

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MESLEKİ UYGULAMA BEKLENTİLERİNİN KARIYER
MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK YÖNETİMİ
BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

ŞERİFE ÇALIŞKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TEZ DANIŞMANI

Doç. Dr. Ş. Didem KAYA

KONYA 2019

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**MESLEKİ UYGULAMA BEKLENTİLERİNİN KARIYER
MOTİVASYONU ÜZERİNE ETKİSİ: SAĞLIK YÖNETİMİ
BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

ŞERİFE ÇALIŞKAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİMDALI

TEZ DANIŞMANI
Doç. Dr. Ş. Didem KAYA

KONYA-2019

Tez Onayı

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın "Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı tezi tarafımızdan incelenmiş; amaç, kapsam ve kalite yönünden Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Konya / 07.01.2019

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Ş. Didem KAYA

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Jüri Üyesi

Dr. Öğr. Üyesi Aydan YÜCELER

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Sağlık Bilimleri Fakültesi

Jüri Üyesi

Prof. Dr. Muammer ZERENLER

Selçuk Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Yukarıdaki tez, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulunu 17/01/2019 tarih ve 01/06 sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Enstitü Müdürü



Approval

We certify that we have read this dissertation entitled “**The Impact of Professional Practice Expectations on the Career Motivation: A Study on the Students of Health Management Department**” by “**Şerife ÇALIŞKAN**” that in our opinion it is fully adequate, in scope and quality, as dissertation for the degree of Master of Science in the Department of “**Health Managemant**”, Institute of Health Sciences, University of Necmettin Erbakan

Konya, Turkey / 07.01.2019

Principal Advisor

Assoc. Prof. Ş. Didem KAYA

University of Necmettin Erbakan

Institute of Health Sciences

Examination Committee Member

Assist. Prof. Aydan YÜCELER

University of Necmettin Erbakan

Institute of Health Sciences



Examination Committee Member

Prof. Muammer ZERENLER

University of Selçuk

Faculty of Economics and
Administrative Sciences

This thesis has approved for the University of Necmettin Erbakan Institute of Health Sciences.

Prof. Dr. Kısmet Esra NURULLAHOĞLU ATALIK

Director of Institute of Health Sciences

Date and Signature




Beyanat

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir aşamasında etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları kaynaklar listesine aldığımı, tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını beyan ederim.

Tarih: 24 /01/2019

Öğrencinin Adı Soyadı: Şerife Çalışkan

İmzası: 

Benzerlik Raporu

10.01.2019

Turnitin

[Kullanıcı](#)
[Öğrenciler](#)
[Not Defteri](#)
[Kütüphaneler](#)
[Takvim](#)
[Tartışma](#)
[Tercihler](#)

Bu sayfa hakkında

Bu sizin ödev kutunuzdur. Bir yazılı ödevi görüntülemek için yazılı ödevin başlığını seçin. Bir Benzerlik Raporunu görüntülemek için yazılı ödevin benzerlik sütunundaki Benzerlik Raporu ikonunu seçin. Tıklanabilir durumda olmayan bir ikon Benzerlik Raporunun henüz oluşturulmadığını gösterir.

MESLEKİ BEKLENTİLERİN KARIYER MOTİVASYONU ÜZERİNE ...

Gelen Kutusu | Görüntüleniyor: yeni ödevler ▼

Dosyayı Gönder Çevrimiçi Derecelendirme Raporu | Ödev ayarlarını düzenle | E-posta bildirmeyenler

[İst](#) [İndir](#) [Suraya taşı](#)

Yazar	Başlık	Benzerlik	web	yayın	student papers	Puanla	cevap	Dosya	Ödev Numarası	Tarih
Şerife Çalışkan	MESLEKİ BEKLENTİLERİN KARIYER MOTİVASYON...	%14 14	13%	5%	7%	-	-	ödev indir	1047059637	29-Kas-2018

Doc. Dr. Ş. Didem KAYA

Teşekkür

Sıcak gülüşüyle ve anlayışlı tavırlarıyla beni anlayan ve bilgileri ile bana yol gösteren, zorlandığım her durumda yardımını esirgemeyen ve desteğini hep hissettiğim danışmanım Doç. Dr. Şerife Didem Kaya'ya en içten dileklerle teşekkür ederim.

Hem lisans eğitimimde hem de tez çalışmamda bilgisini ve desteğini esirgemeyen, öğrencilerinin her zaman yanında olduğunu hissettiren değerli hocam Prof. Dr. Ramazan Erdem'e, yüksek lisans eğitimim esnasında bilgileri ve tecrübeleri ile katkı sağlayan değerli hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Aydan Yüceler'e, Doç. Dr. Ayhan Uludağ'a, Dr. Öğr. Üyesi Yusuf Yalçın İleri'ye, anket uygulamasında yardımcı olan Dr. Öğr. Üyesi Okan Özkan'a, değerli arkadaşım Azime Demir'e ve araştırmaya katılarak çalışmamda yardımcı olan değerli öğrenci arkadaşlara teşekkür ederim.

Hayatımda ve eğitim sürecimde, her zaman yanımda olan, sevgi ve desteklerini hayatımın her anında hissettiğim canım aileme teşekkür ederim. Hayatımda tanıdığım en iyi dostlarımdan biri olan ve tezimde desteğini esirgemeyen canım arkadaşım Arş. Gör. Muazez Demir'e ve tez sürecinde yanımda olan, desteğini ve yardımını esirgemeyen İsmail Egemen Söylemez'e teşekkür ederim.

İçindekiler

<i>İç Kapak</i>	<i>ii</i>
<i>Tez Onayı</i>	<i>iii</i>
<i>Approval</i>	<i>iv</i>
<i>Beyanat</i>	<i>v</i>
<i>Benzerlik Raporu</i>	<i>vi</i>
<i>Teşekkür</i>	<i>vii</i>
<i>İçindekiler</i>	<i>viii</i>
<i>Kısaltmalar ve Simgeler</i>	<i>xii</i>
<i>Tablolar Listesi</i>	<i>xiii</i>
<i>Şekiller Tablosu</i>	<i>xv</i>
<i>Ekler Tablosu</i>	<i>xvi</i>
<i>Özet</i>	<i>xvii</i>
<i>Abstract</i>	<i>xix</i>
1.GİRİŞ VE AMAÇ	1
2.GENEL BİLGİLER	4
<i>2.1.SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜNÜN GELİŞİMİ</i>	<i>4</i>
<i>2.1.1. Sağlık Yönetimi ve Kavramsal Çerçeve</i>	<i>4</i>
<i>2.1.1.1. Sağlık Yönetimi</i>	<i>4</i>
<i>2.1.1.2. Sağlık Yöneticisi</i>	<i>6</i>
<i>2.1.1.3. Sağlık Yönetiminin Görev Alanı</i>	<i>7</i>
<i>2.1.2. Sağlık Yönetiminin Amacı ve Önemi</i>	<i>8</i>
<i>2.1.3. Türkiye’de Sağlık Yönetimi</i>	<i>12</i>
<i>2.1.3.1.Türkiye’deki Ön Lisans Programları</i>	<i>13</i>
<i>2.1.3.2. Türkiye’deki Sağlık Yönetimi Lisans Programları</i>	<i>15</i>
<i>2.1.3.3. Türkiye’deki Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programlar</i>	<i>18</i>

2.1.3.4. Sağlık Yönetimi Müfredatı	22
2.1.4. Dünyada Sağlık Yönetimi.....	24
2.2. MESLEKİ UYGULAMA VE MESLEKİ BEKLENTİLER.....	26
2.2.1. Mesleki Uygulamanın Tanımı ve Önemi.....	26
2.2.2. Mesleki Uygulamanın Tarihi Gelişimi.....	28
2.2.2.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tanımı ve Önemi.....	28
2.2.2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihi Gelişimi.....	29
2.2.3. Türkiye'deki Mevcut Durum	34
2.2.4. Mesleki Beklentiler.....	37
2.2.5. Mesleki Uygulamadan Olası Beklentiler	39
2.2.6. Sağlık Yönetiminde Mesleki Uygulama.....	40
2.3. KARIYER MOTİVASYONU	42
2.3.1. Kariyer Kavramı, Önemi ve Kapsamı.....	42
2.3.2. Kariyer ve Meslek Seçimi.....	43
2.3.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	45
2.3.3.1. Kişisel Faktörler	45
2.3.3.2. Çevresel Faktörler	46
2.3.4. Kariyer Kararının Verilmesi.....	49
2.3.5. Bireysel Kariyer Planlama.....	49
2.3.6. Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları.....	51
2.3.6.1. Kendini Değerlendirme.....	51
2.3.6.2. Fırsatları Tanıma.....	51
2.3.6.3. Hedefleri Belirleme	51
2.3.6.4. Planları Hazırlama	52
2.3.7. Kariyer Motivasyonu.....	52
2.3.7.1. Kariyer Motivasyonlarının Bileşenleri	52

2.3.7.2. <i>Kariyer Motivasyonu Bileşenlerinin Birleştirici Modeli</i>	58
2.3.8. <i>Kariyer Motivasyonu İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar</i>	60
3.GEREÇ VE YÖNTEM	65
3.1. <i>Araştırmanın Amacı ve Önemi</i>	65
3.2. <i>Araştırmanın Modeli</i>	65
3.3. <i>Araştırmanın Evren ve Örneklemi</i>	66
3.4. <i>Veri Toplama Aracı</i>	67
3.5. <i>Ön Uygulama</i>	68
3.6 <i>Verilerin Toplanması</i>	68
3.6. <i>Toplanan Verilerin Analizi</i>	68
3.7. <i>Etik</i>	69
3.8. <i>Hipotezler</i>	69
3.6. <i>Araştırmanın Sınırlılıkları</i>	70
4.BULGULAR	71
4.1. <i>Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı</i>	71
4.2. <i>Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular</i>	72
4.3. <i>Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular</i>	74
4.4. <i>Güvenilirlik Analizleri</i>	75
4.4.1. <i>Açımlayıcı Faktör Analizi</i>	75
4.4.2. <i>Cronbach Alfa Değerleri</i>	77
4.5. <i>Katılımcıların Tanımlayıcı Değişkenlerinin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması</i>	77
4.6.1. <i>Cinsiyete Göre Katılımcıların, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ile Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması</i>	78

4.6.2. Yaşın, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması.....	79
4.6.3. Üniversitelerin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması.....	80
4.6.4. Öğrenim Türünün, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması.....	81
4.6. Korelasyon Analizi.....	82
4.7. Regresyon Analizi.....	83
5.TARTIŞMA VE SONUÇ.....	87
6.ÖNERİLER	96
7. KAYNAKLAR	97
EKLER.....	107
ÖZGEÇMİŞ.....	120

Kısaltmalar ve Simgeler

AIESEC: Türkiye İktisadi ve Teknik İlimler Talebeleri Staj Komitesi Derneği

AUPHA: Sağlık Yönetimi Üniversite Programları Birliği - Association of University Programs in Health Administration

MUBKD: Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi

CAHME: Commission of Accreditation Health Management Education – Sağlık Yönetimi Eğitimi Akreditasyon Birliği

IAESTE: Milletlerarası Teknik Stajyer Öğrenci Mübadelesi Birliği

KM: Kariyer Motivasyonu

SAYÇEP: Sağlık Yönetimi Çekirdek Eğitim Programı

SS: Standart Sapma

\bar{X} : Aritmetik Ortalama

Tablolar Listesi

Tablo 2.1.1. Tablo 1.1. 2017’de Türkiye’deki Üniversitelerde Bulunan Sağlık Yönetimi Ön Lisans Programları	13
Tablo 2.1.2. 2017’de Türkiye’deki Üniversitelerde Bulunan Sağlık Yönetimi Lisans Programları	17
Tablo 2.1.3. 2017’de Türkiye’deki Üniversitelerde Bulunan Sağlık Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Programlar	20
Tablo 2.2.1. İş Başında Eğitim İle İş Dışında Eğitimin Karşılaştırılması	27
Tablo 2.3.1. London’ın Kariyer Motivasyonu Boyutları ve Alt Boyutları.....	56
Tablo 3.1. Araştırmanın Evreni ve Ulaşılan Öğrenci Yüzdesi	67
Tablo 4. 1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı	71
Tablo 4. 2. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	73
Tablo 4.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular	74
Tablo 4.4. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesi ile ilgili Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Bartlett Test	76
Tablo 4.5. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesinin Açıklayıcı Faktör Analizi	76
Tablo 4.6. Cronbach Alfa Değerleri	77
Tablo 4.7. Cinsiyetin, Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması	78
Tablo 4.8. Yaşın Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması	79
Tablo 4.9. Üniversitelerin, Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması	80
Tablo 4.10. Öğrenim Türünün, Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması	81
Tablo 4.11: Ölçek Puanları Arasında Korelasyon Analizi	82
Tablo 4.12. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi	83
Tablo 4.13. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesinin Kavrayış Boyutu Üzerine Etkisi.....	84

Tablo 4.14. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesinin Esneklik Boyutu Üzerine Etkisi85

Tablo 4.15. Mesleki Uygulamanın Beklentileri Karşılama Derecesinin Kimlik Boyutu Üzerine Etkisi85



Şekiller Tablosu

Şekil 2.1. ACHE Yeterlilik Modeli.....	24
Şekil 2.3. London'ın Kariyer Motivasyonu Modeli (London Ve Noe, 1997).	59



Ekler Tablosu

Ek- 1. Dördüncü (4.) Sınıf Öğrencisi Olmayan Üniversiteler	107
Ek- 2. Mesleki Uygulama Açısından Uygun Olmayan Üniversiteler.....	108
Ek- 3. Mesleki Uygulama Açısından Uygun Olan Üniversiteler.....	109
Ek- 4 Anket Formu	110
Ek- 5. Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu Kararı	113
Ek- 6 Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni.....	114
Ek- 7 Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni.....	115
Ek- 8 Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kurum İzni	116
Ek- 9 Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni	118
Ek- 10 Afyon Kocatepe Üniversitesi Afyon Sağlık Yüksekokulu Kurum İzni	119

ÖZET

T.C.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma

Şerife ÇALIŞKAN

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı

YÜKSEK LİSANS TEZİ / KONYA-2019

Sağlık hizmetlerinin hızlı gelişmesi ve birçok uzmanlık alanını içinde barındırması nedeniyle profesyonel sağlık çalışanlarına olan ihtiyaç artmıştır. Her alanda olduğu gibi yönetim alanında da bu ihtiyaç kendini göstermektedir. Bu alanda profesyonel yönetici yetiştirme görevi üniversitelere düşmektedir. Üniversitede verilen teorik eğitimlerin kalıcı olması ve öğrenciye iş yaşamını tanıma şansı ve gelecek kariyer hedeflerini belirlemesi için, öğrencilere sunulan mesleki uygulama, öğrencilerin eğitim hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle mesleki uygulamanın verimli bir şekilde tamamlanmasının, öğrencinin kariyer motivasyonunu etkilediği düşünülerek, mesleki uygulama yapan öğrencilerin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, 5 üniversitenin mesleki uygulamaya katılan 305 sağlık yönetimi bölümü öğrencisine tanımlayıcı sorular, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile ilgili sorular ve Kariyer Motivasyonu Ölçeği'nin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Çalışmanın örnekleme için örneklem seçimine gidilmeyip çalışma evrenine ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilerin analizinde; ortalama, standart sapma, t ve ANOVA testi, faktör, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile cinsiyet, yaş ve öğrenim görülen üniversite değişkenleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Kariyer motivasyonunun kimlik alt boyutu ile cinsiyet grupları arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0,05$). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında "orta düzeyde" ($r=0,373$; $p<0,01$) anlamlı

ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonundaki değişimin %14'ünü açıklamaktadır. Sonuç olarak, öğrencilerin eğitim sürecinde yapmış olduğu mesleki uygulama ile mesleği konusunda bilgi, beceri ve tecrübe kazanımları ve mesleki bakış açısı, onların kariyer hedeflerini ve kariyer planları yapabilmeleri için gereken kariyer motivasyonunu sağlamaktadır.

Anahtar Kelime: Mesleki Uygulama Beklentileri, Mesleki Uygulama, Kariyer Motivasyonu, Sağlık Yönetimi



ABSTRACT

REPUBLIC OF TURKEY

NECMETTİN ERBAKAN UNIVERSITY

HEALTH SCIENCES INSTITUTE

The Impact of Professional Practice Expectations on the Career Motivation: A Study on the Students of Health Management Department

Şerife ÇALIŞKAN

Health Management Department

MASTER'S THESIS / KONYA-2019

The need for professional health professionals has increased because of the rapid development of health services and their inclusion many specialties. This need is manifested in the field of management as in every field. The task of professional manager training in this field falls to universities. In order to ensure that the theoretical trainings given at the university are permanent and to provide introduction to the business life and to allow the determination the future career goals, the professional practice offered to students plays an important role in the students' educational life. For this reason, this study was carried out in order to investigate the effect of the degree of fulfillment of the professional practice expectations of the students who do professional practice on their career motivation, considering that the efficient completion of professional practice affected the student's career motivation.

In the study, the questionnaire form, which includes definitive questions, questions about the degree of fulfillment the professional practice expectations, and the Career Motivation Scale, was applied to 305 health management students who participated in the professional practice from 5 universities. The sampling of the study was not made and the study universe was tried to be reached. In the analysis of the data, mean, standard deviation, t and ANOVA test, factor, correlation and regression analysis were used. When the degree of fulfillment of professional practice expectations and gender, age and university variables were compared, a significant difference was found ($p < 0.05$). A significant difference was found between the identity sub-dimension of the career motivation and gender groups ($p < 0,05$). There was a moderately significant ($r = 0,373$; $p < 0,01$) and positive

relationship between the degree of fulfillment of professional practice expectations and career motivation. The degree of fulfillment of professional practice expectations explains 14% of the change in career motivation. As a result, the students' knowledge, skills and experience gained through the professional practice they have made in the education process and the professional perspective provide career motivation for their career goals and career plans.

Key words: Professional Practice Expectation, Professional Practice (Internship), Career Motivation, Health Management



1.GİRİŞ VE AMAÇ

Türkiye’de, sağlığın önemi anlaşılmış ve koruyucu sağlık hizmetleri ile sağlığı kaybetmeden korumak ve devamını sağlamak için çaba harcanmaktadır. Bu durumda, sağlığı korumak ve koruma çalışmaları geliştirmek için sağlık hizmetleri sunumunu üstlenen tüm çalışanlara önemli görevler düşmektedir (Söyök ve Gün, 2017). Bu nedenle alanında kendini geliştirmiş, kaliteli hizmet sunabilecek sağlık profesyonelleri yetiştirmek, ülkenin ve üniversitelerin sorumluluğunu artırmaktadır.

Üniversitelerin iki açıdan önemi bulunmaktadır. Birincisi öğrencilerin ve araştırmacıların bilgi hazinesini yeniden oluşturmaaktır. İkincisi ise, alanında uzman ve yetkili insanların yetiştirilmesi yoluyla ekonomik gelişime katkı sağlamaktır (Marinas vd., 2014).

Dünyada ve aynı zamanda Türkiye’de sağlık sektörünün hızlı gelişimiyle nitelikli insan gücüne olan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Toplumun sağlığını korumak ve iyileştirmek için Türkiye, sağlık sektöründe birçok değişiklikler yapmış ve bu değişiklikler sonrasında sağlık sektörü, sürekli büyüyen, değişen ve rekabetin arttığı bir sektör olmuştur. Bu değişim ve büyüme ile sektörün sorunlarına daha etkili, verimli ve daha yenilikçi çözüm önerileri geliştirebilmek ve sektörü yönlendirebilmek için gereken bilgi, beceri ve yeteneğe sahip inşa gücüne duyulan ihtiyaç da artmıştır (<http://syb.if.duzce.edu.tr>).

Alanında iyi bir eğitim almış, işini seven, sektörün getirilerinden memnun, geleceğine güvenle bakabilen bireylerin kaliteli hizmet sunması beklenmektedir. Sunulan kaliteli hizmet, memnuniyetin artırılmasını sağlamaktadır. Ancak kaliteli hizmetin sunumunda gereken insan gücünü yetiştirmek için eğitim kurumlarında, teknolojik cihaz ve imkanların kullanımını gerektirdiği durumlarda, eğitim kurumlarının teknolojik gelişimi geriden takip etmesi veya her teknolojik cihazı bulunduramaması nedeniyle, öğrencilere sunulan uygulama dersleri yetersiz gelmektedir. Bu durumda ise eğitim kurumları, mesleki uygulama için gerçek kurum ve kuruluşlara yönelmektedir (Ertaş, 2016).

Öğrencilerin mesleki uygulamadan elde ettikleri bilgi ve tecrübe ile okulda aldıkları eğitimi pekiştirmelerine, eğitimini aldıkları mesleği/bölümü daha iyi tanımalarına ve okul sonrasında kariyer hedeflerini belirlerken, edindikleri bilgi ve tecrübelerinden yararlanmalarına katkı sağladığı düşünülmektedir (Çetin, 2005).

Mesleki uygulama, öğrencilerin öğrenim gördükleri programlara ilişkin bilgi ve deneyimleri pekiştirme faaliyetidir. Mesleki uygulamalar esnasında edinilen bilgi ve tecrübeler öğrencilerin meslek hayatında doğrudan etkiye sahip olan bir süreçtir. Mesleki uygulamayı etkin ve verimli bir şekilde ve nitelikli işyerlerinde gerçekleştiren öğrencilere, mesleki uygulamada edindikleri bilgi ve deneyimler sayesinde kariyer hedeflerine de ulaşabilmenin yolu açılmaktadır (Ekmen, 2014; Dolmacı ve Duran, 2017). Öğrenciler başarılı bir mesleki uygulama sürecinden sonra sektörde kalmayı istemekte ve bu sektörde kariyer yapma planlamalarını da arttırmaktadır (Gündoğan ve Atabey, 2015). Bu nedenle mesleki uygulama öğrencilerde mesleğe ve geleceğe yönelik beklentiler oluşturmaktadır ve mesleki uygulamanın, beklentileri karşılaması, öğrencilerin kariyer hedefleri için gereken motivasyonu sağlamaktadır.

Motivasyon, bireylerin beklenti ve gereksinimlerini, amaçlarını, davranışlarını kapsamaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2006). Bireyin motivasyonu ise o bireyin kişilik yapısına, beklentilerine, içerisinde bulunduğu ulusal ve örgütsel kültür değerlerine göre değişim gösterebilmektedir (Kırçı, 2007). Dolayısıyla bireyin beklentileri, bireyin kariyer motivasyonunu etkilemektedir.

Üniversitelerde teorik bilgiyi alan öğrenciler, mesleki uygulama yolu ile iş hayatını tanıma fırsatı bulmaktadır. Mesleki uygulamada edinilen bilgi ve tecrübeler ışığında öğrencilerin gelecekteki iş hayatına bakışı şekillenebilmektedir. Mesleki uygulama esnasında kazanılan izlenimler öğrencilerin mezuniyet öncesi ve sonrası kariyer hedeflerini belirlemede etkili olabilmektedir. Buradan yola çıkılarak bu çalışmanın amacı, mesleki uygulama yapan öğrencilerin, mesleki uygulama beklentilerinin, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini incelemektir.

Gittikçe önemi artan bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, uygulayabilmek ve alanındaki her türlü bilgi ve beceriyi kazandırabilmek için mesleki uygulama, öğrenciler açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü mesleki

uygulama sayesinde öğrenciler sektörle ilgili oldukça önemli deneyimlere sahip olabileceklerdir. Bu çalışma, öğrencilerin, mesleki uygulamanın beklentileri karşılama derecesi ve bu beklentilerin karşılanma derecesinin, kariyer motivasyonunu nasıl etkilediğini tespit etmek, mesleki uygulamanın öğrencilere sağladığı kazanımları ortaya koyma açısından önemli görülmüştür. Bu çalışma sonucunda öğrencilerin yapmış olduğu mesleki uygulama, mesleki beklentileri karşılayamıyorsa; mesleki uygulama konusunda iyileştirmeler ve geliştirmeler yapılması gerekli kılacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, bu alanda yapılacak olan yeni çalışmaları besleyeceği için hem literatür hem de eğitim açısından önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.



2.GENEL BİLGİLER

2.1.Sağlık Yönetimi Bölümünün Gelişimi

Bu başlık altında sağlık yönetimi ve kavramsal çerçevesi, sağlık yönetiminin amacı ve önemi, Türkiye’de sağlık yönetimi ve Dünya’da sağlık yönetimi konularına değinilmekte ve tanımlamalar yapılmaktadır.

2.1.1. Sağlık Yönetimi ve Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde sağlık, sağlık yönetimi, sağlık yöneticisi ve sağlık yöneticisinin görev alanları hakkında bilgi verilmektedir.

2.1.1.1. Sağlık Yönetimi

Sağlık, kimsenin vazgeçemeyeceği, hayati önem taşıyan bir kavramdır. Sağlığın tanımına ve önemine bakıldığında; Dünya Sağlık Örgütü, sağlığı, “Sadece hastalık ve sakatlık halinin olmayışı değil, beden, ruhen ve sosyal açıdan tam bir iyilik halidir” şeklinde tanımlamıştır (Sözen, 2003). Resmi gazetede 12.01.1961 tarihinde ve 10705 sayısı ile yayınlanan, “224 sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki Kanun” da sağlığın tanımı “Yalnız hastalık ve maluliyetin yokluğu olmayıp beden, ruhen ve sosyal bakımdan tam bir iyilik halidir” şeklinde yapılmaktadır.

İnsanların sağlığında meydana gelen bozulmaların giderilmesi için ise sağlık hizmetlerinin sunumuna ihtiyaç duyulmaktadır. Sağlık hizmetleri; insanların sağlık ihtiyaçlarını gidermek, insanların sağlığını korumak, geliştirmek ve rehabilitasyon hizmetlerini vermek amacıyla kurulan sağlık kurum ve kuruluşlarının ürettiği hizmetlerdir (Tengilimoğlu vd., 2012). Üretilen bu hizmetlerin daha etkili ve verimli olabilmesi için yönetim faaliyeti devreye girmektedir.

Bireylerin tek başına yapamadıkları işleri yapabilmeleri için grup oluşturulmaya başlanmıştır. Ancak bu grupların gerçekleştirdiği çabanın koordine edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle de bu grupların yönetilme ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Sarvan, 1995) ve böylece yönetim kavramı gündeme gelmiştir. Geçmişte profesyonel yönetim becerisinin iş hayatında elde edinilen iş ve yönetim tecrübeleri sayesinde kazanıldığı görüşü kabul görülürken (Çınaroğlu, 2012) yönetimin bir bilim

olarak ortaya çıkması ve bu konuda bilgi birikimi oluşturma çalışmaları 19. yüzyılın sonlarında başlamıştır (Tengilimoğlu vd., 2012). Yönetim belli bir amaca ulaşmak için sermaye, insan gücü, araç-gereç vb. yönetimin fonksiyonel unsurlarını kullanarak yönetim süreci (planlama, örgütlenme, yürütme ve denetleme) çerçevesinde faaliyetlerin gerçekleştirilmesidir.

Yönetim süreçleri genelde şu şekilde sıralanmıştır: “Veri toplama (durum saptama), öncelikleri belirleme, karar verme, planlama, örgütlenme, yürütme, iletişim, yöneltme, koordinasyon ve denetim-değerlendirmedir” (Sözen, 2003).

Yönetim kolları içinde yer alan sağlık yönetimi; “Birey ve toplumların sağlık düzeylerini korumak ve geliştirmek amacıyla sağlık hizmetleri üretimi için maddi ve beşeri kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci” şeklinde tanımlanmıştır (Tengilimoğlu vd., 2012). SAYÇEP raporunda (2017) ise sağlık yönetimi; “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” şeklinde tanımlanmıştır. Yıldırım Kaptanoğlu (2011), sağlık yönetimini şu şekilde tanımlamıştır; “Malzeme yönetimini, iş gücü yönetimini ve tam zamanında hizmet üretimlerini planlayan, nitelikli ve ekonomik bir hizmet desteği sağlayan bir bilim dalıdır”. Sağlık yönetimi kavramı için yapılan tanımlardan yola çıkarak sağlık yönetimini, insanların vazgeçilmez ihtiyacı olan sağlık hizmetlerinin sunumunda yönetimin fonksiyonlarının kullanılarak yönetim süreci çerçevesinde yönetim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi şeklinde tanımlayabiliriz.

Sağlık hizmetlerinin en yoğun ve karmaşık olarak sunulduğu kurum olan hastane ise; “Hasta ve yaralıların, hastalıktan şüphe edenlerin ve sağlık durumlarını kontrol ettirmek isteyenlerin ayakta ya da yatarak müşahade, muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite edildikleri yataklı kuruluşlardır” (T.C. Resmi Gazete, 13.1.1983, Sayı:17927). Sözen ve Özdevecioğlu’na (2002) göre hastaneler, “Ayaktan ve yatılarak muayene ve tedavi hizmetlerinin sunulduğu sağlık işletmeleridir”. Bu kurumlarda hastalara, yaralılara ve sağlık kontrolü yaptırmak isteyen bireylere sunulan ayaktan ve yatarak müşahade (gözlem), muayene, teşhis, tedavi ve rehabilite hizmetlerine ilaveten lokantacılık ve otelcilik hizmetleri de sunulmaktadır.

Sağlık yönetimi genel olarak sunulan tüm sağlık hizmetlerini kapsamaktadır ve bu nedenle sağlık yönetiminin bir alt dalı olan hastane yönetimini içine almaktadır. Kısaca hastane yönetimine değinecek olursak, hastane yönetimi; “Sağlık hizmetleri üretimi yoluyla toplumun sağlık düzeyini korumak ve geliştirmek için maddi ve insan kaynakların planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenmesi süreci” şeklinde tanımlanmaktadır (Ersoy ve Kavuncubaşı, 1995).

Sağlık kurum ve kuruluşları kendine has özellikleri açısından diğer kurum ve kuruluşlardan farklılık göstermektedir. Bu nedenle sağlığın yönetimi de farklılık göstermektedir. Bu açıklamadan hareketle sağlık yönetimi, sağlığa ayrılan kıt kaynakların etkin ve verimli kullanımını sağlayarak, hem hastaların teşhis ve tedavisini gerçekleştirmek, hem de hekimlerin işini kolaylaştırmak için ortaya çıkan bir yönetim tarzıdır. Bu gerekçeler nedeniyle sağlık hizmetlerinin planlanması, organizasyonu, yürütülmesi ve denetiminde profesyonel yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır.

2.1.1.2. Sağlık Yöneticisi

Sağlık yöneticisi, “Sağlık hizmetlerinin amaçlara uygun olarak, başka insanlarla ve onlar yoluyla sunulmasını ve etkili bir şekilde yürütülmesini sağlayan bir organizatördür” (Şener vd., 2010).

22 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan “Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik”de Sağlık Yöneticisi’nin görev tanımı yapılmıştır. Bu yönetmeliğe göre Sağlık İdarecisi/Yöneticisi: “Sağlık kurumlarındaki çalışmaların düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, bölümlere gerekli personel, araç ve gerecin sağlanmasından, bütçenin hazırlanmasından ve hasta bakım hizmet ücretlerinin saptanmasından, insan kaynakları, muhasebe, kalite ve satın alma ile ilgili alanlarda yönetim işlevlerini yerine getirmekten sorumludur” şeklindedir (SAYÇEP Raporu, 2017).

Sağlık sektöründe meydana gelen gelişmeler, sağlık kurumlarının dinamik bir yapıya sahip olması, sağlık hizmetlerine olan talebin artması, sağlık kurumlarının daha karmaşık bir hale gelmesine, büyümesine ve sayılarının artmasına neden olmaktadır. Bu değişimlerle birlikte sağlığın etkin ve verimli bir şekilde

yönetilebilmesi için profesyonel sağlık yöneticilerine olan ihtiyaç artmaktadır. Sağlık yöneticileri aldıkları eğitim doğrultusunda sağlık kurum ve kuruluşlarını etkin ve verimli bir şekilde yönetebilecek olan bireylerdir (<http://iibf-saglik.gazi.edu.tr>).

Üst düzey sağlık yöneticisinin; uygulanabilir ve yaratıcı stratejik plan yapabilmesi, zaman içinde kendi kurumunu diğer kurumlara oranla iyi bir yere taşıyabilmesi ve bunu nasıl yapması gerektiğinin bilincinde olması, çalışanları ile ekip ruhu içinde çalışabileceği ortak bir anlayışı benimseyebilmesi ve çalışanlarının memnuniyeti ve kuruma bağlılığını sağlayabilmesi gerekmektedir (Yıldırım Kaptanoğlu, 2011).

2.1.1.3. Sağlık Yönetiminin Görev Alanı

Sağlık yönetimi denildiğinde akla ilk gelen çalışma sahası hastaneler olmaktadır. Sağlık yönetimi anlam itibarıyla sağlık hizmetlerinin tüm basamaklarını ve bu sağlık hizmetlerini sunan tüm kurum ve kuruluşları kapsamaktadır. Bu basamaklar ise şöyledir (Yıldırım Kaptanoğlu, 2011):

- Birinci Basamak Sağlık Kuruluşları (Aile Hekimliği Birimi, Aile Sağlığı Merkezi, Toplum Sağlığı Merkezi vd.)
- İkinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri kapsamındaki hastaneler,
- Uzun dönem tıbbi bakım ve tedavi evleri
- Son dönem bakım evleri (Hospis)

İlk akla gelen çalışma sahası hastaneler olmakla birlikte sağlık yöneticilerinin çalışma sahası sadece hastanelerle sınırlı değildir. Sağlık yönetimi bölümünden başarılı bir şekilde mezun olan sağlık yöneticileri, Sağlık Bakanlığı ve Bakanlığa bağlı kuruluşlarda, sosyal sigorta kurumlarında, kamu hastaneleri ve kuruluşlarında, ilaç firmalarında, tıbbi cihaz ve malzeme firmalarında, özel sağlık sigorta kuruluşlarında, rehabilitasyon merkezlerinde, hastane tedarik kuruluşlarında, uluslararası sağlık kuruluşlarında, sağlıkla ilgili çalışmalar yapan sivil toplum kuruluşlarında idari, mali ve teknik işlerden sorumlu orta ve üst düzey yönetici olarak görev alabilmektedirler. KPSS “B” grubundan yeterli puanı alabilen sağlık yöneticileri tüm kamu kurumlarında memur olarak çalışabilmektedirler. Üniversitelerin ilgili alanlarında akademik ve idari personel olarak

çalışabilmektedirler (<http://iibf-saglik.gazi.edu.tr>; <https://www.okan.edu.tr>; <http://www.sid.hacettepe.edu.tr>; <https://bau.edu.tr>; <http://iibf.sdu.edu.tr>).

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde bulunan sağlık yönetimi öğrencisi aynı fakültede bulunan diğer bölümlerde çiftanadal veya yandal yaparak İİBF mezunları ile aynı haklara sahip olabilmektedirler. Bu avantaj ile kamu ya da özel kurum ve kuruluşlarda müfettiş, müfettiş yardımcısı, denetmen, hesap uzmanı, uzman yardımcısı olarak çalışabilme hakkına sahiptirler (<http://iibf.sdu.edu.tr>).

Sağlık yöneticisinin tanımı ve görev alanları ile ilgili kanuni dayanağı ise; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesi, 22 Mayıs 2014 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan "Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik'te ve Sağlık Bakanlığı Personel Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliği Yönetmeliği'nin Görevde Yükselme ve Ünvan Değişikliğine İlişkin Esaslardır".

2.1.2. Sağlık Yönetiminin Amacı ve Önemi

İnsan nüfusunun sürekli artması, insan ömrünün uzaması ve buna bağlı olarak görülen kronik rahatsızlıkların çoğalması, sağlık bilincinin artması gibi etmenler sebebiyle sağlık kurumlarına olan talep artmakta ve beklentiler değişmektedir. Bu talep ve beklentiler ile birlikte tıp teknolojilerinin sürekli gelişmesi ve pahalılaşması da sağlık kurumlarının maliyetlerini artırmaktadır. Artan talep ve maliyetler nedeniyle hastanelerde verimliliği ve etkililiği arttırmak gerekmektedir. Bunu sağlayabilmek için de uzmanlara göre profesyonel yöneticilere ihtiyaç duyulmaktadır (Can ve İbicioğlu, 2008).

Sağlık kurumlarının yönetiminde başarılı olabilmek için sağlık hizmetlerinin özelliklerinin dikkate alınması gerekmektedir (Kahyaoğlu vd., 2013). Hastanelerde gittikçe artan aşırı iş bölümü ve uzmanlaşma, hastanelerin daha da karmaşık bir yapıya bürünmesine neden olmaktadır. Sürekli gelişen tıp teknolojileri ile birlikte hastanelerde yeni birimler hizmet vermeye başlamakta ve bu birimlerle ilgili bilgi ve donanıma sahip personeller görev almaktadırlar (Tengilimoğlu vd., 2012).

Teknolojik gelişmelere ilaveten hastaneler çok yönlü hizmet sunan kurumlardır. Bu nedenle bünyelerinde birçok farklı ünvana sahip personel bulundurmaktadır. Hastanelerde; sağlık hizmetleri, eğitim hizmetleri, otelcilik ve

lokantacılık hizmetleri, toplum sağlığı hizmetleri sunulmaktadır. Hastanelerde sunulan ana hizmet sağlık hizmetleridir. Sağlık hizmetleri de kendi içinde alt dallarına ayrılmaktadır. Bu alt dallar, poliklinik ve laboratuvar hizmetleri, bakım ve tedavi hizmetleri, rehabilitasyon hizmetleri olarak üç grupta sınıflandırılmaktadır (Sözen ve Özdevecioğlu, 2002).

