

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

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

### THE IMPACT OF THE EXPECTATIONS OF PROFESSIONAL PRACTICE ON CAREER MOTIVATION: A STUDY ON THE STUDENTS OF HEALTH MANAGEMENT DEPARTMENT

Şerife SÖYLEMEZ<sup>1</sup>

Doç. Dr. Şerife Didem KAYA<sup>2</sup>

#### ÖZ

Üniversitelerdeki teorik eğitimlerin kalıcı olması ve bu eğitimin gerçek iş yaşamında uygulanabilmesi için mesleki uygulama, öğrencilerin eğitim hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle çalışma, mesleki uygulama yapan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, 5 üniversitenin mesleki uygulamaya katılan 305 sağlık yönetimi bölümü öğrencisine tanımlayıcı sorular, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile ilgili sorular ve Kariyer Motivasyonu Ölçeği'nin yer aldığı anket formu uygulanmıştır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmeyip çalışma evrenine ulaşılmaya çalışılmıştır. Verilerin analizinde; ortalama, standart sapma, t ve ANOVA testi, faktör analizi, korelasyon ve regresyon analizinden yararlanılmıştır. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile cinsiyet, yaş ve öğrenim görülen üniversite değişkenleri karşılaştırıldığında aralarında anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Kariyer motivasyonunun kimlik alt boyutu ile cinsiyet grupları arasında da anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında "orta düzeyde" ( $r=0,373$ ;  $p<0,01$ ) anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonundaki değişimin %14'ünü açıklamaktadır. Sonuç olarak, öğrencilerin eğitim sürecinde yapmış olduğu mesleki uygulama ile mesleği konusunda bilgi, beceri ve tecrübe kazanımları ve mesleki bakış açısı, onların kariyer hedeflerini ve kariyer planları yapabilmeleri için gereken kariyer motivasyonunu sağlamaktadır.


**Anahtar Kelimeler:** Mesleki Beklentiler, Mesleki Uygulama, Kariyer Motivasyonu, Sağlık Yönetimi.


**JEL Sınıflandırma Kodları:** I20, I21, I23, I29.

#### ABSTRACT

Professional practice has an important place in the education life of the students in order to ensure that the theoretical education in universities is permanent and can be applied in real business life. Therefore, in the study,

\* Bu çalışma Doç. Dr. Şerife Didem KAYA danışmanlığında Öğrenci Şerife SÖYLEMEZ tarafından hazırlanan ve 07.01.2019 tarihinde savunulan "Mesleki Uygulama Beklentilerinin Kariyer Motivasyonu Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Bölümü Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır ve 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi'nde (20-23 Haziran) sözel bildiri olarak sunulmuştur. Bu çalışma için Necmettin Erbakan Üniversitesi Meram Tıp Fakültesi İlaç ve Tıbbi Cihaz Dışı Araştırmalar Etik Kurulu'ndan 20.10.2017 tarihli ve 2017/1040 sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır.

<sup>1</sup>  Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Bölümü, Doktorant, serifecalisikan33@gmail.com

<sup>2</sup>  Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, dkaya@konya.edu.tr

it is aimed to examine the effect of the degree of fulfilment of the expectations of professional practice by the students of health management department who perform a professional practice, on career motivation. In the study, the questionnaire form, which includes descriptive questions, questions about the degree of fulfilment of the expectations of professional practice, and the Career Motivation Scale, is applied to 305 health management students who participated in the professional practice from 5 universities. Instead of sampling, the universe is tried to be reached in the study. In the analysis of the data, mean, standard deviation, t and ANOVA tests, factor analysis, correlation and regression analysis are used. When the degree of fulfilment of professional practice expectations and the gender, age and university variables are compared, a significant difference is determined ( $p<0.05$ ). A significant difference is found between the identity sub-dimension of the career motivation and gender groups ( $p<0,05$ ). There is a moderately significant ( $r=0.373$ ;  $p<0.01$ ) and positive relationship between the degree of fulfilment of professional practice expectations and career motivation. The degree of fulfilment of professional practice expectations explains 14% of the change in career motivation. As a result, the students' knowledge, skills and experience gained through the professional practice they have made during the education process and the professional perspective provide career motivation for their career goals and career plans.

**Keywords:** Occupational Expectation, Professional Practice, Career Motivation, Health Management.

**JEL Classification Codes:** I20, I21, I23, I29.

## 1. GİRİŞ

Türkiye’de, sağlığın önemi anlaşılmış olup koruyucu sağlık hizmetleri ile sağlığı korumak ve devamını sağlamak için çaba harcanmaktadır. Bu durumda, sağlığı korumak ve koruma çalışmalarını geliştirmek için sağlık hizmetleri sunumunu üstlenen tüm çalışanlara önemli görevler düşmektedir (Söyük ve Gün, 2017: 116). Bu nedenle alanında kendini geliştirmiş, kaliteli hizmet sunabilecek sağlık profesyonelleri yetiştirmek, ülkenin ve üniversitelerin sorumluluğunu artırmaktadır. Üniversiteler, öğrencilerin ve araştırmacıların bilgi hazinesini yeniden oluşturarak ve alanında uzman ve yetkili insanların yetiştirilmesi yoluyla ekonomik gelişime katkı sağlayarak iki önemli görevi üstlenmektedir (Marinas, Igret ve Agoston, 2014: 973).

Alanında iyi bir eğitim almış, işini seven, sektörün getirilerinden memnun, geleceğine güvenle bakabilen bireylerin kaliteli hizmet sunması beklenmektedir. Kaliteli hizmetin sunumunda gereken insan gücünü yetiştirmek için eğitim kurumlarında, teknolojik cihaz ve imkanların kullanımını gerektirdiği durumlarda, eğitim kurumlarının teknolojik gelişimi geriden takip etmesi veya her teknolojik cihazı bulunduramaması nedeniyle, öğrencilere sunulan mesleki uygulama dersleri yetersiz gelmektedir. Bu durumda ise eğitim kurumları, mesleki uygulama için gerçek kurum ve kuruluşlara yönelmektedir (Ertaş, 2016: 18).

Mesleki uygulama, öğrencilerin öğrenim gördükleri programlara ilişkin bilgi ve deneyimleri pekiştirme açısından önemlidir. Mesleki uygulamalar esnasında edinilen bilgi ve tecrübeler, öğrencilerin meslek hayatında doğrudan etkiye sahiptir. Mesleki uygulamayı etkin ve verimli bir şekilde ve nitelikli işyerlerinde gerçekleştiren öğrencilere, mesleki uygulamada edindikleri bilgi ve deneyimler sayesinde kariyer hedeflerine de ulaşabilmenin yolu açılmaktadır (Ekmen, 2014: 44; Dolmacı ve Duran, 2017: 557). Öğrenciler başarılı bir mesleki uygulama sürecinden sonra sektörde kalmayı istemekte ve bu sektörde kariyer yapma planlamalarını da arttırmaktadır (Gündoğan ve Atabey, 2015: 93). Bu nedenle mesleki uygulama öğrencilerde mesleğe ve geleceğe yönelik beklentiler oluşturmaktadır ve mesleki uygulamanın, beklentileri karşılaması, öğrencilerin kariyer hedefleri için gereken motivasyonu sağlamaktadır.

Motivasyon, bireylerin beklenti ve gereksinimlerini, amaçlarını, davranışlarını kapsamaktadır (Karaköse ve Kocabaş, 2006: 4). Bireyin motivasyonu ise o bireyin kişilik yapısına, beklentilerine, içerisinde bulunduğu ulusal ve örgütsel kültür değerlerine göre değişim gösterebilmektedir (Kırç, 2007: 84). Dolayısıyla bireyin beklentileri, bireyin kariyer motivasyonunu etkilemektedir.

Bu çalışma; sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ve bu beklentilerin karşılanma derecesinin, kariyer motivasyonunu nasıl etkilediğini tespit etmek, mesleki uygulamanın öğrencilere sağladığı kazanımları ortaya koyma açısından önemli görülmüştür. Bu çalışma sonucunda öğrencilerin yapmış olduğu mesleki uygulama, mesleki beklentileri karşılayamıyorsa; mesleki uygulama konusunda iyileştirmeler ve geliştirmeler yapılması gerekli kılacağı düşünülmektedir.

## 2. SAĞLIK YÖNETİMİNİN ÖNEMİ

İnsan nüfusunun sürekli artması, insan ömrünün uzaması ve buna bağlı olarak görülen kronik rahatsızlıkların çoğalması, sağlık bilincinin artması gibi etmenler sebebiyle sağlık kurumlarına olan talep artmakta ve beklentiler değişmektedir. Bu talep ve beklentiler ile birlikte tıp teknolojilerinin sürekli gelişmesi ve pahalılaşması da sağlık kurumlarının maliyetlerini artırmaktadır. Artan talep ve maliyetler nedeniyle hastanelerde verimliliği ve etkililiği arttırmak gerekmektedir (Can ve İbicioğlu, 2008: 253-254).

2002 yılı öncesinde sağlık hizmetlerinin devlet eliyle sunulması nedeniyle rekabetin olmaması, sağlık kurum ve kuruluşlarının bir işletme gibi yönetilmesine engel oluşturmaktadır. Aynı zamanda devletin sağlık hizmetlerinin fiyatlarının belirlenmesine müdahale etmesi maliyet-fiyat-kâr ilişkisinin göz ardı edilmesine sebep olmaktadır (Menderes, 1995: 33). Ancak 2002’de açıklanan Acil Eylem Planı ile Sağlık Bakanlığı’nın fonksiyonel ve idari açıdan yeniden yapılandırılması, hastanelerin mali ve idari açıdan özerkliğine kavuşturulması, özel sektörün sağlık alanına yatırım yapmasının özendirilmesi, tüm kamu kuruluşlarının alt kademelere yetki devri gibi hedefler planlanmıştır.

