

**T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**HASTA HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLAMASI**

Eyüp KALAFAT

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN**

İSTANBUL, Ocak 2022

T.C.
OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

HASTA HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI
ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLAMASI

Eyüp KALAFAT
184001017

YÜKSEK LİSANS TEZİ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
SAĞLIK YÖNETİMİ PROGRAMI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN

İSTANBUL, Ocak 2022

TEZ ONAYI

T.C
OKAN ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS

TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN

Adı ve Soyadı : Eyüp Kalafat Öğrenci No : 184001017
Anabilim/Bilim Dalı : Sağlık Yönetimi Tez Savunma Tarihi: 19.01.2022
Danışman : Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt Gülhan Tez Savunma Saati : 11.00- Online

Tez Konusu : Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Karrier Planlaması

TEZ SAVUNMA SINAVI, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği'nin 9.Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜ 'ne OYBİRLİĞİ / ÖYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)	İMZA
Prof. Dr. Mithat Kırıak	Kabul	
Dr. Öğr. Üyesi Semra Baysan- Rumeli Ün.	Kabul	
Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt Gülhan	Kabul	

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	KANAATİ (KABUL / RED / DÜZELTME)	İMZA
Dr. Öğr. Üyesi Tarık Özkut		
Prof. Dr. Haluk Özsan- İÜ Cerrahpaşa		

ÖZET

HASTA HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLAMASI

Bu çalışma, özel hastaneler ve vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarının kariyer planlamalarına ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini İstanbul Anadolu yakasında faaliyette bulunan özel hastanelerin ve vakıf üniversite hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmaya toplam 176 kişi katılmıştır. Araştırma verileri 31.01.2021 ile 31.03.2021 tarihleri arasında Demografik Bilgi Formu ve Kariyer Planlama Ölçeği kullanılarak toplanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın çalışanların erkek çalışanlara göre kariyer planına yönelik doğal yeteneğe ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik daha fazla inanca sahip oldukları görülmüştür. Medeni durumu bekâr olan çalışanların evli olan çalışanlara göre daha fazla kariyer hedeflerinin bulunduğu ve kariyer planı yaptıkları görülmüştür. Eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan çalışanların, eğitim düzeyi ön lisans ve lise olan çalışanlara göre daha fazla kariyer planı yaptıkları görülmüştür. Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların önemli bir kısmının sağlık yönetimi bölümünden mezun olmuş kişilerden oluştuğu saptanmıştır. Sağlık yönetimi bölümünden mezun olan çalışanların diğer bölümlerden mezun olan çalışanlara göre daha fazla kariyer planı yaptıkları görülmüştür. Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının kısmen de olsa yapıldığını ifade etmişlerdir.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda; kurumların çalışanlarının eğitim süreçleri ile kişisel kariyer planlamalarını desteklemeleri ve kurumsal kariyer planlama çalışmalarına önem vermeleri önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kariyer Planlama, Hasta Hizmetleri

ABSTRACT

CAREER PLANNING FOR THE EMPLOYEES OF THE DIRECTORATE OF PATIENT SERVICES

This study was conducted in order to evaluate the ideas of the employees from private hospitals and foundation university hospitals that are affiliated to the patient services directorate, considering their career planning.

The participants of this research consist of the employees who are affiliated to the patient services directorate of the private hospitals and foundation hospitals that are located on the Anatolian side of İstanbul. A total of 176 people participated in the research. The data of the research were collected from 31.01.2021 to 31.03.2021 by applying Demographic Information Form and Career Planning Scale.

It was observed that women who participated in the research have natural ability of career planning and more confidence for probability of being successful due to their personal attributes compared to male research participants. It was observed that single participants have more career goals and do more of career planning compared to married ones. It was observed that workers whose education level is bachelors or masters make a career planning compared to ones whose education level is two-year degree or high school. It was found that a large portion of people who work under patient services directorate are graduated from health management major. It was also observed that people who graduated from health management make a career planning than other people who had graduated from other majors. People working under the roof of patient services directorate stated that career planning activities were done partially in their institutions.

According to the findings obtained from the research; it can be suggested for institutions to support the educational processes and personalized career planning, and give importance to corporate career planning activities of their employees.

Keywords: Career, Career Planning, Patient Services

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca desteğini her an üzerimde hissettiğim, yardımını hiçbir zaman esirgemeyen, bilgi ve tecrübesiyle yolumu aydınlatan değerli tez danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN'a,

Çalışmam sırasında anketlerimi yaptığım özel hastanelerin ve vakıf üniversitesi hastanelerinin yöneticilerine, hasta hizmetleri müdürlüğüne ve çalışma anketime katılan meslektaşlarıma,

İş hayatımda bana çok şey katan ve eğitim hayatımda da desteğini hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli yöneticim Sayın Ümit ALIŞ'a,

Tüm eğitim hayatım boyunca ve tez çalışmam sırasında her koşulda yanımda olan, maddi ve manevi desteğini benden esirgemeyen çok değerli aileme,

Sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Eyüp KALAFAT

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezde yer alan bilgileri etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tez çalışmam içerisinde yararlanmış olduğum bütün bilgi, fikir ve yorumları akademik kurallar çerçevesinde kullanmış olduğumu ve kaynak gösterimi yaptığımı beyan ederim.

Eyüp KALAFAT



İÇİNDEKİLER

SAYFA NO

TEZ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
BEYAN.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
1.GİRİŞ.....	1
2.GENEL BİLGİLER.....	3
2.1.Hasta Hizmetleri	3
2.1.1. Hasta Hizmetleri Tanımı	3
2.1.2. Hasta Hizmetlerinin Görev ve Sorumlulukları.....	4
2.1.3. Hasta Hizmetleri Organizasyon Yapısı	5
2.1.3.1. Ayaktan Hasta Hizmetleri	7
2.1.3.2. Yatan Hasta Hizmetleri.....	7
2.2. Kariyer.....	7
2.2.1. Kariyer Kavramı	7
2.2.2. Kariyer Kavramının Tanımı	8

2.2.3. Kariyer Kavramının Tarihçesi.....	10
2.2.4. Kariyer Kavramının Önemi	11
2.2.5.Kariyer İle İlgili Kavramlar	11
2.2.5.1. Kariyer Platosu	11
2.2.5.2. Kariyer Hareketliliği.....	12
2.2.5.3. Kariyer Durağanlığı	12
2.2.5.4. Kariyer Yolu	12
2.2.5.5. Kariyer Haritası.....	13
2.2.5.6. Kariyer Geliştirme.....	13
2.2.5.6. Kariyer Yönetimi.....	13
2.2.5.7. Kariyer Dengeleri (Kariyer Çabaları).....	14
2.2.6. Kariyer Evreleri.....	14
2.2.6.1. Keşif.....	15
2.2.6.2. Kurulma (Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı)	15
2.2.6.3. Kariyer Ortası	15
2.2.6.4 Kariyer Sonu	16
2.2.6.5. Azalma (Emeklilik)	16
2.2.7. Kariyer Kalıpları.....	17
2.2.7.1. Devamlı Durumdaki Kariyer	17
2.2.7.2. Doğrusal Kariyer	17
2.2.7.3. Spiral Kariyer Kalıbı	18
2.2.7.4. Geçiş Tipi Kariyer.....	18
2.2.8. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler	18
2.2.8.1. Sosyal Faktörler	18
2.2.8.2 Psikolojik Faktörler	19
2.3. Kariyer Planlama.....	19
2.3.1. Kariyer Planlamanın Tanımı	20
2.3.2. Kariyer Planlamanın Amacı.....	21
2.3.2.1. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamanın Amacı.....	21
2.3.2.2. Kurumsal Açıdan Kariyer Planlamanın Amacı	21
2.3.3. Kariyer Planlamanın Önemi	22
2.3.4. Kariyer Planlamanın Etkileri.....	22
2.3.4. 1.Kariyer Planlamanın Olumlu Etkileri	23

2.3.4.2. Kariyer Planlamanın Olumsuz Etkileri	25
2.3.7. Kariyer Planlama Sistemi	25
2.3.7.1. Bireysel Kariyer Planlama	26
2.3.7.2. Kurumsal Kariyer Planlama	27
2.3.8. Kariyer Planlama Süreci	28
2.3.8.1. Bireysel Kariyer Planlama Süreci	28
2.3.8.2. Kurumsal Kariyer Planlama Süreci	31
3. GEREÇ ve YÖNTEM	34
3.1. Araştırmanın Amacı	34
3.2. Araştırmanın Evreni	34
3.3. Veri Toplama Araçları	35
3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	36
3.5. Araştırmanın Etik Yönü	36
3.6. Verilerin Değerlendirilmesi	36
3.7. Araştırmanın Hipotezleri	37
4. BULGULAR	39
4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleriyle İlgili Bulgular	39
4.2. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar	40
4.3. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Kariyer Planlama Alt Boyutu Puanlarına Göre Karşılaştırılması	41
4.4. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarına Göre Karşılaştırılması	44
4.5. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Kişisel Özellikler Alt Boyutu Puanlarına Göre Karşılaştırılması	46
4.6. Katılımcıların Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Birbirleriyle İlişkisi	52

5.TARTIŞMA	53
6.SONUÇ ve ÖNERİLER.....	61
KAYNAKLAR.....	64
EKLER.....	69
EK 1: Demografik Bilgi Formu	69
EK 2: Kariyer Planlama Ölçeği	70
EK 3: Etik Kurul Onayı	71
EK 4: Kurum İzinleri	72

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Şekil 1: Hastane Organizasyon Yapısı	6
Şekil 2: Hasta Hizmetleri Birimi Organizasyon Şeması	6
Şekil 3: Kariyer Aşamalarıyla Gereksinimler Arasındaki İlişkiler.....	17
Şekil 4: Kariyer Planlamasının Birey Üzerindeki Etkisi.....	24
Şekil 5: Bireysel Kariyer Planlama Süreci	29
Şekil 6: Kurumsal Kariyer Planlama Süreci.....	31

TABLÖLAR LİSTESİ

	<u>SAYFA NO</u>
Tablo 1: Bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlaması Karşılaştırılması	26
Tablo 2: Çalışmanın Yapıldığı Yerler.....	34
Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri	39
Tablo 4: Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalaması	40
Tablo 5: Kariyer Planlama Alt Boyutunun Demografik Özelliklerle İlişkisi	41
Tablo 6: Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Demografik Özelliklerle İlişkisi.....	44
Tablo 7: Kişisel Özellikler Alt Boyutunun Demografik Özelliklerle İlişkisi	46
Tablo 8: Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarının İlişkisi	52

KISALTMALAR

AHH: Ayaktan Hasta Hizmetleri

YHH: Yatan Hasta Hizmetleri

HHM: Hasta Hizmetleri Müdürlüğü

TDK: Türk Dil Kurumu

SPSS: Statistical Package for Social Sciences

SDÖ: Süleyman Demirel Üniversitesi

1.GİRİŞ

Hızlı ve sürekli değişimin yaşandığı günümüzde kurumların varlıklarını devam ettirebilmeleri için değişim karşısında duyarsız kalmamaları, değişimi yakından takip etmeleri ve değişime ayak uydurabilmeleri gerekmektedir. Kurumların değişime hızla adapte olabilmeleri ve başarıya ulaşabilmelerinde çalışanların yerine getirdiği faaliyetler giderek daha önemli hale gelmiş ve günümüzde çalışana verilen önem giderek artmıştır (1).

Kurumlar iyi yönetilmiş ve tatmin edilmiş bir iş gücü sağlayarak günümüzde meydana gelen değişimlere hızla adapte olabilir ve rekabet üstünlüğü sağlayabilirler. Tatmin edilmiş çalışanlar görev ve sorumluluklarına daha bağlı çalışıp bireysel ve kurumsal hedeflere ulaşma konusunda daha istekli hareket etmektedirler (2).

Kurumlar çalışanlarının yalnızca kendilerine verilen görevleri yerine getirmelerini değil yaşamları boyunca sürekli kendilerini geliştirmelerini ve ekip uyumu içerisinde çalışmalarını isterken çalışanlar ise kariyerlerinde ilerlemek, daha fazla gelir elde etmek ve saygınlık kazanmayı arzu etmektedirler. Çalışanların sahip oldukları bilgi, beceri, kabiliyet ve motivasyonlarının sürekli geliştirilmesi ve kariyer yaşamları boyunca kariyerlerinde ilerlemelerinin planlanmasının önemi artmıştır. Bu durum kariyer planlamasının önemini gündeme getirmiştir (3).

Teknolojinin hızla geliştiği ve değiştiği, yeni iş yapış yöntemlerin ortaya çıktığı ve kurumların gelecekteki ihtiyaçlarında meydana gelen değişiklikler sonucu kariyer planlamasının önemi giderek daha da arttırmıştır (4).

Kariyer planlama, kişinin faaliyette bulunduğu kurumun ileriye yönelik amaçları ile bireysel amaçlar arasında koordinasyon sağlanarak hâlihazırda yerine getirdiği mevcut görev ve sorumlulukları daha iyi yerine getirebilmesi için sahip olduğu yetkinlikleri geliştirmesi ve ilerleyen süreçlerde yerine getirmesi beklenen yeni görev ve sorumluluklar için yeni yetkinliklerin kazandırılmasıdır (5).

Kariyer planlaması hem bireysel (kişisel) açıdan hem de kurumsal (örgütsel) açısından ele alınmalıdır. Birey, kariyer yaşamı boyunca mevcutta bulunduğu konumu anlama ve

gelecekte hangi konumda bulunmak istediğini belirleyecektir. Kurumlar, kurumsal amaçlarını ön planda tutarak bireysel amaçlar ile kurumsal amaçlar arasında eşgüdüm sağlayacaklardır. Böylece kurumsal ihtiyaçlar ile bireysel beklentiler arasında denge sağlanmış olunacaktır (6).

Bireyler, bireysel amaçlarının doğrultusunda kariyer fırsatlarının bilincinde hareket ederek kariyer planlarını gerçekleştirmelidirler. Kurumlar, çalışanlarına zaman ve kaynak sağlayarak çalışanlarının kariyer planlamalarına destek olmalıdırlar. Kariyer planları faaliyette bulundukları kurum tarafından desteklenen çalışanlar, işlerinde daha başarılı, yeniliklere daha açık ve kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesi yönünde daha istekli davranış göstermektedirler (3,7).

Yapısal ve işlevsel açıdan en karmaşık yapı olarak kabul edilen sağlık kuruluşları, uzmanlaşma seviyesinin yüksek olduğu ve birçok farklı disipline sahip çalışanın bir arada bulunduğu kurumlar arasında yer almaktadır. Hastanelerin hasta hizmetleri biriminde çalışan bireylerin, hastanın hastaneye kabulünden hastaneden ayrılışına kadar olan süreçte önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır (8,9).

Hasta ve hasta yakınlarıyla ilk temasın kurulduğu yerde görev alan hasta hizmetleri birimi çalışanları, hasta ve hasta yakınlarıyla olan ilk iletişimin temellerini oluşturmaktadır. Hasta ve hasta yakınlarıyla kurulan ilk iletişim alınan hizmetin kalite algısını ve hastaya uygulanacak bakım ve tedaviye yönelik iletişimi doğrudan etkilemektedir (10).

Bu çalışmada hastanelerde önemli görev ve sorumlulukları bulunan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların kariyer planlarının incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.Hasta Hizmetleri

Sağlık hizmetlerinin sunumunun gerçekleştiği hastaneler, multidisipliner bir yapının hakim olduğu ve işlevsel bağımlılığın yüksek olduğu yerler olmaları sebebiyle hem yapısal hem de işlevsel olarak en karmaşık kurumlar arasında yer alırken, pek çok farklı grubun faaliyetlerini de içerisinde barındırmaktadır (11, 12).

Hasta hizmetleri birimi hastane içerisindeki diğer gruplar arasında sayıca en fazla çalışanın görev aldığı birimlerden biridir. Hasta hizmetleri birimine bağlı çalışan kişilerin hasta-hastane-hekim üçgeni arasındaki iletişim ve koordinasyonun sağlanmasında önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Hasta hizmetleri birimi çalışanları, kurum-hasta, hekim-hasta, hemşire ve diğer sağlık çalışanı grupları arasında köprü görevi görmektedir (9,13).

Teknolojide hızla meydana gelen değişim ve dönüşümler, bilgi çağıyla beraber bilgiye ulaşımın kolaylaşması sonucu hasta ve yakınlarının bilgi seviyelerinin artması, memnuniyet algısı, tatmin düzeyi ve kalite anlayışının değişmesi, sağlık harcamalarının giderek artması gibi nedenlerden dolayı nitelikli çalışanlara olan gereksinim önemi giderek artmıştır (10).

Hastaneler sağlık taleplerini karşılayabilmek için tıp bilimi ve teknolojisindeki gelişen cihazlardan çokça yararlanmalarından dolayı sermayenin yoğun olarak kullanıldığı kurumlar olsalar da emeğin yoğun olarak kullanıldığı kurumlar arasında yer almaktadırlar (13).

2.1.1. Hasta Hizmetleri Tanımı

Hasta hizmetleri birimi, sağlık işletmelerine başvuran hasta, hasta yakını ve faaliyette bulunan diğer çalışanların güler yüzlü ve doğru iletişim yöntemiyle karşılanması, doğru bilgilendirilme ve yönlendirilmelerin yapılması, gerekli durumlarda bizzat refakat

edilmesi, hizmet sunumunun gerçekleştirilmesinde ve kolaylaştırılmasında görev alan kişilerden oluşmaktadır (14).

Hasta hizmetleri biriminin süreci, kişinin sağlık hizmeti sunumu almak için hastaneye başvurması ile başlamakta, taburcu olması ve yapılan işlemlerin kişiye veya ödeyici kuruma fatura edilmesiyle sona ermektedir. Kısaca hasta hizmetleri birimi, hastanelere başvuran hastalarla ilgili tüm idari ve mali operasyon süreçlerini yönetmektedirler (14, 15).

Hastanelere başvuran kişilerin randevu organizasyonlarının yapılması, bilgilerinin güncellenerek randevu kabullerinin gerçekleştirilmesi, bilgilendirilmesi, yönlendirilmesi, diğer paydaşlarla olan iletişimlerinin sağlıklı bir şekilde kurulması ve işlemleri bittikten sonra hasta ve hasta yakınlarının hastaneden memnun bir şekilde ayrılmasının sağlanması hasta hizmetleri biriminde görev alan kişilerin7 önemli amaçlarından biridir (14).

2.1.2. Hasta Hizmetlerinin Görev ve Sorumlulukları

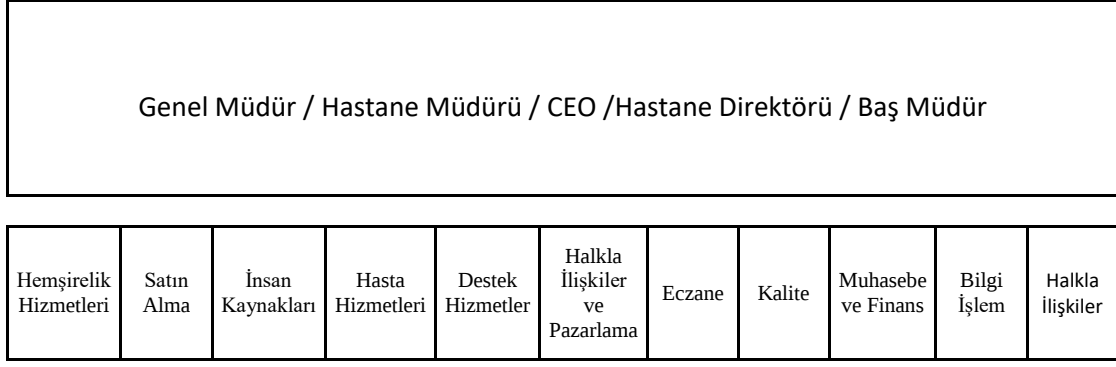
Hasta hizmetleri ekibi içerisinde görev ve sorumlulukları bulunan kişilerin faaliyette bulundukları kuruma, pozisyona, bölüme ve kuruma göre farklılık gösterebilmekle beraber genel olarak başlıca görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralanabilir (10,13);

- Randevu talepleri için gelen telefon çağrılarını yanıtlayarak gerekli randevu organizasyonunu yapmak,
- Hasta ve hasta yakınlarından gelen telefon çağrılarını yanıtlamak ve hasta ve hasta yakınlarının gerek duyduğu bilgiye ulaşmasını sağlamak,
- Hasta ve hasta yakınlarının doğru birimlere yönlendirilmesini sağlamak,
- Hastaların kimlik doğrulama işlemlerini yaparak hastane otomasyon sistemine kayıtlarını doğru ve eksiksiz yapmak,
- Hasta veya hasta yakınlarından ilgili taahhütnameleri almak,
- Hastaların randevu saatinde hekim ile görüşmesini sağlamak,
- Randevusuz gelen hastaların aynı gün sağlık hizmeti almasını sağlamak, aynı gün müsaitlik yoksa en yakın tarih için randevu organizasyonu yapmak,
- Hastaların almış oldukları hizmete ilişkin ödemelerini eksiksiz ve zamanında olarak faturalarını düzenlemek,

- Özel sağlık sigortası bulunan hastaların almış oldukları hizmetlerin özel sağlık sigortalarından provizyonlarını doğru ve zamanında alarak faturalarını düzenlemek,
- Yatışı uygun görülen hastaların yatış işlemlerini gerçekleştirmek,
- Taburcu edilecek hastaların taburculuk işlemlerini gerçekleştirmek,
- Hastaya yapılmış olan laboratuvar, radyoloji ve patoloji işlemlerinin raporları ile epikriz raporlarının hazırlanarak teslimini sağlamak,
- Özel sağlık sigortası ve anlaşmalı kurum faturalarının zamanında düzenlenerek ilgili birime teslimini sağlamak,
- Hasta güvenliği ilkelerine ve hastane kalite standartlarına uygun bir şekilde görev ve sorumluluklarını icra etmek,
- Hastalar, hasta yakınları ve diğer bölüm çalışanları arasında iletişimi sağlamak,
- Hasta ve hasta yakınlarının süreç içersinde yaşadıkları sıkıntılar varsa bunları dinlemek ve çözüme kavuşturmak,
- Hasta mahremiyetine saygı göstererek onları korumak ve onlara güvende olduklarını hissettirmek,
- Kişisel ve mesleki gelişim için gerekli oryantasyon ve eğitim programlarına katılmak,
- Hasta, hasta yakınları ve tüm kurum çalışanlarına kibar ve saygılı bir şekilde davranmak,
- Hasta ve hasta yakınlarının memnuniyetine önem vermek.