Sağlık hizmeti sunan kurumlar belirli bir amaç için kurulurlar; ancak zamanla istek ve beklentilerin değişmesi, bilişim ve teknolojinin gelişmesi, bu amacın değişmesini gerektirmektedir. Hastanelerde sunulan hizmetlerin çeşitli ve karmaşık olması sebebiyle hastane kapasitesinin nesnel olarak hesaplanamaması ve toplum ihtiyaçlarının tam olarak tanımlanamaması, hastanelerin toplum ihtiyaçlarına ve beklentilerine göre yapılanmasını engellemektedir (Ersoy ve Kavuncubaşı, 1995).

Sağlık hizmetlerinin başka bir özelliği ise tüketiminin rastlantısal olmasıdır. Sağlık hizmetine olan ihtiyacın ne zaman, nerede ve ne kadar ortaya çıkacağı önceden tahmin edilemez. Sağlık hizmetlerinin rastlantısal olması, ikame edilememesi ve ertelenemez olması, sağlık hizmetlerinin sürekli sunulmasını gerektirmektedir. Sağlık sektöründe insanlara verilen hizmetler her birey için özel olarak sunulmaktadır. Her birey için özel olarak sunulan sağlık hizmetinin yönetimi de karmaşık hale gelmektedir. Sağlık hizmetlerinin bireye özgü olması sunulan hizmetin o an, o hastaya özgü olarak sunulmasıdır. Bu nedenle sağlık hizmetlerinin depolanması da mümkün değildir. Bütün bu sağlık hizmeti özelliklerinden yola çıkarsak; sağlık hizmeti talebinin ve hizmet tüketiminin belirlenememesi ekonomik açıdan yapılması gereken yatırımlar veya sağlık hizmetlerini geliştirme planları için fizibilite yapmayı zorlaştırmaktadır. Bu zorluk ise sağlık kuruluşlarında meydana gelen ekonomik riski arttırmaktadır (Sarvan, 1995; Tengilimoğlu vd., 2012).

Sağlık hizmetleri yönetimine başka bir açıdan bakacak olursak, hastane yöneticilerinin sorumlulukları oldukça ağırdır. Çünkü hastane yöneticileri büyük bir bütçenin sorumluluğu altında, karmaşık ve çok boyutlu olan bir sağlık kurumunun işlerini yürütmeleri, hastanede hizmet gören çok farklı branşlara sahip personeller arasında uyumu sağlamaları gerekmektedir. Aynı zamanda sağlık hizmetlerine ayrılan kıt kaynaklar, sürekli gelişen ve ilerleyen teknolojileri takip etme gerekliliği, bu gelişmelerle birlikte artan talep ve hastaların bilinçlenmesi nedeniyle tüketici baskılarının oluşması hastane yönetimini daha da zorlaştırmaktadır (Sarvan, 1995).

Özgen ve Öztürk (1992)'e göre sağlık hizmetleri sunumunda en fazla görevi üstlenen hastanelerin verimli ve etkin çalışamamalarının sebebi;

- Sağlık hizmetleri üretim faktörleriyle ilgili etkin ve uzun vadeli plan ve programların hazırlanmaması,
- Sağlık hizmeti üretiminin, toplumun ihtiyaçları listesinde hangisinin önceliğe sahip olduğunun objektif olarak belirlenememesi ve buna bağlı olarak sağlık hizmetlerine yapılan harcamaların yetersiz olması,
- Mevcut üretim faktörlerinden maksimum verimin elde edilmesi amacıyla, çeşitli tedbirlerin alınmaması ve sonunda sağlık hizmeti üreten kurum ve kuruluşların modern yönetim ve organizasyon anlayışına göre yönetilmemesi şeklinde sıralanmıştır.

Hastanelerin büyümesi ve gittikçe karmaşık hale gelmesine ilaveten, hastane harcamalarının artması ve işleyişinde meydana gelen aksaklıklar, hastanelerin bilimsel yönetim ilkelerine göre yönetilmesi gerektiği yönünde düşünceleri güçlendirmiş ve bu konuda baskılara yol açmıştır. Çünkü sağlık ve hastane sisteminde ortaya çıkan sorunların asıl nedeninin yönetim sorunları olduğu genel kabul görmektedir (Ersoy ve Kavuncubaşı, 1995). Görülmektedir ki sağlık kurumları oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir ve sağlık kurumlarının yönetilmesi oldukça güçtür. Bu nedenle sağlık kurum ve kuruluşları için profesyonel yöneticiler önemli bir ihtiyaçtır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Dünya Sağlık Örgütü Anayasası'nda her insanın sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesinin bir hak olduğu kabul görmüştür. Sağlık hizmetleri Türkiye Anayasası'na göre de devlet tarafından sunulması gereken bir hizmet olarak görülmektedir (Sözen, 2003). Ayrıca sağlık hizmetlerinin büyük yatırımlar gerektirmesi sebebiyle ülkemizdeki sağlık hizmetleri çoğunlukla devlet eliyle sunulmaktadır (Menderes, 1995).

Sağlık kurum ve kuruluşlarının asıl amacı toplumsal sorumluluktur. Bu nedenle asıl amacı kâr elde etmek olan normal işletmelerden ayrılmaktadır. Kamu sağlık kurumlarının da kâr elde etme amacı olmadığı gerekçesiyle bu amaç ihtiyaç gidermeden (toplumsal sorumluluktan) ve süreklilikten sonra gelmektedir (Sözen ve Özdevecioğlu, 2002).

Sağlık hizmetlerinin devlet eliyle sunulması nedeniyle rekabetin olmaması, sağlık kurum ve kuruluşlarının bir işletme gibi yönetilmesine engel oluşturmaktadır. Aynı zamanda devletin sağlık hizmetlerinin fiyatlarının belirlenmesine müdahale etmesi maliyet- fiyat-kâr ilişkisinin göz ardı edilmesine sebep olmaktadır (Menderes, 1995). Ancak 2002’de açıklanan Acil Eylem Planı ile Sağlık Bakanlığı’nın fonksiyonel ve idari açıdan yeniden yapılandırılması, hastanelerin mali ve idari açıdan özerkliğine kavuşturulması, özel sektörün sağlık alanına yatırım yapmasının özendirilmesi, tüm kamu kuruluşlarının alt kademelere yetki devri gibi hedefler planlanmıştır.

Devlet, sosyal devlet anlayışı ile sunduğu sağlık hizmetlerini yeniden yapılandırmış ve hem yönetim tarzı ile hem de üretim tarzı ile işletmelere benzetilmiştir. Kamu-özel ortaklığı ile günümüzde gerçekleştirilmeye devam eden şehir hastaneleri ve yeniden yapılanma ile Kamu Hastane Birlikleri sistemi değişime uğramış ve yönetim tarzında değişiklikler meydana gelmiştir (Çavmak ve Çavmak, 2017).

Buradaki bilgiler ışığında yola çıkacak olursak Türk sağlık sisteminin yeniden yapılandırılması ve sağlık sisteminde yönetimin profesyonelleşmesi çalışmaları, yönetime verilen önemi göstermektedir. Burada anlaşılması gereken en önemli durum, gelişen yönetim anlayışına ve hem tıbbi anlamda hem de yönetim alanında gelişen teknolojiler konusunda yeterli bilgi, beceri ve donanıma sahip profesyonel yöneticilere ihtiyaç duyulmasıdır.

Sağlık yönetiminin önemine dikkat çeken çalışmaları incelemek gerekirse, Özgen ve Öztürk (1992)’ün hastane yöneticiliği görevine getirilen uzman hekimler ile yaptığı çalışmada, bu durumun hekimlerin mesleki yönden olumsuz etkilediği ve tüm zamanlarını meslek dışı işlerle harcadıklarından dolayı memnun olmadıkları sonucuna varılmıştır. Araştırmaya katılan başhekimlerin çoğu (%64) yönetim görevi yerine kendi uzmanlık alanları ile ilgili işleri yapmayı istemektedirler. Ayrıca çalışmaya katılan başhekimlerin çoğu (%84) yöneticilikle ilgili eğitim programlarına katılmaları gerektiği düşüncesine sahiptirler. Burada, başhekimlerin hastane yönetimi konusunda kendilerini yetersiz görmeleri ve sağlık kuruluşlarının yönetiminin profesyonel yöneticilere bırakılması gerçeği göze çarpmaktadır. Buradan hareketle yetiştirilmesi oldukça maliyetli ve sayıca yetersiz olan hekimlerin kendi mesleği

dışında istihdam edilmesi nedeniyle kaynak israfına neden olduğu söylenebilir. Ayrıca hastanede bulunan beşeri ve maddi kaynakların planlanması, yürütülmesi, koordinasyonu ve denetimi gibi profesyonel yöneticiler tarafından yapılması gereken işlerin gerektiği şekilde yerine getirilememesine, kaynak israfına ve verimsizliğe neden olabileceği söylenebilmektedir.

Altunış'ın (2000) yaptığı çalışma da Özgen ve Öztürk'ün yaptığı çalışmayı destekler niteliktedir. Altunış'ın hastane yöneticileri ile yaptığı çalışmada çoğunluğu hastane yönetimi ile ilgili bir alandan mezun olmamıştır. Bu çalışma sonucuna göre %68.2'si yöneticilik alanında eğitim almaya ihtiyaç duymaktadır. Yöneticilerin %90,9'u hastane yönetiminin uzmanlık alanı haline dönüştürülmesi gerektiğini savunmuşlardır. Kahyaoğlu vd. (2013)'nin yaptığı bir çalışmada, çalışmaya katılanların %90'nı sağlık kurumlarının yönetiminde sağlık yönetimi alanında hiçbir eğitim almamış hekimlerin yerine sağlık yönetimi alanında eğitim almış olan yöneticilerin olması gerektiği görüşüne katılmışlardır. Aynı çalışmada yer alan "sağlık yönetimi eğitimi almamış kişilerin hastane yönetiminde yer alması kaynak israfına ve yönetsel çıkmazlara neden olmaktadır" ifadesine katılımcıların %66,3'ü katılmıştır.

Yapılan çalışmalardan anlaşılmaktadır ki hastane yönetimi profesyonel yöneticilerin yapabileceği bir meslektir. Hastane yönetimi konusunda gereken eğitimi almış profesyonel yöneticiler, kıt kaynakların en iyi ölçüde kullanımını sağlayarak, gereksiz ilaç kullanımını engelleyerek ve hastanenin değerlendirilmesi konusunda gereken verilerin toplanmasını sağlayarak etkili ve verimli bir yönetimin gerçekleştirilmesine olanak tanımaktadırlar (Çınaroğlu, 2012).

Sağlık yönetimine gereken önemin verilmesi ile ulusal sağlık sisteminin başarısı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu varsayılmaktadır. Bu nedenle sağlık yönetimi eğitimine önem verilmesi, eğitim olanaklarının güçlendirilmesi ve bu eğitimden payını almış olan yöneticiler, başarı için gerekli görülmektedir (Çimen, 2010).

2.1.3. Türkiye'de Sağlık Yönetimi

Bu bölümde sağlık yönetimi bölümünün Türkiye'deki gelişim süreçlerinden bahsedilmektedir.

2.1.3.1. Türkiye'deki Ön Lisans Programları

Üniversite tercih kılavuzuna göre (2017) ülkemizde 53 üniversite bünyesinde bulunan 57 yüksekokul ve 3 açık öğretim fakültesi bünyesinde sağlık kurumları işletmeciliği adı altında ön lisans eğitimi verilmektedir (ÖSYS 2017 Tercih Kılavuzu). Tablo 2.1.1'de görüldüğü üzere Türkiye'de Sağlık kurumları İşletmeciliği adı altında farklı isimlerdeki meslek yüksekokulları ve açık öğretim fakülteleri bünyesinde sağlık yönetimi alanında 60 ön lisans programı bulunmaktadır.

Tablo 2.1.1. 2017'de Türkiye'deki Üniversitelerde Bulunan Sağlık Yönetimi Ön Lisans Programları

1	Afyon Kocatepe Üniversitesi (Afyonkarahisar)	Atatürk Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
2	Akdeniz Üniversitesi (Antalya)	Serik Gülsün-Süleyman Süral Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
3	Altınbaş (İstanbul Kemerburgaz) Üniversitesi (İstanbul)	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
4	Anadolu Üniversitesi (Eskişehir)	Açık öğretim Fakültesi	Sağlık İşletmeciliği Kurumları (Açıköğretim)
5	Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu (İstanbul)	Ataşehir Adıgüzel Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
6	Atatürk Üniversitesi (Erzurum)	Açıköğretim Fakültesi	Sağlık İşletmeciliği Kurumları (Açıköğretim)
		Aşkale Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
7	Avrasya Üniversitesi (Trabzon)	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
8	Balıkesir Üniversitesi	Sındırgı Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
9	Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi (Balıkesir)	Manyas Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
10	Batman Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
11	Beykent Üniversitesi (İstanbul)	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
12	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	Osmaneli Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
13	Bingöl Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
14	Biruni Üniversitesi (İstanbul)	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
15	Bitlis Eren Üniversitesi	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
16	Bozok Üniversitesi (Yozgat)	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
17	Cumhuriyet Üniversitesi (Sivas)	Kangal Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
18	Çağ Üniversitesi (Mersin)	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
19	Dokuz Eylül Üniversitesi (İzmir)	İzmir Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları

20	Dumlupınar Üniversitesi (Kütahya)	Emet Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
		Gediz Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
21	Erzincan Üniversitesi	Kemah Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
22	Gaziosmanpaşa Üniversitesi (Tokat)	Reşadiye Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
		Turhal Sağlık Hizmetleri Meslek Y.O.	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
23	Giresun Üniversitesi	Keşap Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
24	Hakkari Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
25	Hitit Üniversitesi (Çorum)	Sungurlu Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
26	Iğdır Üniversitesi	Iğdır Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
27	İstanbul Arel Üniversitesi	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
28	İstanbul Aydın Üniversitesi	Anadolu BİL Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
29	İstanbul Ayvansaray Üniversitesi	Plato Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
30	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
31	İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu	İstanbul Kavram Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
32	İstanbul Kültür Üniversitesi	İşletmecilik Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
33	İstanbul Medipol Üniversitesi	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
34	İstanbul Medipol Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
35	İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu	İstanbul Şişli Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
36	İstanbul Üniversitesi	Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi	Sağlık İşletmeciliği (Açıköğretim)	Kurumları
37	Kafkas Üniversitesi (Kars)	Kağızman Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
38	Karabük Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
39	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi (Karaman)	Ermenek Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
40	Kastamonu Üniversitesi	Daday Nafi ve Ümit Çeri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
		İnebolu Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
41	Kırklareli Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
42	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Burdur)	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları
43	Mersin Üniversitesi	Mersin Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği (Uzaktan Öğretim)	Kurumları
44	Muş Alparslan Üniversitesi	Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği	Kurumları

45	Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
46	Nişantaşı Üniversitesi (İstanbul)	Nişantaşı Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
47	Okan Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
48	Pamukkale Üniversitesi (Denizli)	Çivril Atasay Kamer Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
49	Sağlık Bilimleri Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
		Gülhane Sağlık Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
50	Süleyman Demirel Üniversitesi (Isparta)	Isparta Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
		Senirkent Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
		Şarkikaraağaç Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
51	Ufuk Üniversitesi (Ankara)	Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
52	Uşak Üniversitesi	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları
53	Üsküdar Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	Sağlık İşletmeciliği Kurumları

2.1.3.2. Türkiye’deki Sağlık Yönetimi Lisans Programları

Türkiye’deki sağlık kurumlarında profesyonel yöneticilere olan ihtiyacın hissedilmesi ile birlikte Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda bu ihtiyacı karşılamak amacıyla 1964’te ‘hastane idareciliği’ adı altında eğitimin başlatılması planlanmıştır. Ancak 1964’te açılması planlanan bu okul 18 Aralık 1963’te Sağlık İdaresi Yüksekokulu’ olarak kurulmuştur. Bu okul alanında kurulan ilk yükseköğretim kurumu olarak Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Mesleki Öğretim Genel Müdürlüğü’ne bağlı 3 yıllık bir meslek okulu olarak kurulmuştur (Sarvan, 1995).

Sonrasında 05.06.1970 tarih ve 800 Sayılı Hacettepe Üniversite Senatosu kararı ile Hastane İdaresi Yüksekokulu kurulmuş ve 1975 yılına kadar lisansüstü eğitim vermiştir. 6.11.1975 tarih ve 75-816 Senato kararı ile Lisans programı da açılmış ve okulun adı “Sağlık İdaresi Yüksekokulu” olarak değiştirilmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa dayalı olarak çıkarılan 20 Temmuz 1982 tarih ve 41 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Sağlık Bakanlığına bağlı bulunan Sağlık İdaresi Yüksekokulu ile Hacettepe Üniversitesi bünyesinde bulunan Hastane İdaresi Yüksekokulu, Hacettepe Üniversitesi bünyesinde 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. Günümüzde sağlık yönetimi alanında eğitim vermeye devam etmektedir (www.sid.hacettepe.edu.tr).

2013'te Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanları tarafından yapılan çalıştayda, üniversitelerin bünyesinde bulunan sağlık yönetimi alanındaki bölümlerin isimlerinin farklılık göstermesi konu edilmiştir. Bu çalıştay sonucunda üniversitelerin bünyesindeki lisans programlarını “Sağlık Yönetimi” adı altında toplanması kararlaştırılarak YÖK'e başvuru yapma kararı alınmıştır (SAYÇEP raporu, 2017). T.C. YÖK Başkanlığı, Yüksek Öğretim Yürütme Kurulu'nun 11.02.2015 tarihli toplantısı kararı ile 2547 Sayılı Kanun'un 2880 Sayılı Kanun'la değişik 7/d-2 maddesi uyarınca farklı adlarla kurulan sağlık yönetimi bölümleri “Sağlık Yönetimi” adı altında toplanmıştır.

Türkiye'deki 57 Üniversite, Sağlık Yönetimi Lisans Programında eğitim vermeye devam etmektedir. Tablo 2.1.2'de görüldüğü üzere her üniversitede sağlık yönetimi bölümü farklı fakültelerin bünyesinde yer almaktadır. Sağlık yönetimi bölümü, 33 üniversitede Sağlık Bilimleri Fakültesi bünyesinde, 9 üniversitede İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde, 7 üniversitede Sağlık Yüksekokulu bünyesinde, 5 üniversitede Sağlık Bilimleri Yüksekokulu bünyesinde, 2 üniversitede İşletme Fakültesi ve 1 üniversitede ise Uygulamalı Bilimler Fakültesi bünyesinde yer almaktadır (2017 ÖSYS Tercih Kılavuzu; Üniversitelerin web siteleri).

Tablo 1.1.2. 2017’de Türkiye’deki Üniversitelerde Bulunan Sağlık Yönetimi Lisans Programları

	Üniversite	Fakülte-Yüksekokul	Açılış Yılı
1	Hacettepe Üniversitesi(Ankara)	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	1963
2	Başkent Üniversitesi (Ankara)	Sağlık Bilimler Fakültesi	1996
3	Okan Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2003
4	Ankara Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2006
5	Süleyman Demirel Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2007-2008
6	Kırklareli Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2007
7	Cumhuriyet Üniversitesi (Sivas)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2008
8	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Afyon Sağlık Yüksekokulu	2008
9	Marmara Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2008
10	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009-2010
11	Aksaray Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
12	Gümüşhane Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
13	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
14	Kırıkkale Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009-2010
15	Dicle Üniversitesi Diyarbakır	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2010-2011
16	İstanbul Medipol Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010-2011
		Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2015
17	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010-2011
18	Mersin Üniversitesi	İçel Sağlık Yüksekokulu	2010
19	Muş Alparslan Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2010
20	Selçuk Üniversitesi (Konya)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
21	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010
22	Gaziosmanpaşa Üniversitesi (Tokat)	Erbaa Sağlık Yüksekokulu	2011-2012 (Öğrenci yok)
23	İstanbul Üniversitesi - Cerrahpaşa	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2011-2012
24	Sakarya Üniversitesi	İşletme Fakültesi	2011
25	Erzincan Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2012
26	İstanbul Arel Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2012
27	Üsküdar Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2012
28	Necmettin Erbakan Üniversitesi (Konya)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2012
29	On dokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2012
30	Bahçeşehir Üniversitesi İstanbul	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013
31	Trakya Üniversitesi (Edirne)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013
32	Hacı Bayram Veli Üniversitesi*	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2013-2014
33	Düzce Üniversitesi	İşletme Fakültesi	2013-2014
34	İstanbul Aydın Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013
35	İzmir Ekonomi Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013-2014
36	Bezm-İ Âlem Vakıf Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013-2014
37	Biruni Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimler Fakültesi	2014-2015
38	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2014-2015
39	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2014-2015
40	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2014-2015
41	Toros Üniversitesi (Mersin)	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2014-2015
42	Nişantaşı Üniversitesi (İstanbul)	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	2015

43	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2015
44	**Demiroğlu Bilim Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2015
45	Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2015-2016
46	Ardahan Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2016-2017
47	Avrasya Üniversitesi (Trabzon)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016-2017
48	Bayburt Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016
49	Beykent Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2016
50	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016
51	Sağlık Bilimleri Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016-2017
52	İstinye Üniversitesi (İstanbul)	İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	2017
53	İstanbul Kent Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2017
54	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2017
55	Uşak Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2017
56	Yüksek İhtisas Üniversitesi (Ankara)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2017
57	Altınbaş (İstanbul Kemerburgaz) Üniversitesi (İstanbul)	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	2017

*Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Gazi Üniversitesi bünyesinden 2018’de ayrılarak eğitim-öğretime devam etmektedir.

**İstanbul Bilim üniversitesi, 18 Ocak 2019’da adını “Demiroğlu Bilim Üniversitesi” olarak değiştirmiştir

2.1.3.3. Türkiye’deki Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programlar

Sarvan’ın (1995) yaptığı çalışmaya göre ülkemizde ilk olarak lisansüstü eğitim veren üniversiteleri aşağıdaki şekilde sıralayabiliriz.

1. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi lisansüstü Programları:

Bu program 1970 yılında kurulan Hastane İdaresi Yüksekokulu’nda Hastane İdareciliği programı olarak 1972-1973 eğitim yılında lisansüstü eğitim vermeye başlamıştır. 08.02.1980 tarihinde Sağlık Kurumları Yönetimi olarak adı değiştirilmiştir.

2. Hacettepe Üniversitesi Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programları:

Bu program 1985-1986 ders yılında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı bünyesinde Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı olarak Sağlık yönetimi adı altınsa lisansüstü eğitim vermeye başlamıştır.

3. İstanbul Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Lisansüstü Programları:

1987 Eylül ayında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’ne bağlı olarak İşletme Fakültesi bünyesinde Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi bilim

dalı açılmıştır. 1987-1988 eğitim yılından itibaren yüksek lisans öğrencisi, 1988-1989 eğitim yılından itibaren de doktora öğrencisi almaya başlamıştır.

4. 9 Eylül Üniversitesi Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi Yüksek Lisans Programı:

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı bünyesinde Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı olarak 1992-93 eğitim yılında Sağlık Kuruluşları ve Hastane Yönetimi yüksek lisans programı olarak başlatılmıştır.

5. Anadolu Üniversitesi Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Yüksek Lisans Programı:

Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı olarak 1995-1996 eğitim yılında İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi adı altında başlatılmıştır. Bu program sağlık sektöründe çalışanlara yönelik planlanmıştır ve bu nedenle akşam programı şeklinde ders vermektedir.

6. Gazi Üniversitesi Hastane İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı:

Ankara Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'ne bağlı olarak İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde Hastane İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı olarak eğitime başlamıştır.

7. Marmara Üniversitesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı:

1995-1996 ders yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsüne bağlı olarak Tıp Fakültesi bünyesinde başlatılmıştır.

Üniversitelerin web sayfasından (Ocak 2019) elde edilen bilgilere göre günümüzde 57 üniversite bünyesinde, uzaktan eğitim tezsiz yüksek lisans, 1. ve 2. öğretim tezsiz yüksek lisans, tezli yüksek lisans ve doktora programları bulunmaktadır. Tablo 2.1.3'de 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 2.1.3. 2017’de Türkiye’deki Üniversitelerde Bulunan Sağlık Yönetimi Alanındaki Lisansüstü Programlar

1	Hacettepe Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/II. Öğretim Tezsiz/Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek 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 Programı
21	İzmir Katip Çelebi Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,
22	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Sosyal Bilimler Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,
23	Bahçeşehir Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Enstitüsü	Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı
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 Sağlık Kurumları Yöneticiliği (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 Yönetimi 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 Bilimleri 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

2.1.3.4. Sağlık Yönetimi Müfredatı

2012 yılında başlayan ve 2017 ye kadar devam eden sağlık yönetimi bölüm başkanları tarafından çalışmalar yapılmıştır. Çalışmanın amacı, sağlık yönetimi bölümü eğitiminde birliği sağlamak, üniversitelerin farklı dersler vermesinden dolayı Bologna sürecindeki çalışmalarda, Farabi programları ve yatay geçiş işlemlerinde ortaya çıkan sorunları ortadan kaldırmak ya da en aza indirmektir. Bu çalışma kapsamında sağlık yönetimi müfredatından ortak bir müfredat olabilecek Sağlık Yönetimi Çekirdek Eğitim Programı (SAYÇEP) geliştirilmiştir. Ayrıca bu sağlık

yönetimi bölümünden mezun olan bireylerin bu bölüme dair sahip olması gereken temel niteliklerin belirlenmesi açısından da önem arz etmektedir. Bu program temel dersler, sağlık alanına ait dersler, seçmeli dersler ve mesleki uygulama olarak dört bölüme ayrılmıştır (SAYÇEP raporu, 2017).

Sağlık hizmetlerinin yönetiminde, insan sağlığının korunmasında olduğu kadar sosyoloji, psikoloji, iletişim, insan kaynakları, işletme, muhasebe, hukuk, ekonomi gibi alanlarda da bilgi ve beceri kazanmak gerekmektedir. Bu alanlarda eğitim alan yöneticiler ile eğitim almayan yöneticilerin sunduğu hizmet arasında büyük bir fark bulunmaktadır (Çimen, 2010).

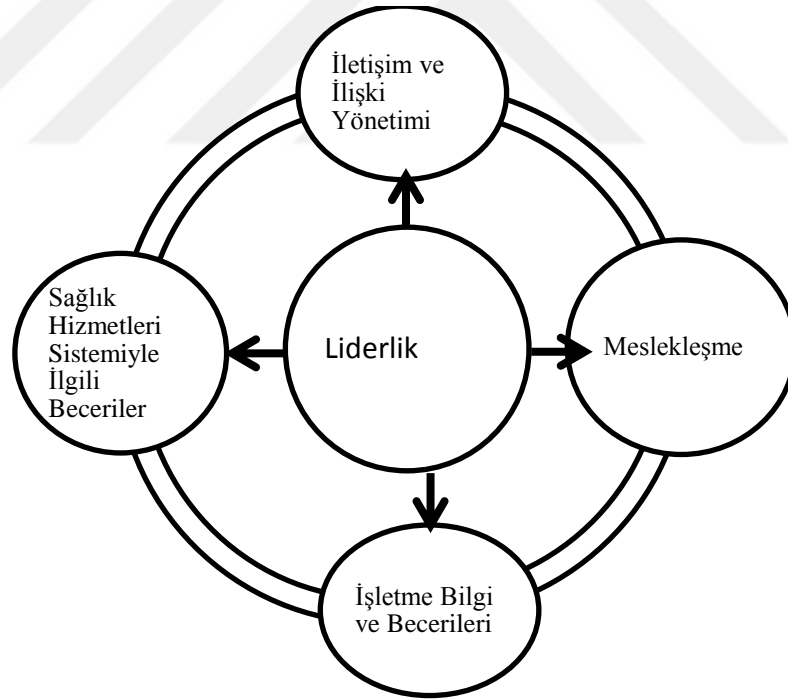
Üniversitelerde genel ders olarak verilen Türk Dili, İşletme Matematiği, İngilizce, Atatürk ve İnkılapları ve yönetim için temel ders olan Muhasebe, İktisat, Finansal Yönetim, İşletme Yöneticiliği, Hukuk, Kalite Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi ve Halkla İlişkiler dersleri müfredatta yer almaktadır. Sağlık yönetimi bölümüne ait olan ve diğer bölümlerden ayıran dersler: Sağlık Kurumları Yönetimi, Sağlık Hizmetleri Yönetimi, Türk Sağlık Sistemi, Sağlık Mevzuatı, Sağlık Yönetiminde İstatistik, Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi, Sağlık Kurumlarında Üretim Yönetimi, Sağlık Kurumlarında Bilgi Yönetimi, Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim, Sağlık Kurumlarında Satış Ve Pazarlama Teknikleri, Sağlık Kurumlarında İletişim Becerileri, Epidemiyoloji, Tıbbi Terminoloji, Halk Sağlığı, Sağlık Politikası, Sağlık Sigortacılığı, Sağlık Ekonomisi dersleridir. Bu derslerin yanı sıra seçmeli dersler de yer almaktadır. (<http://iibf.sdu.edu.tr>, <http://asyo.aku.edu.tr>, <https://www.erbakan.edu.tr>, <http://kent.edu.tr>).

Bölüm öğrencilerini gerçek iş hayatı ile tanıştırmak ve teoride öğrendiklerine gerçek iş ortamında görmek ve uygulama fırsatı sunmak amacıyla mesleki uygulama eğitimi de sağlık yönetimi bölümü müfredatında yer almaktadır. Bazı devlet üniversitelerinde yaz stajı ile 8. yarıyıldan itibaren mesleki uygulama eğitimi verilirken, bazı üniversitelerde 7. ve 8. yarıyıldan itibaren mesleki uygulama eğitimi verilmektedir. Özel üniversitelerin çoğunluğunda ise 2. Sınıftan itibaren mesleki uygulama eğitimi verilmeye başlanmaktadır. Mesleki uygulama eğitimleri genelde eğitim dönemleri içinde üniversitelerin müfredatına göre haftada 2 gün ile 4 gün arasında değişmektedir. Yaz stajları genelde 20 ya da 30 iş günü yapılmaktadır.

Commission of Accreditation Health Management Education (Sağlık Yönetimi Eğitimi Akreditasyon Birliği - CAHME) göre sağlık yönetimi eğitiminde önemli standartlar şu şekildedir: kalitenin ön planda olduğu misyon, vizyon ve değerler; lisans üstü programının olması; mesleki uygulamanın en az 120 saat olması; eğitimin sağlanabilmesi için teknolojik ve fiziksel açıdan uygun olan donanımlı bir kütüphaneye erişiminin sağlanabilmesi gerekmektedir (Kıyak, 2013).

Ayrıca, Sağlık Yönetimi Üniversite Programları Birliği (Association of University Programs in Health Administration-AUPHA) ile Amerikan Sağlık Yöneticileri Derneği'nin (The American College of Healthcare Executives- ACHE) 2016'da birlikte Sağlık Yönetimi eğitiminde temel yetkinlik alanları belirleyerek bir model oluşturmuşlardır. Şekil 1.1'de görüldüğü gibi bu modelde yer alan yetkinlik alanları, "iletişim ve ilişki yönetimi, liderlik, profesyonel davranma, sağlık sektörü bilgisi, işletmecilik bilgi ve becerileri şeklindedir (SAYÇEP Raporu, 2017).

Şekil 2.1. ACHE Yeterlilik Modeli



2.1.4. Dünyada Sağlık Yönetimi

Bir hastaneyi yönetmek için profesyonel bir yöneticiye olan ihtiyaç 1910'lu yıllarda ABD'de fark edilmiştir. Ancak 1919'da Micheal Davis'in hastane

yöneticiliğini konu alan “Health Administration: A Career” adlı kitabını yayınlaması ile bu alandaki gelişmelerin kapısı aralanmıştır. Davis’in kitabında savunduğu görüşleri, Tıbbi Maliyet Komitesi tarafından kabul görmüştür. Komitenin raporunda, sağlık kuruluşlarının tıbbi hizmetler sunan işletmeler olmasının yanında ekonomik ve sosyal amaç güden kuruluşlar olduğu kanaatine varılmış ve bu alanda eğitilmiş yöneticiler tarafından yönetilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bu rapordan sonra 1934’ten itibaren ülkedeki çeşitli üniversitelerde hastane yöneticiliği alanında lisansüstü programlar açılmıştır (Sarvan, 1995).

Chicago Üniversitesi 1934’te Hastane Yönetimi Yüksek Lisans Programı ile sağlık yönetimi alanında lisansüstü düzeyinde eğitim veren ilk üniversitedir (Tengilimoğlu vd., 2012). Chicago Üniversitesi’nden sonra, 1943’te Northwestern Üniversitesi, 1946’da Columbia Üniversitesi ve 1947’de Toronto, California ve Yale Üniversiteleri de sağlık yönetimi alanında eğitim vermeye başlamışlardır. Daha sonrasında ise ABD’nin her yerinde sağlık yönetimi alanında eğitim veren programlar açılmıştır (Sarvan, 1995).

Sağlık Yönetimi programlarına rehberlik etmek amacıyla ABD’de, 1948’de , AUPHA kurulmuştur (<https://www.aupha.org>). Almanya’da, 1959’da Hastane Enstitüsü, 1963’de Türkiye’de Sağlık Bakanlığına bağlı olarak Sağlık İdaresi Yüksek Okulu, 1968’de ABD’de sağlık yönetimi programlarını akredite etmek amacıyla CAHME kurulmuştur (Kıyak, 2013).

Dünya Sağlık Örgütü’nün 1972 yılında düzenlemiş olduğu bir toplantıda, Avrupa bölgesinde bulunan ve Dünya Sağlık Örgütü’ne üye olan Avrupa ülkelerinden elde edilen bilgilerle, Avrupa ülkelerinde hastane yönetimi eğitimi ile ilgili bir rapor hazırlanmıştır. Bu raporda üye ülkelerden alınan bilgiler ışığında devamlı olarak hastane ve sağlık hizmetleri yönetimi eğitimini veren ve bu program için kaynak ayıran, bir ya da daha fazla programı olan 15 ülke tespit edilmiştir. Bu rapora göre Avrupa’da hastane yönetimi konusundaki gelişmeler 1950’lerde başlamıştır (Sarvan, 1995).

AUPHA’dan elde edilen bilgilere göre, Avrupa ülkelerinde sağlık yönetimi ile ilgili eğitim veren üniversite programlarının sayısı 60’a ulaşmıştır. Sağlık Yönetimi alanında en çok eğitim programına sahip ülkeler, İngiltere, Hollanda ve

Belçika'dır. Avrupa ülkeleri sağlık yönetimi alanında lisans eğitiminden ziyade lisansüstü eğitim vermektedir (Tengilimoğlu vd., 2012).

1960'lardan sonra sağlık yönetimine verilen değer önemli ölçüde artış göstermiştir. AUPHA kayıtlarına göre 2011 yılında 4'ü Kanada'da olmak üzere 115 yüksek lisans programı açılmıştır (Hilsenrath, 2014). AUPHA'nın, ABD ve Kanada'da ilk üyeleri olan 7 üniversite dışında Kuzey Amerika'da lisans ve lisans üstü programda, 180'den fazla üyesi ve dünya genelinde kişisel, kurumsal ve ilgili programda yüzlerce üyesinin bulunması, günümüzde dünya genelinde sağlık yönetimi alanındaki lisans ve lisans üstü programların arttığını göstermektedir (<https://www.aupha.org/>).

2.2. Mesleki Uygulama ve Mesleki Beklentiler

Bu bölümde, eğitim-öğretim süresince öğrencilere mesleki uygulama adı altında verilen uygulama derslerinin tanımı, önemi ve Türkiye'de nasıl geliştiğinden bahsedilmektedir. Staj eğitimi, her üniversitede farklı isim altında yapıldığından ortak bir isim olarak bu çalışmada, mesleki uygulama olarak adlandırılmaktadır.

2.2.1. Mesleki Uygulamanın Tanımı ve Önemi

Mesleki uygulama, öğrencilerin akademik ortamda edindikleri teorik bilgileri gerçek iş yaşamında kullanma ve deneme fırsatı sunarak öğrencinin edindiği bilgileri davranışa dönüştürme deneyimi olarak tanımlanabilir. Mesleki uygulama, kişinin iş yaşamı ile ilgili sorunları tanınmasına ve onlarla başa çıkabilmesine, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilmesine, sektöre ait yeni gelişmelerin tanınmasına ve ilgili teknolojilerin kullanımına imkân tanımaktadır (Çetin, 2005). Aynı zamanda öğrencilerin ileride çalışabilecekleri sektörü tanımaları için de fırsat tanımakta (Yazıt, 2013), hatta gelecekte bu mesleği yapıp yapmayacağı konusunda fikir vermektedir (Olçay vd., 2015).

Mesleki uygulama, kişinin kendini daha donanımlı hissetmesini ve kişinin öz güveni gelişmesine katkı sağlamaktadır. Mezuniyet sonrası için ise önemli bir referans elde etmeyi sağlamaktadır (Çetin, 2005). Mesleki uygulamanın amaçları kısaca şu şekilde özetlenebilir (Dolmacı ve Duran, 2017):

- a) Öğrencilerin meslekleriyle ilgili işyerlerini yakından tanıtmak,

- b) Öğrencilerin öğrenim süreleri içinde kazandıkları bilgi ve deneyimlerini pekiştirmek,
- c) Öğrenimleri sırasında almış oldukları teorik bilgileri kullanabilmek ve uygulamaya aktarma becerisi kazandırmak,
- d) İş disiplini, işyerindeki sorumluluklar, işyeri ilişkileri, organizasyon yapısı, meslek elemanlarının işlevleri vb. hususlarda gözlemleme ve uygulama yolu ile mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak,
- e) Mesleki uygulama yaptıkları kurumun/kuruluşun hem personeli hem de müşterileri ile iletişim kurabilme alışkanlığı kazandırmak,
- f) Mesleki alanda yaşanan teknolojik değişimleri izleyerek tanınmalarını sağlamak şeklinde ifade edilebilir.

