



ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN MUHASEBE  
ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ: ANKARA HACI  
BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Sibel ŞAHİN

Tez Danışmanı  
Doç. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT

YÜKSEK LİSANS TEZİ  
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI  
HASTANE İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI

KASIM 2019

**SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN MUHASEBE  
ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ: ANKARA HACI  
BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

**Sibel ŞAHİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI  
HASTANE İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**KASIM 2019**

Sibel ŞAHİN tarafından hazırlanan “Sağlık Yönetimi Bölümü Lisans Öğrencilerinin Muhasebe Öğretim Elemanlarından Beklentileri: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

**Danışman** : Doç. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum .....

**Başkan** : Prof. Dr. Deniz Umut ERHAN

Ticari Bilimler Fakültesi, Başkent Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum .....

**Üye** : Doç. Dr. Pınar OKAN GÖKTEN

Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum .....

Tez Savunma Tarihi: 01.11.2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZAİF

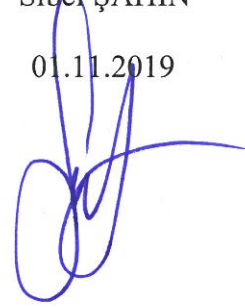
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Sibel ŞAHİN

01.11.2019



SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN MUHASEBE ÖĞRETİM  
ELEMENLARINDAN BEKLENTİLERİ: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
ÖRNEĞİ  
(Yüksek Lisans Tezi)

Sibel ŞAHİN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
Kasım 2019

ÖZET

Bu çalışma, sağlık yönetimi alanında muhasebe içerikli derslerin önemini vurgulayarak bu alanda eğitim alan lisans öğrencilerinin muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentilerini değerlendirmek ve öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili beklentilerini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde yürütülmüş ve araştırmaya Sağlık Yönetimi Bölümünde öğrenim gören 299 öğrenci katılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formları yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Genel görünüm için ankette öğrencilere yöneltilen tüm sorulara ilişkin frekans analizleri yapılmıştır. Gerekli kısımlarda normal dağılıma uygunluk Shapiro-Wilk Testi ile sınanmıştır. Normal dağılıma uygunluğun sağlanmaması nedeniyle tüm istatistiksel analizler parametrik olmayan testler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gruplar arası karşılaştırmalarda iki grup için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup için Kruskal Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır. Öğretim elemanının özellikleri ile ilgili beklentilere ilişkin ifadeler incelendiğinde; katılımcıların cinsiyetine göre kadınlar lehine anlamlı bir farklılık bulunduğu ve yaş, sınıf, lisede muhasebe dersi alma, muhasebe ile ilgili bir alanda lisansüstü eğitim yapma durumları arasında ise anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır. Araştırma sonucunda öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili beklentilere ilişkin ifadelerde cinsiyet, yaş, sınıf ve lisede muhasebe dersi alma durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı saptanmıştır.

Bilim Kodu : 10106.03  
Anahtar Kelimeler : Sağlık Yönetimi, Muhasebe Eğitimi, Öğretim Elemanı  
Sayfa Adedi : 121  
Tez Danışmanı : Doç. Dr. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT

EXPECTATIONS OF UNDERGRADUATE STUDENTS FROM THE DEPARTMENT OF  
HEALTH ADMINISTRATION FROM ACCOUNTING TEACHERS: CASE OF ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

(M.Sc. Thesis)

Sibel ŞAHİN

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY  
November 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the expectations of undergraduate students who are educated in this field about the characteristics of accounting instructors and to determine the expectations of the instructors about the teaching methods used by emphasizing the importance of accounting courses in the field of health management. The study was conducted at Ankara Hacı Bayram Veli University Faculty of Economics and Administrative Sciences and 299 students from the Health Management Department participated in the study. A questionnaire was used as a data collection tool. Questionnaire forms were collected by face to face interview method. For the general view, frequency analysis of all the questions posed to the students in the survey was conducted. Compliance with normal distribution in the required parts was tested with the Shapiro-Wilk Test. All statistical analyzes were performed by using non-parametric tests due to lack of conformity to normal distribution. Mann-Whitney U Test for two groups in comparisons between groups, Kruskal Wallis Analysis of Variance was performed for more than two groups. When the statements about expectations about the characteristics of the instructor are examined; It was found that there was a significant difference in favor of women according to the gender of the participants and that there was no significant difference between the age, class, high school accounting courses and the postgraduate education in a related field. As a result of the research, it was found that there was no significant difference in the expressions about expectations about the teaching method used by the instructors according to gender, age, class and high school accounting courses.

Science Code : 10106.03  
Key Words : Health Management, Accounting Education, Instructor  
Page Number : 121  
Supervisor : Ass. Prof. Seyhan ÇİL KOÇYİĞİT

## TEŞEKKÜR

Tez çalıőmamın tamamlanmasında bilgi ve tecrübeleriyle yönlendiren ve çalıőmama katkı sağlayan danışman hocam sayın Doç. Dr. Seyhan İL KOÇYİĞİT'e ve ailesine, bu zorlu çalışma sürecinde yardım ve tecrübeleriyle beni yönlendiren, gerek bir dost gerek bir hoca olarak bana her zaman yol gösterecek olan sevgili hocam Dr. Öğr. Üyesi Aysun YEŐİLTAS'a ve ailesine, tez çalıőmamın tamamlanması için vaktini ayıran, bilgi ve yardımlarını esirgemeyen değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi İsa GİL'e ve ailesine en içten teőekkürlerimi sunarım.

Hayatım boyunca maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen ve her zaman yanımda olan anneme, babama ve kardeőlerime, tez çalıőmam boyunca yardımlarını esirgemeyen ve destekleriyle moral veren sevgili arkadaşlarıma sonsuz teşekkür etmeyi bir borç bilirim.

# İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
KISALTMALAR.....	xiv
1. GİRİŞ .....	1
2. YÖNETİM VE SAĞLIK YÖNETİMİ .....	5
2.1. Yönetimin Tanımı.....	5
2.2. Yönetimin Tarihsel Gelişimi.....	7
2.2.1. Klasik Yönetim Yaklaşımı.....	7
2.2.1.1. Bilimsel yönetim yaklaşımı.....	7
2.2.1.2. Yönetim süreci yaklaşımı.....	8
2.2.1.3. Bürokrasi yaklaşımı.....	9
2.2.2. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı.....	10
2.2.3. Modern Yönetim Yaklaşımı .....	13
2.2.3.1. Sistem yaklaşımı .....	13
2.2.3.2. Durumsallık yaklaşımı .....	14
2.2.4. Modern Sonrası Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar .....	15
2.2.4.1. Toplam kalite yönetimi .....	16
2.2.4.2. Kıyaslama (Benchmarking).....	17
2.3. Yönetimin Özellikleri .....	18
2.4. Yönetim Fonksiyonları .....	20



	<b>Sayfa</b>
2.4.1. Planlama.....	20
2.4.2. Örgütlenme (Organize Etme).....	23
2.4.3. Yürütme (Yönelme).....	24
2.4.4. Koordinasyon (Eşgüdüm) .....	26
2.4.5. Kontrol .....	27
2.5. Yönetimsel Düzeyler (Kademeler) .....	28
2.5.1. Dikey Sınıflandırma.....	28
2.5.1.1. Üst kademe yönetim.....	28
2.5.1.2. Orta kademe yönetim .....	29
2.5.1.3. Alt kademe yönetim .....	29
2.5.2. Yatay Sınıflandırma .....	29
2.5.2.1. Fonksiyonel yöneticiler.....	29
2.5.2.2. Genel yöneticiler .....	29
2.6. Yönetici.....	30
2.7. Yöneticinin Sahip Olması Gereken Özellikler .....	30
2.7.1. Üç Özellik Yaklaşımı.....	31
2.7.1.1. Yöneticinin entelektüel özellikleri.....	31
2.7.1.2. Yöneticinin karakterine ilişkin özellikleri .....	31
2.7.1.3. Yöneticinin sosyal özellikleri .....	32
2.7.2. Yönetimsel Beceriler Yaklaşımı .....	32
2.7.2.1. Kavramsal beceriler .....	32
2.7.2.2. Beşeri (insancıl) beceriler .....	33
2.7.2.3. Teknik beceriler .....	33
2.8. Sağlık Yönetimi .....	33
2.8.1. Sağlık Yöneticisi.....	34
2.8.1.1. Sağlık yöneticisinin görevleri.....	36

2.8.1.2. Sağlık yöneticilerinin önem kazanan yeni rolleri.....	36
2.9. Sağlık Yönetiminin Tarihsel Gelişimi .....	38
2.9.1. Dünyada Sağlık Yönetimi Mesleğinin Gelişimi .....	39
2.9.2. Türkiye’de Sağlık Yönetimi Mesleğinin Gelişimi.....	41
3. SAĞLIK YÖNETİMİ ALANINDA MUHASEBE EĞİTİMİ.....	47
3.1. Muhasebe Kavramının Tanımı .....	47
3.2. Muhasebe Eğitimi .....	48
3.3. Muhasebe Eğitiminin Amacı .....	49
3.4. Muhasebe Eğitiminde Kullanılabilecek Öğretim Yöntemleri .....	50
3.4.1. Tartışma Yolu ile Öğretim .....	52
3.4.2. Anlatım Yolu ile Öğretim .....	52
3.4.3. Soru-Yanıt Yöntemi ile Öğretim .....	53
3.4.4. İşbirlikli Öğrenme Yolu ile Öğretim (Grup Çalışması).....	53
3.4.5. Araştırma Yolu ile Öğretim .....	54
3.4.6. Örnek Olay İnceleme Yolu ile Öğretim.....	54
3.5. Ülkemizde Muhasebe Eğitimi Veren Kurumlar .....	54
3.5.1. Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi .....	55
3.5.2. Lisans Düzeyinde Muhasebe Eğitimi .....	57
3.5.3. Lisansüstü Düzeyde Muhasebe Eğitimi.....	61
4. SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN MUHASEBE ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ .....	71
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	71
4.2. Araştırmanın Hipotezleri .....	72
4.3. Araştırmanın Evreni, Örneklem Seçimi ve Uygulama Süreci .....	73
4.4. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları .....	73
4.5. Veri Toplama Araçları .....	74

	<b>Sayfa</b>
4.6. Verilerin Analiz Yöntemi .....	74
4.7. Araştırmanın Bulguları .....	74
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	103
KAYNAKLAR .....	109
EKLER.....	117
Ek-1. Anket.....	117
ÖZGEÇMİŞ .....	121



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 2.1. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programının Buldukları Yüksekokullara Göre Dağılımları .....	42
Tablo 2.2. Sağlık Yönetimi Bölümünün Buldukları Fakültelele Göre Dağılımları .....	43
Tablo 2.3. Sağlık Yönetimi Alanında Tezli Yüksek Lisans Programları .....	43
Tablo 2.4. Sağlık Yönetimi Alanında Tezsiz Yüksek Lisans Programları .....	44
Tablo 2.5. Sağlık Yönetimi Alanında Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programları .....	44
Tablo 2.6. Sağlık Yönetimi Alanında Doktora Programları .....	45
Tablo 3.1. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler .....	56
Tablo 3.2. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Yer Alan Finans İçerikli Dersler .....	57
Tablo 3.3. Sağlık Yönetimi Bölümünde Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler .....	59
Tablo 3.4. Sağlık Yönetimi Bölümünde Yer Alan Finans İçerikli Dersler .....	60
Tablo 3.5. Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler .....	62
Tablo 3.6. Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler .....	63
Tablo 3.7. Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe ve Finans İçerikli Dersler .....	63
Tablo 3.8. Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler .....	64
Tablo 3.9. Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler .....	65
Tablo 3.10. Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe ve Finans İçerikli Dersler .....	66
Tablo 3.11. Sağlık Yönetimi Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler .....	67
Tablo 3.12. Sağlık Yönetimi Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler .....	67

**Tablo****Sayfa**

Tablo 3.13. Sağlık Yönetimi Doktora Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler.....	68
Tablo 3.14. Sağlık Yönetimi Doktora Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler ...	69
Tablo 3.15. Sağlık Yönetimi Doktora Programlarında Yer Alan Muhasebe ve Finans İçerikli Dersler.....	69
Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgileri.....	75
Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sağlık Yönetimi Alanında Muhasebe Derslerine Yönelik Görüşleri.....	76
Tablo 4.3. Katılımcıların Muhasebe İle İlgili Bir Alanda Kariyer Planlarına İlişkin Görüşleri .....	77
Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Muhasebe Dersine İlişkin Görüşleri .....	78
Tablo 4.5. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilere Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları.....	79
Tablo 4.6. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilere Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları. ....	80
Tablo 4.7. Anket Sorularının Shapiro-Wilk Testi İle Normallik Testi .....	81
Tablo 4.8. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu.....	82
Tablo 4.9. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu.....	83
Tablo 4.10. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Sınıfa Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	85
Tablo 4.11. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Muhasebe Dersinin Gerekli Olma Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	87
Tablo 4.12. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Meslek Hayatına Olumlu Olma Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	88
Tablo 4.13. Öğretim Elemanlarının Özellikleri ve Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Cinsiyet ve Muhasebe Dersi Alma Durumuna Göre Boyutlar Arası Farklılıklar (Mann Whitney-U Testi).....	89
Tablo 4.14. Öğretim Elemanlarının Özellikleri ve Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Yaş ve Sınıflarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları .....	90
Tablo 4.15. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Lisede Muhasebe Eğitimi Alıp Almadığına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonucu.....	91

<b>Tablo</b>	<b>Sayfa</b>
Tablo 4.16. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Lisansüstü Eğitim Yapmak İsteyip İstemediğine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonucu .....	92
Tablo 4.17. Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Lisede Muhasebe Dersi Alma Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonucu .....	93
Tablo 4.18. Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Muhasebe Alanında Lisansüstü Eğitimine İlişkin Görüşleri Mann Whitney-U Testi Sonucu .....	94
Tablo 4.19. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Mezun Olunan Lise Türüne Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	95
Tablo 4.20. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Dersin Gerekliliği Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	96
Tablo 4.21. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Meslek Hayatına Olumlu Olma Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	97
Tablo 4.22. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Yaş Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu.....	98
Tablo 4.23. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Mezun Olunan Lise Türüne Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu .....	99
Tablo 4.24. Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Sınıflara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu.....	100

## ŞEKİLLER LİSTESİ

**Şekil**

**Sayfa**

Şekil 3.1. Muhasebe Bilgisinin Kullanımı.....48



## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>ABD</b>	Amerika Birleşik Devletleri
<b>AUPHA</b>	Association of University Programs in Health Administration
<b>DSÖ</b>	Dünya Sağlık Örgütü
<b>Ed.</b>	Editör
<b>f</b>	Frekans
<b>ISCO</b>	International Standard Classification of Occupations
<b>İİBF</b>	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
<b>KKTC</b>	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
<b>n</b>	Örnekleme alınacak birey sayısı
<b>SPSS</b>	Statistical Packet for Social Sciences
<b>WHO</b>	World Health Organization
<b>YÖK</b>	Yüksek Öğretim Kurulu
<b>yy</b>	Yüzyıl



## 1. GİRİŞ

İnsanlığın var olmaya ve topluluk halinde yaşamaya başlamasıyla birlikte yönetim kavramının geliştiği görülmektedir. Tarihsel süreç içerisinde yönetim kavramı incelendiğinde insanlık tarihi ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Sümer tarihine bakıldığında tapınaklar etrafında oluşan insan topluluklarını rahipler önderliğinde yönettikleri, Mısır Medeniyetinde piramitlerin ve sulama sistemlerinin yapımında büyük işgücü organizasyonu gerektiği ve bu organizasyonun insan yönetme becerisiyle başarıya ulaştığı, Hammurabi'nin çıkardığı yasalar ile Babil'i yönettiği, Romalılar ve Osmanlı İmparatorluğunda ise coğrafi bölgeleri ve bu coğrafi bölgeleri de vilayetlere ayırarak yerinden yönetim ilkeleri ve yetki devriyle yüzyıllar boyunca başarılı bir biçimde yönettikleri görülmektedir (Eren, 2013:17). Yönetimin bilimsel anlamda gelişiminin ise Sanayi Devriminden sonra olduğunu ve hâlâ günümüzde insanların dikkatini çektiği ifade edebilir. Yönetim kavramı, başka insanlar aracılığıyla işlerin etkin ve verimli bir şekilde yapılması ve belirlenen hedeflere ulaşma süreci olarak tanımlanmaktadır (Eren, 2013:3; Bolat vd., 2016:3).

Her sektörde olduğu gibi sağlık hizmetleri sektöründe de yönetim kavramının ön plana çıktığı görülmektedir. Son yıllarda yönetim bilimi içerisinde multidisipliner bir alan olarak gelişen sağlık yönetimi kavramı ise, kişilerin ve toplumların sağlık seviyelerini artırmak için kaynak ve süreçlerin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, denetim ve eş güdümüdür (Ulusoy vd., 2014). Bu kaynak ve süreçlerin yetersiz olması, teknolojinin ilerlemesi, tüketici hareketlerinin baskıları, profesyonel, yarı profesyonel ve diğer çalışanlardan oluşan karmaşık insan gücünün varlığı ve gelişmiş sağlık kuruluşlarını kapsayan ulusal sağlık sistemlerinin kurulması, bu sistemlerin karmaşık boyutları bilimsel anlamda yönetecek meslek mensuplarının yetiştirilme ihtiyacını doğurmuştur. Bu ihtiyacı gidermek için ülkemizde birçok üniversitede hastane yöneticiliği alanında lisans, yüksek lisans ve doktora programları açılmıştır (Sarvan, 1995; Çimen, 2010).

Sağlık sektöründeki hızlı gelişmeler, sağlık hizmetleri yönetimi konusundaki gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Hem hukuksal, hem de çevresel baskı faktörleri altındaki sağlık kurumlarının etkili yönetilebilmeleri için, sağlık yöneticilerinin karar verme aşamasında kendilerine sunulan bilgileri doğru yorumlamaları ve doğru karar vermeleri gerekmektedir. Bu amaçla ülkemizde lisans ve lisansüstü sağlık yönetimi eğitiminde muhasebe eğitimi verilmektedir. Muhasebe eğitiminin amacı bilgileri kullanıp yorumlayabilen, ülkemizdeki yasal düzenlemelerin yanında, muhasebenin uluslararası uygulamalarında bağlantılar kurabilen

meslek elemanları yetiştirmektir. Bu nedenle sağlık yönetimi mezunlarının çalıştığı birimler arasında da yer alan muhasebenin, bölüm öğrencileri tarafından öğrenilmesi kurumlara fayda sağlayacaktır. Küreselleşmenin bir getirisi olarak, sağlık kurumları da sadece buldukları bölgede değil daha geniş bir alanda rekabet etmektedir. Dolayısıyla sağlık kurumlarının rekabet avantajı sağlamak için muhasebe uygulamaları ile ilgili eğitim almış çalışanlara ihtiyacı vardır. Bu bağlamda sağlık yönetimi dersleri arasında yer alan muhasebe içerikli derslere yönelik çalışmalar önem kazanmaktadır.

Sağlık kurumlarını yönetmek isteyen adaylar bilgiyi üretmek, karar almak ve analiz etmek için muhasebe eğitimini almak durumundadırlar. Bu nedenle Ankara ilinde sağlık yönetimi alanında lisans ve lisansüstü eğitim alan öğrencilerin muhasebe eğitimine aktif katılımlarını sağlamak amacıyla öğretim elemanlarından beklentileri üzerine bu araştırmanın yapılması planlanmıştır. Araştırmanın kapsamı Ankara ilinde Sağlık Yönetimi lisans eğitimi veren devlet üniversitelerindeki öğrencilerin muhasebe öğretim elemanlarından beklentileri olarak belirlenmiştir. Ancak araştırma ile ilgili gerekli izinlerin alınmasında kısıtlılık yaşanmıştır. Bu nedenle araştırma kısmı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin öğretim elemanlarından beklentileri ile bölümde verilen muhasebe derslerine ve ders öğretim elemanlarına yönelik beklentileri ile sınırlandırılmıştır. Veri toplama aracının farklı üniversitelerde Sağlık Yönetimi Bölümü'nde eğitim gören öğrenciler tarafından yapılmaması araştırmanın kısıtlılığını oluşturmaktadır.

Araştırma giriş, sonuç ve öneriler dahil olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde çalışmanın konusu, amacı, önemi, evreni ve araştırmada kullanılan yöntemler özetlenmektedir. İkinci bölümde yönetim, yönetici, yönetim fonksiyonları, sağlık yönetimi, sağlık yöneticisi, sağlık yöneticisinin görevleri ile ilgili bilgilerden bahsedilmektedir. Üçüncü bölümde muhasebe kavramı, muhasebe eğitimi, muhasebe eğitiminde kullanılan öğretim yöntemleri, sağlık yönetimi alanında eğitim veren üniversitelerin muhasebe içerikli dersleri ve bu derslerin seçmeli-zorunlu olma durumları hakkındaki bilgilere yer verilmektedir. Dördüncü bölümde araştırma süreci, araştırma yöntemi ve sağlık yönetimi lisans eğitimi alan öğrencilerin muhasebe öğretim elemanlarının özellikleri ile ilgili görüşleri ve beklentileri ile öğretim yöntemleriyle ilgili beklentileri yer almaktadır. Sonuç ve öneriler bölümünde ise araştırma sonuçları değerlendirilip öneriler sunulmaktadır.

Araştırmanın evrenini Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi'nde Sağlık Yönetimi lisans eğitimi alan öğrenciler oluşturmaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket formu

kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik verilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci ve üçüncü bölümde yer alan sorular ise 2014 yılında Kutluk ve diğerlerinin üniversite öğrencilerinin muhasebe öğretim tekniklerine ve öğretim elemanının özelliklerine ilişkin beklentilerini değerlendirmek amacıyla geliştirmiş oldukları ölçektir. Araştırma verileri SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Genel görünüm için ankette öğrencilere yöneltilen tüm sorulara ilişkin frekans analizleri yapılmıştır. Gerekli kısımlarda normal dağılıma uygunluk Shapiro-Wilk Testi ile sınanmıştır. Normal dağılıma uygunluğun sağlanmaması nedeniyle tüm istatistiksel analizler parametrik olmayan testler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gruplar arası karşılaştırmalarda ikili grup için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup için Kruskal Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır.



## 2. YÖNETİM VE SAĞLIK YÖNETİMİ

İnsanlığın var olmasıyla birlikte sağlık problemleri süregelmiştir. Bu problemlerin çözümü için çeşitli tedbirler alınmakta ve bütün uygar ülkelerde en fazla yatırım sağlık sektörüne yapılmaktadır. Son yıllarda gelişmiş batı ülkelerinde ileri teknoloji kullanımı ve ulusal sağlık sistemlerinin ortaya çıkması bu alanda çalışacak profesyonel, yarı profesyonel ve hizmetlilerden oluşan karmaşık insan gücünü yönetecek meslek elemanı ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyacın giderilmesi için Kuzey Amerika ülkelerinde çok iyi tanınan sağlık yönetimi mesleği gelişmiştir. Bu alan ile ilgili lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimleri başlamıştır (Sarvan, 1995). Ülkemizde sağlık yönetiminin bir meslek olarak gelişmesi için ilk adım Hacettepe Üniversitesi'nde atılmıştır. Son yıllarda sağlık yönetimi eğitiminin önemi fark edilmiş ve birçok üniversitede bu alan ile ilgili ön lisans, lisans ve lisansüstü eğitim vermeye başlanmıştır.

Bu bölümde yönetim ve yönetim kavramının tarihsel gelişimi, yönetimin özellikleri, yönetim fonksiyonları, yönetsel düzeyler, yönetici kavramına ve yöneticinin sahip olması gereken özelliklerin neler olduğuna değinilecektir. Ayrıca sağlık yönetimi, sağlık yöneticisi, sağlık yöneticisinin görevleri ve rolleri ile sağlık yönetimi mesleğinin dünyada ve ülkemizde gelişimi konuları üzerinde durulacaktır.

### 2.1. Yönetimin Tanımı

Tarih boyunca yönetim, bir taraftan kavram ve düşünce diğer taraftan ise uygulama olarak insanların dikkatini çekmiş ve bir tartışma konusu olmuştur (Özalp, 2012:3). Yönetim kavramının kapsamı ve tanımının ne olması veya ne olmaması konusunda genel bir fikir birliği dışında, ayrıntılarıyla benzer düşünceleri paylaşan iki kişi bile bulmanın son derece zor olduğu ifade edilmektedir (Tengilimoğlu vd., 2008:77). Bu nedenle çeşitli bilim dalları tarafından yönetimle ilgili birbirini tanımlayan ve farklı bakış açıları ile oluşturulan çok sayıda tanım yapılmıştır (Paşaoğlu, 2013:3). Literatürde birçok tanım kullanılmasına karşın yönetim bilimcilerin yönetim ile ilgili en çok fikir birliği ettikleri tanım “başkaları aracılığıyla iş görmektir” (Koçel, 2010:59).

“Sanatların en eskisi, bilimlerin en yenisi” olarak tanımlanan yönetim kavramı denildiğinde kimi zaman bir süreç olarak anlaşılmakta, kimi zaman bu sürecin unsuru olan organlar –kişi veya grup- anlaşılmakta, kimi zamanda yönetim belirli bir bilgi topluluğu olarak

ele alınır ve bunun yöneticilerin karar verme, liderlik vb. faaliyetlerinde ne şekilde kullanabileceği üzerinde durulmaktadır (Koçel, 2014:80).

Yönetim kavramı başka insanlar aracılığıyla işlerin etkin ve verimli bir şekilde yapılması ve belirlenen hedeflere ulaşma sürecidir (Eren, 2013:3; Bolat vd., 2016:3). Rachman vd. (1993) yönetim kavramını “*örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere teknik donanım, sermaye, iş gücü gibi örgütsel kaynakların etkin bir şekilde koordine edilmesidir*” olarak ifade etmektedir (Güçlü, 2003). Önceden belirlenen hedeflere ulaşmak için bir insan grubunun koordinasyonu ve işbirliği ile faydalanılacak araç ve kaynakların, örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda etkili, verimli ve uygun bir şekilde kullanılmasını içeren yönetim kavramı devam eden ve birbiriyle ilişkili bir dizi faaliyetler sürecidir (Alpugan, 1998:252; Robbins vd., 2013:6; Erigüç vd., 2008). O halde yönetim, “*belirli amaçlara ulaşmak üzere insanların, yardımcı malzemelerin, hammaddelerin, parasal kaynakların, demirbaşların ve donanımın birbiriyle etkin, verimli ve uyumlu kullanıldığı, karar alma ve bu kararların uygulandığı süreçler toplamıdır*” (Eren, 2013:3).

Yönetim kavramının en önemli unsurunu şüphesiz ki insan faktörü oluşturmaktadır. Bu faktörü bünyesinde bulunduran diğer disiplinlerde olduğu gibi yönetim kavramının da bilim dalları tarafından farklı farklı tanımları yapılmıştır. Bu tanımlarının ortak noktası, belli amaçların insan gayretiyle gerçekleştirilmesidir. Fakat yönetim belirli amaçların sadece insan gayretiyle gerçekleştirildiği bir kavram değildir. İnsanların belirli amaçları gerçekleştirmesi için bütün kaynakları doğru bir biçimde kullanılmasını sağlamak vardır. İnsanların doğru yönlendirilmesi, doğru araç ve gereçlerin kullanılmasıdır (Paşaoğlu, 2013:3). Literatürde yer alan tanımlardan yola çıkarak yönetim kavramından söz edilebilmesi için mutlak anlamda bulunması gereken özellikleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akat vd., 1999:10):

- İnsanların varlığı,
- İnsanların işbirliği,
- Belirli amaçlar doğrultusunda yönetilmesi,

Kısaca yönetim, hem başkaları ile beraber uyum içerisinde çalışmayı gerektirirken hem de amaçlara ulaşmayı, etkinlik ve verimlilik hedeflerini ortaya koymayı, kıt kaynaklardan maksimum yarar sağlamayı ve değişen çevre koşullarında başarılı bir şekilde faaliyet göstermeyi gerektiren faaliyetler bütünü anlaşılmaktadır (Aşkun ve Tokat, 2017:143). Literatür

çerçevesinde yönetim, “temel ögesi insan olan ve örgütlerde farklı işlerin bir grup insanla başarıldığı bir kavram” olarak ifade edilebilir.

## **2.2. Yönetimin Tarihsel Gelişimi**

İnsanlık tarihi ile paralel bir gelişme gösteren yönetim kavramının bilimsel anlamda gelişiminin Sanayi Devriminden sonra meydana geldiği bilinmektedir. Hala günümüzde insanların dikkatini çekmeye devam eden bu kavramın tarihsel süreci, Klasik Yönetim Yaklaşımı, Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı, Modern Yönetim Yaklaşımı ve Post-Modern Yönetim Yaklaşımı olarak incelenebilir.

### **2.2.1. Klasik Yönetim Yaklaşımı**

Yönetim ve organizasyon alanında farklı dönemlerde farklı ülkelerde öne sürülen fikirlerin toplamından oluşan Klasik Yönetim Yaklaşımı James Watt’ın 1778’de ilk buhar makinasını keşfi ile 2. Dünya Savaşına kadar olan süreyi kapsamaktadır.

Bu görüşlerden ilkinin Amerika’lı yönetici Fredick Winslow Taylor’un Bilimsel Yönetim Yaklaşımı oluşturmaktadır. Taylor uygulamaları ve ilkelerini 1911 yılında yayımladığı “Bilimsel Yönetimin İlkeleri” kitabında toplamış. Henri Fayol yöneticilik görüş ve uygulamalarına 1916’da yayımladığı “Administration Industrielle et Generale” isimli kitabında yer vermiştir. Bu görüşler Klasik Yaklaşımın ikinci adımını oluşturan Yönetim Süreci Yaklaşımı olarak nitelendirilmektedir. 1904 yılında “The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism” ve 1924 yılında yayımladığı “The Teorry of Social and Economic Organisation” isimli eserlerinde bürokrasi ile ilgili görüşlerini ön plana çıkaran Max Weber Klasik Yönetim Yaklaşımının son adımı olan Bürokrasi Yaklaşımının öncüsü olmuştur (Koçel, 2014:239).

#### **2.2.1.1. Bilimsel yönetim yaklaşımı**

Çalışmaları ile Bilimsel Yönetim Yaklaşımının esasını oluşturan ve genellikle “bilimsel yönetimin babası” olarak adlandırılan Taylor, araştırmalarında sanayide çalışan işçilerin ekonomik anlamda çalışmadıklarını gözlemlemiştir. Bu durum ise aşağıda yer alan iki zararlı sonuca neden olmaktadır (Eren, 2013:23);

- İnsan iş için gereksiz bir takım hareketleri yapmaktadır. Bu durum ise işe harcanılacak enerji ve zamanının büyük bir kısmını boşa harcanılmasına neden olmaktadır.
- Çalışanların çalışma süresini tamamlayıp bir süre sonra işi durdurması sonucu elde edilen verim düşmektedir. Kişilerin gerekli hareketlerin yanı sıra gereksiz hareketleri yapması hem

saat başına üretimi düşürmekte ve hem de işçinin daha fazla yorulmasına neden olarak çalışma saatleri ilerledikçe verimini düşürmektedir.

İşçilerin işleri gerçekleştirirken genellikle atıl duran vücut azalarından gerekli şekilde yararlanmadıklarını, hareket ve oyalanmalarla standart çalışma hızı ve temposuna ulaşamadıklarını, dinlenme ve çalışma sürelerinin iyi ayarlanamamasının yoğunluğu artırırken dayanıklılığı düşürdüğünü, bu üç konunun iş verimliliğini azalttığı, zaman ve para kayıplarına sebep olmasından dolayı maliyetleri artırdığı ortaya çıkmıştır (Eren, 2013:24).

Taylor'un Bilimsel Yönetim Yaklaşımı aşağıda yer alan dört temel ilke ile özetlenebilir (Schermerhorn, 2012:33).

- Her iş için hareket yöntemlerini, standart iş uygulamalarını ve uygun çalışma koşullarının bilimsel yöntemlerle geliştirilmesi,
- İşe uygun yeteneklere sahip çalışanların dikkatli bir şekilde seçilmesi,
- İş görenlerin eğitim sürecinden geçirilmesi ve çalışanlarla işbirliği içerisinde çalışmalarını için uygun teşvikler verilmesi,
- Çalışanların işlerini dikkatlice planlayarak ve işlerini yapma yollarını düzelterek desteklenmesini öngören bir yaklaşımdır.

Taylor, çalışmaları sonucunda yönetimin değişmesi gerektiğini ve ayrıca değişim tarzının sadece bilimsel çalışmalar ile birlikte belirlenebileceğini ifade etmiştir (Daft, 2006: 41). Bu nedenle, yönetim ve organizasyon alanında bilimsel yönetim yaklaşımı benimsenmiş ve örgütlerde verimliliği artırma reçetesi olmuştur (Koçel, 2010:205; Daft, 2006:41). Taylor'un etkinliği ve verimliliği artırma ilkelerinin bir kısmı ilerleyen zamanlarda Taylor'un çalışma arkadaşı olan F.B Gilberth, L. M. Gilberth, H.L. Gant, H. Emerson, M. Cooke ve diğerlerinin yardımlarıyla Bilimsel Yönetim Teorisinin gelişimi ve yaygın kullanımı sağlanmıştır (Tengilimoğlu vd., 2012:37; Koçel, 2010:206).

### **2.2.1.2. Yönetim süreci yaklaşımı**

Bilimsel Yönetim Yaklaşımı iş görenlerin bireysel verimliliğine odaklanıp işlerin yapılma şekilleri ve iş tasarımı ile ilgilenirken Yönetim Süreci Yaklaşımı örgütü bir bütün olarak değerlendirerek iyi bir organizasyon yapısının oluşturulması ve yönetim ilkeleri üzerine odaklanmıştır (Daft, 2006:44; Koçel, 2014:245). Taylor daha çok iş görenin işi yaparken uygulaması gereken ilke ve kuralları, bir işin yapılması için gereken eylemleri ve bu eylemlerin gerçekleşmesi için harcanacak zaman ile ilgili çalışmalar yapmıştır. Ayrıca bunlara ilişkin yol



ve yöntemlerin neler olduğunu açıklamıştır. Buna karşılık Fayol bir örgütün yönetilmesi veya o örgütte bulunan bir yöneticinin yapması gereken çalışmaları, bu çalışmalara ilişkin görev, prensip ve kuralları açıklamıştır (Eren, 2013:24).