Devlet, sosyal devlet anlayışı ile sunduğu sağlık hizmetlerini yeniden yapılandırmış ve hem yönetim tarzı ile hem de üretim tarzı ile işletmelere benzetilmiştir. Kamu-özel ortaklığı ile günümüzde gerçekleştirilmeye devam eden şehir hastaneleri ve yeniden yapılanma ile Kamu Hastane Birlikleri sistemi değişime uğramış ve yönetim tarzında değişiklikler meydana gelmiştir (Çavmak ve Çavmak, 2017: 55-56). Buradaki bilgiler ışığında yola çıkacak olursak Türk sağlık sisteminin yeniden yapılandırılması ve sağlık sisteminde yönetimin profesyonelleşmesi çalışmaları, yönetime verilen önemi göstermektedir. Burada anlaşılması gereken en önemli durum, gelişen yönetim anlayışına hem tıbbi alanda hem de yönetim alanında ve gelişen teknolojiler konusunda yeterli bilgi, beceri ve donanımına sahip profesyonel yöneticilere ihtiyaç duyulmasıdır.

## 3. TÜRKİYE’DE SAĞLIK YÖNETİMİ BÖLÜMÜ

Türkiye’de, sağlık hizmetleri sunumunda ihtiyaç duyulan profesyonel yöneticilerinin yetiştirilmesi için üniversitelerde gerekli eğitim 1963 yılında vermeye başlanmış ve hızla ülke çapında gelişmeye devam etmektedir.

Türkiye’de, 53 üniversite bünyesinde, 57 yüksekokul sağlık kurumları işletmeciliği adı altında eğitim vermektedir. Ayrıca 3 açık öğretim fakültesi bünyesinde de yine aynı adla, toplamda 60 ön lisans programı bulunmaktadır. Lisans düzeyinde ise Türkiye’de 57 üniversitede Sağlık Yönetimi Lisans Programı yer almaktadır. Tablo 1’de her üniversitedeki sağlık yönetimi lisans programının farklı fakültelerin bünyesinde yer aldığı görülmektedir (ÖSYS 2017 Tercih Kılavuzu; Üniversitelerin web siteleri).

**Tablo 1.** Sağlık Yönetimi Programlarının Bünyesinde Bulunduğu Fakülteler

| Fakülteler                           | Sayısı |
|--------------------------------------|--------|
| Sağlık Bilimleri Fakültesi           | 33     |
| İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | 9      |
| Sağlık Yüksekokulu                   | 7      |
| Sağlık Bilimleri Yüksekokulu         | 5      |
| İşletme Fakültesi                    | 2      |
| Uygulamalı Bilimler Fakültesi        | 1      |

Üniversitelerin web sayfasından (Ocak 2019) elde edilen bilgilere göre 57 üniversite bünyesinde, uzaktan eğitim tezsiz yüksek lisans, 1. ve 2. öğretim tezsiz yüksek lisans, tezli yüksek lisans ve doktora programları bulunmaktadır. EK1’de görüldüğü üzere 24 Sağlık Bilimleri Enstitüsü, 28 Sosyal Bilimler Enstitüsü, 3 Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 1 Lisansüstü Programlar Enstitüsü ve 1 Uzaktan Eğitim Programları bünyesinde 56 Tezsiz Yüksek Lisans, 47 Tezli Yüksek Lisans ve 19 Doktora programı olmak üzere toplamda 122 lisansüstü programda eğitim verilmektedir.

## 4. MESLEKİ UYGULAMA

Mesleki uygulama, öğrencilerin akademik ortamda edindikleri teorik bilgileri gerçek iş yaşamında kullanma ve deneme fırsatı sunarak öğrencinin edindiği bilgileri davranışa dönüştürme deneyimi olarak tanımlanabilir. Mesleki

uygulama, kişinin iş yaşamı ile ilgili sorunları tanımasına ve onlarla başa çıkabilmesine, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilmesine, sektöre ait yeni gelişmelerin tanınmasına ve ilgili teknolojilerin kullanımına imkân tanımaktadır (Çetin, 2005: 154). Aynı zamanda öğrencilerin ileride çalışabilecekleri sektörü tanımları için de fırsat tanımakta (Yazıt, 2013: 37), hatta öğrenciye, gelecekte bu mesleği yapıp yapmayacağı konusunda fikir vermektedir (Olca, Yıldırım ve Sürme, 2015: 331). Mesleki uygulama, kişinin kendini daha donanımlı hissetmesine ve kişinin öz güveninin gelişmesine katkı sağlamaktadır. Mezuniyet sonrası için ise önemli bir referans elde etmeyi sağlamaktadır. Ayrıca, öğrencilerin mesleki uygulamadan elde ettikleri bilgi ve tecrübe ile okulda aldıkları eğitimi pekiştirmelerine, eğitimini aldıkları mesleği/bölümü daha iyi tanımlarına ve okul sonrasında kariyer hedeflerini belirlerken edindikleri bilgi ve tecrübelerinden yararlanmalarına katkı sağlayacağı düşünülmektedir (Çetin, 2005: 168). Bu nedenle mesleki uygulamanın oluşturduğu beklentiler, öğrencilerin kariyer hedefleri için gereken motivasyonu etkilemektedir.

#### 4.1. Sağlık Yönetiminde Mesleki Uygulama

Yönetim alanında verilen eğitimlerde, teorik eğitimin verilmesi ve ölçülmesi ile yapılan eğitim sisteminde, sağlık sektöründe meydana gelen sürekli ve hızlı değişimler nedeniyle artık uygulamalı eğitime daha fazla ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır. Değişen bu şartlar, mesleki uygulama sayesinde, gerçek iş yaşamında mesleki tecrübe kazanan ve iletişim becerisini geliştirmiş profesyonel yöneticileri gerekli kılmaktadır (Söyük ve Gün, 2017: 116)

Eğitim sisteminde önemli bir yer tutan mesleki uygulamanın, Türkiye'deki üniversiteler bünyesinde bulunan sağlık yönetimi bölümü lisans programının durumu incelenmiştir. Dalkılıç'ın (2015: 66) yapmış olduğu tez çalışmasında, yapılan mesleki uygulama süresinin yetersiz olduğu kanaatine varılmıştır. Aynı zamanda üniversitelerin sağlık yönetimi bölümü müfredatında yer alan mesleki uygulama konusunda bir standart bulunmamaktadır. Her üniversite, farklı sürelerde ve farklı dönemlerde olmakla beraber dönem içi ve yaz stajı konusunda da ayrılmaktadır.

Türkiye'de Sağlık Yönetimi bölüm başkanları tarafından, 2013'ten beri yapılan Çalıştaylar sonucunda 2017'de yayınlanan Sağlık Yönetimi Çekirdek Eğitim Programı'nda belirlenen asgari mesleki uygulama süresi 450 saattir. Mesleki uygulama için belirlenen asgari sürenin altına düşmemek şartıyla her üniversite mesleki uygulama konusundaki kararlarında serbest bırakılmıştır (SAYÇEP Raporu, 2017). Üniversitelerin web sitelerinden ve bazı üniversiteler ile telefon yoluyla yapılan görüşmeler sonucunda, asgari mesleki uygulama süresine, 448 saat ile çok yaklaşan 9 üniversite, asgari sürenin üzerinde mesleki uygulama imkanı sunan 24 üniversite bulunmaktadır. 3 üniversitenin mesleki uygulama planı henüz belirlenmemiştir. Geriye kalan 20 üniversite ise asgari mesleki uygulama süresinin altında kalmaktadır.

### 5. MESLEKİ BEKLENTİLER

Beklenti kavramı “geçmiş yaşantılara ve benzer alanlardaki deneyimlere dayanarak, gelecekte belli bir alandaki başarı ya da performansa ilişkin düşünceler” şeklinde tanımlanmaktadır (Rother, 1954; akt: Akman, 1992: 125). Bireyin beklentileri gerçeklere dayalı olduğu kadar, bireyin gerçeği nasıl algılandığı ile de ilgilidir. Beklentiler aynı zamanda bireyin yaşadıkları ile de ilgilidir. Öğrencilerin akademik ve mesleki beklentileri, ailenin mesleği ve ailenin bireyden beklentilerinden, bireyin okul yaşamından, öğretmenin öğrenci ile ilgili beklentilerinden etkilenmektedir (Erden, 1989: 94).

Eğitim ve mesleki beklentiler, okulda ve işte başarı beklentisini ifade etmektedir (Mello, 2008: 1069). Eğitim hayatında mesleki beklentiler, bu süreç içinde yaşanan başarı ve başarısızlıklar, alınan pekiştirmeler, eğitim ortamının niteliği gibi faktörler bireyi etkilemektedir. Bu durum bireyin üniversiteye yeni başladığı dönemlerdeki beklentilerinde, eğitim sonunda değişikliklere neden olabilmektedir (Akman, 1992: 126).

Mesleki beklentiler, öğrencilerin gelecekte mesleklerinde gösterecekleri performansları hakkındaki yargılarını içermektedir. Bu yargılar, öğrencilerin eğitim sürecinde edindikleri mesleki bilgi ve becerisini, iş hayatında ne derece uygulayabilecekleri hakkındaki düşünceleridir. Dolayısıyla öğrencilerin mesleki beklentileri, eğitim gördükleri programdan büyük ölçüde etkilenmektedir (Erden, 1989: 104).

#### 5.1. Mesleki Uygulamadan Olası Beklentiler

Birey, hayatı boyunca edindiği her bilgi, beceri ve tecrübe sonucunda bir beklenti içine girmektedir. Edinilen bilgi ve tecrübe ile birey hem günlük yaşamında, hem iş yaşamında hem de gelecekteki kariyer hedefleri ile ilgili

beklentilere sahip olmaktadır. Aynı şekilde öğrenciler, aldığı teorik eğitimler ve mesleki uygulama sonucunda da bir takım beklentilere sahip olmaktadır. Bu nedenle daha önce yapılmış çalışmalar incelenerek, mesleki uygulamanın öğrencilere kazandırdığı beceriler sayesinde oluşan olası beklentileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Özgül, 1995; Nayır, 2006; Duman, Tepeci ve Unur, 2006; Emir, Arslan ve Kılıçkaya, 2008; Yazıt, 2013; Mankan, 2015; Dolmacı ve Duran, 2017; Söyük ve Gün, 2017).