Harris vd. (2001)'nin iş başında eğitim alan ve iş dışında eğitim alan çıraklar üzerinde yapmış olduğu çalışmada, çırakların almış olduğu eğitim algılarına göre iş başında eğitim ile iş dışında eğitimi Tablo 2.2.1'de karşılaştırmışlardır.

Tablo 2.2.1. İş Başında Eğitim İle İş Dışında Eğitimin Karşılaştırılması

İş Başında Öğrenme	İş Dışında Öğrenme
Daha pratik ve anlamlı	Daha fazla teorik, ayrıntılı ve 'neden' odaklıdır.
Daha fazla baskı ve zaman sınırları var	Baskı ve zaman sınırı daha azdır ya da hiç yoktur.
Hızlı ve verimli çalışma gerektirir.	Düşünmek ve soru sormak için zaman tanır.
İşler arasındaki uyumu gözlemlemeyi sağlar.	Gözlemlerden ziyade açıklamalara odaklanır
İş baskısı nedeniyle ayrıntılı bilgi edinme fırsatı daha azdır.	Süreç yavaştır ve daha detaylı bilgi edinmeyi sağlar
Öğrenme, iş yerindeki danışmanların bilgisine bağlıdır.	Bilgi daha resmi öğreticiler tarafından sağlanır
Kestirilemeyen bir ortamda doğaçlama ve yargılama yeteneği gerektirir.	Önceden belirlenen görevlerin daha öngörülebilir bir ortamda gerçekleştirilmesini sağlar.
Daha etkili ve verimlidir ancak kullanılan yöntem her zaman doğru olmayabilir.	Kitaplara bağlı olduğu için tekrar edebilme imkânı tanır.
Günün sonunda öğrenmek için yeni sonuçlar elde edilir.	Yeni insanlarla tanışmak için işi bırakmak ve zaman ayırmak gerekir.
En yeni donanım ve yöntemleri kullanmak için daha fazla fırsat sunar.	Genellikle eski ve modası geçmiş donanım ve yöntemleri kullanır.
İzle ve yap yöntemi kullanılır.	Dinleyerek öğrenme yöntemi kullanılır.
Daha bireyseldir ve hatalardan öğrenmeyi içerir.	Daha çok gurup odaklı ve işbirlikçidir.
İş, iş ortamında öğrenmek zorunlu olduğu için hemen kullanıma uygun olan konulara odaklanılır.	Uzun vadeye odaklıdır, bilgilere bir gün ihtiyaç duyulacağı gerekçesiyle öğrenilir.

Tablo 2.2.1'deki karşılaştırmadan hareketle her iki eğitim şeklinin tek başına yeterli olmayacağı görülmektedir. İş başında eğitim ile iş dışında eğitimi, birbirini tamamlayacak şekilde bütünleştirilmesi eğitim kalitesi açısından oldukça önemlidir.

Türkiye’deki eğitim sisteminde de görülmektedir ki, eğitim sistemi iş başında ve iş dışında eğitimin birlikte yürütülmesini destekleyecek nitelikte planlanmıştır. Buradan hareketle eğitim sistemi içinde yer alan mesleki uygulamanın, eğitimi bütünlendiği genel kabul görmüş bir düşüncedir (Dolmacı ve Duran, 2017).

Yükseköğretim kurumlarında edinilen bilgi birikimi ve bilimsel araştırma ile mesleki uygulama arasında köprü kurarak mesleki eğitim ile genel eğitim arasındaki kombinasyonu oluşturmak, teori ve uygulama arasında denge kurmak gerekmektedir (Çimen 2010). Bu denge sayesinde öğrencilerin mesleki uygulamadan elde ettikleri bilgi ve tecrübe ile okulda aldıkları eğitimi pekiştirmelerine, eğitimini aldıkları mesleği/bölümü daha iyi tanımalarına ve okul sonrasında kariyer hedeflerini belirlerken edindikleri bilgi ve tecrübelerinden yararlanmalarına katkı sağlamaktadır (Çetin, 2005). Harris ve ark. (2001)’na göre, iş ortamında öğretim, yeterlilik, iş disiplini ve motivasyona bağlılığı aşılacak için ideal bir ortam sağlamaktadır. Okulda ya da genel ortamda motivasyonu sağlamak zordur. Ancak iş ortamında çalışarak, yaşayarak motivasyonu sağlamak daha kolaydır. Böylece bireyin, mesleki uygulamada edindikleri tecrübe ve beceriler sayesinde geleceğini şekillendirebilmek adına gereken motivasyon sağlanmış bulunmaktadır.

2.2.2. Mesleki Uygulamanın Tarihi Gelişimi

Türkiye’de eğitim, genel eğitim ve mesleki eğitim olarak iki farklı şekilde sunulmaktadır. Her iki eğitim biçimi de bir sistem bütünlüğü içinde ele alınmaktadır ve birbirini bütünlenecek şekilde sunulmaktadır (MEB, 2005). Mesleki uygulama, daha çok mesleki ve teknik eğitim ile bütünleşmiştir. Bu nedenle mesleki uygulamayı açıklamak için mesleki ve teknik eğitimden biraz bahsetmek gerekmektedir.

2.2.2.1. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tanımı ve Önemi

Doğal kaynaklar ve insan gücü ülkelerin gelişimi için vazgeçilmez unsurlardır. Bununla birlikte sermaye, yönetim, girişim gibi unsurlarda ülkelerin gelişimi için gereklidir (MEB, 2005). Eldeki kaynakları kullanarak yüksek düzeyde üretim gerçekleştirebilmek, ülkenin gelişiminde etkili olmaktadır. Ayrıca gelişen teknoloji, gittikçe artan bilgi birikimi ve küreselleşen ekonomi nedeniyle nitelikli insan gücüne olan ihtiyaç her geçen gün daha da artmaktadır. Nitelikli insan gücü

yetiştirebilmek için bireylere mesleki eğitim fırsatı tanımak gerekmektedir (Alkan ve ark., 1991).

Mesleki ve teknik eğitim, “ilköğretimi tamamlamış olan gençlerin belli bir meslek alanında yetişmelerini sağlamak amacıyla düzenlenmiş örgün ve yaygın mesleki eğitim ile çıraklık eğitimi faaliyetleridir” (MEB, 2005). Günümüzde lise eğitiminden sonra da Meslek Yüksek Okulu (MYO) aracılığıyla gençler, mesleki ve teknik eğitim alabilmektedirler. Alkan ve ark. (1991)’na göre mesleki eğitim; “birey, eğitim ve meslek boyutlarının dengeli olarak bir araya getirilmesidir”. Özgül’e (1995) göre mesleki eğitim, bir mesleği yapabilmek için bireye, o meslek hakkında bilgi ve beceri kazandırmakta; teknik eğitim ise, teknoloji ile gelişen teknik yapıyı ve usulü öğretmektedir. Yapılan tanımlardan yola çıkarak mesleki ve teknik eğitim, bireyin, gelecekteki iş hayatında belirli bir meslek alanı ile ilgili bilgi, beceri ve tecrübe kazanması için bireye sunulan eğitim hizmetidir.

Mesleki ve teknik eğitimin verimli bir şekilde sunulması, alanında kendini geliştirmiş, o mesleği yapabilecek donanıma sahip bireylerin yetiştirilmesini sağlamaktadır (Nayır, 2006). Mesleki ve teknik eğitim, bireyin mesleki ilgi ve gereksinimlerini karşılamak için bireyi harekete geçiren etkili bir faktördür. Böylece mesleki eğitim, bireyi daha hareketli ve yapıcı bir hayata hazırlamakta ve bireyin, kazandığı mesleki bilgi ve tecrübelerini toplum yararına kullanmasını sağlayarak hem bireysel gelişimine hem de ülkenin kültürel ve ekonomik gelişimine katkı sağlamaktadır. Mesleki ve teknik eğitimin temel amacı, “Bilgiyi öğretmek için uygun ortam oluşturmak, teoride ve uygulamalı olarak gereken becerileri geliştirmek ve istenilen davranışları oluşturmaktır”. Mesleki ve teknik eğitimin iki önemli görevi vardır. Birincisi, “Hizmet alanına girecek bireylerin eğitimini yürütmek”, ikincisi ise “İş dünyasına bilgili, becerikli ve başarılı iş gören yetiştirmektir” (Alkan ve ark., 1991).

2.2.2.2. Mesleki ve Teknik Eğitimin Tarihi Gelişimi

Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin tarihi gelişimi, Cumhuriyet öncesi ve Cumhuriyet dönemi olarak iki bölüme ayrılarak incelenmektedir. Ancak iki dönem birbirini tamamlayıcı niteliktedir. Ayrıca Türkiye’deki eğitim sistemi, eğitimin veriliş şekline göre yaygın eğitim ve örgün eğitim olarak sürdürülmektedir.

2.2.2.2.1. Cumhuriyet Öncesi

Cumhuriyet öncesi dönemde mesleki eğitim, yaygın eğitim veren kurumlar tarafından sağlanırken 1860'lı yıllardan itibaren örgün eğitim niteliği taşıyan meslek ve sanat okullarında mesleki eğitim vermeye başlanmıştır (MEB, 2005).

a) Yaygın Eğitim

Türkiye'de eğitim-öğretim veren kurumlar, 18. yüzyıl itibariyle yaygınlaşmaya başlamıştır. 18. yüzyıla kadar ülkemizdeki eğitim sisteminde meslekler ve sanatlar, o işi yapan ustaların dükkânında öğretilmektedir. 13. yüzyılda Ahilik adı verilen esnaf ve sanatkârlardan oluşan Ahi Teşkilatı aracılığı ile mesleki eğitim verilmektedir (Bayram, 2012).

Ahilik teşkilatı, “ Küçük esnaf, usta ve çırakları içine alan, mesleklerini doğruluk, dürüstlük prensiplerine uygun olarak yapmalarını ve ayrıca eğitilmelerini amaçlayan bir teşkilattır”. Ahilik teşkilatı (MEB, 2005):

- Öğrenim esaslarının belirlemekte,
- Üyeler arası disiplini sağlamakta,
- Karşılıklı yardımlaşma ve
- Özlük haklarının korunmasını sağlamaktadır.

Ahilikte mesleki eğitim, iş başında eğitim ve iş dışında eğitim olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Ahilikte gündüzleri iş yerinde, usta, kalfa ve çıraklara yaptıkları işle ilgili olarak çarşı, pazar, bedesten vb. yerlerdeki esnaf ve sanatkârların gözetiminde işi öğrenecek olan bireyin, dükkânı zamanında açıp kapmasını, dürüst çalışmasını, ahlâklı, merhametli ve yiğit olmasını, üretimi arttırmasını, mesleği öğrenmesini amaçlayan işin incelikleri öğretilmektedir. İş dışında eğitim ise, akşamları ahi konuk ağırlama ve toplantı evlerinde yapılmaktadır. Teşkilatta ahi ve piri adı verilen öğretmenler tarafından, teşkilata yeni üye olanlara “dinin esasları, okuma yazma, terbiye, temizlik, kurumun düzeni ve geleceği hakkında” bilgileri vermelerinin yanında üyelere askerlik ve beden eğitimi dersleri verilmektedir (MEB, 2005; Bayram, 2012).

Ahilikte eğitim, dini esaslara, örf ve adetlere bağlı olarak verilmekte ve iş ilişkileri dini esaslara ve örf ve adetlere göre düzenlenmektedir (Bayram, 2012).

Ayrıca, esnafların içindeki gayri müslimlerin sayısının gittikçe artması nedeniyle her türlü dini ve ruhani törenlerden uzak tutulması gerekçesi ve ahilikte yapılan yükselme merasimlerinin oldukça zor ve geniş kültürlere hitap etmesi nedeniyle 16. yüzyılda Ahi Teşkilatının devamı sayılan Lonca Teşkilatı oluşturulmuştur (MEB, 2005).

Ancak esnaf loncalarında zamanla tekelleşme oluşmuş ve toplum yararının aleyhinde gelişmeye devam etmiştir. Bu nedenle esnaf loncaları parça parça kaldırılmaya başlamıştır. 1924'te ise esnaf loncaları tamamen kaldırılmıştır (Bayram, 2012).

b) Örgün Eğitim

Osmanlı döneminde en çok bilinen eğitim kurumları, sübyan mektepleri, medreseler ve enderun mektepleridir (MEB, 2007). Sübyan mekteplerinde vakıflar aracılığıyla ilköğretim düzeyinde eğitim verilmektedir. Bu okullar ülkenin her tarafında bulunan cami ve mescitlerdir. Bu okullarda belirli bir program bulunmamaktadır. Öğrencilere Kur'an okutulmakta, din dersleri, yazı ve hesap dersleri verilmektedir. Medreseler ise sübyan okullarının devamı niteliğindedir. Dini içerikli derslerin verildiği, vakıflara bağlı olarak kurulmuş, ilk, orta ve yükseköğretim kurumlarıdır (Başar, 2010).

Sarayda (Topkapı sarayı) eğitim verilmesi nedeniyle, sarayının iç kısmı anlamına gelen, enderun ismi verilen enderun mektebinde, Hristiyan ailelerden toplanan zihinsel ve fiziksel açıdan üstün düzeyde olan çocuklara yatılı ve burslu eğitim verilerek dürüst ve güvenilir üst düzey yönetici ve asker yetiştirilmektedir (MEB, 2007). Ancak 16. yüzyılda ise Osmanlı Devletinin duraklaması ve ardından gerileme dönemine geçmesi nedeniyle Osmanlı İmparatorluğu askerî ve ekonomik yönden baskı altına girmiştir. Bu nedenle dini eğitimlerin yanında askerî eğitime önem verilmiştir (MEB, 2005).

Öncelikle güçlü bir deniz donanması inşa edebilecek mühendisler ve deniz subayları yetiştirmek için 1773'te Mühendishane-i Bahrî-i Hümayun açılmıştır. Daha sonra 1793'te Mühendishane-i Berrî-i Hümayun, 1826'da Askerî Tıbbîye, 1834'te Mekteb-i Ulum-u Harbiye ve Muzika-i Hümayun Mektebi, açılan ilk teknik okullardır (Başar, 2010). Bu okullar yüksek dereceli okullar olarak görülmektedir. Ancak daha

önce temelden bu eğitime uygun olarak eğitim verilmediğinden genel eğitime olan ihtiyaç fark edilmiştir. Yüksek dereceli okullara öğrenci yetiştirebilmek için askeri alanda ilk ve orta düzeyde eğitim veren askeri okullar kurulmuştur. Sonrasında askeri okullar yanında, mesleki eğitimin önemi fark edilip çeşitli teknik işlerle ilgili okullarda açılmıştır. 1847’de pamuğun ekimine dair bilgileri vermek için Ameli Ziraat Mektebi açılmıştır ancak 4 yıl eğitim verebilmiştir. Sonrasında 1860’ta Telgraf Memur Mektebi, 1868’de Orman Mektebi, 1874’te Maadin Mektebi açılmıştır. Sonrasında birçok meslek alanında okullar açılmıştır (MEB, 2005).

2.2.2.2.2. Cumhuriyet Sonrası

Cumhuriyetin ilanından sonra mesleki eğitime verilen önem artmış ve mesleki eğitimin temel kavram ve ilkeleri belirlenmiş, çalışmalara yoğun bir şekilde devam edilmiştir. Atatürk, bu dönemde mesleki ve teknik eğitimi geliştirmek için büyük ilgi ve çaba harcamıştır (Özgül, 1995). Eğitime verilen önemi Atatürk’ün şu sözleri ile dile getirebiliriz: “Milli eğitim programımızın temel taşı, cahilliğin yok edilmesidir. Cahillik yok edilmedikçe yerimizdeyiz. Yerinde duran bir şey ise geriye gidiyor demektir. Bir taraftan genel olan cahilliği yok etmeye çalışmakla beraber, diğer taraftan toplumsal yaşamda bizzat faal ve faydalı, verimli elemanlar yetiştirmek lazımdır. Bu da ilk ve orta eğitimin uygulamalı bir şekilde olasıyla mümkündür. Ancak bu sayede toplumlar, iş adamlarına, sanatkârlarına sahip olur. Elbette millî dehamızı geliştirmek, hislerimizi layık olduğu dereceye çıkarmak için yüksek meslek sahiplerini de yetiştireceğiz” (MEB, 2005).

Cumhuriyetin ilanından sonra kabul edilen 1924 Anayasası ile ilköğretim zorunlu hale getirilmiştir ve devlet okulları tarafından parasız sunulmaktadır (Madde 87). 3 Mart 1924’te çıkarılan 430 sayılı Tevhid-i Tedrisat (Öğretimin Birleştirilmesi) Kanunu ile eğitim sisteminin örgütlenişi ve yönetimi genel hatlarıyla belirlenmiştir. Bu kanun ile medreseler kapatılmış ve bütün eğitim- öğretim kurumlarını tek çatı altında toplanarak Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlanmıştır (Özgül, 1995; Başar, 2010).

22 Mart 1926’da çıkarılan 789 sayılı Maarif Teşkilatına Dair Kanun, eğitim sisteminin yönetsel yapısını düzenlemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı içinde yer alan Talim ve Terbiye Kurulu ilk defa bu kanunda Talim ve Terbiye Dairesi olarak yer almaktadır (MEB, 2007).

İlk halk eğitim birimi 1926'da Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde kurulmuştur. 1960 yılından sonra Halk Eğitimi Genel Müdürlüğü olarak adı değiştirilmiştir. 1927'de 1052 sayılı "Meslek Mektepleri Hakkında Kanun" kabul edilmiştir. Bu kanunla şu ana kadar açılmış olan ve açılacak olan okulların eğitim-öğretim programı, süresi, sınıf yapısı ve derslerde kullanılan araç-gereçler belirli esaslara bağlanmıştır. Aynı zamanda öğretmen, memur, müdür ve usta gibi eğitimde görev alan çalışanların atamalarını düzenlemektedir (Alkan ve ark., 1991).

1930'lu yıllarda mesleki eğitim köylere kadar ulaştırılmıştır. 1931'de Köy ve Şehir Yatılı Okulları Kanunu çıkarılarak kendi bütçelerinden ödenek sağlayamayan meslek okullarına destek sağlanmıştır. 1875 sayılı Sanat ve Yatılı Okulların Yönetimi Hakkında Kanun çıkarılarak ülke 9 sanat okulu bölgesine ayrılmıştır. Böylece bölge sanat okulları kurulmuştur (MEB, 2005).

1932 yılında halkın kültürel seviyesini yükselterek halk ile devlet arasında bütünleşmeyi sağlamak için ülkenin 14 ayrı yerinde Halkevleri açılmıştır. Ancak 1951 de çıkarılan 5830 sayılı yasa ile kapatılmıştır. Aynı zamanda, köy yaşamını geliştirmek, bilinçli köylüler yetiştirmek ve böylece ülkenin refahını sağlamak için ihtiyaç duyulan öğretmenleri yetiştirebilmek amacıyla 1940 yılında Köy Enstitüleri kurulmuştur. Yine kurulan bu enstitüler de 1954'te 6234 sayılı kanunla ilköğretmen okulları ile birleştirilmiştir (Başar, 2010).

2287 sayılı kanunla Mesleki ve Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Daha sonra bu müdürlük Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü olarak yeniden adlandırılmıştır. Endüstriyel ve ekonomik kalkınmayı öngören çalışmalar yapabilmek için gerekli olan personeli yetiştirmeyi amaçlayan planlamalara ihtiyaç duyulmuştur. Bu nedenle Bakanlıkların ve Genel Kurmay Başkanlığının temsilcilerinden oluşan bir komisyon oluşturulmuştur. Komisyonun, ihtiyaç duyulan mesleki ve teknik alanlarda ihtiyaç duyulan personeli yetiştirmek için oluşturduğu raporda;

- 1) Çıraklık okulları
- 2) Akşam sanat okulları
- 3) Gezici ve geçici kurslar
- 4) Orta meslek okulları

- 5) Tekniker okulları
- 6) Mühendis okulları kurulmasını öngörmektedir (Alkan ve ark., 1991).

İlki 1939 yılında yapılan “Milli Eğitim Şûralarına” eğitim sistemini geliştirmek, eğitim niteliğini yükseltmek, için çeşitli alanlardan öğretmenler, eğitimciler, bilim adamları, uzmanlar, kamu, özel ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katılmışlardır (MEB, 2005). Sonuncusu 2-6 Aralık 2014’te yapılması ile günümüze kadar 19 kez Milli Eğitim Şûrası toplanmıştır.

1942 sonrasında günümüze kadar, ilk-orta öğretimin yanında birçok Meslek Yüksek Okulları ve üniversiteler açılmış ve sürekli düzenlemeler yapılarak günümüzdeki halini almıştır.

2.2.3. Türkiye’deki Mevcut Durum

Türkiye’deki eğitim sistemi, örgün (fomal) eğitim, yaygın (non-formal) eğitim ve serbest (informal) eğitim olmak üzere üç ana bölüme ayrılmıştır. Örgün eğitim, okul öncesi eğitim, zorunlu dört yıllık ilköğretim eğitimi, zorunlu dört yıllık ortaöğretim eğitimi, zorunlu dört yıllık lise eğitimi ve yükseköğretim eğitimini kapsamaktadır. Örgün eğitim sistemi içinde mesleki ve teknik eğitim, mesleki ve teknik liselerde 9. sınıfta her lisede genel eğitim verildikten sonra, öğrencinin eğitim gördüğü mesleki alandan mezun olması sağlanmaktadır. Yine üniversitelerin meslek yüksekokullarında mesleki eğitim verilmektedir. Yaygın eğitim ise, örgün eğitime dâhil olamamış veya bir şekilde örgün eğitimi yarıda bırakmış ve bitirmiş olan bireylerin, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu çerçevesinde eğitim verilen sistemdir. Yaygın eğitim sisteminde bireyler, kazanım elde etmek istedikleri mesleki alanlarda çıraklık, kalfalık ve ustalık belgelerini alarak o mesleği yapmaya yeterlilik kazanmaktadırlar (Kalkınma Bakanlığı, 2014).

Serbest eğitim ise örgün eğitim ve yaygın eğitim kapsamı dışında kalan, bireylerin kendi isteklerine bağlı olarak özel ve kamu tarafından verilen her türlü kurs ve seminerleri kapsamaktadır.

Eğitim, bir ülkenin kalkınabilmesinde ve refah düzeyinin yükselmesinde vazgeçilemez bir unsurdur. Bu nedenle eğitime verilen değer artırılması gerekmektedir. Bireylere sunulan eğitimler, sadece teoride kalmamakla beraber

mesleki uygulamalarla teorik eğitimi destekleyerek eğitim kalitesi artırılmaya çalışılmaktadır.

Eğitimde etkililiği ve verimliliği arttırabilmek için hem orta öğretimde hem de yükseköğretimde okul ile işyerleri arasında uyum ve amaç birliğini sağlanarak, öğrencilere mesleki uygulama fırsatının sağlanması gerekmektedir (Mankan, 2015). Yapılan birçok çalışmada da mesleki uygulamanın, öğrencilerin mesleki gelişimine önemli derecede katkı sağladığı vurgulanmaktadır (Özgül, 1995; Nayır, 2006; Mankan, 2015; Dolmacı ve Duran, 2017; Söyük ve Gün, 2017).

Türkiye’de mesleki eğitimde yapılacak olan mesleki uygulamayı düzenlemek adına 19.06.1986 tarihli ve “3308 Sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu” yürürlüğe girmiştir. 29.06.2001 tarihli ve 4702 sayılı kanunun 22. maddesi ile “3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu’nun” ismi “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu” olarak değiştirilmiştir. 02.12.2016 tarihli ve 6764 sayılı kanunun 36. maddesi ile “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun” 1. maddesine “yükseköğretim kurumlarında” ibaresi eklenerek bu kanunun amacı genişletilmiştir. Yine aynı tarihli ve sayılı kanunun 37. maddesi ile “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun” 2. maddesine “yükseköğretim kurulu ve” ibaresi eklenerek bu kanunun kapsamı genişletilmiştir (T.C. Resmi Gazete, 19.06.1986 Sayı:3308). Ancak “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu”, mesleki eğitimin verildiği ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarını kapsamaktadır. Genel eğitimin verildiği kurumlarda, mesleki uygulama ile ilgili yükseköğretim kurumları ve iş yerlerinin sorumlulukları ile stajyerlerin haklarını düzenleyen herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir.

Genel eğitimin verildiği yükseköğretim kurumlarında, mesleki uygulama eğitimi, üniversitelerin düzenlediği mesleki uygulama yönergeleri doğrultusunda, üniversiteye bağlı fakülte ve yüksekokullar, mesleki uygulama planlarını, kendi Fakülte/Yüksekokul Kurullarında oluşturarak Üniversite Senatosu’nun onayı ile yürürlüğe koymaktadır (Süleyman Demirel Üniversitesi Lisans Öğrenimi Staj Yönergesi).

Üniversiteler, mesleki uygulama yönergelerini, 2547 sayılı “Yüksek Öğretim Kanunu’nun” 44. maddesinin hükümleri uyarınca üniversiteler tarafından hazırlanan “Üniversite Ön lisans ve Lisans Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”nin 9’uncu

maddesinin 3'üncü fıkrası uyarınca, “Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgesi İçindeki Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İşyerlerindeki Eğitim, Uygulama ve Stajlarına İlişkin Esas ve Usuller Hakkındaki Yönetmelik uyarınca, 13.12.1983 tarih ve 18250 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "Yüksek Öğretim Kurumlarının Bakanlıklar ile Onlara Bağlı Kurum ve Kuruluşlardan Yararlanma Yönetmeliği ve 5510 sayılı “İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun” 87. maddesi uyarınca düzenlenmektedirler (Marmara Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrenci Staj Yönergesi Senato: 5 Aralık 2017 / 360-6-C; Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Staj Yönergesi; Süleyman Demirel Üniversitesi Lisans Öğretimi Staj Yönergesi)

Üniversiteler, öğrencilerine yurtdışında farklı yollarla mesleki uygulama imkânları da sunmaktadır. Bu sayede Yükseköğretim kurumunda kayıtlı olan öğrencilerin yurtdışında kendi mesleki alanda kendini geliştirmesine ve tecrübe kazanmasının yanında kültürlerarası etkileşimde bulunarak yurtdışındaki mesleki uygulamaları yakından tanıma fırsatı sunmaktadır (Ekmen, 2014).

Üniversitelerin öğrencilere sunduğu yurtdışı mesleki uygulama programları, Erasmus+ Staj Hareketliliği, IAESTE (The International Association for the Exchange of the Students for Technical Experience: Milletlerarası Teknik Stajyer Öğrenci Mübadelesi Birliği), AIESEC (Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales: Türkiye İktisadi ve Ticari İlimler Talebeleri Staj Komitesi Derneği)'tir. Türkiye'de en yaygın kullanılan program Erasmus+ programıdır.

ERASMUS+, Avrupa Birliği'nin eğitim, gençlik ve spor alanındaki 2014-2020 yıllarını kapsayan dönemde uygulanmakta olan hibe programıdır. Erasmus Staj Hareketliliği, Hayatboyu Öğrenme Programıyla birlikte Erasmus Programı içinde “öğrenci staj hareketliliği” adı altında sürdürülmektedir. Erasmus+ staj hareketliliği, yükseköğretimde yer alan lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri için 3 ile 12 ay arasında, Meslek Yüksekokulu programları öğrencileri için asgari süre 2 ay ile 12 ay arasında sürmektedir (<http://www.ua.gov.tr/>).

IAESTE, İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı genel merkez liderliğinde, 52 üniversitede bulunan temsilcilikleri ile öğrencilere yurtdışında

mesleki uygulama gerçekleştirme imkanı sunan aynı Şekilde yurtdişından stajyer ğrenci kabul eden bir organizasyondur (<http://uio.akdeniz.edu.tr/>).

AIESEC, yelerine hem gelişim hem de yurt dişında mesleki uygulama fırsatı sağlayan ğrenci organizasyonudur. Kısa dönem mesleki uygulama programı olan “Küresel Girişimciler (Global Entrepreneurs)” kapsamında yurtdişında 6- 12 haftalık pazarlama, satış, finans, insan kaynakları, eğitmenlik ve yönetim gibi alanlarda mesleki uygulama ile tecrübe kazanma imkanı sunulmaktadır. Bu programa niversite 2-3-4. sınıflar ve mezunlar katılabilmektedirler. Uzun dönem mesleki uygulama programı olan “Küresel Yetenek (Global Talent)” programına katılan öğrencilerin yurt dişında profesyonel bir tecrübe kazanmaları için 3-18 ay süre ile yurt dişındaki firmalarda ücretli olarak çalışmaktadırlar. Bu programa niversite 4. sınıf öğrencileri ve mezunlar başvuru yapabilmektedir. Mesleki uygulama alanları genellikle pazarlama, eğitim- ğretim ve bilgi teknolojileri başlıkları altında toplanmaktadır (<http://career.sabanciuniv.edu/tr/>). Her iki program için de herhangi bir sınav yapılmamaktadır. Sadece başvuru yapılan ülkedeki AIESEC Őubesi ile evrimişi bir mülakat gerçekleştirilmektedir.

2.2.4. Mesleki Beklentiler

Beklenti kavramı “Geçmiş yaşantılara ve benzer alanlardaki deneyimlere dayanarak, gelecekte belli bir alandaki başarı ya da performansa ilişkin düşünceler” Şeklinde tanımlanmaktadır (Rother, 1954; akt: Akman, 1992). Eğitim ve mesleki beklentiler ise okulda ve işteki başarı beklentisini ifade etmektedir (Mello, 2008).

Bireyin beklentileri gerçeklere dayalı olduğu kadar, bireyin gerçeği nasıl algılandığı ile de ilgilidir. Beklentiler aynı zamanda bireyin yaşadıklarına da bağlı olmaktadır. Öğrencilerin akademik ve mesleki beklentileri, ailenin mesleği ve ailenin bireyden beklentilerinden, bireyin okul yaşamından, öğretmenin ğrenci ile ilgili beklentilerinden etkilenmektedir (Erden, 1989). Ayrıca eğitim hayatında mesleki beklentiler, bu süreç içinde yaşanılan başarı ve başarısızlıklar, alınan pekiştirmeler, eğitim ortamının niteliği gibi faktörler bireyi etkilemektedir. Bu durum bireyin niversiteye yeni başladığı dönemlerdeki beklentilerinde değişikliklere neden olabilmektedir (Akman, 1992).

Erden'in (1989) çalışmasında öğrencilerin beklentileri "mezun olduktan sonra meslekleri ile ilgili bir iş bulabilme" ve "meslekleri ile ilgili bir işte çalışırken başarılı olma" olarak iki konuda yoğunlaşmaktadır. Ayrıca mesleki beklentiler, öğrencilerin gelecekte mesleklerinde gösterecekleri performansları hakkındaki yargılarını içermektedir. Bu yargılar, öğrencilerin eğitim sürecinde edindikleri mesleki bilgi ve becerisini, iş hayatında ne derece uygulayabilecekleri hakkındaki düşünceleridir. Dolayısıyla öğrencilerin mesleki beklentileri, eğitim gördükleri programdan büyük ölçüde etkilenmektedir.

Bardwell (1984), öğrencilerle beklentilerin motivasyonel işlevi üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu çalışma sonucunda motivasyonun öğrenim sürecinde güçlü bir değişken olduğunu ve hatta yetenekten daha güçlü olduğunu ileri sürmektedir. Beklenti, gelişim seviyesi ya da yetenekten daha çok katkıda bulunmaktadır. Bir birey, bir işin içine girdiğinde en başından o konuda bir fikri vardır. Eğer bireyin başarı beklentisi yüksekse işe devam etmeyi ya da başarı beklentisi düşükse o işten ayrılmayı veya daha düşük ilerleme hedefiyle devam etmeyi istemektedir. Öğrenciler de bu beklenti sürecine dahildirler ve öğrencilerin başarı beklentileri gerçekçi olmayan bir şekilde yüksekse, öğrencilerin gereksiz bir başarı yaşamaları olasıdır. Bu durumda öğretmenlerin öğrencilerin beklentilerini belirlemelerine teşvik etmeleri gerekmektedir. Öğrencilere beklentilerini belirlemeyi öğretmek, öğrenciler için daha yararlı olmaktadır.

Mello (2008), çalışmasında, 14 ile 26 yaşları arasındaki bireylerin eğitimsel ve mesleki beklentileri ile cinsiyet ve yaşları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmaya göre, erkekler ve kadınlar ergenlikten yetişkinliğe doğru ilerleyen süreçte eğitim beklentileri benzer gelişimsel gidişatlarına sahiplerdir. Ancak ergenlikteki eğitim ve mesleki beklentiler, cinsiyete göre farklılık göstermesine rağmen, yetişkinlikte kazanım sağlamayı öngörmektedir. Ergenlikte yüksek mesleki beklentilere sahip olan erkekler, yetişkinlikte daha yüksek mesleki başarıya sahip olmaktadır. Fakat yetişkin kadınların mesleki kazanımlarının ergenlikteki mesleki beklentilerine göre farklılık göstermemektedir. Akman'ın (1992) çalışmasında ise kız öğrencilerin gelecekteki mesleklerine yönelik beklentilerinin, erkek öğrencilere oranla daha yüksek çıkmıştır. Bu durumun sebebi ise çalışmanın eğitim bilimleri

fakültesinde yapıldığından dolayı, buradaki mesleklerin kızlara daha uygun olduğu düşüncesi ile mesleki beklentilerinin yüksek olduğu düşünülmektedir.

Erden'in (1990) yaptığı çalışmada öğrenciler son sınıfa yaklaştıkça beklentiler düşmektedir. Aynı şekilde Akman'ın (1992) çalışmasında, öğrencilerin sınıf seviyesi artıkça mesleki ve genel beklentileri düşmektedir. Her iki çalışmada da bu durum, öğrencilerin eğitimlerini daha gerçekçi değerlendirmeye başlamalarına ya da aldıkları eğitimin, kendilerini iş yaşamına yeterince hazırlamadığını düşünmelerine ve ayrıca, iş piyasasındaki gerçeklerin farkına varmaları sonucu iş bulma kaygısının ortaya çıkması ile açıklanmaktadır.

Eğitim sisteminde önemli yer tutan mesleki uygulamaya yönelik beklentiler ile ilgili olarak Nayır (2006), öğrencilerinin mesleki uygulamadan beklentileri, beklentilerinin karşılanma düzeyleri ve mesleki uygulamada karşılaştıkları sorunlara yönelik bir çalışma yapmıştır. Çalışmada, öğrencilerin beklentileri belirlenmiş ve yaptıkları mesleki uygulamanın bu beklentileri karşıladığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.2.5. Mesleki Uygulamadan Olası Beklentiler

Birey, hayatı boyunca edindiği her bilgi, beceri ve tecrübe sonucunda bir beklenti içine girmektedir. Edinilen bilgi ve tecrübe ile birey hem günlük yaşamında, hem iş yaşamında hem de gelecekteki kariyer hedefleri ile ilgili beklentilere sahip olmaktadır. Aynı şekilde öğrenciler, aldığı teorik eğitimler ve mesleki uygulama sonucunda da bir takım beklentilere sahip olmaktadır. Bu nedenle daha önce yapılmış çalışmalar incelenerek, mesleki uygulamanın öğrencilere kazandırdığı beceriler sayesinde oluşan olası beklentileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Özgül, 1995; Nayır, 2006; Duman ve ark., 2006; Emir ve ark., 2008; Yazıt, 2013; Mankan, 2015; Dolmacı ve Duran, 2017; Söyük ve Gün, 2017).

- Öğrenim sırasında edinilen teorik bilgilerin pratikte uygulanışını görmeyi ve teorik bilgilerin, uygulama ile karşılaştırılmasını yapabilmeyi sağlaması,
- Kişinin mesleğini yakından tanımasını, iş yaşamına uyumunu sağlaması,
- Kişiye, mesleki bilgi ve beceri kazandırması,
- Kişiye, işle ilgili kararlar alabilme, iş yaşamına dair sorunları tanıma ve onlarla başa çıkabilme becerisi sağlaması,

- İş yerinde kullanılması gereken araç-gereç veya kullanılan bilgisayar programları hakkında gereken deneyimi kazandırması,
- Kazanılan deneyimin, kişinin kendini daha donanımlı hissetmesini ve kendine güven duymasını sağlaması,
- Kişinin, güçlü ve zayıf olduğu yönlerini tespit edebilmesini sağlaması,
- Kişiye kendini ifade edebilme ve etkili konuşma; sözlü ve yazılı iletişim kurabilme becerisi sağlaması,
- Kişiye, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilme becerisi ve müşteri-çalışan ilişkileri konusunda tecrübe kazandırması,
- İş yaşamında çalışanlar arasında işbirliği kurarak kişinin takım çalışması yapabilme becerisine katkı sağlaması,
- Kişiye, iş disiplini ve iş ahlakı kazandırması ve sorumluluk sahibi olmasına katkı sağlaması,
- İleride bu sektörde çalışmak için çalışma isteği ve motivasyon sağlaması,
- Mesleki uygulamada edinilen sosyal çevrenin mezuniyet sonrasında iş imkânı açısından referans sağlaması,
- Kazanılan tecrübe sayesinde, mezun olduktan sonra kişiye, iş bulmasında yardımcı olması ya da kişinin, iş bulma imkânını artırması.