Fayol işletmedeki işleri teknik, ticari, finansal, güvenlik, muhasebe ve yönetim faaliyetleri olarak gruplandırmıştır. Yönetim faaliyetleri planlama, organizasyon, emir-komuta (yürütme), eşgüdüm ve kontrol safhalarından oluşan bir süreçtir. Organizasyon yönetim süreci içerisinde bir faaliyet grubudur. Başka bir ifade ile yönetim daha geniş bir kavram olarak tanımlanırken organizasyon bu kavram kapsamındaki faaliyetlerden birisidir. Fayol yönetsel faaliyetlerin yerine getirilmesinde iş bölümü, ücretleme-bedel ödeme, yetki, merkezîyet-merkezcilik, disiplin, hakkaniyet, emir komuta birliği, hiyerarşik yapı, amaç birliği, iş güvenliğinde denge, genel çıkarların bireysel çıkarlarından üstün olması, düzen, inisiyatif, moral güç olmak üzere 14 ilke ileri sürmüştür (Koçel, 2014:245-246).

### **2.2.1.3. Bürokrasi yaklaşımı**

1800'lü yılların sonlarına kadar Avrupa'da bulunan birçok örgüt küçük aile işletmeciliği şeklinde yönetilmektedir. Kaynaklar örgütsel amaçlardan ziyade bireysel arzular için kullanılırken iş görenler organizasyon veya organizasyon misyonundan daha çok tek bir kişiye sadık kalmıştır. Sanayileşme ile birlikte örgütlerin büyümesi yetki ve sorumlulardan doğan bazı sorunları ortaya çıkarmıştır. Weber, kişisel olmayan ve rasyonel bir temelde yönetilecek organizasyonlar öngörmüştür. Bu organizasyon biçimi de bürokrasi olarak ifade edilmiştir (Daft, 2006:43). Daha sonra Weber ideal yetke ve toplum düzeni olarak ortaya attığı akılcı kural ve kaidelere dayanan yasal düzenin yönetim biçimi olan Bürokrasi modelinin temellerine açıklık getirmiştir. Bürokrasinin özelliklerini ise aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Eren, 2013:28):

- Yönetimde ulaşılabilecek amaç ve hedefler ile bu amaç ve hedefleri ortaya koymak için gerçekleştirilecek bütün faaliyetler belirlenmiştir. Bu faaliyetler farklı örgütsel birimlere (mevkilere) formel görevler adı altında paylaştırılmıştır.
- Faaliyetlerin gerçekleşmesi için gerekli olan maddi ve beşeri araç ve kaynakların serbest bir şekilde kullanılabilme dereceleri belirlenmiştir.
- Zorlayıcı önlemler (cezalar) görevlerinde başarılı olan kişiler için akılcı bir ücretlendirme-ödüllendirme sistemi oluşturulmuştur.

- Her makamın üstlendiği yetkiler formel ve bir hiyerarşi piramidinin belli bölümü ile ilgilidir. Dolayısıyla işe göre adam (yönetici) seçilmesi zorunludur. Gerekli görüldüğünde görevlendirilecek kişilere özel eğitim verilir.
- Her alt mevki kendisinden sorumlu olan üst mevki tarafından kontrol edilecektir.
- Hiyerarşik mevkieler arasındaki ilişkiler yazılı haberleşmeyle gerçekleştirilir. Ayrıca bu evraklar bir kanıt niteliği taşıdığı için dosyalarda saklanır.
- Görevler önceden saptanır ve örgüte yazılı olarak dağıtılan yönetmelik veya tüzüklere uygun şekilde yerine getirilir.
- Üstler tarafından verilen emirler mantıksal sistemin hukuksal yapısına uygun olduğu için astlar bu emirlere uyacaktır. Kişisel özellik ve yetkilerin meydana getirdiği yetkiye itaat yasaklanmış ve keyfi yönetime yer verilmemiştir.

### **2.2.2. Neo-Klasik Yönetim Yaklaşımı**

Davranışsal Teori adı altında toplanan bu yeni akım Klasik Yönetim Yaklaşımı'nın eksik bıraktığı insan davranışlarını çeşitli yönlerden incelemiştir. Klasik Yönetim Yaklaşımı tarafından temel alınan ilkelere tabi olma, verimlilik ve en iyi organizasyon yapısının meydana getirilmesi gibi konuları esas almıştır. Ayrıca bu akıma yeni kavramlar ve teknikler eklenmiş, insanların davranış şekilleri, bu davranışların yönlendirilmesi, insanlar arasında yaşanan sorunlar gibi konular esas alınmıştır. Bu nedenle Klasik Yönetim Yaklaşımının tamamlayıcısı olarak görülmektedir (Koçel, 2010:233).

Yeni bir yönetim anlayışını gösteren, yönetim ve örgüt düşüncesine değişik açılardan ele alan “insan ilişkileri yaklaşımı” hızla gelişmiş ve Hawthorne araştırma sonuçlarından sonra örgütleri incelemede yeni bir akım başlamıştır. Bu yaklaşım hızla gelişmelerini sürdürmüş ve II. Dünya Savaşından sonraki yıllarda yönetim düşünce sisteminde bir okul, yönetim uygulamasında ise bir akım haline gelmiştir (Akat vd., 1994:61).

Bilimsel ve genel yönetim kuramlarını denemek amacıyla Harvard Üniversitesi psikologlarından Elton Mayo ve F. Roethlisberger önderliğinde bir araya gelen bilim adamları 1920'li yıllarda Western Elektrik Şirketi'nin Chicago kenti yakınlarındaki Hawthorne fabrikasında uzun yıllar süren çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmalar yönetim ve organizasyon alanında davranış yaklaşımının temelini olmuştur (Can vd., 1995:112; Koçel, 2010:236).

Hawthorne çalışmaları Klasik Yaklaşımın “işyerinin fiziki şartlarıyla işçilerin verimi arasında olumlu bir bağlantı vardır” ve “kişiler kazancını en üst seviyeye kadar artırmak ister

bu sebeple kişilerin daha fazla kazanç elde edecekleri yöntem geliştirilmeli ve böylece kişi dıştan yönetilmelidir” varsayımlarını sınamak amacıyla yapılmıştır (Can vd., 1995:112). Geliştirilen çalışma koşullarının verimi artıracığı varsayımı ile başlayan çalışmalar sonucunda iş görenlerle ilgilenmenin verimi daha çok artırdığı görülmüştür. Elde edilen bu bulgulardan sonra örgütte insan ilişkilerinin önemi ortaya çıkmış ve Davranışsal Yaklaşım (İnsan İlişkileri Kuramı) gelişmiştir (Başaran, 2000:61). İnsan faktörünün yoğun bir şekilde araştırılması sonucunda yöneticilerin kullanabileceği araç ve kavramların sayılarında ve yöneticilerin daha etkin, başarılı olabilmeleri için dikkat etmeleri gereken öğelerde artış meydana gelmiş. Davranışsal Yaklaşım aslında yöneticilerin insanlar arasında oluşturulan sosyal bir sistemi yönettiklerini ve yöneticilerinde bu sistem içerisinde bir parça olarak yer aldıklarını ifade etmektedir (Koçel, 2011:237).

İnsan İlişkileri Kuramı'nın denemelere dayanarak ileri sürdüğü örgüt ve yönetim ilkeleri aşağıda yer almaktadır (Başaran, 2000:61).

- Örgüt toplumsal bir yapıdır. Her örgütte birden fazla insan vardır ve bu insanlar tarafından toplumsal bir yapı oluşturulur. Her toplumdaki gibi örgütlerinde kendine özgü kültürleri vardır.
- Örgütte en üstün varlık olarak iş gören yer alır. Her bir iş görenin veriminin toplamı örgütün verimini oluşturur. Dolayısıyla örgütsel verimin en etkin aracı iş görendir.
- İş görenin bilişsel gücü, duygu ve davranışları vardır. İş görenler sadece bedensel güçleriyle değil ruhsal güçleriyle de örgüte yardımda bulunurlar. Bu nedenle iş görenleri bir makine olarak düşünmek, onların yaratıcılığından örgütün faydalanmasını engellemektir.
- İş görenlerin kümeleşmesi doğaldır ve bunu engellemek olanaksızdır. İş görenlerin doğal ihtiyaçlarını engellememeli iş görenleri iyi yöneterek örgüte yararlı kılmalıdır.
- Küme üyesini yeğin bir biçimde etkiler. İş görenin üyesi olarak yer aldığı örgütün değerlerine ve düzgülerine tabi olmalıdır. Bu nedenle üretimini kümenin koyduğu ölçülere göre gerçekleştirir. Böylece iş görenin belirlenen ölçülerin üstünde veya altında verimli olması imkansız hale gelir.
- Destekleyici rehberlik ettiğinde iş görenin verimi artar. İlk yönetmenin yol gösterici, destekleyici ve yardım edici eğitim iş göreni geliştirebilir ve onun örgüte olan katkısını artırabilir.

- İş görenlerin motive edilmesinde parasal özendiriciler dışında başka özendiricilerde vardır. Toplumsal ve ruhsal ihtiyaçları karşılamaya yönelik özendiriciler, iş görenin yüksek verime güdülenmesini sağlar.
- İş göreni etkileyen çok sayıda değişken vardır. İş gören üstlerinin yanı sıra örgüt ortamından, çevre koşullarından ve diğer iş görenlerden de etkilenir.

Davranışsal Yaklaşım ile ilgili olarak geliştirilen modeller Douglas McGregor: X ve Y Teorisi, Rensis Likert'in Sistem 1- Sistem 4 Modeli ve Chris Argyris'in Olgun (Mature) ve (Olgun olmayan) (Immature) Kişi Modelidir (Koçel, 2011:237).

*McGregor: X ve Y Teorisi*; ilk kez 1957 yılında yayımlanan *Organizasyonların Beşeri Yönetimi (The Human Side of Enterprise)* adlı kitabında McGregor bir organizasyonda yer alan yöneticilerin davranışlarının diğer insanları nasıl algıladıklarına ve onları nasıl değerlendirdiklerine bağlı olduğunu iddia etmiştir (Koçel, 2011:237). Dr. Mayo'nun çalışmalarından etkilenen McGregor öncelikle Taylor, Weber ve Fayol'un geliştirmiş oldukları Klasik Yönetim Kuramının betimlenmesini ele almış ve bunu X kuramı olarak adlandırmıştır. X kuramında geleneksel kuramların iş göreni ekonomik açıdan ele almış ve bir makine olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca bu kuramda iş gören tembel, kendini düşünen, işini sevmeyen, işten kaçan, yönetilmeyi arayan, denetlenmeden çalışmayan bir kişi olarak tanımlanmaktadır. Bu teoriyi daha sonra şiddetle eleştirmiş ve beşeri ilişkiler kuramının unsurlarının belirlendiği Y teorisini geliştirmiştir. Y teorisiyle iş görenin örgüte gerekli yüksek değerinin olduğunu; çalışma isteğinin, sorumluluk duygusunun iş görenin doğasında bulunduğunu; iş görene inanabileceğini; iş görenin kendisini geliştirip olgunlaşabileceğini; kendini örgütsel amaçlar için motive edebileceğini; kendi kendini kontrol edebileceğini ifade etmiştir. McGregor bu çalışmasıyla birçok açıdan bilinmeyen tarafları olan insanları çözmeye çalışmış ve beşeri ilişkilerin örgütlerdeki önemini açıkça ortaya çıkarmıştır. Böylece yöneticilik kavramında "beşeri ilişkiler" akımını başlatmıştır (Eren, 2013:40-42).

*Rensis Likert'in Sistem 1- Sistem 4 Modeli*: etkin olan organizasyonlar ile etkin olmayan organizasyonların birbirinden ayıran yapısal ve davranışsal etkenlerin neler olduğu ile ilgili araştırmalar yapan Michigan Üniversitesi profesörlerinden Likert, bir yöneticinin davranışlarını bir uçta Sistem 1 (istismarcı otokratik), Sistem 2 (yardımsever otokratik), Sistem 3 (katılımcı) ve diğer uçta Sistem 4 (demokratik) olarak gruplandırmıştır (Koçel, 2011:239). Sistem 1; yönetim nadiren astların karar verme sürecine katılma imkanı sağlamakta ve onlara

güvenmemektedir. Amaçların saptanması ve kararların çoğu örgütün üst düzeylerinde gerçekleşmekte ve komuta zinciriyle alt kademelere ulaştırılmaktadır. Sistem 2; astlarına karşı güvenen bir yönetim anlayışı vardır. Kararların çoğu ve örgütsel amaçların tespit edilmesi üst yönetim düzeylerinde gerçekleşirken, birçok karar ise bazı sınırlar doğrultusunda alt yönetim kademelerine devredilmektedir. Sistem 3; yönetim astlarına önemli ölçüde güvenir ancak bu güveni tam değildir. Üst yönetim genel itibariyle politikaların düzenlenmesi ve stratejik kararlar ile ilgilenir. Astlara ise alt düzey yer alan özel teknik konularda karar vermelerine müsaade edilir. Sistem 4; astlarına güveni tam olan yönetim, geniş ölçüde karar verme yetkisini eşgüdümlü bir şekilde örgütte dağıtmıştır (Eren, 2013:45-46).

*Chris Argyris'in Olgun ve Olgun Olmayan Kişi Modeli;* Yapmış olduğu çeşitli deneyler ile çalışanları örgütsel amaçlara ulaşılmasında motive etmenin önemli bir yöntem olduğunu kanıtlamaya çalışan Argyris, kişilerin gelişmeye başladıklarında olgun olmayan bir insan özelliğinden sıyrılıp olgun bir insan özelliğine doğru geliştiklerini ifade etmiştir. Kişilerin sorumluluk alanlarının genişletilmesi onların olgunlaşmasını sağlamakta ve böylece kişilere hem kendisi hem de işletme adına faydalı faaliyetleri gerçekleştirme fırsatı vermektedir (Koçel, 2011:240; Eren, 2013:44).

### **2.2.3. Modern Yönetim Yaklaşımı**

Klasik yönetim akımı teknik bir yaklaşım ile örgütsel yapıyı incelemiş ve rasyonel (ussal) bir düzen oluşturmaya çalışmıştır. Neoklasik yaklaşım ise Klasik akımın önemsemediği insan ögesini yani doğal sistemi açıklamakla yetinmiştir. 1960'lı yıllardan itibaren yönetim ve organizasyon teori ve uygulamaları önemli değişikliklere uğramış ve davranış bilimleriyle sibermetik Klasik kuramların zenginleştirilmesine katkıda bulunmuştur. Böylece genel sistem teorisi olarak anılan yeni bir akım ve uygulama gelişmiştir. Modern yaklaşımlar olarak nitelendirilen bu yeni akım, Klasik Yaklaşım ile Neoklasik Yaklaşımı birleştirmeye yönelik oluşturulan çabalar (Can vd., 1995:115; Eren, 2013:49). Modern Yönetim Yaklaşımı'nda bu çabalar "Sistem Yaklaşımı" ve "Durumsallık Yaklaşımı" olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **2.2.3.1. Sistem yaklaşımı**

Modern kuramlardan en önemlisi sistem yaklaşımı olarak nitelendirilmektedir. Sistem yaklaşımında, yönetim ve organizasyonlar çevreleriyle ilişki içinde sistemler olarak değerlendirilir. Birbirleriyle ilişki içerisinde olan ve belirli alt sistemlerden (parçalardan) oluşan sistemler, sadece iç sistemlerle değil aynı zamanda çevresel faktörlerle de ilgilenen bir kavram

olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha önce sistem görünüşüne yer verenlerin aksine bu kuram üç özelliğe sahiptir. Bu özellikler analitik-kavramsal temel dayanması, deneysel (ampirik) oluşu ve bütünleştirici niteliğidir (Can vd.,1995:115; Koçel, 2010:248). Birçok düşünür sistem kavramını *“birbirine bağımlı olan iki ya da daha fazla parça veya alt sistemlerden oluşan, çalışma ve özellikleri itibariyle belirli bir sınırı olan ve diğer sistemlerden ayırt edilen örgütlenmiş ve bölünmez bir bütün”* olarak tanımlamaktadır (Eren, 2013:49):

Sistem birbirleriyle ve birbirlerinin nitelikleri arasındaki ilişkilerden oluşan bir obje dizisidir (Özalp, 2012:80). Her sistemin objesi yani nesnesi mevcuttur. Bazen amaç olarak tanımlanan bu objeler bazen de konu olarak tanımlanabilir. Üretim, sindirim, dağıtım, dosyalama gibi sistemler denildiğinde hepsinin birer nesnesi olduğu ifade edilir. Sistemin değişkenleri nesnelere dir. Yani sistemin nesnesini meydana getiren, varlığını devam ettiren ve ona varlık özelliği kazandıran değişkenlerdir. Değişkenler girdiler, süreçler, çıktılar, denetleme ve sınırlamalar şeklinde konuları içerir (Ertürk, 2013:39-40)

Öğelerden meydana gelen her sistem bir bütün olarak değerlendirilir. Bu öğelerden herhangi birisinin olmaması durumunda sistem tanımının dışına çıktığı kabul edilir. Sistemin öğeleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Ertürk, 2013:39-40):

Birinci öğeyi tanımlanan sınırlar oluşturmaktadır. Bazen dar bazen geniş bir kavramı ifade eden bu sınırlara işletme sistemi veya sindirim sistemi örnek olarak verilebilir.

İkinci öğeyi sistemin yapısal parçaları oluşturmaktadır. Bu öğeye ise üretim sisteminin parçaları, ham maddeler, makinalar, ürünler ve süreçler örnek olarak verilebilir.

Üçüncü öğeyi sistemin denge koşulları oluşturmaktadır. Objeye ve parametreleriyle her sistem denge koşulları içerisinde işler hale gelir. Mesela bir uçağın uçuşu, sistemin içyapısıyla çevre sistemlerin denge şartları arasında bulunması sonucunda oluşur.

Dördüncü öğeyi ise sistemin geri bildirim yeteneği oluşturmaktadır. Geri bildirim yeteneği her sistemde bulunmaktadır. Bu kontrol edilebilir bir yetenektir. Sistem kavramında girdilerin düzenlenmesini veya onlara yapılan işlemler ile denge şartlarının elde edilmesini sağlar.

### **2.2.3.2. Durumsallık yaklaşımı**

Sistem yaklaşımı yönetim kuramlarını gerçekleştirmek amacıyla başlamış ancak soyut kavramları içermesi ve genel olması nedeniyle yetersiz kalmıştır. Bu durum Durumsallık yaklaşımı olarak adlandırılan ek bir modern yaklaşımın meydana gelmesini sağlamıştır.

Durumsallık yaklaşımında “her zaman her yerde geçerli” bir örgüt yapısının olmayacağı ve örgüt ile ilgili bütün her şeyin bir koşula bağlı olduğu yer almaktadır. Uygulamada yöneticilerin gerçekleştirdikleri her şey durumlara yani koşullara bağlı olarak değişmektedir. Başka bir ifadeyle “öyle olursa, böyle olmalıdır” ilişkisi incelenir (Can, 1999:45-46; Eren, 2013:71).

Yönetim sistemini ve biçimini etkileyen etkenlerin sayısı, nitelik ve etkileri organizasyonun içinde bulunduğu durum ve çevresel koşulların özelliklerine göre değişmektedir. Her örgüt çevresiyle, durumuyla ve faaliyet konusuyla diğer örgütlerden farklılık gösterir. Örgütün iç durumu ve örgütler üzerinde etki yapan koşulları farklı olduğundan dolayı örgütlerin yönetim ve organizasyon biçimleri ve sistemleri farklı ve kendilerine özgü olacaktır. Sistem yaklaşımında olduğu gibi bir genelleme yapmak imkânsızdır. Bu liderlik ve yönetim şekli doğru ve her yerde geçerlidir veya şu sistem yanlış diyemeyiz. Öyleyse her örgüt kendi özellikleri doğrultusunda örgütsel ilişkilere ve çevresel etkileşime ihtiyaç duyar. En iyi denilebilecek bir yönetim şekli, politika, örgüt tipi ve kuralı yoktur (Eren, 2013:71).

En iyi organizasyon yapısı esasına dayanan ilkeleri öngörücü ve evrensel bir nitelik taşımalarına rağmen Durumsallık Yaklaşımı durumlara ve şartlara ağırlık verir. Örgütü bir sistem olarak ele alan Durumsallık Yaklaşımı, örgüt yapısını çeşitli içsel ve dışsal şartlar arasındaki ilişkilere göre şekil alan bir yapı olarak görmektedir. Liderlik, motivasyon gibi organizasyon içi koşullar ile dış koşullar arasında ki ilişkileri araştıran Durumsallık Yaklaşımında örgüt yapısı bağımlı değişken olarak yer alır. Bağımsız değişken durumunda olan içsel ve dışsal şartlar örgüt yapısının ne şekilde olması gerektiğini (bağımlı değişkenin değeri) belirler (Efil, 1998:62; Koçel, 2010:273; Aşkun ve Tokat, 2017:63). Bir örgütün yapısı personel özellikleri, izlenen amaçlar ve kullanılan teknoloji gibi çeşitli iç koşullarının yanı sıra dış çevre koşullarından da etkilenmektedir (Can, 1999:46).

Bu yaklaşımın özü şöyle özetlenebilir. Organize etmek tek başına en iyi yol değildir. Hem organizasyon hem de organizasyonları nasıl yönetmesi gerektiği konusunda yöneticiler organizasyonun çevresine ve teknolojiye bağlıdır (Dessler ve Phillips, 2008:16; Luthans, 2010:58). Yani çevredeki ya da teknolojide ki değişimlere yönetim sistemlerini de etkileyecektir.

#### **2.2.4. Modern Sonrası Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar**

İletişim ve bilgi işleme teknolojilerindeki ilerlemeler toplumsal yaşantımızın yanı sıra iş hayatımızda da çok hızlı ve büyük değişimleri meydana getirmiştir. Bu ilerlemeler toplumsal

hayatımızda iletişim kurma biçimlerimizi, iş yaşamında iş yapma yöntemlerimiz gibi faaliyetlerimizi etkilemiş ve bunları tamamıyla değiştirmiştir. Bilginin bu değişimlerin altında yatan bir faktör olduğu bilinmektedir. Günümüzde iş hayatında en önemli rekabet kaynağı olarak karşımıza bilgi ve bu bilgiyi oluşturan insan çıkmaktadır. Organizasyonlarsa bilgi ağırlıklı işletmeler haline gelmiştir (Tokgöz, 2013:181).

Yaşanan bu gelişmeler yönetimde yeni yaklaşımların ortaya çıkmasında rol oynamıştır. Bu yeni yaklaşımlar bazı araştırmacılar tarafından Postmodern Yaklaşımlar olarak nitelendirilmektedir. 1970'li yıllardan sonra ortaya çıkan çok sayıda Modern Sonrası Yaklaşım olması ve bu yaklaşımların tamamına değinmek çalışmayı genişleteceğinden dolayı bazı yaklaşımlara kısaca değinilecektir.

#### **2.2.4.1. Toplam kalite yönetimi**

Ulaşım ve iletişim teknolojilerinde dünyada baş döndürücü gelişmeler yaşanmıştır. Bu gelişmeler ön plana küreselleşme; gümrük duvarlarının indirilmesi, genel itibariyle dış ticarete korumacılığın azaltılması ve bunlar ile ilgili olarak uluslararası ticaretin hızla artması hem iç hem de dış pazarda rekabeti artırmıştır. Ekonomik sınırların bir anlamda ortadan kalkmasıyla birlikte, mal ve hizmetlerin daha öngörülme boyutlarda artan dolaşımı rekabet üstünde çok büyük etkilere neden olmuştur. Bu durum ise örgütlerin yönetimini her zamankinden daha zorlayıcı bir görev haline dönüştürmüştür. Böylelikle rekabet ortamında örgütlerin iç ve dış pazardaki başarılarında gittikçe önemi artarak kilit rol üstlenen bir kalite kavramı meydana gelmiştir (Mucuk, 2014:174).

Mal ve hizmetlerin üretimi ile ilgili olarak kalite kavramı, eksikliklerin giderilmesi olarak tanımlanmaktadır (Boone ve Kurtz, 2012:308). Tüm müşterilerin ihtiyaçlarının eksiksiz olarak karşılanması ve tüketicinin kullandığı maldan memnun olma derecesidir (Demirci, 2010:13). En genel tanımı ile kalite, koşulların sağlanmasıdır. Bu kapsamda kalite müşteri ihtiyaçlarının doğru karşılanması olarak karşımıza çıkmaktadır. Müşteri ihtiyaçlarını, beklentilerini, tercihlerini mantıklı bir şekilde inceleyerek ve bunları devamlı karşılayabilecek ürün ve hizmetlerin en uygun ve ekonomik bir biçimde üretilmesidir (Top, 2009:10).

Toplam kalite yönetim felsefesi ise mal ve hizmet üretmek için kurulmuş olan tüm kuruluşların mal veya hizmet sundukları kişilerin ve kuruluşların (müşterilerin) istek ve ihtiyaçlarına uygun standartlarda (kalite, maliyet, teslim zamanı vb. açıdan) hizmet götürerek onları memnun etmektir. Ayrıca gerekli ilişkileri en uygun düzeyde tutarak örgüt içindeki iş



görenler ve tedarikçiler ile işletme arasındaki ilişkileri müşteri anlayışı ilkesi ile en uygun düzeyde tutacak yeni bir yönetim becerisi oluşturmaktır (Eren, 2013:115). Bir organizasyonda iş süreçlerinin devamlı iyileştirilmesini temel alarak ve önceden belirlenen müşteri ihtiyaçlarına, çıkarlarına ve beklentilerine yönelik gereksinimleri yöneten bir felsefedir (Top, 2009:25).

Sürekli iyileştirme ve kalite geliştirmeyi benimseyen bu yaklaşım, kâr amaçlı kuruluşlarda rekabet avantajı sağlar ve kâr amaçsız kuruluşlarda ise hizmet kalitesinin artırılmasını sağlar. Böylece kaynakların etkin ve verimli olarak rasyonel bir şekilde kullanılmasını sağlamaktadır (Mucuk, 2014:175).

Toplam kalite yönetiminin başlıca öncüleri Walter Shewhart, Edward Deming, Joseph Juran, Arnold Feigenbaum, Philip Crosby, Kaon Ishikawa, Shiego Shingo ve Masaaki Imai'dir (Sökmen, 2014:341).

#### **2.2.4.2. Kıyaslama (Benchmarking)**

Rekabetin yoğun bir şekilde yaşanması örgütlerin ürün, hizmet ve süreçte en iyi olma yollarını aramaya itmektir. Bu yönde yapılan çalışmalar onları yeni teknik ve kavramları öğrenmeye ve uygulamaya teşvik etmiştir. Bu amaçla da kıyaslama yeni bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır (Tikici ve Kaya, 2015:339).

Kıyaslama kavramı, *“diğerlerinin başarılı uygulamalarından öğrenerek performansları artan organizasyonları takip etmek”* olarak tanımlanabilir (Francis vd., 1999). Başka bir deyişle kıyaslama, diğer organizasyonların standartlarını ve en iyi uygulamalarını belirlemesidir. Diğer şirketlerin iş işlevlerini veya görevlerini ne kadar iyi yerine getirdiklerini belirleme sürecidir (Boone ve Kurtz, 2012:309). Koçel (2010:406) ise kıyaslamayı, bir işletmenin devamlı ve bilinçli olarak kendi dallarında ve sektörlerinde en başarılı olan işletmelerin belli işleri ne şekilde gerçekleştirdiklerini araştırması, ele alması ve kendi yöntemleri ile karşılaştırarak sonuç çıkarması, çıkardıkları bu sonuçları uygulayarak daha yüksek bir başarı düzeyine ulaşma çabaları olarak tanımlamaktadır. İşletmelerin kendilerini geliştirmeleri amacıyla süreç, ürün, hizmet ve uygulamalar ile rakip olarak kabul edilen işletmeyle karşılaştırıldığı; işlerin ne şekilde yapıldığının araştırma ve öğrenme ile aydınlatıldığı, emir-komuta yetkisine sahip yöneticilerin katılımının sağlandığı sistematik ve sürekli bir süreçtir (Çetin, 2015:31).

### 2.3. Yönetimin Özellikleri

İnsanlık tarihi kadar eski bir disiplin olan yönetim kavramının tanımı konusunda uzmanlar ve uygulayıcılar arasında ortak bir fikir birliği yoktur. Bu nedenle yönetim kavramı konusunda farklı farklı tanımlar yapılmıştır (<http://www.ddegjust.ac.in/studymaterial/mcom/mc-101.pdf>). Yönetim ile ilgili yapılan bu tanımlara bakıldığında birkaç ortak özellik dikkat çekmektedir. Bu özellikler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Genç, 2007:27; Tengilimoğlu vd., 2008:78-79; Aşkun ve Tokat, 2017:147);

**Amaç özelliği:** Yönetim kavramının söz konusu olması için her şeyden önce bir amacın olması gerekir. Çünkü bütün yönetim faaliyetleri hedeflenen amaç için gerçekleştirilir. Örgütün sürekliliğinin sağlanabilmesi için bir amaç belirlenmeli ve belirlenen amaç tüm çalışanlar tarafından benimsenmelidir.

**Grup özelliği:** Yönetim, iki ya da daha fazla kişinin faaliyetlerini içeren bir kavramdır. Dolayısıyla yönetim en azından bir yöneten ve yönetilenden oluşan bir grup faaliyetidir.

**Beşeri özelliği:** Yöneten ve yönetilenin insan olmasından dolayı yönetim faaliyetinin ana unsurunu insan oluşturur.

**İş birliği özelliği:** Belirlenen amaca daha hızlı ve kolay ulaşabilmesi için insanların beraber çalışmaları, işbirliği ve karşılıklı yardım alışverişleri sayesinde gerçekleşmektedir.

**İşbölümü ve uzmanlaşma özelliği:** Örgüt amaçlarının sınırları belirlendikten sonra sıra bu amaçları gerçekleştirecek kişilerin belirlenmesine gelir. Örgütte karışıklığı önlemek için belirli işlerin belli kişiler tarafından yapılması gerekir. Böylece işbölümü ile uzmanlaşma da sağlanacaktır.

**Koordinasyon özelliği:** Örgüt içerisinde tüm çalışan bireylerin belli bir uyum içerisinde çalışması gerekir.

**Yetki özelliği:** Örgütün belirlediği amaçlara daha hızlı ve kolay ulaşabilmesi için örgütte görevli kişilere yetki verilmesi gerekir.

**Evrensel özelliği:** Yönetim kavramının evrensel olma özelliği yatay ve dikey olarak iki boyutta ele alınır. Yatay boyutta yönetim, aile başta olmak üzere yeryüzünün biçimsel olan veya olmayan tüm örgütlerde geçerlidir. Belirtilen örgütlerde bireyler ya yönetilen ya da yöneten konumundadır. Dikey boyutta yönetim ise bir örgütün tüm basamaklarında yer alır.

Başta genel müdür olmak üzere ustabaşına kadar bütün bölüm ve düzeylerde uygulanan bir işlev olarak göze çarpar.

**Basamaksal özellik:** Yönetimde hedeflenen amaçlara ulaşılması için beraber işbirliği yapan insanların belli bir düzen içerisinde çalışmaları gerekir. Örgütte düzenin oluşması için yönetici ve yönetilen basamaklarının açık olarak belirlenmesi gerekir.

**Yaratıcılık özelliği:** Yönelme faaliyetini içeren yönetim kavramında yöneticiler çalışanlarını güdümelidir. Böylece çalışanların yaratıcılıkları açığa çıkacak böylece işteki verimlilik artacaktır.

**Demokratik özelliği:** Belirlenen amaçlara ulaşırken karar almada, alınan kararları uygulamada ve kontrolde çalışanların sürece dahil edilmesi gerekir.

**İki yönlü süreç olma özelliği:** Yönetim iki yönlü bir kavramdır. Bunlardan ilki karar ikincisi ise uygulamadır. Yönetimde bireyler önce düşünür, karşılaştırma yapar, karar verir ve bu kararı uygular. Yönetim kavramında sadece karar almak yeterli değildir. Alınan kararın uygulamaya konulması gerekir. Aksi halde yönetim bütünlüğü sağlanmamış olur.

**Sanat olma özelliği:** Yönetim kavramının bilim yönünün yanı sıra sanat olma özelliği vardır. Yönetim her ne kadar bir takım kuralları, ilkeleri ve temel unsurları inceleyip bu konu hakkında hızlı bir gelişme gösteren bir kavram olsa da, uygulamada bunlardan faydalanılması ve karşılaşılan sorunlarda söz konusu teknikler yardımıyla çözümlere ulaşılması sürecinde yine yöneticilerin kapasite ve becerileri ön plana çıkmaktadır. Bu da yönetim kavramının sanat yönünü oluşturmaktadır.

Örgütler belli bir amacı ortaya çıkarmak için bir araya gelmiş unsurlardan oluşmaktadır. Örgütün amaçlarını gerçekleştirirken kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanması gerekmektedir. Bu noktada örgütlerin hedeflerine ulaşmalarında, yönetim kavramı zaman, parasal kaynaklar, insan, hammadde, yardımcı malzeme ve donanımlar gibi unsurların birbirleriyle uyumlu bir şekilde kullanımını sağlamaktadır.

Örgütlerde yönetim kavramına baktığımızda; farklı alanlarda uzmanlaşan iki ya da daha fazla bireyin işbirliği yapması veya bireyler arasında yetki devrini kullanarak başkalarını çalıştırma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. İşbirliği veya yetki devri sırasında yönetim kavramının emir alan yani yönetilenler ve emir veren yani yönetenlerden oluşan iki yönlü bir süreç olduğu görülmektedir. Emir veren konumunda olan yöneticiler, örgütte verimi artırmak,

bireyler arasında uyumu sağlamak, örgütün devamlılığını sağlamak için örgütsel bağlılık, örgüt kültürü, örgütsel vatandaşlık gibi birtakım güdüleri artırma çabası içerisindeyler. Bu çaba doğrultusunda yönetim; yönetim biliminin ilkeleri, kuralları ve temel noktaları ile birlikte yöneticilerin bilgi, tecrübe, becerileri ve kapasiteleriyle birleştiği bir sanat dalıdır.

## **2.4. Yönetim Fonksiyonları**

Yönetim belirli işlevlerin yürütülmesini içeren ve bir dizi evreyi kapsayan bir süreçtir. Bu süreçte hedeflenen amaçların elde edilebilmesi için insan gücünün yanı sıra diğer kaynakların da var olması ve bunların birlikte yönetilmesi gerekir (Tokgöz, 2013:24).