2.1.3. Hasta Hizmetleri Organizasyon Yapısı

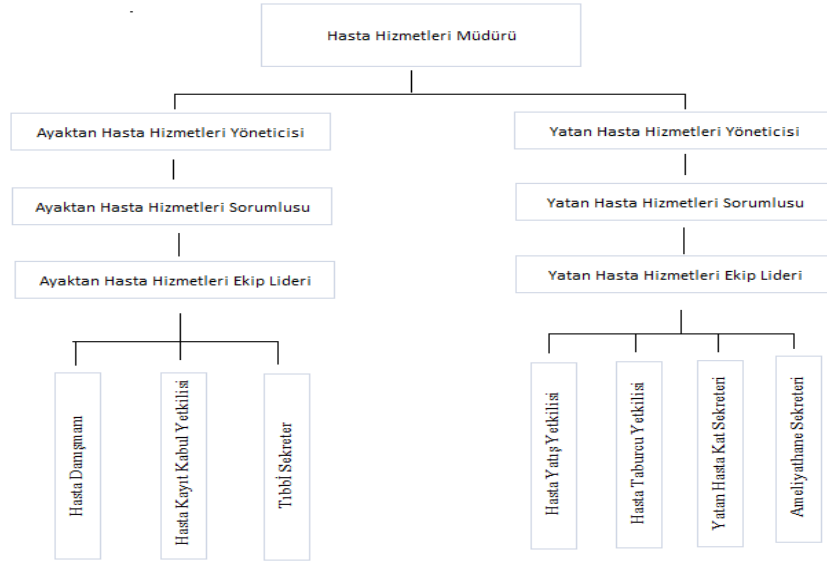
Hasta hizmetlerinin biriminin en üst pozisyonunda hasta hizmetleri müdürü yer almaktadır. Hastanelerin organizasyon yapıları içersinde hasta hizmetleri müdürü bazı hastanelerin organizasyon yapılarında direkt Genel Müdür -CEO- Genel Direktör altında yer alırken bazı hastanelerin organizasyon yapılarında ise Genel Müdür Yardımcıları- Direktörlükler altında da yer alabilmektedir. Hastanelerde hasta hizmetlerinin organizasyon yapıları kurum türüne ve yapısına göre farklılık gösterse de birçok hastane içersinde benzer bir organizasyon yapısına rastlamak mümkündür (13).



Şekil 1: Hastane Organizasyon Yapısı (13)

Kaynak: (13)

Sağlık kurumlarının hasta hizmetleri organizasyon yapıları genellikle hastaların hastaneye geliş şekline göre ayaktan hasta hizmetleri ve yatan hasta hizmetleri şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Hem ayaktan hasta hizmetleri biriminde görev alan kişiler hem de yatan hasta hizmetleri biriminde görev alan kişiler hasta hizmetleri müdürüne bağlı hasta hizmetleri yöneticisi, sorumlusu ve ekip lideri altında faaliyetlerini yerine getirmektedir (16).



Şekil 2: Hasta Hizmetleri Birimi Organizasyon Şeması

Kaynak: (14, 15)

2.1.3.1. Ayaktan Hasta Hizmetleri

Ayaktan Hasta Hizmetleri(AHH), hastanın hastanede 24 saatten kısa kaldığı, genellikle hastanın hastaneye yatışının yapılmadan muayene, teşhis, tedavi ve tetkiklerinin yapıldığı süreci kapsamaktadır (16).

Ayaktan Hasta Hizmetleri ekibi içerisinde Ayaktan Hasta Hizmetleri Yöneticisi, Ayaktan Hasta Hizmetleri Sorumlusu, Ayaktan Hasta Hizmetleri Ekip Liderleri, Hasta Kayıt-Kabul Yetkilileri, Hasta Danışmanları ve Tıbbi Sekreterler görev almaktadır.

2.1.3.2. Yatan Hasta Hizmetleri

Yatan Hasta Hizmetleri(YHH), yatan hastaların tedavilerinin gerçekleştirilmesi süreçlerini kapsamaktadır. Hasta memnuniyetinin artırılmasında ve kurumun önemli finansal gelirler elde etmesinde önemli rol oynamaktadır (17).

Yatan Hasta Hizmetleri ekibi içerisinde Yatan Hasta Hizmetleri Yöneticisi, Yatan Hasta Hizmetleri Sorumlusu, Yatan Hasta Hizmetleri Ekip Liderleri, Hasta Yatış Görevlileri, Hasta Taburcu Görevlileri, Yatan Hasta Kat Sekreterleri ve Ameliyathane Sekreterleri görev almaktadır.

2.2. Kariyer

2.2.1. Kariyer Kavramı

İnsanın yaşamında önemli bir yere sahip olan kariyer kavramının oldukça eski bir geçmişe dayandığı söylenebilir. Kariyer, insanın seçimleri sonucunda yaşam boyu devam ettireceği bir süreçtir. Değişimin hızlı yaşandığı günümüz iş dünyasında geçmişe kıyasla bugün daha dinamik bir kariyer anlayışı söz konusudur. Geçmişin kariyer yaklaşımlarının pek çoğu bugünün iş dünyasında geçerliliğini yitirmiş ve yerini yeni kariyer yaklaşımlarına bırakmıştır (18).

Kariyer kavramı, 21. yüzyılda kurumların takım çalışmalarına olan ihtiyacının artması, öğrenen organizasyonların önem kazanması, iş gücü devir hızının giderek yükselmesi, verimliliğin arttırılmak istenmesi ve çalışanlar ile kurumların ihtiyaçlarının uzlaştırılmaya çalışılması gibi nedenlerden dolayı büyük önem kazanmıştır (5,19).

Kariyer kavramının önem kazanmasının diğer önemli bir nedeni ise kariyer kavramının merkezinde insanın ve insan faaliyetlerinin bulunmasıdır. Kariyerin, kişinin toplum içerisindeki konumunun oluşmasında önemli bir yeri bulunmaktadır. Kariyer sahibi olmak bireye sosyal bir statü ve aitlik hissi kazandırmaktadır. Bireyin öz

saygısını arttırarak toplumda diğer bireylerle kolay iletişim kurmasına olanak sağlamaktadır (20, 21, 22).

2.2.2. Kariyer Kavramının Tanımı

Türkçeye “Kariyer” olarak geçen kavram, Fransızca “Carrierre” (yariş yolu), İngilizce “Career” (meslek), Latince “Carrus” (at arabası) ve “Carrera” (yol) kelimelerinden türetilmiştir. Geçmişte at arabasının giderken arkasında bıraktığı yol anlamında kullanılırken günümüzde kişinin herhangi bir iş alanında sürekli ilerleme göstermesi anlamında kullanılmaktadır (5).

Günlük hayatta sıkça duyduğumuz ve iş hayatında sıkça kullandığımız bir kavram olan kariyer kavramı, Türk Dil Kurumu’na (TDK) göre, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (23).

Literatürde kariyer kavramı farklı açılardan ele alınmış olan birçok tanımı bulunmaktadır. Kariyer tanımları incelendiğinde bazı tanımlar kariyeri sadece iş yaşamındaki ilerleme olarak tanımlarken bazı tanımlar ise kariyeri sadece meslek olarak tanımlamıştır. Uzmanlık gerektirmeyen meslekler iş olarak, daha çok uzmanlık gerektiren meslekler ise kariyer olarak tanımlanmıştır (21, 24).

Birey açısından kariyer kavramı, bireyin seçmiş olduğu iş kolunda yükselmesi ve işte yükselmesinin sonucu olarak daha çok maddi kazanç sağlaması, daha çok sorumluluk alması, daha çok itibar ve saygınlık kazanmasıdır. Diğer bir ifadeyle, bireyin iş yaşamının ilk yıllarında çalıştığı işte yükselme umuduyla girdiği ve emekli oluncaya kadar faaliyette bulunduğu iştir (7).

Kurum açısından kariyer kavramı ise bireylerin iş yaşamları boyunca faaliyette bulundukları işleri, pozisyonları ve yaşamları boyunca gelişmelerini ifade etmektedir. Kariyer kavramı, hem faaliyette bulundukları kurum içerisinde başarılı olabilmeleri için çaba gösteren bireyler, hem de çalışanlarının kariyerlerinin planlanmasına yardımcı olarak verimliliğinin artmasını gaye edinen kurumlar açısından son derece önem arz etmektedir (24).

Kariyer kavramı, bir insanın herhangi bir iş kolunda yavaş yavaş ve devamlı bir şekilde yol alması, maharet ve tecrübe kazanmasıdır. Yani kariyer kavramı, kişilerin iş yaşamları süresince faaliyette bulundukları işleri, iş yaşamlarında meydana gelmiş olan atılımlarını ve yükselmelerini içermektedir (22).

Kariyer, bireyin çalışma yaşamı boyunca yerine getirdiği faaliyetlerin toplamı olarak tanımlansa da daha geniş bir anlam ifade etmektedir. Kariyer, sadece bireyin sahip olduğu görev ve sorumluluklar değil, kurum içerisinde kendisine verilen görev ve sorumluluklara yönelik istek ve gayelerini yerine getirebilmesi için eğitilmesi ve böylece tüm bilgi, beceri, kabiliyet ve çalışma isteğiyle faaliyette bulunduğu kurum içerisinde ileriye doğru hareket edebilmesidir (25).

Griffine'e göre bir kişinin kariyeri, onun çalışma yaşamı boyunca işle ilgi tecrübe tutum ve davranışlarını kapsar. Werther ve Davis'e göre kariyer, bireyin çalışma yaşamı süresince ulaştığı işlerin tümüdür. Cenzo ve Robins'e göre kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübelerinin basamaklarıdır. Mathis ve Jackson'a göre kariyer, birinin yaşamı boyunca meslek pozisyonlarıyla, işi arasındaki ilişkiyle ilgilidir. Cascio ise kariyeri, kişinin yaşamı boyunca mesleki pozisyonlarının sırasıdır şeklinde tanımlamıştır. Greenhaus ve Scheil, konuyu daha geniş bir açıdan ele alıp, kariyeri çalışanın kurum içindeki yerini belirten kişinin meslek veya kurum içerisindeki gelişmesini ve yükselen başarısını anlatan bir kavram olarak ifade ederek, kişinin yaşamı boyunca yaşadığı işle deneyimler bütünü olarak. Görüldüğü üzere kariyerin, kişiler tarafından farklı şekillerde tanımları yapılmıştır. Birbirinden farklı tanımları buluna kariyer kavramını birkaç maddeyle özetlersek (5);

- Gelişim: Kariyer, kurum içerisinde hiyerarşik olarak bir üst basamağa doğru ilerleme olarak tanımlanmaktadır. Bireyin kariyer başarısı mevcut pozisyonundan bir üst pozisyona terfisi ve almış olduğu ücretle ölçülmektedir.
- Yaşam süresince faaliyette bulunulan işler: Kariyerin bireysel bir iş kronolojisi olarak incelenmesidir. Bireyin yaşam süresince faaliyette bulunduğu kurumlarda yerine getirmiş olduğu tüm işler.
- Meslek ve iş ayrımı: Yöneticilik, bir alanda uzmanlık, Tıp, Hukuk vb. gibi bazı meslekler kariyer olarak ele alınırken, Garsonluk, işçilik, memurluk vb. gibi iş olarak ele alınmaktadır.
- Davranış ve tutumlar: Bireyin yaşamı boyunca işle ilgili elde ettiği tecrübeleriyle bağlantılı, kişisel olarak elde etmiş olduğu davranış ve tutumlarıdır. Bireyin yaşamı boyunca hem elde ettiği işler gibi objektif özellikleri hem de değerler ve tutumlar gibi subjektif özellikleri içine almaktadır.

Bireyin kariyer yaşamındaki başarısı başka bireylerle değil, bireyin kendi öz değerleriyle ilişkilendirilmelidir.

Kariyer kavramıyla ilgili yapılan tanımlar incelendiğinde kariyerin yalnızca yüksek bir pozisyonda çalışan bireylerin veya çalıştığı işte ilerlemesi ve kurum basamaklarından yukarıya doğru yükselmesini esas alan bir durum değildir. Çünkü kariyer kavramı, üst basamağa ilerleme fırsatı bulunan bireylerin değil, tüm çalışan bireylerin iş yaşamları boyunca faaliyette bulundukları tüm işleri kapsamaktadır. Kariyer sadece bireyin dikey olarak bir üst pozisyona geçmesi değil, bireyin yatay olarak da faaliyette bulunduğu alanlardaki hareketliliğini de kapsamaktadır (20, 26).

2.2.3. Kariyer Kavramının Tarihçesi

Kariyer kavramı 1970’li yıllarda incelenmeye alınmış olup iş yaşamında konuşulmaya başlamıştır. Anne Roe’nun 1956 yılında yazmış olduğu “Meslekler Psikolojisi” kitabıyla ilk kez iş yaşamında bilimsel olarak kullanılmaya başlanmıştır. Anne Roe bu esrinde çevre ve kişilik seçimiyle meslek seçimi arasındaki ilişki üzerinde durmuş ve kariyer gelişim kuramının temelini oluşturmuştur. Anne Roe’nın hemen ardından Donald E. Supper’in 1957 yılında “Kariyer Psikolojisi” isimli kitabında yaşam süresince mesleki yaşam dönemlerini incelemiştir. Triedeman ve O’ Hara’nın 1963 yılında “Kariyer Gelişimi Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” meslek seçiminde karar verme, mesleki kimliğin oluşması ve benliğin gelişme sürecindeki önemini vurgulamışlardır. John Holland’ın 1966’da “Meslek Tercihi Teorisi” ile kişinin faaliyette bulunduğu işi ile kişilik özellikleri arasındaki ilişki üzerinde durmuştur. Yapılan bu çalışmalar ile kariyer kavramı bilimsel olarak ele alınmaya başlanmıştır (20, 21, 27).

Kurumlar en önemli sermaye kaynaklarının insan kaynağı olduğunun farkına varmaları sonucunda insan kaynağının yerine getirdiği faaliyetlerden maksimum faydayı nasıl sağlayabilecekleri konusu üzerinde yoğunlaşmışlardır. Kurumlar istenilen pozisyonda istenilen bilgi, beceri, kabiliyete sahip insan kaynağı arayışı içerisine girmişler ve bu doğrultuda bireyler kendilerini daha fazla geliştirmek, sürekli öğrenmek ve kariyer planı yapmak zorunda kalmışlardır. (28, 29, 30).

2.2.4. Kariyer Kavramının Önemi

İnsan yaşamında kariyer, ekonomik, sosyal ve psikolojik gibi birçok açıdan önem arz etmektedir. Örneğin insan yaşamını idame ettirebilmesi için gerekli maddi güç sağlandığında ekonomik, toplum içerisinde bir statü elde edildiğinde ve saygınlık kazanıldığında sosyal, beklenti ve arzularının tatmini sağlandığında ise psikolojik doyum sağlanmış olunacaktır (5).

İnsanlar iş yaşamına başladıkları andan itibaren başarı elde etme, belli bir statü sahibi olma, ekonomik olarak özgürlük sağlama, psikolojik ve fizyolojik birçok ihtiyacını karşılamayı arzu etmektedir. İnsanların gereksinimlerini karşılama istekleri, kariyerlerinin kapsamını belirlemektedir (24).

2.2.5.Kariyer İle İlgili Kavramlar

Birçok tanımı yapılan kariyer kavramıyla ilişkili bazı kariyer kavramlarının tanımlanması kariyer kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu bölümde kariyer platosu, kariyer hareketliliği, kariyer durağanlığı, kariyer yolu, kariyer haritası, kariyer geliştirme, kariyer yönetimi ve kariyer dengeleri kavramları ele alınarak açıklanmıştır.

2.2.5.1. Kariyer Platosu

Ference, Stoner & Warren (1977) kariyer platosunu, “kariyerde daha fazla hiyerarşik yükselme ihtimalinin çok düşük olduğu nokta” olarak ifade etmişlerdir. Literatürde “kariyer düzleşmesi” ve “kariyer durgunluğu” olarak da geçmekte olan kariyer platosu, bireyin kariyerinin herhangi bir döneminde ilerleme ihtimalinin geçici süreliğine veya kalıcı olarak yok olma durumudur (31).

Kariyer platosu, bir kurumda dikey veya yatay ilerleme olanaklarının eksik olması veya olmaması şeklinde tanımlanırken, bireyin almış olduğundan daha fazla sorumluluk alma ihtimalinin düşük olduğu dönem olarak da tanımlanmaktadır. Yani bireyin kariyer yaşamındaki duraklama pozisyonlarıdır (32).

Bireylerin kariyer platosu içerisine girmelerine çeşitli faktörler sebep olabilmektedir. Durağanlık dönemlerine, kişinin kariyeriyle ilgili özellikler sebep olabileceği gibi, kişisel problemler de sebep olabilecektir. Kariyer Platosuna sebep olabilecek etmenler; örgütsel kaynaklar, ekonomik ortam, örgütsel duruş, örgüt kültürü, özel iş ve çalışanların demografik özellikleri şeklinde sıralanabilir (33).

2.2.5.2. Kariyer Hareketliliği

Kariyer hareketliliği, bireylerin farklı kurumlarda ve farklı pozisyonlarda kariyer gelişimlerini devam ettirmeleri ve kariyer yaşamları süresince iş ve kurum değiştirmeleri şeklinde tanımlanabilir (34).

Kariyer hareketliliğinde amaçlanan sürekli olarak yükselmektir. Bireyin kariyer yaşamında farklı kurumlarda görev alması veya aynı kurum içerisinde farklı pozisyonlarda görev alması durumudur. Kariyer hareketliliği bireyin iş yaşam süresi boyunca tatmin olma arayışlarının ve başarısının işaretidir (25).

2.2.5.3. Kariyer Durağanlığı

Bireyin kariyer yaşamında meydana gelen duraklama aralıklarını ifade etmektedir. Bireyin kariyerindeki duraklama arakları kendisini geliştirebilmesi, aile ve sosyal yaşamının düzene girmesi, fiziksel, mental ve psikolojik olarak kendisini toparlaması gibi birçok açıdan faydalı olabilmektedir. Kariyer durağanlığının fazla uzaması durumunda ise bireyin ve kurumun fonksiyonlarını yerine getirememesi durumuyla karşı karşıya kalınabilmektedir (25).

2.2.5.4. Kariyer Yolu

Hızlı değişim ve dönüşümün yaşandığı günümüz iş dünyasında kurumlar nitelikli çalışanlarını kurumda tutma gayesindeyken çalışanlar da faaliyette bulunduğu işleri daha iyi yerine getirme, yeni kabiliyetler kazanma ve kurum merdivenlerini hızla tırmanma çabası içerisindeyler (25, 35).