- Öğrenim sırasında edinilen teorik bilgilerin pratikte uygulanışını görmeyi ve teorik bilgilerin, uygulama ile karşılaştırılmasını yapabilmeyi sağlaması,
- Kişinin mesleğini yakından tanımasını, iş yaşamına uyumunu sağlaması,
- Kişiye, mesleki bilgi ve beceri kazandırması,
- Kişiye, işle ilgili kararlar alabilme, iş yaşamına dair sorunları tanıma ve onlarla başa çıkabilme becerisi sağlaması,
- İş yerinde kullanılması gereken araç-gereç veya kullanılan bilgisayar programları hakkında gereken deneyimi kazandırması,
- Kazanılan deneyimin, kişinin kendini daha donanımlı hissetmesini ve kendine güven duymasını sağlaması,
- Kişinin, güçlü ve zayıf olduğu yönlerini tespit edebilmesini sağlaması,
- Kişiye kendini ifade edebilme ve etkili konuşma; sözlü ve yazılı iletişim kurabilme becerisi sağlaması,
- Kişiye, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilme becerisi ve müşteri-çalışan ilişkileri konusunda tecrübe kazandırması,
- İş yaşamında çalışanlar arasında işbirliği kurarak kişinin takım çalışması yapabilme becerisine katkı sağlaması,
- Kişiye, iş disiplini ve iş ahlakı kazandırması ve sorumluluk sahibi olmasına katkı sağlaması,
- İleride bu sektörde çalışmak için çalışma isteği ve motivasyon sağlaması,
- Mesleki uygulamada edinilen sosyal çevrenin mezuniyet sonrasında iş imkânı açısından referans sağlaması,
- Kazanılan tecrübe sayesinde, mezun olduktan sonra kişiye, iş bulmasında yardımcı olması ya da kişinin, iş bulma imkânını artırması.

## 6. KARIYER MOTİVASYONU

Kariyer motivasyonu kavramını ilk geliştiren London'dır. London'a (1983: 620-621) göre motivasyon; iş motivasyonu ve yönetsel motivasyon kavramları gibi yapılardan oluşmaktadır. Bu yapılar birçok kişisel nitelikleri ve kişinin kariyer ile ilgili kararları ve davranışlarını yansıtmamaktadır. Bu nedenle kariyer motivasyonu, iş motivasyonu ve yönetsel motivasyonu kapsamaktadır. London'ın kariyer motivasyonu teorisi, bir iş arama ve kabul etmeyi, bir organizasyonda kalmak için karar vermeyi, kişinin kariyer planlarını güncellemesini, yeni iş deneyimleri arama ve eğitimini, kariyer hedeflerine ulaşmak için düzenleme yapma ve çabalamayı kapsamaktadır. Kariyer motivasyonu bireysel nitelikler açısından üç boyuta ayrılmaktadır. Bunlar: Kariyer kimliği, kariyer kavrayışı ve kariyer esnekliğidir.

London ve Noe, kariyer motivasyonu teorisini 1997'de revize etmişlerdir. London ve Noe'e (1997: 62) göre, kariyer esnekliği, değişen şartlara (bu durumlar hayal kırıcı ve yıkıcı olsa bile) uyum sağlama kabiliyetidir. Kariyer esnekliği kişinin kendine olan inancı, başarı ihtiyacı ve risk almaya istekliliği gibi değişikliklerden meydana gelmektedir. Kariyer kavrayışı, kişinin kendisi hakkında ve kariyeri hakkında gerçekçi olma ve bu algılamaları oluşturduğu amaçlarında uygulamaya koyması yeteneğidir. Kariyer kavrayışı, kişinin oluşturduğu açık kariyer hedeflerinden ve kişinin zayıflıklarını ve güçlü yanlarını bilmesinden meydana gelmektedir. Kariyer kimliği ise, işle ilgili kişinin kendisini tanımlama derecesidir. Kariyer kimliği; iş, kurumsal ve mesleki ilişki, ilerleme ve kabul görme gibi ihtiyaçlar ve liderlik rolünden oluşmaktadır. Cesinger'a (2011) göre kariyer motivasyonu, öncelikle bireyin esnekliği, yetenek ve becerilerinde gerçekçi bir bakış açısı, bireysel olarak tanımlanmış hedeflerinin başarılı bir şekilde nasıl takip edileceği ve kişinin mesleki yaşamına ve kariyer başarısına öznel olarak nasıl değer verdiği ile karakterize edilmektedir. Lehmann'a (2019,12) göre, kariyer motivasyonu, öğrencilerin arzu ettikleri kariyerlerini sürdürmek için okulda, yarı zamanlı işlerde ve stajlarda asgari düzeyde çaba göstermelerini gerektirmektedir.



Gittikçe önemi artan bilimsel ve teknolojik gelişmeleri takip etmek, uygulayabilmek ve alanındaki her türlü bilgi ve beceriyi kazandırabilmek için mesleki uygulama, öğrenciler açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü mesleki uygulama sayesinde öğrenciler sektörle ilgili oldukça önemli deneyimlere sahip olabilmektedirler. Bu çalışma, öğrencilerin, mesleki uygulama beklentilerini ve bu beklentilerin kariyer motivasyonunu nasıl etkilediğini tespit etmek, mesleki uygulamanın öğrencilere sağladığı kazanımları ortaya koyma açısından önemli görülmüştür.

## 7. YÖNTEM

### 7.1. Araştırmanın Amacı

Mesleki uygulama esnasında kazanılan izlenimler öğrencilerin mezuniyet öncesi ve sonrası kariyer hedeflerini belirlemede etkili olabilmektedir. Çalışmanın amacı, mesleki uygulama yapan sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonları üzerindeki etkisini incelemektir.

Bu çalışma sonucunda öğrencilerin yapmış olduğu mesleki uygulamanın, mesleki beklentileri karşılayıp karşılamaması durumuna göre; mesleki uygulama konusunda iyileştirmeler ve geliştirmelerin yapılmasının gerekli olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu çalışmanın, bu alanda yapılacak olan yeni çalışmalarını besleyeceği için hem literatür hem de eğitim açısından önemli bir yere sahip olacağı düşünülmektedir. Çalışmanın hipotezleri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

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

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

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

H4. Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulamadan beklentilerini karşılama derecesi, kariyer esnekliğini anlamlı olarak etkilemektedir.

H5. Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulamadan beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kimliğini anlamlı olarak etkilemektedir.

### 7.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Türkiye'deki Sağlık Yönetimi Bölümü Lisans programı olan üniversiteler arasından çalışma için uygun bulunan 24 üniversite belirlenmiştir. Ancak bu üniversitelerin hepsine ulaşmak zaman ve maliyet kısıtı nedeniyle mümkün olmayacağı için üniversitelerin tamamına ulaşmak yerine ulaşılabilirliği ve erişebilirliği açısından uygun olan ve çalışma izni alınabilen 5 üniversite çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma evrenini bu 5 üniversite bünyesindeki sağlık yönetimi bölümünde okuyan, mesleki uygulamaya çıkmış olan son sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmeyip adı geçen üniversitelerdeki tüm sağlık yönetimi bölümü lisans programında kayıtlı ve mesleki uygulamaya çıkmış son sınıf öğrencilerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırma evreninde yer alan 475 öğrenciden 312 öğrenci çalışmaya katılmış olup, 7 ankette eksik veri olması nedeniyle geriye kalan 305 anket değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmada, evrenin %64.21'ine ulaşılmıştır.

### 7.3. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Verilerin Analizi

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Veriler, 04/12/2017 ile 20/05/2018 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket 3 bölümden oluşmaktadır. Demografik veriler, Day ve Allen'in (2004) geliştirdiği, Taşçı, Vardarlıer ve Güner'in (2017) Türkçeye uyarladığı Kariyer Motivasyonu Ölçeği ve araştırmacı tarafından hazırlanan anket kullanılmıştır. Anket formu 5'li Likert ölçeği şeklinde derecelendirilmiştir. Ölçeklerin madde aralıkları, 1,00-1,80 hiç katılmıyorum, 1,81-2,60 katılmıyorum, 2,61-3,40 kısmen katılıyorum, 3,41-4,20 katılıyorum, 4,21-5,00 tamamen katılıyorum şeklinde değerlendirilmiştir (Kaya, Yüceler ve Özen, 2018: 42).

Verilerin analizleri SPSS programında yapılmıştır. Verilerin güvenilirliği ve normal dağılıp dağılmadığı analiz edilmiştir. Veriler; aritmetik ortalama, standart sapma, t testi, ANOVA testi yapılarak analiz edilmiştir. Beklentileri karşılama derecesi ile Kariyer motivasyonu arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Testi ile incelenerek ilişki çıkan boyutlar ile Basit Doğrusal Regresyon analizi yapılmıştır.

## 8. BULGULAR

### 8.1. Katılımcıların Demografik Değişkenlere Göre Dağılımı

Tablo 2'ye bakıldığında 192 (%63,0) katılımcının kadın, 113 (%37,0) katılımcının ise erkek; 190 (%62,3) katılımcının 20-22 yaş aralığında, 115 (%37,7) katılımcının ise 23 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların üniversitelere göre dağılımı incelendiğinde katılımcıların 35'i (%11,5) Necmettin Erbakan Üniversitesi, 95'i (%31,1) Süleyman Demirel Üniversitesi, 46'sı (%15,1) Ankara Üniversitesi, 88'i (%28,9) Selçuk Üniversitesi, 41'i (%13,4) Afyon Kocatepe Üniversitesi öğrencisidir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Tanımlayıcı Bulguları

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

Katılımcıların 184'ü (%60,3) I. öğretimde, 121'i (%39,7) II. öğretimde eğitim görmektedir. Öğrencilerin mesleki uygulamaya çıktığı kurumlara bakıldığında, 68 (%22,3) öğrenci devlet hastanelerinde, 143 (%46,9) öğrenci üniversite hastanelerinde, 77 (%25,2) öğrenci özel hastanelerde ve 17 (%5,6) öğrenci diğer sağlık kurumlarında mesleki uygulamaya çıkmıştır. Mesleki uygulamaya çıkılan kurumları kimin bulduğuna dair sorunun cevapları incelendiğinde, 171'inin (%56,1) okul tarafından, 99'unun (%32,5) öğrencinin kendisi tarafından, 16'sının (%5,2) öğrencinin ailesi tarafından, 11'inin (%3,6) öğrencinin akrabalarının tarafından, 8'inin (%2,6) öğrencinin arkadaşları tarafından bulunduğu ortaya çıkmaktadır. Görüldüğü üzere mesleki uygulamanın yapıldığı kurumların bulunmasında üniversiteler %56 oranında etkilidir. Mesleki uygulamanın rotasyon sürelerine bakıldığında, katılımcıların 66'sının (%22,6) "2 haftada" bir kez, 116'sının (%38,0) "1 ayda" bir kez, 46'sının (%2,3) "2 ayda" bir kez, 46'sının (%15,1) "1 dönemde" bir kez rotasyon yapıldığı görülmektedir. "Diğer" seçeneğini işaretleyen 70 (%23,0) öğrencinin staj yaptığı kurumlarda ise 3 günde bir, haftada bir rotasyon yapıldığı ya da hiç rotasyon yapılmadığı tespit edilmiştir. Rotasyon süresinin çok kısa olması ya da hiç olmaması (%23), öğrencilerin bulunduğu birimden yeterince bilgi ve tecrübe kazanmadan ayrılmasına ya da sadece tek bir birimde kalarak diğer birimler hakkında bilgi ve tecrübe kazanamamasına neden olmaktadır. Bu nedenle rotasyon sürelerinin, uygun görülen sürelerde, denetim altında gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

## 8.2. Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi 14 ifadeden oluşmaktadır. Her bir ifade öğrencilerin yapmış olduğu mesleki uygulamanın öğrenciye katmış olduğu faydaları ifade etmektedir.