Yönetimin en önemli özelliklerinden birisi süreç niteliğinde olmasıdır. Bir süreç olarak yönetim kavramı, ortak bir amacın başarılması için bir arada bulunan insan faaliyetlerinin koordine edilmesidir. Ortak amaçların etkin ve verimli olarak gerçekleştirilebilmesi için işbirliği yapan insan grubu faaliyetlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, eş güdümü ve denetlenmesi ile ilgili tüm çabalar yönetimi oluşturur. Kısacası yönetim bir süreci kapsar ve bu süreç yönetim fonksiyonlarının yardımı ile yürütülür. Yönetim fonksiyonları genel olarak Henry Fayol'un öne sürdüğü ileriye görmek, örgütlemek, yönetmek, koordinasyonu sağlamak ve kontrol etmek kavramlarından oluşur. Zaman içerisinde bu kavram ve kapsam fazla değişmemiştir. Günümüzde de hemen hemen aynı şekilde kullanılan bu fonksiyonlar; planlama, örgütleme, yöneltme, koordinasyon ve kontrol olarak ayrılmaktadır (Dinçer ve Fidan, 1997:152).

### **2.4.1. Planlama**

Bir karar ya da kararlar toplamı olan plan genel tanımıyla, gelecekte nereye varılmak ve nelerin gerçekleştirilmek istenildiğinin bugünden belirlenmesidir (Koçel, 2010:154). Geniş anlamda ise izlenilecek yol ve davranış biçimidir. Kararlaştırılmış olan bir hareket tarzının ifadesidir (Aşkun ve Tokat, 2017:168).

Yönetimin ilk ve en temel anahtar işlevlerinden birisi olan planlama kavramını; Can (1999:61) "*amaçların ve bu amaçların başarılması için gereken faaliyetlerin belirlenme süreci*", Koçel (2014:187) "*gelecekte nereye ve ne şekilde ulaşılmak istenildiğinin, nelerin başarılmak istenildiğinin bugünden karar verilmesi*" ve Mucuk (2014:136) ise "*amaçların neler olduğunun ve bu amaçlara nasıl ulaşılabileceğinin belirlenmesi*" olarak tanımlamaktadır. Planlama, organizasyonların amaçlarını, bu amaçlara ulaşmak için genel bir strateji

oluşturmayı, örgütsel çalışmalarını bütünleştirmek ve koordine etmek amacıyla oluşturulan planlar setini kapsar (Robbins ve Coulter, 2016:248). Bir konuya bağlantılı olarak oluşturulan planlama neyin, ne zaman, nasıl, nerede, kim tarafından, niçin, hangi maliyetle, hangi sürede ve hangi kalitede yapılacağını önceden belirlenmesidir (Koçel, 2010:154). Bu tanımlardan hareketle planlamanın bir seçim ve tercih süreci olduğu söylenebilir.

### **Planlama Süreci**

Planlama; gelecekteki olaylar ve koşulların öngörüldüğü ve örgütsel hedeflere ulaşılması için gerekli olan hareketlerin belirlendiği bir süreçtir. Bu süreç aşağıda belirtilen ve birbirini izleyen dört aşamadan oluşur (Koçel, 2010:160; Boone ve Kurtz, 2012:204).

- Misyon ve vizyonun belirlenmesi
- Amaç ve hedeflerin belirlenmesi
- Amaçlara ulaştıracak alternatif yolların belirlenmesi
- Alternatifler arasından seçim yapmak

Örgütün varlık nedenini belirten görev cümlesi planlama sürecini başlatır. Görev belirlendikten sonra ikinci adımı amaçların belirlenmesi oluşturur. Amaçlar belirlendikten sonra, bu amaçların nasıl başarılacağını belirleyen planlar geliştirilmelidir (Tengilimoğlu vd., 2012:42).

### ***Misyon ve vizyonun belirlenmesi***

Sözcük anlamıyla misyon, “bir kimseye veya kurula verilen özel görev” olarak tanımlanmaktadır. Yönetim alanında misyon ise, işletmenin niçin var olduğunu ve ne yapmak istediğini ifade eder (Doğan, 2002:147; Koçel, 2010:160). Herhangi bir örgütün var oluş nedenini açıklayan misyon kavramı, stratejik amaçların nasıl gerçekleşeceğini belirleyen çerçeveyi oluşturur (Doğan, 2002).

Örgütlerin kuruluş amacının geniş bir ifadesi olan misyon, varlık nedenini açıklamaları veya kendilerini ne tür bir işletme olarak görmek istediklerini belirtmeleridir. Örgütsel misyon, işletmede ne tür mal ve hizmet üretileceğini, müşterilerinin kimler olacağını, örgütsel değerlerin neler olduğunu ve işletmenin varlık nedenini ortaya koyar (Koçel, 2010:159; Robbins ve Coulter, 2016:254)

Herhangi bir organizasyon için iyi tanımlanmış misyon kavramı; “biz kimiz?”, “müşterilerimiz kimler?”, “felsefemiz nedir?”, “temel yeterliliğimiz ve rekabet avantajlarımız

neler?” ve “insan, finansal ve çevresel kaynaklarımızın koruyabilmek için sorumluluklarımız nelerdir?” sorularını yanıtlamalıdır. Misyon “ Ne iş yapıyoruz? sorusuna yanıt ararken vizyon ise “Ne olmak istiyoruz” sorusunun cevabını arar (Ferrel ve Hartline, 2010:33).

Planlama sürecinin bir diğer kavramı ise vizyondur. Vizyon, işletmelerin hayal ettiği gelecek ve uzun dönemde gerçekleştirmek istediği sonuçları ifade eder. Diğer bir ifadeyle örgütlerin gelecekteki istedikleri durumun ne olduğunu belirleyen ve bu gelecekte örgütlerin nasıl tanınmak istediklerini yansıtan bir kavramdır (Koçel, 2010:161; Buchbinder ve Shanks, 2011:10). Örgütte paylaşılan değerlerin sonucu olarak beliren vizyon, gelecekte ne olmak istediğinin ifadesidir. Örgüt ile ilgili gelecekte ulaşılmak istenilen hedefler neler, bu hedeflerin hangi temeller üzerine kurulacağı ve hedeflenen gelecek nasıl olacak sorularına yol gösteren bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kılıç, 2010). İşletme amaçları ile yakından alakalı olan vizyon geleceğe ilişkin işletmelerin uygulamalarını şekillendirmekte ve işletmeleri yönlendirmektedir (Tengilimoğlu vd., 2012:42). Kısacası vizyon denildiğinde örgütlerin gelecekte kendilerini nasıl görmek istediklerinin ifadesidir.

### ***Amaçların Belirlenmesi***

Amaç en basit tanımıyla örgütün gelecekte gerçekleştirmeyi istediği bir durumdur (Eren, 2013:179). Vizyon ve misyon belirlendikten sonra planlama sürecinin ikinci aşamasını amaçların belirlenmesi oluşturur. Bu aşamada işletme veya yöneticinin başında buldukları birimin gelecekte belirli bir zaman içinde neyi hedeflediği ve bu hedefi ne miktarda gerçekleştirmek istedikleri belirlenir. İşletmenin tamamına ilişkin genel veya stratejik amaçların tanımlanmasıyla daha alt amaçlar belirlenir. Böylece bir amaçlar hiyerarşisi oluşur. Bu hiyerarşide işletmedeki tüm birimlerin amaçları birbiriyle ilişkili olmalı ve bir bütün oluşturmalıdır. Amaç ve hedef belirlemede en önemli ilke, amaçların ölçülebilir nitelikte olmalı, gerekli aksiyonları göstermeli ve zaman boyutu olmalıdır (Tokgöz, 2013:27).

### ***Amaçlara ulaşılacak alternatif yolların belirlenmesi***

Gelecekte ulaşılmak istenen durum veya konuma “nasıl” veya “ne yaparak” ulaşılabileceğinin araştırılması, incelenmesi ve bu yolların belirlenmesini kapsayan aşamadır. Seçeneklerin veya alternatif yolların belirlenmesi olarak da adlandırılır. Bu aşamada yaratıcı olabilme, önce kullanılan yollardan daha farklı yollar bulabilme ve rakiplere oranla işletmeye üstünlük sağlayacak yollar bulabilme gibi özellikler yer almaktadır (Koçel, 2010:163-164).

### ***Alternatifler arasından seçim yapma***

Bu safhada yönetici örgütü belirlenen amaç ve hedeflere ulaştıracak alternatiflerden arasından en uygun olanına karar vermesidir (Tokgöz, 2013:28; Bolat vd., 2016:117). İşletme kaynaklarının nasıl ve ne yaparak kullanılacağı belirlenmesidir. Planın gerçekleşmesi ve yönetici tarafından bir kararın verilmesi söz konusudur. Fakat bazen seçilebilecek hareket biçimlerinin değerlendirilmesinde birden fazla alternatif uygulanabilir. Bu aşamada yönetici en uygun hareket biçimini belirlemeli ve örgütsel ihtiyaçları en iyi şekilde karşılayacak kararları ve planı seçmelidir (Koçel, 2010:164; Tengilimoğlu vd., 2012:45).

### **2.4.2. Örgütlenme (Organize Etme)**

Örgütlerin varoluş nedeni olarak, bireysel çalışmadan grup halinde çalışmaya geçiş sürecini de içerisine alan birçok etken vardır. Bu etkenler içerisinde, bazı işlerin bir kişinin tek başına yapamayacağı nitelikte olması, insanların çoğunun sosyal iletişime ihtiyaç duymaları, bir grubun parçası olduklarında çalışmaktan daha fazla tatmin sağlamaları ve kurumsal olarak grupların, üyelerin belli alanlarda uzmanlaşmalarına ve örgütte belli bakış açlarına sahip profesyoneller olarak çalışmalarına izin verdiklerinde verimliliğin artması sayılabilir. Bu nedenlerden dolayı örgütlenme işlevi yönetimin temel fonksiyonlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır (Bolat vd., 2016:119)

Yönetim fonksiyonlarının yerine getirilmesi ile yönetim faaliyeti gerçekleştirilir. Yönetim fonksiyonları bir düzen içerisinde gerçekleştirilmektedir. Yönetim fonksiyonunun ilk aşamasını planlama oluşturmaktadır (Özalp, 2012:107). Yönetim fonksiyonlarının içerisinde planlama fonksiyonunun ardından örgütlenme ya da diğer ismiyle organize etme işlevi gelmektedir (Tokgöz, 2013:30).

Örgütlenme kavramının tanımını yapmadan önce örgüt kavramını açıklayacak olursak, belirli bir amaç için bir araya gelen iki ya da daha fazla kişinin eşgüdüm içerisinde çalıştığı yapıdır. Diğer bir ifadeyle örgüt, amaca yönelik fiziksel kaynaklarla birlikte insanların düşünce ve yaratıcılıklarını birleştiren bir yapıdır. Buradaki önemli nokta yaşantımız süresince örgütlerle yakın ilişki içinde olmamızdır. Ailede, işte, sağlık kuruluşlarında, tatilde ve mahkemede örgütlerle karşılaşırız (Can, 1999:101; Özalp, 2012:107).

Planlama fonksiyonunun devamı olan örgütlenme kavramı ise örgüt planlarının yerine getirilebilmesi için kaynakların düzenlenmesi faaliyetlerini kapsayan bir örgüt yapısı oluşturma

sürecidir (Tengilimoğlu vd., 2012:49). Planda belirlenen amaçlara ve bu amaçlar doğrultusunda belirlenen yollara uygun bir örgüt yapısı oluşturmaktır. Örgütlenme sürecinin amacı, örgütsel başarı için ihtiyaç duyulan unsurları etkili ve verimli bir biçimde uyum haline getirmektir. İş görenlerin planlama fonksiyonunda belirlenen belirli amaçlara ulaşmasını ve böylece birlikte çalışmalarını sağlar (Can, 1999:103; Aşkun ve Tokat, 2017:190).

Şu halde, “örgütlenme sürecini işletmenin amaçlarını gerçekleştirebilmesi için hangi fonksiyonları yerine getirmesi ve bu fonksiyonları gerçekleştireceklerin birbirleriyle uyum içerisinde çalışacak şekilde oluşturulması, bu organlarda çalıştırılmak için gerekli olan beşeri ve maddi sermaye öğelerinin tedariki ve birbiriyle uyumlu hale getirilmesi” olarak tanımlanabilir (Eren, 2013:215). Yapılacak işlerin bölümlere ayrılması, bu işleri yerine getirecek personellerin atanması, personellere yetki verilmesi ve kaynakların örgüt geneline dağıtılmasını kapsayan bir yönetim fonksiyonudur (Daft, 2006:8). Kovalanacak amaç ya da amaçlar dizisi, bu amaç ya da amaçları gerçekleştirmek için yapılacak işler, bu işlerin kişiler arasında pay edilmesi ve bu kişiler arasındaki ilişkilerin belirlenme sürecidir (Şimşek, 2002:138).

### **Örgütlenme Sürecinin Evreleri**

Can (1999:103) örgütlenme sürecini ana hatları ile aşağıdaki gibi gruplandırmaktadır.

- Başarılacak amaçların tespit edilmesi (hedefler),
- Başarılması amaçlanan işlerin belirlenmesi (işlevler),
- İnsan kaynaklarının değerlendirilmesi,
- İşlevlerin, insan kaynaklarının ve fiziksel imkanların örgütsel bir yapı içerisinde gruplandırılması (işlevlendirme ve bölümlere ayırma),
- Belirli bir işi yapma sorumluluğunun, işin gerçekleşmesi için gerekli kararları verme ve harekete geçme yetkisinin saptanması,
- İşin başarılıp başarılmadığının belirlenmesi (hesap verme),

### **2.4.3. Yürütme (Yöneltme)**

Emir-komuta olarak da ifade edilen yürütme fonksiyonu, örgütün amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesi için çalışanları harekete geçirme, çalışanlara iş verme ve yol gösterme faaliyetlerinin tamamıdır. Önceden tespit edilen amaçlara ve hedeflere erişebilmek için planların uygulamaya konulması ve örgütlenmiş kaynakların gerçek hareket ve faaliyetlerde



kullanılmasıdır (Bolat vd., 2016:152). Dinamik nitelikte olan yürütme işlevi maddi ve beşeri kaynakların belirlenen amaçlar doğrultusunda harekete geçirilmesidir (Tengilimoğlu vd., 2012:59).

Yöneltme işlevi ile örgüt içerisinde yer alan çalışanlara görevlerini etkin ve verimli bir biçimde yaptırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla söz konusu işlevi ana uğraş alanı insanları çalıştırmak, çalışanlara yazılı veya sözlü emir veya yönergeler vermek, yol göstermek ve yürütmekte oldukları işlerle ilgili yetki ve sorumluluk devretmektir (Bolat vd., 2016:152). Yöneticinin astlarının faaliyetlerini etkilemesi ve astlarına ne yapmaları gerektiğini bildirmesi ile ilgili bir faaliyettir (Mucuk, 2005:164).

Etkin ve sonuç elde edici bir yöneltme süreci için aşağıda yer alan koşulların yerine getirilmesi gerekir (Efil, 1998:95-96):

- Örgütte takım ruhunun gerçekleştirilmesi: Yönetici başkaları aracılığıyla işleri başaran kişidir. Bu nedenle iş görenleri örgüt amaçları doğrultusunda çalıştırabildiği ölçüde başarılı olacaktır. Bu başarı hem bireylerin her birinden en yüksek verim elde edilmesine hem de bu bireylerden bir grup ve takım olarak verim elde edilmesine bağlıdır.
- İş görenlerin iyi tanınması: Örgüt başarısı yöneticilerin astlarından en yüksek verim elde etmesine bağlıdır. Bu amaçla yönetici astlarının bedensel, ruhsal ve diğer yeteneklerini tanımalıdır.
- Görev sorumluluğu gelişmeyen kişileri görevden uzaklaştırmak: Örgütte huzursuzluğa neden olan, manevi ve zihni nitelikleri açısından uygun olmayan kişilerin örgütten uzaklaştırılması gerekir.
- İş gören ile işletme arasındaki ilişkileri yakından tanımak: İş görenler işletmeye bir sözleşmeyle bağlıdır. Yönetici hakem rolünü kabul ederek iş gören ve işletmenin çıkarlarını savunmada tarafsız olmalıdır.
- Yönetici çevresine iyi örnek olmalıdır: Örgüt içerisinde belirli bir düzen oluşturulması ve disiplin sağlanması için yöneticinin örnek bir davranış sergilemesi gerekir.
- İş göreni devamlı kontrol altında bulundurmalıdır: Yönetici, astlara verilen emirleri ne derece gerçekleştirdiklerini düzenli olarak kontrol etmelidir.
- Yöneltmede danışmalı bir sistem kurulması: yönetici örgütteki her konu hakkında yeterince bilgiye sahip olmayabilir. Bu nedenle konulara ilişkin bilgi elde etmek ve uygun emirler

verebilmek için yardımcılarına danışmak zorundadır. Böylece işler daha hızlı ve düzenli yürütülebilir.

- Yönetici ayrıntı içerisinde boğulmamaya dikkat etmelidir: Yöneticiler gerektiği durumlarda ayrıntı ile ilgilenmelidirler. Eğer gereksiz ayrıntılar ile uğraşılırsa zaman ve emek boşa harcanmış olacaktır.
- İyi bir ödüllendirme ve cezalandırma sistemi kurulmalıdır: Örnek bir davranış ve başarı ödüllendirilmelidir. Uyarıcı yol gösterme önlemleri ile birlikte adil ve gizli bir cezalandırma sistemi de kullanılmalıdır.

#### **2.4.4. Koordinasyon (Eşgüdüm)**

Örgüt yapısında oluşan her yeni organın görevleri belirlenip, örgüt harekete geçirildikten sonra ortaya bu organların örgütsel amaçları gerçekleştirmek için nasıl bir işbirliği yapacakları sorunu ortaya çıkmaktadır. Örgüt kuramı ve uygulamalarında bu sorunun çözümü uyumlaştırma, düzenleştirme ve koordinasyon isimleri ile ifade edilen eşgüdüm fonksiyonu ile gerçekleşir. Örgütlenme ile örgütsel amaçları gerçekleştirmek için yapılacak işlerin yatay, dikey ve mekânsal olarak farklılaştırılmasını ifade eder. Bu şekilde bir farklılaştırma uyum ve işbirliği sorununu yani eşgüdümlenme gerekliliğini ortaya çıkarır. Bu anlamda eşgüdümlenme bir örgütün bütünü ve dolayısıyla varlığını sağlayan faktörlerin başında yer alır (Bolat vd., 2016:162). O halde eşgüdüm fonksiyonu, işletmelerin amaçlarına ulaşılması için insanların çabalarının birleştirilmesini, zaman bakımından ayarlanmasını, ortak amaçların elde edilmesi için yürütülen faaliyetlerin birbiri ardı izlemelerini ve bütünleşmelerini sağlayan bir işlemdir (Akat vd., 1994:248). Kısacası örgütteki işlerin etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için çalışanların birbirleriyle, kullanılan araç-gereçle ve zaman bakımından ahenkleştirilmesidir.

Koordinasyonu sağlama yöntemleri haberleşme ve bilgi sistemleri, geçici ve daimi kurul ve komiteler, bütünleştirici ve aracı yöneticilerden oluşur (Eren, 2013:334).

- Haberleşme ve bilgi sistemleri: Çalışanlar arasında bilgi akışını gerçekleştiren ve geliştiren iç düzenlemedir. Bu yöntemde özellikle kuruluş içi koordinasyon üzerinde durulmaktadır.
- Geçici ve daimi kurul ve komiteler: Aralarında uyumsuzluk olan organ veya birimler için oluşturulur. Yönetim ve organizasyon literatüründe task force olarak da bilinir. Aslında bu yöntem departmanlar arasında beliren kısa dönemli ve geçici nitelikteki sorunlar için uygulanır. Daimi kurul veya komiteler ise çeşitli bölüm veya organların yöneticilerinin

katıldıkları, belli zaman aralıklarında toplanan komitelerdir. Müdürler komitesi, disiplin komitesi gibi örnekler verilebilir.

- Bütünleştirici ve aracı yöneticiler: Bu yöntemde yöneticiler çeşitli bölümler arasında meydana gelen koordinasyon sorunlarını çözmek için oluşturulur. Bütünleştirici veya aracı yöneticiler, ürün yöneticisi, proje yöneticisi, marka yöneticisi ve program yöneticisi gibi isimler ile anılmakta ve faaliyette bulunmaktadır.

#### **2.4.5. Kontrol**

Yönetim sürecinin son aşamasını kontrol (denetim) fonksiyonu oluşturmaktadır. En basit tanımıyla gerçekleşmesi istenilen durum ile gerçekleşen durumun karşılaştırılması ve arada oluşan olumsuz farkların tespit edilerek düzeltici tedbirlerin alınmasıdır. Mevcut iş başarısının ölçülmesi ve bu başarının belirlenen hedefleri gerçekleştirme ihtimalinin belirlenmesidir. Kontrol işlevi ile yönetici, gerçekleştirmek istenilen amaçlara ne ölçüde ulaşıldığını belirlemekte ve planlanan amaçlar ile gerçekleşen hedefler arasındaki fark varsa bunun miktarını ve sebeplerini araştırmaktadır. Denetim fonksiyonu sayesinde diğer fonksiyonların neyi, nasıl, ne ölçüde başardıkları araştırılır ve mevcut durum belirlenir (Mucuk, 2005:171; Eren, 2013:339).

Denetim, bir faaliyetin daha önceden belirlenen amaçlara doğru yöneltilmesinde yol gösterici bir süreç olarak tanımlanır. Bu süreçler ile ilgili olarak önceden belirlenen standartlar, gerçekleşen durum ile karşılaştırılır ve gereken düzeltmeler sağlanır. Örgütlerde denetim sürecinin evreleri aşağıda sıralanmıştır (Efil, 1998:125-127):

- Standartlarının belirlenmesi: Ulaşılan sonuçların başlangıçta tespit edilen örgüt amaçlarına uygunluğunu belirlemek için bazı kıstaslara (ölçütlere) ihtiyaç duyulur. Bu kıstaslara standart adı verilir ve bu standartlara önceden belirlenen örgüt amaçlarından ulaşılır. Ayrıca bu standartlar farklı kademelerdeki yöneticilerden, birimlerden veya iş görenlerden istenilen başarı düzeylerinin özel ifadeleridir.
- Fiili durumun saptanması: Fiili durum ortaya konulup ilk evrede belirlenen standartlar ile karşılaştırıldığı ve elde edilen sonuçların belirlendiği ikinci evreyi oluşturur.
- Standartlar ile fiili durumun karşılaştırılarak sapmaların belirlenmesi ve yorumlanması: Ortaya konulan standartlarla fiili durumun karşılaştırıldığı evredir. Bu evrede iki sonuç çıkabilir. Bunlardan birincisi, herhangi bir farkın olmamasıdır. İkincisi ise olumlu ya da

olumsuz farkın oluşmasıdır. Farkın olumlu olması, istenilen standartlar üzerine çıktığını, olumsuz olması ise belirlenen standartlar altında kaldığını göstermektedir.

- Sapmalar nedeniyle düzeltici önlemlerin alınması: Denetim fonksiyonunun esas amacı başkalarını cezalandırmak değil, düzeltici önlemlerin zamanında alınmasını sağlamaktır. Bu nedenle sapmaların nedenleri bulunur. Bulunan bu nedenler ile önlemler arasında bağlantı kurularak önlemlerin daha etkin ve rasyonel olmasına özen gösterilmelidir.

## **2.5. Yönetmel Düzeyler (Kademeler)**

Büyük-küçük, kamu-özel bütün örgütlerde yöneticiler, yönetim kademeleri olarak da ifade edilen farklı yetki ve sorumluluk düzeylerinde görevlerini yürütürler. Bu nedenle yönetim kavramı sadece bir düzeyi kapsayan bir süreç değildir (Can ve Güney, 2007:175; Tengilimoğlu vd., 2012:35; Bolat vd., 2016:7).

Yönetmel düzeyler ile ilgili fikirler işletme büyüklüğü veya küçüklüğüne, işletmenin tek şahsa ait olmasına vb. çeşitli ölçütlere göre değişmektedir (Can ve Güney, 2007:175). Ancak yöneticiler veya ortaklık şeklinde olmasına, işletme faaliyet alanlarına, işletmenin mal veya hizmet üretme durumlarına örgüt hiyerarşisinde işgal ettikleri konumlara göre sınıflandırılabilir. Bu sınıflandırmaya göre yönetmel düzeyler: üst yönetim, orta düzey yönetim ve alt (ilk) düzey yönetim olarak üç gruba ayrılmaktadır. Diğer bir ifade ile yönetmel düzeyler politika düzeyi, yönetmel ve koordinasyon düzeyi ve uygulama düzeyi olarak adlandırılmaktadır. Sorumlu oldukları örgütsel faaliyetlerin alanlarına ve yatay farklılaşmaya göre genel ve fonksiyonel yöneticiler olmak üzere iki gruba ayrılır. Bu sınıflandırmaya ise yatay sınıflandırma denilir (Şimşek, 2002:23; Tengilimoğlu vd., 2012:35).

### **2.5.1. Dikey Sınıflandırma (Hiyerarşik yapıdaki konumlarına göre yöneticiler)**

#### **2.5.1.1. Üst kademe yönetim**

Örgütten en yüksek düzeyde ve bütünsel anlamda sorumlu olan ve yetkili yöneticilerden oluşan bir yönetim kademesidir. Genel anlamda örgütün uzun vadeli stratejik kararlarının alındığı, varlığını sürdürme, büyüme ve bütünsel etkinlik ve verimlilik sorunlarının çözümlendiği ve örgütün bütün paydaşlarıyla devamlı iletişimin kurulduğu kademedir. Tepe yönetici olarak da ifade edilen bu kademedeki yöneticilerin esas sorumlulukları: paylaşılan bir misyon ve vizyon oluşturma, örgüt kültürünü şekillendirme, örgütü hızlı değişimlere adapte

etme, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini güçlendirme gibi faaliyetler sayılabilir (Can, 1992:36; Bolat vd., 2016:8).

### **2.5.1.2. Orta kademe yönetim**

Örgütsel hiyerarşide üst ve alt düzey yönetim kademeleri arasında bulunur. Örgüt birimlerinin yönetiminden sorumlu olan orta kademe yöneticiler operasyonel ya da taktik yönetici olarak da ifade edilmektedir. Üst kademe yönetim aracılığıyla oluşturulan plan, politika ve stratejilerin uygulanmasını ya da daha özel (birimler düzeyinde) plan, program ve faaliyetlere dönüştürülmesini sağlamaktır (Şimşek, 2002:23; Bolat vd., 2016:9).

### **2.5.1.3. Alt kademe yönetim**

Örgütün uygulamaya dönük çalışmalarını yürüten ve mal ve hizmetlerin üretiminden direkt sorumlu olan yönetim düzeyidir. Orta kademe yönetim tarafından oluşturulan planların uygulamasını sağlamak ve yönetici olmayan çalışanların yönetiminden sorumludur. Günlük faaliyetlerin başarılması için yönetsel işlevleri olmayan iş görenleri yönetmekle sorumlu olan kademedir. İşi kendisi yapan, iş gören ya da astlarını yönlendirmekte ve bu kişileri gözetmektedir (Can, 1992:36; Şimşek, 2002:23; Bolat vd., 2016:9).

## **2.5.2. Yatay Sınıflandırma**

Yöneticiler örgütteki düzeyleri dışında yönettikleri faaliyetlerin kapsam veya alanları bakımından fonksiyonel yöneticiler ve genel yöneticiler olarak ikiye ayrılır (Şimşek, 2002:23).

### **2.5.2.1. Fonksiyonel yöneticiler**

Tek bir fonksiyonel işi yürüten, benzer eğitim ve becerilere sahip iş görenlerden sorumlu olan yöneticilerden oluşur. Fonksiyonel bölümler imalat, reklam, finans, personel, satış ve diğerlerini kapsar (Tengilimoğlu vd., 2008:81).

### **2.5.2.2. Genel yöneticiler**

İşletmede farklı farklı fonksiyonları gerçekleştiren tüm bölümlerden sorumlu olan yöneticileri kapsar. Büyük bir şirket, bu şirketin bir işletmesi veya onun bir alt bölümü gibi karmaşık bir birimi yöneten ve yönlendiren kişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Mağaza yöneticisi veya fabrika müdürü gibi yöneticiler örnek olarak verilebilir (Şimşek, 2002:23; Tengilimoğlu vd., 2008:81).

## 2.6. Yönetici

Yönetim kavramından sonra yöneticilik bir meslek ve yönetici de bu mesleği yürüten kişi olarak tanımlanabilir. Yönetim bilimcisi Peter Drucker yönetici kavramını “*bilginin uygulanmasından ve performansından sorumlu kişi*” olarak tanımlamaktadır (Tengilimoğlu vd., 2008:79). Yönetici, örgüt içerisinde bir pozisyonda yer alan, bir ya da daha fazla bireyin faaliyetlerinden sorumlu olan ve bu bireylerle ilişkilerinde biçimsel yetkiye sahip olan kişidir (Uçkun vd., 2013)

Başka bir tanımda yönetici kavramı şu şekilde açıklanmaktadır “*bir zaman dilimi içinde bazı amaçları gerçekleştirmek için insan, para, demirbaş, hammadde, malzeme, makine, vb. üretim araçlarını birleştiren ve bunlar arasında uygun bir bileşim ve ahenkleşmeyi sağlayan kişidir*” (Eren, 2013:9). Ana unsurunu insan davranışı oluşturan yöneticilik kavramı, örgüt içi çatışmaları işletme amaçları çerçevesinde ve onlara katkı sağlayacak şekilde yöneltme ve onlara rasyonel çözümler bulabilme olgusu olarak değerlendirilebilir (Şimşek ve Çelik, 2017:4).

Efil (1998:5) ise yöneticilik kavramını “*kâr ve riskleri başka kişilere ait olmak üzere üretim faktörlerinin bilinçli ve sistemli bir şekilde bütünleştiren ve bunları günlük ihtiyaçları gidermek amacıyla yönelten kişi*” olarak tanımlamaktadır. Kendisini ve ekibini kurum hedeflerine çeviren, sorunların çözümü için uğraşan, en iyi çözümü bulmak için sürekli düşünen ve düşündüren, işlerini sürekli olarak zamanında sonuçlandıran, yetkilerini kullanan, kaybetme kaygısıyla sorumluluktan kaçmayan, çizgisi ve değeri onaylanan, ekibini ve işlerini bilen, seçilerek ilerlemeyi ve ilerletmeyi prensip haline getiren, bilgi seviyesini devamlı olarak yenileyen, başarılarını ekibine yükleyip başarısızlıkları kabul eden, gücünü bilgi, beceri ve tecrübelerinden alan, bilgisini etrafıyla paylaşabilen, astlarının gelişimini sağlayan ve astlarının başarılarıyla gurur duyan, başkalarından fikir alan ve aldığı bu fikrin kime ait olduğunu açıklayan, iş ahlakı ve normlarına uyan, çıkarlarına değil kuruma hizmet edinmeyi amaçlayan, gerekli durumlarda hayır demesini bilen ve anlaşılınca kadar kalabalıklar içerisinde çoğu kez yalnız kalan kimsedir (Akat vd., 1994:16).

## 2.7. Yöneticinin Sahip Olması Gereken Özellikler

Bir yöneticide bulunması gereken özellikleri Eren (2013:12) üç özellik yaklaşımı ve yönetsel beceriler yaklaşımı olarak iki ana grupta toplamıştır.

### 2.7.1. Üç Özellik Yaklaşımı

Yönetici başardığı görevler ve taşıdığı yetki ile sorumluluklar bakımından toplumun çok önemli kişisidir. Bu insanların işlevlerini etkin ve verimli bir biçimde yapabilmeleri için bir takım nitelik ve özelliklere sahip olmaları gerekmektedir. Bu özellikler üç grupta toplanmaktadır.

**2.7.1.1. Yöneticinin entelektüel özellikleri:** Yönetici düşünen, değerlendiren, akıl yürüten, karar veren, plan yapan bir kişi olabilmesi için aşağıda yer alan entelektüel özelliklere sahip olması gerekir. Bu özellikler ile yönetici, etrafındaki insanları etkileyebilme, onlara rehberlik etme, düşünce ve kararlarını kabul ettirerek onları yönlendirme becerisi elde edecektir.

- Genel kültür: bir konu hakkında uzman olmak yerine birçok konu ve işletme fonksiyonları üzerinde bilgi edinmek
- Mantıklılık: genelden ayrıntılara, ayrıntılardan genele erişmek
- Analiz ruhu: bir olayın sebeplerini analitik olarak incelemek
- Sentez ruhu: bir olayın parametrelerini bir çözüm veya plan yapmak amacıyla bir araya getirmek
- Sezgi gücü: olanak, fırsat ve tehditleri önceden tahmin edebilmek
- Hayal gücü: geleceğe dair olayların olası gelişmelerini tahmin edebilmek
- Muhakeme (yargı) gücü: iyiden kötüyü, doğrudan yanlışı, haklıdan haksızı ayırt edebilmek
- Düşüncelerini konu ve sorunlara odaklaştırabilmek
- Düşüncelerini açık ve seçik ifade edebilmek

**2.7.1.2. Yöneticinin karakterine ilişkin özellikleri:** Yöneticinin bir işi başarı ile sonuçlandırabilmesi, hareketlerinde istikrarlı olabilmesi ve çevresine güven verebilmesi için sahip olması gereken özelliklerdir.

- Akıl ile duygu arasındaki denge (objektiflik ve sübjektiflik arasındaki ilişki)
- Değişken şartlara, ortamlara ve farklı kişilikteki insanlar ile ahenk sağlayabilme
- Dikkatlilik
- Aşırı risk almama (ihtiyatlılık)
- Risk alma cesareti (girişkenlik)
- Önemli olay, kişi ve parametreleri akılda tutabilme (hafıza gücü)
- Birçok konu ve olayı yerinde ve zamanında takip etme ve önlem alma (dinamiklik)

- Tehlike ve zorluklara rağmen yılmamak ve mücadeleyi bırakmamak (azim ve sebatkârlık)
- Düzen oluşturmak, dosya ve arşivleme sistemi içerisinde çalışmak (tertiplilik ve düzenlilik)
- İşleri gerçekleştirirken ya da bir başkasına yaptırırken faydası kanıtlanmış yol ve yöntemlerden yararlanmak, işleri aciliyet durumuna göre yürütmek (yöntemlilik)
- İşleri biriktirmeden ve geciktirmeden zamanında yürütmek (süratlilik)
- Her iş için gerekli olan önemin verilmesi, oluşan veya oluşabilecek tehlike ve problemleri küçümsemek (ciddilik)

**2.7.1.3. Yöneticinin sosyal özellikleri:** Bir yöneticinin kendisini iş çevresine, işletme içerisinde yer alan astlarına ve varsa üstlerine kabul ettirmesiyle ilgili özellikleridir.

