

SOSYAL BİLİMLERDE MESLEKLERİN, EĞİTİMİN VE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

Öğrenci, Akademik Danışman
ve Sektör Memnuniyeti Üzerine

Editör

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN

Yazarlar

Tülay ÖZKAN, Meral BEKTAŞ, Ayşe UÇAK, Muzaffer TEKİN, Halil ÇEÇEN,
Raşit ACAR, Hacer ORUN KAVAK, Işitan Mehmet TAŞ, İsmail DÜGER

EĞİTİM
yayınevi

**SOSYAL BİLİMLERDE MESLEKLERİN, EĞİTİMİN VE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ:**

Öğrenci, Akademik Danışman ve Sektör Memnuniyeti Üzerine

Editör: Doç. Dr. Tülay Özkan

Genel Yayın Yönetmeni: Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

Genel Yayın Koordinatörü: Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

Sayfa Tasarımı: Kübra Konca Nam

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

ISBN: 978-625-6613-42-3

1. Baskı, Aralık 2023

Baskı Cilt

Repro Bir Matbaacılık

İvedik OSB Matbaacılar Sitesi 1514 Cad. No: 23-25 Yenimahalle/Ankara

Matbaa Sertifika No: 47381

Kütüphane Kimlik Kartı

**SOSYAL BİLİMLERDE MESLEKLERİN, EĞİTİMİN VE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ:**

Öğrenci, Akademik Danışman ve Sektör Memnuniyeti Üzerine

Editör: Doç. Dr. Tülay Özkan

XII+236 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-6613-42-3

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mekanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

EĞİTİM
yayınevi

Yayınevi Türkiye Ofis: İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah.
Yasemen sok. No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok,
No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42, 0 332 502 50 42
bilgi@egitimyayinevi.com

Yayınevi Amerika Ofis: New York: Egitim Publishing Group, Inc.
P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America
americaoffice@egitimyayinevi.com

Lojistik ve Sevkiyat Merkezi: Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.
10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
sevkiyat@egitimyayinevi.com

Kitabevi Şubesi: Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye
+90 332 499 90 00
bilgi@egitimkitabevi.com

İnternet Satış: www.kitapmatik.com.tr
+90 537 512 43 00
bilgi@kitapmatik.com.tr

 **kitapmatik**
İnternet Kitapçınız

BÖLÜM 6

SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK¹, Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK²

1. GİRİŞ

Dinamik ve değişken bir yapıya sahip sağlık sektörü, uzmanlaşmış farklı sağlık profesyonellerinin ve meslek gruplarının bir arada koordineli çalışmasını gerektirmektedir. Sağlık hizmeti sunmanın yanında birer işletme niteliği olan sağlık kurumlarında her kademe yönetim sürecindeki işlev ve fonksiyonları yerine getirecek sağlık yöneticilerine ve işletmecilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda ülkemizde son yıllarda üniversitelerin bünyelerinde sağlık kurumları işletmeciliği alanında eğitim veren bölümlerin hızla açıldığı görülmektedir. Meslek yüksek okullarında sağlık kurumları işletmeciliği bölümlerinde, bu alanda hizmet verecek sağlık kurumları işletmeciliği elemanları yetiştirilmektedir. Çalışmamızda sağlık kurumları işletmeciliği bölümünde, görev alan akademik danışmanların, mesleki eğitim alan öğrencilerin ve eğitim aldıkları işletmedeki öğrenci sorumluların memnuniyet ve beklentileri değerlendirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda sağlık kurumları işletmeciliği iş imkânları, işe alım kriterleri, iş yetkinlikleri, eğitim öğretim faaliyetleri değerlendirilerek 2021- 2022 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Döneminde eğitim-öğretim gören öğrencilere, akademik danışmanlara ve işletmelerdeki sorumlularla yapılan nicel araştırma sonuçları incelenmiştir. Bu araştırmanın sağlık kurumları işletmeciliği alanında kariyer planlayan ya da planlamayı öngören öğrencilere ve programda yapılması gerekenlerin belirlenmesi ile ilgili bölüm akademisyenlerine yol gösterici olması beklenmektedir.

1 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0001-5577-8635 ayseucak@mehmetakif.edu.tr.
2 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0003-3298-0827 horunkavak@mehmetakif.edu.tr.

2. SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ ALANINDA İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇMEVE YERLEŞTİRME

Dinamik, değişken ve açık sistemlere sahip olan sağlık sektörü (Tengilimoğlu vd., 2018), teknoloji ve dijitalleşmenin getirdiği hızlı değişimin yaşandığı alanların başında gelmektedir. Sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumların, hızlı dijitalleşme ve teknolojiye uyum sağlayabilmesi ayrıca rekabet üstünlüğü ortaya koyabilmesi için bu kurumların profesyonel olarak yönetilmesi önemli bir gerekliliktir (Tengilimoğlu vd., 2021). Sağlık kurumları, sağlık hizmetlerini sunmalarının yanı sıra birer işletme olmaları nedeniyle (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015), diğer mal/ hizmet ortaya çıkaran işletmeler ile karşılaştırıldığında daha kompleks yapıda hizmet vermektedirler (Tengilimoğlu vd., 2021). Sağlık işletmelerinin karmaşık yapısının yönetilmesinde, hizmetin en az maliyetle sunulmasında ve hizmet beklentilerin en iyi biçimde karşılanmasında (Tengilimoğlu vd., 2021), yönetimin her kademesinde yetişmiş profesyonel sağlık yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır (Ersan vd., 2021). Teknolojinin en çok kullanıldığı ve insan emeğinin çok yoğun olarak önem kazandığı sağlık sektöründeki tüm kaynakların yönetilmesinde, örgütsel ve bireysel amaçların gerçekleştirilmesinde “insan faktörü” ön plandadır. Sağlık kurumları işletmeciliğinde insan kaynağı, mevcut kaynakların sağlanması, organizasyonu, koordinasyonu, yönetilmesi ve tüm işletme girdilerine yön verilmesinde etkindir (Söyük ve Gün, 2018). İşletme girdileri olan makina, finans, malzeme, yönetim ve insan faktörleri arasında en önemlisi insan kaynağıdır (Sabuncuoğlu, 2013). Bir işletme tüm üretim faktörlerine sahip olabilirken insan kaynağına erişimi daha zor olabilmektedir. Kaynaklar arasında yönetilmesi en zor olan insan kaynağıdır. İnsan kaynağı yönetimi, “örgütsel ve bireysel amaçların başarılmasında, insan faktöründen etkili ve verimli bir şekilde faydalanılmasına ilişkin ilke, sistem, faaliyetler ve kuramlar” olarak tanımlanabilmektedir. Sağlık işletmelerinin, amaçlarını başarabilmesi için eğitim ve uzmanlıkları birbirinden farklı multidisipliner bir insan kaynakları grubunu etkili ve etkin bir şekilde yönetmelidir. Sağlık kurumları işletmeciliği mali, idari, koordinasyon, iletişim, muhasebe gibi birçok iş sürecini içermektedir (Söyük ve Gün, 2018). Sağlık kurumları herhangi bir işletmeden farklı olarak, kar yüksekliğine değil insan hayatına odaklanmaktadır (Ersan vd., 2021). Sağlık sektöründe pek çok meslek grubunun koordineli bir biçimde çalışmasında sağlık kurumları işletmeciliği alanından mezun olan kişilerin özellikle planlama, koordinasyon bölümlerinde görev alarak sağlık işletmelerine katkıları son derece önemlidir. Sağlık kurumları işletmeciliği insan kaynakları, hizmet süreçlerinin yürütülmesi, sağlık bilgi sistemleri yönetimi, muayene ve sağlık hizmetlerinin ücretlendirilmesi, kurumun hizmet kalitesinin artırılması ve rekabet avantajı sağlanması gibi fonksiyonel birçok görevde yer almaktadır. Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’nun resmi internet sitesinde yayınlanan 2022 yılı program atlasına göre ülkemizde