**Tablo 3.** Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

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

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

## 8.3. Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Kariyer Motivasyonu ölçeği 21 ifadeden oluşmaktadır. Öğrencilerin kariyer planlarına yönelik motivasyonlarını belirlemek hedeflenmektedir.

**Tablo 4.** Kariyer Motivasyonu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

| İfadeler  | $\bar{X}$    | SS           | Puan Sırası |
|---|--------------|--------------|-------------|
| 1. Kariyer amacımı gerçekleştirmek için spesifik (belirli) bir plana sahibim.   | 3,452        | 0,938        | 16          |
| 2. İçinde bulunduğum duruma göre edindiğim bilgilere dayanarak kariyer amaçlarımı değiştirdiğim veya revize ettiğim olmuştur. | 3,580        | 0,881        | 12          |
| 3. Kariyer amacımı belirlemede yardımcı olacak çeşitli iş ve görevlere talip olmuştumdur.                                     | 3,490        | 0,966        | 17          |
| 4. Net kariyer amaçlarına sahibim.  | 3,200        | 1,061        | 19          |
| 5. Gerçekçi kariyer amaçlarına sahibim.   | 3,649        | 0,948        | 9           |
| 6. Güçlü yanlarımı biliyorum.   | 3,947        | 0,845        | 2           |
| 7. Zayıf yanlarımın farkındayım (hangi konularda iyi olmadığımı biliyorum) .  | 4,003        | 0,864        | 1           |
| <b>KM- Kavrayış</b>   | <b>3,539</b> | <b>0,676</b> |             |
| 8. Değişen koşullara adapte olabilirim.   | 3,921        | 0,847        | 5           |
| 9. Risk almaya istekliyimdir.   | 3,561        | 0,951        | 13          |
| 10. İşi ve organizasyonel değişimi memnuniyetle karşılarım.   | 3,744        | 0,807        | 7           |
| 11. Yoluma çıkan iş sorunları karşısında hakkıyla başa çıkarırım.   | 3,813        | 0,823        | 6           |
| 12. Diğer insanlar bir işi iyi yaptığımı söylediğinde onlara inanırım.  | 3,682        | 0,896        | 8           |
| 13. Yaptığım bir işi daha iyi yapma yöntemi geliştirdiğim olmuştur.   | 3,944        | 0,846        | 3           |
| 14. Bir işi yapmak için yöneticimi beklemeden nasıl yapacağımı belirlediğim olmuştur.   | 3,505        | 0,953        | 14          |
| <b>KM- Esneklik</b>   | <b>3,738</b> | <b>0,569</b> |             |



| İfadeler  | $\bar{X}$    | SS           | Puan Sırası |
|---|--------------|--------------|-------------|
| 15. İşimle oldukça ilgiliyimdir   | 3,924        | 0,813        | 4           |
| 16. Kendimi bir profesyonel ve/ya da uzman olarak görürüm.  | 3,016        | 1,011        | 20          |
| 17. Boş zamanlarımda işime yardımcı olacak konulara zaman ayırıyorum.   | 3,456        | 0,969        | 15          |
| 18. İşim ile ilgili çeşitli kurslara/eğitimlere katıldım.   | 3,265        | 1,140        | 18          |
| 19. İşim ile ilgili gelişmeleri takip ederim.   | 3,609        | 0,929        | 11          |
| 20. Kendimi geliştirme ihtimalim olan konularda önemli görevlere gönüllü bir şekilde talip olduğum zamanlar olmuştur. | 3,633        | 1,020        | 10          |
| 21. Staj sonrası işe başlamak veya terfi almak için talepte bulunmuşumdur.  | 3,003        | 1,283        | 21          |
| <b>KM-Kimlik</b>  | <b>3,415</b> | <b>0,695</b> |             |
| <b>Toplam KM</b>  | <b>3,586</b> | <b>0,534</b> |             |

Tablo 4'te yer alan "Zayıf yanlarımda farkındayım (hangi konularda iyi olmadığını biliyorum)" ifadesi  $4,003 \pm 0,864$  aritmetik ortalama, "Güçlü yanlarımda farkındayım (hangi konularda iyi olduğunu biliyorum)" ifadesi  $3,947 \pm 0,845$  aritmetik ortalama ve "Yaptığım bir işi daha iyi yapma yöntemi geliştirdiğim olmuştur" ifadesi  $3,944 \pm 0,846$  aritmetik ortalama ile en yüksek katılıma sahip 3 ifade olmuştur. Aynı zamanda "Staj sonrası işe başlamak veya terfi almak için talepte bulunmuşumdur" ifadesi  $3,003 \pm 1,283$  aritmetik ortalama ile, "Kendimi bir profesyonel ve/ya da uzman olarak görürüm" ifadesi  $3,016 \pm 1,011$  aritmetik ortalama ile ve "Net kariyer amaçlarına sahibim" ifadesi  $3,200 \pm 1,061$  aritmetik ortalama ile en düşük katılıma sahip 3 ifade olarak Tablo 5'de yer almaktadır.

#### 8.4. Güvenilirlik Analizleri

##### 8.4.1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerinin Açıklayıcı Faktör Analizi için uygun olup olmadığını anlamak için Kaiser-Meyer-Olkin testi ve Bartlett's testi yapılmıştır. KMO testi ilişkiler anlamında örneklem yeterliliğini göstermektedir. KMO değeri 0,952 olarak bulunmuştur ve KMO değerinin 0,70'den büyük olması KMO testi ölçütüne göre anketin faktör analizi açısından geçerlilik düzeyinin iyi olduğunu göstermektedir. Bartlett testi sonucuna bakıldığında ( $p=0,00$ ;  $p<0,05$ ) ifadelerin anlamlı olduğunu görülmektedir (Can, 2013: 277).

**Tablo 5.** Kaiser-Meyer-Olkin Testi ve Bartlett Testi

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

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerine uygulanan Açıklayıcı Faktör Analizi sonucunda, ölçekte yer alan tüm ifadeler tek bir boyutta toplanmış ve analiz sonucu Tablo 6'da gösterilmiştir.

**Tablo 6.** Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Açıklayıcı Faktör Analizi

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

#### 8.4.2. Cronbach Alfa Değerleri

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerinin ve üçüncü bölümünde bulunan Kariyer Motivasyonu Ölçeğinde yer alan ifadelerin Cronbach Alfa değerlerine bakılmıştır. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ifadelerinin (14 ifade) güvenilirlik katsayısı 0,938 olarak, Kariyer Motivasyonu Ölçeğinin (21 ifade) güvenilirlik katsayısı 0,892 olarak  $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$  arasında yüksek derecede güvenilirdir (Kayış, 2006: 405).

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

Cinsiyet, yaş ve öğrenim türü ile mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu ve alt boyutlarını karşılaştırmak için t testi yapılmıştır. Üniversitelerin, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonu ve alt boyutlarına göre karşılaştırması ise ANOVA testi ile yapılmıştır.

Öğrencilerin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinden aldıkları puanlara bakıldığında, kadınların ( $3,812 \pm 0,720$ ) erkeklerden ( $3,632 \pm 0,822$ ) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiş ve gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $t=1,992$ ;  $p=0,047$ ;  $p<0,05$ ). Buradan hareketle mesleki uygulama, erkeklere göre kadınların beklentileri daha fazla karşılanmaktadır. Katılımcıların kimlik boyutundan aldıkları puanlar ile cinsiyetleri karşılaştırıldığında kadınların ( $3,487 \pm 0,686$ ) erkeklerden ( $3,293 \pm 0,697$ ) daha yüksek puan aldıkları görülmektedir ve gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $t=0,752$ ;  $p=0,018$ ;  $p<0,05$ ). Buradan hareketle kariyer kimliğini konusunda erkeklere göre kadınlar, kendilerinin daha fazla farkındadır. Ancak katılımcıların kariyer motivasyonunda ( $t=0,721$ ;  $p=0,471$ ;  $p>0,05$ ), kavrayış boyutunda ( $t=0,030$ ;  $p=0,976$ ;  $p>0,05$ ) ve esneklik boyutunda ( $t=0,791$ ;  $p=0,378$ ;  $p>0,05$ ) istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