- Bir topluluğa hitap edebilmelidir.
- Grup yapılarını ortak amaç, değer ve duygularını anlayabilmelidir (sosyabilite)
- Kötü alışkanlıklarla mücadele ederek iş yapılırken uyulması gereken iyi alışkanlıkları kazandırmalıdır (disiplin)
- Kendisi ile birlikte çalışacak her insandan faydalanmalı ve onlar ile iş birliği yapmalıdır.
- Her iş ve olayın niteliğine göre ölçülü ve dengeli hareket etmelidir.
- Bilgi, deneyim, adalet, hakkaniyet, güven verme, özel hayatındaki dikkatlilik ile etrafında etkili, otorite sahibi ve ikna gücüne sahip bir birey olarak tanınmalıdır.

## **2.7.2. Yönetimsel Beceriler Yaklaşımı**

Karmaşık ve çok kapsamlı bir görev olan yöneticilik, birçok beceriye aynı anda sahip olmayı gerektirir. Bu becerileri Robert L. Katz (1974) beşeri, teknik ve kavramsal olmak üzere üç gruba ayırmıştır. Yöneticiler açısından gerekli olan bu beceriler, bulunan yönetimsel kademeye farklılık göstermektedir (Bolat vd., 2016:10).

**2.7.2.1. Kavramsal beceriler:** Örgütü bütün olarak görebilmeyi ve örgütü bir arada tutan parçalar arasındaki bağlantıları anlamayı sağlayan bilişsel bir beceridir (Bolat vd., 2016:12). Yöneticinin örgütteki karmaşık durumları fark etmesi ve bütün bölümlerin örgütün esas hedeflerine sağladıkları katkıyı ölçme becerisidir. Kısacası birleştirme ve bütünleştirme becerisidir (Can, 1999:26). Kavramsal beceri olarak yöneticilerin düşünme, bilgi işleme ve planlama, sorunları daha küçük parçalara ayırabilme, bu parçalar arasındaki bağlantıları anlayabilme, bir sorunun diğer sorunlar bakımından yaratacağı etkileri sezebilme vb. sayılabilir (Bolat vd., 2016:12).



**2.7.2.2. Beşeri (insancıl) beceriler:** Yöneticilerin kademesi arttıkça sorunları teknik bilgi ile çözmeye ve destek verme faaliyetlerinin yerine başkalarının çalışmalarını planlama, yöneltme ve eş güdümünü sağlama gibi işlevleri ortaya çıkar. Bu nedenle insan ilişkileri önem kazanır. Dolayısıyla yöneticilerin diğerleriyle ahenkli bir biçimde çalışabilmeyi ve iyi ilişkiler geliştirmeyi içeren bir beceri kazanması gerekir. Bu kapsamda kendini tanıma, diğer kişilerin duygularını anlama, astlarını motive etme, çatışmaları çözme ve stres düzeyini azaltma, uyumlu çalışmalarını sağlama, iletişim kurma ve liderlik etme vb. beceriler beşeri beceriler olarak sayılabilir (Mucuk, 2005:134; Bolat vd., 2016:12).

**2.7.2.3. Teknik beceriler:** Bir görevin üstesinden gelinmesi için gerekli olan özel bilgi, ustalık ve yöntemlerin hepsi teknik kapsama girmektedir. Örgütsel faaliyetlerin gerçekleşmesi için gerekli olan araç, yöntem ve teknolojilerin kullanımını içeren beceri özellikle alt kademe yöneticiler için önemlidir. Genel itibarıyla teknik sorunların çözümünde ilgili araç ve gereçleri kullanabilme teknik beceri olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu beceriye ek olarak uzmanlık bilgisi ve analitik yetenek gibi beceriler de teknik beceriler kapsamında yer alır (Mucuk, 2005:134; Bolat vd., 2016:11).

## **2.8. Sağlık Yönetimi**

Yönetim *“değişen çevrede kısıtlı kaynakları verimli bir biçimde kullanarak örgüt amaçlarının elde edilmesi için başkalarıyla işbirliği yapılması”* şeklinde tanımlanmaktadır (Özalp, 2012:4). Yönetim bilimi içerisinde multidisipliner bir alan olan sağlık yönetimi ise, kişilerin ve toplumların sağlık seviyelerini artırmak için süreç ve kaynakların planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, denetim ve eş güdümüdür (Ulusoy vd., 2014). Diğer bir ifadeyle sağlık yönetimi, toplumun mevcut sağlık seviyesinin korunması ve geliştirilmesi için maddi ve insan kaynaklarının planlanması, örgütlenmesi, harekete geçirilmesi ve denetlenme sürecidir (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2012:34). Sağlık yönetimi kişisel sağlık hizmeti sunan örgütlere ve örgüt bünyesinde bulunan bölümlere, birimlere, hizmetlere liderlik ve yön veren bir meslektir (Buchbinder ve Shanks, 2011:2). ABD Sağlık Yönetimi Eğitimi Komisyonu sağlık yönetimi kavramını; *“tıbbi bakım ve sağlıklı çevre isteklerini bireylere, organizasyonlara ve toplumlara belirli hizmetleri sağlayarak karşılanmasını mümkün kılan kaynak ve süreçlerin planlanması, örgütlenmesi, yönlendirilmesi, eşgüdümü ve denetimidir”* olarak tanımlamıştır (Tengilimoğlu, 2012:539).

Sağlık kurumları yönetimi ise, insan ve diğer kaynaklar vasıtasıyla daha önceden belirlenen amaçlara ulaşılması için belirli bir biçimsel örgütler içerisinde oluşan, birbirleriyle bağlantılı sosyal ve teknik fonksiyonları ve faaliyetleri içeren bir süreçtir. Yönetim kavramı bu tanımda süreç, amaç, kaynak ve yapı özelliklerini içermektedir (Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, 2017).

*Süreç;* yönetim süreci, birbiriyle ilişkili ve etkileşim halinde olan fonksiyonlar ve faaliyetler dizisi olarak tanımlanmaktadır.

*Amaç;* yönetim, kurumsal amaç ve hedeflerin gerçekleştirilmesi ile ilgilidir. Amaçsız bir yönetim ve organizasyon düşünülemez. Sağlık kurumları ise toplumun sağlık düzeyini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulurlar.

*Kaynaklar;* yönetim amaç ve hedeflerini, insanlar ve diğer kaynaklar vasıtasıyla gerçekleştirir. Yönetim faaliyeti, insanlarla beraber çalışmayı ve insanlara iş yaptırmayı içerir.

*Yapı;* yönetim biçimsel örgütlenme içinde oluşur. Biçimsel örgütlenme, personelin yetki ve sorumluluklarını ve iletişim kanallarını içerir.

### **2.8.1. Sağlık Yöneticisi**

Tarihsel süreç içerisinde insanlığın en kutsal faaliyetleri arasında sağlığın korunması ve iyileştirilmesi yer almaktadır. Bunu fark eden ve insanın önemli olduğu uygar ülkelerde, en büyük yatırım sağlık sektörüne yapılmakta ve sağlık hizmetlerine ulusal gelirden büyük bir pay ayrılmaktadır. Son yüzyılda gelişmiş batı ülkelerinde sağlık alanında büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. Teknolojinin ilerlemesi, kaynakların yetersizliği, tüketici hareketlerinin baskıları, profesyonel, yarı profesyonel ve diğer çalışanlardan oluşan karmaşık insan gücünün varlığı ve gelişmiş sağlık kuruluşlarını kapsayan ulusal sağlık sistemlerinin kurulması, bu sistemlerin karmaşık boyutları bilimsel anlamda yönetecek meslek mensupların yetiştirilme ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Bu ihtiyacı gidermek için ülkemizde birçok üniversitede hastane yöneticiliği alanında lisans, yüksek lisans ve doktora programları açılmıştır (Sarvan, 1995; Çimen, 2010).

Genel yöneticiliğin bir ihtisas dalı olan ve bütün dünyada yeni tanınmaya başlayan sağlık yöneticiliği mesleğinin en gelişmiş dalı hastane yöneticiliğidir. Sağlık yönetimi alanında ilk eğitim programları “Hastane Yöneticiliği” ismiyle başlatılmıştır. Hizmet sektörü içerisinde hastaneler, geniş hizmet yelpazesine ve karmaşık bir yapıya sahiptir. Hastane yöneticisi

profesyoneller, yarı profesyoneller ve yardımcı personeller arasında ahenki sağlayan, bütçe ile ilgili gerekli çalışmaların yapılmasının sorumluluğunu taşıyan ve karmaşık yapıda bir kurumu işleten kişidir (Ak, 1989; Sarvan, 1995).

Uluslararası Çalışma Örgütü Uluslararası Meslek Standartları ve Sınıflamasında sağlık yöneticiliği mesleği, “ *hastaneler, klinikler, halk sağlığı kurumları ve benzeri kuruluşlardaki klinik hizmetlerinin ve toplum sağlığı hizmetlerinin sunulmasını planlar, yönetir ve koordine eder*” olarak tanımlanmaktadır (International Standard Classification of Occupations ISCO-08, 2012). Sağlık yönetimi alanında ilke, kuram ve teknikleri program veya kurumsal açıdan uygulama becerisine sahip kişiler sağlık yöneticisi olarak ifade edilmektedir. Uygulama becerisi, formal sağlık yönetimi eğitimini, özel bilgi ve yetenekleri ile uygulamaya yönelik tecrübeleri kapsamaktadır. Sağlık yöneticiliği, sağlık kurumlarında ve sağlık hizmetleriyle ilgili işlemlerin uygulandığı kurumlarda idari işlerin yapıldığı, karar alma ve uygulama süreçlerinin gerçekleştirildiği, analizler, planlamalar ve değerlendirmelerin meydana geldiği, ulusal ve uluslararası boyutta bilginin üretildiği, yorumlandığı ve kullanıldığı, sağlık hizmetlerinin planlanması, sunulması ve kullanılmasına yönelik idari süreçlerin gerçekleştirildiği bir meslektir (Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, 2017).

Sağlık yöneticisinin tanımı ve görev alanları; 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. Maddesinde yer alan meslekler arasında Sağlık İdarecisi'de yer almaktadır. 22 Mayıs 2014 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan “Sağlık Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik'te Sağlık Yöneticisinin görev tanımına yer verilmiştir. Bu yönetmelik, 13.03.1928 tarihli ve 1219 sayılı Tababet ve Şuabeti Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanunu'nun ek 13 üncü maddesi ile 11.10.2011 tarihli ve 663 sayılı Sağlık Bakanlığı ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 40. maddesi hükümlerine dayanılarak hazırlanmıştır. Yönetmeliğin Ek 2'de verilen Diğer Meslek Mensuplarının Sağlık Hizmetlerinde İş ve Görev Tanımlarına göre sağlık idarecisi/yöneticisi “*sağlık kurumlarındaki çalışanların düzenlenmesinden ve yürütülmesinden, bölümler için ihtiyaç duyulan personel, araç ve gerecin tedarik edilmesinden, bütçenin oluşturulmasından ve hasta bakım ücretlerinin belirlenmesinden, kalite, insan kaynakları, satın alma ve muhasebe ile ilgili alanlarda yönetim fonksiyonlarını uygulamaktan sorumludur*” olarak tanımlanmıştır. Sağlık Bakanlığı Personel Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği'nin Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliğine İlişkin esaslarında hizmet gruplarında yer almaktadır (Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı, 2017).

### **2.8.1.1. Sağlık yöneticisinin görevleri**

Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı'nda (2017) sağlık yöneticisinin görevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Kurumun misyon, vizyon esas hedef ve değerlerinin oluşturulmasında, idari, mali ve teknik hizmetlerinin uygulanmasında, kalite, standardizasyon ve akreditasyon çalışmalarıyla performans değerlendirilmesinde görev alır.
- Kurumun finansal yönetim politikalarının tanımlanması, yürütülmesi ve yönetilmesinde görev alır.
- Kurumun mali analiz, muhasebe, maliyet ve bütçe analiziyle ilgili çalışmalarını yapar.
- Sağlık hizmetleri sunumunun planlanması, uygulanması ve sonuçların değerlendirilmesi sürecinde yer alır.
- Kurumda tıbbi ve hasta bakım dışında kalan hizmetlerin düzenlenmesi, yürütülmesi ve kontrolünü sağlar.
- Kurumda kriz ve afet planının oluşturulması ve yürütülmesiyle ilgili faaliyetlerde yer alır.
- Ameliyat veya hastalık tanılarının uluslararası kod sistemine uygun bir biçimde kayıt edilmesinde, tıbbi ve idari istatistiklerin oluşturulması, saklanması, değerlendirilmesi ve raporlanmasında görev alır.
- Kurumun genel ve tıbbi arşiv hizmetleri ve hastane bilgi sistemlerinin çalıştırılmasında görev alır.
- Sağlık yönetimi alanına dair politikaların geliştirilmesinde, planlamalar hazırlanmasında veya bu çalışmalarda görev alır.

### **2.8.1.2. Sağlık yöneticilerinin önem kazanan yeni rolleri**

Yöneticilerin organizasyonda yükselirken organizasyonun bir kısmında kontrollerinin artar ve kendilerine verilen rollere uygun olarak davranmaya başlarlar. Rol kavramı algılanan gerçek ya da beklenen davranış biçimidir. Doğal olarak her yönetim seviyesi farklı davranışlar geliştirmeyi gerektirir (Çetin, 2015:7).

Mintzberg, yöneticinin görevlerini rolleri olarak tanımlamaktadır. Bu roller kişilerarası roller, karar verme rolü ve bilgi sağlama rolü olarak sıralanır. Yöneticinin kişilerarası rolü, bir organizasyonun düzgün bir biçimde yönetilmesi için gerekli olan rutin rolleridir. Bilgi sağlama rolü, bilgilerin toplandığı ve bu bilgilerin sonuç üretecek biçimde işlendiği roldür. Yöneticiler

kişiler arası iletişimleri sayesinde örgütün merkezi niteliğindedirler. Dolayısıyla yöneticilerin en önemli görevlerinden birisinin bilgi sağlama rolü ve bilgilerin elde edilip işlenmesini sağlamak olduğunu söyleyebiliriz. Karar verme rolü ise yöneticilerin en temel görevleri arasında yer alan ve asıl işini oluşturan rolüdür (Mintzberg, 1990:6-8; Genç, 2010:7).

Yönetimdeki Kişilerarası Rolüne Göre Sağlık Yöneticisinde Bulunması Gereken Özellikler (Gemlik ve Ayanoglu Şişman, 2017:99);

- Çalışanlarına örgüte bağlılık duygusu kazandırmalıdır.
- İş devir hızını düşürücü önlemler almalıdır.
- Görev aldığı sağlık kuruluşunu öğrenen organizasyon haline getirmelidir.
- Çalışanların eğitimin durumlarına önem vermeli ve personeline sürekli eğitim olanakları sağlayarak bilgilerini yenilemelerini sağlamalıdır.
- Güçlendirme konusunu önemsemelidir.
- Etkili ve doğru iletişim kurmalıdır.
- Motivasyon araçlarını doğru biçimde kullanmalıdır.
- Performansı artırıcı tedbirler almalıdır.
- Sahip olduğu ayrıcalıkları gereksiz yere kullanmamalıdır.

Yönetimdeki Davranış ve Bilgi Rolüne Göre Sağlık Yöneticisinde Bulunması Gereken Özellikler (Gemlik ve Ayanoglu Şişman, 2017:99);

- Değişimi sürekli takip eden ve uygulayan kişi olmalıdır.
- Yeniliklere liderlik etmelidir.
- Vizyon ve misyon sahibi olmalıdır.
- Sinerjik çözümler üretebilmelidir.
- Araştırma ve geliştirme faaliyetleriyle ilgilenmelidir.
- Farkındalık sahibi olmalıdır.
- Bilgi birikimi eksiksiz olmalıdır.
- Sosyal sorumluluk bilincine sahip olmalıdır.
- Eş güdümlü, planlama, kontrol gibi fonksiyonları uygulama özelliğine sahip olmalıdır.
- Sağlıkla ilgili çıkarılan yasa, tüzük gibi mevzuatları takip etmelidir.
- Sağlık sektörüne ait çok sayıda alt yapı olması nedeniyle örgütü geliştirmek için çalışmalar yapmalı, alt sistemlere dair bilgi sahibi olmalı ve gelişmeleri takip etmelidir.

- Girdi maliyetleriyle fiyatlandırma konularında bilgi sahibi olmalıdır.

Yönetimdeki Karar Verme Rolüne Göre Sağlık Yöneticisinde Bulunması Gereken Özellikler (Gemlik ve Ayanoğlu Şişman, 2017:99);

- İyi bir denetleyici olmalıdır.
- Örgütteki iletişimiyle, problemleri çözme ve karar verme yeteneğiyle ilgilenmelidir.
- Olaylara bütüncül bir anlayışla bakabilmelidir.
- Sağlık kurumlarının imkanlarını etkin ve verimli şekilde kullanmalıdır.
- Kararlarında istikrarlı olmalıdır.

## 2.9. Sağlık Yönetiminin Tarihsel Gelişimi

Henderson'un "*Çiçek hastalığının kökü kazındı şimdi sıra kötü yönetimde*" sözü tüm dünyada geniş yankı uyarmış ve sağlık alanında yönetim kavramının önemi anlaşılmaya başlanmıştır (Sur, 2010). Yönetim ile ilgili gelişmeler 18. yüzyılda başlamış ve işletme alanında ilk lisansüstü eğitim programı 1881 yılında Pennsylvania Üniversitesi'nde açılmıştır. Sağlık alanına bakıldığında ise sağlık yönetimi eğitiminin bir meslek olarak gelişmesinin geciktiğini ve ilk halk sağlığı okulunun 1916'da Johns Hopkins Üniversitesi'nde açıldığı görülmektedir. Bunun altında yatan neden sağlık yönetimi eğitiminin ve hastanelerin 19. ve 20. yüzyılın başlarına kadar hızla genişlememesi yatmaktadır (Levey, Hilsenrath ve Hill, 1998).

WHO (World Health Organization), 2007 yılında hazırlamış olduğu raporda farklı ülkelerin mevcut hastane durumlarını içeren bilgiler sunmuştur ve dünyada değişen sosyo ekonomik koşullar karşısında hastanelerin performansını belirlediği araştırmasında farklı ülkeleri ele almıştır. Bu ülkeler arasında Güney Afrika, Filipinler, Sri Lanka, Kazakistan ve Yeni Zellanda gibi ülkeler yer almaktadır. Ele alınan ülkelerden Güney Afrika'da sağlık ve güvenlikle ilgili ölçütler yeterince gelişmediği, teknolojik olanakların kısıtlı olduğu, kamu hastanelerinin fazlasıyla zayıf bir imaja sahip olduğu ve kamu hastanelerinin birçoğunun akreditasyon sürecine uygun hareket etmemektedirler. Filipinler'de birçok kamu hastanesi 1993 yılından itibaren düşük performans sergilemektedir. WHO Europe, 1999 yılında Kazakistan'da temel tıbbi malzemelerde eksikler olduğunu kullanılan malzemelerin büyük bir kısmının eskimiş olduğunu yenilenmesi gerektiğini raporda yayınlamıştır. Yeni Zellanda kullanılan malzemelerin eski olması, modern bakım imkanlarından mahrum olma gibi sorunlarla karşı karşıyadır. Polonya'da ise hastanelere ayrılan bütçenin azaltılmasıyla beraber çok sayıda hastanenin olanaklarını yenileme ihtiyacı ortaya çıkmıştır (Çınaroğlu, 2012).

Farklı ülkelerdeki yaşanan bu sorunlar sağlık alanının karmaşık yapıda bir sektör olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu sektöre ayrılan bütçenin sorumluluğu, teknolojinin sürekli ilerlemesi, kaynakların kıt olması ve profesyonel, yarı profesyonel, yardımcı personelin eşgüdümlü çalışmasının sağlanması bu alanı profesyonel anlamda yönetecek kişilere duyulan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Bu sorunların çözümü belirli miktarda para ayırmak yerine etkili yönetim ve liderlik ile sağlanabilecektir. Sağlık kuruluşlarında yaşanan sorunlar profesyonel sağlık hizmeti yönetimine işaret etmektedir. Bu amaçla birçok ülke profesyonel sağlık yöneticisi yetiştirmeyi kavramış ve bu alanla ilgili eğitim programlarına öncelik vermiştir. Bu ülkeler içerisinde ABD, Hindistan ve Türkiye yer almaktadır (Sarvan, 1995; Çınaroğlu, 2012).

### **2.9.1. Dünyada Sağlık Yönetimi Mesleğinin Gelişimi**

Sağlık yöneticiliği alanında en iyi bilinen uzmanlık dalı hastane yöneticiliğidir. Bu dal ile ilgili ilk eğitim programları özellikle hastane yöneticiliği ismiyle başlatılmıştır. Hastane yöneticiliği mesleğinin gelişimi için özel bir eğitim alınması gerektiği fark edilmiş ve Michael Davis'in 1919 yılında yayınladığı "Hospital Administration: A Career" isimli eseri bu alanda dönüm noktasını oluşturmuştur. Bu eserde Davis'in dile getirdiği görüşleri Tıbbi Bakım Maliyetleri Komitesi tarafından desteklenmiştir. Komitenin raporunda kliniklerin ve hastanelerin tıbbi kuruluş olmalarının yanı sıra ekonomik ve sosyal içerikli işletmeler oldukları ve bu işletmelerin eğitilmiş yöneticiler tarafından yönetilmesi gerektiği yer almıştır (Sarvan, 1995). 1922'de ilk kez Rockefeller Vakfı sağlık yönetimi eğitimi çalışmalarına sponsorluk yaptı ve bu çalışma 1926'da ilk kez Milwaukee'deki Marquette Üniversitesi'nde lisans programının kurulmasını sağladı. Ancak bu programa talebin az olması nedeniyle iki yıl sonra kapatıldı. 1920'li yıllarda Temple, New York ve Harvard üniversiteleri hastane yöneticileri için çeşitli programlar açmışlardır (Hilsenrath, 2012).

1934 yılında hastane yönetimi ile ilgili ilk tam zamanlı lisansüstü eğitim veren programı Chicago Üniversitesi'nde kurulmuştur (Hartman, 1938). Michael M. Davis tarafından İşletme Okulu'nda "Hastane Yönetimi Yüksek Lisans Programı" adıyla kurulan bu program hastane yöneticiliğine diğer mesleklerdeki gibi kendi kendini yönetme ve akademik liyakat özelliklerini kazandırmayı amaçlamaktadır. Böylece hastane yöneticiliği eksiksiz bir meslek olacaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için oluşturulan bu programda işletme okulu öğretim üyeleri işletme ve yönetim derslerini, üniversite klinik ve hastanelerinden öğretim üyeleri ise hastane ve sağlık hizmetleri yönetimiyle ilgili dersleri vermekteydi. Bu program öğrencileri bir yıl akademik

çalışma ve seçilmiş bir hastanede 12 aylık yönetim stajını tamamladıktan sonra yüksek lisans diplomasına sahip oluyordu. 1943 yılında ise Northwestern Üniversitesi'nde bu alanla ilgili program açılmıştır. Daha sonraki yıllarda bu programların sayısı artmıştır. 1948 yılında ise ABD'de hastane yönetimini profesyonelleştirmek amacıyla Sağlık Yönetimi Üniversite Programları Birliği (Association of University Programs in Health Administration-AUPHA) kurulmuştur. Sağlık ve sağlık hizmeti sunumunun iyileştirilmesi amacıyla yüksekokul, üniversiteler ile kişi ve kuruluşların sağlık yönetimi eğitimine yol gösteren bir organizasyondur (Anderson, 1985:10-Aktaran Sarvan, 1995; AUPHA).

Kanada'da ilk program hastane yönetimi ağırlıklı olarak 1947 yılında Toronto Üniversitesi'nde başlatılmıştır. 1970'li yıllarda dört üniversitede sağlık yönetimi ile ilgili lisans programları başlatılmıştır (Sarvan, 1995). Bu alan ile ilgili gelişmeler Avrupa'da ise 1950'li yıllarda başlamıştır. DSÖ İngiltere ve Belçika' da bulunan programların öğretim üyelerine ABD'deki programları ziyaret etme imkanı sağlamıştır. Avrupa'daki programların birçoğu 1960'lı yıllarda İngiltere'nin öncülüğü ile başlatılmış ve bu programların bazıları ABD'deki üniversite temeline dayanan lisansüstü programları örnek almıştır. Almanya'da 1959 yılında Hastane Enstitüsü kurulmuştur. Fransa'da ise hastane yöneticileri Milli İdarecilik Okulu'nda eğitim görmektedir. İngiltere'de ise hastane yöneticilerinin Hastane Yönetim (King's Fund College of Hospital Management) programını takip ettikleri bilinmektedir. Bu ülkeler özellikle lisansüstü eğitim üzerine yoğunlaşmaktadır (Sarvan, 1995; Akbulut, 2012:180).

Profesyonel anlamda sağlık yönetimi ihtiyacı ortaya çıkan bir diğer ülke Hindistan'dır. Hindistan hükümeti 1960'lı yılların başlarında ABD'den Dr. J. McG. McGibony'yi davet etmiş ve hastane yönetiminin uzmanlık alanı olarak geliştirilmesi için girişimlerde bulunmuştur. 1963-1964'te hastane yönetimi ile ilgili yüksek lisans programları açılmıştır. Bunu National Institute of Health & Family Welfare tarafından açılan ve toplum sağlığı konulu iki yıllık kurslar izlemiştir. 1980'li yıllarda ise Armed Forces Medical College Pune, Delhi University (Faculty of Management Studies), Tata Institute of Social Sciences, Bombay hastane yönetimi ile ilgili derslere başlamıştır (Tabish, 1998).

Gelişmiş ülkelerde sağlık yönetimi alanı ile ilgili disiplinlerde ikinci dünya savaşı sonrası önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu ülkelerde yer alan çok sayıda üniversite sağlık yönetimi, sağlık kurumları yönetimi ve sağlık hizmetleri yönetimi lisans ve lisansüstü programlarını eğitim sistemlerine dahil etmiştir. Bu sayede ülke sağlık sistemine fayda



sağlayabilecek her düzeydeki yöneticiye biçimsel yönetim eğitimi verilmesi amaçlanmıştır (Çimen, 2010).

Bu alan ile ilgili en çok programa sahip diğer dünya ülkeleri arasında Kosta Rika, Arjantin, Kolombiya, Brezilya ve Meksika sayılabilir. Avustralya, Afrika, Yakın Doğu ve Uzak Doğu bölgesinde yer alan ülkeler içerisinde en fazla program bulunan ülkeler ise, Türkiye, Suudi Arabistan, Avustralya, Çin, Hindistan ve Japonya'dır. Genel itibariyle bu programlar Sağlık İdaresi, Sağlık Bakım İdaresi, Sağlık Yönetimi ve Politikası, Sağlık İdaresi ve Politikası olarak adlandırılmaktadır (Akbulut, 2012:180).

### **2.9.2. Türkiye'de Sağlık Yönetimi Mesleğinin Gelişimi**

Türkiye'de hastane yönetimi alanındaki eğitim ihtiyacı ilk defa 1. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yer almıştır. Planda sağlık sektörü hedefleri içerisinde bir hastane idaresi yüksekokulu yer almıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için ülkemizde bu alana yönelik ilk defa eğitim veren yükseköğretim kurumu 1963 yılında açılmıştır. Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Mesleki Öğretim Genel Müdürlüğü'ne bağlı olarak kurulan Sağlık İdaresi Yüksekokulu 3 yıllık bir meslek yüksekokuludur (Sarvan, 1995; Akbulut, 2012:180).

1970 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde 800 sayılı senato kararıyla Hastane İdaresi Yüksekokulu açılmış ve 1975 yılına kadar lisansüstü eğitim vermiştir. 6 Kasım 1975 tarih ve 75/816 sayılı Senato kararıyla bu okulun ismi Hacettepe Üniversitesi Sağlık İdaresi Yüksekokulu olarak değiştirilmiştir. Yüksek lisans ve doktora programlarının yanı sıra 4 yıllık lisans eğitimi de vermeye başlamıştır. İlk mezunlarını 1979 yılında veren bu okul 1982 yılına kadar toplam 58 mezun vermiş ve mezunların çoğu Hacettepe Üniversitesi Hastanelerinde istihdam edilmiştir. 1975-1982 yılları arasında farklı farklı lisans programları olan bu iki okul 6 Kasım 1981 tarih ve 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa dayalı olarak çıkarılan 20 Temmuz 1982 tarih ve 41 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile birleştirilmiş ve Hacettepe Üniversitesi Rektörlüğü'ne bağlı tek bir okul haline getirilmiştir (Sarvan, 1995).

Bu alan ile ilgili 1996 yılında Başkent Üniversitesi'nde, 1997 yılında Ankara ve Marmara Üniversitelerinde lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim vermeye başlanılmıştır. 2007 yılında Okan Üniversitesi'nde Sağlık Yönetimi kurulmuştur. Türkiye yükseköğretim sistemindeki değişimlerin etkisiyle, son yıllarda bu alanda yer alan eğitim programlarının sayısı artmıştır (Akbulut, 2012:180; Kıyak, 2013). Can ve İbicioğlu'nun (2008) yaptıkları çalışmada 4 farklı üniversitede lisans, 8 farklı üniversitede yüksek lisans ve 2 üniversitede doktora

programı bulunmaktadır. Çimen'in (2010) yaptığı çalışmada ise 10'u devlet ve 3'ü özel üniversiteye bağlı olmak üzere toplam 13 lisans eğitimi veren sağlık yönetimi bölümü bulunmaktadır. Bu okullarda bazıları İktisadi İdari Bilimler bünyesinde yer alırken büyük bir kısmı ise Sağlık Bilimleri Fakültesi ve Sağlık Yüksek Okulu bünyesinde yer almıştır. Ayrıca 9 üniversitede yüksek lisans ve 3 üniversitede ise doktora programı bulunmaktadır. 2011 yılı verilerine göre ise 20 üniversitede ön lisans düzeyinde eğitim verilmektedir. 12 tanesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, 4 tanesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 1 tanesi İşletme Fakültesi, 6 tanesi Sağlık Yüksekokulu ve 1 tanesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulunda olmak üzere toplam 24 üniversitede lisans eğitimi verilmektedir. Ayrıca 20 üniversitede yüksek lisans ve 7 üniversitede doktora olmak üzere toplam 27 lisansüstü eğitim veren bölüm bulunmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2012:544).

Sağlık Kurumları İşletmeciliği programının yüksekokullara göre dağılımları Tablo 2.1.'de verilmektedir. Tablo 2.1. incelendiğinde en fazla meslek yüksekokulunda Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı yer aldığı görülmektedir. 20 tane vakıf üniversitesi ve 44 tane devlet üniversitesinde olmak üzere toplam 64 Sağlık Kurumları İşletmeciliği ön lisans programı bulunmaktadır.

<b>Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı</b>	<b>Örgün Öğretim</b>	<b>Uzaktan Öğretim</b>	<b>Toplam</b>
Meslek Yüksekokulu	41	1	42
Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	15	1	16
Sağlık Yüksekokulu	3	-	3
Açık Öğretim Fakültesi	-	2	2
Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi	-	1	1

Tablo 2.1. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programının Buldukları Yüksekokullara Göre Dağılımları

Kaynak: (ÖSYM, 2018)

Tablo 2.2. incelendiğinde sağlık yönetimi bölümünün en fazla Sağlık Bilimleri Fakültesinde yer aldığı görülmektedir. 31 tane vakıf üniversitesi ve 45 tane devlet üniversitesinde olmak üzere toplam 76 Sağlık Yönetimi bölümü bulunmaktadır.

<b>Sağlık Yönetimi Bölümü</b>	<b>Örgün Öğretim</b>	<b>Uzaktan Öğretim</b>	<b>Toplam</b>
Sağlık Bilimleri Fakültesi	46	-	46
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	9	-	9
Sağlık Yüksekokulu	6	-	6
Sağlık Bilimleri Yüksekokulu	7	-	7
İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi	2	-	2
İşletme Fakültesi	2	-	2
Uygulamalı Bilimler Fakültesi	1	-	1
Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu	1	-	1
Açıköğretim Fakültesi	-	2	2

Tablo 2.2. Sağlık Yönetimi Bölümünün Buldukları Fakültelelere Göre Dağılımları

Kaynak: (ÖSYM, 2018)

Ülkemizde ve KKTC’de sağlık yönetimi alanındaki tezli yüksek lisans programları Tablo 2.3.’de yer almaktadır. Tablo incelendiğinde bu alanda %66 oranıyla en fazla sağlık yönetimi ismiyle tezli yüksek lisans programı bulunduğu ve tezli yüksek programları %43 oranıyla en fazla Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yer aldığı görülmektedir. 27 devlet ve 25 vakıf üniversitesi olmak üzere sağlık yönetimi alanında 52 üniversitede tezli yüksek lisans eğitimi verilmektedir.

<b>Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programları</b>	<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>	<b>Sağlık Bilimleri Enstitüsü</b>	<b>İşletme Enstitüsü</b>	<b>Lisansüstü Eğitim Enstitüsü</b>	<b>Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma Enstitüsü</b>	<b>Toplam</b>
Sağlık Yönetimi	13	20	1	2	1	37
Sağlık Hizmetleri Yönetimi	-	1	-	-	-	1
Hastane ve Sağlık Kuruluşları/Kurumları Yönetimi	4	-	-	1	-	5
Hastane İşletmeciliği	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumları/Kuruluşları Yöneticiliği	3	1	-	-	-	4
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	3	1	-	-	1	5
Sağlık Kurumları Yönetimi	-	1	-	2	-	3

Tablo 2.3. Sağlık Yönetimi Alanında Tezli Yüksek Lisans Programları

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Tablo 2.4. incelendiğinde, üniversitelerde sağlık yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans programlarının %72 oran ile sağlık yönetimi ismiyle yer aldığı ve tezsiz yüksek lisans programlarının %48 oran ile Sağlık Bilimleri Enstitüsünde yer aldığı görülmektedir. 24 devlet

ve 24 vakıf üniversitesi olmak üzere sağlık yönetimi alanında 48 üniversitede tezsiz yüksek lisans eğitimi verilmektedir.