vakıf, devlet ve açık öğretim programı bulunan üniversiteler olmak üzere toplam 56 üniversitede Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı mevcuttur (http-1). Sağlık kurumları işletmeciliği alanında iş olanakları incelendiğinde mezunların kamu ve özel kurumlarda çalışabildikleri görülmektedir (http-2). Bu kurumlar arasında; Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, üniversite ve özel hastaneler, Sağlık Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatları, rehabilitasyon merkezleri, özel sağlık sigortası kuruluşları, ilaç ve tıbbi cihaz üreten kurumlar, sağlık araştırmaları yapan kurumlar, diyaliz merkezleri, Sosyal Güvenlik Kurumu ve diğer sağlık hizmeti sunan kuruluşlar yer almaktadır (http-3).

Tablo 1: Kamu ve Özel Sektörde Sağlık İşletmeciliği Alanında İnsan Kaynakları Yönetimi

Kamu Sektöründe İş Olanakları		
İşletme/ Kurum	Pozisyon	Şartlar
Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Millî Eğitim Bakanlığı	Sağlık Teknikeri (Yükseköğretim Kurulu tarafından, 10/10/2012 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında 2547 sayılı Kanunun 2880 sayılı Kanunla değişik 43/b maddesi uyarınca, sağlık kurumları işletmeciliği ön lisans programları mezunlarının "Sağlık Teknikeri" unvanını kullanmalarına karar verildiği görülmektedir (http-4). Memur, Bilgisayar İşletmeni, Tahsildar, Sekreter, VHKİ (Veri Hazırlama ve Kontrol Memuru)	Ön lisans veya Lisans Mezunu, KPSS, Kurum Sözlü/Yazılı Sınavı veya ÖSYM tarafından Merkezi Yerleştirme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48.md.de belirtilen genel şartları taşımak.
Özel Sektörde İş Olanakları		
İşletme/ Kurum	Pozisyon	Şartlar
Özel Hastaneler Özel Üniversiteler Özel Eğitim Kurumları Vakıf Üniversiteleri Özel Bilgi Teknoloji Şirketleri Özel Kozmetik ve Güzellik Şirketleri	Hekim Asistanı Tıbbi Sekreter Çağrı Merkezi Yetkilisi Hasta Temsilcisi Yetkilisi Hasta Kayıt Yetkilisi Hasta Hizmetleri Elemanı Yazılım Destek Uzmanı Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı Hasta Kabul Görevlisi İdari Hizmetler Müdürü Resmi İşler Uzmanı Satış ve Pazarlama Uzmanı Uluslararası İlişkiler Müdürü Sürekli Kalite Geliştirme Uzman Yardımcısı Satın Alma Müdürü	Takım çalışmasına yatkın İletişim becerileri yüksek Tercihen Sağlık Yönetimi, Tıbbi Dokümantasyon, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Mezunu Yabancı dil bilen (yazı diline hâkim) Erkek adaylar için askerlik hizmetini tamamlamış Seri klavye kullanabilen Bilgisayar ofis programlarına hâkim olma Sağlık sektöründe deneyimli Laboratuvar ve ofis donanım konusunda teorik ve pratik bilgiye sahip olma Hızlı düşünme yeteneğine sahip Hastane Bilgi Yönetim Sistemi konusunda deneyimli Problemleri hızlı ve etkin çözebilme yeteneği

Kaynak: (http-3, http-4).

Bazı iş pozisyonlarında ön lisans mezunu olmak yeterli iken bazı iş pozisyonları için lisans mezun şartı aranmaktadır. Özel sektör ve kamu sektöründe iş ilanlarında ortaöğretim ve yükseköğretimde kazandırılan mesleki yeterliliklere ilaveten mesleki bilgilerin ve yabancı dil bilgisinin sürekli güncellenmesi beklenmektedir. Özel sektöre ait iş ilanları İŞKUR, kariyer.net, secretcv.com gibi çevrimiçi platformlardan ulaşılabilceği gibi işletmenin kendine ait resmî web sayfalarında da yer alabilir. 17.05.2023 tarihinde indeed sitesinde([http-5](http://5)) yapılan hasta kayıt yetkilisi iş ilanında iş tanımı olarak belirlenen kriterler arasında aşağıda belirtilenler yer almaktadır:

- Tercihen Sağlık Kurumları İşletmeciliği /Yönetimi lisans ya da ön lisans mezunu olmak.
- Mesleki felsefeye sahip olmak.
- Mesleki gelişmeleri ve yeniliklere açık olmak.
- MS Office, Word, Excel, PowerPoint, hastane otomasyon programlarını kullanabilmek.
- Raporlama tekniklerini bilmek ve uygulamak.
- Kriz yönetimini bilmek ve uygulamak.
- Klinik Hasta Kabul Bölümü içerisindeki çalışma planının oluşturulmasına destek vermek ve plan doğrultusunda üstleneceği görevler ile ilgili gerekli bilgileri edinmek,
- Kuruma ilk defa gelen ve muayene olmak isteyen hastalara işlemleri tamamlanana kadar refakat etmek, tüm sorularına cevap verebilmek ve güler yüzlü uğurlanmasını sağlamak,

Tablo 2’de, özel sektöre ait Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı iş ilanı örnek verilmiştir.