**Tablo 7.** Cinsiyetin, Yaşın, Üniversitelerin ve Öğrenim Türlerinin, Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi ve Kariyer Motivasyonu Alt Boyutlarına Göre Karşılaştırılması

|                              |                      |                | MUBKD              | KM- Toplam          | KM-Kavrayış          | KM-Esneklik          | KM-Kimlik            |                     |
|------------------------------|----------------------|----------------|--------------------|---------------------|----------------------|----------------------|----------------------|---------------------|
| Cinsiyet                     | Kadın<br>n=192       | $\bar{X}$      | 3,812              | 3,603               | 3,540                | 3,716                | 3,487                |                     |
|                              |                      | SS             | 0,720              | 0,530               | 0,624                | 0,575                | 0,686                |                     |
|                              | Erkek<br>n=113       | $\bar{X}$      | 3,632              | 3,557               | 3,538                | 3,776                | 3,293                |                     |
|                              |                      | SS             | 0,822              | 0,541               | 0,758                | 0,561                | 0,697                |                     |
|                              | Test Değerleri       |                |                    | t=1,992<br>p=0,047  | t=0,721<br>p=0,471   | t=0,030<br>p=0,976   | t=0,791<br>p=0,378   | t=0,752<br>p=0,018  |
|                              | Yaş                  | 20-22<br>n=190 | $\bar{X}$          | 3,853               | 3,586                | 3,506                | 3,748                | 3,436               |
| SS                           |                      |                | 0,644              | 0,519               | 0,664                | 0,536                | 0,679                |                     |
| 23 +<br>n=115                |                      | $\bar{X}$      | 3,567              | 3,587               | 3,596                | 3,723                | 3,381                |                     |
|                              |                      | SS             | 0,901              | 0,559               | 0,695                | 0,623                | 0,723                |                     |
| Test Değerleri               |                      |                | t=3,216<br>p=0,001 | t=-0,022<br>p=0,983 | t= -1,120<br>p=0,263 | t= 0,373<br>p= 0,710 | t= 0,665<br>p= 0,506 |                     |
| Necmettin Erbakan Ü.<br>n=35 |                      | $\bar{X}$      | 3,867              | 3,649               | 3,623                | 3,816                | 3,428                |                     |
|                              | SS                   | 0,698          | 0,545              | 0,684               | 0,532                | 0,710                |                      |                     |
| Süleyman Demirel Ü.<br>n=95  | $\bar{X}$            | 3,963          | 3,587              | 3,496               | 3,696                | 3,493                |                      |                     |
|                              | SS                   | 0,656          | 0,515              | 0,657               | 0,539                | 0,631                |                      |                     |
| Ankara Ü.<br>n=46            | $\bar{X}$            | 3,956          | 3,591              | 3,634               | 3,714                | 3,413                |                      |                     |
|                              | SS                   | 0,692          | 0,471              | 0,605               | 0,542                | 0,565                |                      |                     |
| Selçuk Ü.<br>n=88            | $\bar{X}$            | 3,689          | 3,608              | 3,522               | 3,779                | 3,435                |                      |                     |
|                              | SS                   | 0,727          | 0,553              | 0,725               | 0,631                | 0,762                |                      |                     |
| Afyon Kocatepe Ü.<br>n=41    | $\bar{X}$            | 3,252          | 3,480              | 3,500               | 3,710                | 3,184                |                      |                     |
|                              | SS                   | 0,977          | 0,599              | 0,697               | 0,576                | 0,785                |                      |                     |
| Test Değerleri               |                      |                | F=6,495<br>p=0,000 | F=0,557<br>p=0,694  | F=0,502<br>p=0,735   | F= 0,448<br>p= 0,774 | F= 1,455<br>p= 0,216 |                     |
| Öğrenim Türü                 | I. Öğretim<br>n=184  | $\bar{X}$      | 3,800              | 3,607               | 3,565                | 3,754                | 3,439                |                     |
|                              |                      | SS             | 0,707              | 0,550               | 0,673                | 0,585                | 0,691                |                     |
|                              | II. Öğretim<br>n=121 | $\bar{X}$      | 3,661              | 3,555               | 3,501                | 3,714                | 3,379                |                     |
|                              |                      | SS             | 0,837              | 0,508               | 0,681                | 0,547                | 0,703                |                     |
|                              | Test Değerleri       |                |                    | t=1,561<br>p=0,120  | t=0,823<br>p=0,411   | t=0,806<br>p=0,421   | t=0,605<br>p= 0,546  | t=0,742<br>p= 0,459 |

p<0,05

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesine göre yaş gruplarının aldığı puanlara bakıldığında, 20-22 yaş grubu (3,853±0,644), 23 yaş ve üzeri (3,567±0,901) daha yüksek puan aldığı tespit edilmiştir. Gruplar arasındaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır ( $t=3.216$ ;  $p=0,001$ ;  $p<0,05$ ). Mesleki uygulama, 20-22 yaş grubu katılımcıların beklentilerini, 23 ve üzeri yaş gurubuna göre daha fazla karşılamıştır. Ancak yaş ile kariyer motivasyonu ( $t=-0,022$ ;  $p=0,893$ ;  $p>0,05$ ), kavrayış boyutu ( $t=-1,120$ ;  $p=0,263$ ;  $p>0,05$ ), esneklik boyutu ( $t=0,373$ ;  $p=0,710$ ;  $p>0,05$ ) ve kimlik boyutu ( $t=0,665$ ;  $p=0,506$ ;  $p>0,05$ ) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

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

Katılımcıların öğrenim türleri ile mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ( $t=1,561$ ;  $p=0,120$ ;  $p>0,05$ ), kariyer motivasyonu ( $t=0,823$ ;  $p=0,411$ ;  $p>0,05$ ), kavrayış boyutu ( $t=0,806$ ;  $p=0,421$ ), esneklik boyutu ( $t=0,605$ ;  $p=0,546$ ) ve kimlik boyutu ( $t=0,742$ ;  $p=0,459$ ;  $p>0,05$ ) arasında yapılan karşılaştırmada istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmamıştır.

### 8.6. Korelasyon Analizi

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve boyutları arasındaki ilişki Pearson korelasyon testi ile incelenmiştir. Tablo 8’de görüldüğü üzere mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, toplam kariyer motivasyonu ile ( $r=0,373$ ) ve kimlik boyutu ile ( $r=0,357$ ) arasında orta düzeyde, kavrayış boyutu ile ( $r=0,284$ ) ve esneklik boyutu ile ( $r=0,295$ ) arasında zayıf düzeyde, anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır ( $p<0,01$ ). Korelasyon katsayıları 0,00-0,30 arasındaysa düşük, 0,31-0,70 arasındaysa orta, 0,71 ve üzerinde ise yüksek düzeyde ilişkinin göstergesi şeklinde yorumlanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016: 35). H1 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulamadan beklentilerini karşılama derecesi ve toplam kariyer motivasyonu arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi “kabul” edilmiştir.

**Tablo 8.** Ölçek Puanları Arasında Korelasyon Analizi

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

\*\* $p<0,01$

### 8.7. Regresyon Analizi

Aralarında ilişki bulunan boyutların beklentileri karşılama derecesinin kariyer motivasyonu boyutlarını ne şekilde etkilediği ve kariyer motivasyonu boyutları üzerindeki değişimin ne kadarının beklentileri karşılama derecesi nedeniyle ortaya çıktığı basit doğrusal regresyon analizi aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

Analiz sonucunda, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş ( $R=0,37$ ;  $R^2=0,14$ ) ve mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=48,947$ ;  $p<0,001$ ). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonundaki değişimin %14’ünü açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim kariyer motivasyonunu 0,261 arttırmaktadır. Bundan dolayı H2 “Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonunu anlamlı olarak etkilemektedir” hipotezi “kabul” edilmiştir.

**Tablo 9.** Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesinin Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutları Üzerine Etkisi

| Bağımsız Değişken   | B     | Standart Hata | Beta  | t      | P     |
|---|-------|---------------|-------|--------|-------|
| <b>Sabit</b>  | 2,609 | 0,143         |       | 18,300 | 0,00  |
| <b>Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi</b> | 0,261 | 0,037         | 0,373 | 6,996  | 0,00  |
| R: 0,37 R <sup>2</sup> = 0,14 F=48,947 p<0,001            |       |               |       |        |       |
| Bağımlı değişken: Kariyer Motivasyonu                     |       |               |       |        |       |
| <b>Sabit</b>  | 2,627 | 0,187         |       | 14,037 | 0,00  |
| <b>Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi</b> | 0,244 | 0,049         | 0,275 | 4,978  | 0,00  |
| R: 0,28 R <sup>2</sup> = 0,08 F=24,783 p<0,001            |       |               |       |        |       |
| Bağımlı değişken: Kavrayış                                |       |               |       |        |       |
| <b>Sabit</b>  | 2,913 | 0,157         |       | 18,594 | 0,000 |
| <b>Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi</b> | 0,220 | 0,041         | 0,295 | 5,375  | 0,000 |
| R: 0,30 R <sup>2</sup> = 0,09 F=28,896 p<0,001            |       |               |       |        |       |
| Bağımlı değişken: Esneklik                                |       |               |       |        |       |
| <b>Sabit</b>  | 2,196 | 0,187         |       | 11,748 | 0,000 |
| <b>Mesleki Uygulama Beklentilerini Karşılama Derecesi</b> | 0,326 | 0,049         | 0,357 | 6,656  | 0,000 |
| R: 0,36 R <sup>2</sup> = 0,13 F= 44,341 p<0,001           |       |               |       |        |       |
| Bağımlı değişken: Kimlik                                  |       |               |       |        |       |

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kavrayış boyutu arasında anlamlı bir ilişki gözlenmiş (R:0,28; R<sup>2</sup>=0,08) olup, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kavrayış boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=24,783; p<0,001). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kavrayış boyutundaki değişimin %8'ini açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim, kavrayış boyutunu 0,244 arttırmaktadır. Bundan dolayı H3 "Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kavrayışını anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi "kabul" edilmiştir.

Yapılan analiz, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile esneklik boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğunu (R:0,30; R<sup>2</sup>:0,09) göstermiştir. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, esneklik boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (F=28,896; p<0,001). Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, esneklik boyutundaki değişimin %9'unu açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim, esneklik boyutunu 0,220 arttırmaktadır. Bundan dolayı H4 "Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer esnekliğini anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi "kabul" edilmiştir.

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kimlik boyutu arasında da anlamlı bir ilişki olduğu (R:0,36; R<sup>2</sup>=0,13) gözlenmiştir. Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kimlik boyutu üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuş (F=44,34; p<0,001) ve mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kimlik boyutundaki değişimin %13'ünü açıklamaktadır. Regresyon denkleminde mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesindeki bir birimlik değişim, kimlik boyutunu 0,326 arttırmaktadır. Bundan dolayı H5 "Sağlık yönetimi bölümü öğrencilerinin mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer kimliğini anlamlı olarak etkilemektedir" hipotezi "kabul" edilmiştir.