<b>Tezsiz Yüksek Lisans Programları</b>	<b>Sağlık Bilimleri Enstitüsü</b>	<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>	<b>İşletme Enstitüsü</b>	<b>Lisansüstü Eğitim Enstitüsü</b>	<b>Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Araştırma Enstitüsü</b>	<b>Toplam</b>
Sağlık Yönetimi	19	12	1	3	-	35
Hastane ve Sağlık Kurumları/Kuruluşları Yönetimi	-	2	-	1	-	3
Sağlık Hizmetleri/Kurumları Yönetimi ve Ekonomi	1	1	-	-	-	2
Sağlık Kurumları Yönetimi	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumları Yöneticiliği	1	-	-	-	-	1
Hastane İşletmeciliği	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	1	3	-	-	1	5

Tablo 2.4. Sağlık Yönetimi Alanında Tezsiz Yüksek Lisans Programları

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Tablo 2.5.'de tezli ve tezsiz yüksek programlarında olduğu gibi bu alanda tezsiz uzaktan eğitim %58 oran ile sağlık yönetimi ismiyle verildiği ve bu alanda tezsiz uzaktan eğitimler ağırlıklı olarak sosyal bilimler enstitüsünde verildiği görülmektedir. 5 devlet ve 4 vakıf üniversitesi olmak üzere sağlık yönetimi alanında 9 üniversitede tezsiz uzaktan eğitim yüksek lisans programı bulunmaktadır.

<b>Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programları</b>	<b>Sağlık Bilimleri Enstitüsü</b>	<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>	<b>Lisansüstü Programlar Enstitüsü</b>	<b>Toplam</b>
Sağlık Yönetimi	2	4	1	7
Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi	-	1	-	1
Sağlık Hizmetleri Yönetimi	1	-	-	1
Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği	-	2	-	2
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	-	1	-	1

Tablo 2.5. Sağlık Yönetimi Alanında Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programları

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Tablo 2.6.'da bu alanda doktora eğitiminin en fazla sağlık yönetimi ismiyle verildiği ve %67 oran ile sağlık bilimleri enstitüsünde doktora programı yer aldığı görülmektedir. 13 devlet ve 5 vakıf üniversitesi olmak üzere sağlık yönetimi alanında 18 doktora programı bulunmaktadır.

<b>Doktora Programları</b>	<b>Sağlık Bilimleri Enstitüsü</b>	<b>Sosyal Bilimler Enstitüsü</b>	<b>İşletme Enstitüsü</b>	<b>Lisansüstü Eğitim Enstitüsü</b>	<b>Toplam</b>
Sağlık Yönetimi	12	3	1	1	17
Sağlık Kurumları Yönetimi	-	-	-	1	1

Tablo 2.6. Sağlık Yönetimi Alanında Doktora Programları

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)



### 3. SAĞLIK YÖNETİMİ ALANINDA MUHASEBE EĞİTİMİ

Sağlık sistemleri üzerinde finansal baskıların artması, hekimlerin kaynak kullanımında meydana gelen değişkenler ve uygun olmayan bakım düzeylerini gösteren verilerdeki artışlar hastane ve hekim performansının sorgulanmasına neden olurken sağlık yöneticilerini karmaşık ve dinamik hasta bakım süreçlerini daha az kaynakla yönetme sorumluluğu ile karşı karşıya getirmektedir. Bu sorumluluğun yerine getirilebilmesi için sağlık yöneticileri, sunulan hizmetlerin finansal ve klinik etkilerini bilmelidir (Şahin, 2004). Ayrıca teknolojik, sosyal ve ekonomik koşullar sağlık yöneticilerini mali bilgileri daha etkin kullanmaya zorlamaktadır (Özgülbaş ve Tarcan, 2013:3). Dolayısıyla finansal analizlerin yapılabilmesi ve muhasebe alanındaki bilgilerin yorumlanabilmesi için sağlık yönetimi eğitiminde muhasebe derslerinin önemi ortaya çıkmaktadır. Bu amaçla ülkemizde sağlık yönetimi alanında öğrencilere ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde muhasebe içerikli dersler verilmektedir.

Bu bölümde muhasebe, muhasebe eğitimi, muhasebe eğitiminde kullanılacak öğretim yöntemleri, ülkemizde muhasebe eğitimi veren kurumlar hakkında bilgi verilecektir. Ayrıca sağlık yönetiminde muhasebenin önemi vurgulanacaktır.

#### 3.1. Muhasebe Kavramının Tanımı

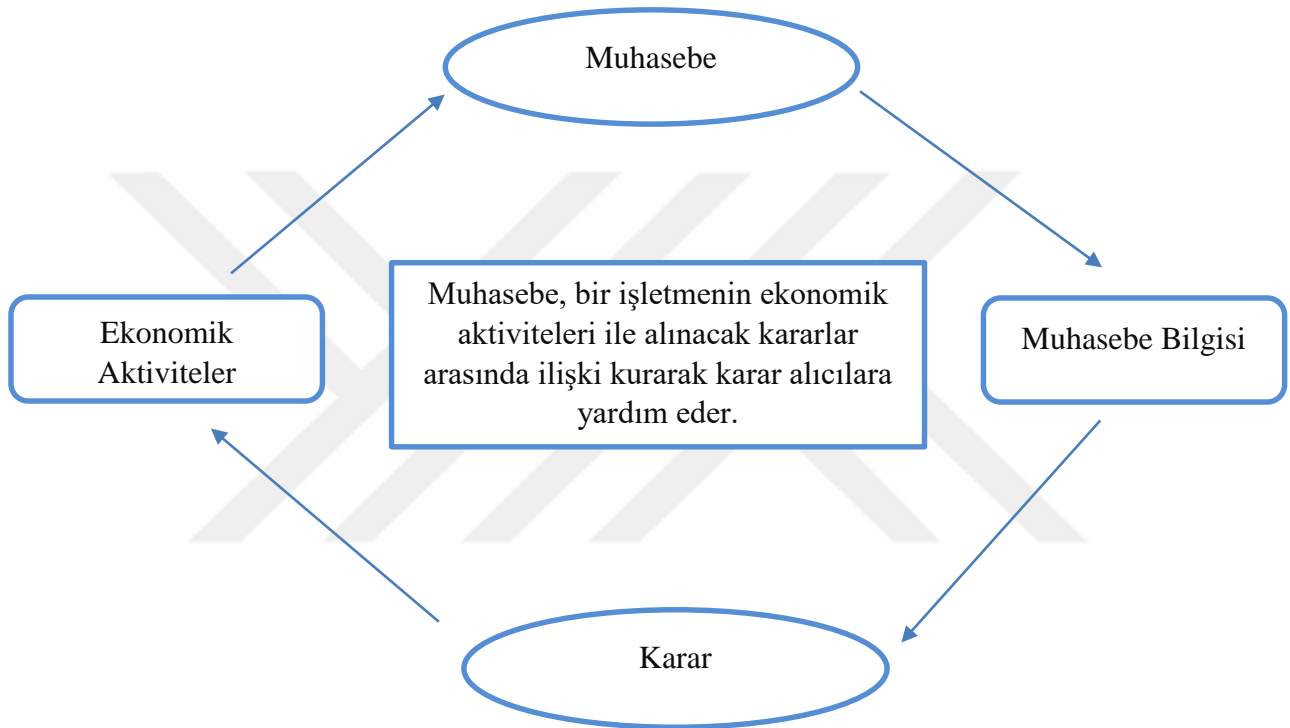
Literatürde “işletme dili” olarak yerini alan muhasebe kavramının genel tanımı işletmenin varlıklarında ve kaynaklarında değişim meydana getiren, kısmen veya tamamen mali nitelikteki finansal ve finansal olmayan bilgilerin toplanması, doğruluklarının tespit edilmesi, kayıt edilmesi, sınıflandırılması, bulunan sonuçların finansal rapor olarak ilgili kişilere sunulması ve bu bilgilerin analiz edilip yorumlanmasıdır (Karasioğlu, 2007:85; Küçüksavaş, 2016:5).

İşletmenin mali özellikteki işlem, kaynak ve varlıklarına ait bilgilerin belli esas ve kurallar çerçevesinde üretilmesi ve bu bilgilerin ihtiyaç duyulması halinde ilgililere iletilmesini sağlayan bir bilgi sistemidir (Karakaya, 2007:7). Tanımdan da anlaşıldığı üzere muhasebenin ilk ve esas işlevini bilginin üretilmesi, ikinci aşamasını elde edilen bilginin ilgili kişi veya kuruluşlara ulaşması ve son aşamasını ise işletme kararlarını alacak kişilere yardımcı olmak amacıyla muhasebe bilgilerinin yorumlanmasıdır (Ergin, 2005:16; Karakaya, 2007:7).

Daha geniş tanımı ile muhasebe, işletmenin varlıkları ve kaynaklarında (sermayesi ve borçları) değişim meydana getirebilen ve parayla ifade edilebilen işlemlere ait bilgileri kayıt

etmek, sınıflandırmak, özetlemek, analiz etmek ve yorumlamak suretiyle ilgili kişi ve kurumlara raporlar halinde sunan bilim ve uygulamadan oluşan bir sistemdir (Ergin, 2005:16; Sürmeli, 2006:9).

Şekil 3.1. de belirtildiği üzere muhasebe kavramı “bir ekonomik birim hakkında finansal bilgileri ölçmek ve raporlamak için kullanılan bir dizi kavram ve tekniktir” olarak ifade edilmektedir (Sözbilir vd., 2016:7).



Şekil 3.1. Muhasebe Bilgisinin Kullanımı

Kaynak: (Sözbilir vd., 2016:7)

### 3.2. Muhasebe Eğitimi

Aile, okul ve toplum içerisinde insanların sağlıklı büyüüp topluma faydalı birer meslek sahibi olacak şekilde yetiştirilmeleri yalnızca eğitim yardımıyla sağlanabilir (Çilenti, 1998:1). En genel tanımıyla eğitim, insanların belirli amaçlar çerçevesinde yetiştirilmesini kapsayan süreçtir (Fidan ve Erden, 1991:12). Eğitim bireylere toplum standartlarının, inançlarının ve yaşam koşullarının kazandırılmasında etkili olan sosyal süreçlerdir (Demirel ve Kaya, 2014:5). Eğitim, bireyin yaşamı için gerekli olan davranışları edindiği, bu davranışların oluşumu sırasında kendine özgü özellikleriyle aktif rol aldığı ve yaşam boyu süren bir süreçtir (Taşpınar,



2012:1). Bireylerin deneyimleriyle bilgi, beceri ve duygularını istediği yönde değiştirme ve geliştirme sürecine yönelik faaliyetlerdir (Yurttaş, 2009).

Eğitimin üretime dönük boyutu daha çok mesleki eğitim ve yetiştirme kavramları ile açıklanabilmektedir (Yardım, 2009:2). Mesleki eğitim, kişilerin eğitimleri tamamlandığında işe uyumunu sağlayan detaylı bir öğrenme ve öğretme planı geliştirme sürecidir. Mesleki eğitim ile ilgili diğer bir tanım ise şu şekildedir “ülkenin temel ekonomik yapısını güçlendiren ve genişleten, insan kaynağını geliştiren, işsizliği azaltarak ülkenin krize girmesini engelleyen bir eğitim sürecidir” (Norton, 1985:9). Bir meslek dalında bilgi, beceri ve alışkanlık kazandırmayı, kişilerin bu alandaki yeteneklerini çeşitli yönlerden geliştirmeyi amaçlar (Fidan ve Erden, 1991:238).

Muhasebe eğitimi, “işletmenin kararları açısından faydalı bilgilerin tanımlanması, bir araya getirilmesi, ölçülmesi, işlenmesi, kaydedilmesi, gerçek olup olmadığının kontrol edilmesi, raporlar olarak özetlenmesi, incelenmesi ve inceleme sonucunda bu sonuçların karar verme aşamasında kullanılması hususunda öğrencilerin bilgilendirilmesi ve bu bilgilerin kullanılması için yeteneklerini geliştirmesini sağlamak” olarak tanımlanabilir (Muğan ve Akman, 2004).

Muhasebe eğitimi tek başına bir eğitim değildir. Aşağıda yer alan diğer disiplinler ile sıkı bir iletişim içerisinde olması gerekir (Sürmeli, 2007:30);

- Muhasebenin kavramsal düzeyi
- Sözlü, yazılı ve kişisel etkili iletişim becerileri
- Sosyal bilimler
- İş dünyası
- Etik
- Teknolojik bilgi

### **3.3. Muhasebe Eğitiminin Amacı**

Muhasebeden elde edilen bilgiler hem devlet tarafından tanımlanan ve zorunlu tutulan bilgi ve belgelerin belli bir düzen içerisinde oluşturulmasını sağlarken diğer taraftan işletme sahipleri ve işletmeyle bağlantılı diğer ilgililere temel finansal bilgileri sağlayan bir bilimdir. Muhasebe bilimi bu nedenlerle finansal bilgileri kullanacak ilgililere doğru ve güvenilir

bilgileri sağlamalıdır. Doğru ve güvenilir bilgi üretmek için iyi eğitim almış meslek elamanı yetiştirilmelidir (Tazegül, 2011).

Muhasebe eğitimi ile işletme kararlarında yararlı bilgilerin tespit edilmesi, bir araya getirilmesi, ölçülmesi, işlenmesi, kaydedilmesi, doğruluğunun kontrol edilmesi, raporlar halinde özet haline getirilmesi ve bu sonuçların karar verme aşamasında kullanması için öğrencinin bilgilendirilmesi ve becerisinin geliştirilmesi amaçlanmaktadır (Aysan, 1979). Bilgileri kullanıp yorumlayabilen ve ülkemizdeki yasal düzenlemelerin yanı sıra muhasebenin uluslararası uygulamalarında bağlantılar kurabilen meslek elemanı yetiştirmeyi amaçlamaktadır (Zaif, 2004).

Muhasebe eğitiminden temel beklenti kaliteli iş gücünün sağlanmasıdır (Yücenurşen, 2016). Bu amaçla kişinin mesleğinde gerekli olan bilgi ve beceriler mesleki eğitim ile kazandırılmaktadır (Zaif ve Ayanoğlu, 2007:117). Muhasebe eğitimi hem teorik hem de uygulamalı bir içeriğe sahip olmalıdır. Birey veya öğrenci bu eğitimde bir taraftan temel bilgileri kazanırken diğer taraftan kazanılan bu bilgilerin uygulamaya geçirilmesi gerekir (Tazegül, 2011:6).

### **3.4. Muhasebe Eğitiminde Kullanılabilecek Öğretim Yöntemleri**

Küresel rekabetin yaşanması ve hızlı değişim ortamının varlığı, kişisel ve örgütsel açıdan uyum mekanizmalarının işlerlik kazanması gerekliliğini ortaya çıkarmaktadır. Bunun ana noktasını “öğrenme” ve “öğrenen odaklı olma” stratejileri oluşturmaktadır. Özellikle öğrenen konumundaki kişilerin öğretim kurumlarından elde edecekleri bilgi ve yetenekler, geleceklerini şekillendirmelerinde önemli bir role sahiptir. Bu sebeple öğretim kurumlarının kullandığı alt yapısal unsurlar ile birlikte öğretim yöntemlerinin ve araçlarının payı büyüktür (Önce vd., 2008).

Öğretim yöntemini tanımlamadan önce yöntem kavramına bakacak olursak, bir hedefin başarılabilmesi için belirli bir strateji ışığında önceden belirlenen ya da stratejinin doğasına uygun olarak gerçekleştirilecek eylemleri açıklayan en kısa yoldur. Diğer bir ifadeyle bir sorunu çözmek, bir deneyi sonuçlandırmak, bir konuyu öğrenmek ya da öğretmek gibi amaçların gerçekleşmesi için bilinçli bir şekilde seçilen ve takip edilen düzenli yoldur (Yurdakul, 2009:73). Öğretim yöntemi, öğretimde önceden belirlenen amaçların gerçekleşebilmesi için öğretim tekniklerinin, kaynakların, işlenecek konunun, materyallerin ve araç-gereçlerin organize edilme şekillerini ve bunların ihtiyaç halinde hizmete sunulmasıdır (Taşpınar, 2005:5).

Kaynakla alıcı arasında bilgiyi ileten her çeşit elektronik veya mekanik, yazılı ya da çizili bütün araç-gereç ve materyaller öğretim araçları ve materyalleri olarak tanımlanır. Bir ders öğretim araçlarıyla desteklendiğinde ilgi uyandırır, öğretim için gereken süre azalır, öğrenmenin niteliği artar ve öğrencinin öğrendikleri konulara, öğrenme sürecine ilişkin olumlu davranışları artar (Gözütok, 2011:287).

Eğitim ortamında araç kullanmanın genel amaçları; eğitim kurumları ile toplumun bütünleştirilmesi, kuramla uygulamayı bütünleştirmek ve eğitim kurumlarının prestijini arttırmak olarak ifade edilmektedir. Öğretim elemanlarının amaçları ise eğitimin devamlılığını sağlama, bilime katkı, öğretimde ortak çalışma, uzmanlaşma, yeteneklerin gelişmesi, iletişim becerilerinin gelişmesi olarak sıralanmaktadır. Öğrencilerin amaçları ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Çoşgun, 2013:10);

- Temel eğitim girdilerinin kazanılması,
- Analitik becerilerin geliştirilmesi,
- İletişim becerilerinin geliştirilmesi,
- Liderlik yeteneklerinin açığa çıkarılması,
- Sebep/sonuç ilişkilerinde akılcı çözümlere varma yeteneğinin oluşturulması,
- Eğitim eşitliğinin sağlanması,
- Gerçekleri kavramak,
- Akademik araştırmaları başarmak,
- Gözden geçirme ve sentez,
- Takım çalışmasına uyum sağlamak,

Eğitim sadece öğretim elemanı merkezli değildir aynı zamanda öğrencilerin aktif katılımı esasına dayanan bir süreçtir. Bu nedenle ders işleniş sırasında öğretim elemanı kadar öğrencinin de hazırlıklı olması gerekmektedir. Eğitimin asıl amacı eğitimde kullanılan yöntemleri ortaya çıkarmaktır. Muhasebe eğitiminde tek bir öğretim yöntemini uygulama olanağı yoktur. Öğrencinin bilgi ve yeteneklerinin geliştirilmesi için farklı öğretim yöntemlerinden faydalanılması gerekir (Çoşgun, 2013:10).

Kısacası muhasebe eğitiminde kullanılan yöntemler ile öğrencinin mesleki yeteneklerini, ilgili toplum ve disiplinin bilgi ihtiyaçlarını ve muhasebe teknik araçları ile ilgili bilgisini geliştirmesi beklenir (Aysan, 1979).

### **3.4.1. Tartışma Yolu ile Öğretim**

Tartışma, bir liderin yönlendiriciliğinde üyelerin yüz yüze olduğu bir grupta önem verilen bir konu hakkında belirli amaçlar çerçevesinde gerçekleşen planlı ve sistemli etkileşim sürecidir. İki veya daha fazla kişinin herhangi bir konu üzerine karşılıklı olarak görüşlerini değiştirmeyi amaçlayan bir yöntemdir. Tartışılarak, fikir yürütülerek ve soru sorularak edinilen bilgiler bellekte yerleşir (Çukacı ve Elagöz, 2006).

Gerçeklerin tartışılarak bulunduğu bu yöntem, muhasebe alanında temel bilgilerin elde edilmesinde ve uygulama faaliyetlerinde amaçlanan eğitime erişilmesinde en etkili yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanla bağlantılı sınırların kanunlarla belirlenmesine karşın, yorum içerikli konularda tartışma yönteminin kullanılması öğrencilerin derste aktif olarak katılımını sağlayabilir. Bu sayede öğrenme etkililiği artabilir (Çukacı ve Elagöz, 2006). Tartışma yöntemi ile öğrenciyi bir konu üzerinde düşünmeye yönelterek, anlaşılmayan konular açıklığa kavuşturulmakta ve böylece aktarılan bilgiler pekiştirilmektedir (Özer Özkan ve Acar Güvendir, 2013).

### **3.4.2. Anlatım Yolu ile Öğretim**

En eski öğretim yöntemlerinden birisi olan anlatım yöntemi ile öğretim, öğreticinin herhangi bir konu ile ilgili aktarması gereken kavram, ilke ve genellemeleri açıklaması, öğrenen kişi ise pasif konumda not alması esasına dayanır (Güveli, 2012:110).

Karmaşık sayılabilecek bir yapıya ve içeriğe sahip olması ve teknik bir özellik taşıması nedeniyle muhasebe derslerini öğrencilerin tek başlarına anlamaları zordur. Bu yöntem ile muhasebeye ilişkin temel konular aktarılmakta (Çukacı ve Elagöz, 2006) ve karmaşık konuların anlaşılması sağlanmaktadır (Aktın vd., 2013:213). Muhasebe bilgi ve becerilerinin kazandırılabilmesi ve öğrencilerin anlama düzeylerinin artırılabilmesi için dersin ilgi çekici ve renkli hale getirilmesi önemlidir. Günümüzde data-show, tepegöz, slayt gibi teknolojinin sağladığı araçların kullanılması ile anlatım yöntemini daha çağdaş ve faydalı hale getirmek mümkündür (Çukacı ve Elagöz, 2006:149).

Anlatım yolu ile öğretim yönteminin muhasebe eğitiminde tercih edilme nedenlerini şu şekilde sıralayabiliriz; öğrencilerin motive edilmesinde, önemli ve anlaşılması zor noktaların anlaşılır duruma getirilmesinde, etkinliklerin sunulmasında, konuların özetlenmesinde,

öğrencilere bulamayacağı bilgilerin verilmesinde ve derinlemesine çalışılan konular arasındaki boşlukların doldurulmasında, sıralayabiliriz (Ün Açıkgöz, 2005:330).

### **3.4.3. Soru-Yanıt Yöntemi ile Öğretim**

Soru düşünmeye, üretici öğrenmeye ve içeriği anlamaya yardımcı olan uyaranlar olarak tanımlanmaktadır. Soru sorma ise bilgi edinmeyi, çözümlenmeyi ve onu bir bütün haline getirmektir (Yurdakul, 2009:108). Diğer bir ifadeyle soru sorma öğrencilerin öğrenme sürecine dahil etmeyi amaçlayan ve karşılıklı etkileşimlerden oluşan bir süreçtir (Gözütok, 2011:201).

Anlatım metodundan sonra eğitimde en çok kullanılan bu yöntem ile öğrencilerin kişisel yorum yapabilme, düşüncelerini açıkça ifade edebilme ve eleştiride bulunabilme, başka kişilerin düşünce, görüş ve eleştirilerine saygı gösterebilme beceri ve alışkanlıklarını kazandırma amacıyla kullanılabilir (Ocak, 2014:269)

Derse aktif katılımın sağlandığı bu yöntemin muhasebe eğitimine katkıları şu şekilde ifade edilebilir (Taşpınar, 2012:152):

- Öğrencilerin derste aktif olarak yer almalarını sağlar.
- Öğrenciyi düşünmeye yöneltir ve ilgisini canlı tutar.
- Yapılan eğitimin değerlendirilmesini sağlar.
- Uygulanan yöntem hakkında öğrencilerin tutumlarına yönelik bilgi sağlar.
- Öğrencilerin düşüncelerini açıkça ifade edebilme yetenekleri ve sosyal özellikleri gelişir.
- Yeni düşüncelerin, fikirlerin oluşumunda yol gösterir.

### **3.4.4. İşbirlikli Öğrenme Yolu ile Öğretim (Grup Çalışması)**

Öğretici merkezli olmak yerine öğrenen merkezli, öğrencinin aktif rol olarak aldığı, birden fazla kişinin ortak bir amacı gerçekleştirmek için küçük karma (heterojen) gruplar halinde çalıştıkları bir sınıf öğrenme yaklaşımıdır (Çelik vd., 2005:169).

Öğretim ortamında ilerleme ve motivasyonu artırmak için kullanılan bu yöntemde öğrenciler bir problemi çözmek veya bir görevi başarmak üzere ortak bir amaç doğrultusunda küçük gruplar kurarak ortaklaşa çalışırlar (Aksu ve Doğan, 2015; Demirel, 1991).

Öğretim elemanının yalnızca yol gösterici ve yardımcı olduğu bu öğretim yönteminde öğrenciler bir grup içerisinde etkileşim halindedirler. Grup çalışması ile öğrenciler anlatırken, tartışırken, dinlerken ve soru-cevap şeklinde öğrenme gibi birçok fırsatı elde edebilir. Böylece

öğrenci bir amacı gerçekleştirmek için beraber mücadele etme, beraber başarıya, beraber sevinme, kısacası 'Biz' olma duygusunu kazanabilir (Çukacı ve Elagöz, 2006).

### **3.4.5. Araştırma Yolu ile Öğretim**

Öğrenci merkezli bir öğretim yöntemidir. Bağımsız düşünmeyi teşvik etmek amacıyla öğretim elemanı öğrencilerin dikkatlerini çekecek problemleri incelemelerini ve kendi çabalarıyla bilimsel bilgiler edinmelerini ister (Açıkgöz Ün, 1998:316; Taşpınar, 2012:53).

Muhasebe eğitiminde sıkça kullanılan ve yararlı bir yöntem olan araştırma yolu ile öğretim ile öğrenci araştırmak amaçlı verilen bir konu hakkında bilgi sahibi olmaktadır ve bu bilgileri pekiştirir (Çukacı ve Elagöz, 2006).

### **3.4.6. Örnek Olay İnceleme Yolu ile Öğretim**

Gerçek yaşam sorunları ile öğrencileri karşı karşıya getiren bu yöntem, öğrencilerin gerçekler hakkında düşünmesini, örnek olay içerisinde bulunan sorunun çözümüne ilişkin çözümler geliştirmelerini sağlar (Ocak, 2014:288). Konuyla alakalı alandan seçilen gerçek olaylar, anlaşılır bir şekilde örnekleri ile birlikte ortaya koyulur. Örnek olay inceleme süreci genel olarak önerilerin tartışılması ve değerlendirilmesi ile sonlanır (Çukacı ve Elagöz, 2006:152). Bu yöntem etkin öğrenmeyi sağlamak ve bir konunun kavranmasını ya da öğrenilenlerin uygulanmasını sağlamak amacıyla kullanılır (Yurdakul, 2009:81).

## **3.5. Ülkemizde Muhasebe Eğitimi Veren Kurumlar**

21. yy'ın son çeyreğinden itibaren gelişmiş ülkelerde bilgi toplumuna geçiş süreci başlamış ve bilgi ekonomisi ismiyle yeni bir küresel ekonomik yapı ortaya çıkmıştır. Bu yeni yapıda kişilerin ekonomik güçleri bilgi ve öğrenim seviyeleriyle, ülkelerin rekabet gücüne beşeri ve sosyal sermayeleriyle ölçülebilir hale gelmiştir (Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi, 2006). Günümüzde rekabetin yoğun bir şekilde yaşanması ve teknolojinin hızla gelişmesi iş dünyasında nitelikli insan faktörünü ön plana çıkarmıştır (Çelenk vd., 2010). Bu süreçte bilginin üretilmesi ve bu bilgilerin paylaşılmasından birinci derecede sorumlu olan üniversitelerden beklentiler artırmıştır (Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi, 2006).

Eğitim-öğretim etkinliklerinin yanı sıra üniversiteler bilimsel düşünceyi öngören, ürettiği bilgiyi topluma sunan ve ülkenin ekonomik, kültürel, siyasal ve toplumsal yönden

gelişmesinde lokomotif görev üstlenen (Eşme, 2015); fakülte, enstitü, yüksekokul ve benzeri kuruluş ve birimlerden meydana gelen bir yükseköğretim kurumudur (www.mevzuat.gov.tr).

Ülkemizde muhasebe alanında nitelikli eleman yetiştirmek amacıyla orta öğretim kurumlarında (lise düzeyinde) ve yükseköğretim kurumlarında muhasebe eğitimi verilmektedir (Şengel, 2010). Yükseköğretim kurumları, üniversiteler ile yüksek teknoloji enstitüleri ve bunların içerisinde bulunan fakülteler, enstitüler, yüksekokullar, konservatuarlar, meslek yüksekokulları ile uygulama ve araştırma merkezlerinden oluşur (Sözer vd., 2002:45).

Eğitim sisteminin en üst kademesini oluşturan yükseköğretim, bir ülkenin kalkınması için gerekli olan çeşitli mesleklerin en iyi şekilde yürütülmesini sağlayacak yapıcı ve yaratıcı insan gücünün yetiştirilmesinde rol oynamaktadır (Fidan ve Erden, 1991:222).

### **3.5.1. Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi**

Meslek yüksekokulu, belirli mesleğe ilişkin nitelikli insan gücü yetiştirme amacıyla yılda iki ya da üç dönem olmak kaydıyla iki yıllık eğitim-öğretim sürecinden oluşan ve ön lisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur (www.mevzuat.gov.tr). Meslek yüksekokulları ile ülkemizde kamu ve özel sektör tarafından talep edilen yüksek donanımlı, sosyal ve teknik alanlarda bilgi ve becerilere sahip ara elemanların yetiştirilmesi planlanmıştır (Yıldırım vd., 2017).

Örgün eğitim içerisinde meslek yüksekokullarının payı bakıldığında %28,4 iken Singapur'da %59, Amerika Birleşik Devletleri'nde %55 ve İsviçre'de % 47'tir. Toplam içerisindeki payı ise %18,4'tür (Gençtürk vd., 2008).

Piyasaya yetişmiş insan gücü ve ara eleman yetiştirmek amacı ile kurulan meslek yüksekokullarında ilgili meslek için çeşitli dersler verilmektedir. Bu derslerden birisi de muhasebe eğitimidir. Meslek yüksekokulu bünyesinde muhasebe eğitimi Muhasebe ve Vergi Uygulamaları programı dışında diğer programlarda da verilmektedir. Bu programlardan birisi de sağlık sektörünün ihtiyaç duyduğu ara elemanı yetiştirmek amacıyla eğitim veren Sağlık Kurumları İşletmeciliği programıdır.

Üniversitelerin Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında yer alan muhasebe içerikli dersleri Tablo 3.1.'de gösterilmektedir. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı müfredatlarında muhasebe içerikli dersler arasında ağırlıklı olarak Genel Muhasebe dersinin yer aldığı görülmektedir. Genel itibarıyla bu ders 1. yarıyılıda verilmektedir. Bu dersin seçmeli

veya zorunlu ders olma özelliğine bakıldığında ise sadece 1 tane üniversitede seçmeli ders olarak yer almaktadır. Genel Muhasebe dersi bazı üniversitelerin müfredatlarında Genel Muhasebe I ve Genel Muhasebe II şeklinde zorunlu ders olarak bulunmaktadır. Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi dersi ise 3. ve 4. yarıyılta zorunlu olarak verilmektedir.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	
Muhasebeye Giriş	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Muhasebe	1	2	-	-	-	-	-	-	3
Muhasebe I	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Muhasebe II	-	2	-	-	-	-	-	-	2
Genel Muhasebe	19	9	1	-	1	-	-	-	30
Genel Muhasebe I	16	-	-	-	-	-	-	-	16
Genel Muhasebe II	-	16	-	-	-	-	-	-	16
Muhasebe Prensipleri	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Medikal Muhasebe	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe	1	2	-	-	-	-	-	-	3
Sağlık işletmelerinde Medikal Muhasebe	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Muhasebe	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Bilgisayarlı Muhasebe	-	2	-	1	-	-	1	-	4
Dönem Sonu Muhasebe İşlemleri	-	4	1	-	-	-	-	-	5
Maliyet Muhasebesi	-	-	5	-	-	-	2	1	8
Maliyet Muhasebesi I	-	-	4	-	-	-	-	-	4
Maliyet Muhasebesi II	-	-	-	2	-	-	-	2	4
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi	-	-	7	3	-	-	-	1	11
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi I	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Sağlık Hizmetlerinde Maliyet Muhasebesi	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Yönetimi	-	4	5	3	-	-	-	2	14
Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Banka ve Sigorta Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	1*	-	1
Vergi Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	1*	-	1
Mali Yönetim	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Mali Tablolar ve Analizi	-	-	2	-	-	-	2	-	4

Tablo 3.1. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler  
Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları- Bologna Bilgi Paketi)

\*3. veya 4. yarıyılta yer alan seçmeli ders

Tablo 3.2. incelendiğinde Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında finans içerikli dersler arasında ise Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim dersinin genel olarak zorunlu ders olarak yer aldığı ancak bazı üniversitelerde ise seçmeli ders olarak okutulduğu görülmektedir.



Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	
Finansal Yönetim	-	1	4	1	-	-	1	-	7
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim	-	2	10	10	-	-	2	3	27
Sağlık Hizmetlerinde Finansal Yönetim	-	-	1	1	-	-	-	-	2
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim	-	-	1	1	-	-	1	-	3
Hastanelerde Mali Yönetim	-	-	-	2	-	-	1	-	3

Tablo 3.2. Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Yer Alan Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları- Bologna Bilgi Paketi)

### 3.5.2. Lisans Düzeyinde Muhasebe Eğitimi

Ülkemizde YÖK Kanununa lisans eğitimi ortaöğretime dayalı, en az sekiz yarıyıllık programı kapsayan bir yükseköğretim olarak tanımlanmaktadır. Bu eğitimi alan bireyler mesleğin hem uygulayıcı ve denetleyici olarak temel kaynağını oluşturmakta hem de akademik çalışmalara katılarak eğitimci kaynağını oluşturmaktadır. Lisans düzeyinde verilen muhasebe eğitiminin amacı ise, eğitim alan bireylere temel muhasebe bilgilerinin verilmesidir. Ülkemizde lisans düzeyinde muhasebe eğitimi devlet ve vakıf üniversitelerinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri ve Siyasal Fakültelerinin ilgili bölümlerinde verilmektedir (Çoşgun, 2013:17). Ayrıca ülkemizde sağlık yöneticilerinin yetiştirildiği ön lisans, lisans ve lisansüstü programlarda da muhasebe eğitimi verilmektedir.

Tedavi ve bakım maliyetlerinin artması, sağlık sektörünün karmaşık bir hal alması, sağlık hizmet talebinin artması, kamu-özel sağlık hizmet kuruluşlarının sayısında artış meydana gelmesi gibi faktörler, bu sektörde ekonomik kaynakların etkin ve verimli şekilde dağılımını sağlayacak profesyonel sağlık yöneticisine olan ihtiyacı ortaya çıkarmıştır. Kaynakların doğru alanlarda en verimli bir şekilde kullanılmasında muhasebenin önemi büyüktür (Menderes, 1995:50; Çil Koçyiğit vd., 2018). Dolayısıyla profesyonel anlamda sağlık yöneticisi yetiştiren fakülte veya yüksekokullarda muhasebe eğitime önem verilmektedir. Bu amaçla öğrencilere sağlık yönetimi lisans eğitimi sırasında herhangi bir yarıyıldan itibaren muhasebe içerikli en az bir ders verilmektedir. Bu derslerin isimleri ile seçmeli veya zorunlu ders olma özellikleri Tablo 3.3.'de gösterilmektedir.