2.2.6. Sağlık Yönetiminde Mesleki Uygulama

Yönetim alanında verilen eğitimlerde, teorik eğitimin verilmesi ve ölçülmesi ile yapılan eğitim sisteminde, sağlık sektöründe meydana gelen sürekli ve hızlı değişimler nedeniyle artık uygulamalı eğitime daha fazla ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Değişen bu şartlar, mesleki uygulama sayesinde, gerçek iş yaşamında mesleki tecrübe kazanan ve iletişim becerisini geliştirmiş profesyonel yöneticileri gerekli kılmaktadır (Söyük ve Gün, 2017).

Kahyaoğlu vd. (2013)'nin yapmış olduğu çalışmada da, mesleki uygulamanın gerekliliğini ve önemini vurgulayan "Sağlık yönetimi eğitiminde başarılı yönetici adaylarının yetiştirilmesi için yurt içi ve yurt dışı staj, değişim programı imkânı sağlanmalıdır" ifadesine katılımcılar, %93 oranında katılmaktadırlar.

Sağlık yönetimi programında önemli bir yere sahip olan mesleki uygulamanın etkili ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi için bazı düzenlemeler ile

desteklenmesi gerekmektedir. Sağlık yönetimi programında yer alan mesleki uygulamanın dayanağı ise sağlık yönetimi eğitimi veren üniversitelerin Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliği, Disiplin Yönetmeliği ve Mesleki Uygulama Yönergesidir. Mesleki uygulamaya katılan öğrencinin, mesleki uygulamaya katıldığı günler için iş kazası ve meslek hastalığına karşı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 87. Maddesinin (e) bendi hükümleri uyarınca zorunlu olarak Üniversiteler tarafından "İş Kazası ve Meslek Hastalığı" sigortası yaptırılmaktadır (SAYÇEP Raporu, 2017).

Eğitim sisteminde önemli bir yer tutan mesleki uygulamanın, Türkiye'deki üniversiteler bünyesinde bulunan sağlık yönetimi bölümü lisans programının durumu incelenmiştir. Dalkılıç'ın (2015) yapmış olduğu tez çalışmasında, müfredatına ulaşılmış olan 33 üniversitenin sağlık yönetimi bölümünün müfredatı incelenmiş ve yapılan mesleki uygulama süresinin yetersiz olduğu kanaatine varılmıştır. Aynı zamanda Dalkılıç'a göre üniversitelerin sağlık yönetimi bölümü müfredatında yer alan mesleki uygulama konusunda bir standart bulunmamaktadır. Her üniversite, farklı sürelerde ve farklı dönemlerde olmakla beraber dönem içi ve yaz stajı konusunda da ayrılmaktadır.

Türkiye'de Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanları Çalıştayları sonucunda alınan karar ile lisans programında yer alan mesleki uygulamanın asgari süresi 450 saat olarak belirlenmiştir. Mesleki uygulama için belirlenen asgari sürenin altına düşmemek şartıyla her üniversite mesleki uygulama konusundaki kararlarında serbest bırakılmıştır (SAYÇEP raporu, 2017).

Sağlık yönetimi eğitimi veren bazı üniversitelerde yaz stajı ile 8. yarıyıldan itibaren mesleki uygulama eğitimi verilirken, bazı üniversitelerde 7. ve 8. yarıyıldan itibaren mesleki uygulama eğitimi verilmektedir. Bazı özel üniversitelerde ise 2. sınıftan itibaren mesleki uygulama eğitimi vermeye başlanmaktadır. Mesleki uygulama eğitimleri genelde eğitim dönemleri içinde üniversitelerin müfredatına göre haftada 2 gün ile 4 gün arasında değişmektedir. Yaz stajları genelde 20 ya da 30 iş günü yapılmaktadır.

2.3. Kariyer Motivasyonu

Bu bölümde öncelikle kariyerin tanımı, önemi ve kariyer planlama için gerekli olan zeminin hazır olmasını sağlayan kariyer seçimi ve kararından bahsedilmektedir. Sonrasında ise kariyer planlamasına yer verilmektedir.

Kariyer motivasyonu, kariyer kavramının geçtiği her adımda yer almaktadır. Ancak, bu bölümde, bir öğrenci için başlangıçta yapılması gereken adımlar üzerinde durularak, kariyer seçimi, kararı ve kariyer planlama başlıklarına, ardından kariyer motivasyonuna yer verilmiştir.

2.3.1. Kariyer Kavramı, Önemi ve Kapsamı

İngilizcedeki “career” kelimesinin Türkçedeki karşılıkları “kariyer, meslek yaşamı, uğraşı, iş hayatı, meslek” şeklindedir (www.tureng.com). Bu nedenle “kariyer” kelimesi ile meslek sözcüğü bazen birbirinin yerine kullanılmaktadır ancak iki kavram birbirinden farklılık göstermektedir.

Türk Dil Kurumu (TDK), mesleği “Belli bir eğitim ile kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş” olarak tanımlamıştır. Kuzgun (2014) tarafından ise bu tanım şu şekilde yapılmıştır: Meslek; “İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş, etkinlikler bütünüdür”. Meslekler, toplumda bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmelerini sağlayan, ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla oluşmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014). Kariyer ise, “İnsanın iş hayatı boyunca yer aldığı basamaksal mevkiler ve yaptığı işlerin, bulunduğu konumla ilgili tutum ve davranışlarını içeren bir süreçtir” (Aytaç, 2005). Kuzgun’a (2014) göre kariyer, “Bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleklerin ve diğer yaşam rollerinin (evlat, öğrenci, eş, anne-baba, arkadaş vb. roller) birbirini izlemesi sonucu oluşan genel görünüm ve mesleki gelişim çizgisinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri ifade eden bir kavramdır”. Kariyeri kısaca tanımlamak gerekirse, “Bireylerin hayatları boyunca elde ettiği sıralı pozisyonların kişisel algılamasıdır” (Özen, 2011).

Kariyer sadece yüksek statüde olan bireyler için kullanılan bir kavram değil, her statüde bulunan bireylerin kullanabileceği, sınırsız bir kavramdır. Statüsü ve mesleği ne olursa olsun, her bireyin kendisi için hedeflediği ve planladığı kariyeri bulunmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014). Kariyer “ çalışan kişinin başarı derecesini simgeleyen, işle ilgili pozisyonlarda ilerlemesi ve örgüt basamaklarından yukarı doğru çıkarak yükselmesi” veya “ yatay olarak kişinin hoşnut olabileceği çalışma alanlarına yönelmesini” kapsamaktadır (Aytaç, 2005).

Birey, üyesi olduğu örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için çabalarırken aynı zamanda örgüt içindeki pozisyonunu da yükseltebilmek için çabalamaktadır. Bireyler, maddi çıkar beklentisi, saygınlığını artırma arzusu (Eryiğit 2000), ile gelecekle ilgili planlar yaparak işinde yükselmeyi, ilerlemeyi ve başarılı olmayı hedeflemektedirler. Bu durum bireyin psikolojik yapısını, duygu ve düşüncelerini kapsamaktadır. Dolayısıyla bireyin psikolojik ve sosyal yanları ön plana çıkmaktadır. Psikolojik açıdan bireyin fizyolojik ihtiyaçları tatmin edilmişse, kişi kendini geliştirerek “kendini gerçekleştirme” güdüsü ile iş yaşamında yükselmeyi ve sorumluluk almayı isteyeceği düşünülmektedir. İş yaşamında sürekli yükselen kişi, daha fazla güç ve saygınlık kazanmasıyla birlikte daha fazla maddi kazanç elde etmektedir. Kısacası kişinin ihtiyaçlarını karşılama isteği ve derecesi, kariyerinin sınırlarını belirlemektedir (Aytaç, 2005).

2.3.2.Kariyer ve Meslek Seçimi

Meslek seçimi konusuna yolun en başından başlayacak olursak, bireylerin lise yıllarını değerlendirmek gerekmektedir. Lise yıllarında ailelerin tercihi ile bireyler meslek liselerinde eğitim görmektedir. Meslek lisesi dışındaki liselerde eğitim gören bireyler, üniversite sınavlarına yönelik eğitim almaktadır. Üniversite tercihlerinde ise bireylerin çoğu, ilgi ve yetenekleri doğrultusunda tercih yapmamaktadır. Ayrıca üniversiteyi kazanamayan birey, bu durumun verdiği umutsuzluk ve kendine duyduğu güvenin sarsılması, ailesinin ve çevresinin beklentilerini karşılayamadığı için suçluluk duyması gibi sebepler yüzünden kendi ilgi alanına girmeyen ve yetenekleri ile uyuşmayan meslekleri seçmektedir (Aytaç, 2005). Ancak bir birey ileride hayalini kurduğu mesleği yapmak istiyorsa, o meslek ile ilgili bilgi, beceri ve tecrübe kazanmasını sağlayacağı eğitimi alabilmesi ve gereken kriterleri sağlayabilmesi için kendini hazırlaması gerekmektedir.

Türkiye’de bazı mesleklerde eğitim almak, sınavlardan alınan puanlara bağlıdır. Bu yüzden birey eğitimini almak istediği mesleği okuma olasılığını belirlemesi gerekmektedir. Birey yapmayı istediği meslekleri bu olasılıklara göre sıralamalı ve olasılığı en yüksek olan mesleği seçmelidir (Kuzgun, 2014).

Aytaç’a (2005) göre meslek seçimi ile ilgili olgunlaşma üç dönemle oluşmaktadır. Bunlar çocukluk dönemi, ön ergenlik dönemi ve gençlik dönemidir. Çocukluk döneminde meslek seçimi hayal kurma ile başlamaktadır. Ön ergenlik döneminde, genç, ilgisini çeken işleri yapmaya başlamakta ve işlerin kendi becerileri ile olan uygunluğunu araştırmaktadır. Son dönemde ise birey 17-18 yaş aralığındadır ve ileriye yönelik gerçekçi seçimler yapmaktadır. Birey yaklaşık 25 yaşında iş ve kariyer konusunda belli bir kararlılığa sahip olmaktadır. Ancak kariyer seçimi, bireyin yaşamı boyunca devam eden dinamik bir süreçtir.

Bireysel kariyer planlaması için yapılması gereken ilk aşama bireyin mesleğini seçmesidir. Bu seçim, bireyi hayatı boyunca etkileyecek ve bireyin yaşamına yön verecektir (Özen, 2011; Doğan, 2014). Meslek seçimi, bireyin gelecekte hem ailesi hem de çevresi ile olan etkileşimini, refah seviyesini, sorumluluk bilincini etkilemekte ve ileride nasıl bir yaşam süreceğini belirleyerek onun yaşam tarzını ve sosyal yaşantısını oluşturmaktadır. Bu nedenle meslek seçimi, önemli bir karar olarak kişinin geleceğini şekillendirmektedir (Pekkaya ve Çolak, 2013; Ensari ve Alay, 2017). Bu nedenle bireyin, kendi ilgi ve becerilerine uygun, kendini doğru bir şekilde ifade edebileceği ve severek yapabileceği bir mesleği seçmesi ve kariyerini buna göre şekillendirmesi gerekmektedir (Akoğlan Kozak ve Dalkıranoğlu, 2013). Birey yaptığı seçim ile toplumsal yaşama katkılar sağlamasına ilaveten, kendinin psikolojik olarak iyi olmasına, ekonomik refahına ve iyi bir sosyal statü ile de kendine olan katkıları ile büyük önem arz etmektedir (Doğan, 2014). Ancak bireyler severek yapabileceği mesleği seçmek yerine, ileride daha rahat bir yaşam sürebilmek için onlara olanak sağlayan mesleklere yönelmektedirler (Özen, 2011). Ayrıca bir birey, kariyerinde bireyin kendisi kadar örgütlerinde etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle birey, kariyer seçimini kendisi yapsa da örgütlerden ve diğer dış faktörlerden etkilenmektedir (Erdoğan, 2003). Bu durumda ise bireyin seçtiği mesleğin kendi niteliklerine uymaması, bireyin iş yaşamından tatmin olmamasına ve mutsuz olmasına neden olmaktadır.

2.3.3. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Bireyin kariyer planlaması için oldukça önemli olan kariyer seçimini yaparken birey birçok faktörden etkilenmektedir. Bunlar ailenin sosyo-ekonomik düzeyi, toplum etkileri, kişilik gelişimi ve bireysel beklentilerdir (Aytaç, 2005). Meslek seçimi, yetenekler, ilgiler, değerler, ihtiyaçlar gibi psikolojik, sosyo-ekonomik düzey, cinsel rol algısı gibi sosyal faktörlerin etkilediği karmaşık bir tercihtir. Meslek seçiminde birey ya kendi kişisel özelliklerine uygun gördüğü mesleğe yönelmekte ya da kendisi için önemli gördüğü çevrede saygınlık kazandıran ve kazanç sağlayan mesleklere yönelmektedir (Kuzgun, 2014).

Yapılan çoğu araştırma kariyer seçimini dört temel faktörün etkilediğini ortaya koymuştur. Bunlar; kendini tanıma, ilgi alanları, kişilik ve sosyal ortamlardır (Aytaç, 2005). Ancak bireylerin kariyer seçimini etkileyen faktörler genel olarak iki başlık altında incelenmektedir.

2.3.3.1. Kişisel Faktörler

Bu başlık altında yer alan en önemli faktör bireyin kişiliğidir. Kariyer seçiminde hayatı boyunca bireyi etkileyen ve kendisini geliştirmek için katkı sağlayan duygu, düşünce, başarı, psikolojik güç, bireyin kişiliği, ilgi alanları, fiziksel özellikleri ve ekonomik imkanları, bireyin değerleri, inanç ve tutumları, bireyin beklentileri (Eryiğit, 2000; Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu, 2013; Aytaç, 2005; Özen, 2011; Pekkaya ve Çolak, 2013) gibi faktörlerdir.

Kariyer seçiminde en önemli faktör olan “kişilik; bireyin benliği ve sosyal dış dünyası arasındaki karşılıklı ilişki sonucu oluşmaktadır”. Bu tanıma göre bireyin kişiliği, içinde doğup büyüdüğü aile yapısı, sosyal çevre ve bu çevrenin kültürü, örf ve adetleri, değer yargıları, dini inançlar gibi birçok faktörlerden etkilenecek oluşmaktadır (Aytaç, 2005). Dolayısıyla kişiliğin oluşmasında çevresel faktörler de etkili olmaktadır.

Kariyer seçiminde bireyin yetenek ve ilgisi önemli bir yere sahiptir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Yetenek; “ Kişinin herhangi bir davranışı (bilgi ve/veya beceriyi) öğrenebilme gücüdür”. İlgi ise; “ Belli etkinliklere isteyerek yönelme, bu etkinlikleri kısıtlayıcı koşullar altında bile başka etkinlikleri tercih etmeme ve bu

etkinlikleri yaparken yorgunluk yerine coşku, bıkkınlık yerine devam etme isteği duyma durumlarında, varlığına hükmettiğiniz bir iç uyarıcı” şeklinde tanımlamıştır (Kuzgun, 2014). Holland’a göre kendi ilgi ve yeteneklerinin farkında olan bireyler, kendilerine uygun kariyer arayışına girmektedirler (Pekkaya ve Çolak, 2013). Bireyin meslek seçimi yaparken kendi yetenek ve ilgi alanlarına yönelmesi, ileri de o işi yapmaktan memnun olmasını, işini severek yapmasını ve işinde başarılı olmasını sağlamaktadır (Sarıkaya ve Khorshid 2009). Bu nedenle, birey, ileride yapmak istediği mesleği seçerken kendine uygun olan, severek yapabileceği mesleği tercih etmelidir.

2.3.3.2. Çevresel Faktörler

Bireyin kariyer seçiminde, aile en etkili çevresel faktördür. Birey, ilk eğitim hayatına ailesinin yönlendirmesi ile başlamakta ve bu öğrenci kendi ilgi ve yeteneklerini fak edene kadar devam etmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014). Bireyin sosyal geçmişi, ailesi ile olan ilişkisi, ailenin ekonomik düzeyi ve bireyin sosyal çevresi, bireyin kariyer seçiminde etkili olan çevresel faktörlerdir (Aytaç, 2005). Çevresel faktörde en önemli faktörler, bireyin içinde bulunduğu sosyo- ekonomik durumu, ailesi ve çevresidir. Bu faktörler bireyin aldığı kariyer kararlarında bireyi etkilemekte ve yönlendirmektedir (Eryiğit, 2000).

Bir bireyin kariyerinde, bireyin kendisi kadar örgütlerinde etkisi olmaktadır. Bu nedenle birey kariyer seçimini kendisi yapsa da örgütlerden ve diğer dış faktörlerden etkilenmektedir (Erdoğmuş, 2003). Meslek seçiminde ülkede uygulanan politikalar, bireylerin gelecekle ilgili kaygılarını etkilemekte ve onların geleceğe ve kendilerine yönelik duydukları güveni sarsmaktadır. Bu durum, bireyin meslek seçiminde kendi ilgi ve yeteneklerini göz ardı ederek kendine uygun olmayan meslekleri seçmesinde etkili olmaktadır. Bu yüzden öğrenciler, eğitim aldıkları dallardan memnun olamamakta ve mezuniyet sonrasında ise bu memnuniyetsizlik devam ettiği gözlenmektedir (Sarıkaya ve Khorshid, 2009).

Marinas vd. (2014), öğrencilerden, bazı kariyer kararları aldıklarında, bu kararda önemli rol oynadığını düşündükleri 5 faktörü, önemine göre sıralamasını istemiştir. Bunlar: aile, fakülte, arkadaşlar, meslektaşlar ve öğretmenler, sosyo-ekonomik çevre şeklinde sıralanmaktadır. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer

kararlarının daha çok fakülte ve sosyo-ekonomik çevreden etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Kariyer seçimini etkileyen faktörleri her ne kadar kişisel ve çevresel olarak sınıflandırılmış olsa da, kariyer seçiminde birey her ikisinden de etkilenmektedir. Aşağıda görülmektedir ki, daha önce yapılmış çalışmalarda bireyler kariyer seçiminde her iki sınıflandırmada ye alan faktörlerden etkilenmektedir.

Anılan vd. (2008)'nin yaptığı çalışmaya göre, katılımcıların %55'i meslek seçiminde kendilerini kısmen yeterli görmekte, %15'i ise kendini yeterli görmemektedir. Bu sonuca göre katılımcıların meslek seçimi konusunda yeterli olduklarını söylemek oldukça zordur.

Pekkaya ve Çolak'ın (2013) yaptığı çalışmaya göre, öğrenciler, meslek seçimi yaparken sırasıyla "İş Güvencesi, Mesleki Kazanım ve Kariyer İmkani" kriterlerine yaklaşık %64,35 oranında önem vermektedirler. Bu sonuca bakıldığında, öğrencilerin meslek seçiminde bilgi, beceri ve yetenek ile ilgiyi dikkate almadıkları görülmektedir. Öğrencilerin meslek seçimindeki önceliği iş garantisi olabilecek mesleklere yönelerek gelecekteki işsiz kalma ve geçim sıkıntısı yaşamamak olduğu söylenebilmektedir. Sarıkaya ve Khorshid'in (2009) çalışmasında da bu düşünce desteklenmektedir. Çalışmaya göre bazı katılımcıların, ileride iş bulamama korkusu nedeniyle mezun olduktan sonra daha kolay iş bulabilmek amacıyla meslek seçimi yapması, işsizliğin yaygın olmasına bağlanabilmektedir. Dolayısıyla bireyin hayatında, Maslov'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan güvenlik ve emniyet ihtiyacı önemli yer tutmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014).

Ensari ve Alay'ın (2017) çalışmasına göre, 17-20 yaş grubu mesleki karar vermede, deneyimli bireylerden fikir alırken, 21-25 yaş grubu, işinde çabuk yükselmeyi istemektedir. Bu nedenle mesleki bilgi ve beceri elde etmek 21-25 yaş grubu için önemli görülmektedir. 26-39 yaş grubu ise yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi nedeniyle meslek seçimi yapmaktadır. Bu çalışma sonucuna göre, 17-20 yaş grubu meslek seçimi konusunda diğer gruplardan daha fazla aile ve eğitim çevresinden etkilenmektedir. Anılan vd. (2008)'nin yaptığı çalışmaya göre de, katılımcıların yaşı yükseldikçe, katılımcılar, kendilerini meslek seçiminde daha bilgili görmektedirler. Bu durumda katılımcıların yaşları büyüdükçe meslek

seçimlerinin olgunlaştığı söylenebilmektedir. Sarıkaya ve Khorshid'in (2009) yaptığı çalışma da bu sonucu destekler niteliktedir. Çalışma sonucuna göre 17-19 yaş grubundaki öğrenciler, 20-22 yaş grubundaki öğrencilere göre meslek seçimi yaparken çevrelerinden daha fazla etkilenmektedir. Özetle, yaşı büyüdükçe bireyler meslekler hakkında daha bilgili olmakta, mantıklı düşünebilmekte ve bu nedenle aile ve çevrenin etkisinde kalmamaktadır. Böylece birey meslek seçiminde kendi istekleri doğrultusunda karar verebilmektedir.

Lise öğrencilerinin katılımı ile kariyer kararı verme güçlüklerini ölçen Balcanlı vd. (2013)'nin çalışmasında ise cinsiyete göre kariyer kararı verme güçlükleri farklılık göstermektedir. Bireyin kendisi ve çevresi ile ilgili bilgilerin güvenilir olmaması ve bu nedenle hem kendi içinde hem de çevresi ile çatışma yaşaması, bireyin kariyer kararı verme güçlüklerini oluşturmaktadır. Bu güçlükleri kız öğrencilere oranla erkek öğrencilerin daha fazla yaşadığı bulunmuştur. Bu durumda erkek öğrencilerin kariyer kararı verirken kız öğrencilere oranla daha fazla zorlandığı söylenebilmektedir. Halen meslek seçimlerinde, toplumun cinsiyete göre belirlemiş olduğu mesleklerin etkisi devam etmektedir. Örneğin bir kız öğrencinin ailesine daha fazla vakit ayırabileceği mesleği seçmesi erkek öğrencinin ise ailesini geçindirebilecek, yüksek kazançlı bir mesleği seçmesi öngörülmektedir.

Sarıkaya ve Khorshid'nin (2009) yaptığı çalışmaya göre bireyin ailesinin eğitim düzeyi de bireyin, meslek seçiminde etkili olduğu görülmektedir. Çalışma sonucuna göre annenin eğitim seviyesinin düşük olduğu bir ailede yetişen birey, daha yüksek eğitim seviyesine sahip annelerin bulunduğu ailedeki bireye göre çevreden daha fazla etkilendiği görülmektedir. Aynı şekilde ailenin sosyo-ekonomik düzeyi de bireyin kariyer kararı vermesinde etkili olmaktadır. Sosyo-ekonomik imkanları fazla olan bireylerin kariyer kararı verirken düşük olan bireyler oranla daha az güçlükler yaşamaktadır (Balcanlı vd., 2013).

Anılan vd. (2008)'nin çalışmasında, kentsel bölgede yaşayan bireyler ile kırsal bölgede yaşayan bireyler arasında farklılık bulunmuştur. Çalışmada kentsel bölgede yaşayan öğrencilerin üniversite tercihi için kendilerini, kırsal bölgede yaşayan öğrencilerden daha bilgili gördükleri ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre kentsel bölgenin olanakları kırsal bölgelere göre daha iyi olduğu tespiti yapılabilir. Ancak; daha düşük sosyoekonomik statüye sahip ailelerin çocuklarının

kariyerleri/meslekleri açısından ebeveynlerinin izlerinden gitme eğiliminde olmaları olası olmasına rağmen, Appalachian güneydoğusundaki Ohio’da yapılan bir çalışma, öğrencilerin gerçekten büyüdükleri zaman anne ve babalarının kariyerlerinin tersine neyi arzuladıkları konusunda, yüksek bir hedefe sahip olduklarını göstermektedir. Örneğin; annesi kuaför olan bir öğrenci mühendis, babası halı satışı yapan bir öğrenci eczacı, babası avukat olan bir öğrenci veteriner, babası heykeltıraş olan bir öğrenci ise yazar olmayı istemektedir (Smith vd., 2011).

2.3.4. Kariyer Kararının Verilmesi

Karar verme, “bütün olası çözümleri önceden bilinen bir problem çözme yöntemidir” şeklinde tanımlanmaktadır. Bireyin önceden belirlediği ölçütlere göre kendisi için en iyi olan seçeneğe karar vermesi gerekmektedir. Karar verme süreci çok basit bir süreç değil, aksine karmaşık bir süreçtir. Karar verilmesi gereken konuda seçenekler arttıkça karar vermek zorlaşmaktadır. Bu nedenle öncelikle belirlenen seçenekler ve ölçütler bir birine uygunluk derecesine göre sıralanmalı ve en doğru seçeneğe karar verilmelidir (Doğan, 2014).

Kuzgun’a göre bireyin, bir mesleğe karar verirken aşağıdaki işlemleri sırasıyla yapması gerekmektedir (2014):

- Seçenekler değerlendirilirken her birini bir diğeri ile belli ölçütlerde karşılaştırılmalıdır. Bir kişi, bir meslekten neler istediğini ortaya koymalıdır.
- Seçenekler, istekleri karşılayabilme olasılığına göre değerlendirilerek her birine isteme derecesine göre puan vermeli ve bu puanlar sıraya konmalıdır.
- Seçenekler bu defa erişebilme olasılığına göre puanlanmalı ve bu puanlara göre sıraya konmalıdır.
- Seçenekler, sağlayacağı kısa ve uzun vadeli yararlar olarak gruplanmalı ve uzun vadeli yararlar ağırlık verilmelidir.
- Seçenekler, değerlendirilirken dikkate alınan ölçütlerin bazılarını daha fazla yer verilmelidir. Örneğin; yeteneğe verilen ağırlık çalışma ortamına göre daha fazla olmalıdır.

2.3.5. Bireysel Kariyer Planlama

Kariyer planlaması, “bireyin hayatı boyunca işle ilgili yer alacağı görev ve pozisyonların, hedeflerin ve geleceğinin planlamasıdır” (Aytaç, 2005). Özen’e (2011) göre kariyer planlaması, “bireylerin, fırsatların, seçeneklerin ve sonuçların farkına varmalarını, kariyer hedeflerini belirlemelerini, bu hedeflere ulaşmada yön ve zaman tespiti yapmalarını sağlamaktadır”. Gecikli’ye (2002) göre kariyer planlaması, “bireyin, amaçlarını, ideallerini, yeteneklerini, ilgi alanlarını, kendisini motive eden unsurları, kendine olan özgüveni, ihtiyaçları, hayallerini, fikirlerini, umutlarını, ilgisini çeken fırsatları, sahip olduğu potansiyel yeteneklerini belirleyerek, işin kriterleriyle karşılaştırıp planı oluşturmasıdır”.

Kariyer planlaması, bireyin kendinden emin adımları ile hedeflerini açık ve net bir şekilde görebilmesine olanak tanımaktadır. Kariyer planlaması ile bireyler, kişisel özellikleri ve kariyer imkanları arasındaki uyumu sağlayarak hedeflerine ulaşmak için düzenli ve sistemli bir yolu takip etmekte ve karşılıklarına çıkan zorlukları kolayca aşabilmektedirler (Odabaşı, 2011).

Kariyer planlaması ömür boyu devam eden bir süreçtir. Bu nedenle bireyin, amaçlarının ve önündeki fırsatların farkında olması gerekmektedir. Kariyer planlaması, bireyin gelecekte yapmak istediği mesleğe karar vermesini, hayatı ile ilgili kararların yer aldığı planları, çalışmak istediği iş ortamlarını ve kariyerini nasıl geliştirmek istediğini kapsayan bütüncül bir planlamadır (Aytaç, 2005). Kariyer planı etkin bir şekilde geliştirildiğinde ve yönetildiğinde bireyi mesleki başarıya götürmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014).

Akoğlan Kozak ve Dalkıranoglu’na (2013) göre bireyin öğrencilik yıllarından itibaren kariyer planlaması yapması, mezun olduktan sonra bireyin zaman kaybı, moral ve verim düşüklüğü yaşamasının önüne geçmektedir. Kariyer planlaması, bireyin kolay iş bulmasına, çalışacak olduğu alanla ilgili yetenekleri geliştirmesine ve iş hayatına kolayca adapte olmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca kariyer planlaması, her ne kadar birey odaklı yapılsa da, bireye, örgütte yükselebileceği fırsatların sunulması, bireyin bu fırsatları değerlendirerek, planlar yaparak bir seçim yapması konusunda onu yönlendirmektedir. Bu plan ve seçim doğrultusunda bireyin kendini geliştirebilmesi örgütten bağımsız olarak yapılamayacak bir durumdur (Aytaç, 2005). Dolayısıyla birey içinde bulunduğu ya da bulunacağı örgütten etkilenmektedir.

2.3.6. Bireysel Kariyer Planlama Aşamaları

Bireysel kariyer planlama; kendi kendini değerlendirme, fırsatları tanıma, hedefleri belirleme ve planları hazırlama olarak 4 aşamadan oluşmaktadır.

2.3.6.1. Kendini Değerlendirme

Kendini değerlendirme aşamasında, birey, kendisini anlamaya çalışmakta ve bir bütün olarak kendini gözden geçirmektedir. Birey, kendisi için önemli gördüğü, onu heyecanlandıran şeyin ne olduğunu, eksik yönlerini, sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerini değerlendirmektedir. Birey, kendi zayıf ve güçlü yönlerini, tarafsız bir şekilde değerlendirerek kendisi için en uygun gördüğü kariyer kararını vermektedir (Aytaç, 2005; Odabaşı, 2011).

Bazen bireyler kendi ilgi alanlarının ve yeteneklerinin farkında olmamaktadırlar. Bu durumda bireyin, yakın çevresinden (anne-baba, arkadaşlar vb.) ve bazı yazılı kaynaklardan yararlanması, bireye kendisini değerlendirmesinde, ilgi alanları ve yeteneklerini keşfetmesinde yardımcı olmaktadır (Aytaç, 2005).

2.3.6.2. Fırsatları Tanıma

Birey bu aşamada kariyer fırsatlarını değerlendirirken kendi ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014). Birey çalıştığı ya da çalışmayı planladığı iş piyasasında, bireyin kendi yetenekleri, ilgi alanları ve değerlerine uygun olan kariyer olanaklarını ortaya koyması gerekmektedir.

2.3.6.3. Hedefleri Belirleme

Birey kendi değer yargılarını, zayıf ve güçlü yönlerini, ilgi alanlarını, bilgi, beceri ve yeteneklerini ve kendine uygun kariyer imkanlarını değerlendirdikten sonra bireyin hedeflerini belirlemesi gerekmektedir. Bireyin hedeflerini belirlemesi, gelecek için amaçlarını planlamasına yardımcı olmaktadır. Ayrıca zaman içinde bireyin değer ve ilgi alanlarının değişmesi, bireyin kendi isteğiyle kariyerinde değişiklik yapması ile sonuçlanabilmektedir. Bu nedenle birey kendine uygun gördüğü yeni bir kariyer seçimi yapmaktadır. Bireyin yeni kariyeri için yeni planlar yapması ve yeni hedefler belirlemesi gerekmektedir (Aytaç, 2005). Bireyin ihtiyaç

ve hedeflerini dođu ve dűzgűn bir Őekilde belirlemesi, etkin bir kariyer planlaması yapmasına olanak tanımaktadır (OdabaŐı, 2011).

2.3.6.4. Planları Hazırlama

Planlar, bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasını sağlayacak bűtűn faaliyetleri ve bireyin çeŐitli hedefler için ihtiyaç duyacağı bilgi, yetenek ve deneyimleri de kapsayacak Őekilde tasarlanmış bir yol haritasıdır. Planlar, ۆnce kısa vadede hazırlanmalıdır. Sonrasında elde edilen tecrűbe ve başarıya dayandırılarak uzun vadede hazırlanması gerekmektedir (Aytaç, 2005). Artık bireyin, hedeflerini belirledikten sonra aldığı kararlar doğrultusunda yapmış olduğu planları uygulamaya geçirmesi gerekmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014). Bu aŐama son aŐamadır ve zor bir sűretir (OdabaŐı, 2011).

2.3.7. Kariyer Motivasyonu

Kariyer motivasyonu kavramını geliŐtiren London (1983)'a gۆre motivasyon; iŐ motivasyonu ve yۆnetsel motivasyon kavramları gibi yapılardan oluŐmaktadır. Bu yapılar tek baŐına birçok kiŐisel nitelikleri ve kiŐinin kariyer ile ilgili kararlarını ve davranıŐlarını yansıtmaz. Bu nedenle kariyer motivasyonu, iŐ motivasyonu ve yۆnetimsel motivasyonu kapsamaktadır. London'ın kariyer motivasyonu teorisi, bir iŐ arama ve kabul etmeyi, bir organizasyonda kalmak için karar vermeyi, kiŐinin kariyer planlarını gűncellemesini, yeni iŐ deneyimleri arama ve eğitimi, kariyer hedeflerine ulaşmak için dűzenleme yapma ve çabalama gibi çok farklı çeŐitli kariyer kararları ve davranıŐları ile ilgili motivasyonu kapsamaktadır.

Cesinger'a (2011) gۆre kariyer motivasyonu, ۆncelikle bireyin esnekliği, yetenek ve becerilerinde gerçekçi bir bakıŐ açısı, bireysel olarak tanımlanmış hedeflerinin başarılı bir Őekilde nasıl takip edileceği ve kiŐinin mesleki yaŐamına ve kariyer başarısına ۆznel olarak nasıl değer verdiği ile karakterize edilmektedir. Buradan hareketle kariyer motivasyonu durumsal koŐullardan ve kariyer kararları ve davranıŐlarından bağımsız dűŐűnűlmemektedir.

2.3.7.1. Kariyer Motivasyonlarının Bileşenleri

Kariyer motivasyonu, bireyin içinde bulunduğu durumdan etkilenmekte ve bu durum bireyin kararlarına ve davranışlarına yansıyan çok boyutlu bir yapı olarak ele

alınmaktadır. Kariyer motivasyonunda boyutlar ne birbirinden bağımsız, ne de tüm olası önemli yapıları zorunlu olarak kapsamamaktadır. Kariyer motivasyonuna bağlı her bir karakteristik, durumsal bir özellik ve bir kariyer kararı ve davranışına karşılık gelmektedir.

2.3.7.1.1. Bireysel nitelikler

Kariyer motivasyonu bireysel nitelikler açısından üç boyuta ayrılmaktadır. Bunlar: kariyer kimliği, kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliğidir (London, 1983).

Kariyer kimliği, işle ilgili kişinin kendisini tanımlama derecesidir. Kariyer kimliği; iş, kurumsal ve mesleki ilişki, ilerleme ve kabul görme gibi ihtiyaçlar ve liderlik rolünden oluşmaktadır (London ve Noe, 1997). Kariyer kimliği, iş katılımı ve yukarı hareketlilik arzusu olarak kendi içinde iki alt boyuttan oluşmaktadır. Çalışmaya katılım boyutları; işe katılım, mesleki yönlendirme, yönetsel çalışmalara bağlılık ve organizasyonla özdeşleşmekten oluşmaktadır. Yukarı hareketlilik boyutları ise ilerleme, tanıma, baskınlık ve paraya yönelik ihtiyaçlardan oluşmaktadır (London, 1983).

Kariyer kimliği yüksek olan bireylerin yaşamın diğer alanlarından ziyade işini her şeyden önde tutması nedeniyle kariyer memnuniyetine ulaşma olasılığının yüksek olması daha muhtemeldir. Kariyer kimliği yüksek olan bireyler kariyerlerini kendi öz-kavramlarının merkezine yerleştirirler, kendilerini işlerine adanlar ve örgütsel hiyerarşide ilerleme arzusundadırlar (London ve Bray, 1984)

Kariyer kavrayışı, kişinin kendisi hakkında ve kariyeri hakkında gerçekçi algılama ve bu algılamaları kariyer hedefleri ile ilişkilendirdiği ve oluşturduğu hedefler için uygulamaya koyması yeteneğidir. Kariyer kavrayışı, kişinin oluşturduğu açık kariyer hedeflerinden ve kişinin zayıflıklarını ve güçlü yanlarını bilmesinden meydana gelmektedir (London ve Noe, 1997).

Kariyer kavrayışı ile ilgili alt boyutlar bulunmaktadır. Bunlar; amaç netliği, hedef belirsizliği, sosyal algı, öz-tarafsızlık, beklentilerin gerçekçiliği, kariyer kararı verme ve gelecekteki zaman yönelimidir. Bu boyutların, kariyer kavrayışı ile pozitif olarak ilişkili olması gerekmektedir (London, 1983).

Kariyer esnekliği, kişinin kariyer hedeflerinin önündeki engeller, belirsizlik, iş arkadaşlarıyla zayıf ilişkiler gibi optimal kariyer koşullarında bireyin karşı karşıya kaldığı, üzülmeye ve işlevini bulmaya zorlama gibi psikolojik kırılganlığı kapsayan koşullara karşı bireyin göstermiş olduğu dirençtir (London ve Bray, 1984). Kariyer esnekliği, değişen koşullara (bu durumlar hayal kırıcı ve yıkıcı olsa bile) uyum sağlama kabiliyetidir. Kariyer esnekliği kişinin kendine olan inancı, başarı ihtiyacı ve risk almaya istekliliği gibi değişikliklerden meydana gelmektedir (London ve Noe, 1997). Kariyer esnekliğini, kişinin kariyer bozulmasına karşı gösterdiği dirençtir, şeklinde tanımlayabiliriz.