Tablo 2: Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı Genel Nitelikler ve Tanımı

Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı	Genel Nitelikler ve Tanımı
- Tam Zamanlı - Tecrübeli/ Tecrübesiz	-Üniversitelerin Mütercim- Tercümanlık, Uluslararası İlişkiler, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Halkla İlişkiler ya da İşletme bölümlerinden mezun, -Tercihen sağlık sektöründe deneyimli, -İngilizce ve bir Avrupa dilini daha ileri düzeyde bilen (yazma, okuma, konuşma mükemmel seviyede) -Dış görünüşüne önem veren, diksiyonu düzgün, -Tempolu ve esnek çalışma saatlerine ayak uydurabilecek, -Pozitif insan ilişkileri kurabilen, -Temsil ve ikna yeteneği güçlü, organizasyon ve iletişim becerileri gelişmiş “ takım arkadaşı” arıyoruz. İŞ TANIMI -Yabancı hastaların randevu organizasyonlarını yapmak, - Hastaları karşılamak ve randevularında kendilerine eşlik etmek, -Çalışan ve hasta arasında diyalogu sağlamak ve ilgili dilde sözlü çeviri yapmak, -Hizmetlerin faturalandırma sürecini takip etmek, -Sağlık Turizmi dosyalarını hekimliğe danışmak ve tedavi planı oluşturmak

Kaynak: (http-6)

3. SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI ARA ELEMANLARINDA GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Yetkinlikler, insan kaynaklarının yönetilmesinde oldukça yaygın kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetinkaya, 2009). İlk defa White tarafından 1959 yılında insan kaynakları alanında kullanılan (White, 1959) yetkinlik; performansın ortaya konulmasında ayırt edici bilgi, beceri, yetenek, deneyimi içeren gözlemlenebilen davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Bayraktar, 2018; Ünal, 2013). Yetkinlikler, işletmelerin hedefleri, misyonları ve vizyonları ile uyumlu, kişisel ve kurumsal performans için hayati davranışlardan meydana gelmektedir. Literatürü incelediğimizde genel olarak yetkinliklerin, temel, yönetim ve fonksiyonel olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Bahar ve Köroğlu, 2020). Mesleklerin kendilerine özgü yetkinlik sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı hem işletmecilik bilgisine hem de sağlık kurumları yönetimi bilgisine sahip nitelikli ara elemanlarını sağlık sektörüne kazandırmayı hedeflemektedir. Sağlık kurumlarının işletmeciliğinde nitelikli ara elemanlarının gerekli yetkinlikleri kazanmaları sağlık işletmeleri için son derece önemlidir. Türkiye’de sağlık kurumları işletmeciliği alanında gerekli olan yetkinlikler kamu ve özel sektörün ihtiyaçlarına ve işletmelerin/kurumların işlerine göre bilimsel açıklamalar sonucunda şekillenmektedir. Genel olarak kamu ve özel sektörde sağlık kurumları işletmeciliği alanındaki iş pozisyonları için gerekli olan yetkinlikler iş pozisyonuna göre değişmekle birlikte Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3: Genel Olarak Sağlık Kurumları İşletmeciliği Kamu ve Özel Sektörde Yetkinlikler

Yetkinlik Adı	Açıklama
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	Sağlık sektörüne özgü bilgi ve beceriye sahip olma Özel Sağlık ve SGK işleyişlerine hâkim olma Raporlama tekniklerini bilme ve uygulayabilme Sosyal güvenlik hukuku ve sağlık mevzuatı konularında bilgi birikimi olmak Sağlık kuruluşlarında planlama, örgütleme, koordinasyon, yürütme ve denetleyebilme işlevlerini yerine getirebilme Sağlık kuruluşlarındaki insan kaynakları yönetimi uygulamaları kapsamında yer alan; iş analizi, insan kaynakları temini ve seçimi ile kariyer ve performans değerlendirme ve ücretlendirme gibi konularda bilgi sahibi olma
Teknoloji Kullanımı	Ofis Programlarını kullanabilme
Yabancı Dil	İş pozisyonuna göre İngilizce, Fransızca, Almanca vd.
Mülakat	Yazılı sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade etme ve muhakeme yeteneği Liyakati, temsil kabiliyeti, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğu Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı Genel yetenek ve genel kültürü Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı
Genel Şartlar	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48 inci maddesindeki genel şartları taşıması Geçerli puanı almak, yazılı sınavı ve/veya mülakatı geçmek. İş pozisyonuna göre ortaöğretim, Ön lisans veya lisans sağlık kurumları işletmeciliği/ DGS Lisans tamamlama mezunu olmak Yazılı sınavı ve / veya mülakatı geçmek. Zaman yönetimi, etkili ve güzel konuşma yeteneği, uyumlu ve koordineli çalışabilen, ticari sır saklayabilme vd. Önceki iş deneyimlerine ait referanslar. Ekip üyeleri ile iş birliği yapabilme Yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilme

Kaynak: Tablo 3 yazar tarafından Resmî Gazete iş ilanlarından ve kariyer.net web adresindeki sağlık kurumları işletmeciliği iş ilanlarından derlenmiştir.

4. TÜRKİYE’DE SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİNDE EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ön lisans programları, sağlık sektörünün alt ve orta düzeyde idari pozisyonlarını karşılamak amacıyla profesyonel insan kaynağı yetiştirmek için faaliyet gösteren programlardır. Türkiye’de ön lisans düzeyinde sağlık yönetimi eğitimi, meslek yüksekokulları bünyesinde yer alan “Sağlık Kurumları İşletmeciliği” programlarında verilmektedir. Bu programlar ülkemizde 56 üniversitede, Meslek Yüksekokulları, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulları ve Sağlık Meslek Yüksekokullarında ön lisans eğitimi olarak verilmektedirler. Türkiye’de Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı, Yönetim ve Organizasyon ile Tıbbi Hizmetler ve Teknikler bölümleri içerisinde yer alabilmektedir. Bu bölümlerde

209 öğretim elemanı bulunmakta ve 185'i (%88.5) devlet, 24'ü de (%11.5) vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Öğretim elemanlarının 58 (%27.8) doktora mezunu ve 73 (%34.9) doktora öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca, 64'ü (%30.6) yüksek lisans mezunu, 3'ü (%1.4) yüksek lisans öğrencisi ve 5'i de (%2.4) lisans mezunudur. Programların akademik kadrolarının 9 (%4.4) Doçent Doktor, 28 (%13.7) Doktor Öğretim Üyesi, 21 (%10) Öğretim Görevlisi Doktor ve 149 (%71.3) Öğretim Görevlisi bulunmaktadır (Kaya vd 2022). Bu bölümlerin akademik kadrolarının nitelik ve nicelik açısından güçlenmeye devam ettiği görülmektedir.

Ön lisans düzeyinde eğitim veren bu programların ders sayısı 24 ile 70 arasında değişmektedir. Devlet üniversitelerinde ortalama 36 dersin %58.33'üzorunlu ders ve % 41.67'si seçmeli derslerden oluşurken, vakıf üniversitelerinde ise ortalama 40 dersin %45 zorunlu ve %55'i de seçmeli derslerden oluşmaktadır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programlarındaki dersler “sağlık bilimleri, hukuk matematik, ekonomi ve finansman, sosyoloji, yönetim ve strateji, iletişim, teknoloji, araştırma yöntemleri, mesleki uygulama, sanat, mesleki İngilizce, beden eğitimi, psikoloji, işletme, pazarlama, kalite, dokümantasyon” olmak üzere 18 farklı kategoridedir. Ekonomi ve finansman, yönetim ve strateji alanında ders yoğunluğunun en yüksek olduğu, sağlık bilimleri ve teknoloji alanında da yüksek bulunmakla birlikte mesleki uygulamaya da önem verildiği görülmektedir. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programlarındaki ders sayılarının ve çeşitliliğinin fazlalığı mezunların istihdamını sağlayan sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personellerin yetiştirilmesi açısından önemlidir (Ersan vd 2021).

5. SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, programın öğretim elemanlarının ve eğitime çıktıkları işverenlerin ya da iş yeri sorumlularının görüşleri değerlendirilmektedir. İlgili program 3+1 eğitim modeli kapsamında 3. veya 4. Dönem öğrencilerini işletmede mesleki eğitime çıkarmaktadır.

5.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBMYO Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, akademik danışmanlarının ve sorumlu işverenlerin ya da temsilcilerinin öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, işe uyumu, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise uygulamalı eğitimlerden öğrencilerin memnuniyet

düzeyleri, kazanımları, eğitim öncesi, esnası ve sonrası sorunları ve çözüm önerileri, akademik danışmanların ve işverenlerin, öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ve işe uyum süreçlerinin, işletmede mesleki eğitim sürecinin artıları ve eksileriyle genel değerlendirmesini yapmaktır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini MAKÜ SBMYO’da öğrenim gören ve 2021-2022 bahar döneminde (Güz döneminde uygulama eğitimine öğrenciler çıkarılmamıştır) uygulamalı eğitime çıkmış olan gönüllü ön lisans öğrencileri, akademik danışmanları ve işverenleri oluşturmaktadır. Etik kurul izni ve SBMYO Müdürlüğünden araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Bu araştırmada, Burdur MAKÜ SBMYO’da 2021-2022 bahar döneminde Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında işletmede mesleki eğitime başlayan ve tamamlamış olan 82 öğrenci, 13 işveren temsilcisi ve iki akademik danışman örneklem olarak belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket Bektaş ve Tuğay (2016)’dan izin alınarak oluşturulmuştur. Araştırmada işveren temsilcileri ve akademik danışmanlar için kullanılan anketin tamamı açık uçlu sorulardan oluşurken öğrencilere uygulanan anketin memnuniyet ve kazanımlar ile ilgili bölümlerdeki sorular 5’li Likert tipi ifadeler şeklinde oluşturulmuştur. Ayrıca öğrencilere kullanılan ankette açık uçlu sorulara da yer verilmiştir. Anket sorularına verilen cevaplar frekans dağılımları (f), yüzdeleri verilmiş ve açık uçlu sorularda katılımcıların görüşleri frekansları ile birlikte ve gerekli alıntılar yapılarak verilmiştir.

5.3. Araştırmanın Bulguları

5.3.1. Öğrenci Değerlendirmeleri

Tablo-4’de İşletmede mesleki eğitime katılan 82 öğrencinin %66’sı kadın ve tamamı 18-20 yaş aralığındadır.

Tablo 4: Uygulamalı Eğitime Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	55	66	18-20	82	100
Erkek	27	33	21-25	0	0
Toplam	82	100	Toplam	82	100

Çalışmaya katılan öğrencilerden sadece üç kişi uygulama eğitiminin süresinin yeterli olmadığını belirtirken %96’sı yeterli olduğunu belirtmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	%
Evet	79	96
Hayır	3	4
Toplam	82	%100

Çalışmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlası hastaneye çıkmaktadır. Eczanede uygulama eğitimi yapan 15 öğrenciden üçü, uygulama yerinin eğitimlerine uygun olmadığını belirtmişlerdir (Tablo-6).

Tablo 6: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Çalışan İşletme/Kurum	Sektör	n	Uygulamalı eğitim yeri Programa yönelik mi?	
			Evet	Hayır
Hastane	Sağlık	52	52	0
Eczane	Sağlık	15	12	3
Diş Klinikleri	Sağlık	3	3	0
İl Sağlık Müdürlüğü	Sağlık	5	5	0
Tıp Merkezi	Sağlık	2	2	0
Medikal Firmalar	Sağlık	5	5	0
Sosyal Güvenlik Kurumu	Sağlık	1	1	0
Toplam		82	79	3
Yüzde		%100	%96	%4

Çalışmamızda öğrencilere uygulama eğitimi öncesinde yaşadıkları problemler sorulmuş ve verilen cevaplar Tablo 7’de verilmiştir. Öğrencilerin %67’si iş yeri bulmakta zorlandıklarını vurgulamışlardır.

“Başvuru yaptığım çoğu kurumun uygulama eğitimi için öğrenci kabulü yapmaması” (Öğrenci 16)

“Hastaneler stajyer kontenjanımız doldu diye kabul etmek istemiyorlar. Yaşadığım yerde eğitim yapabileceğim yeterli sayıda işletme olmadığı için farklı şehirlerde yer aradım” (Öğrenci 3)

Tablo 7: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık (f)
Hastanelerin öğrenci kontenjanlarının dolu olması nedeniyle öğrenci kabul etmemeleri	30
Yaşadığım yerde iş yeri kabulü almakta zorlandım	20
Kurumların öğrencilere karşı olumsuz tavır ve iletişimleri	10
Ücret ödemek istemeyen işletmeler öğrenci almak istemiyor	10
Bölümün tanımı ile ilgili işletmelerin bilgi sahibi olmamaları	3

Çalışmamızda öğrencilere uygulamalı eğitimi sırasında yaşanan problemler sorulmuş ve cevapları Tablo 8’de verilmiştir. Öğrencilerin yarısından fazlası

problem yaşamadığını belirtmiştir. Olumsuz görüş bildiren öğrenciler ise çalışanların olumsuz iletişim, davranış ve tavırları ile ilgili görüşler bildirmiştir.

“Çalışanların öğretmek amaçlı değillerdi. İşlerin çoğunluğu yaptırmayı ve kendi özel işlerinde bizleri kullanmaya çalıştılar” (Öğrenci 13)

“Personellerin çoğu saygısızca davranıyor” (Öğrenci 57)

Tablo 8: Uygulamalı Eğitim Sırasında Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık (f)
Problem yaşamadım	46
Bazı çalışanların kendi şahsi işlerini yaptırmak için öğrencileri kullanmaları	10
İşveren ve yöneticilerin öğrencilere karşı olumsuz tavır ve iletişim kurmaları	10
Öğle yemeği ve ücret verilmemesi	10
Öğrencilere verilen iş yükünün ve sorumluluğun fazla olması	3
Uygulama eğitim süresi uzun	2
Hiyerarşik düzenin getirdiği dengesi çalışma sistemi	1

Çalışmaya katılan öğrencilere uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılmasına yönelik önerileri sorulmuş ve cevaplar Tablo 9’da verilmiştir. Öğrencilerin 30’u ücret ve yemek probleminin çözülmesini, 20’si uygulama eğitiminin süresinin uzatılmasını önermiştir.