Sağlık Yönetimi lisans eğitimi veren üniversitelerin müfredatları incelendiğinde muhasebe içerikli bazı derslerin benzer içeriklere sahip olduğu ancak farklı isimlerle üniversitelerin müfredatlarında yer aldığı görülmektedir. Tablo 3.3. incelendiğinde ağırlıklı olarak Genel Muhasebe I, II dersinin yer aldığı ve bu derslerin müfredatta zorunlu ders olarak bulunduğu görülmektedir. Genel Muhasebe/Genel Muhasebe I, II dersinin 1. ve 2. yarıyılında verildiği görülmektedir. Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi dersi sadece 1 üniversitede seçmeli olmak üzere genel itibariyle zorunlu olarak verilmektedir.



Ders Adı	Zorunlu								Seçmeli								Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	5. Yarıyıl	6. Yarıyıl	7. Yarıyıl	8. Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	5. Yarıyıl	6. Yarıyıl	7. Yarıyıl	8. Yarıyıl	
Muhasebe	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Muhasebe I,II	6	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Muhasebeye Giriş	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Muhasebe İlkeleri	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Muhasebe İlkeleri I,II	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Muhasebenin Temel İlkeleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Genel Muhasebe	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Genel Muhasebe I,II	34	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	34
Finansal Muhasebeye Giriş	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Finansal Muhasebe	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Finansal Muhasebe I,II	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Muhasebe	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Sistemleri	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Genel Muhasebe I,II	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Maliyet Muhasebesi	-	-	3	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi	-	-	3	4	10	2	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	20
Sağlık İşletmelerinde Maliyet Muhasebesi I,II	-	-	4	2	7	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	14
Sağlık İşletmelerinde Maliyet Muhasebesi	-	-	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Sağlık Yönetiminde Maliyet Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlıkta Maliyet Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2	3	3	1	1	11
Sağlık İşletmelerinde Yönetim Muhasebesi	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	3
Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Ön Muhasebe	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Şirketler Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	2
Sigorta Muhasebesi	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Vergi Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Medikal Muhasebe	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Medikal Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Dönem Sonu Muhasebe İşlemleri	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Muhasebe Denetimi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık İşletmelerinde Muhasebe Denetimi	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Muhasebe Paket Programları	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Yönetimi	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3
Sağlık İşletmelerinde Maliyet Yönetimi	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2
Sağlık Kurumlarında Stratejik Maliyet Yönetimi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Finansal Performans Değerlemesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Performans Değerlendirmesi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Finansal Tablolar Analizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	2
Finansal Durum Analizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Mali Analiz	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Sağlık İşletmelerinde Finansal Tablolar ve Analizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Tablolar Analizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Tablolar Analizi	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	4
Sağlık İşletmelerinde Mali Analiz	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Mali Analiz	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Mali Analiz Teknikleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1

Tablo 3.3. Sağlık Yönetimi Bölümünde Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi eğitimi veren üniversitelerin müfredatlarında muhasebe derslerinin yanı sıra finans içerikli derslerinde yer aldığı görülmektedir. Tablo 3.4. incelendiğinde ağırlıklı olarak Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim ve Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim I, II derslerinin bulunduğu görülmektedir. Bu dersler zorunlu olarak okutulmaktadır.

Ders Adı	Zorunlu								Seçmeli								Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	5. Yarıyıl	6. Yarıyıl	7. Yarıyıl	8. Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	5. Yarıyıl	6. Yarıyıl	7. Yarıyıl	8. Yarıyıl	
Finans	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Finansal Yönetim	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
Finansal Yönetim I,II	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Finansman Yönetimi I,II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	2
Sağlık Ekonomisi ve Finansı	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
İşletme Finansmanına Giriş	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim	-	-	1	1	4	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	8
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim I,II	-	-	3	-	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8
Sağlık Kuruluşlarında Finansal Yönetim I,II	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumları için Finansal Yönetim	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim	-	-	1	3	9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim I,II	-	-	-	-	15	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	18
Sağlık İşletmelerinde Finans Yönetimi I,II	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Hizmetlerinde Finansal Yönetim	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
Yeni Finansman Teknikleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık İşletmelerinde Yeni Finansman Teknikleri	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Finansal Matematik	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Okuryazarlık	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

Tablo 3.4. Sağlık Yönetimi Bölümünde Yer Alan Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

### 3.5.3. Lisansüstü Düzeyde Muhasebe Eğitimi

YÖK Kanununda lisansüstü eğitim, bir lisans öğretimine dayalı, eğitim - öğretim ve araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretim olarak tanımlanmaktadır. Doktora ise lisansa dayalı en az altı veya yüksek lisans veya eczacılık veya fen fakültesi mezunlarınca Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı tarafından düzenlenen esaslara göre bir laboratuvar dalında kazanılan uzmanlığa dayalı en az dört yarıyılık programı kapsayan ve orijinal bir araştırmanın sonuçlarını ortaya koymayı amaçlayan bir yükseköğretimdir.

Ülkemizde ve KKTC’de üniversitelerde çeşitli alanlarda lisansüstü eğitim verilmektedir. Bu alanlardan birisi de Sağlık Yönetimidir. Sağlık Yönetimi alanında lisansüstü eğitim veren üniversitelerin Bologna Bilgi Paketleri incelenerek muhasebe ve finans içerikli dersler belirlenmiştir.

Sağlık Yönetimi alanında tezli yüksek lisans eğitimi veren üniversitelerin müfredatları incelendiğinde, 3 üniversitenin müfredatlarında muhasebe içerikli derse yer vermediği görülmüştür. Ayrıca 2 üniversitenin müfredatına ulaşamamıştır. Tablo 3.5. incelendiğinde tezli yüksek lisans programlarında genel itibariyle muhasebe içerikli derslerin seçmeli ders olarak yer aldığı görülmektedir. Genel olarak Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi dersi, üniversitelerin müfredatlarında hem seçmeli hem de zorunlu ders olarak yer almaktadır.

Ders Adı	Zorunlu			Seçmeli			Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Muhasebe İlkeleri	-	-	-	-	-	1	1
Genel Muhasebe	-	-	-	1	-	1	2
Temel Muhasebe	1	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Temel Muhasebe	1	-	-	-	-	1	2
Sağlık Kuruluşları Muhasebesi	-	-	-	1	-	1	2
Medikal Muhasebe	-	-	-	-	1	-	1
Hastanelerde Muhasebe Sistemi	1	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	2	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Yönetimi	-	-	-	2	-	-	2
Finansal Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	-	-	1	1
Davranışsal Muhasebe	-	-	-	-	-	1	1
Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Muhasebesi	1	-	-	-	1	-	2
Maliyet Muhasebesi	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi	1	-	1	4	-	1	7
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi ve Uygulamaları	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi ve Yönetimi	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi ve Analizi	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet ve Yönetim Muhasebesi	-	-	-	1	-	-	1
Muhasebe Bilgi Sistemleri ve Yönetim Kararları	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde İleri Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	2	-	-	2
Envanter Kontrol ve Malzeme Yönetimi	-	-	-	-	-	1	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Raporlama	-	-	-	-	-	1	1
Hastanelerde Finansal Analiz ve Performans Değerleme	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Tablolar Analizi	-	-	-	1	3	-	4
Sağlık Kurumlarında Finansal Analiz	-	-	-	2	-	-	2
Mali Analiz	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Mali Analiz	1	1	-	-	-	1	3
Sağlık Kurumlarında Maliyet Analizi	-	-	-	1	-	1	2
Maliyet Kontrolü ve Denetimi	-	-	-	1	-	-	1
Maliyet Analizi ve Yönetimi	-	-	-	-	-	1	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Yönetimi ve Analizi	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Maliyet Yönetimi	1	-	-	-	-	-	1

Tablo 3.5. Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Tablo 3.6. incelendiğinde Sağlık Yönetimi alanında tezli yüksek lisans programlarında yer alan finans içerikli dersler içerisinde ağırlıklı olarak Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim dersinin yer aldığı görülmektedir. Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim dersi genel olarak 1. yarıyılıda seçmeli ders olarak okutulmaktadır. 2 üniversitenin müfredatına ve Sağlık Kurumlarında Finansman dersinin seçmeli veya zorunlu ders olma özelliğine ulaşamamıştır.

Ders Adı	Zorunlu			Seçmeli			Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim	2	3	-	14	6	4	29
Sağlık Kurumları İçin Finansman	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansman	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde İleri Finansal Yöntemler	-	-	-	2	-	-	2
Sağlık İşletmelerinde İleri Finansal Yönetim	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Finansmanı	-	-	-	1	-	-	1
Finans Yönetimi	1	-	-	-	-	-	1
Finansal Yönetim	-	1	-	-	2	-	3
Sağlık Ekonomisi ve Finansmanı	-	-	-	-	-	1	1
İşletme Finansı	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Hizmetlerinde Finansman ve Ödeme Yöntemleri	1	-	-	-	-	-	1

Tablo 3.6. Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi alanında tezli yüksek lisans eğitimi veren bazı üniversitelerin müfredatlarında hem muhasebe hem de finans içerikli dersler bulunmaktadır. Tablo 3.7. incelendiğinde hem muhasebe hem de finans içerikli dersler içerisinde genel olarak Muhasebe ve Finansman dersinin yer aldığı görülmektedir.

Ders Adı	Zorunlu			Seçmeli			Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Muhasebe ve Finans	-	-	-	1	-	-	1
Muhasebe ve Finansman	-	-	-	1	-	1	2
Temel Muhasebe ve Finans Kavramları	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe ve Finans Bilgisi	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Muhasebe ve Finansal Yönetim	1	-	-	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim ve Muhasebe	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe, Finans ve Vergi	-	-	-	1	-	-	1

Tablo 3.7. Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe ve Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans eğitimi veren üniversitelerin muhasebe içerikli dersleri Tablo 3.8.'de yer almaktadır. Bu dersler incelendiğinde genel itibariyle Sağlık İşletmelerinde Maliyet Muhasebesi ve Sağlık Kuruluşları Muhasebesi derslerinin seçmeli ders, Sağlık İşletmelerinde Maliyet ve Yönetim Muhasebesi dersinin ise hem zorunlu hem de seçmeli ders olarak yer aldığı görülmektedir. 4 üniversitenin ders müfredatına ulaşılammıştır. Ayrıca 3 üniversitenin tezsiz yüksek lisans programında muhasebe içerikli ders yer almadığı görülmüştür.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Sağlık Kuruluşları Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	-	1	2
Sağlık Kurumlarında Temel Muhasebe	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Muhasebe Bilgi Sistemleri ve Yatırım Kararları	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Uygulamaları	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Yönetimi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Denetimi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Sağlık Kuruluşlarında Maliyet Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Maliyet Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	-	1	2
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi ve Yönetimi	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Maliyet ve Yönetim Muhasebesi	-	-	1	-	-	-	1	-	2
Sağlık Kurumlarında Finansal Muhasebe	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Finansal Muhasebe Esasları	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Yönetimi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Maliyet Analizi ve Yönetimi	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Analizi	-	-	-	-	1	-	-	1	2
Maliyet Kontrolü ve Denetimi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Fayda Maliyet Analizi	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Tablolar Analizi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Tablolar Analizi	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Raporlama	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Finansal Raporlama Standartları	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Raporlama ve Mali Analiz	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Analiz	-	-	-	-	1	-	-	-	1

Tablo 3.8. Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)



Tablo 3.9. incelendiğinde Sağlık Yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans programlarında genel olarak Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim dersinin seçmeli ders olarak yer aldığı görülmektedir. 4 üniversitenin ders müfredatına ulaşamadığı için finans içerikli ders bilgisine yer verilmemiştir.

Ders Adı	Zorunlu			Seçmeli			Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Finansal Yönetim	-	1	-	-	1	1	3
İşletme Finansı	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Hizmetlerinde Finansal Yönetim ve Uygulamaları	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Finansal Yönetim	-	-	-	1	-	1	2
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim	-	-	-	9	3	-	12
Sağlık Hizmetlerinde Finansal Yönetim	-	-	-	1	-	1	2
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim	-	-	-	-	1	1	2
Sağlık Bakım Organizasyonlarında Finansal Yönetim	-	-	-	-	-	1	1
Sağlık Kurumları İçin Finansman	-	-	-	-	1	-	1
Sağlık Kurumlarında Finans Yönetimi	-	1	-	-	-	1	2
Sağlık Kurumlarında Finansman Yönetimi	-	-	-	1	-	1	2
Sağlık İşletmelerinde İleri Finansal Yönetim	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Ekonomisi ve Finansı	-	-	-	-	-	1	1
Alternatif Finansman Teknikleri	-	-	-	-	1	-	1
Finansman ve Finansal Yatırım Araçları	-	-	-	1	-	-	1

Tablo 3.9. Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi alanında tezsiz yüksek lisans eğitimi veren bazı üniversitelerin müfredatlarında hem muhasebe hem de finans içerikli dersler bulunmaktadır. Tablo 3.10. incelendiğinde hem muhasebe hem de finans içerikli dersler içerisinde genel olarak Muhasebe ve Finans dersinin yer aldığı görülmektedir.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Muhasebe ve Finans	2	-	-	-	-	-	-	-	2
Muhasebe ve Finansman	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Temel Muhasebe ve Finans Kavramları	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Muhasebe, Finans ve Vergi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim ve Muhasebe	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Muhasebe ve Finansal Yönetim	1	-	-	-	-	-	-	-	1

Tablo 3.10. Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe ve Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi alanında tezsiz uzaktan eğitim veren üniversitelerin muhasebe içerikli dersleri Tablo 3.11.'de yer almaktadır. Tablo 3.11. incelendiğinde Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi dersinin hem seçmeli hem zorunlu, Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi ve Sağlık Kurumlarında Maliyet Kontrolü derslerinin ise seçmeli ders olarak yer aldığı görülmektedir. Ayrıca 2 üniversitenin müfredatlarında muhasebe içerikli ders yer almadığı görülmüştür.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl		
Genel Muhasebe	-	-	-	1	-	-	-	1	
Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	1	-	-	1	
Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi	-	-	-	-	2	-	-	2	
Sağlık Kurumları Muhasebesi ve Uygulamaları	-	-	-	1	-	-	-	1	
Sağlık Kurumlarında Muhasebe Yönetimi	-	-	-	1	-	-	-	1	
Muhasebe ve Vergi Uygulamalarında Güncel Yaklaşımlar	-	-	-	-	-	1	-	1	
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi	-	1	-	-	2	-	-	3	
Sağlık Kurumlarında Maliyet Kontrolü	-	-	-	-	-	2	-	2	
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi ve Yönetimi	-	-	-	-	-	1	-	1	
Sağlık Hizmetlerinde Finansal Analiz	-	-	-	1	-	-	-	1	
Sağlık Kurumlarında Finansal Tablo Analizi	-	-	-	1	-	-	-	1	
Sağlık İşletmelerinde Finansal Tablo Analizi	-	-	-	-	-	1	-	1	

Tablo 3.11. Sağlık Yönetimi Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi alanında tezsiz uzaktan eğitim yüksek lisans programlarında yer alan finans içerikli dersler Tablo 3.12.'de gösterilmektedir. Tablo 3.12. incelendiğinde ağırlıklı olarak Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim dersinin yer aldığı görülmektedir.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Sağlık Kurumlarında Finansman Yönetimi	1	-	-	-	1	-	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim	-	-	1	-	1	2	-	-	4
Sağlık Hizmetlerinde Finansal Yönetim	1	-	-	-	1	-	-	-	2
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yönetim	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Sektöründe Yeni Finansman Teknikleri	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Sektöründe Güncel Risk Analizleri	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Sektöründe Finansal Risk	-	-	-	-	2	-	-	-	2
Sağlık Kurumlarında Yeni Finansman Teknikleri	-	-	-	-	-	-	1	-	1

Tablo 3.12. Sağlık Yönetimi Tezsiz Uzaktan Eğitim Yüksek Lisans Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Sağlık Yönetimi alanında doktora programlarının muhasebe içerikli derslerine Tablo 3.13.'te yer verilmektedir. Genel olarak Sağlık Kurumlarında Mali Analiz dersinin seçmeli ve zorunlu ders olarak yer aldığı görülmektedir. Ayrıca Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi dersine seçmeli ve zorunlu olarak bazı üniversitelerin müfredatlarında yer verilmektedir.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Genel Muhasebe	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Maliyet Muhasebesi	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Muhasebesi	-	1	-	-	-	-	-	1	2
Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Bakım Organizasyonlarında Yönetim Muhasebesi	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Yönetim Muhasebesi Uygulamaları	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Hastane İşletmelerinde Finansal Tablo Analizi	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Finansal Tablo Analizleri	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Mali Kontrol	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Analiz ve Maliyet Yönetimi	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Maliyet Analizi	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Mali Analiz	-	-	1	1	-	-	1	2	5

Tablo 3.13. Sağlık Yönetimi Doktora Programlarında Yer Alan Muhasebe İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Tablo 3.14.'te Sağlık Yönetimi alanında doktora programlarında bulunan finans içerikli dersler yer almaktadır. Bu dersler içerisinde ağırlıklı olarak Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim dersinin yer aldığı görülmektedir.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Sağlık Bakımında Finansal Yönetim	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kurumlarında Finansal Yönetim	1	1	-	1	-	-	-	-	3
Sağlık Kuruluşlarının Finansal Yönetim	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık İşletmelerinde Finansal Yöntemler	-	1	-	-	-	-	-	-	1
Sağlık Hizmetlerinde Finansman Yönetimi	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Sağlık Kuruluşlarında Finansal Yönetim	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Finans Teorisi ve Uygulamaları	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Sağlık Hizmetlerinde Finansman ve Sunum Teknikleri	-	-	-	1	-	-	-	1	2

Tablo 3.14. Sağlık Yönetimi Doktora Programlarında Yer Alan Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)

Tablo 3.15.'de Sağlık Yönetimi alanında doktora eğitimi veren bir üniversiteye ait hem muhasebe hem de finans içerikli derse yer verilmektedir. Tablo 3.15. incelendiğinde Sağlık Kurumlarında Muhasebe ve Finans Bilgisi dersi ikinci yarıyıl da zorunlu ders olarak yer aldığı görülmektedir.

Ders Adı	Zorunlu				Seçmeli				Toplam
	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	1. Yarıyıl	2. Yarıyıl	3. Yarıyıl	4. Yarıyıl	Herhangi Bir Yarıyıl	
Sağlık Kurumlarında Muhasebe ve Finans Bilgisi	-	1	-	-	-	-	-	-	1

Tablo 3.15. Sağlık Yönetimi Doktora Programlarında Yer Alan Muhasebe ve Finans İçerikli Dersler

Kaynak: (İlgili Üniversitelerin Web Sayfaları-Bologna Bilgi Paketi)



#### **4. SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ LİSANS ÖĞRENCİLERİNİN MUHASEBE ÖĞRETİM ELEMANLARINDAN BEKLENTİLERİ: ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, sınırlılıkları, hipotezleri, evreni, örneklem seçimi, uygulama süreci, veri toplama araçları, verilerin analiz yöntemleri araştırma bulguları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

##### **4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Sağlık sektöründeki hızlı gelişmeler, sağlık hizmetleri yönetimi konusundaki gelişmeleri de beraberinde getirmiştir. Hem hukuksal, hem de çevresel baskı faktörleri altındaki sağlık kurumlarının etkili bir şekilde yönetilebilmesi için, sağlık yöneticilerinin karar verme aşamasında kendilerine sunulan bilgileri doğru yorumlamaları ve doğru karar vermeleri gerekmektedir. Bu amaçla ülkemizde lisans ve lisansüstü sağlık yönetimi eğitiminde muhasebe eğitimi verilmektedir. Muhasebe eğitiminin amacı bilgileri kullanıp yorumlayabilen, ülkemizdeki yasal düzenlemelerin yanında, muhasebenin uluslararası uygulamalarında bağlantılar kurabilen meslek elemanları yetiştirmektir. Bu nedenle sağlık yönetimi mezunlarının çalıştığı birimler arasında da yer alan muhasebenin, bölüm öğrencileri tarafından öğrenilmesi kurumlara fayda sağlayacaktır. Küreselleşmenin bir getirisi olarak, sağlık kurumları da sadece buldukları bölgede değil daha geniş bir alanda rekabet etmektedir. Dolayısıyla sağlık kurumlarının rekabet avantajı sağlamak için muhasebe uygulamaları ile ilgili eğitim almış çalışanlara ihtiyacı vardır. Bu bağlamda sağlık yönetimi dersleri arasında yer alan muhasebe içerikli derslere yönelik çalışmalar önem kazanmaktadır.

Çalışmanın amacı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde Sağlık Yönetimi alanında lisans eğitimi alan öğrencilerin muhasebe eğitimine aktif katılımlarını sağlamak için öğretim elemanlarından ve öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili beklentilerini belirlemektir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda Sağlık Yönetimi alanında muhasebenin önemi vurgulanacak ve bu alana yönelik öğrencilerin ilgileri ölçülmeye çalışılacaktır. Yine araştırma sonucunda elde edilen bilgiler neticesinde, dersle ilgili aksaklıkların ve eksikliklerin belirlenerek düzeltilmesi ile ilgili kuruma bilgi verilecektir.

## 4.2. Araştırmanın Hipotezleri

Bu araştırmada Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin öğretim elemanlarından beklentileriyle bölümde verilen muhasebe derslerine ve ders öğretim elemanlarına yönelik beklentileri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma ile ilgili hipotezler aşağıdaki gibidir;

H.1. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin cinsiyetleri ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.2. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin yaşları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.3. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin sınıfları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.4. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin lise de muhasebe dersi alma durumları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.5. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin cinsiyetleri ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.6. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin yaşları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.7. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin sınıfları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.

H.8. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin lise de muhasebe dersi alma durumları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır.



### 4.3. Araştırmanın Evreni, Örneklem Seçimi ve Uygulama Süreci

Araştırmanın evrenini Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde öğrenim gören 400 lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem büyüklüğü, evren sayısı belli olan örneklem için “ $n = N \cdot t^2pq / d^2 (N-1) + t^2pq$ ” formülü ile hesaplanmıştır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı

n: Örneklem alınacak birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı, 1-p)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen örneklem hatasıdır (Baş, 2013: 42).

Bu evren için %99 güven seviyesinde ve  $\pm\%5$  güven aralığında gerekli örneklem büyüklüğü  $n = 250$  olarak hesaplanmıştır. Bu bağlamda 400 anket dağıtılmış 307 anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Dağıtılan anketlerin geri dönüş oranı % 74,75 olarak hesaplanmıştır. Toplanan anketler ile yapılan değerlendirme sonucunda uygun olmayan toplam 8 anket ise analiz dışı bırakılmıştır. Sonuç olarak örnekleme 299 öğrenci oluşturmuştur.

Araştırma 19.07.2018-30.09.2018 tarihleri arasında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü'nde yürütülmüştür. Öncelikle öğrencilere araştırmacı tarafından amacı ve önemi açıklanmış ve dağıtılmıştır. Yüz yüze görüşme yoluyla dağıtılan anketler yine araştırmacı tarafından toplanmıştır.

### 4.4. Araştırmanın Kapsamı ve Kısıtları

Araştırmanın kısıtı; araştırmanın Ankara ilinde Sağlık Yönetimi lisans eğitimi verilen üniversitelerin tamamını kapsamaması sadece Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerini kapsamasıdır. Diğer üniversitelerden gerekli izinlerin alınamamasından dolayı araştırma Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerini muhasebe öğretim elemanlarından beklentileri ile bölümde verilen muhasebe derslerine ve ders öğretim elemanlarına yönelik beklentileri ile sınırlandırılmıştır.

#### **4.5. Veri Toplama Araçları**

Veri toplama yöntemi olarak anket formu kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik verilere ilişkin sorular yer almaktadır. İkinci ve üçüncü bölümde yer alan sorular ise 2014 yılında Kutluk ve diğerlerinin üniversite öğrencilerinin muhasebe öğretim tekniklerine ve öğretim elemanının özelliklerine ilişkin beklentilerini değerlendirmek amacıyla geliştirmiş oldukları ölçektir. İkinci bölümde yer alan öğretim elemanlarının özellikleri ile ilgili beklentiler ölçeği; 10 sorudan oluşmakta olup, 5'li Likert yöntemiyle (1= tamamen önemsiz, 2=önemsiz, 3=kararsızım, 4=önemli, 5=çok önemli) derecelendirilmiştir. Üçüncü bölüm ise öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili beklentilerini değerlendirmek amacıyla 8 sorudan oluşmaktadır ve 5'li Likert yöntemiyle (1=kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=ne katılıyorum ne katılmıyorum, 4=katılıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum) derecelendirilmiştir.

Araştırmanın ölçüm güvenirliğini sağlamak için ölçeğin Cronbach Alpha değerine bakılmıştır. Cronbach Alpha değeri faktör altındaki soruların toplamdaki güvenilirlik seviyesini göstermektedir. Literatürde Cronbach Alpha değerinin 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ankette kullanılan ölçeğin güvenirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile incelenmiş ve 0.852 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuç yapılan ölçümün güvenirliğinin yüksek olduğunun göstergesidir.

#### **4.6. Verilerin Analiz Yöntemi**

Araştırma verileri SPSS 22.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Genel görünüm için ankette öğrencilere yöneltilen tüm sorulara ilişkin frekans analizleri yapılmıştır. Gerekli kısımlarda normal dağılıma uygunluk Shapiro-Wilk Testi ile sınanmıştır. Normal dağılıma uygunluğun sağlanmaması nedeniyle tüm istatistiksel analizler parametrik olmayan testler kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Gruplar arası karşılaştırmalarda iki grup için Mann-Whitney U Testi, ikiden fazla grup için Kruskal Wallis Varyans Analizi uygulanmıştır.

#### **4.7. Araştırmanın Bulguları**

Bu bölümde, anketler aracılığıyla toplanan verilerin düzenlenerek istatistiksel yöntemlerle değerlendirilmeleri yapılmış ve elde edilen bulgular yorumlanmıştır.

## Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan öğrencilere ait demografik veriler Tablo 4.1.'de görülmektedir.

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	213	<b>71,2</b>
	Erkek	86	28,8
	<b>Toplam</b>	299	100
Yaş	18-20	137	45,8
	21-23	153	<b>51,2</b>
	24-26	9	3
	27 ve üzeri	0	0
	<b>Toplam</b>	299	100
Mezun olduğunuz lise	Düz Lise	49	16,4
	Meslek Lisesi	21	7
	Anadolu Lisesi	205	<b>68,6</b>
	Diğer	24	8
	<b>Toplam</b>	299	100
Lisede (Genel) Muhasebe Dersi Aldınız mı?	Evet	32	10,7
	Hayır	267	<b>89,3</b>
	<b>Toplam</b>	299	100
Sınıf	Lisans 1. Sınıf	90	<b>30,1</b>
	Lisans 2. Sınıf	79	26,4
	Lisans 3. Sınıf	63	21,1
	Lisans 4. Sınıf	67	22,4
	<b>Toplam</b>	299	100

Tablo 4.1. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Demografik Bilgileri

Tablo 4.1.'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri incelendiğinde; %71,2'sinin (n=213) kadın, %28,8'inin (n=86) erkek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %51,2'si (n=153) 21-23 yaş, %45,8'i (n=137) 18-20 yaş ve %3'ü (n=9) ise 24-26 yaş aralığındadır. Öğrencilerin mezun oldukları lise türüne bakıldığında %68,6'sı (n=205) Anadolu lisesinden, %16,4'ü (n=49) düz liseden, %8'si (n=24) diğer liselerden ve %7'si (n=21) meslek lisesinden mezun oldukları tespit edilmiştir. Öğrencilerin lise eğitimi sırasında (genel) muhasebe dersi alıp almama durumları incelendiğinde %89,3'ü (n=267) hayır yanıtını verirken %10,7'si (n=32) ise evet yanıtını verdiği görülmektedir. Öğrencilerin sınıfına bakıldığında

%30,1'i (n=90) 1. sınıfta, %26,4'ü (n=79) 2. sınıfta, %21,1'i (n=63) 3. sınıfta ve %22,4'ü (n=67) ise 4. sınıfta eğitim aldıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
<b>Sağlık Yönetimi Bölümünde Muhasebe Dersini Gerekli Görüyor musunuz?</b>	Evet	199	<b>66,6</b>
	Hayır	57	19,1
	Kararsızım	43	14,4
	<b>Toplam</b>	299	100
<b>Sağlık Yönetimi eğitimi sırasında aldığınız muhasebe derslerinin meslek hayatınıza olumlu etkisi olacağını düşünüyor musunuz?</b>	Evet	181	<b>60,5</b>
	Hayır	70	23,4
	Kararsızım	48	16,1
	<b>Toplam</b>	299	100

Tablo 4.2. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Sağlık Yönetimi Alanında Muhasebe Derslerine Yönelik Görüşleri

Tablo 4.2. incelendiğinde araştırmaya katılan öğrencilerin %66,6'sı (n=199) Sağlık Yönetimi alanında muhasebe derslerini gerekli olduğunu düşünürken %19,1'i (n=57) gerekli olduğunu düşünmemektedir. %14,4'ü (n=43) ise Sağlık Yönetimi alanında muhasebe dersinin gerekli olup olmadığı konusunda kararsızdır. Öğrencilerin %60,5'i (n=181) Sağlık Yönetimi eğitimleri sırasında aldıkları muhasebe derslerinin meslek hayatınıza olumlu etkisi olacağını, %23,4'ü (n=70) olumlu etkisi olmayacağı ve %16,1'i (n=48) ise kararsız kaldıkları araştırma bulgularından elde edilmektedir.

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
<b>Sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili bir alan ya da bölümde çalışmayı düşünüyor musunuz?</b>	Evet	65	21,7
	Hayır	166	<b>55,5</b>
	Kararsızım	68	22,7
	<b>Toplam</b>	299	100
<b>Profesyonel geleceğinizi nerde görüyorsunuz?</b>	Daha çok akademik	53	17,7
	Daha çok uygulama alanında	211	<b>70,6</b>
	Diğer	35	11,7
	<b>Toplam</b>	299	100
<b>Mezun olduktan sonra muhasebe ile ilgili alanda lisansüstü eğitim yapmayı düşünüyor musunuz?</b>	Evet	39	13
	Hayır	260	<b>87</b>
	<b>Toplam</b>	299	100

Tablo 4.3. Katılımcıların Muhasebe İle İlgili Bir Alanda Kariyer Planlarına İlişkin Görüşleri

Tablo 4.3.'de araştırmaya katılan öğrencilerin %55,5'i (166) sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili bir alanda çalışmaya "hayır", %21,7'si (n=65) "evet" ve %22,7'i ise (n=68) "kararsızım" yanıtını verdiği görülmektedir. Araştırma bulgularından öğrencilerin profesyonel geleceklerini %70,6'sı (n=211) daha çok uygulama alanında, %17,7'si (n=53) daha çok akademik alanında ve %11,7'si (n=35) diğer alanda gördükleri anlaşılmaktadır. Mezun olduktan sonra muhasebe ile ilgili alanda lisansüstü eğitim yapmayı %87'si (n=260) düşünmez iken %13'ü (39) düşünmektedir.

Değişkenler	Gruplar	Frekans (f)	Yüzde (%)
<b>Aşağıdaki yöntemlerden hangisi ile muhasebe derslerini daha iyi anlayabiliyorsunuz?</b>	Kara-Beyaz tahta	133	<b>44,5</b>
	Tahta ve powerpoint	115	38,5
	Powerpoint	19	6,4
	Akıllı tahta	32	10,7
<b>Muhasebe derslerinize çalışmanızın temel sebebi/sebepleri nedir?</b>	<b>Toplam</b>	299	100
	Sınıf geçmek	201	<b>39,6</b>
	Teorik bilgimi geliştirmek	47	9,3
	Akademik kariyer perspektifimi artırmak	22	4,3
	İlerideki iş deneyiminde kariyer perspektifimi artırmak	83	16,3
	Dersle ilgili kendi bakış açımı geliştirmek	35	6,9
	İlerideki iş deneyimine yardımcı olmak	109	21,5
<b>Muhasebe derslerine çalışmak için haftalık ortalama harcadığınız zaman miktarını belirtiniz</b>	Bu alana yönelik ilgili olmak	11	2,2
	<b>Toplam</b>	508	100
	Sadece sınav zamanında	163	<b>54,7</b>
	1 saatten az	36	12,1
	1-3 saat	63	21,1
<b>ortalama harcadığınız zaman miktarını belirtiniz</b>	4-6 saat	29	9,7
	6 saatten fazla	7	2,3
	<b>Toplam</b>	298	100

Tablo 4.4. Araştırmaya Katılan Öğrencilerin Muhasebe Dersine İlişkin Görüşleri

Araştırmaya katılan öğrencilerin %44,5'i (n=133) kara-beyaz tahta, %38,5'i (n=115) tahta ve powerpoint, %10,7'si (n=32) akıllı tahtada ve %6,4'ü (n=19) powerpoint muhasebe derslerini daha iyi anlamaktadır.

Araştırmaya katılan öğrencilerin muhasebe derslerine çalışma sebeplerine ilişkin görüşleri sorulmuş ve bu amaçla da birden fazla seçeneği işaretleyebilecekleri ifade edilmiştir. Öğrenciler sırasıyla % 39,6 sınıf geçmek, % 21,5 ilerideki iş deneyimine yardımcı olmak,

%16,3 ilerideki iş deneyiminde kariyer perspektifimi artırmak, %9,3 teorik bilgimi geliştirmek, %6,9 dersle ilgili kendi bakış açımı geliştirmek, %4,3 akademik kariyer perspektifimi artırmak ve %2,2 bu alana yönelik ilgili olmak cevaplarımı verdiği görülmektedir.

Tablo 4.4.'de öğrencilerin muhasebe derslerine haftalık ortalama %54,7'ü (n=163) sadece sınav zamanında, %21,1'i (n=63) 1-3 saat, %12'si (n=36) 1 saatten az, %9,7'si (n=29) 4-6 saat ve %2,3'ü (n=7) 6 saatten fazla çalıştığı görülmektedir.

İfade	Ortalama	Sd.
1 Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır.	3,89	1,06
2 Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	4,31	0,86
3 Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir.	4,27	0,85
4 Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır.	4,53	0,77
5 Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir.	4,43	0,84
6 Öğretmeyi sevmelidir.	<b>4,58</b>	0,74
7 Öğretme kabiliyeti olmalıdır.	<b>4,57</b>	0,77
8 Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir.	4,04	1,11
9 Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir.	<b>4,58</b>	0,76
10 Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir.	4,36	0,89

Tablo 4.5. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilere Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Tablo 4.5.'e göre araştırmaya katılan öğrencilerin öğretim elemanının özellikleri ile ilgili beklentilerine yönelik ifadelerden “Öğretmeyi sevmelidir” (4,58), “Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir” ve “Öğretme kabiliyeti olmalıdır” ifadelerinin çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan öğrenciler “Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır” (3,89) ifadelerini diğer ifadelere göre daha önemsiz olduğunu belirtmişlerdir.