Kariyer esnekliği üç alt boyuta ayrılmaktadır. Bunlardan birincisi öz yeterlidir. Öz yeterlik, öz saygıyı, özerkliği, uyarlanabilirliği, ihtiyaç duyma yeteneğini, iç çalışma standartlarını ve kalkınma yönelimini kapsamaktadır. İkincisi ise risk alma eğilimi, başarısızlık korkusu, güvenliğe ihtiyaç duyulması, belirsizlik ve belirsizlik toleransını kapsayan “risk alma” boyutudur. Üçüncüsü ise kariyer bağımlılığı ve rekabet gücünü içeren bağlılıktır (London, 1983). Kariyer olgunluğu ve Davis ve Lofquist’in işe uyum teorisi de kavramsal açıdan kariyer esnekliğine bağlı bulunmaktadır (London, 1993).

Kariyer esnekliğinin yüksek olması ya da kariyer savunmasızlığının düşük olması ya da kariyer direncinin veya dayanıklılığının yüksek olması, olumsuz bir çalışma durumuyla karşı karşıya kalındığında kişinin etkin bir şekilde mücadele edebilmesidir. Kariyer direnci yüksek olan bireyler risk almaya isteklidirler ve kariyerlerinde yol gösterici olarak sorumlu olduğu patronlarına veya başkalarına bağlılık göstermezler. Bu kişiler kendilerine ve içinde buldukları organizasyona yönelik gerçeği algılara sahiptirler ve bu algılarını kariyer hedefleri ile ilişkilendirmekte kendilerini etkili ve yeterli hissetmektedirler (London ve Bray, 1984). Kariyer direncinin düşük olması ise kişinin riskten kaçınması, başkalarına bağımlı olması gibi durumlarla (London 1983) karşı karşıya kalarak kariyer hedeflerine ulaşması zorlaşmakta ve hatta kariyer hedeflerini değiştirmekle yüz yüze kalmaktadır.

Noe vd. (1990), kariyer motivasyonunu etkileyen faktörler olarak yönetim desteği, kariyer aşaması, kariyer hedefine uzaklığı, bireysel ve örgütsel kariyer planlarının örtüşmesi, pozisyon ve iş özellikleri ile kariyer motivasyonunun bireysel

nitelikleri boyutları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda ise iş rolünü ve iş karakteristiğini motive etme algıları, her üç kariyer motivasyon boyutunu etkilediğini bulmuştur. Katılımcıların işe ve kariyere olan önemi arttıkça, kariyer hedefleri, yetenekleri ve zayıf yönleri (kavrayış) ile ilgili olarak başkalarından bilgi almak, iş ve kariyerleriyle ilgili eğitim fırsatlarını sürdürmek (kimlik) ve işyerinde inisiyatif göstermesi (esneklik) daha olasıdır.

London ve Bray'in (1984) genç yöneticiler ile yaptığı çalışmada; kariyer motivasyonunun üç boyutunda da yüksek puan alan astların, daha az yönetime ve kontrole ihtiyaç duyması, daha fazla sorumluluk alması ve iş performansları hakkında geri bildirim alması muhtemel görünmektedir. Ancak kariyer motivasyonunun üç boyutunda da düşük puan alan astların bağımlı olması muhtemel görünmektedir ve bu nedenle daha fazla kişilerarası kaygı ve destek gerekmektedir. Bu kişiler, güçlü ve zayıf yönlerini yanlış algılamakta, örgütün politik ve sosyal durumunu iyi bilmemekte ve genellikle daha fazla yönlendirmeye ve rehberliğe ihtiyaç duymaktadırlar. Ayrıca bu kişilerin kariyerlerine katılma olasılıkları daha az olmakta ve muhtemelen işlerinde daha az enerji harcamaktadırlar.

Motivasyonel anlamda, kariyer kimliği, motivasyonun yönü; kariyer kavrayışı, kariyer planlama ve kariyer kararlarına katılımın teşvik edici veya uyarıcı motivasyonu olarak görülmektedir. Kariyer esnekliği ise, kariyer planlamaları ve kariyer kararlarında bakım veya kalıcılık bileşeni sağlayan motivasyon olarak görülmektedir (Noe vd., 1990).

Tablo 2.3.1'de görüldüğü gibi kariyer motivasyonunun alt boyutları olan kimlik, esneklik ve kavrayış boyutları da kendi içinde alt boyutlara ayrılmaktadır. Bu durum, kariyer motivasyonunun birçok değişkenden etkilendiğini ve geniş bir kapsama sahip olduğunu net bir şekilde göstermektedir.

Tablo 2.3.1. London'ın Kariyer Motivasyonu Boyutları ve Alt Boyutları

Kariyer motivasyonun boyutları ve alt boyutlar
1) Kariyer kimliği: kişinin kariyerinin, kişinin ne kadar merkezinde olduğudur.
I. Çalışmaya katılım alt boyutu: 1. İşe katılım: bireyin mevcut işine ilgi duyması ve işinden memnun olması 2. Mesleki yönelim: uzmanlık alanıyla özdeşleşme 3. Yönetmel işlere bağlılık: diğer çalışma türlerine kıyasla yönetmel iş tercihleri 4. Kurum ile özdeşleşme: kurumun ne kadar merkezinde olduğu, bireyin kimliğini yansıtır. 5. İşin önceliği: diğer yaşamlarına kıyasla bireyin kariyerinden duyduğu memnuniyet. II. Yukarı hareketlilik arzusu alt boyutu 1. İlerleme ihtiyacı: terfi edilme ihtiyacı 2. Tanınma ihtiyacı: minnetle kabul edilme 3. Üstünlük ihtiyacı: öncülük etme ve yönetme ihtiyacı 4. Mali motivasyon: para kazanma ihtiyacı 5. Memnuniyeti geciktirme: terfi için ya da diğer kariyer ödülleri için beklemeye istekli olma (yukarı hareketlilik ile olumsuz ilişkili)
2) Kariyer Kavrayışı: bireyin kendisi ve kurumu ile ilgili gerçek algıları ve bu algıları kariyer hedefleri ile ilişkilendirmek
1. Hedef netliği: kariyer hedeflerinin netliği 2. Hedef yollarının netliği: kariyer hedeflerine ulaşma yollarının netliği 3. Hedef esnekliği: kariyer hedeflerinde kısmi iyileştirmeler yapmak için ya da baştan yenilemek için değişiklik yapmaya isteklilik 4. Değişme ihtiyacı: yeni ve farklı kariyer tecrübesi kazanma ihtiyacı 5. Sosyal algı: kariyer sürecini etkileyen örgütsel ve kişiler arası faktörlere hassasiyet 6. Kendi kendine tarafsızlık: bireyin güçlü yanları, zayıflıkları ve güdüleri hakkında doğru görüşe sahip olmak 7. Beklentilerin gerçekliği: kariyer sonuçları ile ilgili beklentilerin gerçekliği (örn. ilerleme, maaş). 8. Kariyer kararı verme: karar vermede kapsamlı ve kararlı olma eğilimi 9. Gelecek zaman oryantasyonu: geleceği tahmin etme ve gelecekteki hedeflere yönelik çalışma eğilimi
3) Kariyer Esnekliği: optimal ortamda kariyer bozulmasına karşı kişinin direncidir. Bunun tersi Kariyer savunmasızlığıdır. (Optimal kariyer koşullarından daha azıyla karşı karşıya kaldığında psikolojik kırılma derecesidir).
I. Öz-yeterlilik alt boyutu: 1. Öz-saygı: Kişinin kendisi hakkında olumlu bir imaja sahip olma derecesidir. 2. Özerklik İhtiyacı: Bağımsız olma ihtiyacı (bağımlılık alt boyutu ile de ilgilidir). 3. Adapte olabilirlilik: iş ve organizasyon değişikliklerini kabul etme ve uyum sağlama. 4. İç kontrol: bir kişinin kariyer sonuçlarını etkileyebileceğine olan inancı (örneğin, terfi fırsatları, iş atamaları) 5. Başarı ihtiyacı: zor işleri iyi yapmaya ihtiyaç (ilerlemek için çalışmaktan ayrı olarak). 6. Girişim: birinin kariyerini geliştirmek için harekete geçme ihtiyacı 7. Yaratıcılık ihtiyacı: yeni yöntemler, ürünler, prosedürler, vb. yaratmaya ihtiyaç. 8. Manevi iş standartları: daha az şey yapılacaksa bile iyi bir iş yapmayı isteme. 9. Gelişme oryantasyonu: bir kişinin yeteneğini veya bilgisini genişletmeyi istemesi II. Risk alma alt boyutu: 1. Risk alma eğilimi: değerli bir şey kazanmak için değerli diğer şeyleri (para, kişinin işi, öz saygı vb) riske atma eğilimi. 2. Başarısızlıktan korkma: kişinin ya da başkalarının beklentilerine uymama korkusu (risk alma ile negatif ilişkili). 3. Güvenlik ihtiyacı: güvenli istihdamın değeri (risk alma ile negatif ilişkili). 4. Belirsizlik ve iki anlamlılık toleransı: iş performansının belirsiz veya yapılandırılmamış durumlarda ne dereceye kadar yükseldiği. III. Bağımlılık Alt Boyutu (kariyer esnekliği ile olumsuz ilişkili): 1. Rekabetçilik: kişinin yaşlılarıyla rekabet etme ihtiyacı (bağımlılık ile negatif ilişkili). 2. Kariyer bağımlılığı: birinin kariyerine rehberlik etmek için organizasyon veya amirleri bekleme. 3. Süpervizör onayına ihtiyaç: otorite şahıslarına duygusal bağımlılık 4. Akran onayına ihtiyaç: iş arkadaşlarına duygusal bağımlılık

Kaynak: London ve Bray, 1984

2.3.7.1.2. Durumsal Değişkenler

Bir kişinin çalışma ortamındaki personel politikaları ve prosedürleri, liderlik stili, iş tasarımı, grubun bağlılığı ve uyumu, kariyer geliştirme programları ve tazminat sistemi gibi birçok unsur, kariyer motivasyonu için önem arz etmektedir. Ayrıca kariyer motivasyonunun bireysel niteliklerinin her bir boyutu durumsal özellikler ile ilişkilendirilmektedir. Örneğin, kariyer kimliği, bir kişinin organizasyon için işinin önemi, kişinin kendi imajına katkısı gibi işin niteliklerinin kapsamı ile ilişkilendirilmektedir. Kariyer anlayışı, kuruluşun sağladığı kariyer bilgisinin miktarı ve rehberlik ile ilgili olarak kariyer gelişimine destek sağlamalıdır. Kariyer esnekliği ise, kurumun gücünü ve desteğini yansıtan değişkenlerle ilişkilendirilmelidir. Durumsal özelliklerin her biri, farklı zamanlarda düşükten yükseğe ya da yüksekten düşüğe değişebilen bir süreçtir (London, 1983).

London ve Bray'in (1984) yapmış olduğu çalışmada, içinde bulunulan durumların, kariyer motivasyonu değişkenleri üzerinde etkisi olduğu sonucuna varılmış ve bu sonuçlardan hareketle, etkinin dikkate alınması gerekli görülmüştür. Çalışmada, ayrı iki şirkette çalışan genç yöneticiler, üstleri ve işletmeye ait denetimin doğası ve kurumun politikaları, prosedürleri ve programları ile ilgili incelemeler yapılmıştır. İki şirket arasında farklılıklar saptanmış ve bu farklılıkların ve incelenen unsurların, kariyer motivasyon bileşenlerini etkilediği sonucuna varılmıştır.

İyi bir performans için olumlu güçlendirme, başarı için fırsat sağlama ve kariyer gelişimini destekleme gibi birçok yolla kariyer motivasyonunu geliştirmek ve desteklemek mümkündür. Ayrıca performanslar hakkında geri bildirim sağlayan ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi için teşvik sağlayan politikaların geliştirilmesi, kariyer motivasyonunu arttırmaktadır (Day ve Allen, 2004).

Kariyer motivasyonu alt boyutu olan kariyer esnekliğini etkileyen durumsal özellikler, olumlu güçlendirme ve yapıcı performansın geri bildirimi, özerkliğin özendirilmesi, örgütsel değişim, bireysel kontrol ve takdir yetkisi, başarıyı gösterme fırsatları, yaratıcılık, kalite talepleri ve öğrenme ve beceri geliştirme desteğinden oluşmaktadır. Kariyer kavrayışını etkileyen durumsal özellikler, kariyer alternatiflerinin varlığı, prosedürler ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi için desteği kapsayan hedef belirleme, yol hedef yapısı (örneğin, çeşitli organizasyon düzeylerine

veya pozisyonlarına giden standart kariyer yolları), organizasyonel esneklik ve değerlendirme yöntemleri ile personel kararlarının şeffaf, gözlemlenebilir olmasını ifade eden fırsatların değişimi ve örgütsel süreçlerin görünürlüğünü kapsamaktadır. Kariyer kimliğini etkileyen durumsal özellikler arasında ise profesyonellik teşviki, örgütsel bağlılık için teşvikler, ilerleme fırsatları, tanınma potansiyeli, liderlik fırsatları ve parasal kazanç potansiyeli bulunmaktadır (London ve Noe, 1997).

2.3.7.1.3. Kariyer Kararları ve Davranışları

Kariyer kararları ve davranışları, alternatif eylem biçimleri oluşturmak, bunlar hakkında bilgi edinmek, edinilen bilgiyi değerlendirmek, hedefleri belirlemek, çeşitli şekillerde davranmak için kararlar almayı ve bu kararları uygulamayı kapsamaktadır. Kariyer hedeflerini belirleme ve kariyer kararları verme süreçleri bilişseldir, bu nedenle gözlemlenebilir eylemlerdir ve bireysel ve durumsal özellikler ile ilişkilendirilebilmektedir. Örneğin; kariyer kimliği, bir kişinin kariyeri için bir değerden vazgeçmesiyle, kariyer kavrayışı, kariyer bilgisi arama ve kariyer hedefleri belirlemeyle ve kariyer savunmasızlığı, işe gelmeme, görevden kaçınma ve stres belirtilerinin (azalan etkililiğin) artması ile ilişkili olmaktadır (London, 1983).

Kariyer motivasyonu, bireyin iş deneyimi, vizyonu, umut ve inancı, ait olma hissi gibi değişkenlerden de etkilenmektedir. Hedeflerin net bir şekilde çizildiği bir vizyon, bireyin kariyer motivasyonunu arttırabilmektedir. Umut ve inanç, personelin gelişimini ve sorumluluklarını arttırabilmektedir. Bu nedenle belirli hedeflere ulaşmanın yanı sıra değerlerin, tutumların ve davranışların gelişimine de katkıda bulunmaktadır. Kendini işine ait hissedenden bireyler, daha fazla motive olmakta ve daha fazla performans sergilemektedirler (Sadeghifar, 2014). Dolayısıyla bu değişkenlerin, kariyer kararları ve davranışlarını etkilediği görülmektedir.

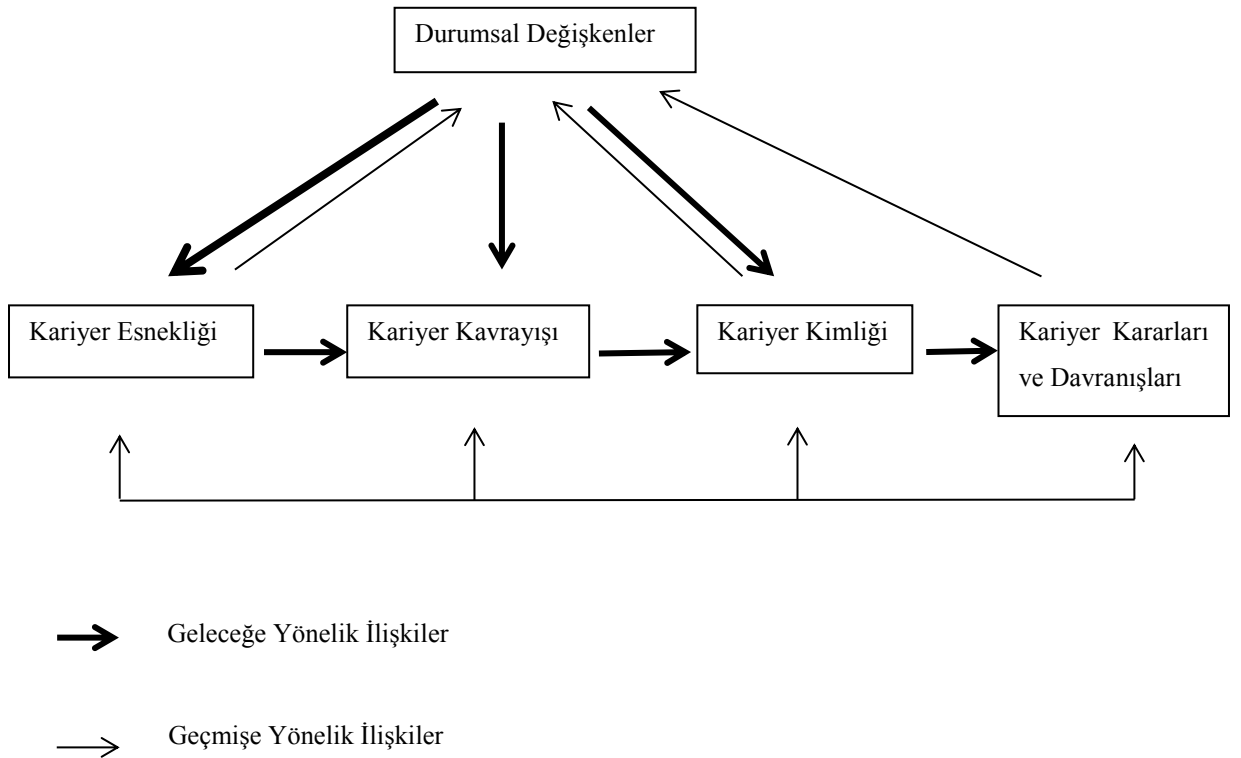
2.3.7.2. Kariyer Motivasyonu Bileşenlerinin Birleştirici Modeli

London (1983) kariyer motivasyonu teorisinde bütünleştirici bir model oluşturmuştur. Bu model ve teori, London ve Noe (1997) tarafından revize edilmiştir. Model bireysel nitelikleri, durumsal koşullar ve kariyer kararları ve davranışları arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Ayrıca model, kariyer motivasyonunun çok boyutlu ve dinamik bir süreç olduğunu vurgulamaktadır. Modele katılan her bir değişken ve bu değişkenlerin güçleri zaman içerisinde farklı durumlarda ve farklı

bireylerde farklılık göstermektedir. Modelde yer alan tüm özellikler, tüm çevresel koşullarda aktif rol oynamamaktadırlar. Bazıları, bazı durumlarda istikrarlı iken bazıları geçici bir süre için aktif hale gelmekte ve kısa sürede güçlü etkiye sahip olmakta ya da çok az etki göstermektedirler (London, 1983). Model, ilgili ihtiyaçları, ilgi alanlarını ve kişilik değişkenlerini önceden belirlenmiş bir boyut setine dönüştürmüş ve mevcut değişkenler için bütünlüyci ve örgütleyici bir çerçeve olarak geliştirilmiştir (London ve Noe, 1997).

Şekil 2. 3'te görüldüğü gibi bireysel nitelikler, durumsal özellikler ve kariyer kararı ve davranışları ile ilgili olarak ileriye ve geriye yönelik etkiler görülmektedir. İleriye yönelik gerçekleşen etkilerde, bireysel nitelikler ve durumsal özellikler, kararları ve davranışları etkilemektedir. Aynı zamanda bireysel nitelikler, durumsal niteliklerin kararlar ve davranışlara olan etkisini belirlemektedir. Geriye yönelik etkilerde ise kararlar ve davranışlar, bireysel nitelikleri etkilemektedir. Aynı şekilde durumsal özellikler, bireysel nitelikleri etkilemekte ve sonrasında bu etkiden dolayı bireysel nitelikler, durumsal özellikleri etkilemektedir. (London, 1983)

Şekil 2.3. London'ın Kariyer Motivasyonu Modeli (London Ve Noe, 1997).



Geleceğe yönelik ilişkilerde, motivasyonun içerik teorileri, insanların ulaşmaya çalıştıkları ihtiyaçlara, ilgi alanlarına ve değerlere odaklanmaktadır. Bu ilişkiler, bireyin gelecekte neyi başarmaya çalışacağını belirledikleri için ileriye yönelik rasyonalite de yer almaktadır.

Geçmişe yönelik ilişkilerde, birçok çalışan, sosyal karşılaştırmalara ve onu değerlendirmek için geçmiş davranışlara güvenmektedir. Bireysel nitelikler, bilginin belirginliği ve uygunluğu ile eylemler için toplumsal olarak kabul edilebilir ve meşru rasyonalizasyonlar geliştirmeye duyulan genel ihtiyaç tarafından etkilenmektedir (London, 1983).

Kariyer motivasyonu bileşenleri modeline göre, kariyer esnekliğini etkileyen durumsal özellikler, olumlu güçlendirme ve yapıcı performans geri bildirim, özerkliğin özendirilmesi, örgütsel değişim, bireysel kontrol için fırsatlar ve takdir yetkisi, başarıyı gösterme fırsatları, yaratıcılık için destek, kalite talepleri, öğrenme ve beceri geliştirme desteğinden oluşmaktadır. Kariyer kavrayışını etkileyen durumsal özellikler, kariyer alternatiflerinin varlığı, prosedürler ve kariyer hedeflerinin belirlenmesi için yardımcı kapsayan hedef belirleme, hedef yolunun yapısı (örneğin, çeşitli organizasyon düzeylerine veya pozisyonlarına giden kariyer yolları), organizasyonel esneklik, fırsat değişim ve örgütsel süreçlerin şeffaf ve gerçeğe uygun olmasıdır. Kariyer kimliğini etkileyen durumsal özellikler ise profesyonellik teşviki, örgütsel bağlılık için teşvik, ilerleme fırsatları, tanınma potansiyeli, liderlik fırsatları ve parasal kazanç potansiyeli gibi durumlardır (London ve Noe, 1997).

2.3.8. Kariyer Motivasyonu İle İlgili Yapılan Bazı Çalışmalar

Kariyer motivasyonu ile ilgili literatür incelenmiş ve konu ile ilgili çalışmaların sonuçlarına yer verilmiştir.

London ve Bray (1984), aynı ülkede, aynı bölgede ve aynı sektörde olan iki şirketin her birinde görev alan, önceki yıl içinde işe başlayan tüm yeni üniversite mezunu 24 yöneticiyi, kariyer motivasyonu konusunda incelemişlerdir. Katılımcılarla, arasında 7 ay bulunan iki görüşme yapılmıştır ve bundan 1 yıl sonra ise genç yöneticilerin patronları ile görüşme yapılmıştır. Bir şirketteki yöneticiler, liderlik odaklı kariyer kimliğini yansıtan ilerleme ihtiyacı, tanınma ihtiyacı ve

ilerlemenin önemi gibi ölçütler üzerinde önemli derecede daha yüksek puanlar almıştır. Aynı zamanda genç yöneticiler, yöneticilik işlerine bağlılık, girişimci ve üstün kişilik ölçütleri konusunda, hedef esnekliği ve değişim ihtiyacı konusunda değerlendirme merkezinden aldıkları puanlardan daha yüksek puanlar elde etmişlerdir. Diğer şirketteki genç yöneticiler ise, otoriterlik konusunda daha yüksek puanlar almışlardır ve aşağılamaya ihtiyaç duydukları sonucuna varılmıştır. Bu da geleneksel değerlere bağlı kalma olasılıklarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. İki örnekteki yöneticilerin başlangıçta çeşitli özelliklerinde denk olması, organizasyonel politikalar ve kariyer gelişimi için destek sağlayan durumların, genç yöneticilerin kariyer motivasyonunun sürdürülmesinde ve güçlendirilmesinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Gelişim odaklı yöneticilere sahip olan şirketin, ilerleme arzusunun ödüllendiren programlara sahip olması gerektiği sonucuna varılmıştır.

Noe vd. (1990)'nin, sağlık hizmetleri, finansal hizmetler ve bilgisayar bağlantılı endüstrilerde çalışan 116 çalışanın ve 157 akşam öğrencisinin kariyer motivasyonunun potansiyel ilişkilerini incelemiştir. Çalışmaya göre bireylerin kariyer planlarının organizasyonun sunduğu kariyer fırsatları, planları ve zaman çizelgesi ile ne derece uyumlu olduğu, kariyer motivasyonunu etkilemekte olduğu varsayımından yola çıkılmıştır. İşe ve kariyere verilen önem ve motive edici iş özelliklerinin varlığına ilişkin algılar, kariyer motivasyonunun her üç boyutu ile de önemli ölçüde ilişkili bulunmuştur. Yönetimsel destek, kariyer aşaması ve kariyer hedefine uzaklığı ile kariyer motivasyonunun çeşitli yönleri arasında ilişki bulunmuştur. İş rolünün önemi ve iş özelliklerinin, kariyer motivasyonu ile en güçlü ilişkilere sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Kariyer motivasyonunun her üç boyutu da (esneklik, kavrayış ve kimlik), çalışma ve kariyer üzerine odaklananların ve iş özelliklerinin motive edici algılarının önemi ile ilişkilendirilmektedir.

London'ın (1993) çalışmasında kariyer motivasyonu, kariyer gelişimi için destekleme ve yetkilendirme arasındaki ilişki incelemek için iki çalışma yapılmıştır. Birinci çalışmada 183 çalışanın kariyer kavrayışı ve kariyer kimliği ile ilgili öz değerlendirmesi ile üst yöneticinin, kariyer gelişimi için yetkilendirilen ve destek verilen çalışanlarını değerlendirmesi arasında pozitif ilişkili bulunmuştur. Kariyer gelişimi için yetkilendirme ve destek ile kariyer motivasyonunun üç boyutları arasında ilişki bulunmuştur. İkinci çalışmada, birinci çalışmadaki aynı değişkenler,

farklı örneklem üzerinde ve test-tekrar test yöntemi ile incelenmiştir. Çalışma sonucunda ilk çalışmada kendilerini güçlendirilmiş olarak gören ve kariyer gelişimi için destek alan çalışanlar, kariyer motivasyon değişkenleri içinde denetçiler tarafından yüksek derecelendirilen kişiler olarak bulunmuştur. Hatta üstlerinden yetkilendirme ile ilgili daha yüksek puan alan çalışanlar, kariyer kimliği ve kariyer anlayışı içinde kendilerinin yüksek puan aldıklarını algılayan kişiler olduğu görülmüştür. İkinci çalışmada ise yetkilendirilen ve desteklenen kişiler ile çalışanların yüksek puan aldıkları algısı arasındaki ilişki negatif bulunmuştur. Organizasyona güçlü bir bağlılık ifade eden çalışanlar, denetim otoriteleri tarafından yetkilendirilmiş olarak algılanma olasılığın daha az olduğu düşünülmüştür. Bu durumda, astların, kurum kimliklerini izleyecekleri standart kurallar olmadan kendi kararlarını alma konusunda kendilerine daha az güven duydukları sonucuna varılmıştır.

London ve Noe'nin (1997) çalışmasında kariyer motivasyonu modeli güncellenmiştir. Çalışmada, kariyer motivasyonu ile ilgili olarak yapılan çalışmalara yer verilmiştir. Kariyer motivasyon modeli, motivasyon unsurlarını kavramsallaştırmak, önceliklerini ve sonuçlarını incelemek, kariyer başarısını ve iş performansını geliştirmek için tasarlanan bir organizasyon çerçevesidir. Örgütsel programların, bireylerin kendi kendine anlama ve kariyer davranışlarına göre teşhis etmek ve kalibre etmek için kullanılabileceği ileri sürülmektedir.

Day ve Allen (2004), kariyer motivasyonu ve öz-yeterliliğin, mentorluk ve kariyer başarısı ile ilgili süreçlerde oynadığı rolleri inceleyen bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışma sonucunda mentorlu olan bireyin, mentorlu olmayan bireyden daha fazla kariyer motivasyonuna sahip olduğu ve kariyer motivasyonun, kariyer rehberliği ile mentorlu olan bireyin performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği tespit edilmiştir.

Cesinger'in (2011) çalışmasında, kariyer motivasyonu, diğer faktörlerin yanı sıra, proaktiflik, risk alma ve başarı ihtiyacı ile ilişkili bulunmuştur. Ampirik araştırmalarda, kariyer motivasyonuna sahip olan kişilerin, aynı zamanda bireysel kariyer yönetiminin daha yüksek düzeylerinde yer aldığı varsayılan kariyer başarısı ile arasında pozitif ilişkiler olduğu bulunmuştur. Dolayısıyla kariyer motivasyonu, daha yüksek kariyer başarısı sağlamaya katkıda bulunmaktadır.

Alnıaçık vd. (2012)'nin, kariyer motivasyonu ile duygusal bağlılık ve iş tatmini arasında ilişkiyi araştırmak için çalışanlar üzerinde yaptığı çalışmada, kariyer motivasyonu ile iş tatmini ve duygusal bağlılık arasında olumlu yönde ilişki bulunmuştur. Çalışanlarının iş tatmini ve duygusal bağlılığını yüksek tutan örgütlerdeki çalışanların kariyer motivasyonları yüksek çıkmaktadır. Bu çalışmada cinsiyet açısından bakıldığında bayanların kariyer motivasyon puanlarının erkekler ile karşılaştırıldığında daha yüksek çıktığı görülmüştür.

Marinas vd. (2014)'nin, Romanya'daki bir üniversitede ekonomi okuyan öğrenciler üzerinde yaptığı çalışmada öğrencilerin kariyer motivasyonunu ve tercihlerini incelemiştir. Araştırma sonucunda öğrencilerin kariyer kararlarının daha çok fakülte ve sosyo-ekonomik çevreden etkilendiği sonucuna varılmıştır. Bu kararları önem derecesi azalarak, sırasıyla aile, meslektaşlar/öğretmenler, arkadaşların etkilediği görülmektedir. Öğrenciler çalışmak istedikleri kurumlar çoktan aza doğru sıralandığında ise çokuluslu şirketler, küçük-orta- büyük şirketler, kendi şirketleri ve uluslararası boyuttaki kamu kurumlarıdır. Soru sorulan öğrencilerin küçük bir kısmı üniversitelerde ve kamu sektöründe çalışmayı istemektedir. Öğrencilerin kariyer kararları için etkili olan motivasyonel faktörler ise yine çoktan aza doğru; iş tatmini, terfi fırsatları, maaş seviyesi, öğrenme fırsatları, iş güvenliği ve işteki zorluklardır.

Kanten vd. (2015)'nin çalışmasına göre, bireyin motivasyonları olumlu veya olumsuz birçok faktörden etkilenmektedir. Kariyer motivasyonu kavramı ise bireylerin kişilik özellikleri, ihtiyaçları ve beklentileri doğrultusunda kariyere ilişkin davranışlarını incelemesi diğer motivasyon yaklaşımlarından farklılık göstermektedir.

Taşçı vd. (2017), mentorluğun kariyer motivasyonu üzerine etkisini, ilk kez işini deneyimleyen stajyer öğrencilerin görüşleri ile incelemiştir. Çalışmada mesleki uygulama sayesinde iş yaşamını ilk kez deneyimleyenler için mentorluk süreci oldukça önemli olduğu görülmektedir. İlk kez mesleki uygulamada iş süreçlerini deneyimleyen öğrenciler açısından mentor ilişkisi, öğrencilerin mesleki uygulama yaptığı işletmede uzun vadede çalışıp çalışamayacakları konusunda kararlarını etkilemekle birlikte kariyer motivasyonlarını da şekillendirmektedir.

Sözbilir (2018) tarafından ise işbaşı eğitim uygulamaları olan mesleki yeterlilik, kariyer motivasyonu, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algının, öz-yeterlilik ve çalışanın yenilikçi davranışı ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda mesleki yeterlilik, eğitimci kuruluş ve eğitime ilişkin algının öz-yeterlilik ve çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde olumlu etkisi olduğu bulunmuştur. Kariyer motivasyonunun ise öz yeterlilik üzerinde olumlu etkisi olduğu, fakat çalışanın yenilikçi davranışı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulunmuştur.



3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Üniversitelerde teorik bilgiyi alan öğrenciler, mesleki uygulama yolu ile iş hayatını tanıma fırsatı bulmaktadır. Mesleki uygulamada edinilen bilgi ve tecrübeler ışığında öğrencilerin gelecekteki iş hayatına bakışı şekillenebilmektedir. Mesleki uygulama esnasında kazanılan izlenimler öğrencilerin mezuniyet öncesi ve sonrası kariyer hedeflerini belirlemede etkili olabilmektedir. Eğer öğrenciler mesleki uygulamada, okudukları meslek/bölüm hakkında iyi izlenimler kazanmışsa öğrencinin geleceğe yönelik kariyer hedefleri eğitimini aldığı mesleki alanda olmaktadır. Buradan yola çıkılarak bu çalışmanın amacı, mesleki uygulama yapan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini incelemektir.

Gittikçe önemi artan bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, uygulayabilmek ve alanındaki her türlü bilgi ve beceriyi kazandırabilmek için mesleki uygulama, öğrenciler açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü mesleki uygulama sayesinde öğrenciler sektörle ilgili oldukça önemli deneyimlere sahip olabilmektedirler. Bu çalışma, öğrencilerin, mesleki uygulama beklentilerini ve bu beklentilerin kariyer motivasyonunu nasıl etkilediğini tespit etmek, mesleki uygulamanın öğrencilere sağladığı kazanımları ortaya koyma açısından önemli görülmüştür. Bu çalışma sonucunda öğrencilerin yapmış olduğu mesleki uygulama, mesleki beklentileri karşılayamıyorsa; mesleki uygulama konusunda iyileştirmeler ve geliştirmeler yapılması gerekli kılacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışma, bu alanda yapılacak olan yeni çalışmaları besleyeceği için hem literatür hem de eğitim açısından önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Modeli

Bu çalışma tanımlayıcı tipte bir araştırmadır. Çalışmanın temelini oluşturan yerli ve yabancı literatür incelenmiş, çalışmanın amaç ve önemi oluşturulmuştur. Sonrasında çalışmanın uygulama kısmı için veri toplama aracı belirlenmiş ve literatür incelemelerinden yola çıkılarak veri toplama aracı hazırlanmıştır. Çalışmanın evren ve örnekleme belirlenmiş ve hazırlanan veri toplama aracı, ön

uygulamaya tabi tutularak tekrar gözden geçirilmiş ve son şekli verilmiştir. Çalışma için gereken veriler, anket formu yardımı ile bireylerden toplanmış ve elde edilen verilerin analizleri yapılmıştır. Yapılan analizler sonucunda bulgular ortaya konmuş ve değerlendirmeleri yapılmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin mesleki uygulama sonrasında oluşan beklentilerinin karşılanma derecesi ile kariyer motivasyonu boyutları arasındaki ilişki ortaya konmuş ve mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi incelenmiştir.

3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

2017 üniversite tercih kılavuzuna göre Türkiye’de toplamda 57 üniversitede Sağlık Yönetimi Bölümü Lisans Programı bulunmaktadır. Bu üniversitelerden 19’unda (Ek-1), son yıllarda açılmış olması ya da öğrenci alması sebebiyle Sağlık Yönetimi Bölümü son sınıf öğrencisi bulunmamaktadır. Veri toplanması planlanan zaman aralığı açısından ve öğrencilerin en az 3 ay mesleki uygulama yaptıktan sonra anketin uygulanması planlandığı için geriye kalan 38 üniversiteden 12’si (Ek-2) çalışma dışında tutulmuştur. Tez çalışması için uygun bulunan 26 (Ek-3) üniversite belirlenmiştir. Ancak bu üniversitelerin hepsine ulaşmak zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle mümkün olmayacağı için üniversitelerin tamamına ulaşmak yerine ulaşılabilirliği ve erişebilirliği açısından uygun olan üniversitelere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu sebeple 6 üniversiteye başvuru yapılmıştır. Anket çalışması için 5 üniversiteden (Necmettin Erbakan Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi) olumlu, bir üniversiteden de olumsuz cevap alınmıştır.

Araştırmada örneklem seçimine gidilmeyip adı geçen üniversitelerdeki tüm sağlık yönetimi bölümü lisans programında kayıtlı ve mesleki uygulamaya çıkmış son sınıf öğrencilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma evreninde yer alan 475 öğrenciden 312 öğrenci çalışmaya katılmış olup, 7 ankette eksik veri olması nedeniyle geriye kalan 305 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada, evrenin %64.21’ine ulaşılmıştır. Tablo 3.1’de çalışma evreni, ulaşılan öğrenci sayısı ve yüzdelik oranı verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmanın Evreni ve Ulaşılan Öğrenci Yüzdesi

Üniversiteler	Mevcut öğrenci sayısı	Ulaşılan öğrenci sayısı	Yüzdeler Oran
Ankara Üniversitesi	53	46	%86.79
Necmettin Erbakan Üniversitesi	37	35	%97.26
Süleyman Demirel Üniversitesi	134	95	%70.58
Afyon Kocatepe Üniversitesi	116	41	%35.34
Selçuk Üniversitesi	135	88	%65.92
Toplam	475	305	%64.21

3.4. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların tanımlayıcı özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde öğrencilerin mesleki uygulamadan beklentilerine yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bu bölümdeki ifadeler, daha önce yapılmış çalışmalardan yararlanılarak (Nayır, 2006; Özgül, 1995; Dolmacı ve Duran, 2017; Yazıt, 2013; Söyük ve Gün, 2017; Duman vd., 2006) araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. İkinci bölümde yer alan ifadeler 5’li Likert ölçeği formatında, 1 “oldukça az”, 2 “az”, 3 “orta”, 4 “çok”, 5 “oldukça çok” şeklinde derecelendirilmiştir.