“Öğrencileri tatmin edecek veya motive olmasını sağlayacak bir ücret verebilir, öğle yemeği verilebilir” (Öğrenci 36)

Uygulama eğitimlerinde rotasyonun önemli olduğunu belirtmişlerdir.

“Haftalık birim değişikliği iş öğrenimi açısından daha verimli olabilir” (Öğrenci 9)

“Etkinliğin artırılması için aylık olarak herkesin yer değiştirmesi gerekmektedir ve herkesin daha fazla bir şeyler kazanacağını düşünmüyorum.” (Öğrenci 56)

İşletmecinin öğrenciye yönelik bir oryantasyon eğitimi düzenlemesinin önemine vurgu yapmışlardır. *“Eğitime başladığımızda işletme anketler, tanıtımlar ve oryantasyon etkinlikleri düzenlenmeli”* (Öğrenci 21)

Öğrenciler uygulama alanı bulmakta zorlandıkları için uygulama alanlarının genişletilmesi ve bu süreçte okulun daha fazla uygulama alanı sağlamasını önermişlerdir.

“Daha fazla uygulama alanı açılabilir” Öğrenci 22

“İşletmelere bu eğitim hakkında yeterli bilgi verilmeli ve desteklenmeli” öğrenci 49

“Okulun daha fazla uygulamalı eğitim yeri ayarlaması lazım öğrenciler kendileri çok da verimli yerler bulamıyorlar” (Öğrenci 78)

Tablo 9: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öneriler	Sıklık (f)
Ücret ve yemek probleminin çözülmesi	30
Uygulama eğitimi süresinin uzatılması	20
Uygulama alanlarının artırılması	10
Uygulama eğitiminde çalıştığımız kurumlarda birimler arası rotasyonun olması	9
Bölüm ile ilgili işletmelere ve çalışanlara bilgi verilmesi	8
İşletmenin oryantasyon eğitimi yapması	5
Okul ayarlamalı	5
Öğrencilerin fikirleri ve önerileri dikkate alınarak yeni projeler yapılabilir	2
Sürenin kısaltılması	2

Tablo10'a göre öğrencilerin genel olarak işinden, çalışma arkadaşlarından, çalıştığı yerin yönetiminden ve uygulama eğitiminden çok memnun oldukları ve mezun olduktan sonra da aynı işyerinde ve aynı sektörde çalışmak istedikleri görülmektedir.

Tablo 10: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
İşinden	58	70,7	11	13,4	9	11,0	-	-	4	4,9	4,45
Çalışma arkadaşlarından	61	74,4	16	19,5	-	-	3	3,7	2	2,4	4,60
Çalıştığı yerin yönetiminden	54	65,9	18	22,0	4	4,9	1	1,2	5	6,1	4,40
Uygulamalı eğitimden	57	69,5	16	19,5	5	6,1	1	1,2	3	3,7	4,50
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	58	70,7	6	7,3	6	7,3	3	3,7	9	11,0	4,23
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	45	54,9	17	20,7	8	9,8	4	4,9	8	9,8	4,06
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	22	26,8	10	12,2	6	7,3	6	7,3	38	46,3	2,66

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Uygulama eğitiminin öğrencilere genel olarak mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması, görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması, yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi, zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması, kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması, takım çalışması yürütme becerisi kazandırdığını belirtmişlerdir (Tablo 10).

Tablo 11: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	59	72,0	19	23,2	1	1,2	1	1,2	2	2,4	4,60
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	57	69,5	21	25,6	1	1,2	3	3,7	-	-	4,61
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması	55	67,1	16	19,5	5	6,1	3	3,7	3	3,7	4,57
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	60	73,2	17	20,7	2	2,4	-	-	3	3,7	4,51
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	51	62,2	25	30,5	1	1,2	3	3,7	2	2,4	4,48
Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	50	61,0	25	30,5	-	-	4	4,9	3	3,7	4,48
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması	57	69,5	15	18,3	5	6,1	2	2,4	3	3,7	4,46
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	58	70,7	16	19,5	2	2,4	4	4,9	2	2,4	4,44
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	56	68,3	16	19,5	5	6,1	3	3,7	2	2,4	4,43
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	42	51,2	27	32,9	8	9,8	1	1,2	4	4,9	4,24
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	43	52,4	21	25,6	11	13,4	2	2,4	5	6,1	4,16

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo 12'e göre öğrenciler bu eğitimin iş hayatına dair bilgi ve beceri kazandırdığını, iş bulmada kolaylık sağladığını, iletişim becerilerini arttırdığını ve ekip çalışmasını öğrenmeleri açısından katkı sağladığını belirtmiştir.

“Ekip olarak çalışmayı öğretti.” (Öğrenci 6)

“...hastanenin nasıl yönetilebildiğini ve işleyişi tecrübe ettim” (Öğrenci 4)

Öğrenciler disiplinli çalışmayı, sorumluluk sahibi olmayı, zaman yönetimi ve bilgisayar kullanma becerilerini arttırdığını belirtmişlerdir.

“Disiplin, sorumluluk bilinci ve zamanımı programlamayı öğrendim” (Öğrenci 36)

Tablo 12: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar

Kazanım	Sıklık (f)
İş hayatına dair birçok bilgi ve deneyim kazandırdı	30
İş bulma kolaylığı	15
İletişim becerimi arttırdı	10
Sorumluluk almayı ve düzenli çalışmayı	4
Ekip çalışmasını öğrendim	3
Zaman yönetimi	2
Bilgisayar kullanma becerimi arttırdı, farklı programlar öğrendim	1

5.3.2. Sektör Temsilcisi Değerlendirmeleri

Araştırma kapsamında 13 gönüllü iş yeri temsilcisine ulaşılmıştır. Katılımcıların 4'ü erkek, 9'u kadın, 6'sı 20-30 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcılarım 7'si lisans mezunu, 6'sı özel kurumda ve 7'si de devlet kurumunda çalışmaktadır. İş tecrübesi olarak minimum 3 ay- maksimum 16 yıl ve üstü olup araştırmaya katılanların mesleki deneyim açısından değerlendirmeye yetkin kişiler olduğu anlaşılmaktadır (Tablo-13).