İfade	Ortalama	SD
1 Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir.	4,56	0,80
2 Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır.	4,56	3,03
3 Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır.	4,29	0,84
4 Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır.	3,52	1,33
5 İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır.	3,95	1,002
6 Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır.	3,36	1,31
7 Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır.	3,17	1,38
8 Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır.	3,69	1,18

Tablo 4.6. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilere Yönelik Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Tablo 4.6.'ya göre araştırmaya katılan öğrencilerin öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili beklentilere yönelik ifadelerden “Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir.” ve “Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır.” ifadelerine kesinlikle katıldıkları; “Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır.” ifadesine ise diğer ifadelerle göre daha az katıldıkları görülmüştür.



Normallik Testi	Shapiro-Wilk Testi	
	İstatistik Değeri	p (Anlamlılık)
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	0,850	0,000
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	0,747	0,000
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	0,735	0,000
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	0,627	0,000
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	0,671	0,000
Öğretmeyi sevmelidir	0,593	0,000
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	0,600	0,000
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	0,797	0,000
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	0,585	0,000
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	0,717	0,000
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	0,589	0,000
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır	0,154	0,000
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır	0,769	0,000
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır	0,862	0,000
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır	0,843	0,000
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır	0,886	0,000
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (quiz) yapılmalıdır	0,887	0,000
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	0,863	0,000

Tablo 4.7. Anket Sorularının Shapiro-Wilk Testi İle Normallik Testi

Memnuniyet ölçek soruları Shapiro-Wilk testi ile normallik testine tabi tutulmuştur. Shapiro-Wilk istatistikleri Tablo 4.7.'de gösterilmiştir. Test sonucunun kolay anlaşılabilmesi

için kullanılan p (anlamlılık) değerleri, temel hipotezin (bu test kapsamında temel hipotez “normal dağılıma uygundur” ifadesidir) reddedilmesi durumunda verilen kararın hatalı olması olasılığıdır ve aşağıdaki tabloda normal dağılıma uygunluk reddedilirse, bu kararın hatalı olma olasılığı 0’a çok yakındır. Buradan hareketle verilerin hiçbiri normal dağılım göstermemektedir ( $p<0,01$ ).

Cinsiyet	Grup	n	Sıra Ortalaması	U	Z	P
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Kadın	213	153,25	8467,000	-1,072	0,284
	Erkek	86	141,95			
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Kadın	213	152,66	8592,000	-0,924	0,356
	Erkek	86	143,41			
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Kadın	213	157,69	7521,000	-2,661	<b>0,008</b>
	Erkek	86	130,96			
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Kadın	213	154,43	8216,000	-1,663	0,096
	Erkek	86	139,03			
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Kadın	213	157,99	7457,000	-2,873	<b>0,004</b>
	Erkek	86	130,21			
Öğretmeyi sevmelidir	Kadın	213	153,25	8466,000	-1,266	0,205
	Erkek	86	141,94			
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Kadın	213	153,02	8516,000	-1,180	0,238
	Erkek	86	142,52			
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Kadın	213	154,83	8131,000	-1,620	0,105
	Erkek	86	138,05			
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Kadın	213	157,48	7566,500	-2,902	<b>0,004</b>
	Erkek	86	131,48			
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Kadın	213	159,11	7219,500	-3,220	<b>0,001</b>
	Erkek	86	127,45			

Tablo 4.8. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu

“Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir”, “Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir”, “Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir” ve “Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir” ifadelerinin ortalamalarında cinsiyete göre kadınlar lehine anlamlı fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ).

H.1. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin cinsiyetleri ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi bu ifadeler için kabul edilir. Diğer muhasebe öğretim elemanına yönelik ifadeler için reddedilebilir.

Cinsiyet	Grup	n	Sıra Ortalaması	U	Z	P
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Kadın	213	155,27	8035,500	-2,044	<b>0,041</b>
	Erkek	86	136,94			
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır.	Kadın	213	154,01	8305,500	-1,409	0,159
	Erkek	86	140,08			
Vak’a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır.	Kadın	213	152,34	8661,500	-,804	0,422
	Erkek	86	144,22			
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır.	Kadın	213	153,97	8313,500	-1,288	0,198
	Erkek	86	140,17			
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır.	Kadın	213	154,43	8214,500	-1,471	0,141
	Erkek	86	139,02			
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır.	Kadın	213	155,40	8009,000	-1,745	0,081
	Erkek	86	136,63			
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır.	Kadın	213	151,56	8826,000	-,503	0,615
	Erkek	86	146,13			
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Kadın	213	150,60	9031,000	-,196	0,844
	Erkek	86	148,51			

Tablo 4.9. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Cinsiyete Göre Mann Whitney U-Testi Sonucu

Tablo 4.9.’a göre “Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir” ifadesinin ortalamasında cinsiyete göre kadınlar lehine anlamlı fark bulunmuştur ( $p < 0,05$ ). Öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili beklentiler yaş, lise, sınıf, lisede muhasebe dersi alma durumu, lisansüstü eğitim yapmak isteme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Öğretim elemanının özellikleri ile beklentilerle ilgili olarak mezun olunan lise, dersin gerekli olma durumu, muhasebe derslerinin hayatta olumlu etkisi olma durumuna

göre anlamlı farklılık bulunmamıştır ( $p<0,05$ ). Öğretim elemanın özellikleri ile ilgili beklentiler lisede muhasebe eğitimi alma durumu ve lisansüstü eğitim yapmak isteme durumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p<0,05$ ).

H.5. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin cinsiyetleri ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi öğretim yöntemleri ile ilgili ifadelerden “Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir” ifadesi için kabul edilir. Muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili diğer ifadeler için reddedilebilir.



Sınıf	N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare	
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Lisans 1	90	159,45	0,604	1,849
	Lisans 2	79	148,70		
	Lisans 3	63	145,17		
	Lisans 4	67	143,37		
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Lisans 1	90	142,98	0,617	1,792
	Lisans 2	79	148,97		
	Lisans 3	63	160,10		
	Lisans 4	67	151,14		
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Lisans 1	90	156,88	0,621	1,773
	Lisans 2	79	150,22		
	Lisans 3	63	150,52		
	Lisans 4	67	140,01		
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Lisans 1	90	153,77	0,666	1,572
	Lisans 2	79	142,59		
	Lisans 3	63	156,11		
	Lisans 4	67	147,93		
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Lisans 1	90	160,19	0,447	2,659
	Lisans 2	79	142,32		
	Lisans 3	63	149,61		
	Lisans 4	67	145,73		
Öğretmeyi sevmelidir	Lisans 1	90	156,31	0,538	2,168
	Lisans 2	79	140,74		
	Lisans 3	63	151,84		
	Lisans 4	67	150,72		
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Lisans 1	90	161,51	0,183	4,848
	Lisans 2	79	139,48		
	Lisans 3	63	143,90		
	Lisans 4	67	152,67		
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Lisans 1	90	170,46	0,022	9,651
	Lisans 2	79	146,23		
	Lisans 3	63	145,33		
	Lisans 4	67	131,35		
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Lisans 1	90	153,48	0,148	5,343
	Lisans 2	79	147,20		
	Lisans 3	63	163,45		
	Lisans 4	67	135,99		
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Lisans 1	90	156,46	0,276	3,872
	Lisans 2	79	143,51		
	Lisans 3	63	160,84		
	Lisans 4	67	138,78		

Tablo 4.10. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Sınıfa Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Tablo 4.10.'a göre öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentilerden “Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir” ifadesinde katılımcıların sınıfına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık ise lisans 3. sınıfların 1. sınıflara göre öğretim elemanının ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmesini önemsememesi ile ilgilidir.

H.3. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin sınıfları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine yönelik ifadelerden “Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir” ifadesi için kabul edilir. Muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin diğer ifadeler için reddedilebilir.

Muhasebe dersinin gerekli olup olmaması	N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare	
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Evet	199	149,05	0,462	1,542
	Hayır	57	159,20		
	Kararsızım	43	142,22		
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır	Evet	199	147,11	0,656	,843
	Hayır	57	154,96		
	Kararsızım	43	156,80		
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır	Evet	199	152,51	0,729	,631
	Hayır	57	146,23		
	Kararsızım	43	143,38		
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır	Evet	199	151,83	0,683	,764
	Hayır	57	141,31		
	Kararsızım	43	153,03		
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır	Evet	199	145,46	0,392	1,875
	Hayır	57	157,31		
	Kararsızım	43	161,30		
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır	Evet	199	161,12	<b>0,005</b>	10,720
	Hayır	57	132,24		
	Kararsızım	43	122,10		
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (quiz) yapılmalıdır	Evet	199	154,57	0,405	1,807
	Hayır	57	138,96		
	Kararsızım	43	143,50		
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Evet	199	147,75	0,177	3,459
	Hayır	57	167,06		
	Kararsızım	43	137,81		

Tablo 4.11. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Muhasebe Dersinin Gerekli Olma Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Tablo 4.11.'e göre öğretim elemanının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili beklentilerden “Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır” ifadesinde katılımcıların muhasebe dersini gerekli görme durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık ise muhasebe dersini gerekli gören katılımcıların bu konuda karasız olan katılımcılara göre ödevlerin öğrencilerin tahtada çözmesi yönündeki olumlu görüşleri ile ilgilidir.

<b>Muhasebe Eğitiminin Meslek Hayatına Olumlu Etkisi</b>		<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>P</b>	<b>Ki-Kare</b>
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Evet	181	151,88	0,330	2,220
	Hayır	70	154,47		
	Kararsızım	48	136,38		
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır	Evet	181	148,80	0,150	3,798
	Hayır	70	163,18		
	Kararsızım	48	135,32		
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır	Evet	181	153,67	0,609	,992
	Hayır	70	144,86		
	Kararsızım	48	143,68		
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır	Evet	181	154,65	0,476	1,483
	Hayır	70	144,61		
	Kararsızım	48	140,33		
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır	Evet	181	147,97	0,869	,280
	Hayır	70	152,99		
	Kararsızım	48	153,28		
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır	Evet	181	162,31	<b>0,007</b>	10,014
	Hayır	70	128,16		
	Kararsızım	48	135,42		
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (quiz) yapılmalıdır	Evet	181	155,21	0,404	1,815
	Hayır	70	140,28		
	Kararsızım	48	144,53		
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Evet	181	144,88	0,420	1,737
	Hayır	70	157,58		
	Kararsızım	48	158,26		

Tablo 4.12. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Meslek Hayatına Olumlu Olma Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Tablo 4.12.'e göre öğretim elemanının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili beklentilerden “Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır” ifadesinde katılımcıların meslek hayatına olumlu etkisi durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu farklılık ise muhasebe dersinin meslek hayatına olumlu katkısı olduğunu düşünen katılımcıların muhasebe dersinin meslek hayatına olumlu katkısı olduğunu düşünmeyen katılımcılara göre ödevlerin öğrencilerin tahtada çözmesi yönündeki olumlu görüşleri ile ilgilidir.



		Grup	N	Sıra Ortalaması	z	sig
<b>Cinsiyet</b>	A soruları ortalama	Kadın	213	158,68	-2,745	<b>,006</b>
		Erkek	86			
	B soruları ortalama	Kadın	213	128,49	-1,753	
		Erkek	86			
<b>Muhasebe Dersi</b>	A soruları ortalama	Evet	32	155,20	-,362	<b>,717</b>
		Hayır	267			
	B soruları ortalama	Evet	32	145,86	-,287	
		Hayır	267			

Tablo 4.13. Öğretim Elemanlarının Özellikleri ve Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Cinsiyet ve Muhasebe Dersi Alma Durumuna Göre Boyutlar Arası Farklılıklar (Mann Whitney–U Testi)

Muhasebe öğretim elemanlarının özellikleri ile ilgili beklentiler incelendiğinde katılımcıların cinsiyetine göre kadınlar lehine anlamlılık görülmüştür. Muhasebe öğretim elemanlarının özellikleri ile ilgili beklentilerde yaş, sınıf ve lisede muhasebe dersi alma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili beklentilerin cinsiyet, yaş, sınıf ve lisede muhasebe dersi alma durumlarına göre anlamlı farklılık bulunmamaktadır ( $p < 0,05$ ).

H.4. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin lise de muhasebe dersi alma durumları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklenti ve muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili ifadeler için reddedilebilir.

H.8. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin lise de muhasebe dersi alma durumları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklenti ve muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili ifadeler için reddedilebilir.

		Grup	N	Sıra Ortalaması	Ki-Kare	sig
Yaş	A soruları ortalama	18-20	137	154,08	1,456	,483
		21-23	153	148,09		
		24-26	9	120,28		
	B soruları ortalama	18-20	137	146,84		
		21-23	153	153,02		
		24-26	9	146,67		
Sınıf	A soruları ortalama	Lisans 1	90	161,48	3,856	,277
		Lisans 2	79	145,37		
		Lisans 3	63	154,60		
		Lisans 4	67	135,71		
	B soruları ortalama	Lisans 1	90	152,84		
		Lisans 2	79	141,94		
		Lisans 3	63	147,73		
		Lisans 4	67	157,83		

Tablo 4.14. Öğretim Elemanlarının Özellikleri ve Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Yaş ve Sınıflarına Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları

H.2. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin yaşları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklenti ve muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler için reddedilebilir.

H.3. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin sınıfları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklenti ve muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler için reddedilebilir.

H.6. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin yaşları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklenti ve muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler için reddedilebilir.

H.7. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin sınıfları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklenti ve muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler için reddedilebilir.

İfade	Grup	n	Sıra			
			Ortalam	U	Z	P
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Evet	32	148,44	4222,000	-,113	0,910
	Hayır	267	150,19			
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Evet	32	159,72	3961,000	-,742	0,458
	Hayır	267	148,84			
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Evet	32	155,39	4099,500	-,410	0,681
	Hayır	267	149,35			
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Evet	32	151,14	4235,500	-,094	0,925
	Hayır	267	149,86			
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Evet	32	152,58	4189,500	-,204	0,838
	Hayır	267	149,69			
Öğretmeyi sevmelidir	Evet	32	155,44	4098,000	-,465	0,642
	Hayır	267	149,35			
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Evet	32	154,72	4121,000	-,406	0,685
	Hayır	267	149,43			
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Evet	32	144,64	4100,500	-,396	0,692
	Hayır	267	150,64			
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Evet	32	164,20	3817,500	-1,213	0,225
	Hayır	267	148,30			
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Evet	32	141,33	3994,500	-,675	0,500
	Hayır	267	151,04			

Tablo 4.15. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Lisede Muhasebe Eğitimi Alıp Almamasına İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonucu

H.4. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin lise de muhasebe dersi alma durumları ile muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileri ile ilgili ifadeler için reddedilebilir.

İfade	Grup	n	Sıra Ortalaması	U	Z	P
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Evet	39	151,45	5013,500	-,118	0,906
	Hayır	260	149,78			
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Evet	39	151,17	5024,500	-,100	0,921
	Hayır	260	149,83			
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Evet	39	140,03	4681,000	-,850	0,396
	Hayır	260	151,50			
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Evet	39	156,60	4812,500	-,610	0,542
	Hayır	260	149,01			
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Evet	39	160,21	4672,000	-,903	0,367
	Hayır	260	148,47			
Öğretmeyi sevmelidir	Evet	39	161,63	4616,500	-,114	0,265
	Hayır	260	148,26			
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Evet	39	162,08	4599,000	-,162	0,245
	Hayır	260	148,19			
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Evet	39	167,08	4404,000	-,410	0,158
	Hayır	260	147,44			
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Evet	39	159,23	4710,000	-,882	0,378
	Hayır	260	148,62			
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Evet	39	148,63	5016,500	-,119	0,905
	Hayır	260	150,21			

Tablo 4.16. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Lisansüstü Eğitim Yapmak İsteyip İstemediğine İlişkin Mann Whitney-U Testi Sonucu

İfade	Grup	n	Sıra Ortalaması	U	Z	P
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Evet	32	164,59	3805,000	-1,244	0,214
	Hayır	267	148,25			
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır.	Evet	32	141,30	3993,500	-,673	0,501
	Hayır	267	151,04			
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır.	Evet	32	148,70	4230,500	-,098	0,922
	Hayır	267	150,16			
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır.	Evet	32	152,28	4199,000	-,163	0,871
	Hayır	267	149,73			
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır.	Evet	32	130,70	3654,500	-1,408	0,159
	Hayır	267	152,31			
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır.	Evet	32	151,55	4222,500	-,110	0,912
	Hayır	267	149,81			
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır.	Evet	32	147,08	4178,500	-,207	0,836
	Hayır	267	150,35			
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Evet	32	124,97	3471,000	-1,799	0,072
	Hayır	267	153,00			

Tablo 4.17. Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Lisede Muhasebe Dersi Alma Durumlarına Göre Mann Whitney-U Testi Sonucu

H.8. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin lise de muhasebe dersi alma durumları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili yer alan ifadeler için reddedilebilir.

Lisansüstü Eğitim	Grup	n	Sıra Ortalaması	U	Z	P
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Evet	39	154,13	4909,000	-,394	0,694
	Hayır	260	149,38			
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır.	Evet	39	146,67	4940,000	-,288	0,773
	Hayır	260	150,50			
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır.	Evet	39	140,77	4710,000	-,782	0,434
	Hayır	260	151,38			
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır.	Evet	39	154,00	4914,000	-,319	0,749
	Hayır	260	149,40			
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır.	Evet	39	162,31	4590,00	-1,004	0,315
	Hayır	260	148,15			
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır.	Evet	39	158,96	4720,500	-,713	0,476
	Hayır	260	148,66			
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır.	Evet	39	153,83	4920,500	-,304	0,761
	Hayır	260	149,43			
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Evet	39	169,59	4306,000	-1,575	0,115
	Hayır	260	147,06			

Tablo 4.18. Öğretim Yöntemleri İle İlgili Beklentilerin Muhasebe Alanında Lisansüstü Eğitimine İlişkin Görüşleri Mann Whitney-U Testi Sonucu

Lise		N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare
Her bir öğrenciyi ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Düz Lise	49	148,70	0,563	2,046
	Meslek Lisesi	21	173,57		
	Anadolu Lisesi	205	147,28		
	Diğer	24	155,23		
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Düz Lise	49	149,59	0,432	2,751
	Meslek Lisesi	21	123,40		
	Anadolu Lisesi	205	151,97		
	Diğer	24	157,25		
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Düz Lise	49	146,94	0,955	0,326
	Meslek Lisesi	21	146,17		
	Anadolu Lisesi	205	150,29		
	Diğer	24	157,17		
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Düz Lise	49	156,94	0,692	1,457
	Meslek Lisesi	21	155,83		
	Anadolu Lisesi	205	146,62		
	Diğer	24	159,63		
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Düz Lise	49	137,32	0,258	4,032
	Meslek Lisesi	21	166,83		
	Anadolu Lisesi	205	149,03		
	Diğer	24	169,44		
Öğretmeyi sevmelidir	Düz Lise	49	148,56	0,429	2,767
	Meslek Lisesi	21	147,48		
	Anadolu Lisesi	205	147,94		
	Diğer	24	172,75		
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Düz Lise	49	143,78	0,846	0,813
	Meslek Lisesi	21	155,86		
	Anadolu Lisesi	205	150,02		
	Diğer	24	157,42		
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Düz Lise	49	154,47	0,065	7,220
	Meslek Lisesi	21	180,29		
	Anadolu Lisesi	205	142,76		
	Diğer	24	176,21		
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Düz Lise	49	148,07	0,747	1,225
	Meslek Lisesi	21	163,17		
	Anadolu Lisesi	205	148,18		
	Diğer	24	157,96		
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Düz Lise	49	143,31	0,281	3,823
	Meslek Lisesi	21	178,07		
	Anadolu Lisesi	205	147,50		
	Diğer	24	160,44		

Tablo 4.19. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Mezun Olunan Lise Türüne Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

<b>Muhasebe dersinin gerekli olup olmaması</b>		<b>N</b>	<b>Sıra Ortalaması</b>	<b>P</b>	<b>Ki-Kare</b>
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Evet	199	145,99	0,491	1,424
	Hayır	57	159,02		
	Kararsızım	43	156,58		
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Evet	199	151,99	0,824	,386
	Hayır	57	146,48		
	Kararsızım	43	145,47		
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Evet	199	148,50	0,831	,370
	Hayır	57	155,66		
	Kararsızım	43	149,45		
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Evet	199	150,04	0,842	,345
	Hayır	57	153,62		
	Kararsızım	43	145,03		
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Evet	199	149,92	0,975	,050
	Hayır	57	151,62		
	Kararsızım	43	148,22		
Öğretmeyi sevmelidir	Evet	199	152,33	0,413	1,767
	Hayır	57	151,75		
	Kararsızım	43	136,90		
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Evet	199	148,01	0,773	,516
	Hayır	57	154,96		
	Kararsızım	43	152,65		
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Evet	199	151,34	0,846	,336
	Hayır	57	144,40		
	Kararsızım	43	151,20		
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Evet	199	148,95	0,812	,416
	Hayır	57	155,32		
	Kararsızım	43	147,79		
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Evet	199	152,73	0,511	1,344
	Hayır	57	139,41		
	Kararsızım	43	151,42		

Tablo 4.20. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Dersin Gerekliliği Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu



Olumlu etki		N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare
Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır	Evet	181	144,68	0,352	2,091
	Hayır	70	160,86		
	Kararsızım	48	154,22		
Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir	Evet	181	149,02	0,573	1,115
	Hayır	70	145,39		
	Kararsızım	48	160,41		
Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir	Evet	181	147,91	0,793	,465
	Hayır	70	155,46		
	Kararsızım	48	149,92		
Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır	Evet	181	146,45	0,236	2,885
	Hayır	70	148,08		
	Kararsızım	48	166,20		
Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir	Evet	181	147,55	0,437	1,655
	Hayır	70	147,51		
	Kararsızım	48	162,88		
Öğretmeyi sevmelidir	Evet	181	146,79	0,361	2,040
	Hayır	70	149,40		
	Kararsızım	48	162,98		
Öğretme kabiliyeti olmalıdır	Evet	181	144,87	0,098	4,638
	Hayır	70	150,09		
	Kararsızım	48	169,21		
Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir	Evet	181	148,25	0,279	2,556
	Hayır	70	143,22		
	Kararsızım	48	166,48		
Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir	Evet	181	146,82	0,387	1,900
	Hayır	70	149,66		
	Kararsızım	48	162,50		
Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir	Evet	181	150,79	0,101	4,581
	Hayır	70	136,30		
	Kararsızım	48	167,00		

Tablo 4.21. Öğretim Elemanlarının Özellikleri İle İlgili Beklentilerin Meslek Hayatına Olumlu Olma Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Yaş		N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	18-20	137	146,38	0,525	1,289
	21-23	153	154,11		
	24-26	9	135,17		
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır	18-20	137	143,55	0,065	5,458
	21-23	153	152,61		
	24-26	9	203,72		
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır	18-20	137	147,85	0,906	,197
	21-23	153	151,67		
	24-26	9	154,33		
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır	18-20	137	151,99	0,906	,143
	21-23	153	148,37		
	24-26	9	147,44		
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır	18-20	137	152,70	0,836	,359
	21-23	153	147,26		
	24-26	9	155,50		
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır	18-20	137	148,68	0,754	,564
	21-23	153	152,25		
	24-26	9	131,78		
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (quiz) yapılmalıdır	18-20	137	147,83	0,705	,698
	21-23	153	153,01		
	24-26	9	131,89		
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	18-20	137	144,79	0,596	1,035
	21-23	153	154,75		
	24-26	9	148,61		

Tablo 4.22. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Yaş Durumuna Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

H.6. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin yaşları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili yer alan ifadeler için reddedilebilir.

Lise	N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare	
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Düz Lise	49	160,80	0,385	3,043
	Meslek Lisesi	21	137,36		
	Anadolu Lisesi	205	147,15		
	Diğer	24	163,35		
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır	Düz Lise	49	163,72	0,455	2,613
	Meslek Lisesi	21	158,40		
	Anadolu Lisesi	205	145,33		
	Diğer	24	154,48		
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır	Düz Lise	49	158,53	0,455	3,695
	Meslek Lisesi	21	156,02		
	Anadolu Lisesi	205	144,63		
	Diğer	24	173,17		
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır	Düz Lise	49	153,63	0,313	3,557
	Meslek Lisesi	21	180,90		
	Anadolu Lisesi	205	145,56		
	Diğer	24	153,44		
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır	Düz Lise	49	147,14	0,431	3,557
	Meslek Lisesi	21	173,69		
	Anadolu Lisesi	205	146,71		
	Diğer	24	163,17		
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır	Düz Lise	49	156,80	0,646	1,659
	Meslek Lisesi	21	168,14		
	Anadolu Lisesi	205	147,31		
	Diğer	24	143,19		
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (quiz) yapılmalıdır	Düz Lise	49	142,26	0,469	2,536
	Meslek Lisesi	21	176,62		
	Anadolu Lisesi	205	149,50		
	Diğer	24	146,83		
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Düz Lise	49	170,93	0,068	7,117
	Meslek Lisesi	21	162,33		
	Anadolu Lisesi	205	141,40		
	Diğer	24	169,94		

Tablo 4.23. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Mezun Olunan Lise Türüne Göre Kruskal Wallis Testi Sonucu

Sınıf		N	Sıra Ortalaması	P	Ki-Kare
Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir	Lisans 1	90	150,17	0,835	,861
	Lisans 2	79	145,11		
	Lisans 3	63	149,60		
	Lisans 4	67	155,92		
Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır	Lisans 1	90	151,52	0,715	1,361
	Lisans 2	79	141,72		
	Lisans 3	63	155,93		
	Lisans 4	67	152,16		
Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır	Lisans 1	90	158,10	0,298	3,679
	Lisans 2	79	135,89		
	Lisans 3	63	151,61		
	Lisans 4	67	154,25		
Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır	Lisans 1	90	145,89	0,933	,436
	Lisans 2	79	154,36		
	Lisans 3	63	150,75		
	Lisans 4	67	149,67		
İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır	Lisans 1	90	160,94	0,193	4,727
	Lisans 2	79	135,80		
	Lisans 3	63	144,67		
	Lisans 4	67	157,06		
Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır	Lisans 1	90	146,74	0,796	1,022
	Lisans 2	79	146,62		
	Lisans 3	63	149,38		
	Lisans 4	67	158,95		
Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (quiz) yapılmalıdır	Lisans 1	90	151,57	0,817	,933
	Lisans 2	79	150,92		
	Lisans 3	63	141,33		
	Lisans 4	67	154,96		
Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır	Lisans 1	90	151,28	0,436	2,725
	Lisans 2	79	137,61		
	Lisans 3	63	159,36		
	Lisans 4	67	154,08		

Tablo 4.24. Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentilerin Sınıflara İlişkin Kruskal Wallis Testi Sonucu

H.7. “Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin sınıfları ile muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark vardır” hipotezi muhasebe öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemi ile ilgili yer alan ifadeler için reddedilebilir.





## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma, farklı muhasebe dersleri alan Sağlık Yönetimi lisans öğrencilerinin öğretim elemanının öğretim teknikleri ve özellikleri ile ilgili beklentilerine ilişkin görüşleri alınarak muhasebe içerikli derslerin daha iyi anlaşılma koşulları, bunu etkileyen faktörlerin neler olduğu ve lisans sınıfları arasında farklılık olup olmadığı amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre;

Öğrencilerin büyük çoğunluğu sağlık yönetimi alanında muhasebe dersini gerekli gördüğü ve eğitimleri sırasında aldıkları muhasebe derslerinin meslek hayatlarında olumlu bir etkisi olacağını ancak sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili bir alanda çalışmak istemedikleri, lisans eğitimleri sonrasında muhasebe ile ilgili bir alanda lisansüstü eğitim yapmak istemediklerini, muhasebe derslerini kara-beyaz tahtada daha iyi anladıklarını ve muhasebe derslerine sadece sınav zamanında sınıf geçmek amacıyla çalıştıklarını ifade etmiştir.

Öğretim elemanlarının özellikleri ile ilgili en önemli bulunan özellikler öğretmeyi sevmesi, öğretme kabiliyeti ve kendisine çekinmeden soru sorulabilmesidir. Öğretim yöntemiyle ilgili en önemli özellikler ise teorik dersin ardından konu ile ilgili soru-örnek çözülmesi ve teori ile günlük hayattan problemlerin birlikte sunulmasıdır.

Hipotezlerin testi ile ulaşılan sonuçlar ise aşağıdaki gibidir:

Yaş, mezun olunan lise türü, sınıf, lisede muhasebe dersi alıp almadığı, muhasebe ile ilgili bir alanda lisansüstü eğitim yapmak isteme durumu ile öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemiyle ilgili yer alan ifadeler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Mezun olunan lise türü, lisede muhasebe dersi alıp almama durumu, bu alanda lisansüstü eğitim yapma durumu, dersin gerekli olup olmadığı ve muhasebe derslerinin meslek hayatlarına olumlu etkisi olma durumu ile öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentilerle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Cinsiyet ile öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentiler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Muhasebe derslerinin daha iyi anlaşılması için öğrencilerin öğretim elemanlarının özellikleri ve öğretim elemanlarının kullandıkları öğretim yöntemleriyle ilgili beklentilerinin incelendiği bu çalışmanın sonuçları literatür ile karşılaştırıldığında aşağıda yer alan bilgilere ulaşılmıştır.

Atalay'ın (1994) Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulunda eğitim alan öğrencilerin öğretim elemanlarından beklentileri üzerine yaptığı çalışmada öğretim elemanlarının “*bilgi birikiminin yeterli olması*” özelliği öğrenciler açısından önemli bulunmuştur. Bu araştırma da öğrencilerin öğretim elemanında önemli gördüğü özellikler içerisinde yer alan “*öğrettiği konuya hakimiyeti*” ilgili çalışma ile paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz.

Fay ve Hardin'in (2000) öğrencilerin eğitim süreçlerinin etkili bir şekilde gerçekleşmesi için öğretim elemanlarında önemli gördükleri nitelikleri sıralamalarını istedikleri çalışmada öğretim elemanın “*öğrettiği konuya hakimiyeti*” ile “*öğretme kabiliyeti*” en önemli özelliği olarak belirtilirken bu çalışmada “*öğretmeyi sevme*”, “*kendisine çekinmeden soru sorulabilme*” ve “*öğretme kabiliyeti*” en önemli özellikleri olarak belirtilmiştir. Bunun nedeni olarak sağlık yönetimi alanında muhasebe içerikli dersler öğrenciler açısından zorlayıcı nitelik taşıması gösterilebilir. Dolayısıyla bu derslerin aktarımında öğretim elemanlarının kullandıkları öğretim yöntemleri ve öğretme stilleri, öğrenciler ile olan iletişimleri önemlidir.

Chonko vd.'nin (2002) 750 İşletme 1. sınıf öğrencileri üzerinde yapmış oldukları çalışma, öğretim elemanlarından beklentiler, öğrencilerin kendi becerilerini değerlendirme, eğitimin anlamı, eksik ve iyileştirilmesi gereken konular ve üniversitelerin öğrenci taleplerini nasıl giderecekleri konusunda çeşitli açık uçlu sorulardan oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre eğitimdeki üstünlük geleceğe hazırlanma, öğretim elemanından beklenti ise ilgi, “*öğrenciye yardım etme*” ve “*iyi iletişim*” ile ilişkilendirilmiştir.

Çukacı ve Elagöz'ün (2006) Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF'de muhasebe içerikli derslerin öğretilmesinde kullanılan öğretim yöntemleri ile öğretim stillerini karşılaştırması amacıyla yaptıkları çalışmada en iyi öğretim yönteminin örnek olay çözümü olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada da öğrencilerin öğretim elemanlarının kullandığı öğretim yöntemleri ile ilgili beklentileri arasında vaka (örnek olay) çözümü yer almaktadır. Bunun nedeni olarak muhasebe içerikli derslerin teorik anlatımın yanında örnek olaylarla pekiştirilmesi gereken dersler olmasını gösterebiliriz.

Saydan'ın (2008) Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF'de yer alan öğrencilerin öğretim elemanlarına ilişkin kalite beklentilerini belirlemek amacıyla yaptığı çalışmada araştırmamızın aksine cinsiyet faktörü ile öğretim elemanına erişimin kolay olması arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Öğretim elemanına erişimin kolay olması ifadesine erkek



öğrencilerin beklentilerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Çalışmaya katılan erkek öğrenci sayısının fazla olması bunun nedeni olarak söylenebilir.

Çankaya ve Dinç'in (2009) Karadeniz Teknik Üniversitesi İİBF'de muhasebe dersini klasik tarzda ve powerpoint ile alan öğrencilerin algı, başarı, yargı ve ilgileri arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için yaptığı çalışmada öğrencilerin büyük çoğunluğu derslerin powerpoint ile ders işlemeyi tercih ettikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ise öğrencilerin geneli muhasebe derslerinin kara-beyaz tahtada daha iyi anlaşılır olduğunu ifade etmektedir. Öğretim elemanının powerpoint ile dersleri işlemesi öğrencilerin ilgisini çekmediği bu durumun nedeni olarak gösterebiliriz.

Tümer vd.'nin (2010) Atatürk Üniversitesine bağlı fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokulunda 379 öğrenci üzerinde yaptıkları çalışmada öğretim elemanlarının en fazla *“bilimsel yetkinlik”* özelliğine daha sonra ise *“öğrenci ile diyalog”* ve *“uygulama başarısı”* özelliğine önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada ise öğrenciler öğretim elemanının sırasıyla *“öğretmeyi sevmesi”*, *“kendisine çekinmeden soru sorulabilmesi”* ve *“öğretme kabiliyeti”* özelliklerine önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Kutluk vd.'nin (2011) İİBF İşletme Bölümünde ve Meslek Yüksekokulunda genel muhasebe dersi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada öğrencilerin öğrenim gördükleri bölümlerden dolayı gelecekte muhasebe ile ilgili bir alanda çalışmaya olumlu bakmıştır. Ancak çalışmamızda lisans eğitimi sırasında muhasebe dersi alan öğrencilerin büyük bir kısmı gelecekte sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili bir alan ya da bölümde çalışmayı düşünmemektedir. Bunun nedeni olarak sağlık yönetiminde öğrenim gören öğrencilerin mezun olduklarında muhasebe alanı dışında çalışacakları bölümlerin fazla olması gösterilebilir. Her iki çalışmada da öğrencilerin kara-beyaz tahtada muhasebe derslerini daha iyi anladıkları ortaya çıkmıştır. Öğrenciler ilgili çalışmada öğretim elemanın özelliklerinden *“öğrettiği konuya hakimiyeti”* en önemli bulmuştur. Bu özelliği sırasıyla *“öğretme kabiliyeti”* ve *“konuyu iyi sunma”* özellikleri takip etmektedir. Çalışmamızda ise öğrencilerin sırasıyla önemli buldukları özellikler *“öğretmeyi sevmesi”*, *“öğretme kabiliyeti”* ve *“kendisine çekinilmeden soru sorulma”* şeklindedir. Her iki çalışmada da *“öğretme kabiliyeti”* önemli bulunmuştur. Bunun nedeni olarak muhasebe içerikli derslerin daha önceden bu alanla ilgili bilgisi olmayan öğrenciler açısından zor olması gösterilebilir. Dolayısıyla muhasebe içerikli derslerin aktarımında öğretim elemanına büyük rol düşmektedir.