Kariyer yolu, bireylerin istedikleri işi elde edebilmeleri için ne yönde bir kariyer hareketi sergilemeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Bireylerin kariyer yollarını belirlemelerinde, faaliyette bulunduğu işler, kişisel özellikleri, bugüne kadar olan süreçte başarı gösterdiği işler ve bugünden sonraki süreçlerde başarı gösterebileceği işler incelenerek kariyerini bunların doğrultusunda oluşturması gerekmektedir (34).

Kariyer yolu, bireylerin daha fazla bilgi ve tecrübe elde ettikçe faaliyette bulunduğu kurumdan başka bir kuruma veya mevcut pozisyondan başka bir pozisyona geçiş yapmasıdır. Kurumsal açıdan kariyer yolu ise, kariyer planlaması kaynaklarının bir ögesidir. Kariyer planlamasında belirlenen hedefleri gerçekleştirebilmek için gerekli olan araçları ifade etmektedir (36).

2.2.5.5. Kariyer Haritası

Kariyer haritası, bireylerin kurum içerisinde faaliyette bulunduğu işinden diğer işlere geçiş yapabileceği kariyer yollarını belirlemek için kullanılmaktadır. Kurum içerisindeki mevcut tüm pozisyonları içerir ve pozisyonlar arasındaki geçiş yollarının belirtildiği taslaklardır. Bu tasarlarda hangi pozisyondan sonra hangi pozisyonlara geçiş yapılabileceği ve pozisyonlar için hangi kabiliyet ve yeterliliğe sahip olunması gerektiği açıkça belirtilmiştir. Bireylerin bir pozisyonda ne kadar süre çalıştıktan sonra bir üst pozisyona veya göreve gelebileceği kariyer haritalarıyla bildirilmektedir (20, 25).

Kariyer haritalarının amacı çalışanlara kurum içerisinde yükselebileceği pozisyonların açıklanmasıdır. Böylece bireylere kariyerlerini yönetme konusunda yardımcı olmaktadır. Kariyer haritalarıyla iş ve pozisyonlar için gerekli olan şartlar önceden belirtildiği için kurum içerisindeki huzursuzluklar azalır ve motivasyon artar (37).

2.2.5.6. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, bireylerin becerilerini, kişilik özelliklerini ve yetkinliklerini geliştirebilecekleri sosyal ve teknik donanımlara sahip olma süreçleridir. Başka bir ifadeyle kariyer geliştirme, bireylerin iş yaşamları boyunca kendilerini geliştirebilmeleri ve üst pozisyonlara yükselmeyi hedeflemeleri olarak da tanımlanabilir. Kariyer geliştirmeyle amaçlanan, bireylerin sahip oldukları beceri ve yetkinlikleri geliştirerek, bunları hem bireysel hem de kurumsal amaçlar için kullanmasıdır (38).

Kariyer geliştirme ile kurumlar, çalışanlarının yetkinliklerinden daha çok faydalanabilmekte ve çalışanların kurumda kalmasını sağlayarak işgücü devir oranının düşük olmasını sağlamaktadır. Kariyer geliştirme, hem bireylerin hem de kurumların performanslarına pozitif yönde bir etki yapmaktadır. Kariyer geliştirme, iş yaşamının kalitesinin yükseltilmesine ve çalışanların yetkinliklerine uygun işlere yerleştirilmelerine olanak sağlamaktadır (39).

2.2.5.6. Kariyer Yönetimi

Bireyler yaşamları boyunca faaliyette bulundukları işlerde ve kurum içerisinde ilerleyebilme arzusundadırlar. Bireylerin arzularına ulaşabilmeleri noktasında faaliyette bulundukları kurumlar tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Bireylerin sahip

oldukları bilgi, beceri ve kabiliyetlerini analizi yapılarak, bunların kurumun amaçları doğrultusunda desteklenmesi ve geliştirilmesi önem arz etmektedir (40).

Kariyer yönetimi, bireylerin güçlü ve zayıf yönlerinin, değerlerinin, ilgi alanlarının, kariyer hedeflerinin belirlenmesi ve kariyer hedeflerinin gerçekleşmesini sağlayacak kariyer stratejileridir (41).

Kariyer yönetimi, birey tarafından belirlenen bireysel kariyer planlarının bireyin faaliyette bulunduğu kurum tarafından desteklenmesi ve hem bireysel kariyer planlarının hem de kurumsal kariyer planlarının uyumlu hale getirilmesi sürecini içermektedir. Kariyer planlaması ve kariyer geliştirme bileşenlerinden oluşan kariyer yönetimi, kariyer planlaması ve kariyer gelişiminin bir bütün hale getirilmesidir (5).

Kariyer yönetimi kurumların, yetenekli bireyleri kendi kurumlarına çekebilmeleri, sahip oldukları yetenekli çalışanlarını kurumlarında tutabilmeleri ve çalışanlarının gelişimini sağlayabilmeleri açısından önem arz etmektedir. Kısaca kariyer yönetimi, kurumların faaliyetlerini sürdürmelerinde kullanabilecekleri stratejik bir araçtır (39).

2.2.5.7. Kariyer Dengeleri (Kariyer Çabaları)

Kariyer dengeleri, bireyin sahip olduğu bireysel değer ve davranışlarından oluşmaktadır. Bireyin yaşamını dengeleyen, kendi algıladığı özellik ve yetenekleri, güdü, değer, tutum ve davranışları ile dengeleyen ve yönlendiren unsurlardır. Bireylerin kariyer tercihlerinde bu denge unsurları etkili olmaktadır. Bireyler iş seçimi yaparken veya faaliyette bulunduğu işten başka bir işe geçme kararı verirken bu unsurlardan yararlanmaktadır (5).

2.2.6. Kariyer Evreleri

Bireyin yaşamı belirli evrelerden oluştuğu gibi kariyeri de belirli evrelerden oluşmaktadır. Bireyin kariyer yaşamı, çeşitli evrelerden geçip gelişimini tamamlayarak sona ermektedir (25).

Bireylerin kariyerleri iş yaşamına girmesiyle başlamaktadır. Bireyler kariyer yaşamları boyunca bir işe girme, mevcut faaliyette bulunduğu kurum içerisinde başka işlere geçme veya yükselme, diğer kurumlara geçiş yapma gibi tercihlerde bulunmaktadır. Her kariyer evresinde geçirilen zaman kişiden kişiye değiştiği gibi, her kariyer evresindeki beklenti ve ihtiyaçlarda farklılık göstermektedir (4).

Kariyer evreleri keşif, kurulma, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma olarak bölümlere ayrılmıştır. Her bir kariyer evresi kişinin kariyer yaşamını doğrudan etki etmektedir (5).

2.2.6.1. Keşif

Keşif evresi, bireyin çocukluk döneminden başlayıp, ergenlik ve ilk yetişkinlik dönemini içine alan genellikle 25 yaşına kadar olan dönemi kapsamaktadır. Bu dönem bireyin okul eğitimini tamamlayıp ilk iş hayatına atılmasıyla sona ermektedir. Bu dönem içerisinde birey gözlemleri sonucu meslek seçiminde bulunur. Bu dönem de genellikle ailenin kariyeri, ailenin gelir durumu ve çevre bireyin kariyer seçimi sırasında etkili olmaktadır (42, 43).

Keşif evresinde birey sahip olduğu bilgi, beceri, kabiliyet ve özellikleri doğrultusunda hangi meslek ya da iş alanının kendisi için daha uygun olacağının analizini yapmaktadır. Birey güçlü ve zayıf yönlerini görerek kendisini tanıır ve zayıf yönlerini geliştirir (25).

2.2.6.2. Kurulma (Örgüte Giriş ve Kariyer Başlangıcı)

Kurulma evresi iş aramayla başlayıp, iş bulma, işe yerleşme, yetkinlik kazanma ve işi öğrenme süreçlerini kapsamaktadır. Bu evrede bireyler bir meslekte istikrar sağlamak ve iş yaşamında yer edinme gayesi içerisindeyler. Fiziksel ihtiyaçlar ve güvenlik duygusunun ön plana çıktığı ayrıca belirsizlik ve bunalımların yavaşça başladığı evredir. Bu evrede bireyler iyi mevki bulma ve kendini kanıtlama sorunuyla karşı karşıya gelmektedirler (25, 43).

2.2.6.3. Kariyer Ortası

Birey artık işinde ustalaşarak çıraklıktan ustalığa doğru geçiş yapmış ve hiyerarşik olarak üst pozisyonlara yükselmiştir. Bireyin işinde ustalaşması sonucu görev ve sorumluluğunu yerine getirirken çok çaba harcamamaktadır. Bireyin fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları azalarak başarı, saygı ve özerklik gibi ihtiyaçları ön plana çıkmaktadır. Bu evrede birey mevcut yetkinliklerini koruyarak yeni yetkinlikler kazanmaya çalışabileceği gibi yeni yetkinlikler kazanamayıp durgunluk dönemine de girebilmektedir (43, 44).

Orta yaş krizi bu evrede karşılaşılan önemli problemlerden biridir. Bu kriz kişinin iş yaşamından veya iş yaşamı dışındaki nedenlerden dolayı kaynaklanabilmektedir. Bireyler bu dönem içerisinde sağlık sorunlarından şikâyetçi olabilmekte ve duygularını iş yaşamlarına yansıttıklarından mevcut işlerini başkalarına kaptırma korkusu içerisine girmektedirler. Bireyler bu zamana kadarki başarılarını değerlendirebilir ve kendilerine yeni hedefler koyabilirler. Bireyler bu dönem içerisinde faaliyette bulundukları işi değiştirebileceği gibi yaşam biçimlerini de değiştirebilirler(43, 44, 45).

2.2.6.4 Kariyer Sonu

Kariyer evrelerinin en uzun olan kariyer sonu evresinde birey, kariyerinin sonuna gelmiştir. Büyük bir tecrübe birikimi sahibi olan bireylerin bu evrede öğrenmesi yavaşlamış olup birer öğretici konumuna gelmişlerdir. Öğretici konumunda olan bireyler çevresi tarafından saygı görmektedir. Bu evrede bireyin sağlık sorunları daha çok gündemde olup yaşamında daha fazla yer edinmeye başlamıştır. Bireyler performanslarının azalmasında dolayı mevcut faaliyette bulundukları işlerinde devam ederler ve bu evrede yükselme potansiyeli gösteren bireylerin oranı çok azdır. Bu dönem içersinde bireyin kariyer yaşamları durgunluk süreci içerisine girmektedir. Kurumlar, çalışanların performanslarını ve motivasyonları arttırmak için birtakım faaliyetlerde bulunabilirler (25, 30, 43).

2.2.6.5. Azalma (Emeklilik)

Emeklilik evresi bireyin kariyer yaşamının sona ermesidir. Uzun zamandır bir faaliyet içerisinde bulunan bireyler bir anda kariyer yaşamlarının son bulmasıyla kendilerini boşlukta hissederek yeni kariyer yolları, hedefler ve roller içerisine girmektedirler. Bu evrede bireyler çalışırken yapma fırsatı bulamadıkları resim yapma, enstrüman çalma ve hobi bahçesi yapma gibi aktivitelere yönelmektedirler. Bazı bireyler de kurumlardan ayrılmayıp deneyim ve tecrübeleriyle kurumlara danışmanlık yapmaktadırlar (30, 43, 45).

GEREKSİNME	Güvenlik	Güvenlik, Emniyet	Başarı, Saygı, Özerklik	Başarı, Öz Saygı	Kendini Gerçekleştirme
YAŞ	25	25-30	30-45	45-65	65
KARİYER AŞAMASI	İş Öncesi	İşe Giriş	İlerleme	Koruma	Emeklilik

Şekil 3: Kariyer Aşamalarıyla Gereksinimler Arasındaki İlişkiler

Kaynak: (4)

2.2.7. Kariyer Kalıpları

Bu kariyer kalıbına sahip bireyin, çalışma yaşam süresi boyunca iş ve kariyeri ile ilgili davranışlarını ifade etmektedir. Bireylerin ilgi alanlarının, sahip oldukları bilgi, beceri ve kabiliyetlerinin farklılık göstermesinden ötürü kariyer kalıpları da farklılık göstermektedir. Kariyer kalıpları genel olarak devamlı durumundaki kariyer, doğrusal kariyer, spiral kariyer kalıbı ve geçiş tipi kariyer olmak üzere dört grupta toplanmaktadır (20, 43).

2.2.7.1. Devamlı Durumundaki Kariyer

Birey, okulunu bitirerek iş yaşamına başlar ve kariyer yaşamı boyunca aynı işte faaliyetlerini sürdürür. Bireyler değişik kurumlara geçseler de geçiş yaptıkları kurumlarda da aynı işi yapacaklardır. Bu kariyer kalıbı içerisinde yer alan bireylerin, faaliyette bulundukları işte motivasyonları yüksektir ve işlerinde başarılıdırlar. Belirli bir uzmanlık alanında faaliyet gösteren bilgisayar mühendisleri ve radyoloji teknikerleri bu kariyer kalıbını izleyen bireylere örnek verilebilir (20, 43).

2.2.7.2. Doğrusal Kariyer

Bireyin kurum içerisinde daha fazla bilgi, beceri, yetkinlik ve sorumluluk gerektiren işlere geçiş yapmasıdır. Bireyler aynı kurum içerisinde üst pozisyonlara geçiş yapabileceği gibi farklı kurumlarda doğrusal kariyer izleyerek kariyer yaşamlarını devam ettirebilirler. Örneğin birey pazarlama departmanında işi başlayıp bir süre sonra üretim sorumlusu pozisyonuna yükselmesi, sonrasında üst düzey yönetici olması ve en son olarak da müdür pozisyonuna yükselmesi doğrusal kariyer örnek verilebilir (43).

2.2.7.3. Spiral Kariyer Kalıbı

Spiral kariyer kalıbında bireyin yaşamında belirli bir süre belirli bir alanda faaliyet göstermesi ve sonrasında bu alanla ilişkili başka alanlara geçiş yapmasıdır. Örneğin birey üniversitenin işletme bölümünde profesör olarak belirli bir süre çalıştıktan sonra üniversitedeki eğitimlik görevinden ayrılarak bir kurumun insan kaynakları departmanının yönetimine gelmesi, sonrasında faaliyette bulunduğu kurumun yönetimindeki görevinden de ayrılarak danışman olarak kariyerine devam etmesi spiral kariyer kalıbına örnek verilebilir (44, 46).

2.2.7.4. Geçiş Tipi Kariyer

Bu kariyer kalıbına sahip olan bireylerde, belirli bir iş veya çalışma alanı bulunmamaktadır. Bu kariyer kalıbında birey belirli karar vermede güçlük çekmektedir ve çok sık iş değiştirmektedir. Bu kalıbı daha çok eğitim düzeyi düşük ve belirli bir alanda beceri ve kabiliyet seviyeleri yetersiz olan bireyler izlemektedir. Örneğin bireyin bir kurumda bir süre üretim uzmanı olarak çalıştıktan sonra başka bir kuruma güvenlik görevlisi olarak geçmesi geçiş tipi kariyere örnek verilebilir (43, 46).

2.2.8. Kariyer Seçimini Etkileyen Faktörler

Kariyer seçimi, bireyin tüm yaşamını etkileyecek bir seçim olmasından ötürü yaşamları boyunca yaptıkları en önemli seçimlerden birisidir. Bireysel kariyer planlamasında kariyer seçimi son derece önem arz etmektedir. Bireyler kariyer seçimlerini yaparken birçok faktörden etkilenmektedirler. Bireylerin kariyer seçimlerini etkileyen faktörleri genel olarak sosyal ve psikolojik faktörler olmak üzere iki grupta toplayabiliriz (43, 47).

2.2.8.1. Sosyal Faktörler

Bireyin sosyal geçmişi, anne ve babasıyla olan ilişkisi, ekonomik düzey ve bireyin sosyal çevresi kariyer seçimini etkileyen temel faktörler arasında sıralanabilir. Bireyin kariyeri ile anne ve babasının kariyeri arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Örneğin eğitim seviyesi düşük olan ve beceri gerektirmeyen işler yapan anne ve babanın çocuklarının da benzer işler yapmalarının olasılığı çok yüksekken, yönetici ve birtakım beceri gerektiren işler yapan anne ve babanın çocuklarının da daha çok yönetsel ve beceri gerektiren işler yapmalarının olasılığı çok yüksektir (4, 43, 48).

2.2.8.2 Psikolojik Faktörler

Bireyin kariyer seçimini etkilen psikolojik faktörler bireyin değerleri, inanç ve tutumları, beklentileri ve kişiliği ile yakından ilişkilidir (4, 43, 49).

- Bireyin değerleri, inanç ve tutumlar: Birey kariyer seçiminde bulunurken, içerisinde bulunduğu toplumdan, sosyal çevresinin kültüründen, örf ve adetlerinden, dini inanışlarından ve sahip oldukları değer yargılarından etkisi altında kalacaktır. Aile büyükleri, akrabalar ve öğretmenlerin yönlendirmeleri ve kişinin zaman içerisindeki gözlemleri kişisel değerlerin gelişmesinde etkili olacaktır. Bunlar sonucunda bireyin kariyer seçimi etkilenecektir (43, 47).
- Bireyin beklentileri: Bireylerin beklenti ve gereksinimleri kariyer seçiminde etkili olmaktadır. Bireyler, birbirinden farklı gereksinim ve arzu içerisindedirler. Örneğin bazı bireyler daha fazla sorumluluk almak ve başarı elde etmek gibi beklenti içerisindeyken bazı bireyler daha fazla sorumluluk almak ve işlerinde yükselmek gibi bir beklenti içerisinde değildirler (43).
- Bireyin kişiliği: Kariyer seçimi sırasında bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri önemli bir etmendir. John Holland kişilik özellikleri ile kariyer seçimi arasındaki ilişkiyi incelemiş ve bireylerin, kişilik özellikleri ile uyumlu bir kariyer seçiminde bulundukları saptanmıştır. Aynı zamanda kişilikleriyle uyumlu kariyer seçiminde bulunan bireylerin kariyerlerini değiştirmelerinin olasılığı daha düşüktür (43, 48, 50).

2.3. Kariyer Planlama

1980’li yıllardan sonra iş yaşamında özellikle teknoloji, ekonomi ve sosyal alanlarda meydana gelen gelişim ve dönüşümler sonucu işletmelerin faaliyetlerini başarılı bir şekilde yerine getirebilmeleri çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesi sürecinde yeni yöntemlerin arayışına sürüklemiştir (3).

Gerek kurumlar gerekse bireyler geleceğe yönelik tahminlerde bulunmak ve geleceği planlamak zorunda kalmalarından ötürü günümüz modern yönetim yaklaşımları içerisinde kariyer planlamasının önemi de arttırmıştır (51).

Kariyer planlama, bireyin kendisini tanımasıyla başlayan bir süreçtir. Öncelikle bireyin, kariyer yaşamı boyunca ne yapmak istediğine ve neyi başarma arzusu içerisinde olduğuna karar vermesi gerekmektedir. Birey kendisinin güçlü ve zayıf yönleri ile

Çalışma arkadaşlarının yani rakiplerinin gl ve zayıf yönlerinin analizini yapmalıdır. Eğer bireyler kendi yetkinliklerinin neler olduğunu bilirlerse karşılarına çıkan fırsatları daha kolay değerlendirebilir ve kendilerine yeni fırsatlar yaratabilirler (7).

Bireyler kariyer yaşamları boyunca bulundukları yeri, sahip oldukları beceri ve yetkinlikleri ve ilerleyen süreçlerde neler yapmayı hedeflediklerini ne kadar iyi bilirlerse ilerleyen zamanlarda nereye ulaşmak istediklerini ve oraya ulaşmak için hangi beceri ve yetkinliklere sahip olmaları gerektiğini daha iyi bileceklerdir (52).

2.3.1. Kariyer Planlamanın Tanımı

Kariyer planlaması, bireyin faaliyette bulunduğu kurum içerisinde kendisine bir kariyer yolu seçmesi ve bu kariyer yolundaki hedefleri ve bu hedeflere ulaşabileceği araçları belirleme sürecidir. Başka bir tanıma göre kariyer planlaması, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneğin geliştirilmesiyle, faaliyette bulunduğu kurum içerisinde ilerlemesinin planlanmasıdır (53).