Tablo 13: Sektör Temsilcisi İş Yeri Sorumlusuna Ait Demografik Özellikler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek	Deneyim	Kurum
İş Yeri Sorumlusu 1	Kadın	20-30	Lisans	Hemşire	1-5 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 2	Kadın	20-30	Ön lisans	Memur	1-5 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 3	Kadın	31-40	Ön lisans	Memur	11-15 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 4	Kadın	20-30	Ön lisans	Sekreter Sorumlusu	3 ay	Özel hastane
İş Yeri Sorumlusu 5	Erkek	41-50	Ön lisans	Memur	16 ve üstü	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 6	Kadın	20-30	Lisans	Memur	6-10 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 7	Kadın	20-30	Lisans	Tıbbi Sekreter	6-10 yıl	Özel kurum
İş Yeri Sorumlusu 8	Kadın	20-30	Ön lisans	İnsan Kaynakları Birim Sorumlusu	1-5 yıl	Özel hastane
İş Yeri Sorumlusu 9	Kadın	31-40	Ön lisans	Tıbbi Sekreter	6-10 yıl	Özel hastane
İş Yeri Sorumlusu 10	Erkek	31-40	Lisans	Tıbbi Sekreter Sorumlusu	16 ve üstü	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 11	Kadın	41-50	Lisans	Tıbbi Sekreter	16 ve üstü	Özel kurum
İş Yeri Sorumlusu 12	Erkek	41-50	Lisans	Laborant	16 ve üstü	Devlet Kurumu
İş Yeri Sorumlusu 13	Erkek	41-50	Lisans	Müdür	6-10 yıl	Özel kurum

Çalışmamızda katılımcılara uygulamalı eğitim alan öğrenci hakkındaki olumsuz görüş ve gözlemleri sorulmuştur. Katılan iş yeri sorumlularından sadece bir kişi olumsuz görüş bildirmiştir (Tablo-14).

“Bilgisayar kullanımı ve teknolojik gelişiminin arttırılması, araştırmacı olmaları yönünde özellikle eğitimlerinde öncelik verilmesi” (İş yeri temsilcisi9)

Tablo 14: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Görüş ve Gözlemler	Sıklık
Bilgisayar kullanımı ve teknolojik gelişiminin arttırılması	1
Araştırmacı özelliklerinin arttırılması	1
Olumsuzluk yok	12

Çalışmamıza katılan iş yeri sorumlularının tamamı öğrencilerin saygılı ve iyi iletişim becerisine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yaptıkları işe hâkim oldukları, becerikli, pratik, öğrenmeye açık ve sorumluluk sahibi olduklarını da vurgulamışlardır (Tablo-15)

“Saygılı, iletişim becerisi yüksek, olayları anlatılanları hemen kavrayabilme yeteneğine sahip, sorumluluk alabilen bir öğrenci” (İş yeri temsilcisi 2)

Tablo 15: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumlu Görüş ve Gözlemleri

Görüş	Sıklık (f)
Saygılı ve iletişim becerisi yüksek	13
Çabuk kavrayan, becerikli, pratik	10
Sorumluluk Sahibi	11
Yaptığı işe hâkim	11

Çalışmamızda katılımcılara meslek yüksekokulu ve danışmanlarla ilgili yaşadıkları problemler ve beklentileri ile ilgili sorulan sorunun verileri Tablo 16’da verilmiştir. İş yeri sorumlularının tamamı meslek yüksekokulu veya danışmanlar ile herhangi bir problem yaşamadıklarını ve danışmanların yakın öğrenci takibinden çok memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu konunun az karşılaştıkları bir durum olduğunu da vurgulamışlardır.

“Özellikle okulunuzun hocalarının öğrencilerini takip etmesi az gördüğümüz bir durumdur.” (İş yeri Temsilcisi 5)

Tablo 16: Meslek Yüksek ve Danışmanlarla yaşanan problemler ve beklentiler

Problem ve Beklenti	Sıklık (f)
Problem yok	13
Danışmanların öğrenci takibinden memnuniyet	10

Tablo 17’de uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler belirtilmiştir. Çalışmamızda iş yeri sorumluları işletmede

mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için sürenin uzatılması, staj seferberliğine öğrenci katılımının arttırılmasına yönelik düzenlemelerin yapılmasını, öğrencilerin farklı birimlerde görevlendirilmesi ve iş yeri seçimlerinde yönlendirilmesine yönelik önerilerde bulunmuşlardır.

“Farklı bölümlerde görev verilebilir (acil servis-ameliyathane ve yatan hasta servisleri) ve öğrencilerimiz daha donanımlı ve üstüne koyarak daha bilgili ve tecrübeli olacak şekilde katkı sağlanabilir”(İş Yeri Sorumlusu 10)

“Staj seferberliğine bütün öğrencilerinizin katılımı sağlanmalıdır...”(İş Yeri Sorumlusu 1)

Tablo 17: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Öneri	Sıklık (f)
Staj seferberliğine öğrenci katılımının artırılmasını	2
Süre uzatılabilir	4
İş yeri seçiminde öğrencilerin yönlendirilmesi	1
Farklı bölümlerde görev verilebilir	1

5.3.3. Danışman Öğretim Elemanı Değerlendirmeleri

Araştırmanın bu bölümünde MAKÜ SBMYO da Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında 2021-2022bahar (güz döneminde uygulama eğitimine öğrenciler çıkarılmamıştır) döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan öğrencilerin akademik danışmanların görüşleri yer almaktadır. Araştırma için açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemlerde akademik danışmanlara gönderilmiştir. Verilen cevaplar frekans değerleri verilmiş. Ayrıca ifadeler de yer verilmiştir.

Çalışmamıza programdaki üç öğretim elemanından ikisi katılmıştır (Tablo-18).

Tablo 18: Danışmanlara Ait Demografik Özellikler

Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Danışman 1	Kadın	42	Doktora	Dr. Öğr. Üyesi
Danışman 2	Erkek	37	Yüksek Lisans	Öğr. Gör

Akademik danışmanlar öğrencilerin iş yeri bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir (Tablo18)

“Öğrenciler uygulama eğitimleri için iş yerlerinden kabul almakta zorlanıyorlar” (Danışman2)

Tablo 19: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Problem	Sıklık (f)
İş yeri bulmakta zorlanıyorlar	2

Çalışmamıza katılan akademik danışmanlar öğrencilerinin eğitimlerinin verimli geçtiği ve bu eğitim sayesinde iş bulmakta zorlanmadıklarını ifade ettiklerini belirtmişlerdir (Tablo-20)

“Öğrencilerimiz eğitimlerinin çok verimli geçtiğini, teorikte gördüklerini uygulayabildiklerini ve işe girmekte kolaylık sağladığını belirtmektedirler” (Danışman 1)

Tablo 20: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Problem	Sıklık (f)
Eğitimlerinin verimli geçtiğini, bilgi ve becerilerinin arttığını	2
İş bulma kolaylığı sağladığı	2

Tablo-21’de akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim boyunca öğrencilerinin bildirdiği olumsuz dönütlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerinin ücret alamamaları, kurumda yemek imkanının verilmemesi ve bazı çalışanlarla iletişim ile ilgili yaşadıkları sorunları bildirdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 21: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumsuz Dönütler

Problem	Sıklık (f)
Ücret alınmaması	2
Yemek imkanlarının olmaması	1
Çalışanlarla iletişimle ilgili sıkıntı yaşanması	1