Üçüncü bölümde ise Day ve Allen (2004)’nin geliştirdiği, Taşçı vd. (2017)’nin Türkçe’ye uyarladığı Kariyer Motivasyonu Ölçeği kullanılmıştır. Bu bölümdeki ölçekte 21 ifade bulunmaktadır. Üçüncü bölümde yer alan anketler 5’li Likert ölçeği formatında, 1 “tamamen katılmıyorum”, 2 “katılmıyorum”, 3 “kısmen katılıyorum”, 4 “katılıyorum”, 5 “kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelendirilmiştir. Kariyer Motivasyonu ölçeğinde yer alan 1-2-3-4-5-6-7. maddelerdeki ifadeler, kariyer motivasyonun alt boyutu olan kariyer kavrayışı ile; 8-9-10-11-12-13-14. maddelerdeki ifadeler kariyer motivasyonun alt boyutu olan kariyer esnekliği ile; 15-16-17-18-19-20-21. maddelerdeki ifadeler ise kariyer motivasyonun alt boyutu olan kariyer kimliği boyutu ile ilgilidir.

Ölçeklerin madde aralıkları ise, 1,00-1,80 hiç katılmıyorum, 1,81-2,60 katılmıyorum, 2,61-3,40 kısmen katılıyorum, 3,41-4,20 katılıyorum, 4,21-5,00 tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir (Kaya ve ark., 2018).

3.5. Ön Uygulama

Anket formundaki soruların uygunluğunu değerlendirmek amacıyla, mesleki uygulamaya başlayan sağlık yönetimi bölümü öğrencileri ile görüşme yapılmıştır. Ardından 30 öğrenci ile pilot çalışma yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde anket formu gözden geçirilerek son hali verilmiştir.

3.6 Verilerin Toplanması

Veriler 04/12/2017 ile 20/05/2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler araştırmacı tarafından ilgili bölümlerin öğretim elemanları yardımıyla toplanmıştır. Toplamda 312 anket toplanmış ancak 7 anket, eksik veri olması nedeniyle değerlendirmeye alınmamıştır.

3.6. Toplanan Verilerin Analizi

Verilerin analizleri SPSS programında yapılmıştır. Verilerin güvenilirliği incelenmiş, normal dağılıp dağılmadığı analiz edilmiştir. Veriler, normalite testine tabi tutulmuş, her bir boyutun çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri bulunmuştur (Mesleki uygulamanın beklentileri karşılama derecesi S: -0,678 K: 0,761; Kavrayış S: 0,030 K: -0,500; Esneklik S:-0,433 K: 0,906; Kimlik S: -0,182 K: -0,052). Verilerin normal dağılım gösterebilmesi için basıklık ve çarpıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olması gerekmektedir (Ak, 2006). Can'a (2013) göre ise çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1,96 ile +1,96 aralığında olması durumunda verilerin normal dağıldığı kabul edilmektedir. Verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri bu aralıkta yer alması nedeniyle bu çalışmanın verilerinin normal dağıldığı kabul edilmektedir.

Verilerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Daha sonra ortalama, standart sapma, t testi ve ANOVA testi yapılarak analiz edilmiştir. Beklentileri karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon testi ile incelenerek, ilişkinin çıktığı boyutlar arasında basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

3.7. Etik

Öncelikle araştırmanın yürütülebilmesi için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulundan 20.10.2017 tarihli ve 2017/1040 sayılı (Bkz. EK-4) kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

Çalışmanın ilgili kurumlarda yürütülebilmesi için Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'ndan 21.12.2017 tarihli ve 5478 sayılı, Necmettin Erbakan Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'ndan 17.10.2017 tarihli ve 57977 sayılı, yazılı olarak kurum izni alınmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığı'ndan 09.11.2017 tarihli ve 201588 sayılı, Selçuk Üniversitesi Rektörlüğü Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı'ndan 23.02.2018 tarihli ve 4711 sayılı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı'ndan 26.03.2018 tarihli ve 4271 sayılı yazılı kurum izni alınmıştır (Bkz. EK-5, 6, 7, 8, 9).

Araştırma ile ilgili açıklama anket formunun ön kısmında belirtilmiş, uygulama öncesi öğrenciler bilgilendirilmiş ve araştırmaya katılan öğrencilerden sözel onam alınmıştır.

3.8. Hipotezler

Bu çalışmada, mesleki uygulama yapan sağlık yönetimi bölümü son sınıf öğrencilerinin mesleki uygulama beklentileri karşılama derecesini tespit ederek, bu beklentilerin karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu (kariyer kimliği, kariyer kavrayışı, kariyer esnekliği) ile ilişkisini incelemek amaçlanmıştır.

H1. Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonunu anlamlı olarak etkilemektedir.

H3. Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kavrayışını anlamlı olarak etkilemektedir.

H4. Sağlık yönetimi bölümü ğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer esnekliğini anlamlı olarak etkilemektedir.

H5. Sağlık yönetimi bölümü ğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kimliğini anlamlı olarak etkilemektedir.

3.6. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Selçuk niversitesi ve Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Yönetimi bölümünde okuyan ve en az 3 ay (dönem içi olduğu varsayılarak) mesleki uygulama yapmış olan öğrenciler kapsamaktadır. Bu yüzden bulgular ve sonuçlar, sadece burada okuyan sağlık yönetimi bölüm öğrencileri için geçerlidir. Araştırmanın Türkiye’de bulunan diğer niversite öğrencilerine genellenebilmesi için daha geniş kapsamlı örneklem üzerinde çalışılması gerekmektedir.

4.BULGULAR

Bu bölümde, mesleki uygulama yapan öğrencilerin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkiyi bulmak amacıyla SPSS programı ile gerçekleştirilmiş olan analizler, elde edilen bulgular ve yorumlamalar yer almaktadır.

4.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Bu bölümde araştırmaya katılan Sağlık Yönetimi Bölümü son sınıf öğrencilerinin tanımlayıcı bulgularına yer verilmektedir.

Tablo 4. 1. Katılımcıların Tanımlayıcı Bulguları

Değişkenler		Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	192	63.0
	Erkek	113	37.0
Yaş	20-22	190	62.3
	23 +	115	37.7
Lisans Eğitimi Aldığınız Üniversite	Necmettin Erbakan Ü.	35	11.5
	Süleyman Demirel Ü.	95	31.1
	Ankara Ü.	46	15.1
	Selçuk Ü.	88	28.9
	Afyon Kocatepe Ü.	41	13.4
Öğrenim Türü	I. Öğretim	184	60.3
	II: Öğretim	121	39.7
Mesleki Uygulama Yapılan Kurum	Devlet/Şehir Hastanesi	68	22.3
	Üniversite Hastanesi	143	46.9
	Özel Hastane	77	25.2
	Diğer	17	5.6
Mesleki Uygulama Yapılan Kurumu Kim Buldu?	Okul	171	56.1
	Ailem	16	5.2
	Akrabam	11	3.6
	Arkadaşım	8	2.6
	Kendim	99	32.5
	Diğer	0	0.0
Mesleki Uygulamada Rotasyon Süresi?	2 Hafta	66	21.6
	1 Ay	116	38.0
	2 Ay	7	2.3
	1 Dönem	46	15.1
	Diğer	70	23.0

Tablo 4.1'e bakıldığında 192 (%63,0) katılımcının kadın, 113 (%37,0) katılımcının ise erkek; 190 (%62,3) katılımcının 20-22 yaş aralığında, 115 (%37,7) katılımcının ise 23 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların üniversitelere göre dağılımında bakılırsa katılımcıların 35'i (%11,5) Necmettin Erbakan

Üniversitesi, 95'i (%31,1) Süleyman Demirel Üniversitesi, 46'sı (%15,1) Ankara Üniversitesi, 88'i (%28,9) Selçuk Üniversitesi, 41'i (%13,4) Afyon Kocatepe Üniversitesi öğrencisidir. Katılımcıların 184'ü (%60,3) I. öğretimde, 121'i (%39,7) II. öğretimde eğitim görmektedir. Öğrencilerin mesleki uygulamaya çıktığı kurumlara bakıldığında, 68 (%22,3) öğrenci devlet hastanelerinde, 143 (%46,9) öğrenci üniversite hastanelerinde, 77 (%25,2) öğrenci özel hastanelerde ve 17 (%5,6) öğrenci diğer sağlık kurumlarında mesleki uygulamaya çıkmıştır. Mesleki uygulamaya çıkılan kurumları kimin bulduğuna dair sorunun cevapları incelendiğinde, 171'inin (%56,1) okul tarafından, 99'unun (%32,5) öğrencinin kendisi tarafından, 16'sının (%5,2) öğrencinin ailesi tarafından, 11'inin (%3,6) öğrencinin akrabaların tarafından, 8'inin (%2,6) öğrencinin arkadaşları tarafından bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Mesleki uygulamanın rotasyon sürelerine bakıldığında, katılımcıların 66'sının (%22,6) "2 haftada" bir kez, 116'sının (%38,0) "1 ayda" bir kez, 46'sının (%2,3) "2 ayda" bir kez, 46'sının (%15,1) "1 dönemde" bir kez, rotasyon yapıldığı görülmektedir. "Diğer" seçeneğini işaretleyen 70 (%23,0) öğrencinin staj yaptığı kurumlarda ise 3 günde bir, haftada bir rotasyon yapıldığı ya da hiç rotasyon yapılmadığı tespit edilmiştir.

4.2. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, 14 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade öğrencilerin yapmış olduğu mesleki uygulamanın öğrenciye katmış olduğu faydaları ifade etmektedir. Tablo 4. 2.'de mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesini ölçmek için hazırlanan ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Bu tabloda yer alan "iş yaşamında iletişim kurma becerime katkı sağlamaktadır" ifadesinin $3,927 \pm 0,921$ aritmetik ortalama ile en yüksek katılıma sahip ifade olmuştur. "İş disiplini kazanmam açısından yararlı olmaktadır" ifadesi $3,911 \pm 0,915$ aritmetik ortalama ile 2. sırada, "sorumluluk sahibi olmama yardımcı olmaktadır" $3,908 \pm 0,928$ aritmetik ortalama ile 3. sırada yer almaktadır.

Aynı zamanda "Okulu bitirdikten sonra iş bulmama yardımcı olacağını ya da iş bulma imkânımı artıracığını düşünüyorum" ifadesi ise $3,029 \pm 1,268$ ortalama ile, "İş yerinde kullanmam gereken araç-gereç veya kullanılan bilgisayar programları

hakkında gereken deneyimi kazanmamı sağlamaktadır” ifadesi $3,573 \pm 1,110$ aritmetik ortalama ile ve “İleride bu sektörde çalışmak için çalışma isteği ve motivasyon sağlamaktadır” ifadesi $3,390 \pm 1,298$ aritmetik ortalama ile en düşük katılıma sahip 3 ifade olarak tabloda yer almaktadır.

Tablo 4. 2.Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

İfadeler	\bar{X}	S	Puan Sırası
1. İş yaşamını tanıyamamda yardımcı olmaktadır.	3,806	1,032	8
2. İş yaşamında konuşma ve davranışlarımı düzenlemeye yardımcı olmaktadır.	3,868	0,957	7
3. Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanmamı sağlamaktadır.	3,741	0,997	10
4. İş disiplini kazanmam açısından yararlı olmaktadır.	3,911	0,915	2
5. Kendime güvenimin artmasına yardımcı olmaktadır.	3,878	0,964	5
6. İş ahlâkı kazanmam açısından yararlı olmaktadır.	3,895	0,940	4
7. Sorumluluk sahibi olmama yardımcı olmaktadır.	3,908	0,928	3
8. İleride bu sektörde çalışmak için çalışma isteği ve motivasyon sağlamaktadır.	3,390	1,298	13
9. İş yaşamımda çalışanlar arasında işbirliği kurma becerime katkı sağlamaktadır.	3,875	0,948	6
10. İş yerinde kullanmam gereken araç-gereç veya kullanılan bilgisayar programları hakkında gereken deneyimi kazanmamı sağlamaktadır.	3,573	1,110	12
11. Mesleki açıdan benim sosyal gelişimime katkı sağlamaktadır.	3,721	1,002	11
12. İş yaşamında iletişim kurma becerime katkı sağlamaktadır.	3,927	0,921	1
13. Bana, mesleki geleceğimle ilgili karar verme şansı tanımaktadır.	3,806	0,992	9
14. Okulu bitirdikten sonra iş bulmama yardımcı olacağını ya da iş bulma imkânımı artıracığını düşünüyorum.	3,029	1,268	14
Toplam	3,745	0,763	

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile ilgili her bir ifadenin aritmetik ortalamalarına bakıldığında, katılımcıların, bir ifade hariç tüm ifadelere katıldıkları ($3,41-4,20=$ katılıyorum) görülmektedir. Katılımcılar, sadece 14. ifadeye kısmen katılmaktadır ($2,61-3,40=$ kısmen katılıyorum).

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin toplam puanına baktığımızda ($3,745 \pm 0,763$) katılımcıların, ifadelerin tamamına katıldıkları ($3,41-4,20=$ katılıyorum) görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin yapmış oldukları mesleki uygulama, öğrencilerin beklentilerini karşılamaktadır.

4.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Bu bölümde Kariyer Motivasyonu ölçeğinin tanımlayıcı bulgularına ve yorumlarına yer verilmiştir. Kariyer Motivasyonu ölçeği 21 ifadeden oluşmaktadır. Öğrencilerin kariyer planlarına yönelik motivasyonlarını belirlemek hedeflenmektedir.

Kariyer motivasyonunun toplam puanı ($3.586 \pm 0,534$), Kariyer motivasyonunun alt boyutları olan kavrayışı boyutu ($3,539 \pm 0,676$), esnekliği boyutu ($3,738 \pm 0,569$) ve kimliği boyutundan ($3,415 \pm 0,695$) alınan puana baktığımızda katılımcıların ifadelere katıldıkları ($3,41-4,20$ =katılıyorum) görülmektedir.

Tablo4.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

İfadeler	\bar{X}	SS	Puan Sırası
1. Kariyer amacımı gerçekleştirmek için spesifik (belirli) bir plana sahibim.	3,452	0,938	16
2. İçinde bulunduğum duruma göre edindiğim bilgilere dayanarak kariyer amaçlarımı değiştirdiğim veya revize ettiğim olmuştur.	3, 580	0,881	12
3. Kariyer amacımı belirlememde yardımcı olacak çeşitli iş ve görevlere talip olmuştumdur.	3,490	0,966	17
4. Net kariyer amaçlarına sahibim.	3,200	1,061	19
5. Gerçekçi kariyer amaçlarına sahibim.	3,649	0,948	9
6. Güçlü yanlarımı biliyorum.	3,947	0,845	2
7. Zayıf yanlarımın farkındayım (hangi konularda iyi olmadığımı biliyorum) .	4,003	0,864	1
KM- Kavrayış	3,539	0,676	
8. Değişen koşullara adapte olabilirim.	3,921	0,847	5
9. Risk almaya istekliyimdir.	3,561	0,951	13
10. İşi ve organizasyonel değişimi memnuniyetle karşılarım.	3,744	0,807	7
11. Yoluma çıkan iş sorunları karşısında hakıyla başa çıkarırım.	3,813	0,823	6
12. Diğer insanlar bir işi iyi yaptığımı söylediğinde onlara inanırım.	3,682	0,896	8
13. Yaptığım bir işi daha iyi yapma yöntemi geliştirdiğim olmuştur.	3,944	0,846	3
14. Bir işi yapmak için yöneticimi beklemeden nasıl yapacağımı belirlediğim olmuştur.	3,505	0,953	14
KM- Esneklik	3,738	0,569	
15. İşimle oldukça ilgiliyimdir	3, 924	0,813	4
16. Kendimi bir profesyonel ve/ya da uzman olarak görürüm.	3,016	1,011	20
17. Boş zamanlarımda işime yardımcı olacak konulara zaman ayırırım.	3,456	0,969	15
18. İşim ile ilgili çeşitli kurslara/eğitime katıldım.	3,265	1,140	18
19. İşim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	3,609	0,929	11
20. Kendimi geliştirme ihtimalim olan konularda önemli görevlere gönüllü bir şekilde talip olduğum zamanlar olmuştur.	3,633	1,020	10
21. Staj sonrası işe başlamak veya terfi almak için talepte bulunmuşumdur.	3,003	1,283	21
KM-Kimlik	3,415	0,695	
Toplam KM	3.586	0,534	

Tablo 4. 3.'de Kariyer Motivasyonu Ölçeğinde yer alan ifadelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. Bu tabloda yer alan “Zayıf yanlarımın farkındayım (hangi konularda iyi olmadığımı biliyorum)” ifadesi $4,003\pm 0,864$ aritmetik ortalama, “Güçlü yanlarımı biliyorum” ifadesi $3,947\pm 0,845$ aritmetik ortalama ve “Yaptığım bir işi daha iyi yapma yöntemi geliştirdiğim olmuştur” ifadesi $3,944\pm 0,846$ aritmetik ortalaması ile en yüksek katılıma sahip 3 ifade olmuştur.

Aynı zamanda “Staj sonrası işe başlamak veya terfi almak için talepte bulunmuşumdur” ifadesi $3,003\pm 1,283$ aritmetik ortalama, “Kendimi bir profesyonel ve/ya da uzman olarak görürüm” ifadesi $3,016\pm 1,011$ aritmetik ortalama ve “Net kariyer amaçlarına sahibim” ifadesi $3,200\pm 1,061$ aritmetik ortalama ile en düşük katılıma sahip 3 ifade olarak tabloda yer almaktadır.

4.4. Güvenilirlik Analizleri

Bu bölümde, verileri toplamak için hazırlanan anket formunun güvenilirlik analizleri yapılmıştır.

4.4.1. Açımlayıcı Faktör Analizi

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerinin Açımlayıcı Faktör Analizi için uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Bartlett's testi yapılmalıdır. KMO testi ilişkiler anlamında örneklem yeterliliğini göstermektedir ve KMO değerinin 0,7'in üzerinde olması, Açımlayıcı Faktör Analizi için örneklem yeterliliğinin “iyi” düzeyde olduğunu göstermektedir. Bartlett testi ise maddeler arasında ilişkilerin olduğu gerçek korelasyon matrisi ile birim matrisi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığına açıklık getirmektedir. İki matrisi arasındaki ilişkinin anlamlı olması için Bartlett testindeki p değerinin 0,05'ten küçük olması gerekmektedir (Can, 2013).

Tablo 4.4. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ile İlgili Kaiser-Meyer-Olkin Testi ve Bartlett Testi

KMO ve Bartlett testi		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliğinin Ölçümü		0,952
Bartlett Testi	Serbestlik Derecesi	91
	p	0,000

KMO testi sonucu değer 0,952 olarak bulunmuştur ve KMO değerinin 0,7'den büyük olması KMO testi ölçütüne göre anketin faktör analizi açısından geçerlilik düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonucuna bakıldığında ($p=0,00$; $p<0,05$) ifadelerin anlamlı olduğunu göstermektedir. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerine uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda, ölçekte yer alan tüm ifadeler tek bir boyutta toplanmış ve analiz sonucu Tablo 4. 5.'de gösterilmiştir.

Tablo 4. 5. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Açıklayıcı Faktör Analizi

	Faktörler	Faktör 1
1	Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanmamı sağlamaktadır.	0,838
2	İş yaşamında iletişim kurma becerime katkı sağlamaktadır.	0,821
3	Mesleki açıdan benim sosyal gelişimime katkı sağlamaktadır.	0,812
4	İş disiplini kazanmam açısından yararlı olmaktadır.	0,799
5	İş yaşamımda çalışanlar arasında işbirliği kurma becerime katkı sağlamaktadır.	0,797
6	İş yaşamında konuşma ve davranışlarımı düzenlemeye yardımcı olmaktadır.	0,795
7	İş ahlâkı kazanmam açısından yararlı olmaktadır.	0,794
8	Kendime güvenimin artmasına yardımcı olmaktadır.	0,787
9	Sorumluluk sahibi olmama yardımcı olmaktadır.	0,779
10	İş yaşamını tanımamda yardımcı olmaktadır.	0,708
11	İş yerinde kullanmam gereken araç-gereç veya kullanılan bilgisayar programları hakkında gereken deneyimi kazanmamı sağlamaktadır.	0,700
12	İleride bu sektörde çalışmak için çalışma isteği ve motivasyon sağlamaktadır.	0,690
13	Bana, mesleki geleceğimle ilgili karar verme şansı tanımaktadır.	0,643
14	Okulu bitirdikten sonra iş bulmama yardımcı olacağını ya da iş bulma imkânımı artıracığını düşünüyorum.	0,586

4.4.2. Cronbach Alfa Değerleri

Bu bölümde, anketin ikinci bölümde yer alan mesleki uygulamanın öğrencilerin beklentilerini karşılayıp karşılamadığını ölçmek için oluşturulan ifadelerin ve üçüncü bölümünde bulunan Kariyer Motivasyonu Ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirliğini tespit etmek için Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır.

Tablo 4.6. Cronbach Alfa Değerleri

	Cronbach Alfa	İfade sayısı
MUBKD	0,938	14
KM- Toplam	0,892	21
KM- Kavrayış Motivasyonu	0,811	7
KM- Esneklik Motivasyonu	0,772	7
KM- Kimlik Motivasyonu	0,799	7

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerinin güvenilirlik katsayısı 0,938 olarak, Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin güvenilirlik katsayısı 0,892 olarak $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arasında yüksek derecede güvenilirlerdir.

Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin kavrayış boyutu güvenilirlik katsayısı 0,811 olarak $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ arasında yüksek derecede güvenilirlerdir. Esneklik boyutu güvenilirlik katsayısı 0,772 olarak ve kimlik boyutu güvenilirlik katsayısı 0,799 olarak $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ arasında oldukça güvenilirlerdir (Kayış, 2006).

4.5. Katılımcıların Tanımlayıcı Değişkenlerinin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

Bu kısımda demografik veriler ile mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ve Kariyer Motivasyonu ölçeğinin boyutları ile ilgili olarak toplanan verilerinin, t Testi ve ANOVA Testi yardımıyla karşılaştırmalı olarak analizi yapılmıştır.

4.6.1. Cinsiyete Göre Katılımcıların, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ile Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, cinsiyet ile mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu ve alt boyutlarını karşılaştırmak için t testi yapılmış ve analiz sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 4. 7. Cinsiyetin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

	Cinsiyet – N				Test Değerleri
	Kadın n=192		Erkek n=113		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
MUBKD	3,812	0,720	3,632	0,822	t=1,992; p=0,047
KM- Toplam	3,603	0,530	3,557	0,541	t=0,721 p=0,471
KM-Kavrayış Motivasyonu	3,540	0,624	3,538	0,758	t=0,030; p=0,976
KM-Esneklik Motivasyonu	3,716	0,575	3,776	0,561	t=0,791; p=0,378
KM-Kimlik Motivasyonu	3,487	0,686	3,293	0,697	t=0,752; p=0,018

Öğrencilerin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinden aldıkları puanlara bakıldığında, kadınların (3,812±0,720) erkeklerden (3,632±0,822) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiş ve gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır (t=1,992; p=0,047; p<0,05). Buradan hareketle mesleki uygulama, erkeklere göre kadınların beklentileri daha fazla karşılanmaktadır. Kariyer motivasyonunda, kadın katılımcıların aldıkları puan (3,603±0,530), erkek katılımcıların (3,557±0,541) aldıkları puandan daha yüksek çıkmıştır. Ancak gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (t=0,721; p=0,471; p>0,05). Katılımcıların kavrayış boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri karşılaştırıldığında kadınların (3,540±0,624) ve erkeklerden (3,538±0,758) aldıkları puanlar birbirine çok yakın çıkmıştır. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır (t=0,030; p=0,976; p>0,05). Katılımcıların esneklik boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri karşılaştırıldığında erkeklerin (3,776±0,561) kadınlardan (3,716±0,575) daha yüksek puan aldıkları görülmektedir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı

çıkamıştır ($t=0,791$; $p=0,378$; $p>0,05$). Katılımcıların kimlik boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri karşılaştırıldığında kadınların ($3,487\pm 0,686$) erkeklerden ($3,293\pm 0,697$) daha yüksek puan aldıkları görülmektedir ve gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($t=0,752$; $p=0,018$; $p<0,05$). Buradan hareketle kariyer kimliğini konusunda erkeklere göre kadınlar, kendilerinin daha fazla farkındadır.

4.6.2. Yaşın, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde yaşın, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu ve alt boyutlarına göre karşılaştırması t testi ile analiz edilmiş ve test sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 4. 8. Yaşın, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş				Test Değerleri
	20-22 n=190		23 + n=115		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
MUBKD	3,853	0,644	3,567	0,901	$t=3,216$; $p=0,001$
KM-Toplam	3,586	0,519	3,587	0,559	$t=-0,022$; $p=0,983$
KM- Kavrayış	3,506	0,664	3,596	0,695	$t= -1,120$; $p=0,263$
KM- Esneklik	3,748	0,536	3,723	0,623	$t= 0,373$; $p= 0,710$
KM- Kimlik	3,436	0,0679	3,381	0,723	$t= 0,665$; $p= 0,506$

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesine göre yaş gruplarının aldığı puanlara bakıldığında, 20-22 yaş grubu ($3,853\pm 0,644$), 23 yaş ve üzerinden ($3,567\pm 0,901$) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ($t=3,216$; $p=0,001$; $p<0,05$). Mesleki uygulama, 20-22 yaş grubu katılımcıların beklentilerini, 23 ve üzeri yaş grubuna göre daha fazla karşılamıştır. Kariyer motivasyonundan 20-22 yaş arası katılımcıların ($3,586\pm 0,519$) ve 23 yaş ve üzeri katılımcıların ($3,587\pm 0,559$) aldıkları puanlar birbirine çok yakın çıkmıştır. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır ($t=-0,022$; $p=0,893$; $p>0,05$). Katılımcıların kavrayış boyutundan aldıkları puanlar ile yaş grupları karşılaştırıldığında, 20-22 yaş grubunun ($3,506\pm 0,664$) aldığı puan 23 yaş ve üzeri yaş grubuna ($3,596\pm 0,695$) göre daha yüksektir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($t=-1,120$;

$p=0,263$; $p>0,05$). Katılımcıların esneklik boyutundan aldıkları puanlar ile yaş grupları karşılaştırıldığında, 20-22 yaş grubunun ($3,748\pm0,536$) aldığı puan 23 yaş ve üzeri yaş grubuna ($3,723\pm0,623$) göre daha yüksektir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($t=0,373$; $p=0,710$; $p>0,05$). Katılımcıların kimlik boyutundan aldıkları puanlar ile yaş grupları karşılaştırıldığında, 20-22 yaş grubunun ($3,436\pm0,679$) aldığı puan 23 yaş ve üzeri yaş grubuna ($3,381\pm0,723$) göre daha yüksektir. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($t= 0,665$; $p= 0,506$; $p>0,05$).

4.6.3. Üniversitelerin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde, üniversitelerin, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu ve alt boyutlarına göre karşılaştırması ANOVA testi ile yapılmış ve test sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 4.9. Üniversitelerin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

		MUBKD	KM	KM-Kavrayış	KM-Esnelik	KM-Kimlik
Necmettin Erbakan Ü. n=35	\bar{X}	3,867	3,649	3,623	3,816	3,428
	SS	0,698	0,545	0,684	0,532	0,710
Süleyman Demirel Ü. n=95	\bar{X}	3,963	3,587	3,496	3,696	3,493
	SS	0,656	0,515	0,657	0,539	0,631
Ankara Ü. n=46	\bar{X}	3,956	3,591	3,634	3,714	3,413
	SS	0,692	0,471	0,605	0,542	0,565
Selçuk Ü. n=88	\bar{X}	3,689	3,608	3,522	3,779	3,435
	SS	0,727	0,553	0,725	0,631	0,762
Afyon Kocatepe Ü. n=41	\bar{X}	3,252	3,480	3,500	3,710	3,184
	SS	0,977	0,599	0,697	0,576	0,785
Test Değerleri		F=6,495 p=0,000	F=0,557 p=0,694	F=0,502 p=0,735	F= 0,448 p= 0,774	F= 1,455 p= 0,216

Tablo 4.9’da katılımcıların mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve alt boyutlarının, üniversitelerle yapılan

karşılaştırmasına bakılmıştır. Yapılan ANOVA testi sonucunda mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile üniversiteler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir ($F=6,495$; $p=0,000$; $p<0,05$). Bu farkın, mesleki uygulama yapan Afyon Kocatepe Üniversitesi öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinden aldıkları puanın, diğer üniversite öğrencilerine göre daha düşük olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Kariyer motivasyonuna göre yapılan karşılaştırmada istatistiksel olarak anlamlı bir fark çıkmamıştır ($F=0,557$; $p=0,694$; $p>0,05$). Kavrayış boyutuna ($F=0,502$; $p=0,735$; $p>0,05$), esneklik boyutuna ($F= 0,448$; $p= 0,774$) ve kimlik boyutuna ($F=1,455$; $p= 0,216$; $p>0,05$) göre yapılan karşılaştırmada da istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır.

4.6.4. Öğrenim Türünün, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

Bu bölümde üniversitelerin, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu ve alt boyutlarına göre karşılaştırması, t testi ile yapılmış ve test sonuçları yorumlanmıştır.

Tablo 4.10. Öğrenim Türünün, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

	Öğrenim Türü				Test Değerleri
	I. Öğretim n=184		II. Öğretim n=121		
	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	
MUBKD	3,800	0,707	3,661	0,837	t=1,561; p=0,120
KM- Toplam	3,607	0,550	3,555	0,508	t=0,823; p=0,411
KM- Kavrayış	3,565	0,673	3,501	0,681	t=0,806; p=0,421
KM- Esneklik	3,754	0,585	3,714	0,547	t=0,605; p= 0,546
KM- Kimlik	3,439	0,691	3,379	0,703	t=0,742; p= 0,459

Katılımcıların mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinden aldıkları puan ile öğrenim türleri karşılaştırıldığında, I. öğretim öğrencileri ($3,800\pm0,707$), II. öğretim öğrencilerinden ($3,661\pm0,837$) daha yüksek puan almıştır. Ancak bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır ($t=1,561$; $p=0,120$; $p>0,05$). kariyer motivasyonuna göre I. öğretim öğrencilerinin ($3,607\pm0,550$) aldıkları puan, II. öğretim öğrencilerinin ($3,555\pm0,508$) aldıkları puandan daha yüksektir. Ancak gruplar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık

bulunmamıştır ($t=0,823$; $p=0,411$; $p>0,05$). Aynı şekilde kavrayış boyutu (I. öğretim: $3,565\pm0,673$; II. öğretim: $3,501\pm0,681$), esneklik boyutu (I. öğretim: $3,754\pm0,585$; II. öğretim: $3,714\pm0,547$), kimlik boyutu (I. öğretim: $3,439\pm0,691$; II. öğretim: $3,379\pm0,703$) ile yapılan karşılaştırmada da öğrenim türleri arasında farklılık bulunmuştur. Ancak bu farklılıklar (kavrayış: $t=0,806$; $p=0,421$; esneklik: $t=0,605$; $p=0,546$; kimlik: $t=0,742$; $p=0,459$; $p>0,05$) istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

4.6. Korelasyon Analizi

İki değişken arasındaki ilişkiyi analiz eden Pearson Korelasyon katsayıları, -1 ile +1 arasında değişmektedir. Katsayılar da yer alan işaretler ilişkinin yönünü belirlemektedir. Analizdeki korelasyon katsayıları -1 ile +1'e yaklaştıkça ilişkinin kuvveti (derecesi) artmakta, 0'a yaklaştıkça azalmaktadır (Alpar, 2016). Korelasyon katsayıları 0,00-0,30 arasındaysa düşük, 0,31-0,70 arasındaysa orta, 0,71 ve üzerinde ise yüksek düzeyde ilişkinin göstergesi şeklinde yorumlanmaktadır (Çokluk vd., 2016).

Bu bölümde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve alt boyutları arasında ilişkinin olup olmadığı analiz edilmiştir.

Tablo 4.11: Ölçek Puanları Arasında Korelasyon Analizi

	MUBKD	KM	KM-Kavrayış	KM-Esneklik	KM-Kimlik
MUBKD	1				
KM- Toplam	0,373**	1			
KM- Kavayış	0,284**	0,838**	1		
Km- Esneklik	0,295**	0,825**	0,556**	1	
KM-Kimlik	0,357**	0,859**	0,558**	0,571**	1

** $p<0,01$

Tablo 4.11.'de görüldüğü üzere mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile toplam kariyer motivasyonu arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda orta düzeyde ($r=0,373$; $p<0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonun kavrayış boyutu arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda zayıf düzeyde ($r=0,284$; $p<0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile esneklik boyutu arasında yapılan korelasyon

analizi sonucunda zayıf düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır ($r=0,295$; $p<0,01$). Yine aynı şekilde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kimlik boyutu arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda orta düzeyde anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır ($r= 0,357$; $p<0,01$). Bu sonuçlara dayanarak H1 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ve kariyer motivasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi “kabul” edilmiştir.

4.7. Regresyon Analizi

Bu bölümde, aralarında ilişki bulunan boyutların beklentileri karşılama derecesinin kariyer motivasyonu boyutlarını ne şekilde etkilediği ve kariyer motivasyonu boyutları üzerindeki değişimin ne kadarının beklentileri karşılama derecesi nedeniyle ortaya çıktığı analiz edilmiştir. Doğrusal regresyon analizi; “katsayılarının birbiri ile çarpılıp bölünmediği, katsayıların üssünün ‘1’ olduğu, katsayıların modelde üs olarak yer almadığı modellerdir” şeklinde tanımlanmaktadır. Basit doğrusal regresyonda bir bağımlı ve bir bağımsız değişken bulunmaktadır (Alpar, 2016). Çalışmada basit doğrusal regresyon analizi yapılmış ve sonuçlar aşağıda yorumlanmıştır.

Tablo 4.12. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,609	0,143		18,300	0,00
Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi	0,261	0,037	0,373	6,996	0,00
R: 0,37 R ² = 0,14 F=48,947 p<0,001					

Bağılı değişken: Kariyer Motivasyonu

Öğrencilerin meslek hayatına ilk atıldığı mesleki uygulamada, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini incelemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş (R: 0,37; R²=0,14) ve mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=48,947$; $p<0,001$). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu'ndaki değişimin %14'ünü açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim kariyer motivasyonunu 0,261 arttırmaktadır. Bundan dolayı H2 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonunu anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi “kabul” edilmiştir.

Tablo 4.13. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Kavrayış Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,627	0,187		14,037	0,00
Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi	0,244	0,049	0,275	4,978	0,00
R: 0,28 $R^2= 0,08$ F=24,783 $p<0,001$					

Bağımlı değişken: Kavrayış

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu alt boyutu olan kavrayışı ne şekilde etkilediğini ortaya koymak için yapılan Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kavrayış boyutu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ($R:0,28$; $R^2=0,08$) ve mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kavrayış boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=24,783$; $p<0,001$). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kavrayış boyutundaki değişimin %8'ini açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim, kavrayış boyutunu 0,244 arttırmaktadır. Bundan dolayı H3 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kavrayışını anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi “kabul” edilmiştir.

Tablo 4.14. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Esneklik Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,913	0,157	0,295	18,594	0,000
Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi	0,220	0,041		5,375	0,000
R: 0,30 R ² = 0,09 F=28,896 p<0,001					

Bağımlı değişken: Esneklik

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu alt boyutu olan esnekliği ne şekilde etkilediğini ortaya koymak için yapılan Basit Doğrusal Regresyon analizi sonucu, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile esneklik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu (R:0,30; R²:0,09) göstermiştir. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, esneklik boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=28,896; p<0,001). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, esneklik boyutundaki değişimin %9'unu açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim, esneklik boyutunu 0,220 arttırmaktadır. Bundan dolayı H4 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer esnekliğini anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi “kabul” edilmiştir.

Tablo 4.15. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Kimlik Boyutu Üzerine Etkisi

Bağımsız Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	2,196	0,187	0,357	11,748	0,000
Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi	0,326	0,049		6,656	0,000
R: 0,36 R ² = 0,13 F= 44,341 p<0,001					

Bağımlı değişken: Kimlik

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu alt boyutu olan kimliği ne derecede etkilediğini ortaya koymak için Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kimlik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu (R:0,36;

$R^2=0,13$) gözlenmiştir. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kimlik boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=44,34$; $p<0,001$). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kimlik boyutundaki değişimin %13'ünü açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim, kimlik boyutunu 0,326 arttırmaktadır. Bundan dolayı H5 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kimliğini anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi “kabul” edilmiştir.



5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, mesleki uygulama yapan sağlık yönetimi bölümü son sınıf öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişkiyi ve mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu ve alt boyutları (kavrayış, esneklik, kimlik) üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın örneklemini mesleki uygulamaya çıkan 305 sağlık yönetimi bölümü son sınıf öğrencisi oluşturmaktadır. Öncelikle mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerinin sonuçları, sonrasında mesleki uygulamanın beklentileri karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve alt boyutlarının ilişkisi ve son olarak da mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu ve alt boyutları üzerine etkisi incelenmektedir.