Bir diğer tanıma göre kariyer planlaması, bireyin, kurumun ileriki dönemlere ait hedefleri ile bireysel hedefleri arasında koordinasyon sağlanarak, halihazırda faaliyette bulunduğu işi daha iyi yapabilmesi için yetkinliklerini geliştirmesi ve ileriki dönemlerde faaliyette bulunabileceği yeni pozisyonlar için gerekli olacak yeni yetkinliklerin kazandırılmasıdır (43).

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere kariyer planlama, hem bireyleri hem de kurumları etkileyen bir süreçtir. Kariyer planlamada birey bu planın hazırlayıcısı ve uygulayıcısı olsa da kurumların desteklemesi gereken bir süreçtir. Bu süreçte hem bireylerin hem de kurumların ayrı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu noktada hem bireysel hem de kurumsal ihtiyaçlar arasında denge oluşturmak son derece önemlidir (54).

Kariyer planlama sürecinde çalışanlar, kendilerini bir bütün olarak ele alıp eksik yönlerini, bilgi, beceri ve yeteneklerini gözden geçirmesi, faaliyette bulundukları kurum iinde veya dışında ulaşabileceği kariyer olanaklarını değerlendirmesi, bireysel özellikleri ile kariyer olanaklarının uyumlaştırması ve amaçlanan kariyer olanaklarına ulaşmak için hedeflerin belirlenmesi gerekir (51).

Kariyer planlama sürecinde kurumlar, sahip oldukları insan kaynağını genel olarak değerlendirmesi, çalışanların bir st pozisyona yükselme şartlarının belirlemesi, çalışanlarını izlemesi, çalışanlarına kariyer danışmanlığının yapması ve kariyer olanaklarına yönelik eğitimler yapması gerekir (51).

2.3.2. Kariyer Planlamanın Amacı

Kariyer planlama, yalnızca birey tarafından değil bireyin faaliyette bulunduğu kurum tarafından da şekillenen bir süreçtir. Çünkü kariyer konusunda bazı kararlar birey tarafından alındığı gibi bazı kararlar da kurum tarafından alınmaktadır. Kariyer konusunda alınan bazı kararlar ise hem birey hem de kurum tarafından ortak alınmaktadır. Bu doğrultuda kariyer planlama sürecinin amacını, hem “birey” hem de “kurum” açısından ayrı olarak ele almak daha doğru olacaktır (35, 55, 56).

2.3.2.1. Bireysel Açıdan Kariyer Planlamanın Amacı

Kariyer planlamanın özünü bireysel amaçlar oluşturmaktadır. Bireyler kariyer yaşamların boyunca belirli birtakım amaçlar içerisinde dirler. Bireylerin belirli birtakım amaç belirlemeleri kariyer yaşamları sırasında karşılarına çıkacak fırsatları daha iyi değerlendirmelerine olanak sağlayacaktır. Bireylerin kariyer planlaması yapmalarındaki amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (5, 43);

- İnsan kaynaklarının daha etkili kullanılması,
- Yükselme ihtiyaçlarının karşılanması için çalışanların geliştirilmesi,
- Yeni ve farklı alanda faaliyet gösteren çalışanların değerlendirilmesi,
- İş başarısının yükseltilmesi,
- Çalışanların iş tatminini, işe bağlılığının ve işe bağlılığını sağlamak,
- Gelişim ve eğitim ihtiyaçlarının daha iyi belirlenmesi.

2.3.2.2. Kurumsal Açıdan Kariyer Planlamanın Amacı

Kurum açısından kariyer planlamanın amacı, faaliyette bulunan bireylerin ihtiyaçlarını ve yetkinliklerini kurum içerisinde hali hazırda mevcut olan veya ilerleyen süreçlerde oluşabilecek fırsatlarla ve olanaklarla eşleştirmektir. Kurumların kariyer planlaması yapmalarındaki amaçları aşağıdaki gibi sıralanabilir (5, 43, 53);

- Çalışanların yüksek verimlilik ile çalışmaları sağlanarak, işletme hedeflerine ulaşılmasının sağlanması,
- Çalışanların iş tatminin ve huzurunun sağlanması,
- Çalışan devir hızının ve insan kaynakları maliyetinin azaltılması,
- İnsan kaynağından optimal seviye yararlanılmasını sağlamak,
- Çalışanların potansiyellerinin ve performanslarının arttırılmasını sağlamak,

- İşletmeye olan bağlılık ve aidiyet duygusunu geliştirmek.

2.3.3. Kariyer Planlamanın Önemi

Günümüz iş dünyasında teknolojide hızla meydana gelen değişim ve dönüşümler, işin ve işi yapan bireylerin niteliğinde meydana gelen değişiklikler, ihtiyaçlardaki değişimler ve çalışanların istek ve beklentilerinin her geçen gün değişmesi sonucunda kariyer planlaması konusuna verilen önem daha da artmıştır (4).

Kariyer planlaması, bireyin kariyer yaşamı boyunca kesintisiz devam eden bir süreçtir. Bireylerin belirlemiş oldukları kariyer hedefleri ile kariyer yaşamları boyunca karşılarına çıkabilecek kariyer fırsatlarının bilincinde olmaları ve bu kariyer fırsatları doğrultusunda hareket etmeleri son derece önem arz etmektedir (5).

Çalışma yaşamı boyunca herkesin kariyer hayatı bulunmaktadır fakat herkes kariyerini planlamamıştır. Bireylerin çok azı kariyerlerini ve gelecekteki planlarını analiz etmektedirler. Bunun sonucu olarak pek çok kişi kariyer yaşamları boyunca karşılarına çıkabilecek kariyer fırsatlarının farkına varamamışlardır (7).

Günümüzde kariyer planlamasına verilen önemin artmasının başlıca nedenleri şu şekilde sıralanabilir (5, 43, 53);

- Çalışan bireyin motivasyonunun yükseltilmesi,
- Üretkenlik ve iş tatmini arasındaki ilişki,
- Eğitim seviyesi ve vasıflı eleman sayısının artması,
- Örgütsel verimlilik kavramının önem kazanması,
- Eşit istihdam fırsatı yasaları ve resmi olmayan baskılar,
- Kişilerin yaşam planlaması ile iş yaşamı kalitesi arasındaki ilişkinin artması.

2.3.4. Kariyer Planlamanın Etkileri

Kariyer planlama yapılarak kurum içerisinde faaliyet gösteren tüm bireyler için hem yatay hem de dikey olarak kariyer imkânları sağlanmış olunurken aynı zamanda da kurumsal amaçlara ulaşılması sağlanmış olunacaktır. Kariyer planlamanın hem bireyler hem de kurumlar üzerinde olumlu etkileri bulunduğu gibi bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır. İyi hazırlanmış bireysel ve kurumsal kariyer planlamalarıyla olumsuz etkiler en aza indirgenebilmektedir (24, 57).

2.3.4. 1.Kariyer Planlamanın Olumlu Etkileri

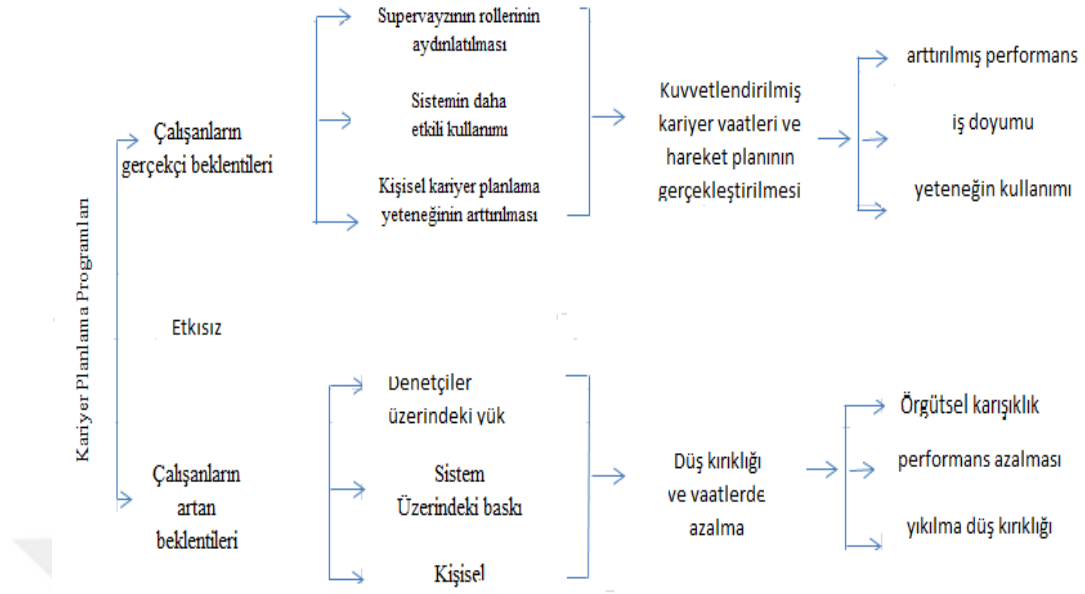
Kariyer planlama, bireyin iş tatmin düzeylerinin artmasına, işlerine daha bağımlı birer çalışan olmalarına, kuruma olan aidiyet duygusunun artmasına ve bilgi, beceri ve yetkinliklerinin geliştirilmesine fayda sağlamaktadır (24).

Bireyin belirlemiş olduğu kariyer hedeflerine ulaşmalarında büyük etkisi bulunan kariyer planlamanın faydaları tüm kurumlarda hızla gündeme gelmeye başlamıştır. Kariyer planlamanın olumlu etkilerini hem bireysel hem de kurumsal açıdan ele almak daha doğru olacaktır (57, 58).

a.Kariyer Planlamanın Bireye Sağladığı Olumlu Etkiler

Kariyer planlamanın bireye sağladığı olumlu etkiler şu şekilde sıralanabilir (5);

- Bir üst pozisyona yükselme veya yatay hareketlilik olması durumunda öncelikle kurum içerisindeki çalışanlara imkân sağlanması,
- Bireye daha verimli çalışma, daha çok para kazanma ve daha fazla sorumluluk altına girebilme yetkinliği kazandırması,
- Mesleki gelişiminin yanında kişisel gelişime de katkı sağlaması,
- Bireyin motivasyonlarını arttırarak kariyer yaşamlarında daha çok ilerleyebilmelerine olanak sağlaması,
- Bireyin aidiyet, saygınlık ve kendini gerçekleştirebilme ihtiyaçlarının karşılanmasının kolaylaşmasına olanak sağlaması,
- Yöneticilerle olan iletişimi kolaylaştırması,
- Bireyin potansiyel yeteneklerini harekete geçirmesi,
- Bireyin iş tatmininin artmasını sağlayarak kendisini daha güçlü hissetmesine olanak sağlamasıdır.



Şekil 4: Kariyer Planlamasının Birey Üzerindeki Etkisi

Kaynak: (5)

b. Kariyer Planlamanın Kuruma Sağladığı Olumlu Etkiler

Kariyer planlamanın kuruma sağladığı olumlu etkiler şu şekilde sıralanabilir (39, 43);

- Kurumların iş gücü planları ile bireylerin kariyer planlamaları arasında denge oluşturularak açık pozisyonlara doğru çalışanın yerleştirilmesinin sağlanması,
- Bir üst pozisyonadaki açık pozisyon veya yeni açılan kadro için dışarıdan eleman almak yerine kurum içerisinde terfi yapılarak kurum içerisindeki çalışanlardan faydalanılması,
- Kurum içerisinde çalışan bireylerin kuruma ve işe olan bağlılıklarını geliştirerek iş sadakatinin sağlanması,
- Bireylerin kurumdan beklentilerine göre kendilerini geliştirme ve yetkinliklerini arttırmalarına olanak verilerek işgücü çeşitliliği sağlanması,
- Uluslararası istihdama olanak sağlanması,
- Performans değerlendirme sistemiyle birlikte eşit işe eşit ücret politikasını olanak sağlanması,
- Kariyer planlaması kurum içerisinde çalışanlarının kalifiye çalışan olması gerekliliği sağlayacağından dolayı stokların azalması sağlanacaktır
- Ekip oluşumuna yardımcı olacaktır,

- Kurum içerisinde faaliyet gösteren tüm bireylerin yatay ve dikey hareketliliğini sağlayacaktır.

2.3.4.2. Kariyer Planlamanın Olumsuz Etkileri

Kariyer planlamanın hem birey hem de kurum açısından olumlu etkilerinin bulunmasının yanı sıra bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır.

a.Kariyer Planlamanın Bireye Sağladığı Olumsuz Etkiler

Kariyer planlamanın birey açısından bazı önemli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Birey üzerinde bırakacağı olumsuz etkiler şu şekilde sıralanabilir (24, 43);

- Bireyin beklentilerinin artması stres ve gerginliğin oluşmasına neden olacaktır,
- Stres ve gerginliğin artması sonucu performans ve motivasyon düşecektir,
- Beklentilerin karşılanmaması bireyin kuruma olan sadakatini azaltacaktır,
- Kurum tarafından beklentileri karşılanmayan birey başka yerde iş arayacaktır.

b. Kariyer Planlamanın Kuruma Sağladığı Olumsuz Etkiler

Kariyer planlamanın kurum açısından bazı önemli olumsuz etkileri bulunmaktadır. Kariyer planlamanın kurum açısından olumsuz etkileri şu şekilde sıralanabilir (24);

- Kurumun iş yükünün artması,
- Hizmet içi eğitimlerin maliyet yaratması,
- Beklentileri karşılanamayan bireylerin işten ayrılması sonucu personel devir hızı artması,
- İşe yeni alınan personelin oryantasyon ve eğitim masrafları sonucu maliyetlerin artması.

2.3.7. Kariyer Planlama Sistemi

Kariyer planlama, hem bireysel hem de kurumsal olmak üzere iki farklı açıdan ele alınmaktadır. Birey açısından kariyer planlaması, bireyin kendisini değerlendirmesi, faaliyette bulunduğu kurum içerisinde bulunduğu konumu bilme ve ilerleyen dönemlerde nerede ve nasıl olmak istediğini belirlemesidir. Kurum açısından kariyer planlaması ise kurumun kendi amaçlarına ulaşabilmesi için kurumsal amaçlarla kurum içerisinde faaliyet gösteren bireylerin amaçlarının bütünleştirilmesidir (43).

Bireyin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için kariyerini sahiplenmesi ve sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerini sürekli geliştirmesi gerekmektedir. Kurumlarda çalışanlarının kariyerlerinin gelişimine destek olmalıdırlar. Başarılı bir kariyere sahip olmak için hem bireyin hem de kurumun inisiyatifi gereklidir (43, 54, 59)

Tablo 1: Bireysel ve Kurumsal Kariyer Planlamanın Karşılaştırılması

Bireysel Kariyer Planlama	Kurumsal Kariyer Planlama
• Kişinin ilgi duyduğu alanları ve sahip olduğu yetenekleri belirlemesi, • Günlük yaşam ve iş hedeflerinin planlanması, • Kurum içindeki ve dışındaki alternatif kariyer yollarının değerlendirme, • İlgi ve amaçlarda meydana gelebilecek değişimin farkında olma • Kurum içi ve dışı ile ilgili kariyer basamakları.	• İlerleyen dönemlerde meydana gelebilecek iş gücü ihtiyaçlarının belirlenmesi, • Kariyer basamaklarının planlanması, • Bireysel yetkinliklerin ve eğitim ihtiyaçlarının değerlendirilmesi, • Kurumsal gelişim fırsatları ile kişisel yetenek ve hedeflerin karşılaştırılması, • Kariyer sisteminin koordinasyonu, denetlenmesi, incelenmesi ve gözetimi.

2.3.7.1. Bireysel Kariyer Planlama

Sürekli ve hızlı bir değişim ve dönüşümün yaşandığı günümüz iş dünyasında kurumların yapılarında ve ileriye dönük planlarında bazı değişimler meydana gelmektedir. Kurumlarda meydana gelen bu değişimler kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin geleceğe yönelik yapmış oldukları planlarını da doğrudan etkilemektedir. Bu değişimler bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin sürekli olarak geliştirmeleri zorunluluğunda bırakmıştır (24).

Bireysel kariyer planlama öncelikli olarak bireyin kendisini tanıması, güçlü ve zayıf yönlerinin analizini yapması, sahip olduğu yetkinliklerinin neler olduğunun ve bu sahip olduğu yetkinlikler ile hangi alanda faaliyet göstermek istediğinin belirlenmesi konuları üzerinde durmaktadır (21).

Bireysel kariyer planlama kısaca bireyin kendi çalışma yaşamıyla ilgili olarak yapmış olduğu planlardır. Bireyin dikkat etmesi gereken kariyer kararını vermeden önce sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerin faaliyette bulunacağı iş için gerekli olan bilgi, beceri ve yetkinlikleri karşılamaya yönelik olmasıdır. Bu noktada birey kariyer planı yaparken ilgi duyduğu alanları, sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri,

gerçekleştirmek istedikleri faaliyetleri ve iş yaşamı sürüsü boyunca kendisini görmek istediği pozisyonları belirlemelidir (60).

“Kariyerine yeni başlıyor olsan ne yaparsın?” ve “Neler sorarsın?” sorusuna Peter Drucker: “Sahip olduğum becerilere karşı iyi bir ücret ödeyecek bir işi nerede bulabilirim? Bir şey öğreniyor muyum? Güçlü yanlarım neler, ben nerelere aitim?” cevabını vermiştir. Peter Drucker, bireyin kendisini geliştirmek zorunluluğunun bulunduğunu, güçlü olduğu yönlerinin neler olduğunu, bir işi yerine getirebilmek için hangi yetkinliklere sahip olması gerektiğini ve hangi konumda olduğunu bilmesi gerektiğinin üzerinde durmuştur. Bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmesini ve kendisine uygun pozisyonlardaki işlere yönelmesi gerektiğini savunmaktadır (5).

Bireylerin gelecek dönemlere ilişkin doğru kararlar alabilmesi, belirlemiş oldukları zayıf yönlerine odaklanarak hızlı bir şekilde bu zayıf yönlerinin gelişimini tamamlamalarını ve sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerine uygun pozisyon seçmeleri açısından bireysel kariyer planlaması önem arz etmektedir (21).

Özetle bireysel kariyer planlaması, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerinin değerlendirilip ve geliştirilmesiyle, yaşam süresi boyunca faaliyette bulunacağı işi ve ilerleyen süreçlerde kişinin kendisini görmek istediği yeri belirleme sürecidir (60, 61).

2.3.7.2. Kurumsal Kariyer Planlama

Kariyer planlama bireyler tarafından alınıp ve uygulanan bir süreç olsa da kurumların bu süreci desteklemesi gerekmektedir. Kariyer planlaması faaliyetlerinin başarıya ulaşması noktasında kurum tarafından verilen desteğin önemi yadsınamaz düzeydedir. Birçok kurum çalışanlarının kariyer planlamalarını desteklemek amacıyla çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu noktada kurumların bireylere seçenekler sunarak destek olmaları son derece önem arz etmektedir (2, 5, 43)

Kurumsal kariyer planlama tanım olarak, bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri doğrultusunda kariyer yollarının belirlenmesi ve kurum içerisindeki yükselebilecek faaliyetlerinin planlama sürecidir (2).

Kariyer planlama ile kurumlar, kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin bilgi, beceri, yetkinlik, ilgi alanları ve değerlerine göre kendi kariyer geliştirme faaliyetlerini planlama ve uygulama fırsatı vererek kariyer merdivenlerini tırmanma sürecine katkı

sağlarlar. Kurum içerisinde kariyer planlama ve gelişim faaliyetleriyle desteklenen bireyler, görev ve sorumluluklarını yerine getirirken daha verimli, görev ve sorumluluklarına daha bağlı ve kurum hedeflerini gerçekleştirmek için daha istekli çalışmaktadır(3, 42, 54).

Kurumlar kariyer planlamayla verimlilik ve etkinliklerinin artmasını olanak sağlarken aynı zamanda bireylerin kariyerlerinin gelişimine ve ilerlemesine olan etkisi sonucu ilerleyen dönemlerde ihtiyaç duyulacak nitelikli eleman gücünü önceden belirlemiş olacaktırlar. Kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlikleri geliştirilerek alt pozisyonlarda faaliyette bulunan bireylerin üst pozisyonlara doğru ilerlemesi sağlanmış olunacaktır (5, 43).

Kurum tarafından iyi düzenlenmiş olan kariyer planının içermesi gereken konular şu şekildedir (62).

- Bireylerin kendi içsel kariyer ihtiyaçlarını değerlendirmede yardımcı olmak,
- Kurum içerisindeki kariyer fırsatlarını bireylere tanıtmak ve geliştirmek.
- Bireylerin ihtiyaçlarını ve kabiliyetlerini kariyer fırsatlarına uygun olarak düzenlemek.