Akademik danışmanlar uygulama eğitimin etkinliğinin artırılması için ücret ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasının ve müfredatlarına kariyer planlaması dersinin konulmasını önermişlerdir (Tablo-22)

Tablo 22: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması İçin Öneriler

Öneri	Sıklık (f)
Ücret düzenlemesi	2
Kariyer planlama dersinin müfredata yerleştirilmesi	1

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde sağlık hizmetlerindeki gelişmeler, yeni sağlık mesleklerinin ortaya çıkmasına ve nitelikli sağlık insan gücü ihtiyacının artmasına neden olmaktadır (Taştan, 2017). Kamu ve özel sektörlerin ihtiyaç duyduğu ara eleman ve nitelikli eleman yetiştirmede önemli role sahip olan meslek yüksekokullarında (Öztürk ve Tataroğlu, 2017) yer alan Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı, sağlık kurumlarının orta ve alt düzey idari pozisyonları için profesyonel insan kaynağı yetiştirmek üzere faaliyet göstermektedir (Ersan vd., 2021). Çalışmamızda Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, danışmanlarının ve eğitime çıktıkları işverenlerin ya

da iş yeri sorumlularının uygulama eğitimi öncesi, uygulama eğitimi esnasında ve sonrasında süreçle ilgili görüşleri değerlendirilmiştir. Öğrencilerin uygulama eğitiminden memnuniyet düzeyleri Özkan ve Alan'ın çalışmasına benzer şekilde yüksek bulunmuştur (Özkan ve Alan, 2022). Öğrencilerin hastane, eczane, diş klinikleri, İl Sağlık Müdürlüğü, Tıp Merkezi, Medikal Firmalar ve Sosyal Güvenlik Kurumu gibi farklı sağlık kurumlarında uygulamaya çıktıkları görülmektedir. Önceki yıllara göre sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin uygulama alanlarının arttığı görülmektedir (Özkan ve Alan, 2022). Öğrenciler, uygulama eğitimine dair yaşadıkları en önemli sorun olarak iş yeri kabulü almakta zorlandıklarını belirtirken danışman öğretim elemanları da bu konudaki sıkıntıya dikkat çekmektedirler. Bu süreçte danışman öğretim elemanlarının da aktif olarak rol aldığı belirtilmektedir. Öğrencilerin uygulama alanlarının genişletilmesine, bölüm ile ilgili işletmelere bilgilendirmeler yapılmasına dair önerileri de düşünüldüğünde de mevcut yapılan etkinliklerin artırılmasının gerektiği görülmektedir. Sektör temsilcileri öğrencilerin ulusal staj programına yönlendirilmesini vurgularken eğitim öğretim dönemi ve süreci ile uyuşmadığı görülmektedir. Eğitim bahar döneminde ve 70 iş günüdür. Sağlık kuruluşlarının uygulama eğitimleri için öğrenci kabulleri ile ilgili planlı ve detaylı çalışmalara ve yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğrenciler uygulama eğitimleri sürecinde ücret ve öğle yemeğinin verilmediğini ve bu sorunun çözümüne yönelik çalışmalar yapılmasının gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Danışman öğretim elemanları da ücret ve öğle yemeğinin verilmesine yönelik yasal düzenlemeler kapsamında çalışmalar yapılmasını önermişlerdir.

Öğrenciler çalışanlar tarafından uygun olmayan iletişim tekniklerine, olumsuz tavır ve davranışlara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Sektör temsilcileri öğrencilerin saygılı, çalışkan ve iyi iletişim kurduklarına vurgu yapmaktadırlar. Öğrenci ile çalışanlar arasındaki uyumun sağlanmasına yönelik kurumların eğitimler düzenlemesi önemlidir. Öğrenciler, iş yeri ortamına uyum açısından oryantasyon eğitiminin önemli olduğunu ve birimler arasında rotasyon yapılmasının da eğitimin etkinliğini arttıracaklarını belirtmişlerdir. İş yeri sorumluları da birimler arası rotasyonun önemine dikkat çekmektedir.

Uygulama eğitiminin, öğrencilere iş hayatına dair bilgi ve beceri kazandırdığını, iş bulmada kolaylık sağladığını, iletişim becerilerini arttırdığını ve ekip çalışmasını öğrenmeleri açısından katkı sağladığını, disiplinli çalışmayı, sorumluluk sahibi olmayı, zaman yönetimi ve bilgisayar kullanma becerilerini arttırdığını vurgulamışlardır. Çalışmamıza katılan akademik danışmanlarda öğrencilere paralel yönde görüşler bildirmiştir. Sağlık kurumlarının dinamikleri düşünüldüğünde öğrencilerin kazanımları dikkat çekmektedir. Sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman yetkinlikleri açısından

programın önemi görülmektedir. Sektöre öğrenci olarak başlayarak 70 günlük bu süreçte edindikleri kazanımlar istihdamlarını da kolaylaştırmaktadır. Yapılan çalışmada Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı müfredatlarında ders sayılarının ve çeşitliliğinin çok olduğu belirtilmektedir. Multidisipliner bir alan olan sağlık hizmetlerinin sunumuna yönelik bilgilerle, öğrencilerin sağlık sektöründe idari personel olmalarına yönelik yetiştirildiği görülmektedir (Ersan vd., 2021). Meslek yüksekokullarında hizmet kalitesini belirleyen en önemli unsurun öğretim elemanları olduğu belirtilmektedir (Öztürk ve Tataroğlu, 2017). Çalışmamızda sektör temsilcileri, danışman öğretim elemanlarının yaklaşımlarını olumlu bulduklarını ve az rastladıkları bir durum olarak nitelendirmişlerdir. Danışman öğretim elemanlarının mesleki yetkinlikleri ve iletişimlerinin önemine dikkat çekmektedirler. Meslek Yüksekokullarının en önemli görevlerinden birisi de hitap ettiği sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personeli yetiştirmektir. Müfredatta güncelleme çalışmalarında üniversite eğitimi ile sektörün beklentilerinin uyumlulaştırılması anlamında sağlık sektörü temsilcilerinden görüş alınmalıdır (Ersan vd., 2021). Uygulama alanlarının farklılıkları da dikkate alınarak müfredatta düzenlemeler yapılması önemlidir.

Bölüm öğrencilerinin kamu atamaları kısıtlı olduğu için iş bulma problemi yaşayabilmektedir. Çalışmaya katılan öğrenciler ve akademik danışmanlar bu eğitim sürecinin iş bulma kolaylığı sağladığını vurgulamışlardır. Yapılan çalışmada sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin orta seviyede ve iş bulma endişelerinin yüksek seviyede (% 82,5) olduğu bulunmuştur (Aba ve Mete, 2018). Alınan eğitim kişinin kendini yetkin ve yeterli hissetmesi noktasında katkı sağladığı için kariyer düşüncelerinin daha olumlu olmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bireyin öğrencilik hayatında aldığı eğitim, mesleğinin ilerleyen dönemlerinde de kendini daha fazla geliştirip yükselmesi adına katkı sağlayacak önemli bir yapıtaşını oluşturmaktadır. Öğrencilerin eğitim ile ilgili tutumları olumlu oldukça kariyer beklentisi de olumlu olmaktadır (Selçuk, 2019). Uygulama eğitiminin öğrenci istihdamı açısından önemliliği ve gerekliliği görülmektedir.