Mesleki uygulama, öğrencilere, teoride öğrendikleri bilgileri uygulamaya koyabilme fırsatı sunması açısından önemli bir yere sahiptir. Emir vd. (2008)'nin yaptığı çalışmada mesleki uygulamanın, öğrencinin iş yaşamını ve sektörü tanınmasına, işleyiş hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş yaşamına uyum sağlamasına yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada da mesleki uygulama faaliyetlerinin, öğrencilerin iş yaşamını tanınmasına yardımcı olma beklentisini ($3,806 \pm 1,032 = \text{Katılıyorum}$) karşıladığı görülmektedir. Ayrıca mesleki uygulama, iş disiplini ($3,911 \pm 0,915 = \text{Katılıyorum}$), iş ahlakı kazanma ($3,895 \pm 0,940 = \text{Katılıyorum}$) ve sorumluluk sahibi olma ($3,908 \pm 0,928 = \text{Katılıyorum}$) açısından yararlı olması beklentisini ve öğrencilerin kendine olan güveni artırması ($3,878 \pm 0,964 = \text{Katılıyorum}$) beklentisini karşılamaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda da (Nayır, 2006; Emir vd., 2008; Yazıt, 2013; Mankan, 2015) mesleki uygulamanın, öğrencileri iş yaşamını tanınması sayesinde iş yaşamına adapte olması, iş ahlakı ve iş disiplini kazanması ve sorumluluklarının bilincinde olmasına katkı sağlamaktadır. Ayrıca mesleki uygulamaların, öğrencilerin kendilerine olan güvenini artırdığı sonucuna da ulaşılmıştır. Bu çalışmada mesleki uygulama ile ilgili sorulan açık uçlu soruya verilen “verimli bir stajdı, değerli çalışanlarla tanışma, bilgi edinme, kendine güvenimin atmasını sağladı” cevabı, bu çalışmayı özetlemektedir.

Öğrencilerin yaptığı mesleki uygulama, öğrencilerin iş yaşamında iletişim kurma becerilerini geliştirmesine ($3,927 \pm 0,921 = \text{Katılıyorum}$), iş yaşamında konuşma

ve davranışlarını düzenlemesine yardımcı olması ($3,868 \pm 0,957 = \text{Katılıyorum}$) ve çalışanlar arasında iş birliği kurma becerisine katkı sağlaması ($3,875 \pm 0,948 = \text{Katılıyorum}$) beklentisini karşılamaktadır. Dolmacı ve Duran'ın (2017) yaptığı çalışmada mesleki uygulama, öğrencilerin kendilerini ifade edebilme ve etkili konuşabilmesi, sözlü ve yazılı iletişim kurabilme ve takım çalışması yapabilme becerilerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

Mesleki uygulama sayesinde öğrenciler mesleğe yönelik araç- gereçleri ve teknolojileri kullanma imkanına sahip olmaktadır. Böylece öğrencilerin mesleğe yönelik teknik bilgiler edinmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca yapılan mesleki uygulama, öğrencinin sosyal çevre edinmesine yardımcı olma ($3,721 \pm 1,002 = \text{Katılıyorum}$) beklentisini karşılamaktadır. Mesleki uygulama sürecinde edinilen sosyal çevre, mesleki bilgi ve tecrübenin, mezun olduktan sonra iş bulması için referans sağlayarak öğrencinin iş bulma imkanını artıracak sonucuna varılmıştır. Nayır (2006), Karacan ve Karacan (2005) ve Mankan'ın (2015) çalışmaları bu sonucu desteklemektedir. Ayrıca öğrenciler, mesleki uygulamanın ileride işe başladıklarında, başlangıçtaki başarılarına katkı sağlayacağı görüşündedirler (Mankan, 2015).

Çalışmada da mesleki uygulama, öğrencilere ileride öğrenim gördükleri sektörde çalışma isteği ve motivasyon sağlaması ($3,390 \pm 1,298 = \text{Kısmen Katılıyorum}$) beklentisini kısmen karşılamaktadır. Mesleki uygulamada öğrencinin iş hayatını tanıması ve az da olsa mesleki tecrübe edinmesi, öğrencinin gelecekte bu mesleği yapıp yapmaması konusunda, öğrenciye yol göstermekte ve öğrencinin kariyer kararlarını etkilemektedir. Emir vd. (2008), Gündoğan ve Atabey'in (2015) yaptığı çalışmalar bu sonucu desteklemektedir. Yapılan bu çalışmalarda mesleki uygulamada başarılı bir süreç geçiren öğrenciler, ileride öğrenim gördükleri sektörde çalışmayı istemektedirler ve bu sektörde kariyer hedefleri oluşturmaktadırlar. Ayrıca Dolmacı ve Duran'ın (2017) yaptığı çalışmaya göre de mesleki uygulama, öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmalarını sağlamaktadır.

Ancak Yazıt (2013), yaptığı çalışmada öğrenciler yaptıkları mesleki uygulamanın, mesleki beklentileri karşılamadığı ve öğrencilerin öğrenim gördükleri mesleğe ilgilerinin artmadığı sonucuna varmıştır. Bu sonuç, öğrencilerin ileride öğrenim gördükleri mesleği yapmayı istemediklerini göstermektedir. Bu sonuçtan

hareket ederek, başarısız geçen mesleki uygulama sürecinin, öğrencilerin kariyer planlarını ve hedeflerinin olumsuz etkilediğini ve hatta öğrencileri mesleklerinden uzaklaştırdığı sonucuna götürmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda (Dolmacı ve Duran 2017) mesleki uygulamalar genellikle zorunlu olduğu için ve yapmış olmak için yapıldığını görülmektedir. Bahsettiğimiz bu olumlu ve olumsuz iki durum yine mesleki uygulamanın, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini göstermektedir.

İşe alımlarda kazanılan mesleki tecrübeler önemli bir yer tutmaktadır. Mesleki uygulamalar ile öğrenciler ilk tecrübelerini kazanmakta aynı zamanda referans edinmektedir. Bu nedenle mesleki uygulamaya önem verilmeli, öğrencilerin gerçekten tecrübe kazanması sağlanmalıdır. Mesleki uygulamada edinilen tecrübe öğrenciye yol göstermekte ve iş hayatına atılabilmesi için referans sağlamaktadır. Bu durumda üniversitede eğitim-öğretim programları sektördeki gelişmelere ve güncel uygulamalara uygun şekilde planlanmalı ve değişimler takip edilerek sürece, ayak uydurulmalıdır. Mesleki uygulama süreci gözden geçirilmeli ve eksiklikleri tek tek kapatılmalıdır. Bunun için düzenlemeler yapılması ve mesleki uygulamanın ne kadar ve nasıl yapılması gerektiği ve mesleki uygulama sürecinin takibinin ve kontrolünün düzgün bir şekilde yapılmasına önem göstermek gerekmektedir (Emir vd., 2008; Dolmacı ve Duran, 2017).

Sözbilir (2018)'in çalışmasındaki katılımcılarda, mesleki uygulama nedeniyle kısa süre de olsa ucuz işgücü olarak görüldüğü algısı mevcuttur. Bu gibi olumsuz sonuçlar nedeniyle, mesleki uygulamaya yönelik geliştirilen bazı politikalar sayesinde, mesleki uygulamanın yapıldığı kurumun, öğrenciyi bir süre yasal çerçevede içinde kursiyer olarak işe alabilmesinin, performanslarını öğrenebilmesinin ve mesleki uygulama sonrasında işe almaya karar verebilmesinin önü açılmaktadır. Bu durum işverenler tarafından, gençlerin formal işgücü olarak alınmasını sağlayacaktır. Böylece kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmelerinin önüne geçerek, gençlerin resmi sektörlerle girmelerine yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, eğitim içeriğini, işverenlerin ve öğrencilerin hakları ve yükümlülüklerini ortaya koyan iyi tasarlanmış bir yasal çerçeve, öğrencilerin ucuz işgücü olarak istismar edilmesinin önüne geçecektir (Kis ve ark., 2012).

Sözbilir'e (2018) göre mesleki uygulamada, gereken tüm araç ve gereçlerin sağlanması ve kullanımı, mesleğin bütün detaylarını ve kaynakların etkin bir şekilde

kullanımı ile ilgili yöntemlerin, mesleki yeterliliğe sahip, alanında uzman eğitimciler tarafından sunulması önem arz etmektedir. Bu durum öğrencilerin öz-yeterliliği konusundaki gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca öğrencilerin, öğrenim gördüğü meslekte tecrübe kazanması, onların itibar kazanmasına yardımcı olarak kariyer motivasyonunu artırmaktadır.

Öğrencilerin kariyer motivasyonuna ilişkin sonuçları incelendiğinde, kariyer motivasyonu toplam puanı ($3,586 \pm 0,534$) ve kariyer motivasyonunun alt boyutlarından (kariyer kavrayışı: $3,539 \pm 0,676$, kariyer esnekliği: $3,738 \pm 0,569$ ve kariyer kimliği: $3,415 \pm 0,695$) alınan puanları, katılımcıların ifadelerine katıldıklarını ($3,41-4,20=$ Katılıyorum) göstermektedir. Buradan hareketle öğrencilerin kariyer motivasyonunu yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır. Katılımcılar, mesleklerini her şeyden önde tutmaktadırlar ve örgütsel ortamda ilerlemeye istekli olmaktadır (kariyer kimliği). Katılımcılar zayıf ve güçlü yanlarının farkındadırlar, kariyer hedeflerine sahiptirler ve hedefleri için kendilerini geliştirme eğilimindedirler (kariyer kavrayışı). Aynı zamanda katılımcılar risk almaya isteklidirler, başkalarının sorumluluğu altına girmeyi istemezler ve karşılarına çıkan sorunlarla mücadele etme konusunda kendilerine güvenmektedirler (kariyer esnekliği).

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında orta düzeyde ($r=0,373$; $p<0,01$) anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. London'a (1993) göre, yetenek sahibi olduklarına ve kariyer gelişimi için destek aldıklarına inanan bireylerin kariyer motivasyonları yüksek çıkmaktadır.

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ($3,745 \pm 0,763=$ Katılıyorum) ifadelerine yüksek katılım sağlayan öğrenciler, kariyer kavrayışı ($3,539 \pm 0,676=$ Katılıyorum) açısından değerlendirildiğinde; öğrenciler, kariyer hedeflerini ve bu hedeflere giden yolları belirlemekte, kendini tarafsız bir şekilde değerlendirebilmektedirler ve gerçek beklentilere sahiptirler. Bu konularda kararlarını netleştiren öğrenciler kariyer kararını vererek hedeflerini netleştirmekte ve gelecek zamandaki oluşabilecek koşullara kendini hazırlamaktadır.

Dolmacı ve Duran'ın (2017) yaptığı çalışmada mesleki uygulamanın kariyer hedeflerine bir etkisinin olup olmadığını sorgulamış ve öğrencilerden alınan cevaplara göre etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca öğrencilerin yaşları ile

bu etkinin değişip değişmediği incelenmiş ve 18-19 yaş grubundaki öğrencilerin %84'ü mesleki uygulamanın, kariyer hedefleri üzerinde etkisi olduğunu düşünürken, öğrencilerin yaşı büyüdükçe (24 yaş ve üzeri öğrencilerde) bu oran, %38'e gerilemektedir. Sarıkaya ve Khorshid'in (2009) ve Anılan vd. (2008)'nin yaptığı çalışmalarda öğrencilerin yaşları büyüdükçe, öğrenciler olgunlaşmakta, meslek hakkında daha bilgili olmakta ve mantıklı ve gerçekçi düşünebilmektedir. Smith vd.'in (2011) çalışmasında da öğrencilerin, yaşları büyüdükçe neyi arzuladıkları konusunda daha yüksek bir hedefe sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle şu sonuca varılabilir: öğrenciler yaş olarak büyüdükçe kendilerini ve çevrelerini daha gerçekçi algılayabilmektedirler. Bu durum ise öğrencilerin kariyer kavrayışı konusunda gerçekçi algılamalara sahip olduklarını göstermektedir.

Çalışmada, öğrencilerin kariyer motivasyonunun alt boyutu olan esneklik boyutundan aldıkları puanlara ($3,738 \pm 0,569$ =Katılıyorum) bakıldığında katılımın oldukça yüksek olduğu görülmektedir. İşinde uzmanlaşan ve tecrübe kazanan birey öz yeterliliğinin tamamlamakta ve bireyin kendine olan öz güveni artmaktadır. Bu sayede birey mesleğinde risk almaya eğilimli olmakta, başkalarına bağlı kararlar almaktan kaçınmakta ve ortaya çıkan sorunlarla mücadele etmede kendisini yeterli görmektedir. Dolmacı ve Duran'ın (2017) çalışmasında da olduğu gibi mesleki uygulama sayesinde öğrenciler, işle ilgili kararlar alabilmekte ve ortaya çıkan sorunları çözebilme, zamanı planlayabilme ve kullanabilme becerilerini geliştirmektedir. Bu eylemleri gerçekleştirebilen öğrencilerin esneklik boyutunu geliştirmiş olduğu sonucuna varılabilir.

Güçlü bir kariyer esnekliğine sahip bireyler olumsuz durumlar karşısında dirençlidirler, güçlü yetenekleri ve onlara sunulan fırsatlar ile ilgili doğru bir algıya sahiptirler ve kariyer yönünü değiştirmek gerektiğinde bunun farkındadırlar. Ancak zayıf bir kariyer esnekliğine sahip olan bireyler, kendileri ve çevreleri hakkında doğru ve gerçekçi bir kavrayışa sahip değildirler ve kendileri için hedefledikleri kimliği elde etmede başarısız olmaktadır (London, 1990).

Mesleki uygulama, öğrencilerin mesleği konusunda tecrübe sahibi olmasına, mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmesine ve mesleğin gerektirdiği araç-gereç ve teknoloji kullanımı hakkında bilgi ve deneyin kazanmasına katkı sağlamaktadır. Mesleki uygulama sayesinde öğrenci gelecek kariyer hedefleri belirlemekte ve

kariyer planları yapmaktadır. Öğrencilerde gerçekleşen bu olumlu gelişmeler, kariyer motivasyonunun kavrayış boyutunu geliştirmektedir. Böylece öğrenci, kariyer hedefleri doğrultusunda hareket etmekte ve kendini mesleğinde geliştirmeye ve uzmanlaşmaya adanmaktadır. Bu olumlu gelişmeler ise kariyer motivasyonunun kimlik boyutunu geliştirmektedir

Kariyer motivasyonu, öğrencilerin eğitimini ve yeterliliklerini etkileyen önemli faktörlerden biri olarak kabul görmektedir (Sadeghifar ve ark., 2014). Shin vd. (2017)'nin de yaptıkları çalışmada kariyer motivasyonunun, öğrencilerin beklenen kariyerlerini başarmaları ve meslekleri için gerekli becerileri geliştirmeleri için çok önemli olduğunu vurgulamışlardır. Çünkü kariyer motivasyonunun kavrayış, esneklik ve kimlik boyutlarından da yüksek puan alan bireylerin, daha az yönetime ve kontrole ihtiyaç duyması, daha fazla sorumluluk alması ve iş performansları hakkında geri bildirim alması muhtemel görülmektedir. Kariyer motivasyonunun üç boyutunda da düşük puan alan bireylerin ise, bağımlı olması ve daha fazla kişilerarası kaygıya sahip olduğu ve desteğe ihtiyaç duyması muhtemel bir sonuçtur. Bu bireyler güçlü ve zayıf yönlerini yanlış algılamaya yatkındır, örgütün politik ve sosyal durumunu iyi algılayamayacaktır ve genellikle daha fazla yönlendirme ve rehberliğe ihtiyaç duyacaktır (London ve Bray, 1984).

Sadeghifar vd. (2014)'nin çalışmasına göre, verilen eğitim ve mesleki uygulama ile öğrencilere kazandırılan net ve açık bir vizyon, öğrencilerin gelecek kariyer hedeflerine nasıl ulaşacaklarının bilincinde olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu sayede öğrenciler eğitim aldıkları meslekte ilerleme konusundaki kariyer motivasyonunu artıracakları düşünülmektedir. Ayrıca mesleki uygulama aracılığı ile iş tecrübesi kazanan öğrencilerin, üyesi olduğu kurumda iş ilişkilerinde olumlu adımlar atmasına ve kuruma bağlılığı sağlamasına yönelik iş motivasyonu artıracakları düşünülmektedir. Dolayısıyla mesleki uygulamanın öğrenciye sağladığı kazanımların, onların kariyer motivasyonlarını etkilediği sonucuna varılmaktadır.

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu ve alt boyutları üzerine etkisi incelendiğinde; mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonundaki değişimin %14'ünü, kavrayış boyutundaki değişimin %8'ini, esneklik boyutundaki değişimin %9'unu ve kimlik boyutundaki değişimin %13'ünü açıklamaktadır ($p < 0,001$). Çalışma sonucunda,

gerçekleştirilen mesleki uygulamanın, öğrencilerin beklentilerini karşıladığı ve öğrencilerin karşılanan beklentilerinin, onların kariyer motivasyonları üzerinde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle eğitim sistemlerinde mesleki uygulamaya daha fazla yer verilmesi ve mesleki uygulamanın verimli bir şekilde geçirilmesinin sağlanması gerekmektedir. Aynı zamanda, mesleki uygulamada görev alan sorumlunun, öğrencilerin kariyer esnekliği, kariyer kavrayışı, kariyer kimliği motivasyonlarının, performanslarını ne derece etkilediğinin ve onları ilerleyen süreçte nasıl etkileyeceğini fark etmeleri gerekmektedir. Böylece öğrencilere yol göstererek hem onların gelişimine katkı sağlayacağı hem de değişen ve gittikçe zorlaşan iş gücü piyasasında onların motivasyonlarını üst seviyelerde tutmalarına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Sonuç olarak mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve alt boyutları arasında orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu ve alt boyutları (kavrayış, esneklik, kimlik boyutları) üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Çalışma sonucuna göre, mesleki beklentilerin karşılanması, öğrencilerin kariyer motivasyonu ve boyutları üzerindeki etkisini olumlu yönde etkilemektedir.

Mesleki uygulama konusunda öğrencilere sorulan “Mesleki uygulama ile ilgili olarak başka beklentileriniz ve görüşleriniz varsa maddeler halinde lütfen belirtiniz” ifadesine alınan bazı cevaplar olumlu bazıları ise mesleki uygulamaya yönelik sorunları içermektedir. Cevaplar aşağıda sıralanmaktadır.

1. Mesleki uygulama süresi daha uzun olmalı, hatta her yıl mesleki uygulama olmalı ve rotasyon imkanı olmalı
2. Zorunlu yapılan mesleki uygulamanın okul ile birlikte yürütülmesi, okuldaki süreci ve mesleki uygulamayı olumsuz yönde etkilemektedir. Kurulan sistemlerin basit ve sade olmasının, başarıyı artıracakları düşünülmektedir.
3. Öğrencilerin bağlılığı ve motivasyonunu artırmak için cüzi miktarda maddi destek verilmeli.
4. Yaz tatilinde yapılması planlanan mesleki uygulamanın yapılacağı kurumu okulun belirlemesi. Ayrıca bir başka öğrenci, bu isteğin tam tersi olarak

dönem içinde yer alan mesleki uygulamanın yapılacağı kurumu öğrencinin belirleyebilmesini istemektedir.

5. Mesleki uygulamaya çıkan öğrenciler ile ilgili düzenleme yapılmalı, kurum çalışanları, öğrencilere karşı ilgili ve saygılı davranmalı, mesleki uygulama ile ilgili denetim yapılmalı,
6. Mesleki uygulamada, öğrencilerin daha fazla etkin katılımı sağlanmalı, verimlilik artırılmalı, etkin bir mesleki uygulama süreci için öğrenciler bilinçlendirilmeli
7. Mesleki uygulama dönüşü öğrencilerin eksiklikleri tespit edilmeli ve bilgilendirme ve yönlendirme yapılmalıdır.

Öğrencilere kariyer hedefleri ile ilgili olarak “Kariyerinizle ilgili düşünceleriniz nelerdir?” sorusu sorulmuştur. Alınan cevaplar ise aşağıda sıralanmıştır (cevapların önünde, kaç kişinin aynı kariyer hedefini, hedeflediği yazılmıştır).

1. Çeşitli alanlarda kendini geliştirerek ilerlemek isteği
2. İdari birimlerde görev almak
3. Yurtdışında yüksek lisans yapmak
4. Özel sektörde insan kaynakları uzmanı olarak çalışmak
5. Özel sektörde çalışmak
6. Özel bir hastanede başlayarak sürekli çaba gösterip yükselmek (2)
7. Akademik kariyer yapmak ya da özel sektörde çalışıp kendini geliştirmek (3)
8. Yüksek lisans yapmak (2)
9. Akademik kariyer yapmak (4)
10. Hemşirelik hizmetleri müdürlüğüne yükselmek (hemşire, yandal: sağlık yönetimi)
11. KPSS ile atanmak (3)
12. Alanında tecrübe kazanıp yönetici olmak, kendini geliştirmek (2) Sağlık uzman yardımcılığı
13. Ticari işletme sahibi olmak (4)
14. Alanında üst düzey, iyi bir yönetici olmak (2)
15. Hastanede çalışıp tecrübe kazanmak ve devamında akademik kariyer yapmak
16. Mesleğinde ilerleyebilmek için sürekli çalışma içerisinde olmak ve yeniliğe açık olmak

17. Mesleğinde farkındalık yaratacak "dil, bilişim teknolojilerinin kullanımını, araştırma gibi konularda kendini geliştirmek
18. Alanımla ilgili kariyer planım yok (2), bu bölümde işe başlama şansım yok (1), bu bölümde kariyer yapma şansım yok (1), belirsiz (1).

Yukarıda verilen cevaplar ışığında, öğrencilerin mesleki uygulama ile ilgili önerileri ve istekleri bulunduğu tespit edilmiştir. Mesleki uygulamadan daha iyi sonuç alabilmek için bu önerilerin eğitim kurumları tarafından dikkate alınmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kariyer hedefleri ile ilgili alınan cevaplarda çok az öğrencinin yanıt vermesi sonucunda diğer öğrencilerin henüz net kariyer hedeflerine sahip olmadıkları düşünülmektedir. Son sınıfta bulunan öğrencilerin bu konuda hala net hedeflerinin olmaması, mezuniyet sonrasında öğrencinin iş bulma konusunda ve iş hayatında zorluklar yaşaması olası bir sonuçtur. Bu nedenle öğrencilerin kariyer hedefleri ve planları konusunda onları yönlendirecek uzmanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu konunun da üniversiteler tarafından dikkate alınması ve bu konuda çalışmalar yapılması hem öğrenciler adına hem de ülkenin kalkınması konusunda alanında yeterli bireylerin istihdamı ile yararlı olacağı düşünülmektedir.

6.ÖNERİLER

1. Öğrencilerin iş yaşamını tanımaları ve iş yaşamına uyum sağlayabilmeleri, ayrıca gereken tecrübeyi kazanabilmeleri için mesleki uygulamalara ağırlık verilmesi önerilmektedir.
2. Çalışmada, mesleki uygulamanın, öğrencilerin gelecekte öğrenim gördüğü meslekte çalışma isteği ve motivasyonu etkilediği görülmüştür. Bu nedenle, hem öğrencileri, hem de iş yerlerinin hakkını gözeten, iyi tasarlanmış bir yasal çerçeveye sahip mesleki uygulama politikalarının geliştirilmesi önerilmektedir.
3. Öğrencilerin mesleki uygulamadaki motivasyonlarını arttırmaya yönelik, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için uygun miktarda maddi destek sağlanması önerilmektedir.
4. Mesleki uygulama yapılan kurumlarda, Kariyer Motivasyonu unsurları ve öğrencilere katkısı konusunda mesleki uygulamada sorumlu kişiler bilgilendirilmeleri önerilmektedir.
5. Üniversitelerde, öğrenciye, kariyer hedeflerini nasıl belirleyeceği, kariyer planlamasında en etkin sonuçlara ulaştıracak bir planlamanın nasıl yapılacağı konusunda öğrencilere yol gösterecek profesyonel kariyer geliştirme ve danışmanlık merkezlerinin artırılması önerilmektedir.
6. Mesleki beklentileri karşılama derecesi ile yaş gurupları ve cinsiyet arasındaki farklılığın daha kapsamlı çalışmalarla incelenmesi önerilmektedir.
7. Çalışmada, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişki sonucunda, öğrencilerin mesleki uygulama öncesi ve sonrası değerlendirilerek, mesleki uygulamanın, öğrencilerin kariyer motivasyonlarını arttırıp arttırmadığının incelenmesi önerilmektedir.
8. İleide bu konuda yapılacak olan çalışmalarda farklı üniversitelerde ve farklı bölümlerde okuyan öğrencilerin, örneklem olarak seçilmesi ve yapılan bu çalışmalar arasında kıyaslama yapılması önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

- Ak B. "Parametrik Hipotez Testleri". SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. İçinde: Kalaycı Ş. (ed) Asıl yayın dağıtım, 2006, Ankara. ss: 73-84.
- Aytaç S. Çalışma Yaşamında Kariyer- yönetim planlaması gelişimi ve sorunları, Ezgi Kitapevi, 2005, Bursa, 2. Baskı ss:1-15, 138- 163
- Akman Y. Hacetepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Meslek, Evlilik Ve Geleceğe Yönelik Beklentileri, H. Ü. Eğitim Fakültesi Dergisi 1992, 7: 125 – 149
- Akoğlan Kozak M. ve Dalkıranoglu T.; Mezun öğrencilerin kariyer algılamaları: Anadolu Üniversitesi örneği. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2013, 13(1): 41-52
- Alkan C, Doğan H, ve Sezgin İ, Mesleki Ve Teknik Eğitimin Esasları, Gazi Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi Matbaası, 1991, Ankara ss: 1-27, 95-124
- Almıaçık, Ü., Almıaçık, E., Akçin, K. ve Erat, S. Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2012, 58: 355-362.
- Alpar R. Uygulamalı İstatistik ve Gerçeklik- Güvenirlik, Detay Yayıncılık, 2016, 4. Baskı, Ankara, ss:413-431
- Altunış G. M. Doğu Anadolu Bölgesindeki Sağlık Kuruluşlarında Yaşanan Yönetim Sorunları, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Haziran 2000; 14(1): 159-174
- Anılan H. Çemrek F. Ve Anagün Ş. S. Ortaöğretim Öğrencilerinin Meslek Seçimi Ve Üniversite Tercihlerine İlişkin Görüşleri (Eskişehir Örneği); e-Journal of New World Sciences Academy 2008: 3: 2: 238-249
- Bacanlı F, Eşici H. Ve Öznlü M. B; Kariyer Karar Verme Güçlüklerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi, Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2013, 5(40): 198-211
- Başar E, Türkiye'deki Eğitimin Tarihsel Gelişimi, Editörler: Demirel Ö. Ve Kaya Z., Eğitim Bilimine Giriş, Pegem Akadei, 2010, 5. Baskı, Ankara, ss: 25-93
- Bayram S. Osmanlı Devleti'nde Ekonomik Hayatın Yerel Unsurları: Ahilik Teşkilâtı ve Esnaf Loncaları, İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2012, 21: 81-115
- Bardwell R. The Development and Motivational Function of Expectations, American Educational Research Journal, 1984, 21(2): 461-472
- Can A. SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi, Pegem Akademi, 2013, 1. Baskı, Ankara Ss: 82-95, 237-246, 267-284,
- Can A., İbicioğlu H., Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2008, 13(3), s.253-275
- Cesinger B. Career and Success: A Literature Review, Discussion Paper 01-2011, Stiftungslehrstuhl für Unternehmensgründungen und Unternehmertum (Entrepreneurship) an der Universität Hohenheim. http://www.dcc-selbstaendig.de/WP/WP_01_2011.pdf (Erişim tarihi: 10/06/2018)
- Çavmak Ş. Çavmak D., Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi Ve Sağlıkta Dönüşüm Programı, Sağlık Yönetimi Dergisi, 2017 1(1): 48-57
- Çetin Ş., Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 2005, 16(2): 153-169

- Çimen M. Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2010, 1(3): 136-139
- Çınaroğlu S., Yönetim Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar ve Hastanelerde Profesyonel Yönetici İhtiyacı, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2012, 15(1), s:79-110
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu G, Büyüköztürk Ş. Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve Lisrel Uygulamaları, Pegem Akademi. 2016, 4. Baskı, Ankara
- Day R. Ve Allen T. D. The relationship between career motivation and self-efficacy with prot eg e career success, Journal of Vocational Behavior 64 (2004) 72–91
- Dalkılıç S., Sağlık Kurumları İşletmeciliği Lisans Programlarının Müfredatlarının İncelenmesi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı Yüksek Lisans Tezi, Ankara (2015), (Danışmanı: Prof. Dr. Simten MALHAN)
- Doğan H. Çağdaş Kariyer Karar Verme Yaklaşım ve Modellerinin İncelenmesi, Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi, 2014, 4(6): 100-130
- Dolmacı N. ve Duran Y., Ön Lisans Düzeyinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Zorunlu Staj Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu Örneği, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal Ve Teknik Bilimler Kongresi Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, BURDUR, 11-13 Mayıs 2017: 557-571
- Duman T. Tepeci M. Unur K.; Mersin’de Yükseköğretim ve Orta Öğretim Düzeyinde Turizm Eğitimi Almakta Olan Öğrencilerin Sektörün Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışma İsteklerinin Karşılaştırmalı Analizi, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 2006, 17(1): 51-69
- Ekmen S. Yurtdışı Staj Uygulamalarının Üniversite Öğrencilerinin Kariyerlerine Etkisi: Dicle Üniversitesi Erasmus Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi Diyarbakır (2014), (Danışmanı: Doç. Dr. Abdurrahim EMHAN)
- Emir O., Aslan S., Kılıçkaya Ş., Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Programı Öğrencilerinin Staj Uygulamaları Hakkındaki Görüşlerinin Değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Örneği, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 2008: 273-291
- Ensari Ş. M. Ve Alay H. K. Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. Humanitas- uluslararası Bilim Dergisi, 2017; 5: 10: 409-422
- Erden, M. "Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğrencilerinin Meslekleri ile İlgili Beklentileri". H. Ü. Eğitim Fakültesi. Dergisi. 1989: 4: 93-107 / 1990, 5: 245-257
- Erdoğan N. Kariyer Geliştirme- Kuram ve Uygulama, Nobel Yayın, 2003, 1. Baskı, Ankara, ss: 11-29
- Ersoy K. ve Kavuncubaşı Ş., Hastane Yönetimi: Nereden Başlamalı, Toplum ve hekim, Türk Tabipler Birliği Yayın Organı, 1995, 10(60-70), s:6-9
- Ertaş A., Sağlık Yönetiminde İntörnlük Uygulamaları ve Mesleki Oryantasyon, Journal of Medical Education and Informatics, 2016, 1: 17-27
- Eryiğit, S. Kariyer yönetimi. Kamu-İş: İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2000, 6(1)
- Gecikli F. Bireysel Kariyer Planlama ve Geliştirmede İmajın Rolü, İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi, 2002, 15: 337- 354
- Gündoğan S. ve Atabey A. Öğrencilerin Meslek Stajından Memnuniyet Düzeylerinin Kariyer Hedeflerine Etkisi, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2015 4(1), ss: 91-113

- Harris R. , Willis P. , Simons M. Collins E. The relative contributions of institutional and workplace learning environments: an analysis of apprenticeship training, *Journal of Vocational Education and Training*, 2001, 53(2): 263-278
- Hilsenrath P., *Healthcare Management Education Settings in the United States: History and Perspective*, *Journal of Management History*, 2012, 18(4): 386-401
- Kahyaoğlu, F., Yanık, A. ve Tengilimoğlu, D., “Batı Akdeniz Bölgesi Sağlık kurumları Yöneticilerinde Mesleki Yeterliliklerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma”, *Electronic Journal of Vocational Colleges (Ejovoc)*, 2013, 3(1): 15-27
- Kalkınma Bakanlığı, (Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018) Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Gurubu Raporu, 2014, Ankara, ss: 3-22
- Kanten, P., Yeşiltaş, M., Akdağ, G. Kariyer Engellerinin Mutluluk Üzerindeki Etkisinde Kariyer Motivasyonunun Rolü: Otel İşletmelerinde Kadın İşgörenler Üzerinde Bir Uygulama. 15. Ulusal Turizm Kongresi, 2014: 13-16.
- Karacan S. Ve Karacan E. Meslek Yüksekokullarında (MYO) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İş Yerleri – MYO İşbirliğinin Gereği, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2004, 8(2) : 168-184
- Karaköse T. ve Kocabaş İ., Özel Ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu Ve Motivasyon Üzerine Etkileri, *Journal of Theory and Practice in Education* 2006, 2 (1): 3-14
- Kaya Ş. D. Ve Zerenler M., Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış, *Nobel Akademik Yayıncılık*, 2014, 1. Baskı, Ankara, ss:49-134
- Kaya Ş. D., Yüceler A. ve Yağcı Özen M., Hemşirelerde Atalet Davranışları ve Hasta Güvenliği, *Nobel Medicus*, 2018; 14(2): 40-48
- Kıyak M. Sağlık Yönetimi Eğitimi: Durum ve Öneriler, *Sağlık Düşüncesi ve Tıp Kültürü Dergisi*, 2013, 27: 30-33
- Kayış A. “Güvenirlilik Analizi (Reliability Analysis)”. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. İçinde: Kalaycı Ş. (ed) (2006), Asil yayın dağıtım, Ankara, ss: 403-419
- Kırçı Z., Motivasyon Unsuru Olarak Kariyer Geliştirme Ve Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzuum (2007), (Danışman: Doç. Dr. Ömer Faruk İŞCAN)*
- Kis V, Hoeckel K ve Santiago P. *OECD Reviews of Vocational Education and Training: A Learning for Jobs Review of Mexico 2009, 2012* (<https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264168688-en>) (2 Haziran 2018)
- Kuzgun Y. *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Akademik Yayıncılık, 2014, 6. Baskı, Ankara, ss:1-62
- London, M. Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 1983, 8: 620-630.
- London, M., & Bray, D. W. (1984). Measuring and developing young managers' career motivation. *Journal of Management Development*, 1984, 3: 3-25.
- London, M. Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1993:66, 55-69.
- London M., Noe . A., *London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research*, *Journal of Career Assessment*, 1997, 5(1): 61-80

- Mankan E. Mesleki Önlisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi: Bülent Ecevit Üniversitesi Çaycuma Meslek Yüksekokulu Örneği, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2015, 3(10): 734-741
- Marinas C., Iğret R. S., Agoston S. I., Students' Career Motivation – A Pilot Study, Proceedings Of The 8th International Management Conference, BUCHAREST, ROMANIA, November 6th-7th, 2014: 973- 980
- Marmara Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Öğrenci Staj Yönergesi, Senato: 5 Aralık 2017/360-6-C;
http://dosya.marmara.edu.tr/tbmyo/%C3%96%C4%9Frenci%20i%C5%9Fleri%20duyuru/Staj/TBMYO-STAJ_Y_nergesi.pdf (10 Mayıs 2018)
- Mello Z. R., Gender Variation in Developmental Trajectories of Educational and Occupational Expectations and Attainment From Adolescence to Adulthood, Developmental Psychology, 2008, 44(4): 1069–1080
- Menderes M., Hastanelerde Muhasebe, Maliyetleme Sorunları ve Finansal Yönetim, Toplum ve hekim, Türk Tabipler Birliği Yayın Organı, 1995, 10(60-70), s: 32-46
- Milli Eğitim Bakanlığı, Mesleki Ve Teknik Eğitimin Tarihçesi, Devlet Kitapları Müdürlüğü Basın Evi, 2005, Ankara, ss: 11-31
- Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Türk Eğitim Sistemi, 2007, Ankara, ss: 24-66
- Nayır İ., Ticaret Meslek Lisesi Öğrencilerinin Staj Eğitiminden Beklentileri Ve Staj Eğitimi Sırasında Karşılaştıkları Sorunlar, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitim Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara (2006), (Danışmanı: Prof. Dr. Emine ORHANER)
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. An investigation of the correlates of career motivation. Journal of Vocational Behavior, 1990, 37(3): 340-356.
- Odabaşı S. Kariyer Yönetimi, Kum Saati Yayınları, 2011, İstanbul, ss: 142-178
- Olçay A., Yıldırım İ., Sürme M., Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Eğitimi Hakkında Görüşleri: Gaziantep İli Örneği, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, 2015, 5(3): 324-334
- Özen Y. Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama, 2011, 2(3): 81-96
- Özgen H. ve Öztürk A., Türkiye'deki Devlet Hastanelerinin Yönetim Ve Organizasyon Yapısını Verimlilik Açısından İnceleyen Bir Araştırma, Sosyal Siyaset Dergisi, 1992, 1(8), (ss:29-42); Editör: Seçim H., Hastane İşletmeciliği (Seçme Yazılar), Anadolu Üniversitesi Basım evi, Eskişehir, 1995
- Özgül N., İşletmelerde Staj Yapan Meslek Lisesi Öğrencilerine Staj Yaptıkları Kurumların Mesleki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Fakültesi Davranış Bilimleri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul (1995)(Danışman: Prof. Dr. İlhan Erdoğan)
- Pekkaya M. Ve Çolak N. Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Önem Derecelerinin Ahp İle Belirlenmesi, International Journal of Social Science 2013, 6(2): 797-818,
- Sarıkaya T. Ve Khorshid L. Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2009, 7(2): 393-423
- Sarvan F. Hastane Yönetimi Eğitimi, Toplum ve hekim, Türk Tabipler Birliği Yayın Organı, 1995, 10(60-70):10-18