Kurumlar, kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin ilgi alanları, içsel dürtüleri ve kabiliyetleri ile kurumsal amaçlarını bütünleştirebilirse, kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin iş tatmini ve kurumsal başarıyı sağlamış olacaktırlar (5, 43).

2.3.8.Kariyer Planlama Süreci

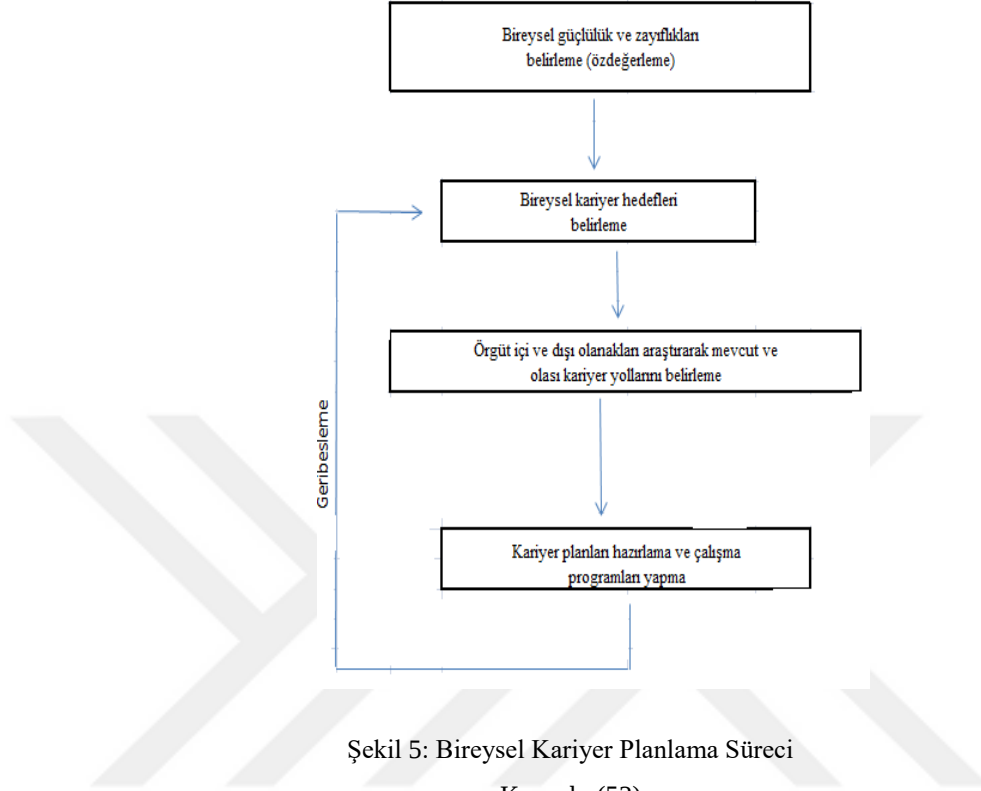
Kariyer planlama bireyin işe girmesiyle başlamış olan, sonrasında aldığı eğitim ile devam eden ve yetkinliklerine yön veren bir süreçten oluşmaktadır. Bireylerin, kurumların ve çevrenin sürekli olarak değişime uğraması sonucu kariyer planlama sürekli değişime uğrayan bir süreçtir. Yani kariyer planlama için esneklik gösteren dinamik bir süreçten oluştuğu söylenebilir (39, 63, 64).

Bireyler çalışma yaşamları boyunca farklı istek ve beklenti içerisinde girmektedirler. Kurumlar, çalışanlarının kariyer hedeflerinin neler olduğunun bilincinde olurlarsa daha etkili bir kariyer planlaması hazırlayabilirler (5).

2.3.8.1. Bireysel Kariyer Planlama Süreci

Bireysel kariyer planlama süreci, bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinlikleri ile ilgi duyduğu alanları değerlendirmesi, kariyer yaşamı süresi boyunca önüne

çıkabilecek kariyer fırsatlarını incelemesi, kariyer hedeflerini ve planların hazırlanması aşamalarından oluşmaktadır (43, 53, 61).



a.Kendini Değerlendirme

Bireysel kariyer planlamasının ilk ve en önemli aşamasıdır. Bu aşama bireyin kendisini tanımasıyla başlamaktadır. Bireyin iyi bir kariyer planı yapabilmesinde hangi bilgi, beceri ve yetkinliklere sahip olması gerektiğini bilmesi, güçlü ve zayıf yönlerinin analizini yapması ve ilgi alanlarının bilincinde olması önemlidir. Yani bireyin kendisini objektif olarak değerlendirmesi gerekmektedir (65).

Birey, “Hangi yetkinliklere sahibim?”, “Ne yapmayı arzu ediyorum?”, “Daha iyi bir konuma nasıl gelebilirim?”, “Sahip olduğum güçlü ve zayıf yönlerim neler?” gibi soruları kendisine sorması ve bu sorulara cevap araması yol gösterici olacaktır. Birey geliştikçe “kendini gerçekleştirme” güdüsüyle kariyer yaşamını geliştirme ihtiyacı içerisinde olacaktır (5, 43).

Kendini değerlendirme konusunda öncelikle bireylerin kendileri sorumluluk almalıdırlar ve kariyer yaşamları boyunca kendilerini değerlendirmelidirler. Bireyler

güçlü ve zayıf yönlerinin analizini yaptıktan sonra zayıf yönleri üzerinde odaklanmalıdırlar (66).

b.Fırsatları Tanıma

Fırsatları tanıma aşaması bireyin kendisi, işletmeler, işler ve çevresi hakkında bilgi topladığı bir aşamadır. Bu aşamada birey, farklı kariyer alanlarını ortaya koyarak seçenekleri belirlemeye çalışmaktadır. Birey kariyer alternatiflerini ortaya koyar ve ilgi alanları doğrultusunda faaliyette bulunabileceği iş olanaklarını daraltır. Bireyin, kendini değerlendirme aşamasında belirlemiş olduğu değerlerini, bilgi, beceri ve yetkinlikleri, ilgileri ve hedefledikleri kariyer fırsatlarıyla uyum içerisinde olmalıdır (24, 43).

Bireyler günlük yaşamlarının büyük bir bölümünü işte geçirmelerinden dolayı iş yaşamları günlük yaşamlarını büyük oranda etkileyecektir. Bu nedenle bireyler, kariyer seçimleri yapmadan önce kariyer yaşamları boyunca ne beklediklerinin analizini iyi yapmalıdırlar. Bireyin kararları kariyer seçiminde her ne kadar etkili olsa da kurumlarında bu süreçte destek sağlaması gerekmektedir (26, 67).

c.Hedefleri Belirleme

Bireylerin kariyer hedeflerine ulaşabilmelerinde hedeflerini net olarak belirlemeleri ve bireysel kariyer planlarını belirlemiş oldukları hedefler doğrultusunda yapmaları önem arz etmektedir.

Kendini değerlendiren ve mevcut alternatifler arasından seçim yapan bireyler sahip olduğu kişilik özellikleri, ilgi alanları, bilgi, beceri ve yetkinliklerine uygun olacak şekilde hedeflerini oluşturmalarıdır (26, 68).

Bireylerin oluşturmuş olduğu bu hedefler kısa, orta ve uzun vadeli hedefleri olmalıdır. Bu noktada bireyin ulaşmayı arzu ettiği yer uzun vadeli hedeflerini oluştururken o yere kadar olan süreçler ise orta ve kısa vadeli hedeflerini oluşturmaktadır (24).

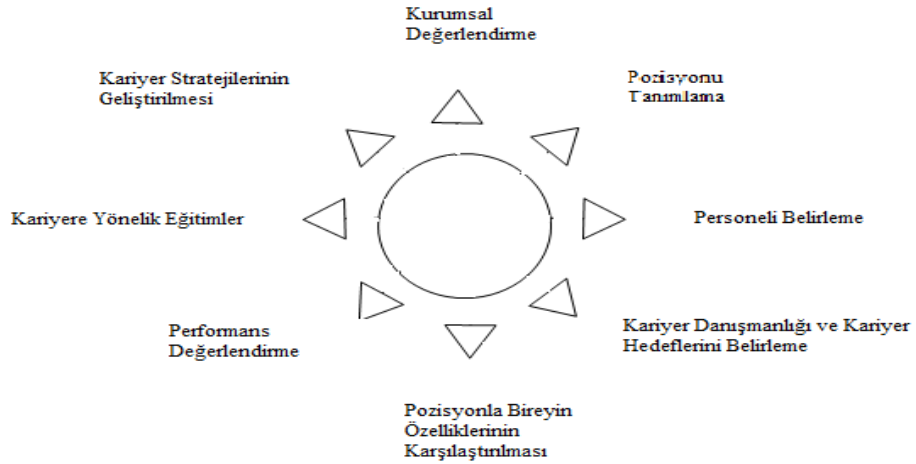
Bireylerin değerlerinin ve ilgi alanlarının değişmesi, kurum içerisinde bazı değişimlerin meydana gelmesi gibi nedenlerden dolayı bireyler yeni kariyer seçimlerinde bulunarak zaman içerisinde yeni kariyer kararları verebilmektedirler (43).

ç.Planları Hazırlama

Plan hazırlama aşaması bireylerin bu aşamaya kadar olan süreçteki gerçekleştirmiş oldukları tüm faaliyetleri hayata geçirmeleridir. Bu noktada hazırlanan planların, belirlenen kariyer hedefine ulaşmayı sağlayacak faaliyetleri içermesi önem arz etmektedir. Bireyin yapmış olduğu tercihler sonucunda kariyer planını gerçekleştirebilmesi için uygun ortam sağlanmalıdır. Bireyin kariyer kararıyla ilgi planını gerçekleştirebilmesi için kurumun bu süreçte bireye destek olması gerekmektedir (43, 68).

2.3.8.2. Kurumsal Kariyer Planlama Süreci

Kurumsal kariyer planlama süreci, kurumsal değerlendirme, pozisyon tanımlama, personeli belirleme, kariyer danışmanlığı ve kariyer hedeflerini belirleme, pozisyonla bireyin özelliklerinin karşılaştırılması, performans değerlendirme, kariyer olanaklarına yönelik eğitimler ve kariyer stratejilerinin geliştirilmesi aşamalarının oluşmaktadır (53).



Şekil 6: Kurumsal Kariyer Planlama Süreci

Kaynak: (53)

i.Kurumsal Değerlendirme

Bu aşamada kurumlar sahip oldukları insan kaynaklarının genel olarak değerlendirmesini yaparak kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin ilgi duyduğu alanların, değerlerin, bilgi, beceri ve yetkinliklerinin analizini yaparlar. Böylece bireylerin hangi alanlarda mesleki gelişime ihtiyaçları olduğu belirlenecektir (52).

b.Pozisyonu Tanımlama

Bu aşamada kurum içerisinde yer alan her bir pozisyon tanımlanmaktadır. Böylece kurum içerisinde yer alan kariyer yolları belirlenmekte ve her bir pozisyon için gereklilikler ortaya konmaktadır (53).

c.Personeli Belirleme

Kurumlar başarılı olmaları ve kurumsal amaçlarına ulaşabilmeleri noktasında yetenekli ve potansiyeli yüksek olan bireylerle faaliyetlerini sürdürmeleri ve bu bireyleri kurum içerisinde tutabilmeleri büyük önem arz etmektedir. Bu aşamada kurum içerisinde yetenekli ve potansiyeli yüksek bireyler tespit edilecektir. Böylece kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin üst pozisyonlara yükseltilmelerinde ve gerekli olan eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi noktasında yol gösterici olacaktır (53).

ç.Kariyer Danışmanlığı ve Kariyer Hedeflerini Belirleme

Kurumlar kariyer olanakları konusunda bireylere yol gösterici olmalı, kariyer gelişimlerini desteklenmeli ve hedefledikleri kariyere ulaşmaları noktasında imkân sağlamalıdır. Bireyler de üst pozisyonlara ilerleyebilme olanaklarının bilincinde olmalıdır (51).

Bireyler iş yaşamları boyunca farklı beklentiler içerisinde olabilmektedirler. Kurumlar, kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin kariyer hedeflerinin bilincinde olup kariyer yollarını belirlemişlerse daha etkili bir kariyer planları oluşturabilirler (53).

d.Pozisyonla Kişinin Özelliklerinin Karşılaştırılması

Kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri ve yetkinliklerinin belirlenmesinin yanı sıra potansiyel niteliklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi önem arz etmektedir. Böylece kurumlar ilerleyen süreçlerde işin gerektirdiği niteliklere yönelik en uygun bireyi görevlendirme ve işlerin en etkin bir şekilde yapılmasına olanak sağlayacaktır (52).

e.Performans Değerlendirme

Kurumların başarıya ulaşabilmeleri kurum içerisinde faaliyette bulunan kişilerin başarılı olmasıyla doğru orantılıdır. Bu doğrultuda kişilerin ilerleyen süreçlerde nasıl ve

nerelere gidebileceklerinin takip edilmesi ve performans değerleme sonuçlarının kullanılması gerekmektedir (51, 53).

f.Kariyer Olanaklarına Yönelik Eğitimler

Kurumlarda belirlenen kariyer olanakları ve kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin performanslarını değerlendirmek ve motivasyon düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan analizler sonucunda birtakım eğitimlerin yapılması faydalı olacaktır. Bu eğitimler kurum içerisinde faaliyette bulunan tüm bireyleri kapsayacak şekilde düzenlenmelidir (51).

Bu eğitimler kurum içerisinde faaliyette bulunan bireylerin mevcut görev ve sorumluluklarını yerine getirip daha başarılı olmalarını sağlarken aynı zamanda da ilerleyen süreçlerde olası yeni görev ve sorumluluklar için gerekli olacak bilgilere sahip olmalarına olanak sağlayacaktır (51).

g.Kariyer Stratejilerinin Geliştirilmesi

Kariyer stratejilerinin geliştirilmesi, bireylerin hedefledikleri kariyere ulaşmaları noktasında yardımcı faaliyetlerin oluşturulmasıdır. Bu noktada güçlü ve zayıf yönler ile mevcut ve olası tehlikeler ile fırsatların belirlenmesi önem arz etmektedir (53).

3.GEREÇ ve YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma, özel hastanelerin ve vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı olarak çalışanların kariyer planlamaları konusundaki görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini İstanbul Anadolu yakasında faaliyet gösteren 4 özel hastane ve 2 vakıf üniversitesi hastanesi olmak üzere toplam 6 hastanede çalışan 201 kişi oluşturmaktadır.

Evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş olup araştırmaya toplamda 176 kişi dâhil edilmiştir. Aşağıdaki tabloda çalışmanın yapıldığı yerler ve çalışmanın yapıldığı yerlerde hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışan sayısı ile araştırma anketine katılan çalışan sayısının dağılımı gösterilmektedir (Bkz: Tablo 2).

Tablo 2: Çalışmanın Yapıldığı Yerler

	HHM'ye Bağlı Çalışan Sayısı	Çalışmaya Katılan Kişi Sayısı
Veni Vedi Hastanesi Üsküdar	13	13
Okan Üniversitesi Hastanesi	70	56
A Üniversitesi Hastanesi	30	21
Avicenna Umut Hastanesi	25	23
Acıbadem Hastanesi Genel Müdürlük	50	50
Özel Anadolu Sağlık Ataşehir Tıp Merkezi	13	13
TOPLAM	201	176

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kesitsel bir araştırma tipi olarak tasarlanmıştır. Araştırma verileri 31.01.2021 tarihi ile 31.03.2021 tarihi arasında yüz yüze anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma verilerinin toplandığı anket Demografik Bilgi Formu ve Kariyer Planlama Ölçeği olmak üzere iki aşamadan oluşmaktadır (Ek 1, Ek 2).

İlk aşama araştırmacı tarafından hazırlanan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mezun olunan bölüm, çalışılan kurum türü, kurumda görevi, çalıştığı kurumdaki toplam çalışma süresi, toplam mesleki deneyim süresi ve çalışılan kurumda kariyer planlama çalışmaları yapılıp yapılmadığıyla ilgili soruların yer aldığı toplamda 10 sorudan oluşan Demografik Bilgi Formundan oluşmaktadır.

İkinci aşama Aytaç'ın (1997) Çalışma Yaşamında Kariyer kitabından yararlanılarak Şahin (2007) tarafından geliştirilen Kariyer Planlama Ölçeği kullanılmıştır (43, 69). Şahin (2007) Ölçek'in kapsam geçerliliği yapmış ve iç tutarlılık analizi sonucu Cronbach Alpha ile incelenmiş 0,711 olarak saptamıştır. Bu çalışmada elde edilen Cronbach Alpha değeri ise ölçek toplamı üzerinden 0,872'dir. Buna göre veriler yüksek derecede güvenilir kabul edilmiştir.

Kariyer Planlama Ölçeği likert tipi 5 düzeyli bir ölçektir. Ölçek için her bir puanlama düzeyi; 1. Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3.Kararsızım, 4.Katılıyorum ve 5.Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Kariyer Planlama Ölçeği toplamda 19 sorunda oluşmaktadır. Kariyer Planlama Ölçeğinin Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler olmak üzere 3 alt boyutu bulunmaktadır. Ölçek içerisinde yer alan 3, 12, 14 ve 16. sorular ters kodlanmıştır. Ölçeğin genel puanı bulunmayıp değerlendirme 3 alt boyut üzerinden gerçekleştirilmektedir.

İlk faktör Kariyer Planlama alt boyutu olup 1 ila 6 arasındaki maddeleri temsil etmektedir. İkinci faktör Mesleki Gelişim alt boyutu olup 7 ila 13 arasındaki maddeleri temsil etmektedir. Üçüncü faktör ise Kişisel Özellikler alt boyutu olup 14 ila 19 arasındaki maddeleri temsil etmektedir.

Kariyer Planlama alt boyutundan alınan puan yükseldikçe bireyin kariyeri üzerine planlama yaptığını ve hedefleri bulunduğunu göstermektedir. Mesleki Gelişim alt boyutundan alınan puan arttığında ise icra ettiği mesleğinin kişisel gelişimine katkı sağladığı fikrinde olduğunu ifade etmektedir. Kişisel Özellikler alt boyutunda alınan

puanlar artması ise icra ettiği mesleğe ve kariyer planına dair doğal yeteneği olduğu ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceğine yönelik inancının artması anlamına gelmektedir. Ölçek üç alt boyutta ayrı değerlendirilirken, puanlama ortalama puan üzerinden yorumlanmaktadır.

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma İstanbul Anadolu yakasında faaliyette bulunan 4 özel hastanenin ve 2 vakıf niversitesi hastanesinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarıyla gerçekleştirildiğinden genellenememektedir.

3.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Okan Üniversitesi Etik Kurulundan ve çalışmanın yapıldığı özel hastanelerin ve vakıf niversitesi hastanelerinin yönetimlerinden kurum izinleri alınmıştır (Ek 3, Ek 4). Araştırmaya katılan katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuştur.

3.6. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin analizi SPSS 24 programıyla yapılmış ve %95 güven düzeyi ile %5 hata payıyla gerçekleştirilmiştir.

Verilerin tanımlayıcı istatistiksel sunumunda sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, alt ve st değerler kullanılmıştır.

Önemlilik testleri öncesi her boyuta Kolmogrov Smirnov testi ile normallik incelemesi gerçekleştirilmiştir. Her üç boyutta da normal dağılımın bulunmadığı saptanarak non parametrik testler seçilmiştir. Karşılaştırma analizlerinde Mann Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri kullanılırken, ilişki analizinde ise Spearman korelasyon analizinden yararlanılmıştır. 3 ve üzeri parametrelili grup karşılaştırmalarında Bonferroni düzeltmesinden yararlanılarak anlamlılığın kaynağı araştırılmıştır.