Ülke ihtiyaçlarına cevap vermesi ve sağlık hizmet sunumunda tercih edilen bir ülke olarak yükseköğretim kurumlarında nitelikli ara eleman yetiştirilmesinin önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır. Bölüm ile ilgili lise öğrencilerine yönelik tanıtım çalışmalarının yapılması bilinçli öğrenci profilinin gelmesini sağlayacaktır. Öğrencilerin uygulama eğitimlerinde, istihdamlarına yönelik iş yerlerini ayarlamaları gerekmektedir. Okul ve sektör iş birliğinin artırılmasına yönelik farklı etkinlik ve çalışmalar yapılmalıdır. Sağlık kurumlarındaki öğrenci kontenjanları, ücret ve öğle yemeği ile ilgili sorunların çözümünde Sağlık Bakanlığı, YÖK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu, Eczacılar Odası, Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği, Türk Dış Hekimleri

Birliği, Tüm Tıbbi Cihaz Üreticiler Derneği, Sağlık Yönetimi Birliği, Sağlık ve Sigorta Yöneticileri Derneği, Ticaret ve Sanayi Odası vb. kuruluşlarla ortak düzenlemeler ve çalışmalar yapılmalıdır. Yükseköğretim kapsamında Sağlık Kurumları İşletmeciliği programındaki akademisyenlerin ortak çalıştay, toplantı ve sempozyum gibi etkinliklerin düzenlenmesi, müfredat ve mevcut durumun iyileştirilmesi, sorunların çözümünde ortak çalışmalar ortaya konmalıdır.

Öğrencilerin yabancı dil eğitimlerine ağırlık verilmesi yabancı hastalara verilecek hizmet kalitesinin artmasında ve istihdam açısından yurt dışı seçeneklerini değerlendirebilmeleri açısından önemli bir gerekliliktir. Öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimine katkıda bulunabilecek etkinliklerin düzenlenmesi veya yönlendirilmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. ve Mete, M. (2018). Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Umutsuzluk Ve Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi . *Journal of Management and Economics Research* , 16 (3) , 290-300 . DOI: 10.11611/yead.422552
- Bahar, E. ve Köroğlu, E. Ö. (2020). İnsan Kaynakları Yetkinliklerinin Kurumların Örgüt İçi Etkileşimleri Üzerine Etkisinde Stratejik Değişim Becerilerinin Aracılık Rolü . *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 9 (5) , 3598-3623 . DOI: 10.15869/itobiad.787605
- Bayraktar, O. (2018). Çalışan yetkinliklerine kavramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 17(33), 301–314. <https://hdl.handle.net/11467/1868>
- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal bilimler alanında staj çalışmasının yeri ve önemini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* , 8(2), 165–174.
- Çetinkaya, M. (2009). Yöneticilerin Yönetmelik Yetkinlik Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi* , 11(2), 219–239.
- Cold, G. (2002). *Personal and Human Resource Managemen*. Irvin McGrow Hill.
- Ekmen, E., Güleç, K. ve Keklik, B. (2019). Meslek yüksekokullarında sağlık yönetimi bölümüne dikey geçiş sınavı ile geçiş yapabilen programlardaki öğrencilerin DGS ile ilgili bilgi ve istek düzeylerinin değerlendirilmesi. 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi e-Bildiri Kitabı., 355–364.
- Ersan, H., Türkmen, İ. ve Kaya, R. R. (2021). Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programlarının Ders Çeşitliliğinin Analizi . *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 7 (3), 792-809 . DOI: 10.31592/aeusbed.818012
- Kavuncubaşı, Ş. (2002). Sağlık Kurumları Yönetimi. In Uzkesici N. (Ed.), *Sağlık Kurumları İşletmeciliği*(s.47–66). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2015). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Kaya, R. R., Tatlıdil, R., & Yıldız, E. (2022). Türkiye’deki Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programlarının Akademisyen Profillerinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi* , 8(2), 125-139.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi* , 12(1), 153–167.
- Öztürk, H. ve Tataroğlu, M. (2017). Meslek Yüksekokullarında Hizmet Kalitesi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* , 1(40), 162–179.

- Taştan, R. (2017). Türkiye’de Önlisans Sağlık Meslekleri Eğitimi 35 Yaşında: Sevgiçiçeği Açan Tarlalardan, Portakal Çiçeği Kokan Bereketli Topraklara Kısa Bir Sağlık Meslekleri Eğitimi Tarihi Yolculuğu . Marmara Sağlık Hizmetleri Dergisi , 1 (1) , 1-12 . DOI: 10.26567/marsag.2017130053
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulama Örnekleriyle) (7. Baskı). Beta Yayınları.
- Selçuk, D. (2019). Sağlık yönetimi eğitimi alan önlisans/lisans öğrencilerinin kariyer beklentileri. Beykent Üniversitesi.
- Söyük, S. (2020). Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Söyük, S. ve Gün, İ. (2018). Sağlık İşletmeleri Yönetiminde Temel Boyutlar Rehberi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Tengilimoğlu, D., Akbolat, M. ve Işık, O. (2018). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Nobel Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2021). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Top, M. ve Tarcan, M. (2007). Hastane Sektöründe Kaynak Akışı: Hastane Ödeme Yöntemleri (Mekanizmaları). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 169–189.
- Ünal, Ö. F. (2013). Temel Yetkinliklerin Algılanmasına İlişkin Bir Araştırma (Şirketler Grubu Örneği). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 38.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. Psychological Review, 66(5), 297-333.
- http-1:** Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Ön Lisans Programları, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30069>, Erişim Tarihi: 23 / 05/ 2023.
- http-2:**Kariyer.net sitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tanıtımı, <https://www.kariyer.net/bolumler/saglik%2Bkurumlari%2Bisletmeciligi/nedir?>, Erişim Tarihi: 17/05/2023.
- http-3:**SBMYO Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı içerik web linki<https://sbmyo.mehmetakif.edu.tr/icerik/1238/1013/saglik-kurumlari-isletmeciligi-programi>, Erişim Tarihi: 10.06.2023.
- http-4:** Resmi Gazete İş İlanı,<https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2023/04/20230426-4-14.pdf>, Erişim Tarihi: 23/05/2023.
- http-5:**İş arama platformu,<https://tr.indeed.com/>, Erişim Tarihi:17/05/2023.
- http-6:** Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı, <https://www.kariyer.net/is-ilani/guven-saglik-grubu-uluslararası-hasta-iliskileri-uzmani-2735735>, Erişim Tarihi:20/11/2023.