Bandura ve Lyons'ın (2012) muhasebe öğrencilerinin öğretim elemanları ile ilişkisinde ilgi ve saygı üzerine yaptıkları çalışmada öğrenciler öğretim elemanlarından bir kısmının kendilerinden umudu kestiklerini hissettiklerini ifade etmişlerdir. Çalışma sonucunda “*öğretim elemanın derse hazırlığı*” öğrencilerin dersten umudunu kesmeyen önemli özellikler içerisinde yer aldığı görülmektedir. Bu çalışmada ise “*öğrettiği konuya hâkim olması ve hazırlanmış olması*” öğretim elemanından beklenen önemli davranışlar arasında yer almaktadır.

Fidan'ın (2012) Bilecik Üniversitesinde İİBF'de muhasebe derslerini klasik tarzda veya powerpoint ile verilen muhasebe derslerine karşı algı ve yargılarının karşılaştırıldığı çalışmada muhasebe derslerinin klasik (tahta-sözlü) yöntemi tercih ettikleri görülmektedir. Bu çalışmada ise sağlık yönetimi lisans öğrencilerinin muhasebe derslerini kara-beyaz tahtada daha iyi anladıkları sonucu çıkmıştır. Bunun nedeni olarak muhasebenin zor bir alan olması dolayısıyla öğrencilerin powerpointle anlatılan dersi anlamayacakları yönündeki önyargıların olduğunu söyleyebiliriz.

Tuğay'ın (2014) Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde muhasebe dersi alan 896 öğrenci üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada öğrencilerin mezun oldukları lise türü ile öğretim elemanı ile ilgili görüşlerde anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Bu çalışmada da öğrencilerin mezun oldukları lise ile öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileriyle ilgili ifadeler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Aynı çalışmada öğrencilerin mezun olduktan sonra muhasebe ile ilgili bir alanda çalışma durumları ile öğretim elemanlarının özelliklerine ilişkin beklentileri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Araştırmamıza katılan öğrencilerin büyük çoğunluğu sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili bir alanda çalışmayı düşünmemektedir.

Kutluk vd.'nin (2015) Akdeniz Üniversitesi'nde eğitim dönemi boyunca en az 3 muhasebe dersi alan öğrenciler üzerinde yaptıkları çalışmada; muhasebe ile ilgili alanda lisansüstü eğitim yapılma durumu ile öğretim elemanı ile ilgili görüşlerden “*kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir*” ifadesi ve öğretim yöntemleriyle ilgili görüşlerden “*teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir*”, “*iş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır*”, “*düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır*” ve “*alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır*” ifadeleri arasında araştırmamızın aksine anlamlı bir fark bulunmuştur.

Erol vd.'nin (2015) Akdeniz Üniversitesi İİBF'de yaptıkları çalışmada öğrenciler öğretim elemanında önemli buldukları özellikleri “*öğretme kabiliyeti*”, “*kendisine çekinmeden*

soru sorulabilmesi” ve “öğrettiği konuya hakimiyeti” öğretim yöntemiyle ilgili özellikleri ise “*teorik ders anlatıldıktan sonra soru-örnek çözülmesi*”, “*teorik ders ile günlük hayattan problemlerin birlikte sunulması*” ve “*vak’a (örnek olay) çalışmaları yapılması*” olarak sıralamıştır. Her iki çalışmada da öğrenciler öğretim elemanın en önemli özelliği olarak “öğretme kabiliyeti”, öğretim yöntemiyle ilgili en önemli özelliği ise “teorik ders anlatıldıktan sonra soru-örnek çözülmesi” olarak ifade etmişlerdir. Bu nedenle her iki çalışmanın sonuçlarının paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz.

Çil Koçyiğit vd.’nin (2016) Ankara ve Gazi Üniversitesinde sağlık yönetimi alanında eğitimi devam eden öğrencilerin muhasebe eğitimi ile ilgili görüşlerini değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmada ve bu çalışmada öğrenciler sağlık yönetimi eğitiminde muhasebe derslerinin gerekli olduğunu düşünmektedir. Bunun nedeni olarak sağlık yönetimi alanının işletme ağırlıklı bir disiplin olmasından dolayı sağlık yönetimi alanında muhasebe içerikli derslerin önemli olduğu söylenebilir.

Dönmez vd.’nin (2018) Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesinde 395 öğrencinin kalite anlamında öğretim elemanlarından beklentilerini belirlemeye yönelik yapılan çalışmada cinsiyet faktörü ile öğretim elemanından kalite beklentisi arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Bu çalışmada ve çalışmada kadın öğrencilerin erkek öğrencilere oranla öğretim elemanından beklentileri fazladır. Bunun nedeni olarak çalışmaya katılan kadın öğrenci sayısının fazla olması gösterilebilir.

Bu araştırma literatürde yer alan araştırma sonuçları ile karşılaştırıldığında öğretim elemanından beklenen en önemli özellik olarak “*öğrettiği konuya hakim olması*”, öğretim yöntemi ile ilgili en önemli özellik ise “*teorik ders ile günlük hayattan problemlerin birlikte sunulması*” paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz. Ayrıca yapılan çalışmalara bakıldığında öğrencilerin görüşleri muhasebe içerikli derslerin klasik usulde yani kara-beyaz tahtada verilmesi gerektiği yönündedir.

Muhasebe hem öğrencinin hem de öğretim elemanın sıkı çalışmasını ve özveri gerektiren bir disiplindir (Fay ve Hardin, 2000:432). Muhasebe bir taraftan öğretim elemanın dersi anlatması diğer taraftan ise daha önceden alanla ilgili bilgisi olmayan öğrencilerin öğrenmesi açısından kolay bir bilim değildir. Bu nedenle öğretim elemanın öğrencilerin bu dersi öğrenmesini kolaylaştıracak ve bu dersteki başarısını artıracak öğretim yöntemi hakkında bilgi sahibi olması gerekir (Kutluk vd., 2011:96).

Sağlık yönetimi alanında muhasebe eğitimi sağlık sektöründen elde edilen örneklerle işlenebilir. Ayrıca öğretim elemanı bilgi teknolojilerini kullanarak eğitimde eksik kalan noktaları tamamlayabilir. Bunun yanı sıra öğrencilere ilgili konu ile ilgili ödevler verilip bu ödevlerin öğretim elemanı gözetiminde sunulması sağlanabilir. Böylece öğrencilerin dersteki motivasyonunu artırabilir. Sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili alanlara teknik geziler yapılarak öğrencilerin derse olan ilgileri artırılabilir.

Sağlık yönetiminde muhasebe ile ilgili bir ana bilim dalı açılması bu alanda yetişecek akademisyen sayısının artırılmasında faydalı olacaktır. Öğrencilerin sağlık sektöründe muhasebe ile ilgili bir alana olan ilgisi artabilir. Ayrıca literatür taraması sırasında sağlık yönetimi alanında muhasebe eğitimi ile ilgili akademik çalışma sayısının kısıtlı olduğu görülmüştür. Bunun nedeni bu alanda muhasebe konusunda yeterli öğretim elemanı olmaması olarak söyleyebiliriz. Dolayısıyla lisans eğitimi sırasında verilen muhasebe içerikli derslerde öğrencilerin bu alana ilgi duyması sağlanabilir.

Bu çalışma bir üniversitenin bir bölümündeki öğrencilere uygulanmış olması çalışmanın sınırlılığını oluşturmaktadır. Ülkemizde farklı farklı üniversitelerde bu alanda eğitim alan ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeyde öğrencileri kapsayacak şekilde yapılabilir. Böylece farklı üniversitelerin ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeydeki öğrencilerin öğretim elemanlarından beklentilerinin karşılaştırılması daha genellenebilir sonuçlara ulaşılmasını sağlayabilir. Ayrıca muhasebe eğitimi alan işletme, maliye gibi farklı alanlarla sağlık yönetimi eğitimi alan öğrencilerin öğretim elemanlarından beklentileri karşılaştırılabilir. Böylece farklı bölümdeki öğrencilerin muhasebe alanına ilişkin ilgileri ve öğretim elemanından beklenti farklılıkları saptanabilir.

## KAYNAKLAR

- Açıkgöz Ün, Kamile. (1998). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. 2. Baskı. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- Açıkgöz Ün, Kamile. (2005). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. 6. Baskı. İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.
- Ak, B. (1989). *Milli Sağlık Politikası Tespit Komisyonu Sağlık İdarecilerinin Yetiştirilmesi ve İstihdam Raporu*. Ankara.
- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayım ve Dağıtım AŞ.
- Akat, İ., Budak, G. ve Budak, G. (1999). *İşletme Yönetimi*. 3. Baskı. İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.
- Akbulut, Y. (2012). *Hastane Yönetimi, Yöneticisi ve Türkiye'deki Uygulama*. M. Tatar (Ed.), *Sağlık Kurumları Yönetimi I*, Birinci Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Aksu, G. ve Doğan, N. (2015). Öğretim Yöntem ve Tekniklerinin Öğrenci Görüşlerine Göre İkili Karşılaştırma Yöntemiyle Ölçeklenmesi, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2),194-206.
- Aktın, K., Dilek D. ve Dilek G. (2013). *Öğretim ilke ve Yöntemleri*. S. Baştürk (Ed.), *Etkili Öğretim için Yöntem ve Teknikler*, 1. Baskı. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Alpugan, O. (1998). *Küçük İşletmeler*. Geliştirilmiş 3. Baskı, Ankara: Per Yayınlar.
- Anderson, O.W. (1985). The History of Graduate Program in Hospital Administration at the University of Chicago: A Case of Dynamic Marginality. *The Journal of Health Administration Education*. 3 (2), 5-25.
- Aşkun, İ.C. ve Tokat, B. (2017). *İşletmelerde Örgüt Yapısı ve Yönetimi*. Bursa: Ekin Basım Yayım Dağıtım.
- Atalay, M., Tel, H. ve Altun, E. (1994). Hemşirelik Birinci Sınıf Öğrencilerinin Klinik Uygulamada Yaşadıkları Güçlükler ve Yardım Beklentileri. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 19-25.
- Aysan, M. (1979). Türkiye' de Muhasebe Eğitimi Nasıl Yapılmalıdır. I. *Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Muhasebe Enstitüsü Marmaris, 260-266.
- Bandura, R. ve Lyons, P.,(2011). Instructor Care and Consideration Toward Students-What Accounting Students Report: A Research Note, *Accounting Education. An International Journal*, 21(5), 515-527.
- Baş, T., (2013). *Anket*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*, 3. Baskı, Ankara: Feryal Matbaa.
- Bolat, T., Aytemiz Seymen, O., Bolat, O.İ. ve Erdem, B. (2016). *Yönetim ve Organizasyon*. 6. Baskı. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Boone, L.E. ve Kurtz D.L. (2012). *Contemporary Business*. 15. Edition. Wiley, United States of America.

- Buchbinder, S.B. ve Shanks N.H. (2011). *Introduction to Health Care Management*. 3th Edition. Jones & Bartlett Publishers.
- Can, A. ve İbicioğlu, H. (2008). Yönetim ve Yöneticilik Yönünden Üniversite Hastanelerinin Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(3), 253-275.
- Can, H. (1992). *Organizasyon ve Yönetim*. 2. Baskı. Ankara: Adım Yayıncılık Limited Şirketi.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 5. Baskı. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Can, H. ve Güney, S. (2007). *Genel İşletme*. 1. Baskı, İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım.
- Can, H., Tuncer, D. ve Ayhan, Y. (1995). *Genel İşletmecilik Bilgileri*. 7. Baskı, Ankara: Siyasal Kitap Evi.
- Chonko, L.B., Tanner, J.F. ve Davis, R. (2002). What Are They Thinking? Students' Expectations And Self Assessments. *Journal of Education For Business*, 77(5), 271-81.
- Çankaya, F. ve Dinç, E. (2009). *Powerpoint ve Klasik Usulde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrenciler Arasındaki Farklılıkların Tespiti: Karadeniz Teknik Üniversitesinde Bir Araştırma*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17(1), 28 – 52.
- Çelenk, H., Atmaca, M. ve Horasan, E. (2010). *Marmara Üniversitesinde Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Muhasebe Alanına Bakış Açılarının Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma*. Öneri Dergisi, 9(33),159-171
- Çelik, S., Şenocak, E., Bayrakçeken, S., Taşkesenligil, Y. ve Doymuş, K. (2005). Aktif Öğrenme Stratejileri Üzerine Bir Derleme Çalışması. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 155-185.
- Çetin, C. (2015). *Toplam Kalite Yönetimi*. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çınaroğlu, S. (2012). Yönetim Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar ve Hastanelerde Profesyonel Yönetici İhtiyacı. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 15(1), 90-92.
- Çil Koçyiğit, S., Doğan, E. ve Taş, E. (2016). Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerinin Muhasebe Derslerindeki Başarılarını Etkileyen Faktörlerle İlgili Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma (Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi Örneği). *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 222-252.
- Çil Koçyiğit, S., Şenay, F., Dursun, T. N. ve Kahraman, G. (2018). Türkiye'deki Üniversitelerde Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Eğitiminde Muhasebe ve Finansman Dersleri Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(49), 149-166.
- Çilenti, Kamuran. (1988). *Türkiye'de Mesleki Eğitim Sorunları*. Ankara.
- Çimen, M. (2010). Sağlık Yönetimi ve Sağlık Yönetim Eğitimi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimler Dergisi*, 1(3), 136-139.
- Çoşgun, N. (2013). *Muhasebe Eğitimi Alan Öğrencilerin Motivasyonlarının ve Beklentilerinin Değerlendirilmesi: Çanakkale On Dokuz Mayıs Üniversitesine Bağlı Meslek Yüksekokullarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.

- Çukacı, C. ve Elagöz, İ. (2006). Muhasebe Derslerinde Kullanılan Öğretim Yöntemleri ile Öğrenme Stilllerinin İlişkinin Ortaya Konulması ve Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 147-164.
- Daft R.L. (2006). *Management*. 8th Edition, Thomson South-Western.
- Demirci, H. (2010). *Toplam Kalite Yönetimi*, 2. Baskı, İstanbul: Kum Saati Yayın Dağıtım LTD. ŞTİ.
- Demirel, Ö. (1991). Eğitimde Nitelik Geliştirmede İşbirliğine Dayalı Öğrenme ile Tam Öğrenmenin Yeri ve Önemi, *Eğitimde Arayışlar 1. Kongresi*. The Marmara Hotel, İstanbul: 13-14 Nisan.
- Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (2014). *Eğitimle İlgili Temel Kavramlar*. Demirel, Ö. ve Kaya, Z. (Ed.). *Eğitim Bilimine Giriş*. 10. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Dessler, G. ve Phillips, J. (2008). *managing NOW!*. 1. Edition, Houghton Mifflin Company.
- Dinçer, Ö. ve Fidan Y. (1997). *İşletme Yönetimine Giriş*. 3. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Doğan, S. (2002). İşletmelerde Vizyon ve Misyon Geliştirme ve Önemi Üzerine Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(1), 147.
- Dönmez, A., Aydoğdu Özoglu, E. ve Yıldırım, N. (2018). Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Kalite Bağlamında Öğretim Elemanlarından Beklentileri. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(14), 124-138.
- Efil, İ. (1998). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. 5. Baskı, Bursa: Ceylan Matbaacılık Vipaş İnş. Tur. Eğt. A.Ş.
- Eren, E. (2013). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar*. 11. Baskı, İstanbul: Beta Basım Dağıtım A.Ş.
- Ergin, H. (2005). *Muhasebeye Giriş*. 11. Baskı, Kütahya: Ekspres Gazetecilik ve Mad. Ltd. Şti.
- Erigüç, G., Akyürek, Ç.E. ve Uğurluoğlu, Ö. (2008). İdari Birim Yöneticilerinin Yönetimsel Başarı Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 11(1), 77-102.
- Erol, İ., Dönmez, A. ve Angay Kutluk, F. (2015). Muhasebe Öğrencilerinin Muhasebe Öğreticilerinden Beklentileri: Lisans ve Yüksek Lisans Öğrencileri Üzerine Akdeniz Üniversitesi İİBF' de Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *33. Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, Antalya, Türkiye, 13-17 Mayıs, 37-52.
- Ertürk, M. (2013). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. Gözden Geçirilmiş 7. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Fay, Jack R. ve Russell J, Hardin. (2000). The Qualities of a Good Accounting Professor: Student Perceptions. *Proceedings of the American Society of Business and Behavioral Sciences*, 7/1: 432-437.
- Ferrel, O. C. ve Hartline, M. D. (2010). *Marketing Strategy*. 5. Edition, USA: South-Western College Pub.
- Fidan Erol, M. (2012). Üniversitelerde Muhasebe Dersini Powerpoint Sunumu ve Klasik Yöntem İle Alan Öğrenciler Arasındaki Farklılıklar: Bilecik Üniversitesi Örneği. *Journal of Yasar University*, 25(7), 4281-4306.

- Fidan, N. ve Erden, M. (1991). *Eğitime Giriş*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- Francis, G., Hinton, M., Holloway, J. ve Humphreys, I. (1999). Best Practice Benchmarking: A Route To Competitiveness?. *Journal of Air Transport Management*, 5, 105-112.
- Gemlik, H. ve Ayanoğlu Şişman, F. (2017). *Sağlık Kurumlarında Yönetim*. Yıldırım Kaptanoğlu, A. (Ed.). *Sağlık Yönetimi*. İstanbul: Beşir Kitapevi.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Genç, N. (2010). *Meslek Yüksekokulları için Yönetim ve Organizasyon*. 2. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Gençtürk, M., Demir, Y., Çarıkçı, Y. (2008). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Muhasebe-Finansman Eğitimine Bakış Açıları ve Farkındalıkları Üzerine Bir Uygulama. *Süleyman Demirel İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 13(1), 209-228.
- Gözütok, F.D. (2011). *Öğretim İlke ve Yöntemler*. Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Güçlü, N. (2003). *Stratejik Yönetim*. G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, (23)2, 61-85.
- Güveli, E. (2012). *Öğretim Yöntemleri*. M, Küçük.ve S, Yangın. (Ed). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Hartman, G. (October 1938). Graduate Education in Hospital Administration. 1934-37, *The Journal of Business of the University of Chicago*, 11 (4), 363-375.
- Hilsenrath, P. (2012). Healthcare Management Education Settings In The United States: History And Perspective. *Journal Of Management History*, 18(4), 386-401.
- İnternet: Eşme, İ. (2015). *Türk Üniversitelerinin Eğitim Öğretim ve Araştırma Performansları*. <http://www.aljazeera.com.tr/gorus/turk-universitelerinin-egitim-ogretim-ve-arastirma-performanslari> (Erişim Tarihi; 23.03.2018)
- İnternet: <http://www.ddegjust.ac.in/studymaterial/mcom/mc-101.pdf> (Erişim Tarihi: 07.03.2019)
- İnternet: <https://www.aupha.org/about/visionmissionvalues> (Erişim Tarihi: 07.03.2019)
- İnternet: International Standard Classification of Occupations ISCO-08, 2012:102) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_172572.pdf) (Erişim Tarihi: 07.07.2019)
- İnternet: Kıyak, M. (2013). *Sağlık Yönetimi Eğitimi: Durum ve Öneriler*. Sağlık Düşüncesi ve Tıp Dergisi, 27, 30-33 <http://www.sdplatform.com/Dergi/714/Saglik-yonetimi-egitimi-Durum-ve-oneriler.aspx> (Erişim Tarihi: 12.08.2019)
- İnternet: Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı (2017). [http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30571835/saglik\\_yonetimi.pdf](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30571835/saglik_yonetimi.pdf) (Erişim Tarihi 10.10.2017)
- İnternet: Sur, H. (2010). *Sağlık Yönetimi-Dünyada ve Türkiye’de Sağlık Yöneticiliği*. <http://birsaglik.blogcu.com/saglik-yonetimi-dunyada-ve-turkiye-de-saglik-yoneticiligi/8034485> (Erişim Tarihi; 20.03.2019)
- İnternet: Yükseköğretim Kanunu (1981) <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>



- Karakaya, M. (2007). *Maliyet Muhasebesi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Karasioğlu, F. (2007). *Sağlık İşletmelerinde Muhasebe Uygulamaları*. 1. Baskı, Konya: Çizgi Kitabevi.
- Kavunbaşı, Ş. ve Yıldırım, S., (2012). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. 2. Baskı, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Kılıç, M. (2010). Stratejik Yönetim Sürecinde Değerler, Vizyon ve Misyon Kavramları Arasındaki İlişki. *Sosyo Ekonomi Dergisi*, 6(13), 82-98.
- Koçel, T. (2010). *İşletme Yöneticiliği*. Genişletilmiş 12. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koçel, T. (2014). *İşletme Yöneticiliği*. Genişletilmiş 15. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Kutluk Angay. F., Dönmez, A., Terzioğlu, M., ve Ağyar, E. (2011). Öğrencilerin Muhasebe Öğretim Elemanlarından Beklentileri Üzerine Bir Araştırma. *Muhasebe Bilim Dünyası Dergisi*, 13(2), 77-98.
- Kutluk Angay. F., Dönmez, A., ve Gülmez, M. (2015). Opinions of University Students about Teaching Techniques in Accounting Lessons. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 1682-1689.
- Küçüksavaş, F. (2016). *Finansal Muhasebe (Genel Muhasebe)*. Gözden Geçirilmiş 13. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Levey, S., Hilsenrath, P. and Hill, J. (1998). Dilemmas in Health Management Education: Past, Present and Future. *Journal of Health Administration Education*, 16(1), 67- 85.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. 12. Edition, McGraw-Hill/Irwin.
- Menderes, M. (1995). *Sağlık Kurumlarında Muhasebenin Önemi*. Hastane İşletmeciliği Seçme Yazılar (Derleyen: Hikmet Seçim), Eskişehir Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 845, 49-69.
- Mintzberg, H. (1990). *The Manager's Job Folklore and Fact*. Harvard Business Review.
- Mucuk, İ. (2005). *Modern İşletmecilik*. 15. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Mucuk, İ. (2014). *Modern İşletmecilik*. Gözden Geçirilmiş 19. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Muğan, C.Ş. ve Akman, N. H. (2004). Muhasebe Eğitiminde Öğretim ve Öğrenim Yöntemleri ile Ders Başarısı Arasındaki İlişki: Pilot Çalışma. 23. *Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, Üniversitelerimizin Lisans ve Lisansüstü Programlarında Muhasebe Eğitiminin Kalitesini Arttırma Yollarının Araştırılması, Antalya, 19-23 Mayıs, s.19.
- Norton, Robert Ellsworth. (1985). *Develop Local Plans for Vocational Education*. Columbus The Ohio State University.
- Ocak, G. (2014). *Yöntem ve Teknikler*. Ocak G. (Ed.). *Öğretim İlke ve Yöntemleri*. 7. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.

- Önce, G., Kayabaşı, A. ve Fettahlıoğlu, H.S. (2008). Öğrencilerin İş Uyumlarının Geliştirilmesi İçin Etkin Öğretim Yöntemlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama. *KMU İİBF Dergisi*, 10(14), 384-400.
- Özalp, İ. (2012). *Yönetim Bilimine Giriş*. Koparal, C. (Ed.). *Yönetim ve Organizasyon I*, 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Özer Özkan, Y. ve Acar Güvendir, M. (2013). Öğrencilerin Ölçme ve Değerlendirme Dersinin Sunulmasında Tercih Ettikleri Öğretim Yöntemleri. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 4(1), 1-14.
- Özgülbaş, N. ve Tarcan, M. (2013). *Sağlık Kurumlarında Maliyet Yönetimi*. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Yayını.
- Paşaoğlu, D. (2013). *Yönetim ve Yöneticilik*. Koparal, C. ve Özalp, İ. (Ed.). *Yönetim ve Organizasyon*. 1. Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Robbins, S.P. ve Coulter, M. (2016). *Management*. 13th Edition, England: Pearson Education.
- Robbins, S.P., Decenzo, D.A. ve Coulter, M. (2013). *Fundamentals Of Management*. 8th Edition, NJ: Pearson Education.
- Sarvan, F. (1995). Hastane Yönetimi Eğitimi. *Toplum ve Hekim*, Türk Tabipler Birliği Yayını, 10(69-70), 10-18.
- Saydan, R. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Öğretim Elemanlarından Kalite Beklentileri: Yüzüncü Yıl Üniversitesi İİBF Örneği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(1), 63-79.
- Schermerhorn, J.R. (2012). *Exploring Management*. 3rd Edition, Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Sökmen, A. (2014). *İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon*. 1. Baskı, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sözbilir, H., Kula, V. ve Baykut, E. (2016). *Financial Accounting*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sürmeli, F. (2006). *Genel Muhasebe*. Açıköğretim Fakültesi Yayını, No: 718, 5. Baskı, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Sürmeli, F. (2007). Muhasebe Eğitiminde e- Değişimi Yakalamak. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 33, 28-30.
- Şahin, B. (2004). Sağlık Kaynaklarının Kullanımında Değişkenlik Sorunu: Neden Yönetemiyoruz? Nasıl Yönetebiliriz?. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(2), 201-232
- Şengel, S. (2010). Sürekli Muhasebe Meslek Eğitiminin Önemi ve Bir Değerlendirme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 47, 81-94
- Şimşek, M.Ş. (2002). *Yönetim ve Organizasyon*. Konya: Günay Ofset.
- Şimşek, Ş. ve Çelik, A. (2017). *Yönetim ve Organizasyon Meslek Yüksek Okulları İçin*. 7. Baskı, Konya: Eğitim Yayınevi.
- Tabish, S.A. (1998). Towards Development of Professional Management In Indian Hospitals. *Journal of Management in Medicine*, 12(2):109-119.
- Taşpınar, M. (2005). *Kuramdan Uygulamaya Öğretim Yöntemleri*. Elazığ: Üniversite Kitabevi.
- Taşpınar, M., (2012). *Kuramdan Uygulamaya Öğretim İlke ve Yöntemleri*. Geliştirilmiş 5. Baskı, Ankara: Elhan Kitap Yayımları.

- Tazegül, A. (2011). *Muhasebe Öğretim Programlarının Öğretim Elemanı ve Öğrenci Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi: Meslek Yüksekokullarında Bir Uygulama*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tengilimoğlu, D. (2012). *Hasta Yönetimi ve Organizasyonu*. M. Tatar (Ed.), *Sağlık Kurumları Yönetimi I*, Birinci Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2012). *Sağlık İşletmeleri Yönetimi*. Genişletilmiş 5. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti., 33-542.
- Tengilioğlu, D., Atilla, A.E. ve Bektaş, M. (2008). *İşletme Yönetimi*. 1. Baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık San. ve Tic. A.Ş.
- Tikici, M. ve Kaya, E.Ü. (2015). *Kıyaslama*. Bakan, İ. (Ed.). *Çağdaş Yönetim Yaklaşımları İlkeler, Kavramlar ve Yaklaşımlar*. 5. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tokgöz, N. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*, Birinci Baskı, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Top, S. (2009). *Toplam Kalite Yönetimi Bağlamında Sürekli İyileştirme Anlayışı*, 1. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Tuğay, O. (2014). Muhasebe Dersi Alan Öğrencilerin Muhasebe Dersine Yönelik Algıları ve Muhasebe Öğretim Elemanlarından Beklentileri Üzerine Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(3), 49-68.
- Tümer İkikat, E., Miran, B. ve Birinci, A. (2010). Atatürk Üniversitesine Kayıtlı Öğrencilerin Öğretim Üyelerinden Beklentilerini Etkileyen Faktörlerin Analiz. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*, 41(2),129-135.
- Uçkun, C.G., Latif, H. ve Öztürk, Ö.F. (December 2013). İşletmelerde Yönetici Adayı Havuzu Yöntemiyle ile Yönetici Adaylarının Belirlenmesi (THY Uygulaması). *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 37
- Ulusoy, H., Tosun, N., ve Aydın, J.C. (2014). Türkiye’de Sağlık Yönetimi Alanında Lisans Eğitimini Sürdürmekte Olan Öğrencilerin Genel Profilinin Belirlenmesine Yönelik Bir Çalışma. *7.Ulusal Sağlık ve Hastane İdaresi Kongresi*, 1(2), 10-22 (sözel bildiri).
- Yardım, E. (2009). *Ortaöğretimde Muhasebe Eğitiminin MEGEP İle Yeniden Yapılandırılması Sonrası Öğrenci ve İşveren Memnuniyetinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tez, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yıldırım, H., Sertel, E. ve Özmen Akyol, S. (2017). Meslek Yüksekokullarının Güncel Sorunlarına İlişkin Öğretim Elemanlarının Görüşleri. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi*, 9(21), 287-300.
- Yurdakul, B. (2009). *Öğretim Strateji, Yöntem ve Teknikleri*. Altun E. (Ed.). *Özel Öğretim Yöntemleri*. 1. Baskı, Ankara: Pegem Akademi.
- Yurttaş, Z. (2009). Tarımsal Yayım ve Haberleşme. *Atatürk Üniversitesi Ziraat Fakültesi Yayınları*, No:67, Erzurum.
- Yücenurşen, M., Bezirci, M., Özpeynirci, R. ve Peker, A.A. (2016). Muhasebe Eğitimi ve Kalite Boyutları: Türkiye Alan Araştırması. *Journal of Human Sciences*, 13(1), 296-308.

Yükseköğretim Kurulu. (2006). *Türkiye'nin Yükseköğretim Stratejisi (Taslak Rapor)*. Ankara: 34.

Zaif, F. (2004). Muhasebe Eğitiminde Yeni Yaklaşımlar. 23. *Türkiye Muhasebe Eğitimi Sempozyumu*, 19-23 Mayıs, Antalya.

Zaif, F. ve Ayanoğlu, Y. (2007). Muhasebe Eğitiminden Kalitenin Artırılmasında Ders Programlarının Önemi: Türkiye'de Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 115-136.





**10) Mezun olduktan sonra muhasebe ile ilgili alanda lisansüstü eğitim yapmayı düşünüyor musunuz?**

- Evet  Hayır

**11) Aşağıdaki yöntemlerin hangisiyle “ Muhasebe” derslerini daha iyi anlayabiliyorsunuz?**

- Kara /BeyazTahta  Powerpoint (slayt)  
 Tahta ve Powerpoint (slayt) birlikte  Akıllı tahta

**12) Muhasebe derslerine çalışmanızın temel sebebi/sebepleri nedir? (Birden fazla işaretleyebilirsiniz)**

- Sınıf geçmek  Dersle ilgili kendi bakış açımı geliştirmek  
 Teorik bilgimi geliştirmek  İlerideki iş deneyimine yardımcı olmak  
 Akademik kariyer perspektifimi arttırmak  Bu alana yönelik ilgili olmak  
 İlerideki iş deneyiminde kariyer perspektifimi arttırmak

**13) Muhasebe derslerine çalışmak için haftalık ortalama harcadığınız zaman miktarını belirtiniz.**

- Sadece sınav zamanında  1 saatten az  1-3 saat  
 4-6 saat  6 saatten fazla

## II. BÖLÜM

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

### A) Öğretim Elemanının Özellikleri İle İlgili Beklentiler

1=Tamamen Önemsiz	2=Önemsiz	3=Kararsızım	4=Önemli	5=Çok Önemli	
<i>İfadeler</i>	1	2	3	4	5
1) Her bir öğrenciye ayrı ilgi göstermeli ve öğrenciyi tanımalıdır.					
2) Gerektiğinde öğrenciler, ders dışında da kendisine ulaşabilmelidir					
3) Gerektiğinde öğrencilere uyacak öğretim tekniğini seçmelidir.					
4) Öğrettiği konuya hâkim olmalı ve hazırlanmış olmalıdır.					
5) Öğrencilerini motive edebilmeli ve desteklemelidir.					
6) Öğretmeyi sevmelidir.					
7) Öğretme kabiliyeti olmalıdır.					
8) Ders sırasında öğrencilerin dikkati dağıldığında espri yapabilmelidir.					
9) Kendisine çekinmeden soru sorulabilmelidir.					
10) Öğrenciyi soru sormaya ve çözmeye teşvik etmelidir.					

**B) Öğretim Elemanının Kullandığı Öğretim Yöntemi İle İlgili Beklentiler**

1= Kesinlikle Katılmıyorum      2=Katılmıyorum      3=Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum 4=Katılıyorum      5=Kesinlikle Katılıyorum					
<i>İfadeler</i>	1	2	3	4	5
1)Teorik ders anlatıldıktan sonra soru ve örnekler çözülmelidir.					
2) Teoriyle günlük hayattan problemler birlikte sunulmalıdır.					
3) Vak'a (örnek olay) çalışmaları yapılmalıdır.					
4) Öğrencilerden grup oluşturarak, öğrencilerin ders konuları ve örneklerle ilgili sunum yapması sağlanmalıdır.					
5) İş hayatından uzmanlar getirilip deneyimlerini aktarmaları sağlanmalıdır.					
6) Ödev verilip öğrencinin tahtada çözmesi sağlanmalıdır.					
7) Düzenli ders çalışmamı sağlamak için arada habersiz minik sınavlar (Quiz) yapılmalıdır.					
8) Alanla ilgili teknik gezi yapılmalıdır.					



## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı :Şahin, Sibel

Uyruğu : T.C.

Doğum tarihi ve yeri :1990, Ankara

Medeni hali :Bekar

Telefon :-

Faks :-

e-mail :-

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	Devam Ediyor
Lisans	Kırıkkale Üniversitesi	2013

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
-----	-----	-------

.....

### Yabancı Dil

İngilizce

Yayımlar

.....





[hacibayram.edu.tr/le](http://hacibayram.edu.tr/le)