3.7.Araştırmanın Hipotezleri

Hipotez 1

H₀: Katılımcıların cinsiyeti ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların cinsiyeti ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 2

H₀: Katılımcıların yaşı ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların yaşı ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 3

H₀: Katılımcıların medeni durumu ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların medeni durumu ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 4

H₀: Katılımcıların eğitim düzeyi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların eğitim düzeyi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 5

H₀: Katılımcıların mezun oldukları bölüm ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların mezun oldukları bölüm ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 6

H₀: Katılımcıların kurum türü ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurum türü ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 7

H₀: Katılımcıların kurumdaki görevi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurumdaki görevi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 8

H₀: Katılımcıların kurumda çalışma süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurumda çalışma süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 9

H₀: Katılımcıların toplam mesleki deneyim süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların toplam mesleki deneyim süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Hipotez 10

H₀: Katılımcıların kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmaması ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmaması ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

4.BULGULAR

4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri İlgili Bulgular

Tablo 3: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		n	%
Cinsiyet	Erkek	39	22,2
	Kadın	137	77,8
Yaş	18-23	52	29,5
	24-29	87	49,4
	30-35	27	15,3
	36 ve üzeri	10	5,7
Medeni Durum	Evli	57	32,4
	Bekâr	119	67,6
Eğitim Düzeyi	Lise	44	25
	Ön Lisans	51	29
	Lisans	79	44,9
	Yüksek Lisans	2	1,1
Mezun Olunan Bölüm	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	13	7,4
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	12	6,8
	Sağlık Yönetimi	70	39,8
	İşletme	10	5,7
	Diğer	71	40,3
Kurum Türü	Özel Hastane	100	56,8
	Vakıf Üniversitesi Hastanesi	76	43,2
Kurumdaki Göreviniz	Hasta Kayıt Kabul/Hasta Danışmanı	163	92,6
	Hasta Hizmetleri Ekip Lideri	6	3,4
	Hasta Hizmetleri Sorumlusu/Yöneticisi	7	4
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5 yıl	158	89,8
	6-10 yıl	10	5,7
	11-15 yıl	6	3,4
	16 yıl ve üzeri	2	1,1
Toplam Mesleki Deneyim Süreniz	1-5 yıl	134	76,1
	6-10 yıl	26	14,8
	11-15 yıl	8	4,5
	16 yıl ve üzeri	8	4,5
Kurumunuzda Kariyer Planlama yapıyor mu?	Evet	63	35,8
	Hayır	39	22,2
	Kısmen	74	42

Katılımcıların 137'si (%77,8) kadın, 87'si (%49,4) 24-29 yaş arası, 119'unun (67,6) medeni durumu bekâr, 79'u (%44,9) lisans mezunu, 70'i (%39,8) sağlık yönetimi bölümü mezunu, 100'ü (%56,8) özel hastanede, 163'ü (%92,3) hasta kayıt kabul yetkilisi/hasta danışmanı, 158'inde (%89,8) 1-5 yıl arası aynı kurumda çalışmakta, 134'ünde 1-5 yıl arası toplam mesleki deneyim süresi bulunmaktadır. Katılımcılar çalıştıkları kurumda kariyer planlama yapılıp yapılmadığı konusunda 74'ü (%42,0) kısmen yapıldığı görüşündedir (Bkz: Tablo 3).

4.2. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar

Tablo 4: Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarının Ortalaması

	n	$\bar{x} \pm \sigma$	Alt	Üst
Kariyer Planlama	176	3,66±0,58	1,67	5
Mesleki Gelişim	176	3,83±0,63	1,57	5
Kişisel Özellikler	176	4,10±0,66	1,5	5

Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde; Kariyer Planlama alt boyutundan ortalama 3,66±0,58; Mesleki Gelişim alt boyutundan ortalama 3,83±0,63; Kişisel Özellikler alt boyutundan ortalama 4,10±0,66 puan aldıkları saptanmıştır (Bkz: Tablo 4).

4.3.Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Kariyer Planlama Alt Boyutu Puanlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 5: Kariyer Planlama Alt Boyutunun Demografik Özelliklerle İlişkisi

		n	Mean Rank	u / KW	p	Anlamlılık
Cinsiyet	Erkek	39	80,69	-1,09	0,276	
	Kadın	137	90,72			
Yaş	18-23	52	88,48	8,169	0,043*	24-29 > 30-35
	24-29	87	96,96			
	30-35	27	69,89			
	36 ve üzeri	10	65,25			
Medeni Durum	Evli	57	69,95	-3,361	0,001**	
	Bekâr	119	97,39			
Eğitim Düzeyi	Lise	44	72,27	27,987	0,000**	Lisans, Yüksek Lisans > Ön lisans, Lise
	Ön Lisans	51	69,43			
	Lisans	79	107,88			
	Yüksek Lisans	2	166,25			
Mezun Olunan Bölüm	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	13	69,88	21,866	0,000**	Sağlık Yönetimi > TDS, SKİ, İşletme, Diğer
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	12	79,5			
	Sağlık Yönetimi	70	110,12			
	İşletme	10	63,65			
	Diğer	71	75,61			
Kurum Türü	Özel Hastane	100	99,05	-3,166	0,002**	
	Vakıf Üniversitesi Hastanesi	76	74,63			
Kurumdaki Göreviniz	Hasta Kayıt Kabul/Hasta Danışmanı	163	88,45	0,012	0,994	
	Hasta Hizmetleri Ekip Lideri	6	90,58			
	Hasta Hizmetleri Sorumlusu/Yöneticisi	7	87,79			
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5 yıl	158	91,99	8,35	0,039*	1-5 yıl > 6-10 yıl
	6-10 yıl	10	50,65			
	11-15 yıl	6	59,08			
	16 yıl ve üzeri	2	90,25			
Toplam Mesleki Deneyim Süresiniz	1-5 yıl	134	94,97	9,177	0,027*	1-5 yıl > 6-10 yıl
	6-10 yıl	26	66,88			
	11-15 yıl	8	69,81			
	16 yıl ve üzeri	8	69,06			
Kurumunuzda Kariyer Planlama Yapılıyor mu?	Evet	63	108,31	17,575	0,000**	Evet > Hayır, Kısmen
	Hayır	39	66,9			
	Kısmen	74	83,02			

U: Mann Whitney U test istatistik değeri ; KW: Kruskal Wallis H test istatistik değeri

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

Katılımcıların yaşlarına göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW:8,169; $p=0,043<0,05$). Anlamlılığın kaynağı 24-29 yaş arasındaki kişilerin, 30-35 yaş arasındaki kişilere göre daha fazla Kariyer Planlama puanına sahip olduğu görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (U:-3,361; $p=0,001<0,05$). Medeni durumu bekâr olan kişilerin, evli olan kişilere göre daha fazla Kariyer Planlama puanına sahip olduğu görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 27,987; $p=0,000<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan kişilerin ön lisans ve lise olan kişilere göre daha yüksek Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların mezun oldukları bölüme göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 21,866; $p=0,000<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında sağlık yönetimi bölümünden mezun olan kişilerin, diğer bölümlerden mezun olan kişilere göre (Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, İşletme, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, diğer) daha yüksek Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların kurum türüne göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (U:-3,166; $p=0,002<0,05$). Özel Hastanelerde çalışan kişiler, Vakıf Üniversitesi Hastanelerinde çalışan kişilere göre daha fazla Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 8,350; $p=0,039<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında kurumda 1-5 yıl arasında çalışan kişiler, kurumda 6-10 yıl arası çalışan kişilere göre daha yüksek Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların toplam mesleki deneyim sürelerine göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 9,177; $p=0,027<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arasında olan kişilerin, toplam mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan kişilere

göre daha yüksek Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların kurumlarında kariyer planlamasının yapılıp yapılmamasına göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 17,575; $p=0,000<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında kurumlarında kariyer planlama yapılan kişilerin, kurumlarında kariyer planlama kısmen yapılan ve yapılmayan kişilere göre daha yüksek Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 5).

Katılımcıların cinsiyet ve kurum görevi değişkenlerine göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Bkz: Tablo 5).

4.4. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Mesleki Gelişim Alt Boyutu Puanlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 6: Mesleki Gelişim Alt Boyutunun Demografik Özelliklerle İlişkisi

		n	Mean Rank	u / KW	p	Anlamlılık
Cinsiyet	Erkek	39	84,62	-0,542	0,588	
	Kadın	137	89,61			
Yaş	18-23	52	96,84	5,887	0,117	
	24-29	87	87,86			
	30-35	27	87,04			
	36 ve üzeri	10	54,65			
Medeni Durum	Evli	57	77,67	-1,96	0,05	
	Bekâr	119	93,69			
Eğitim Düzeyi	Lise	44	86,84	12,214	0,007**	Lisans > Ön Lisans
	Ön Lisans	51	70,05			
	Lisans	79	100,37			
	Yüksek Lisans	2	126,75			
Mezun Olunan Bölüm	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	13	63,81	14,606	0,006**	Sağlık Yönetimi > TDS, SKİ, İşletme, Diğer
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	12	79,67			
	Sağlık Yönetimi	70	105,2			
	İşletme	10	64,7			
	Diğer	71	81,4			
Kurum Türü	Özel Hastane	100	101,22	-3,812	0,000**	
	Vakıf Üniversitesi Hastanesi	76	71,77			
Kurumdaki Göreviniz	Hasta Kayıt Kabul/Hasta Danışmanı	163	89,24	0,988	0,607	
	Hasta Hizmetleri Ekip Lideri	6	68,17			
	Hasta Hizmetleri Sorumlusu/Yöneticisi	7	88,64			
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5 yıl	158	89,8	1,727	0,631	
	6-10 yıl	10	80,2			
	11-15 yıl	6	65			
	16 yıl ve üzeri	2	98			
Toplam Mesleki Deneyim Süreniz	1-5 yıl	134	93,36	5,411	0,144	
	6-10 yıl	26	74,67			
	11-15 yıl	8	75,69			
	16 yıl ve üzeri	8	64,81			
Kurumunuzda Kariyer Planlama Yapılıyor mu?	Evet	63	113,8	32,391	0,000**	Evet > Hayır, Kısmen
	Hayır	39	55,78			
	Kısmen	74	84,2			

U: Mann Whitney U test istatistik değeri ; KW: Kruskal Wallis H test istatistik değeri

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

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre aldıkları Mesleki Deneyim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 12,214; $p=0,007<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında lisans mezunu olan kişilerin, ön lisans mezunu olan kişilere göre daha yüksek Mesleki Gelişim puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 6).

Katılımcıların mezun oldukları bölüme göre aldıkları Mesleki Gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 14,606; $p=0,006<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında sağlık yönetimi bölümünden mezun olan kişilerin, diğer bölümlerden mezun olan kişilere göre (Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, İşletme, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, diğer) daha yüksek Mesleki Deneyim puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 6).

Katılımcıların çalıştıkları kurum türüne göre aldıkları Mesleki Gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (U: -3,812; $p=0,000<0,05$). Özel Hastanede çalışan kişilerin, Vakıf Üniversitesi Hastanelerinde çalışan kişilere göre daha fazla Mesleki Gelişim puanına sahiplerdir (Bkz: Tablo 6).

Katılımcıların çalıştığı kurumda kariyer planlama yapılıp yapılmadığına göre aldıkları Mesleki Gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 32,391; $p=0,000<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında çalıştığı kurumlarında kariyer planlama yapılan kişilerin, kurumlarında kariyer planlama kısmen yapılan ve yapılmayan kişilere göre daha yüksek Mesleki Gelişim puanına sahip oldukları görülmüştür. Aynı zamanda çalıştığı kurumda kısmen kariyer planlama yapılanlarda kariyer planlama çalışması yapılmayanlardan anlamlı biçimde daha yüksek puan almışlardır (Bkz: Tablo 6).

Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, kurum görevi, kurumda çalışma süresi ve toplam mesleki deneyim süresi değişkenlerine göre aldıkları Mesleki Gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$) (Bkz: Tablo 6).

4.5. Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Kişisel Özellikler Alt Boyutu Puanlarına Göre Karşılaştırılması

Tablo 7: Kişisel Özellikler Alt Boyutunun Demografik Özelliklerle İlişkisi

		n	Mean Rank	u / KW	p	Anlamlılık
Cinsiyet	Erkek	39	64,54	-3,341	0,001**	
	Kadın	137	95,32			
Yaş	18-23	52	90,95	14,891	0,002**	18-23, 24-29 > 30-35, 36 ve üzeri
	24-29	87	97,71			
	30-35	27	72,15			
	36 ve üzeri	10	39,8			
Medeni Durum	Evli	57	69,88	-3,369	0,001**	
	Bekâr	119	97,42			
Eğitim Düzeyi	Lise	44	73,45	22,3	0,000**	Lisans, Yüksek Lisans > Ön lisans, Lise
	Ön Lisans	51	70,71			
	Lisans	79	107,34			
	Yüksek Lisans	2	129,25			
Mezun Olunan Bölüm	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	13	41,81	29,599	0,000**	Sağlık Yönetimi > TDS, SKİ, İşletme, Diğer
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	12	91,08			
	Sağlık Yönetimi	70	110,79			
	İşletme	10	66,45			
	Diğer	71	77,75			
Kurum Türü	Özel Hastane	100	97,94	-2,829	0,005**	
	Vakıf Üniversitesi Hastanesi	76	76,09			
Kurumdaki Göreviniz	Hasta Kayıt Kabul/Hasta Danışmanı	163	89,23	0,955	0,62	
	Hasta Hizmetleri Ekip Lideri	6	90,17			
	Hasta Hizmetleri Sorumlusu/Yöneticisi	7	70,14			
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5 yıl	158	90,72	4,771	0,189	
	6-10 yıl	10	73,5			
	11-15 yıl	6	50,17			
	16 yıl ve üzeri	2	103,5			
Toplam Mesleki Deneyim Süreniz	1-5 yıl	134	95,19	11,034	0,012*	1-5 yıl > 6-10 yıl, 16 yıl ve üzeri
	6-10 yıl	26	72,06			
	11-15 yıl	8	69,5			
	16 yıl ve üzeri	8	48,94			
Kurumunuzda Kariyer Planlama Yapılıyor mu?	Evet	63	102,71	7,712	0,021*	Evet > Hayır, Kısmen
	Hayır	39	79,71			
	Kısmen	74	81,03			

U: Mann Whitney U test istatistik değeri ; KW: Kruskal Wallis H test istatistik değeri

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

Katılımcıların cinsiyetlerine göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (U:-3,341; $p=0,001<0,05$). Kadınlar, erkeklere göre daha fazla Kişisel Özellikler puanına sahiplerdir (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların yaşlarına göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 14,891; $p=0,002<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında, 18-23 ve 24-29 yaş arasındaki kişiler daha ileri yaş gruplarındaki kişilere göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (U:-3,369; $p=0,001<0,05$). Medeni durumu bekâr olan kişiler, evli olan kişilere göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahiplerdir (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 22,300; $p=0,000<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında lisans ve yüksek lisans eğitim düzeyine sahip olan kişiler; ön lisans ve lise eğitim düzeyine sahip olan kişilere göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların mezun oldukları bölüme göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 29,599; $p=0,000<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında sağlık yönetimi bölümünden mezun olan kişilerin, diğer bölümlerden mezun olan kişilere göre (Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, İşletme, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, diğer) daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların çalıştığı kurum türüne göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (U:-2,829; $p=0,005<0,05$). Özel Hastanede çalışan kişiler, Vakıf Üniversitesi Hastanelerinde çalışan kişilere göre daha fazla Kişisel Özellikler puanına sahiplerdir (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların toplam mesleki deneyim süresine göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 11,034; $p=0,012<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arasında olan kişiler, toplam mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan kişiler ile

16 yıl ve üzeri olan kişilere göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların çalıştığı kurumda kariyer planlama yapılıp yapılmadığına göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır (KW: 7,712; $p=0,021<0,05$). Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında çalıştığı kurumda kariyer planlama yapılan kişiler, kurumda kariyer planlama kısmen yapılan ve yapılmayan kişilere göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 7).

Katılımcıların çalıştığı kurumdaki görevi ve kurumda çalışma süresi değişkenlerine göre aldıkları Kişisel Özellikler alt boyutu puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmamıştır ($p>0,05$)(Bkz: Tablo 7).

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar şu şekildedir (Bkz: Tablo 5, 6, 7);

Hipotez 1

H₀: Katılımcıların cinsiyeti ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların cinsiyeti ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile cinsiyet arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kişisel özellikler alt boyutu ile cinsiyet arasında $p<0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Kariyer planlama ve mesleki gelişim alt boyutları ile cinsiyet arasında $p>0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu doğrultuda cinsiyet ile sadece kişisel özellikler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 2

H₀: Katılımcıların yaşı ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların yaşı ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile yaş arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutları ile yaş arasında $p<0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mesleki gelişim alt boyutu ile yaş arasında $p>0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Bu doğrultuda yaş ile kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 3

H₀: Katılımcıların medeni durumu ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların medeni durumu ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile medeni durum arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutları ile medeni durum arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mesleki gelişim alt boyutu ile medeni durum arasında $p > 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu doğrultuda medeni durum ile kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 4

H₀: Katılımcıların eğitim düzeyi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların eğitim düzeyi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile eğitim düzeyi arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler alt boyutları ile eğitim düzeyi arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmış ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 5

H₀: Katılımcıların mezun oldukları bölüm ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların mezun oldukları bölüm ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile mezun olunan bölüm arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler alt boyutları ile mezun olunan bölüm arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmış ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 6

H₀: Katılımcıların kurum türü ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurum türü ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile kurum türü arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler alt boyutları ile kurum türü arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmış ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 7

H₀: Katılımcıların kurumdaki görevi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurumdaki görevi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile kurumdaki görev arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler alt boyutları ile kurumdaki görev arasında $p > 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmamış ve H₀ hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez 8

H₀: Katılımcıların kurumda çalışma süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurumda çalışma süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile kurumda çalışma süresi arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama alt boyutu ile kurumda çalışma süresi arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mesleki gelişim ve kişisel özellikler alt boyutları ile kurumda çalışma süresi arasında $p > 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu doğrultuda kurumda çalışma süresi ile sadece kariyer planlama alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 9

H₀: Katılımcıların toplam mesleki deneyim süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların toplam mesleki deneyim süresi ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile toplamda mesleki deneyim süresi arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutları ile yaş arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Mesleki gelişim alt boyutu ile yaş arasında $p > 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu doğrultuda toplam mesleki deneyim süresi ile kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Hipotez 10

H₀: Katılımcıların kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmaması ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık yoktur.

H₁: Katılımcıların kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmaması ile Kariyer Planlama Ölçeğinin alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık vardır.

Araştırma bulguları doğrultusunda, kariyer planlama ölçeği alt boyutları ile kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmaması durumu arasında bir ilişki olup olmadığını incelendiğinde; kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler alt boyutları ile kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmaması durumu arasında $p < 0,05$ olduğu için anlamlı bir ilişki saptanmış ve H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

4.6. Katılımcıların Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Birbirleriyle İlişkisi

Tablo 8: Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarının İlişkisi

	Kariyer Planlama		Mesleki Gelişim		Kişisel Özellikler	
	r	p	r	p	r	p
Kariyer Planlama	1	-	0,635	0,000*	0,563	0,000*
Mesleki Gelişim			1	-	0,632	0,000*
Kişisel Özellikler					1	-

r: Spearman korelasyon kat sayısı; *:p<0,01

Katılımcıların Kariyer Planlama puanları ile Mesleki Gelişim puanları arasında orta düzeyde (%63,5) pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır (r:0,635;p=0,000<0,05). Mesleki gelişimleri arttıkça kariyer planlama davranışları da artmaktadır.

Katılımcıların Kariyer Planlama puanları ile Kişisel Özellikler puanları arasında orta düzeyde (%56,3) pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır (r:0,563;p=0,000<0,05). Kariyer planlama davranışları ile kariyer planlamada öne çıkan kişisel özellikleri paralel hareket etmektedir.

Katılımcıların Mesleki Gelişim puanları ile Kişisel Özellikler puanları arasında orta düzeyde (%63,2) pozitif yönlü anlamlı ilişki saptanmıştır (r:0,632;p=0,000<0,05). Mesleki gelişimleri arttıkça kariyer planlamada öne çıkan kişisel özellikleri de artmaktadır.

5.TARTIŞMA

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların kariyer planlamalarına ilişkin görüşleri incelenmiş olup, araştırma verileri doğrultusunda yapılan analizler sonucu elde edilen bulgular ve literatürde yapılmış olan çalışmalar tartışılmıştır.

Hepsevim'in otel çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %58'si erkek iken %42'si kadındır (67). Vergili'nin sağlık yönetimi bölümü öğrencileri üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %69,8'i kadın iken %30,2'si erkektir (24). Çetiner'in SDÜ'de Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü öğrenim görenler üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %60,2'si erkek iken %39,8'i kadındır (70). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %77,8'i kadın iken %22,2'si erkektir.