## 9. TARTIŞMA

Mesleki uygulama, öğrencilere teoride öğrendikleri bilgileri uygulamaya koyabilme fırsatı sunması açısından önemli bir yere sahiptir. Bu çalışmada mesleki uygulama faaliyetlerinin, öğrencilerin iş yaşamını tanımasına yardımcı olma beklentisini (3,806±1,032= Katılıyorum) karşıladığı görülmektedir. Ayrıca mesleki uygulama, iş disiplini (3,911±0,915=Katılıyorum), iş ahlakı kazanma (3,895±0,940=Katılıyorum) ve sorumluluk sahibi olma (3,908±0,928=Katılıyorum) açısından yararlı olması beklentisini ve öğrencilerin kendine olan güveninin artırması (3,878±0,964=Katılıyorum) beklentisini karşılamaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda da (Nayır, 2006; Emir vd., 2008; Yazıt, 2013; Mankan, 2015) mesleki uygulamanın, öğrencileri iş yaşamını tanıması sayesinde iş yaşamına adapte olması, iş ahlakı ve iş disiplini kazanması ve sorumluluklarının bilincinde olmasına katkı

sağlamaktadır. Ayrıca mesleki uygulamaların, öğrencilerin kendilerine olan güvenini artırdığı sonucuna ulaşılmış da yapılan bu çalışmayı desteklemektedir.

Öğrencilerin yaptığı mesleki uygulama, öğrencilerin iş yaşamında iletişim kurma becerilerini geliştirmesine (3,927±0,921=Katılıyorum), iş yaşamında konuşma ve davranışlarını düzenlemesine yardımcı olması (3,868±0,957=Katılıyorum) ve çalışanlar arasında iş birliği kurma becerisine katkı sağlaması (3,875±0,948=Katılıyorum) beklentisini karşılamaktadır. Dolmacı ve Duran'ın (2017) yaptığı çalışmada mesleki uygulama, öğrencilerin kendilerini ifade edebilme ve etkili konuşabilmesi, sözlü ve yazılı iletişim kurabilme ve takım çalışması yapabilme becerilerinin gelişmesine yardımcı olmaktadır.

Mesleki uygulama sayesinde öğrenciler mesleğe yönelik araç- gereçleri ve teknolojileri kullanma imkanına sahip olmaktadır. Böylece öğrencilerin mesleğe yönelik teknik bilgiler edinmesine katkı sağlamaktadır. Ayrıca bir öğrenci, kendini kariyer alanında eğitmek için gereken adımları atarak sadece o sektörde çalışma becerilerini değil, aynı zamanda alandaki uzmanlar ile bağlantılarını da geliştirebilmektedir (Lehmann, 2019: 2). Bu çalışmada da, yapılan mesleki uygulama, öğrencinin sosyal çevre edinmesine yardımcı olma (3,721±1,002=Katılıyorum) ve okulu bitirdikten sonra iş bulmasına yardımcı olacağını ya da iş bulma imkânını artıracığını düşünmesi (3,029±1,268=Kısmen katılıyorum) konusundaki beklentisini karşılamaktadır. Dolayısıyla mesleki uygulama sürecinde edinilen sosyal çevre, mesleki bilgi ve tecrübenin, mezun olduktan sonra iş bulması için referans sağlayarak öğrencinin iş bulma imkanını artıracığı sonucuna varılmıştır. Nayır (2006), Karacan ve Karacan (2005) ve Mankan'ın (2015) çalışmaları bu sonucu desteklemektedir. Halifah ve Usman'ın (2019: 8) çalışmasında, mesleki uygulamanın, öğrencinin eğitim sonrasında işe hazır olması ve iş dünyasına girmedeki motivasyonu öğrencinin işe hazır olma durumunu etkilemekte olduğu tespit edilmiştir. Türk, Bakal ve Türk'ün (2017: 143) çalışmasında ise mesleki uygulama sonrası iş teklifi alan öğrencilerin sayısı %50'nin üstünde olduğu görülmüştür. Demirağ ve Hintistan'ın (2019: 48) çalışmasında da %36'lık bir katılımı mesleki uygulama yapılan kurumdan iş teklifi aldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum, öğrencinin, mesleki uygulamayı başarılı bir şekilde geçirmesinin sonucu olarak değerlendirilebilir. Aynı zamanda mesleki uygulama, öğrencilerin iş bulmasında referans olmanın ötesine geçerek iş bulma imkanı da sağlamaktadır. Ayrıca öğrenciler, mesleki uygulamanın ileride işe başladıklarında, başlangıçtaki başarılarına katkı sağlayacağı görüşündedirler (Mankan, 2015). Çalışmada da mesleki uygulama, öğrencilere ileride öğrenim gördükleri sektörde çalışma isteği ve motivasyon sağlaması (3,390±1,298=Kısmen Katılıyorum) beklentisini kısmen karşılamaktadır. Mesleki uygulamada öğrencinin iş hayatını tanıması ve az da olsa mesleki tecrübe edinmesi, öğrencinin gelecekte bu mesleği yapıp yapmaması konusunda, öğrenciye yol göstermekte ve öğrencinin kariyer kararlarını etkilemektedir. Demirağ ve Hintistan'ın (2019: 51) çalışmasında öğrenciler, mezuniyet sonrası mesleki uygulama yapılan kurumda çalışmak istemektedirler. Türk vd'nin (2017: 145) çalışmasında yapılan mesleki uygulamanın, öğrencilerin kariyer planlarına katkı sağladığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle öğrenciler, mesleki uygulamanın gerekli olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca Emir vd. (2008), Gündoğan ve Atabey'in (2015) yaptığı çalışmalarda mesleki uygulamada başarılı bir süreç geçiren öğrenciler, ileride öğrenim gördükleri sektörde çalışmayı istemektedirler ve bu sektörde kariyer hedefleri oluşturmaktadırlar. Ayrıca Dolmacı ve Duran'ın (2017) yaptığı çalışmaya göre de mesleki uygulama, öğrencilerin güçlü ve zayıf yönlerinin farkında olmalarını sağlamaktadır. Ancak Yazıt (2013), yaptığı çalışmada öğrenciler yaptıkları mesleki uygulamanın, mesleki beklentileri karşılamadığı ve öğrencilerin öğrenim gördükleri mesleğe ilgilerinin artmadığı sonucuna varmıştır. Bu sonuç, öğrencilerin ileride öğrenim gördükleri mesleği yapmayı istemediklerini göstermektedir. Bu sonuçtan hareket ederek, başarısız geçen mesleki uygulama sürecinin, öğrencilerin kariyer planlarını ve hedeflerinin olumsuz etkilediğini ve hatta öğrencileri mesleklerinden uzaklaştırdığı sonucuna götürmektedir. Yapılan bazı araştırmalarda (Dolmacı ve Duran, 2017) mesleki uygulamalar genellikle zorunlu olduğu için ve yapmış olmak için yapıldığını görülmektedir. Bahsettiğimiz bu olumlu ve olumsuz iki durum yine mesleki uygulamanın, kariyer motivasyonu üzerindeki etkisini göstermektedir.

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



yükümlülüklerini ortaya koyan iyi tasarlanmış bir yasal çerçeve, öğrencilerin ucuz işgücü olarak istismar edilmesinin önüne geçecektir (Kis, Hoeckel ve Santiago, 2012).

Sözbilir'e (2018) göre mesleki uygulamada, gereken tüm araç ve gereçlerin sağlanması ve kullanımı, mesleğin bütün detaylarını ve kaynakların etkin bir şekilde kullanımı ile ilgili yöntemlerin, mesleki yeterliliğe sahip, alanında uzman eğitimciler tarafından sunulması önem arz etmektedir. Bu durum öğrencilerin öz-yeterliği konusundaki gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca öğrencilerin, öğrenim gördüğü meslekte tecrübe kazanması, onların itibar kazanmasına yardımcı olarak kariyer motivasyonunu artırmaktadır.

Kariyer motivasyonu, öğrencilerin eğitimini ve yeterliliklerini etkileyen önemli faktörlerden biri olarak kabul görmektedir (Sadeghifar, Bahadori, Baldacchino, Raadabadi ve Jafari, 2014). Shin, Lee ve Ha'nın (2017) de yaptıkları çalışmada kariyer motivasyonunun, öğrencilerin beklenen kariyerlerini başarmaları ve meslekleri için gerekli becerileri geliştirmeleri için çok önemli olduğunu vurgulamışlardır. Çalışmada öğrencilerin kariyer motivasyonuna ilişkin sonuçlar incelendiğinde, kariyer motivasyonu toplam puanı ( $3,586 \pm 0,534$ ) ve kariyer motivasyonunun alt boyutlarından (kariyer kavrayışı:  $3,539 \pm 0,676$ , kariyer esnekliği:  $3,738 \pm 0,569$  ve kariyer kimliği:  $3,415 \pm 0,695$ ) alınan puanları, katılımcıların ifadelerine katıldıklarını ( $3,41-4,20=$  Katılıyorum) göstermektedir. Buradan hareketle öğrencilerin kariyer motivasyonunun yüksek olduğu sonucuna varılmaktadır.

Kariyer motivasyonunun kavrayış, esneklik ve kimlik boyutlarından da yüksek puan alan bireylerin, daha az yönetime ve kontrole ihtiyaç duyması, daha fazla sorumluluk alması ve iş performansları hakkında geri bildirim alması muhtemel görülmektedir. Kariyer motivasyonunun üç boyutunda da düşük puan alan bireylerin ise, bağımlı olması ve daha fazla kişilerarası kaygıya sahip olduğu ve desteğe ihtiyaç duyması muhtemel bir sonuçtur. Bu bireyler güçlü ve zayıf yönlerini yanlış algılamaya yatkındır, örgütün politik ve sosyal durumunu iyi algılayamayacaktır ve genellikle daha fazla yönlendirme ve rehberliğe ihtiyaç duyacaktır (London ve Bray, 1984). Çalışmadaki katılımcılar, mesleklerini her şeyden önde tutmaktadırlar ve örgütsel ortamda ilerlemeye istekli olmaktadır (kariyer kimliği). Katılımcılar zayıf ve güçlü yanlarının farkındadırlar, kariyer hedeflerine sahiptirler ve hedefleri için kendilerini geliştirme eğilimindedirler (kariyer kavrayışı). Aynı zamanda katılımcılar risk almaya isteklidirler, başkalarının sorumluluğu altına girmeyi istemezler ve karşılarına çıkan sorunlarla mücadele etme konusunda kendilerine güvenmektedirler (kariyer esnekliği).