- Sadeghifar J., Baldacchino D., Raadabadi M. Ve Jafari M. Relationship between Career Motivation and Perceived Spiritual Leadership in Health Professional Educators: A Correlational Study in Iran, *Global journal of health science* 2014, 6(2): 144- 154
- Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, 2017 (Sayçep 2017), http://tyyc.yeniuyuzuil.edu.tr/Page/SBF/Saglik_Yonetimi/files/Saycep-2017.pdf: (20 Haziran 2018)
- Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Staj Yönergesi; <https://www.selcuk.edu.tr/dosyalar/files/039/saglikyonetimibolumustajyonergesi.doc> (10 Mayıs 2018)
- Shin S., Lee J. K. Ve Ha M. Influence of Career Motivation on Science Learning in Korean High-School Students, *Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 2017 13(5):1517-1538
- Smith J, Straight R ve Fanklin T, Student Occupational Expectations: A Geolocative Study, kitap: Proceedings of E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education, editör: Ho C. Ve Lin M. G. 2011, ss: 2522-2526, yayın: Association for the Advancement of Computing in Education (ACE) }, Honolulu, Hawaii, USA
- Söyük S. Ve Gün İ., Sağlık Yönetimi Stajyer Öğrencilerinin Yeterliliklerinin Değerlendirilmesi: Bir Alan Araştırması, *Journal of Health Science and Profession*, 2017;4(2):111-118
- Sözibilir F. İşbaşı Eğitim Uygulamaları, Öz-Yeterlilik Ve Yenilikçilik Davranışı Arasındaki İlişki, *İşletme araştırmaları Dergisi*, 2018, 10(1): 119-142
- Sözen C., Ve Özdevecioğlu M. Sağlık Hizmetlerinde ve İşletmelerinde Yönetim, 2002 2. Baskı Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Sözen C., Sağlık Yönetimi, 2003, 1. Baskı, Palme Yayıncılık, Ankara
- Süleyman Demirel Üniversitesi Lisans Öğretimi Staj Yönergesi, <https://muhendislik.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/151/files/staj-yonergesi-802082016.pdf> (10 Mayıs 2018)
- Şener E., Erdem R., Akçakanat T. Türkiye’de Lisans Düzeyinde Sağlık Yöneticisi Yetiştiren Kurumların Akademik ve Eğitsel Profili, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 2010; 13(1): 29-44
- Taşçı M. E., Vardarlıer P., Güner Ş., Mentorluğun Kariyer Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: İlk Kez İşini Deneyimleyenler Üstünde Bir Uygulama, 25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Ankara, 2017: 1095-1105
- Tengilimoğlu D., Işık O., Akbolat M., Sağlık İşletmeleri Yönetimi, 2012 4. Baskı, Nobel yayıncılık, Ankara, ss:537-547
- Yazıt H., Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Ve Ön lisans Öğrencilerinin Staj Konusundaki Düşünce Ve Algılamaları Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya (2013), (Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. İsmail GÜMÜŞ)
- Yıldırım Kaptanoğlu A., Sağlık Yönetimi, 2011 1. Baskı, Beşir Kitapevi, İstanbul
- T.C. Resmi Gazete, 13.1.1983, Sayı:17927,
- T.C. Resmi Gazete, 19.06.1986 Sayı:3308
- T. C. Resmi gazete, 12.01.196,1 Sayı: 10705
- T.C. YÖK Başkanlığı, Yüksek Öğretim Yürütme Kurulu 11.02.2015 Tarihli Toplantı Kararı, Sayı:10357

<http://career.sabanciuniv.edu/tr/staj/aiesec> (02 Temmuz 2018)

<http://uio.akdeniz.edu.tr/iaeste-programi> (02 Temmuz 2018)

<http://www.ua.gov.tr/programlar/erasmus-program> (02 Temmuz 2018)

www.tureng.com. (06 Temmuz 2018)

www.saglik.gov.tr (02 Temmuz 2018)

<https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2017/OSYS/LYS/KONTENJANKILAVUZ18072017.pdf>
(08 Şubat 2018)

<http://iibf-saglik.gazi.edu.tr/posts/view/title/hakkimizda-155902?siteUri=iibf-saglik> (08 Şubat 2018)

<http://iibf-saglik.gazi.edu.tr/posts/view/title/hakkimizda-155902?siteUri=iibf-saglik> (08 Şubat 2018)

<https://www.okan.edu.tr/sbf/sayfa/4818/kariyer-olanaklari-5/> (08 Şubat 2018)

http://www.sid.hacettepe.edu.tr/tr/menu/genel_tanitim-12 (08 Şubat 2018)

<https://bau.edu.tr/icerik/3574-saglik-yonetimi> (08 Şubat 2018)

<http://iibf.sdu.edu.tr/tr/saglik-yonetimi/bolum-hakkinda-1684s.html> (08 Şubat 2018)

<http://sbe.ibu.edu.tr/tr/programlar-tr/tezsiz-yuksek-lisans-programlari> (08 Şubat 2018)

<http://sbe.gantep.edu.tr/pages.php?url=yuksek-lisans-tezsiz-53> (08 Şubat 2018)

http://ybu.edu.tr/saglikbil/custom_page-356-doktora.html (08 Şubat 2018)

<http://sabe.gelisim.edu.tr/Anamenu-3-1-bolumler-.html> (08 Şubat 2018)

http://sbe.klu.edu.tr/Yardimci_Sayfalar/838-programlarimiz.klu (08 Şubat 2018)

http://turtep.edu.tr/index.php?sayfa=akademik_programlar_detay&bolum=9 (08 Şubat 2018)

<http://sbe.aksaray.edu.tr/tr/tezsiz-yuk-lisanss> (08 Şubat 2018)

<http://www.istanbulbilim.edu.tr/ogrenci-adaylari-programlar.php?sc=d&W=1280> (08 Şubat 2018)

<http://www.izu.edu.tr/akademik/enstituler/sosyal-bilimler-enstitusu/programlar> (08 Şubat 2018)

<https://saglikbe.alanya.edu.tr/bolumler/saglik-kurumlari-yoneticiligi/saglik-kurumlari-yoneticiligi-tezsiz-yuksek-lisans-programi> (08 Şubat 2018)

<http://sosyalbilimler.ikc.edu.tr/S/16231/anabilim-dallari> (08 Şubat 2018)

<http://sabe.dpu.edu.tr/index/sayfa/1637/tezli-yuksek-lisans-programlari> (08 Şubat 2018)

<http://www.cag.edu.tr/tr/sosyal-bilimler-enstitusu> (08 Şubat 2018)

<http://sbe.ksu.edu.tr/> (08 Şubat 2018)

<http://www.toros.edu.tr/anasayfa/sosyal-bilimler-enstitusu> (08 Şubat 2018)

<https://www.konya.edu.tr/saglikbilimlerienstitusu/sayfa/4782> (08 Şubat 2018)

<http://saglikbilimleri.istanbul.edu.tr/tr/content/programlar/lisansustu-programlar#title15196361198037>
(08 Şubat 2018)

<https://bilgionline.bilgi.edu.tr/programs/saglk-yonetimi/> (08 Şubat 2018)

<http://sagbilens.comu.edu.tr/lisansustu-programlar.html> (08 Şubat 2018)

<http://www.cumhuriyet.edu.tr/sbe/#> (08 Şubat 2018)

https://www.selcuk.edu.tr/saglik_bilimler_ens/saglik_yonetimi_/tr-tyl (08 Şubat 2018)

<https://www.ohu.edu.tr/sosyalbilimlerenstitusu/sayfa/saglik-yonetimi-tezsiz-yuksek-lisans-> (08 Şubat 2018)

<http://www.halic.edu.tr/tr/akademik/enstituler/saglik-bilimleri-enstitusu> (08 Şubat 2018)

<https://sbe.nevsehir.edu.tr/tr/saglik-kurusla> (08 Şubat 2018)

<http://www.saglikbilimleri.mu.edu.tr/> (08 Şubat 2018)

<https://sobe.trakya.edu.tr/pages/saglik-yonetimi-anabilim-dali#.WsKVcdRuZdg> (08 Şubat 2018)

<https://www.aydin.edu.tr/tr-tr/akademik/enstituler/saglikbilimleri/yukseklisans/Pages/default.aspx> (08 Şubat 2018)

<https://www.arel.edu.tr/enstitu/sosyal-bilimler-enstitusu/yuksek-lisans/saglik-kuruslari-yoneticiligi-uzaktan-egitim> (08 Şubat 2018)

<https://www.beykent.edu.tr/beykent/3658/hastane-ve-saglik-kurumlari-yonetimi> (08 Şubat 2018)

<http://atauzem.atauni.edu.tr/index.php/programlar/yuksek-lisans-programlar/saglik-yonetimi/> (08 Şubat 2018)

<http://sbe.sbu.edu.tr/Akademik/YukseklisansProgramiTezsizSaglikYonetimi> (08 Şubat 2018)

<https://bau.edu.tr/akademik/yuksek-lisans-doktora/saglik-bilimleri-enstitusu> (08 Şubat 2018)

<https://www.avrasya.edu.tr/saglik-kurumlari-isletmeciligi-ve-yoneticiligi-yuksek-lisans-program-hakkinda/> (08 Şubat 2018)

<http://www.uzem.ankara.edu.tr/index.php/tr/tezsizyukseklisansprog/saglikkurumlariyonetimi.html> (08 Şubat 2018)

<http://sosyalbilimler.sdu.edu.tr/tr/programlar/tezli-yuksek-lisans-programlari-6522s.html> (08 Şubat 2018)

<http://bipa.ufuk.edu.tr/anasayfa/akademik-programlar/yuksek-lisans/sosyal-bilimler-enstitusu/saglik-kurumlari-isletmeciligi/> (08 Şubat 2018)

<https://saglikbilimleri.biruni.edu.tr/index.php/saglik-yonetimi-yuksek-lisans-programi-tezsiz/> (08 Şubat 2018)

<http://moodle.baskent.edu.tr/course/index.php?categoryid=199> (08 Şubat 2018)

<https://uskudar.edu.tr/sbe/tr/sayfa/saglik-yonetimi-yuksek-lisans-programi-hakkinda> (08 Şubat 2018)

<https://www.okan.edu.tr/saglikbilimleri/bolum/365/saglik-yonetimi/> (08 Şubat 2018)

<https://uzem.omu.edu.tr/saglik-yonetimi-duyurular/> (08 Şubat 2018)

<http://www.acibadem.edu.tr/saglik-bilimleri-enstitusu-saglik-yonetimi-programi> (09 Şubat 2018)

<http://kent.edu.tr/saglik-yonetimi-yuksekk-lisans-programi-001211> (09 Şubat 2018)

<http://www.yeniuyuzil.edu.tr/Enstituler/SaglikYonetimi.aspx> (09 Şubat 2018)

http://www.sosyalbilimler.hacettepe.edu.tr/tr/menu/akademik_programlar-14 (09 Şubat 2018)

<http://saglik.marmara.edu.tr/ogrenci/programlar/turkce-programlar/> (09 Şubat 2018)

<http://sabe.yeditepe.edu.tr/tr/saglik-yonetimi-yuksekk-lisans-programi> (09 Şubat 2018)

<http://www.yeniuyuzil.edu.tr/Bolumler/SaglikYonetimi.aspx> (09 Şubat 2018)

<http://saglikyonetimi.ksu.edu.tr/Default.aspx?SID=16558> (12 Haziran 2018)

<http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/EylemVeDigerPlanlar/Attachments/13/58.H%C3%BCk%C3%BCmetAcilEylemPlan%C4%B1.pdf> (12 Haziran 2018)

<https://www.arel.edu.tr/saglik-bilimleri-yuksekkokulu/saglik-yonetimi-bolumu/ders-icerikleri> (23 Ekim 2018)

<http://hm.fhs.ieu.edu.tr/tr/syllabus/type/read/id/HIM+401> (23 Ekim 2018)

<http://akts.hacettepe.edu.tr/> (23 Ekim 2018)

<http://www.dicle.edu.tr/Contents/1980060d-dc94-4bf8-970d-55d032d630af.pdf> (23 Ekim 2018)

<http://ebs.istanbulc.edu.tr/home/dersprogram/?id=1252&yil=2018> (23 Ekim 2018)

<https://ebs.aydin.edu.tr/index.iau?Page=BolumDersleri&BK=523&DersTuru=0&ln=tr> (23 Ekim 2018)

<https://sis.biruni.edu.tr/oibs/bologna/> (23 Ekim 2018)

<https://ects.mehmetakif.edu.tr/tr/index> (23 Ekim 2018)

<http://www.toros.edu.tr/dosya/477/dokuman/2018-06-26-Sag.Yon-4.-sinif.pdf> (23 Ekim 2018)

<http://saglikyonetimi.medeniyet.edu.tr/tr/ogrenci/ders-mufredati> (23 Ekim 2018)

<https://saglikyo.usak.edu.tr/birim/545> (23 Ekim 2018)

http://yuksekkhtisasuniversitesi.edu.tr/onemli_dok/SBF/SYB/SYB-Ders-Prog-4yillik.pdf (23 Ekim 2018)

<https://www.izu.edu.tr/akademik/fakulteler/saglik-bilimleri-fakultesi/bolumler/saglik-yonetimi> (23 Ekim 2018)

http://www.sbu.edu.tr/FileFolder/Dosyalar/cf33f43b/2018_9/saglik-yonetimi-mufredat-b5f9bd6f.pdf (23 Ekim 2018)

http://www.sy.sakarya.edu.tr/tr/6961/ebs_bolum_lisans (23 Ekim 2018)

<http://ebs.beykent.edu.tr/2015/TR/Akademik-Programlar/Lisans/> (23 Ekim 2018)

<https://iibf.istinye.edu.tr/bolumler/saglik-yonetimi/ders-plani/> (23 Ekim 2018)

<https://sbf.marmara.edu.tr/bolumler/saglik-yonetimi-bolumu/ders-icerikleri/> (23 Ekim 2018)

<http://saglikbilimleri.cumhuriyet.edu.tr/index.php?f=100&kod=5c19e719caf22aea73bf648b60948dec> (23 Ekim 2018))

<http://sbf.gumushane.edu.tr/saglik-yonetimi/tr/duyuru/2018-2019-g%C3%BCz-d%C3%B6nemi-ders-program%C4%B1/> (23 Ekim 2018)

<https://sbf.ogu.edu.tr/Sayfa/Index/58/saglik-yonetimi-bolumu-fakulte-ders-icerikleri> (24 Ekim 2018)

<https://obs.kku.edu.tr/oibs/bologna/start> (24 Ekim 2018)

http://ects.mu.edu.tr/tr/program/1660#link_14 (24 Ekim 2018)

<http://sbf.bezmialem.edu.tr/tr/PublishingImages/Sayfalar/saglik-yonetimi-bolumu/sy-ders-plani/6-%202018-2019-SAGLiK-YoNETiMi-DERS-PLANi.pdf> (24 Ekim 2018)

<https://www.konya.edu.tr/saglikyonetimi/sayfa/5212> (24 Ekim 2018)

<https://sbf.trakya.edu.tr/akademik-yapi/saglik-yonetimi/dersler/> (24 Ekim 2018)

<http://iibf.erzincan.edu.tr/wp-content/uploads/2016/07/Sa%C4%9Flu%C4%B1k-Y%C3%B6netimi-B%C3%B6l%C3%BCm%C3%BC-M%C3%BCfredat-2016.pdf> (24 Ekim 2018)

<http://ects.bilgi.edu.tr> (24 Ekim 2018)

<http://www.katalog.ktu.edu.tr/DersBilgiPaketi/semester.aspx?pid=3035&lang=1&sid=40> (24 Ekim 2018)

<http://www.altinbas.edu.tr/Files/pdf/> (24 Ekim 2018)

<https://mebistest.medipol.edu.tr/programbilgi/program/8> (24 Ekim 2018)

http://obs.ksu.edu.tr/oibs/bologna/dersler_ext.aspx?lang=tr&infopage=KSUBOLOGNA&curProgID=708 (24 Ekim 2018)

<http://saglikyonetimi.ksu.edu.tr/Default.aspx?SID=8410> (24 Ekim 2018)

<http://www.yeniyuzuil.edu.tr/Bolumler/files/saglikyonetimi/SYB%20DERS%20ICERIKLERI%202016-2017.pdf> (24 Ekim 2018)

<http://angora.baskent.edu.tr/bilgipaketi/?dil=TR&menu=akademik&inner=katalog&birim=614> (24 Ekim 2018)

<https://cdn.uskudar.edu.tr/uploads/files/2018/08/08/say-tr-mufredat-08-08-2018-web.pdf> (24 Ekim 2018)

https://www.selcuk.edu.tr/saglik_bilimleri_fakultesi/saglik_yonetimi/bolum_dersleri/tr (24 Ekim 2018)

http://bbs.ankara.edu.tr/Ders_Plani.aspx?bno=1436&bot=33 (24 Ekim 2018)

<http://iibf.sdu.edu.tr/assets/uploads/sites/271/files/saglik-yonetimi-ders-plani-13092018.pdf> (24 Ekim 2018)

<http://ebs.omu.edu.tr/ebs/program.php?dil=tr&mod=1&Program=4865#mf> (24 Ekim 2018)

<https://www.bayburt.edu.tr/tr/egitim-ve-ogretim-plani-mufredat-1> (24 Ekim 2018)

<https://obs.aku.edu.tr/oibs/bologna/start> (24 Ekim 2018)

https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://www.okan.edu.tr/uploads/pages/ders-plani-6/saglikyonetimidersplani_07092017.xls (24 Ekim 2018)

http://saglikyonetimi.klu.edu.tr/dosyalar/birimler/saglikyonetimi/dosyalar/dosya_ve_belgeler/Sa__1__k_Yonetimi.pdf (24 Ekim 2018)

<https://bau.edu.tr/icerik/3279-saglik-yonetimi-lisans-programi> (24 Ekim 2018)

<https://tyyc.acibadem.edu.tr/TYYC/SBF?FKBKodu=SYB&FKBKodu=SYB#mufredat> (24 Ekim 2018)

<http://www.kent.edu.tr/content/files/Akademik/Bolum-Mufredati/saglik-yonetimi.pdf> (24 Ekim 2018)

<http://bologna.nisantasi.edu.tr/Home/DetailPrograms/32> (24 Ekim 2018)

<http://syb.if.duzce.edu.tr/Sayfa/7500/hakkinda> (08 Şubat 2018)

<https://www.aupha.org/about/historyofaupha> (26 Kasım 2018)



EKLER

Ek- 1. Dördüncü (4.) Sınıf Öğrencisi Olmayan Üniversiteler

	Üniversiteler	Fakülte-Yüksekokul	Açıldığı veya öğrenime başlanan yıl
1	Erzincan Üniversitesi	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	2012 açılışı, 2016 öğrenci alımı
2	On dokuz Mayıs Üniversitesi (Samsun)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2012 açılışı; 2016 öğrenci alımı
3	Nişantaşı Üniversitesi (İstanbul)	İktisadi, İdari Ve Sosyal Bilimler Fakültesi	2015
4	İstanbul Bilgi Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2015
5	İstanbul Bilim Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2015
6	Karadeniz Teknik Üniversitesi (Trabzon)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2015-2016
7	Ardahan Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2016-2017
8	Avrasya Üniversitesi Trabzon	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016-2017
9	Bayburt Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016-2017
10	Beykent Üniversitesi(İstanbul)	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2016-2017
11	İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016-2017
12	Sağlık Bilimleri Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2016-2017
13	İstinye Üniversitesi (İstanbul)	İktisadi, İdari Ve Sosyal Bilimler Fakültesi	2017
14	İstanbul Kent Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2017
15	İstanbul Medeniyet Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2017
16	Uşak Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2017
17	Yüksek İhtisas Üniversitesi (Ankara)-	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2017
18	Altınbaş (İstanbul Kemerburgaz) Üniversitesi (İstanbul)	Uygulamalı Bilimler Fakültesi	2017
19	Gaziosmanpaşa Üniversitesi (Tokat)	Erbaa Sağlık Yüksekokulu	2011-2012 (Öğrenci yok)

Ek- 2. Mesleki Uygulama Açısından Uygun Olmayan Üniversiteler

	Üniversiteler	Fakülte- Yüksekokul	Açıldığı veya öğrenci almaya başlanan yıl
1	Hacettepe Üniversitesi(Ankara)	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	1963
2	Başkent Üniversitesi (Ankara)	Sağlık Bilimler Fakültesi	1996
3	Dicle Üniversitesi (Diyarbakır)	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	2010-2011
4	Mersin Üniversitesi	İçel Sağlık Yüksekokulu	2010
5	Muş Alparslan Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2010
7	İstanbul Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2011-2012
8	İstanbul Arel Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2012
9	Düzce Üniversitesi	İşletme Fakültesi	2013-2014
10	İstanbul Aydın Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013
11	Biruni Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2014-2015
12	Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (Burdur)	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	2014-2015
13	Toros Üniversitesi (Mersin)	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2014-2015

Ek- 3. Mesleki Uygulama Açısından Uygun Olan Üniversiteler

	Üniversiteler	Fakülte- Yüksekokul	Açıldığı veya öğrenci almaya başlanan yıl
1	Okan Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2003
2	Ankara Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2006
3	Süleyman Demirel Üniversitesi	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	(2007-2008 kuruluş; 2009-2010 öğrenci alımı)
4	Kırklareli Üniversitesi	Sağlık Yüksekokulu	2007
5	Cumhuriyet Üniversitesi (Sivas)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2008
6	Afyon Kocatepe Üniversitesi	Afyon Sağlık Yüksekokulu	2008
7	Marmara Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2008
8	Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009-2010
9	Aksaray Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
10	Gümüşhane Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010-2011 öğrenci alımı
11	Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
12	Kırıkkale Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009-2010
13	İstanbul Medipol Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010-2011
14	İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010-2011
15	Selçuk Üniversitesi (Konya)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2009
16	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2010
17	Sakarya Üniversitesi- - Sağlık Yönetimi	İşletme Fakültesi	2011 açılış; 2013-2014 öğrenci alımı
18	Üsküdar Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2012
19	Bahçeşehir Üniversitesi İstanbul	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013
20	Bezm-İ Âlem Vakıf Üniversitesi (İstanbul)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013-2014
21	Gazi Üniversitesi (Ankara)	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	2013-2014
22	İzmir Ekonomi Üniversitesi- - Sağlık Yönetimi (2013-2014)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2013-2014
23	Necmettin Erbakan Üniversitesi (Konya)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	2012
24	Trakya Üniversitesi (Edirne)	Sağlık Bilimleri Fakültesi	(2013 kuruluş; 2014-2015 öğrenci alımı)
25	İstanbul Gelişim Üniversitesi	Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	2014-2015
26	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi	2014-2015

Ek- 4 Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yürütülmekte olan “*Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma*” başlıklı Yüksek Lisans Tez çalışması kapsamında hazırlanmıştır. Bu çalışma Sağlık Yönetimi Bölümü'nde eğitim alan öğrencilerin mesleki uygulama ışığında şekillenen mesleki beklentileri ve bu beklentilerin kariyer motivasyonunu nasıl etkilediğini belirleyebilmek amacıyla yapılmaktadır.

Araştırma sonucunda elde edilecek tüm bilgiler yalnızca bilimsel amaçlı kullanılacak ve toplanan bilgiler gizli tutulacaktır. Bilimsel bir çalışmaya katkıda bulunmak maksadıyla, kıymetli zamanınızı ayırdığınız için teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Tez Hazırlayan

Tez Danışmanı

Şerife Çalışkan
Sağlık Bilimleri Enst. Sağlık Yönetimi
Yüksek Lisans Öğrencisi

Doç. Dr. Ş. Didem Kaya
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fak. Öğretim Üyesi

Demografik Özellikler

- 1) Cinsiyet: 1) Kadın 2) Erkek
- 2) Yaş:
- 3) Lisans eğitimi aldığınız üniversite:
- 4) Öğrenim türünüz nedir?
 1. Birinci öğretim
 2. İkinci öğretim
- 5) Mesleki uygulama (staj) yaptığınız kurum:
 1. Devlet (veya Şehir) Hastanesi
 2. Üniversite Hastanesi
 3. Özel Hastane
 4. Diğer (Belirtiniz):
- 6) Mesleki uygulama (staj) yaptığınız kurumu kim buldu?
 1. Okul
 2. Ailem
 3. Akrabam
 4. Arkadaşım
 5. Kendim
 6. Diğer (belirtiniz):
- 7) Mesleki uygulamada (staj) ne kadar süreyle rotasyon yapılmaktadır?
 1. 2 hafta
 2. 1 ay
 3. 2 ay
 4. Bir dönem
 5. Diğer (belirtiniz):
- 8) Mesleki uygulama (staj) süreniz ne kadardır?
Gönüllü: Zorunlu:

9) Üniversitenizin (dört yıl boyunca) müfredatta mesleki uygulama süresi ne kadar?

.....

Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi

	<i>Mesleki uygulamanın (stajın), beklentilerinizi karşılama derecesine göre size uygun seçeneği işaretleyiniz.</i>	Oldukça Az	Az	Orta	Çok	Oldukça Çok
1	İş yaşamını tanımamda yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
2	İş yaşamında konuşma ve davranışlarımı düzenlemeye yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
3	Yeni mesleki bilgi ve beceriler kazanmamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
4	İş disiplini kazanmam açısından yararlı olmaktadır.	1	2	3	4	5
5	Kendime güvenimin artmasına yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
6	İş ahlâkı kazanmam açısından yararlı olmaktadır.	1	2	3	4	5
7	Sorumluluk sahibi olmama yardımcı olmaktadır.	1	2	3	4	5
8	İleride bu sektörde çalışmak için çalışma isteği ve motivasyon sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
9	İş yaşamımda çalışanlar arasında işbirliği kurma becerime katkı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
10	İş yerinde kullanmam gereken araç-gereç veya kullanılan bilgisayar programları hakkında gereken deneyimi kazanmamı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
11	Mesleki açıdan benim sosyal gelişimime katkı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
12	İş yaşamında iletişim kurma becerime katkı sağlamaktadır.	1	2	3	4	5
13	Bana, mesleki geleceğimle ilgili karar verme şansı tanımaktadır.	1	2	3	4	5
14	Okulu bitirdikten sonra iş bulmama yardımcı olacağını ya da iş bulma imkânımı artıracığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

Mesleki uygulama (Staj) ile ilgili olarak başka beklentileriniz ve görüşleriniz varsa maddeler halinde lütfen belirtiniz.

.....
.....
.....
.....

Kariyer Motivasyonu Ölçeği

Aşağıda kariyeriniz ile ilgili bazı ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bir ifadeyi dikkatlice okuyunuz. Bu ifadelere ne derece katıldığınıza ilişkin görüşünüzü ölçek üzerinde belirtiniz.

	1: Tamamen Katılmıyorum	2: Katılmıyorum	3: Kısmen Katılıyorum	4: Katılıyorum	5: Kesinlikle Katılıyorum	
1	Kariyer amacımı gerçekleştirmek için spesifik (belirli) bir plana sahibim.	1	2	3	4	5
2	İçinde bulunduğum duruma göre edindiğim bilgilere dayanarak kariyer amaçlarımı değiştirdiğim veya revize ettiğim olmuştur.	1	2	3	4	5
3	Kariyer amacımı belirlememde yardımcı olacak çeşitli iş ve görevlere talip olmuştumdur.	1	2	3	4	5
4	Net kariyer amaçlarına sahibim.	1	2	3	4	5
5	Gerçekçi kariyer amaçlarına sahibim.	1	2	3	4	5
6	Güçlü yanlarımı biliyorum.	1	2	3	4	5
7	Zayıf yanlarımın farkındayım (hangi konularda iyi olmadığını biliyorum) .	1	2	3	4	5
8	Değişen koşullara adapte olabilirim.	1	2	3	4	5
9	Risk almaya istekliyimdir.	1	2	3	4	5
10	İşi ve organizasyonel değişimi memnuniyetle karşılarım.	1	2	3	4	5
11	Yoluma çıkan iş sorunları karşısında hakkıyla başa çıkarım.	1	2	3	4	5
12	Diğer insanlar bir işi iyi yaptığını söylediğinde onlara inanırım.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım bir işi daha iyi yapma yöntemi geliştirdiğim olmuştur.	1	2	3	4	5
14	Bir işi yapmak için yöneticimi beklemeden nasıl yapacağımı belirlediğim olmuştur.	1	2	3	4	5
15	İşimle oldukça ilgiliyimdir	1	2	3	4	5
16	Kendimi bir profesyonel ve/ya da uzman olarak görürüm.	1	2	3	4	5
17	Boş zamanlarımda işime yardımcı olacak konulara zaman ayırırım.	1	2	3	4	5
18	İşim ile ilgili çeşitli kurslara/eğitime katıldım.	1	2	3	4	5
19	İşim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.	1	2	3	4	5
20	Kendimi geliştirme ihtimalim olan konularda önemli görevlere gönüllü bir şekilde talip olduğum zamanlar olmuştur.	1	2	3	4	5
21	Staj sonrası işe başlamak veya terfi almak için talepte bulunmuşumdur.	1	2	3	4	5

Kariyerinizle ilgili düşünceleriniz nelerdir?

.....

Ek- 5. Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu Kararı

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ MERAM TIP FAKÜLTESİ
İLAÇ VE TIBBİ CİHAZ DIŞI ARAŞTIRMALAR ETİK KURUL KARARI

Toplantı Sayısı:55

Toplantı Tarihi: 20.10.2017

Karar Sayısı:2017/1040:N.E.Ü.Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Ş. Didem KAYA' nın "**Mesleki Beklentilerin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma-The Impact of Occupational Expectations on the Career Motivation: A Study on the Students of Health Management Department**" başlıklı yüksek lisans tez çalışması ile ilgili 10.10.2017 tarihli dilekçesi ve ekleri görüşüldü, Şerife ÇALIŞKAN' ın yüksek lisans tez çalışmasının N.E.Ü. Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Hizmetleri Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Yrd. Doç. Dr. Ş. Didem KAYA' nın sorumluluğunda yürütülmesinin uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

Not: Çalışma ile ilgili gerekli izin ve yasal sorumluluk araştırmacılara aittir.

Sorumlu Araştırmacı: Yrd. Doç. Dr. Ş. Didem KAYA

Yardımcı araştırmacı: Şerife ÇALIŞKAN

ASLI GİBİDİR
20.10.2017

Prof. Dr. Saim AÇIKGÖZOĞLU
İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurul Başkanı



Ek- 6 Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı

Sayı : 19087896-300-E.57977
Konu : Şerife ÇALIŞKAN'ın Anket Talebi

17/10/2017

SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

İlgi : Şahıs 04/10/2017 tarihli ve 25125 kurum sayılı yazısı.

158412011005 nolu Yüksek Lisans öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın Sağlık Yönetimi Bölümü 4. sınıf öğrencilerine yönelik uygulayacağı "**Mesleki Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma**" başlıklı tez projesine ait anket çalışması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi rica ederim.

e-izahdır
Prof. Dr. İsmihan İlknur UYSAL
Dekan V.

Ek- 7 Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 21/02/2018-E.21899



T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Yönetimi Bölüm Başkanlığı

Sayı : 83165997-044/
Konu : Araştırma İzni (Şerife ÇALIŞKAN)

SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA

İlgi : 21/02/2018 tarihli, 21800 sayılı yazı

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın "Mesleki Beklentilerin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma" adlı tez çalışması kapsamında Bölümümüz 4. sınıf öğrencilerine uygulama yapma talebi Bölüm Başkanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Şebnem ASLAN
Bölüm Başkanı

Ek- 8 Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kurum İzni

Tarih: 09.11.2017
Sayı : E.201588



T.C.
SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı
Eğitim-Öğretim Şube Müdürlüğü

İVEDİ

Sayı : 70335962-302.08.01-E.
Konu : Anket Çalışması (Şerife ÇALIŞKAN)

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığının 08.11.2017 tarihli ve 70417619-300-E.200337 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı 158412011005 numaralı öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın anket yapma talebinin uygun görüldüğüne dair alınan 02.11.2017 tarihli ve 865/7 sayılı Fakülte Yönetim Kurulu Kararı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Nihat AYYILDIZ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek: İlgi Yazı Sureti (6 Sayfa)

09.11.17
Mevlüt ÇIRAK
Rektör

Doğrulama Linki : <https://sbys.sdu.edu.tr/EvrakDogrula.html?7E0C95>
SDÜ Baş Yürüklüğü 32260 İSPARTA
Tel No:(246) 211-0896 Faks No:(246) 211-1055
E-Posta: basicesasli@sdus.edu.tr İnternet Adresi: <http://vaidb.sdu.edu.tr>

Bilgi İçin: Vildan MUTLUTÜRK
Bilgisayar İşletmeni
Tel No: 2111820

S.D.Ü. İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ YÖNETİM KURULU KARARI

Toplantı Tarihi	Toplantı Sayısı	Karar No
02.11.2017	865	7

7)Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın anket yapma talebi.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın 26.10.2017 tarihli dilekçesi incelendi.

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nın 158412011005 numaralı Yüksek Lisans öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın Yrd.Doç.Dr. Şerife Didem KAYA'nın projeye yürütücüsü olduğu "Mesleki Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi:Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma" başlıklı Yüksek Lisans tez projesine ait anket çalışmasını Fakültemiz Sağlık Yönetimi Bölümü 4. Sınıf (mesleki uygulama dersini alan) uygulamasının uygunluğuna ve Rektörlük Makamına Arzına;

Oy birliği ile karar verildi.

(İmza)
Prof.Dr. Murat OKCU
Dekan V.

(İmza)
Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA
(Üye)

(İmza)
Prof. Dr. Selim Adem HATIRLI
(Üye)

(İmza)
Prof. Dr. Timuçin KODAMAN
(Üye)

(İmza)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ
(Üye)

(İmza)
Doç. Dr. Nuri ÖMÜRBEK
(Üye)

(İmza)
Yrd. Doç. Dr. Pınar GÖKTAŞ
(Üye)

(İmza)
Aş. Öğr. Gör.
02.11.2017
Esin ÖZKAN
Fakülte Sekreteri

Raportör
Esin ÖZKAN
Fakülte Sekreteri

DAĞITIM
Öğrenci İşleri

Ek- 9 Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Kurum İzni



T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı
Fakülte Sekreterliği



Sayı : 46732005-044-E.11

02.01.2018


Konu : Şerife ÇALIŞKAN Anket uygulaması
Hakkında.

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
(Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne)

Yunus Emre Mah. Beyşehir Cad. Meram Tıp Fakültesi Hast. Morfoloji Binası. Meram /KONYA

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Ana bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Şerife Çalışkan, Yrd.Doç.Dr. Şerife Didem KAYA'nın proje yürütücüsü olduğu "Mesleki Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Çalışma" başlıklı yüksek lisans projesine ait anket çalışmasını Fakültemiz Sağlık Yönetimi Bölümü 4. sınıf (mesleki uygulama dersini alan) öğrencilerine uygulayabilmesi hakkındaki Bölüm görüşü ekte sunulmuş olup, veri toplanmasının araştırmacı tarafından yapılması ve öğrencilerin araştırmaya katılmayı kabul etmeleri koşuluyla çalışmanın yapılması Dekanlığımızca uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini saygılarımla arz ederim.

 e-imzalıdır

Prof. Dr. Neriman ARAL
Dekan

Ek- 10 Afyon Kocatepe Üniversitesi Afyon Sağlık Yüksekokulu Kurum İzni



T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 70813604-044-E.
Konu : Araştırma İzni

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
Nişantaşı Mah. Dr. Hulusi Baybal Cad. No:12 Kat:25 Posta Kodu:42060 Selçuklu / KONYA

İlgi : 26.03.2018 tarih ve 48178250-300-4271 sayılı yazımız.

Üniversiteniz Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programı öğrencisi Şerife ÇALIŞKAN'ın "Mesleki Beklentilerin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Çalışma" adlı tez çalışması kapsamında Üniversitemiz Afyon Sağlık Yüksekokulu Sağlık Yönetimi bölümü 4. sınıf öğrencilerine yönelik anket çalışması yapması uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

e-İmzalıdır
Prof.Dr. Mehmet KARAKAŞ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Evrakı Değerlendirmek İçin : <https://ebys.aku.edu.tr/en/Vision/Dogrula/NU4AH1C>

Adres: Afyon Kocatepe Üniversitesi Ahmet Necdet Sezer Kampüsü Rektörlük Binası B
Blok Kat:1 Afyon
Telefon:0272 2281124 Faks:0272 2281181
e-Posta:gsnsek@aku.edu.tr

Bilgi için: Kadir Birduman
Unvanı: Memur



ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER	
Adı Soyadı	Şerife Çalışkan
Doğum Tarihi	06.10.1990
Doğum Yeri	Mut
Medeni Hali	Bekâr
Uyruğu	Türkiye Cumhuriyeti
Adres	Palantepe mahallesi, No: 243/1; Mut/Mersin
Telefon	0537 039 6352
Mail	serifecaliskan33@gmail.com
EĞİTİM	
Lise	Mut Çok Programlı lise- TM (2005-2009)
Lisans	Süleyman Demirel Üniversitesi- İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi- Sağlık Yönetimi Bölümü (2011- 2015)
Yüksek Lisans	Necmettin Erbakan Üniversitesi- Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı (2015-2019)