Vergili'nin sağlık yönetimi bölümü öğrencileri üzerine, Hepsevim'in otel çalışanları üzerine ve Çetiner'in SDÜ'de Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü öğrenim gören ve aynı zamanda çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmalarda, katılımcıların cinsiyetlerine göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (24, 67, 70). Yapılan bu çalışmada ise, katılımcıların cinsiyete göre aldıkları kariyer planlama ve mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın saptanamaması literatür ile paralellik gösterirken, katılımcıların cinsiyete göre aldıkları kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığın saptanması literatüre göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğunun kadın ağırlıklı çalışanlardan oluşması ve kadınların erkeklere göre sahip oldukları kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Vergili de yapmış olduğu çalışmasında, cinsiyet ile kişisel özellikler alt boyutu puanı arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştı fakat kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla kişisel özelliklerinin daha baskın olduğunu saptamıştır (24).

Bay'ın bir kamu kurumundaki çalışanlar üzerine, Aydın'ın bankacılık ve finans sektöründe faaliyet gösteren işletme çalışanları üzerine ve Al-Atiyat'ın özel

hastanelerde görev yapmakta olan çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmalarda, çalışanların cinsiyetleri ile kariyer planlamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (21, 71, 72).

Hasta hizmetleri müdürlüğü bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %49,4'ü 24-29 yaş arası, %29,5'i 18-23 yaş arası, %15,3'ü 30-35 yaş arası ve %5,7'si 36 yaş ve üzeridir. Bu bulgular doğrultusunda, hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğunu 24-29 yaş arasındaki kişiler oluşturmaktadır. Bay'ın bir kamu kurumunda çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %46,7'si gibi büyük çoğunluğunu 42 ve üzeri yaş grubundaki kişiler oluşturmaktadır. Çetiner'in SDÜ'de Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü öğrenim gören ve aynı zamanda çalışanlar üzerine yapmış oldukları çalışmalarda, katılımcıların %43,4'ü gibi büyük çoğunluğunu 20-30 yaş arasındaki kişiler oluşturmaktadır. Al-Atiyat'ın özel hastanelerde görev yapmakta olan çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların %45,8'i gibi büyük bir çoğunluğunu 24-34 yaş arasındaki kişiler oluşturmaktadır (21, 70, 71).

Vergili'nin sağlık yönetimi bölümü öğrencileri üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yaşlarına göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır fakat 21 yıl ve üzerindeki öğrencilerin, 20 yıl ve altındaki öğrencilere göre daha çok kariyer planlama yaptıkları görülmüştür (24). Yapılan bu çalışmada ise, katılımcıların yaşlarına göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında anlamlı bir farklılığın saptanamaması Vergili'nin çalışması ile paralellik gösterirken, kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında anlamlı farklılığın saptanması Vergili'nin çalışmasına göre farklılık göstermektedir. Bu farklılık, hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğunun 24-29 yaş arasındaki çalışanlardan oluşması ve 24-29 yaş arasındaki kişilerin 30-35 yaş arasındaki kişilere göre daha yüksek kariyer planlama puanına sahip olmaları ile 18-23 yaş arası kişilerle 24-29 yaş arasındaki kişilerin daha ileri yaş grubundaki kişilere göre daha yüksek kişisel özellikler puanına sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. 24-29 yaş arasındaki kişilerin, yeni mezun olmaları ve iş yaşamlarında yeni tecrübe kazanmaya başlamalarında dolayı kariyer hedefleri belirledikleri, belirlemiş oldukları kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer planları

yaptıkları ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Çetiner'in SDÜ' de Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü öğrenim gören ve aynı zamanda çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yaşlarına göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmuştur. Farklılığın 40 yaş ve üzeri olan çalışanların mesleki gelişim puanlarının diğer yaş grubu arasındaki çalışanlara göre daha yüksek bulunmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir (70).

Bay'ın bir kamu kurumunda çalışanlar üzerine ve Al-Atiyet'in özel hastanelerde görev yapan çalışanlar üzerine yaptıkları çalışmalarda, katılımcıların yaşına göre kariyer planlama ölçeği puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (21, 72).

Bay'ın bir kamu kurumunda çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların %62'i evli iken %35'i bekârdır. Hepsevim'in otel çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların %52,2'si evli iken %47,8'si bekârdır. Çetiner'in SDÜ' de Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü öğrenim gören ve aynı zamanda çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların %53,7'si evli iken %46,3'ü bekârdır (21, 67, 70). Hasta hizmetleri müdürlüğü çalışanları üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %67,6'sı medeni durumu bekâr iken %32,4'ünün medeni durumu evlidir.

Çetiner'in SDÜ' de Sosyal Bilimler Enstitüsünde lisansüstü öğrenim gören ve aynı zamanda çalışanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları kariyer planlama ve mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır. Medeni durumu evli olan kişilerin, bekâr olan kişilerden daha yüksek kariyer planlama ve mesleki gelişim puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları kişisel özellikler puanları arasından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (70).

Hasta hizmetleri müdürlüğü çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Medeni durumu bekâr olan kişilerin evli olan kişilere göre daha yüksek kariyer planlama ve kişisel özellikler puanlarına sahip

oldukları görülmüştür. Medeni durumu bekâr olan kişilerin evli olan kişilere göre daha çok kariyer hedeflerinin bulunduğu, kariyerleri üzerine daha fazla kariyer planı yaptıkları, kariyer planına dair doğal yeteneklerinin ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında ise anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Çetiner'in yapmış olduğu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunması ile yapılan bu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmaması literatüre göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın çalışmamıza katılan kişilerin büyük çoğunluğunun medeni durumu bekâr olan kişilerden oluşması ve medeni durumu bekâr olan kişilerin evli olan kişilere göre daha az sorumluluk duygusuna sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Bay'ın bir kamu kurumundaki çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, evlilerin kariyer planlama ölçeği puanlarının ortalaması ile bekârların kariyer planlama ölçeği puanlarının ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiş fakat evlilerin bekârlara oranla kariyer gelişimine daha fazla önem verdikleri saptanmıştır (21).

Bay'ın bir kamu kurumundaki çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %78,3'ü lisans, %11,7'si ön lisans ve %10'u yüksek lisans eğitim düzeyindedir (21). Hepsevim'in otel çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %6'sı ilköğretim, %24,1'i ilköğretim, %20,6'sı ön lisans, %39,8'i lisans ve %9,5'i lisansüstü eğitim düzeyindedir (67). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %44,9'u lisans mezunu, %29'u ön lisans mezunu, %25'i lise mezunu, %1,1'i yüksek lisans mezunudur.

Hepsevim'in otel çalışanları üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların eğitim düzeyine göre aldıkları mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamışken, kariyer planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır (67). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların eğitim düzeyine göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Katılımcıların eğitim düzeyine göre

aldıkları kariyer planlama puanları arasında ilişki bulunması literatüre göre paralellik göstermektedir. Katılımcıların ağırlıklı olarak lisans eğitim düzeyinde olan kişilerden olması ve eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan kişilerin, eğitim düzeyi ön lisans ve lise olan kişilere göre daha yüksek kariyer planlama puanına sahip olmalarından kaynaklı olarak eğitim düzeyi ile kariyer planlama arasında anlamlı bir ilişki olduğu düşünülmektedir.

Bay'ın bir kamu kurumundaki çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, yüksek lisans eğitim düzeyindeki kişilerin kariyer planlamasına daha fazla önem verdiklerini saptanmıştır (21). Mutlu'nun hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmada ise, eğitim düzeyi arttıkça kariyer planlama ile ilgili görüşlerde olumlu düzeyde bir artış olduğu görülmüştür (30). Yapmış olduğumuz bu çalışmadaki elde ettiğimiz bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %39,8'i Sağlık Yönetimi, %7,4'ü Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, %6,8'i Sağlık Kurumları İşletmeciliği, %5,7'si İşletme ve %40,3'ü diğer bölümlerden mezun olmuşlardır.

Kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde, katılımcıların mezun oldukları bölüme göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Sağlık yönetimi bölümünden mezun olan kişilerin, diğer bölümlerden mezun olan kişilere göre (Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, İşletme, Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve diğer) daha yüksek kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür. Sağlık yönetimi bölümünden mezun olan kişilerin diğer bölümlerden mezun olan kişilere göre daha yüksek puan almaları, hastanelerin sağlık yönetimi bölümü mezunları için en önemli çalışma alanlarından biri olması sebebiyle hastane içersinde kariyer hedeflerinin bulunması ve kariyer planı oluşturmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde, katılımcıların kurum türüne göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, özel hastanelerin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların, vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarına göre daha fazla kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür. Özel hastanelerin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların, vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarına göre daha fazla kariyer hedeflerinin bulunduğu ve kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer planı hazırladıkları, mesleklerinin kişisel gelişimlerine daha çok katkı sağladığı, kariyer planına dair doğal yeteneklerinin ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olduğu söylenebilir. Özel hastanelerin hasta hizmetleri müdürlüğünde çalışanların, vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarına göre daha yüksek kariyer planlama ölçeği alt boyutu puanlarına sahip olmaları özel hastanelerdeki rekabet ortamının vakıf üniversitesi hastanelerindeki rekabet ortamına göre daha yoğun yaşanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde, katılımcıların kurumdaki görevine göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Bay'ın bir kamu kurumunda çalışanlar üzerine yaptığı çalışmada, kurumdaki görevi memur olan kişilerin kariyer planlama ölçeği puanlarının ortalaması ile kurumdaki görevi müdür ve müdür yardımcısı olan kişilerin kariyer planlama ölçeği puanlarının ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır (21). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların kurumdaki görevine göre aldıkları kariyer planlama ölçeği alt boyutları puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamaması literatür ile paralellik göstermektedir.

Mutlu'nun hemşireler üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %45,3'ü 2-5 yıl arası aynı kurumda çalışmaktadır (30). Koçer'in gençlik ve spor bakanlığında görev yapan uzmanlar üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %43,2'si 1-5 yıl arası aynı kurumda çalışmaktadır (26). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %89,8'i 1-5 yıl arası aynı kurumda çalışmaktadır.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanlar incelendiğinde, katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre aldıkları kariyer planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Koçer'in Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan uzmanlar üzerine yapmış olduğu çalışmada ise, katılımcıların toplam çalışma sürelerine göre kariyer planlaması ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğunu saptanmıştır. Toplam çalışma süresi 1-5 yıl arası olan kişilerin kariyer planlaması ölçeği puan ortalaması, toplam çalışma süresi 16 yıl ve üzeri olan kişilere göre daha yüksek olduğunu bulunmuştur (26). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan kişilerin, kurumda 6-10 yıl arası olan kişilere göre daha yüksek kariyer planlama puanına sahip olduklarının görülmesi literatür ile paralellik göstermektedir.

Mutlu'nun hemşireler üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %41,1'ü 2-5 yıl arası toplam mesleki deneyim süresi sahiptirler (30). Koçer'in gençlik ve spor bakanlığında görev yapan uzmanlar üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %38,6'sı 16 yıl ve üzeridir toplam deneyim süresine sahiptirler (26). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %76,1'i 1-5 yıl arası toplam deneyim süresine sahiptirler.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde, katılımcıların toplam mesleki deneyim sürelerine göre aldıkları kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken, mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Mutlu'nun hemşireler üzerine yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların mesleki deneyim sürelerine göre kariyer planlama ölçeği puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanmıştır. Toplam mesleki deneyim süresi 0-1 yıl arasında olan kişilerin, toplam mesleki deneyim süresi 2-5 yıl arası olan kişiler ile 6-10 yıl arası olan kişilere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (30). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanları üzerine yapılan bu çalışmada, toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arasında olan kişilerin, toplam mesleki deneyim süresi 6-10 yıl arası olan kişiler ile 16

yıl ve üzeri olan kişilere göre daha yüksek kariyer planlama ve kişisel özellikler puanına sahip olduklarının görülmesi literatür ile paralellik göstermektedir.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada, katılımcıların %42'si kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının kısmen yapıldı, %35,8'i kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapıldığı ve %22,2'si kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapılmadığı görüşündedirler.

Açıkgöz'ün otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin beyaz yakalı çalışanları üzerine yaptığı çalışmada, “çalıştığınız işletmede kariyer planlama çalışmaları yapılıyor mu?” soruna katılımcıların %43'ü işletmelerinde kariyer planlama çalışmalarının yapılmadığı, %38'i yapıldığı ve %19'unun işletmelerinde kariyer planlama çalışmalarının yağılıp yapılmadığı konusunda bilgilerinin olmadığını ifade etmişlerdir (73).

Sevinç'in hemşireler üzerine yaptığı çalışmada, katılımcıların %50,2'si kurumlarında kariyer planlama ve geliştirme uygulamasının olmadığını, %26,6'sı kısmen olduğunu ve %23,2'si olmadığı görüşündedir (74).

Literatürde Açıkgöz'ün otomotiv ve gıda sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin beyaz yakalı çalışanları üzerine ve Sevinç'in hemşireler üzerine yapmış oldukları çalışmalarda, araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapılmadığı görüşündedirler (73, 74). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlar üzerine yapılan bu çalışmada ise araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kısmen de olsa kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapıldığı görüşündedirler.

Kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından alınan puanlar incelendiğinde, katılımcıların kurumlarında kariyer çalışmalarının yapılıp yapılmama durumuna göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

6.SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırmaya katılan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarının kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar incelendiğinde, kariyer planlama alt boyutundan ortalama $3,66 \pm 0,58$; mesleki gelişim alt boyutundan ortalama $3,83 \pm 0,63$; kişisel özellikler alt boyutundan ortalama $4,10 \pm 0,66$ puan aldıkları saptanmıştır.

Kariyer planlama ölçeği alt boyutlarından ortalama alınabilecek en üst puan 5 ve en düşük puan 1 olduğu düşünüldüğünde; araştırmaya katılan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların kişisel özellikler alt boyutundan yüksek kabul edilebilecek puan alırken, kariyer planlama ve mesleki gelişim alt boyutlarından geliştirilmeye ihtiyacı bulunan puan almışlardır.

Araştırmanın yapıldığı özel hastanelerin ve vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğu; kadın ağırlıklı, 24-29 yaş arasında, medeni durumu bekâr olan, lisans eğitim düzeyinde, sağlık yönetimi bölümünden mezun olmuş, kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan, toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan kişilerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu kısmen de olsa kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapıldığı görüşündedirler.

Araştırmaya katılan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların cinsiyet, yaş, medeni durum, kurumda çalışma süresi ve toplam mesleki deneyim süresine göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanlarının bazılarıyla aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken, bazılarıyla aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Katılımcıların cinsiyete göre kariyer planlama ölçeğinin kişisel özellikler alt boyutu puanından aldıkları puan arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve kadınların erkeklere göre kişisel özellikler puanı daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu doğrultuda, kadınların erkeklere oranla mesleğine ve kariyer planına yönelik doğal yeteneği olduğu ve kişisel

özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Katılımcıların yaşa göre kariyer planlama ölçeğinin kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutu puanından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve yaş grubu ilerledikçe kariyer planlama ve kişisel özellikler puanlarının azaldığı gözlemlenmiştir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer planlama ölçeğinin kariyer planlama ve kişisel özellikler alt boyutu puanından aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve medeni durumu bekâr olan kişilerin evli olan kişilere oranla kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğunun 24-29 yaş arasındaki genç ve medeni durumu bekâr olan kişilerden oluşmasından dolayı belirli bir kariyer hedeflerinin bulunduğu, belirlemiş oldukları kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer planı yaptıkları, kariyer planına dair doğal yeteneklerinin olduğu ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan katılımcıların “kurumda çalışma süreniz” ve “toplamda mesleki deneyim süreniz” sorularına vermiş oldukları cevaplar incelendiğinde, katılımcıların büyük bir çoğunluğun 1-5 yıl arası cevabını verdikleri görülmüştür. Kişilerin mevcutta çalıştıkları pozisyonlardan daha üst pozisyonlara geçiş yapmak istemelerinden dolayı kurumda çalışma süresi ve toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan kişilerin 5 yıl ve üzeri olan kişilere göre daha fazla kariyer planı yapmaktadırlar.

Araştırmaya katılan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların eğitim düzeyi, mezun oldukları bölüm, çalıştıkları kurum türü ve kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapılıp yapılmamasına göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanlarının üçüyle de arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğu lisans eğitim düzeyinde olan çalışanlardan oluşsa da önemli bir kısmını ön lisans ve lise eğitim düzeyinde olan çalışanlar oluşturmaktadır. Yüksek lisans eğitim düzeyinde olan çalışanların sayısı ise diğer eğitim düzeyindeki çalışan sayısına göre oldukça düşük bulunmuştur.

Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların önemli bir kısmını sağlık yönetimi bölümünden mezun olan çalışanlar oluşturmaktadır. Hasta hizmetleri müdürlüklerine bağlı kadrolar sağlık yönetimi bölümü mezunları için önemli bir çalışma alanıdır.

Kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapıldığını düşünen çalışanların, kısmen yapıldığını ve yapılmadığını düşünen çalışanlara göre daha yüksek kariyer planlama ölçeği alt boyutları puanlarına sahip oldukları gözlemlenmiştir.

Sağlık yönetimi bölümünden mezun olan çalışanların diğer bölümlerden mezun olan çalışanlara, eğitim düzeyi lisans ve yüksek lisans olan çalışanların, ön lisans ve lise olan çalışanlara ve kurumlarında kariyer planlama çalışmalarının yapıldığını düşünen çalışanların, kısmen yapıldığını ve yapılmadığını düşünen çalışanlara göre belirli bir kariyer hedefleri olduğu, belirlemiş oldukları kariyer hedefleri doğrultusunda kariyer planı yaptıkları, yerine getirdikleri mesleklerinin kişisel gelişimlerine katkı sağladığı, kariyer planına dair doğal yeteneklerinin olduğu ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların sadece kurumdaki görevlerine göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular doğrultusunda;

- Kurumların çalışanlarının eğitim süreçlerini desteklemeleri,
- Kurumların çalışanlarının bireysel kariyer planlama çalışmalarını desteklemeleri,
- Kurumların kurumsal kariyer planlama çalışmaları yapmaları konusuna önem vermeleri,
- Bireylerin kurum içersinde 1-5 yıldan daha uzun süre çalışmalarının sağlanması ve kuruma olan bağlılıklarının artırılması için kurumların gerekli aksiyonları almaları önerilir.

KAYNAKLAR

- [1]İrmiş, A., Bayrak, S, (2004), “*İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi*”, Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1(1-2), 177-186.
- [2]Kır, A., Salkım Er, A, (2017), “*Organizasyonlarda Kariyer Planlaması ve Kariyer Engelleri*”, Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges), 7(2), 14-23.
- [3]Taşlıyan, M., Arı, N.Ü., Duzman, B, (2011), “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İİBF Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması*”, Organizasyon ve Yönetim Dergisi, 3(2), 231-241.
- [4]Can, H., Kavuncubaşı, Ş., Yıldırım, S, (2012), “*Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Siyasal Kitabevi, Ankara, Türkiye, 218-229.
- [5]Aytaç, S., Keser, A, (2017), “*Çalışma Yaşamında Kariyer*”, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, Türkiye, 3-210.
- [6]Tüz, M.V, (2003), “*Kariyer Planlamasında Yeni Yaklaşımlar*”, Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(4), 169-179.
- [7]Gökdeniz, İ, (2017), “*Özel Sektör ve Kamu Yönetiminde Kariyer Planlaması*”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 19(32), 123-131.
- [8]Kaplan, A., Köksal, A, (2017), “*Türkiye’de Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Eğitiminin İncelenmesi, Mesleki Uygulamalar*”, Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, 16(2), 63-68.
- [9]Ünalan, D., Çetinkaya F., Özyurt Özcan., Kayabaşı A, (2006), “*Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Sekreterlerde İş Memnuniyeti*”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 9(1), 1-18.
- [10]Şahin, D., Küçükaltan, D., Kaya, T.K, (2013), “*Özel Hastanelerdeki Hasta Kabul Biriminde Çalışan Profilini Belirlemeye Yönelik Trakya Bölgesinde Bir Araştırma*”, Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 4(3), 350-363.
- [11]Tengelimoglu, D., Akbolat, M., Işık, O, (2015), “*Sağlık İşletmeleri Yönetimi*”, Nobel Kitap, Ankara, Türkiye, 69-86.
- [12]Söyük, S, (2015), “*Sağlık Hizmetleri*”, In S. Söyük (Ed.), Sağlık İşletmeleri Yönetimi., İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, Türkiye, 23-50.
- [13]Şahin, T, (2017), “*Hasta Hizmetleri Yönetimi*”, In O. Yazar., Ö. İnce (Eds.), Sağlık Kuruluşlarında Hasta Hizmetleri., Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara, Türkiye, 19-26.
- [14]Kaya, N,(2017), “*Hasta Hizmetleri Ekibi*”, In O. Yazar., Ö. İnce (Eds.), Sağlık Kuruluşlarında Hasta Hizmetleri., Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara, Türkiye, 27-36.
- [15]İnce, Ö, (2017), “*Hasta Hizmetleri Personeli Çizelgeleme Probleminin Analitik Hiyerarşi Süreci Destekli Hedef Programlama ile Çözümü*”, Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üni. Fen Bilimleri Enstitüsü, Kırıkkale, Türkiye, 1-45.
- [16]İnce, Ö., Alkan, S, (2017), “*Ayaktan Hasta Hizmetleri*”, In O. Yazar., Ö. İnce (Eds.), Sağlık Kuruluşlarında Hasta Hizmetleri., Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara, Türkiye, 41-47.