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

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ( $3,745 \pm 0,763=$  Katılıyorum) ifadelerine yüksek katılım sağlayan öğrenciler, kariyer kavrayışı ( $3,539 \pm 0,676=$  Katılıyorum) açısından değerlendirildiğinde; öğrenciler, kariyer hedeflerini ve bu hedeflere giden yolları belirlemekte, kendini tarafsız bir şekilde değerlendirebilmektedirler ve gerçek beklentilere sahiptirler. Bu konularda kararlarını netleştiren öğrenciler kariyer kararını vererek hedeflerini netleştirmekte ve gelecek zamandaki oluşabilecek koşullara kendini hazırlamaktadır. Dolmacı ve Duran'ın (2017) yaptığı çalışmada da mesleki uygulamanın kariyer hedeflerine bir etkisinin olup olmadığını sorgulamış ve öğrencilerden alınan cevaplara göre etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca mesleki uygulama sayesinde öğrenciler, işle ilgili kararlar alabilmekte ve ortaya çıkan sorunları çözebilme, zamanı planlayabilme ve kullanabilme becerilerini geliştirmektedir. Bu eylemleri gerçekleştirebilen öğrencilerin esneklik boyutunu geliştirmiş olduğu sonucuna varılabilir. Sadeghifar ve arkadaşlarının (2014) çalışmasına göre, verilen eğitim ve mesleki uygulama ile öğrencilere kazandırılan net ve açık bir vizyon, öğrencilerin gelecek kariyer hedeflerine nasıl ulaşacaklarının bilincinde olmalarına yardımcı olmaktadır. Bu sayede öğrenciler eğitim aldıkları meslekte ilerleme konusundaki kariyer motivasyonunu artıracığı düşünülmektedir.

Çalışmanın amacına yönelik, mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu ve alt boyutları üzerine etkisi incelendiğinde; mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi, kariyer motivasyonundaki değişimin %14'ünü, kavrayış boyutundaki değişimin %8'ini, esneklik boyutundaki değişimin %9'unu ve kimlik boyutundaki değişimin %13'ünü açıklamaktadır ( $p<0,001$ ). Sonuçlardan hareketle mesleki uygulamanın çalışmada belirtildiği gibi beklentilerin yanı sıra kariyer motivasyonu için de önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca mesleki uygulama aracılığı ile iş tecrübesi kazanan öğrencilerin, üyesi olduğu kurumda iş ilişkilerinde olumlu adımlar atmasına ve kuruma bağlılığı sağlamasına yönelik iş motivasyonu artıracığı düşünülmektedir. Dolayısıyla mesleki uygulamanın öğrenciye sağladığı kazanımların, onların kariyer motivasyonlarını etkilediği sonucuna varılmaktadır.

## 10. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu ve alt boyutları (kavrayış, esneklik, kimlik boyutları) arasında orta düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesinin, kariyer motivasyonu ve alt boyutları (kavrayış, esneklik, kimlik boyutları) üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Çalışma sonucuna göre, mesleki beklentilerin karşılanması, öğrencilerin kariyer motivasyonu ve boyutları üzerindeki etkisini olumlu yönde etkilemektedir. Mesleki uygulama sayesinde öğrenci gelecek kariyer hedefleri belirlemekte ve kariyer planları yapmaktadır. Öğrencilerde gerçekleşen bu olumlu gelişmeler, kariyer motivasyonunun kavrayış boyutunu geliştirmektedir. Böylece öğrenci, kariyer hedefleri doğrultusunda hareket etmekte ve kendini mesleğinde geliştirmeye ve uzmanlaşmaya gitmektedir. Bu olumlu gelişmeler ise kariyer motivasyonunun kimlik boyutunu geliştirmektedir.

Çalışma ile mesleki uygulamanın öğrencilere sağladığı katkılar göz önüne serilmiş ve mesleki uygulamanın oluşturduğu beklentilerin karşılanmasının öğrencilerin hem eğitim gördükleri mesleklere gerçek yaşamdaki yaklaşımları hem de kariyer planlarını yaparken onların motivasyonlarını nasıl etkilediğinin önemi vurgulanmıştır. Ayrıca kariyer motivasyonunun öğrenciler, işe yeni başlayan veya devam edenler için önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Çalışma bulgularından hareketle öğrencilere ve akademisyenlere şu önerilerde bulunulmaktadır:

- Mesleki uygulamanın, öğrencileri iş hayatına hazırladığı ve öğrencilerin kariyer motivasyonlarını etkilemesi nedeniyle eğitim sistemlerinde mesleki uygulamaya daha fazla yer verilmesi ve mesleki uygulamanın daha etkin bir şekilde geçirilmesine yönelik programlar geliştirilmesi önerilmektedir.
- Mesleki uygulama sorumlularının ve yürütücülerinin, öğrencilerin kariyer esnekliği, kariyer kavrayışı, kariyer kimliği motivasyonlarının, performanslarını ne derece etkilediğinin ve onları ilerleyen süreçte nasıl etkileyeceğini fark etmeleri gerekmektedir. Böylece öğrencilere yol göstererek hem onların gelişimine katkı sağlayacağı hem de değişen ve gittikçe zorlaşan iş gücü piyasasında onların motivasyonlarını üst seviyelerde tutmalarının sağlanması için üniversitelerde kariyer merkezlerinin kurulması önerilmektedir.
- Gelecek araştırmalar için; mesleki beklentileri karşılama derecesi ile yaş grupları ve cinsiyet arasındaki farklılığın daha kapsamlı çalışmalarla incelenmesi önerilmektedir. Ayrıca mesleki uygulama beklentilerini karşılama derecesi ile kariyer motivasyonu arasındaki ilişki sonucunda, öğrencilerin mesleki uygulama öncesi ve sonrası değerlendirilerek, mesleki uygulamanın, öğrencilerin kariyer motivasyonlarını arttırmadığının incelenmesi önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Akman, Y. (1992). Hacettepe üniversitesi eğitim fakültesi öğrencilerinin meslek, evlilik ve geleceğe yönelik beklentileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7, 125-149.
- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi*. Ankara: Pegem Akademi.
- 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.
- Cesinger B. (2011). *Career and success: A literature review*. Erişim adresi: [http://www.dcc-selbstaendig.de/WP/WP\\_01\\_2011.pdf](http://www.dcc-selbstaendig.de/WP/WP_01_2011.pdf), (10 Haziran 2018).
- Çavmak, Ş. ve Çavmak, D. (2017). Türkiye’de sağlık hizmetlerinin tarihsel gelişimi ve sağlıkta dönüşüm programı. *Sağlık Yönetimi Dergisi*, 1(1), 48-57.
- Çetin, Ş. (2005). Öğrenci stajlarında yararlanılan dersler üzerine ampirik bir değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 153-169.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve lisrel uygulamaları*, Ankara: Pegem Akademi.
- Dalkılıç, S. (2015). *Sağlık Kurumları İşletmeciliği lisans programlarının müfredatlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Day, R. ve Allen, T. D. (2004). The relationship between career motivation and self-efficacy with protege career success. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 72–91.
- Demirağ, H. ve Hintistan, S. (2019). İlk ve acil yardım programı öğrencilerinin yaz stajı hakkındaki görüşlerinin incelenmesi. *Ordu Üniversitesi Hemşirelik Çalışmaları Dergisi*, 2(1), 46-55.
- Dolmacı, N. ve Duran, Y. (2017). Ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin zorunlu staj uygulamasına ilişkin görüşleri, sorunları ve çözüm önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu örneği, 4. *Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 11-13 Mayıs 2017, Burdur, 557-571
- Duman, T., Tepeci, M. ve Unur, K. (2006). Mersin’de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırmalı analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Ekmen, S. (2014). *Yurtdışı staj uygulamalarının üniversite öğrencilerinin kariyerlerine etkisi: Dicle üniversitesi erasmus öğrencileri üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.
- Emir, O., Aslan, S. ve Kılıçkaya, Ş. (2008). Turizm işletmeciliği ve otelcilik programı öğrencilerinin staj uygulamaları hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe üniversitesi örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 273-291.
- Erden, M. (1989/1990). Hacettepe üniversitesi eğitim bilimleri bölümü öğrencilerinin meslekleri ile ilgili beklentileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4, 93-107 / 5, 245-257.
- Ertaş, A. (2016). Sağlık Yönetiminde İntörnlük Uygulamaları ve Mesleki Oryantasyon. *Journal of Medical Education and Informatics*, 2(1), 17-27.
- Gündoğan, S. ve Atabey, A. (2015). Öğrencilerin meslek stajından memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 91-113.
- Karaköse, T. ve Kocabaş, İ. (2006). Özel ve devlet okullarında öğretmenlerin beklentilerinin iş doyumuna ve motivasyon üzerine etkileri. *Journal of Theory and Practice in Education*, 2(1), 3-14.
- Kaya, Ş. D., Yüceler, A. ve Yağcı Özen, M. (2018). Hemşirelerde atalet davranışları ve hasta güvenliği, *Nobel Medicus*, 14(2), 40-48.
- Kayış, A. (2006). Güvenirlilik Analizi (Reliability Analysis). Ş. Kalaycı (Ed.), *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri İçinde* (403-419), Ankara, Asil Yayın Dağıtım.
- Kırçıl, Z. (2007). *Motivasyon unsuru olarak kariyer geliştirme ve bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kis, V., Hoeckel, K. ve Santiago, P. (2012). *OECD reviews of vocational education and training: A learning for jobs review of Mexico 2009*. Erişim adresi: <https://www.oecd-ilibrary.org/content/publication/9789264168688-en>, (2 Haziran 2018).
- Lehmann, C. R. (2019). *The influence of career motivation on college major choice*. Yüksek Lisans Tezi, Rowan Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, ABD, New Jersey.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, 8(4), 620-630.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-69.
- London, M. ve Bray, D. W. (1984). Measuring and developing young managers’ career motivation. *Journal of Management Development*, 3(3), 3-25.
- London, M. ve Noe, A. (1997). London’s career motivation theory: An update on measurement and research. *Journal of Career Assessment*, 5(1), 61-80.

