.					
3.Okulda öğrendiklerim kariyerim için faydalı olacaktır.					
4.Öğrenciliğim boyunca mümkün olduğunca staj yaparak kendimi geliştireceğimi düşünüyorum.					
5.Okulda öğretilenlerin sektörün beklentilerini karşılayacağını düşünüyorum.					
6.Mesleğim ile ilgili hizmet veren kuruluşlar hakkında bilgi sahibiyim.					
7.Sağlık yöneticiliği ile ilgili bir alanda çalışmak için, bu alanda eğitim alınması gerektiğini düşünüyorum.					
8.Aldığım yabancı dil eğitiminin sektördeki iş hayatım için yeterli olacağını düşünüyorum.					

**B.KARİYER BEKLENTİNİZLE İLİŞKİLİ
DEĞERLENDİRMELERİNİZ**

Kariyer Beklentiniz ile İlgili Başlıklar	1	2	3	4	5
1.Çevremdekilere Sağlık Kurumları İşletmeciliği/Sağlık Yönetimi Lisans/Önlisans eğitimi aldığımı söylemekten çekinmiyorum.					
2.Eğitimimi tamamladıktan sonra en alt düzeyde kariyerime başlamaktan çekinmiyorum.					
3.Eğitimimi tamamladıktan sonra yönetici olarak iş bulabileceğime inanıyorum.					
4.Eğitimimi tamamladıktan sonra yapacağım işin beni tatmin edeceğine inanıyorum.					
5.Eğitimini aldığım alan dışında bir kariyer planlamayı düşünmüyorum.					
6.Eğitimimin yurtdışında kariyer yapmama da imkan sağlayacağına inanıyorum.					
7.Sektörde kısa, orta ve uzun vadede ulaşabileceğim düzeyleri belirledim.					
8.Sektörde üst düzey yönetici olarak çalışmamın zor olduğunu düşünüyorum.					
9.Önümdeki 5 yıl için kariyer planımı belirledim.					
10.Mesleğimin geleceği ile ilgili olumlu hislere sahibim.					
11.Bu sektörde yüksek ücret elde edeceğimi düşünüyorum.					

Ek-2. Eğitim Ölçeği İzin Belgesi

Anket Formu Hakkında Gelen Kutusu x



Duygu Selçuk

21 Temmuz Paz 11:03 ☆

Durmuş Ali Bey Merhaba; Ben Beykent Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans öğrencisi Duygu SELÇUK. Sağlık Yönetimi Eğitimi ...



EO Mustafa <durmusaliaydemir0@gmail.com>

25 Temmuz Per 11:18 ☆ ↩ ⋮

Alıcı: ben ▾

TABİKİ KULLANABİLİRSİNİZ

Duygu Selçuk <duyguselck@gmail.com>, 21 Tem 2019 Paz, 11:03 tarihinde şunu yazdı:

...



ÖZGEÇMİŞ

30/10/1986 yılında Balıkesir’ de doğdum. Lise eğitimimi Manisa’ da tamamladıktan sonra lisans eğitimimi Hacettepe Üniversitesi Sağlık Yönetimi alanında tamamladım. Ankara’ da ve İstanbul’ da özel hastanelerde idari birimlerde çalıştıktan sonra 2015 yılında Beykent Üniversitesi Meslek Yüksekokulunda Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik programında öğretim görevlisi olarak çalışmaya başladım ve halen çalışmaya devam etmekteyim.

Yabancı dilim İngilizce olup, ilgi alanlarım sağlık politikaları, tıbbi dokümantasyon ve yönetim stratejileridir.

Duygu SELÇUK