- [17]Derse, B, (2017), “Yatarak Hasta Hizmetleri”,. In O. Yazar., Ö. İnce (Eds.), Sağlık Kuruluşlarında Hasta Hizmetleri., Güneş Tıp Kitabevleri, Ankara, Türkiye, 49-53.
- [18]Bursalı, Y.M., Kök, S.B, (2018), “İnsan Kaynaklarında Değişimin Yeni Yönelimi: Kariyer Yönetimi”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(3), 46-67.
- [19]Eryiğit, N, (2007), “Örgütsel Kariyer Planlaması Sürecinde İnsan Kaynakları Yönetiminin Etkinliği”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye, 4-47.
- [20]Berberoğlu, G, (1991), “İşletmelerde organizasyon-birey bütünleşmesini sağlayan etkili bir uygulama: Kariyer yönetimi”, Amme İdaresi Dergisi, 24(1), 135-153.
- [21]Bay, S.M, (2017), “Kariyer Planlamasının Birey ve Kurum Açısından Önemi”, Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, 3-58.
- [22]Aytaç, S, (2001), “Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri”, Ezgi Kitabevi, Bursa, Türkiye, 7-10.
- [23]WEB 22, (2021), Türk Dil Kurumu, Türk Dil Kurumu Web Site, <https://www.tdk.gov.tr/>, 09.09.2021.
- [24]Vergili, A, (2015), “Mesleki Kişilik Özelliklerinin Bireysel Kariyer Planlaması Üzerine Etkisi: Sağlık Yönetimi Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye, 3-110.
- [25]Söyük, S, (2017), “Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi”, Beta, İstanbul, Türkiye, 149-160.
- [26]Koçer, G, (2019), “Gençlik ve Spor Bakanlığında Görev Yapan Uzmanların Birey-Örgüt Uyumları İle Bireysel Kariyer Planlamaları Arasındaki İlişkilerin Farklı Değişkenler Arasından İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Manisa Celal Bayar Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa Türkiye, 30-61.
- [27]Ersoy, S, (2007), “Kariyer Geliştirme Programlarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Tekstil Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya, Türkiye, 6-20.
- [28]Şerbetçi, D, (2003), “21. yy işletmelerinin gerçek zenginlik kaynağı: İnsan sermayesi”, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8, 1-18.
- [29]Görmüş, A.Ş, (2009), “Entelektüel Sermaye Ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi”, Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11(1), 57-75.
- [30]Mutlu, A, (2010), “Hemşirelerin Kariyer Planlamasına İlişkin Görüşlerinin Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 6-109.
- [31]Soybalı, H. H., Ak, S (2019), “Kariyer Platosunun İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma: Otel İşletmeleri Örneği”, Turizm Akademik Dergisi, 6(2), 169-183.
- [32]Özçelik, M., Akçay, V. H, (2019), “Bankacılık Sektöründe Dijitalleşmenin Kariyer Platosu İle İlişkisi”, Türk İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(22), 150-163.
- [33]Tan, C. S., Salomone, P. R, (1994), “Understanding Career Plateauing: Implications for Counseling”, The Career Development Quarterly, 42(4), 291-301.

- [34]Türkay, O, Eryılmaz, B, (2010), “*Kariyer Değerleri ve Kariyer Yolu Tercihleri İlişkisi: Türk Turizm Sektöründen Örnekler*”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (24), 179-200
- [35]Balta Aydın, E, (2007), “*Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları*”, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, Türkiye, 48-61.
- [36]Karademir, A. Ç., Kirt, B, (2021), “*COVID-19 Pandemide Uzaktan Çalışan Z Kuşağı Kadınların Kariyer Yolu Tercihleri ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi*”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 13(2), 49-58.
- [37]Palankök, N.Y, (2004), “*Kariyer Yönetimi Araçları Olarak Mentorluk ve Koçluk*”, Dönem Projesi, Ankara Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye, 9-10.
- [38]Akın, A. (2005), “*Takım Kariyer Modeli ile Proje Takımlarında Kariyer Geliştirme*”, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (25), 1-18.
- [39]Sosyal, A, (2007), “*Örgütlerde Kariyer Planlama ve Geliştirme*”,. In M.Ş. Şimşek., A. Çelik., A. Atakay (Eds.), *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları.*, Gazi Kitabevi, Ankara, Türkiye, 96-187.
- [40]Güler, M. (2019). “*Dış Kaynak Kullanımı Kapsamında İstihdam Edilen Çalışanların Kariyer ve Yetenek Yönetime Dair Bir Alan Araştırması*”, *Ekoist: Journal of Econometrics and Statistics*, (31), 29-52.
- [41]Noe, R. A, (1996), “*Is career management related to employee development and performance?*”, *Journal of Organizational Behavior*, 17(2), 119-133.
- [42]Uyargil, C, (2015), “*Kariyer Yönetimi*”,. In A.C. Acar (Ed.), *İnsan Kaynakları Yönetimi.*, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi Yayınları, İstanbul, Türkiye, 169-197.
- [43]Aytaç, S, (1997), “*Çalışma Yaşamında kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*”, Yeni Çizgi Yayın Dağıtım, 1. Baskı, İstanbul, Türkiye, 52-82.
- [44]İriç, E, (2004), “*Keşif Evresindeki Öğretmenlerin Kariyer Değerlerinin Araştırılması*”, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli, Türkiye, 3-20.
- [45]Tunçer, P, (2012), “*Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi*”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- [46]Çakmak, K.Ö, (2011), “*Çalışma Yaşamındaki Güncel Gelişmeler Doğrultusunda Değişen Kariyer Yaklaşımları ve Örgüte Bağlılığa Etkisine İlişkin Bir Araştırma*”, Doktora Tezi, İstanbul Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul Türkiye, 34-35.
- [47]Karaarslan, M.H., Altuntaş, B, (2016), “*Kariyer Tercihini Etkileyen Faktör Düzeylerinin Öneminin Konjoint Analizi ile Belirlenmesi*”, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(7), 1972-1988.
- [48]Özen Y, (2011), “*Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler*”, *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, (3), 81-96.
- [49]Kılıç, S, (2011), “*Performans Değerlendirme Sisteminin Kariyer Planlamasıyla İlişkisinin Analizi ve Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, Türkiye, 28-49.

- [50]Gökdeniz, İ, Merdan, E, (2011), “*Kişilik ile kariyer seçimi arasındaki ilişkinin incelenmesi*”, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 23-36.
- [51]Fındıkçı, İ, (2002), “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Alfa Yayınları, İstanbul, Türkiye, 345-348.
- [52]Anafarta, N, (2001), “*Orta Düzey Yöneticilerin Kariyer Planlamasına Bireysel Perspektif*”, *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 1(2), 1-17.
- [53]Çelik, A, (2007), “*Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Temel Boyutları*”,. In M.Ş. Şimşek., A. Çelik., A. Atakay (Eds.), *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*., Gazi Kitabevi, Ankara, Türkiye, 1-30.
- [54]Adekola, B, (2011), “*Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study Of Nigerian Bank Employees*”, *Australian Journal of Business and Management Research*, 2, 100-112.
- [55]Uzunbacak, H.H, (2004), “*Türk Emniyet Teşkilatının Amir Sınıfının Mesleki Durgunluk (Kariyer Platosu) Döneminin Geciktirilmesine Yönelik Kariyer Planlaması*”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye, 4-39.
- [56]Çavuş, Ş, Kaya, A, (2015), “*Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(5), 101-117.
- [57]Şeyhanlıoğlu, H.Ö, (2018), “*Bireysel Kariyer Planlaması ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki: Turizm Çalışanları Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla, Türkiye. 33-61.
- [58]Aydın, S, (2021), “*Yöneticilerin Kariyer Planlaması ve Kişisel Başarı Algısının Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma: Ordu İli Novada AVM Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun, Türkiye, 44-47.
- [59]Anafarta, N, Özgenlik, S, (2001), “*Örgütsel Kariyer Planlamaya İlişkin Bir Yöntem Önerisi*”, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8), 1-15.
- [60]Barutçugil, İ, (2004), “*Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, Türkiye, 319-323.
- [61]Cevher, E, (2015), “*Üniversitelerde Kariyer Planlama Faaliyetleri Ekseninde Kariyer Merkezlerine Yönelik Bir Araştırma*”, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- [62]Telci, C, (1992), “*Career Planning Organization*”, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 17-56.
- [63]Taşçıoğlu, C, (2006), “*Eğitim Sektöründe Kariyer Yönetimi Uygulamalarının Örgütsel Performans Üzerindeki Etkileri: Teori ve Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üni. Sosyal Bilimler Üniversitesi, Konya, Türkiye
- [64]Donner, G.J, Wheeler, M.M, (2001), “*Career planning and development for nurses: the time has come*”, *International Nursing Review*, 48(2), 79-85
- [65]Romaniuk, K, Snart, F, (2000), “*Enhancing employability: the role of prior learning assessment and portfolios*”, *Journal of Workplace Learning*, 12(1), 29-34.
- [66]Scarnati, J.T, (2000), “*Beyond technical competence: developing mental toughness*”, *Career Development International*, 5(3), 171-176.

- [67]Hepsevim, A, (2019), “*Otel çalışanlarının Kariyer Planlama Hedeflerinin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Arel Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 17-54.
- [68]Kıyak, F.M, (2015), “*Lisans Öğrencilerinin Kişilik Özellikleri ve Değerlerinin Bireysel Kariyer Planlaması Sürecine Etkisi: Mustafa Kemal Üniversitesi Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay, Türkiye, 31-55.
- [69]Şahin F, (2007), “*Eğitim Örgütlerinde Öğretmenlerin Kişisel Kariyer Planlaması ve Tükenmişlik Düzeyleri İlişkisi*”, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 76-78.
- [70]Çetiner, M, (2014), “*Bireysel Kariyer Planlaması ile Kişilik Arasındaki İlişkinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği*”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, Türkiye, 77-95.
- [71]Aydın, Y, (2021), “*İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Kariyer Planlama ve Kariyer Tatmini Üzerine Etkisi: Bankacılık ve Finans Sektörü Üzerine Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üni. Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Konya, Türkiye, 53-77.
- [72]Al-Atiyat, Y, (2019), “*Örgütsel Güvenin Kariyer Planlamasına Etkisi Özel Hastanelerde Bir Araştırma*”, Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, Türkiye, 67-95.
- [73]Açıkgöz, H, (2019), “*Örgütlerde Kariyer Planlama ve Örgütsel Bağlılık: Otomotiv ve Gıda Sektöründe Bir Uygulama*”, Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya Türkiye, 59-82.
- [74]Sevinç, E, (2009), “*Kariyer Planlama ve Geliştirmelerine İlişkin Özel Hastanede Çalışan Hemşirelerin Görüşleri*”, Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üni. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, 55-88.

EKLER

EK 1: Demografik Bilgi Formu

Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması

Değerli katılımcılar;

Hazırlanan anket çalışması "Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması" isimli yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Çalışmamız Demografik Bilgi Formu ve Kariyer Planlama Ölçeğinden oluşmaktadır. Vermiş olduğunuz cevaplar akademik amaçla kullanılacak olup kesinlikle gizli tutulacaktır. Katılımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Eyüp KALAFAT
Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü
Sağlık Yönetimi AD Yüksek Lisans Öğrencisi

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Cinsiyet	Erkek	
	Kadın	
Yaş	18-23	
	24-29	
	30-35	
	36 ve üzeri	
Medeni Durum	Evli	
	Bekâr	
Eğitim Düzeyi	Lise	
	Ön Lisans	
	Lisans	
	Yüksek Lisans (Uzmanlık Alanı:.....)	
	Doktora (Uzmanlık Alanı:.....)	
Mezun Olunan Bölüm	Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	
	Sağlık Kurumları İşletmeciliği	
	Sağlık Yönetimi	
	İşletme	
	Diğer(.....)	
Kurum Türü	Özel Sağlık Kurumu	
	Vakıf Üniversitesi	
Kurumdaki Göreviniz	Hasta Kayıt Kabul/Hasta Danışmanı	
	Hasta Hizmetleri Ekip Lideri	
	Hasta Hizmetleri Sorumlusu	
	Hasta Hizmetleri Yöneticisi	
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5	
	6-10	
	11-15	
	16 yıl ve üzeri	
Toplamda Mesleki Deneyim Süresi	1-5	
	6-10	
	11-15	
	16 yıl ve üzeri	
Kurumunuzda Kariyer Planlama Çalışmaları Yapılıyor mu?	Evet	
	Hayır	
	Kısmen	

EK 2: Kariyer Planlama Ölçeği

KARİYER PLANLAMA ÖLÇEĞİ

	1. Kesinlikle Katılmıyorum	2. Katılmıyorum	3. Kararsızım	4. Katılıyorum	5. Kesinlikle Katılıyorum
1-Mesleğimi seçerken kariyer planı yaptım.					
2-Kariyerimi planlarken çevrem(aile, arkadaş vb.) fikirlerini de değerlendirdim.					
3-Kariyer planı yapsam da meslek seçimime asıl yön veren şans ve rastlantılar olmuştur.					
4-Kurumumda yükselebileceğim konumları bilirim.					
5-Mesleğimle ilgili yeni gelişmeleri takip etmek açısından Kariyer Planlamasının gerekli olduğuna inanırım.					
6-Mesleki gelişimimi belli bir kariyer planına göre düzenlemeyi gerekli buluyorum.					
7-Mesleğim bana gurur veriyor.					
8-Mesleğim kişisel gelişimime katkıda bulunuyor.					
9-Kurumumuzda çalışanların mesleki ve kişisel gelişimi için yeterli olanaklar vardır.					
10-Aldığım hizmet içi kursların mesleki gelişimime önemli katkıları var.					
11-Mesleğime karar verirken gelecek teminatının olması etkilidir.					
12-Önemli olan iyi bir ücret ve gelecek teminatı, kariyer olmasa da olur					
13-Mesleğimde yeni ve farklı şeyler yapmaktan zevk alırım.					
14-Seçtiğim meslek ile kişisel özelliklerim arasında uyum yok.					
15.Kendimi iyi tanıyor ve ihtiyaçlarımı biliyorum.					
16-Mesleğimde yükselebilmek için yeterli özelliklere sahip değilim.					
17-Kariyerimi planlamak ve geliştirmek etkinlik ve verimliliğimi artırıyor.					
18-Kariyer Planlaması bireye yetenek ve becerilerini kullanma fırsatı sağladığından bireyi motive eder.					
19-Kariyerimde ilerleyebilmek için çaba gösteriyorum.					

EK 3: Etik Kurul Onayı

OKAN ÜNİVERSİTESİ	
Etik Kurul Kararı	
Toplantı Tarihi: 23.12.2020	
Toplantı Sayısı: 130	
<u>Toplantıya Katılanlar:</u>	
Prof. Dr. Mithat Kıyak	(Başkan)
Prof. Dr. Mazhar Semih Başkan	(Üye)
Prof. Dr. Mübariz Hasanov	(Üye)
Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli	(Üye) (Katılmadı)
Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Hale Aksuna	(Üye)
Dr. Öğr. Üyesi Uğur Tarık Özkut	(Üye)

Okan Üniversitesi Etik Kurulu 23.12.2020 tarihinde toplandı.

Yapılan görüşmeler sonucunda;

Karar 14- Üniversitemiz Sağlık Bilimleri Enstitüsü-Sağlık Yönetimi Bölümü'nden **Eyüp KALAFAT**'ın **Dr. Öğretim Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN** danışmanlığında **"Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması"** başlıklı çalışmasının etik açıdan uygun olduğuna oy birliğiyle karar verildi.

Prof. Dr. Mithat Kıyak (Başkan)		
Prof. Dr. Mazhar Semih Başkan (Üye)	Prof. Dr. Mübariz Hasanov (Üye)	Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli (Üye)
Doç. Dr. Kerime Derya Beydağ (Üye)	Dr. Öğr. Üyesi Zeynep Hale Aksuna (Üye)	Dr. Öğr. Üyesi Uğur Tarık Özkut (Üye)

EK 4: Kurum İzinler

04.02.2021

ÖZEL VENİ VİDİ HASTANESİ MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğretim Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN danışmanlığında “Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması” başlıklı yüksek lisans tez çalışmam kapsamında Özel/Vakıf Üniversitesi Hastanelerinin Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarıyla anket çalışması yapmam gerekmektedir. Özel Veni Vidi Hastanesi Üsküdar’da Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarla anket çalışmasını yapabilmem konusunda gerekliliği desteğin sağlanmasını arz ederim.

İletişim Bilgileri

Adres:

Eyüp KALAFAT

E-mail:

İmza

Tel:

Frik Kurul Başvuru Formu
Uygulanacak Anket Çalışması
Etik Kurul Onayı

02.02.2021

İSTANBUL OKAN ÜNİVERSİTESİ HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Dr. Öğretim Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN danışmanlığında "Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmam kapsamında Özel/Vakıf Üniversitesi Hastanelerinin Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarıyla anket çalışması yapmam gerekmektedir. İstanbul Okan Üniversitesi Hastanesi'nde Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarla anket çalışmasını yapabilmem konusunda gerekliliği desteğin sağlanmasını arz ederim.

İletişim Bilgileri

Adres:

Eyüp KALAFAT

E-mail:

İmza

Tel:

Eklere:

Etik Kurul Başvuru Formu
Uygulanacak Anket Çalışması
Etik Kurul Onayı

16.02.2021

ÖZEL AVİCENNA UMUT HASTANESİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Dr. Öğretim Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN danışmanlığında "Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmam kapsamında Özel/Vakıf Üniversitesi Hastanelerinde anket çalışması yapmam gerekmektedir. Özel Avicenna Umut Hastanesi'nde Hasta İlişkileri ve İletişim Birimine bağlı çalışanlarla anket çalışmasını yapabilmem konusunda gerekliliği desteğin sağlanmasını arz ederim.

İletişim Bilgileri

Adres:

Eyüp KALAFAT

E-mail:

İmza

Tel:

Eklere:

Etik Kurul Başvuru Formu
Uygulanacak Anket Çalışması
Etik Kurul Onayı

17.02.2021

ACIBADEM HASTANESİ HASTA HİZMETLERİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜNE

Dr. Öğretim Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN danışmanlığında "Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmam kapsamında Özel/Vakıf Üniversitesi Hastanelerinin Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarıyla anket çalışması yapmam gerekmektedir. Acıbadem Hastanesi Hasta Hizmetleri Genel Müdürlüğüne bağlı çalışanlarla anket çalışmasını yapabilmem konusunda gerekliliği desteğin sağlanması arz ederim.

İletişim Bilgileri

Adresi:

Eyüp KALAFAT

E-mail:

İmza

Tel:

Etiler:
Etik Kurul Beyuru Formu
Uygulanacak Anket Çalışması
Etik Kurul Onayı

17.03.2021

ÖZEL ANADOLU SAĞLIK ATAŞEHİR TIP MERKEZİ BAŞHEKİMLİĞİ'NE

Dr. Öğretim Üyesi Yıldırım Beyazıt GÜLHAN danışmalığında "Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması" başlıklı yüksek lisans tez çalışmam kapsamında Özel/Vakıf Üniversitesi Hastanelerinin Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarıyla anket çalışması yapmam gerekmektedir. Özel Anadolu Sağlık Ataşehir Tıp Merkezinde Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne bağlı çalışanlarla anket çalışmasını yapabilmem konusunda gerekliği desteğin sağlanmasını arz ederim.

İletişim Bilgileri

Adres:

Eyüp KALAFAT

E-mail:

İmza

Tel:

Ekler:

Etik Kurul Başvuru Formu
Uygulanacak Anket Çalışması
Etik Kurul Onayı