- Mankan, E. (2015). Mesleki ön lisans programlarında staj eğitiminin önemi: Bülent Ecevit Üniversitesi Çaycuma Meslek Yüksekokulu örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(10), 734-741.
- Marinas, C., Igret. R. S. ve Agoston. S. I. (2014). Students' career motivation: A pilot study. *Proceedings of the 8th International Management Conference*, 6-7 Kasım 2014, Bucharest, Romania, 973- 980.
- Mello, Z. R. (2008). Gender variation in developmental trajectories of educational and occupational expectations and attainment from adolescence to adulthood. *Developmental Psychology*, 44(4), 1069-1080.
- Menderes, M. (1995). Hastanelerde muhasebe, maliyetleme sorunları ve finansal yönetim. *Toplum ve Hekim - Türk Tabipler Birliği Yayın Organı*, 10(60-70), 32-46.
- Nayır, İ. (2006). *Ticaret Meslek Lisesi öğrencilerinin staj eğitiminden beklentileri ve staj eğitimi sırasında karşılaştıkları sorunlar*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Nur Halifah, R ve Usman, O. (2019). *Influence of practice experience, motivation entering the work, work and career bimbing on work readiness of office administration vocational school in East Jakarta*, Erişim adresi: <https://ssrn.com/abstract=3415375>, (27 Şubat 2020).
- Olçay, A., Yıldırım İ. ve Sürme M. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi hakkında görüşleri: Gaziantep İli örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3), 324-334.
- ÖSYM. (2017). *ÖSYS yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzu*. Erişim adresi: <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2017/OSYS/LYS/KONTENJANKILAVUZ18072017.pdf>, (08 Şubat 2018).
- Özgül, N. (1995). *İşletmelerde staj yapan meslek lisesi öğrencilerine staj yaptıkları kurumların mesleki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sadeghifar, J., Baldacchino, D., Raadabadi, M. ve Jafari, M. (2014). Relationship between career motivation and perceived spiritual leadership in health professional educators: A correlational study in Iran. *Global Journal of Health Science*, 6(2), 144-154.
- SAYÇEP 2017 Çalışma Grubu. (2017). *Sağlık Yönetimi Ulusal Çekirdek Eğitim Programı*, Erişim adresi: [https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim\\_ogretim\\_dairesi/Ulusal-cekirdek-egitimi-programlari/saglik\\_yonetimi.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/Ulusal-cekirdek-egitimi-programlari/saglik_yonetimi.pdf), (20 Haziran 2018).
- Shin, S., Lee, J. K. ve Ha, M. (2017). Influence of career motivation on science learning in Korean High-School students. *Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(5), 1517-1538.
- Söyük, S. ve Gün, İ. (2017). Sağlık yönetimi stajyer öğrencilerinin yeterliliklerinin değerlendirilmesi: Bir alan araştırması. *Journal of Health Science and Profession*, 4(2), 111-118.
- Sözbilir, F. (2018). İşbaşı eğitim uygulamaları, öz-yeterlilik ve yenilikçilik davranışı arasındaki ilişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(1), 119-142.
- Taşçı, M. E., Vardarlıer, P. ve Güner, Ş. (2017). Mentorluğun kariyer motivasyonu üzerindeki etkisi: İlk kez işini deneyimleyenler üstünde bir uygulama. *25. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Başkent Üniversitesi, 25-27 Mayıs 2017, Ankara, 1095-1105.
- Türk, K., Bakkal, S., ve Türk, D. (2017). Sosyal ve teknik program öğrencilerinin 3+ 1 mesleki uygulama sonrası beklentilerinin karşılaştırılması, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(21), 137-147.
- Yazıt, H. (2013). *Turizm işletmeciliği eğitimi alan lisans ve ön lisans öğrencilerinin staj konusundaki düşünce ve algılamaları arasındaki farklılıkların belirlenmesi üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

**EK 1. Sağlık Yönetimi Lisansüstü Programları**

|    |   |                                    |   |
|----|---|------------------------------------|---|
| 1  | Hacettepe Üniversitesi                      | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli/II. Öğretim Tezsiz/Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı  |
| 2  | Marmara Üniversitesi                        | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Hastane İşletmeciliği I. Eğitim Tezli/ I. ve II. Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı,<br>Hastane İşletmeciliği Doktora Programı<br>Sağlık Yönetimi I. Eğitim Tezli Yüksek Lisans Programı,<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı |
| 3  | Süleyman Demirel Üniversitesi               | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı,<br>Sağlık Yönetimi Uzaktan Tezsiz Yüksek Lisans Programı,<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 4  | Hacı Bayram Veli Üniversitesi               | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü        | Sağlık Kurumları Yönetimi Doktora Programı (Türkçe-İngilizce)<br>Hastane İşletmeciliği Yüksek Lisans Programı [Tezli (Türkçe-İngilizce) /Tezsiz/Uzaktan Eğitim Tezsiz]<br>Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 5  | Sakarya Üniversitesi                        | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı,<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 6  | Okan Üniversitesi                           | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 7  | Biruni Üniversitesi                         | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı  |
| 8  | İstanbul Medipol Üniversitesi               | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 9  | İstanbul Üniversitesi – Cerrahpaşa          | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü        | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 10 | Selçuk Üniversitesi                         | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 11 | Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi        | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Kurumları Yöneticiliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Kurumları Yöneticiliği Doktora Programı   |
| 12 | Üsküdar Üniversitesi                        | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 13 | Sağlık Bilimleri Üniversitesi               | Gülhane Sağlık Bilimleri Enstitüsü | Sağlık Hizmetleri Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Hizmetleri Yönetimi Doktora Programı  |
| 14 | Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi             | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı  |
| 15 | Trakya Üniversitesi (Edirne)                | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 16 | 19 Mayıs Üniversitesi                       | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı  |
| 17 | Ankara Üniversitesi                         | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz/ Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Kurumları Yönetimi Doktora Programı  |
| 18 | Fırat Üniversitesi                          | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli/ Tezsiz Yüksek Lisans Programları<br>Sağlık Yönetimi Doktora Programı   |
| 19 | Yeditepe Üniversitesi                       | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans  |
| 20 | Mehmet Ali Aydınlar (Acıbadem) Üniversitesi | Sağlık Bilimleri Enstitüsü         | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 21 | İzmir Katip Çelebi Üniversitesi             | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,  |
| 22 | İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi       | Sosyal Bilimler Enstitüsü          | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,  |



|    |                                       |                                 |  |
|----|---------------------------------------|---------------------------------|--|
| 23 | Bahçeşehir Üniversitesi               | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 24 | Başkent Üniversitesi                  | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı - Uzaktan Öğretim                |
| 25 | Avrasya Üniversitesi                  | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Kurumları İşletmeciliği Ve Yöneticiliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 26 | Namık Kemal Üniversitesi (Tekirdağ)   | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 27 | Ufuk Üniversitesi (Ankara)            | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 28 | İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi     | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 29 | Haliç Üniversitesi                    | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 30 | İstanbul Aydın Üniversitesi           | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Kurumları Yöneticiliği (Tezli/ Tezsiz) Yüksek Lisans Programı                          |
| 31 | İstanbul Kent Üniversitesi            | Sosyal Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 32 | Cumhuriyet Üniversitesi               | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 33 | Çanakkale 18 Mart Üniversitesi        | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/ I. Ve II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 34 | Necmettin Erbakan Üniversitesi        | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 35 | Toros Üniversitesi                    | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 36 | Çağ Üniversitesi                      | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 37 | Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi | Lisansüstü Eğitim Enstitüsü     | Sağlık İdaresi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı  |
| 38 | Kırklareli Üniversitesi               | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Tezli Yüksek Lisans Programı   |
| 39 | İstanbul Arel Üniversitesi            | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı<br>Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı – Uzaktan Öğretim |
| 40 | Dokuz Eylül Üniversitesi              | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | İşletme Anabilim Dalı- Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetimi Yüksek Lisans Programı   |
| 41 | Beykent Üniversitesi (İstanbul)       | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | İşletme Yönetimi Anabilim Dalı- Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 42 | İstanbul Bilgi Üniversitesi           | Lisansüstü Programlar Enstitüsü | Sağlık Kurumları Yöneticiliği Uzaktan Eğitim<br>Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı (Uzaktan Eğitim)                                       |
| 43 | İstanbul Medeniyet Üniversitesi       | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 44 | Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Kurumları Yöneticiliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 45 | Demiroğlu Bilim Üniversitesi          | Sosyal Bilimler Enstitüsü       | Sağlık Kurumları Yöneticiliği Yüksek Lisans Programı   |
| 46 | Aksaray Üniversitesi                  | Sosyal Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Kurumları Yönetimi ve Ekonomisi Tezsiz Yüksek Lisans Programı   |
| 47 | Ahmet Yesevi Üniversitesi             | Uzaktan Eğitim Programları      | Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezsiz Yüksek Lisans Uzaktan Eğitim   |
| 48 | İstanbul Gelişim Üniversitesi         | Sağlık Bilimleri Enstitüsü      | Sağlık Yönetimi Tezli/Tezsiz Yüksek Lisans Programı,   |

|    |  |                            |  |
|----|--|----------------------------|--|
| 49 | Niğde Ömer Halis Demir Üniversitesi    | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı  |
| 50 | Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Yönetimi II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı                                |
| 51 | Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi  | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Yönetimi Tezli/ II. Öğretim Tezsiz/ Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı, |
| 52 | Gaziantep Üniversitesi                 | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tezsiz Yüksek Lisans Programı,                            |
| 53 | Abant İzzet Baysal Üniversitesi        | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | İşletme ABD-Sağlık Kurumları İşletmeciliği II. Öğretim Tezsiz Yüksek Lisans Programı,    |
| 54 | Atatürk Üniversitesi (Erzurum)         | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Yönetimi Tezsiz Yüksek Lisans Programı (Uzaktan Eğitim)                           |
| 55 | Erciyes Üniversitesi                   | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Yönetimi Tezli/ Tezsiz Yüksek Lisans Programları                                  |
| 56 | Karabük Üniversitesi                   | Sosyal Bilimler Enstitüsü  | Sağlık Yönetimi Uzaktan Eğitim Tezsiz Yüksek Lisans Programı                             |
| 57 | İzmir Ekonomi Üniversitesi             | Sağlık Bilimleri Enstitüsü | Sağlık Kuruluşları Yöneticiliği (Tezsiz) Yüksek Lisans Programı                          |

Kaynak: Üniversitelerin web sayfasından (Ocak 2019) elde edilen bilgilere göre araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur.