

ARAŞTIRMA MAKALESİ

HASTA HİZMETLERİ MÜDÜRLÜĞÜNE BAĞLI ÇALIŞANLARIN KARIYER PLANLAMASI KONUSUNDAKİ BİLGİ DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ *

Eyüp KALAFAT **
Yıldırım Beyazıt GÜLHAN ***

ÖZ

İnsan kaynağının en önemli üretim faktörlerinden biri olduğu yönetim bilimi tarafından kabul edilmesi sonucu insan kaynağına verilen önem giderek daha da artmıştır. Kariyer planlama ile insan kaynağının daha etkin ve verimli kullanılabileceğinin anlaşılması üzerine kariyer planlamanın önemi günümüzde daha önemli hale gelmiştir. Bu çalışma, hastane içerisinde hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı olarak görev ve sorumluluklarını yerine getiren kişilerin kariyer planlama konusundaki görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır. Araştırmaya 4 özel hastane ve 2 vakıf üniversitesi hastanesinde hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı olarak çalışmakta olan 176 kişi dâhil edilmiştir. Kesitsel bir araştırma tipi olarak tasarlanmış olan bu çalışmada, araştırma verileri Demografik Bilgi Formu ve Kariyer Planlama Ölçeği olmak üzere iki bölümden oluşan anket formu kullanılarak yüz yüze anket aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma bulguları doğrultusunda, hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların %77,8'ini kadın çalışanların oluşturduğu ve kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek kişisel özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür. Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların %46'sını lisans ve üzeri mezunu ve %39,8'inin sağlık yönetimi bölümü mezunu oldukları görülmüştür. Lisans ve üzeri eğitim düzeyindeki çalışanların diğer eğitim düzeyindeki çalışanlara göre ve sağlık yönetimi bölümünden mezun olan çalışanların diğer bölümlerden mezun olan çalışanlara göre daha yüksek kariyer planlama alt boyutları puanlarına sahip oldukları görülmüştür. Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların %42'si çalıştıkları kurum içerisinde kariyer planlama çalışmalarının kısmen yapıldığı görüşündedirler. Çalıştıkları kurum içerisinde kariyer planlama çalışmalarının yapıldığını düşünen çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek kariyer planlama alt boyutları puanlarına sahip oldukları görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, kariyer planlama, hasta hizmetleri.

MAKALE HAKKINDA

* Bu çalışma Eyüp KALAFAT'ın "Hasta Hizmetleri Müdürlüğüne Bağlı Çalışanların Kariyer Planlaması" adlı yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

**Yüksek Lisans, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul, eyupkalafat96@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5216-5830>

*** Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Okan Üniversitesi, İstanbul, yildirim.gulhan@okan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-9681-0248>

Gönderim Tarihi: 27.04.2022

Kabul Tarihi: 29.08.2022

Atıfta Bulunmak İçin:

Kalafat, E., & Gülhan, Y.B. (2022). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların kariyer planlaması konusundaki bilgi düzeylerinin belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 25(3): 629-642

DETERMINING THE KNOWLEDGE LEVELS OF THE EMPLOYEES OF THE PATIENT SERVICES DIRECTORATE ON CAREER PLANNING *

Eyüp KALAFAT **
Yıldırım Beyazıt GÜLHAN ***

ABSTRACT

As a result of the acceptance by the science of management that human resource is one of the most important production factors, the importance given to human resources has increased. The importance of career planning has become more important today as it is understood that human resources can be used more effectively and efficiently with career planning. This study was carried out in order to evaluate the opinions of people who fulfill their duties and responsibilities under the patient services directorate in the hospital on career planning. 176 people working under the patient services directorate in 4 private hospitals and 2 foundation university hospitals were included in the study. In this study, which was designed as a cross-sectional research type, research data were collected through a face-to-face questionnaire using a questionnaire consisting of two parts, the Demographic Information Form and the Career Planning Scale. In line with the research findings, 77.8% of the employees affiliated to the patient services directorate are female employees, and it has been observed that female employees have higher personal characteristics points than male employees. It has been observed that 46% of the employees affiliated to the patient services directorate have a bachelor's degree or higher and 39.8% are graduates of the health management department. It has been observed that employees with undergraduate and higher education level have higher career planning sub-dimensions scores than employees with other education levels and employees who graduated from the health management department. 42% of the employees affiliated to the patient services directorate are of the opinion that career planning studies are partially carried out within the institution they work. Employees who think that career planning studies are carried out in the institution they work for have higher career planning sub-dimensions scores than other employees.

Keywords: Career, career planning, patient services.

ARTICLE INFO

* This study is produced from Eyüp KALAFAT's master's thesis named "Career Planning for the Employees of The Directorate of Patient Services".

**Master, Istanbul Okan University, Istanbul, eyupkalafat96@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-5216-5830>

*** Asst. Prof., Istanbul Okan University, Istanbul, yildirim.gulhan@okan.edu.tr

 <https://orcid.org/0000-0002-9681-0248>

Received: 27.04.2022

Accepted: 29.08.2022

Cite This Paper:

Kalafat, E., & Gülhan, Y.B. (2022). Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların kariyer planlaması konusundaki bilgi düzeylerinin belirlenmesi. Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 25(3): 629-642

I. GİRİŞ

Kurumların başarıya ulaşabilmeleri noktasında insan kaynağının yerine getirdiği faaliyetlerin önemi yadsınamaz düzeydedir (Taşlıyan vd., 2011). Şüphesiz kurumların faaliyetlerini verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri sahip olduğu insan kaynağının performansı ile doğrudan ilişkilidir (Tengilimoğlu vd., 2015).

Sürekli ve hızlı bir değişimin yaşandığı günümüzde kurumların değişim karşısında duyarlı olmaları ve değişimi yakinen takip etmeleri son derece önemli hale gelmiştir (İrmiş ve Bayrak, 2004). Kurumların değişime karşı adapte olabilmeleri ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri iyi yönetilmiş ve tatmin edilmiş bir iş gücü sağlamalarıyla mümkün olacağına inanılmaktadır (Kır ve Er, 2017).

Teknolojide hızla meydana gelen değişim ve dönüşümler, işlerin niteliksel olarak değişmesi, yeni iş yapış yöntemlerinin ortaya çıkması, iş tatmin düzeylerinde meydana gelen değişiklikler, kurumların ihtiyaçlarında değişimler ve insan kaynağının daha etkin ve verimli çalışmalarının istenmesi sonucu kariyer planlama kavramı gündeme gelmiştir (Kır ve Er, 2017; Can vd., 2012; Soysal, 2007).

Hem yapısal hem de işlevsel açıdan en karmaşık yapılar arasında olan sağlık kurumları içerisinde pek çok farklı disipline sahip çalışan bir arada bulunmaktadır (Kaplan ve Köksal, 2017; Ünal vd., 2006). Uzmanlaşma seviyesinin yüksek olduğu ve emeğin ön planda olduğu sağlık kurumlarında insan faktörü önem arz etmektedir (Yılmaz ve Söyük, 2022; Tengilimoğlu vd., 2015). Sağlık kurumlarında sunulan hizmetin uzmanlaşma seviyesinin yüksek olması, multidisipliner bir yapının hâkim olması ve hizmet sunumunun kesintisiz olarak sürdürülmesi gerekliliği sağlık kurumlarında kariyer planlamanın önemini arttırmıştır (Erigüç vd., 2018; Sunter, 2019).

1.1. Kariyer ve Kariyer Planlaması

1.1.1. Kariyer

Günlük yaşamımızda sıkça kullanmakta olduğumuz ve iş yaşamımızda sıklıkla karşımıza çıkan, Türkçeye “Kariyer” olarak geçmiş olan bu kavram, Fransızca “Carrierre” (yarış yolu), İngilizce “Career” (meslek), Latince “Carrus” (at arabası) ve “Carrera” (yol) kelimelerinden türetilmiştir. Bireyin herhangi bir kolundaki durmaksızın ilerleme katetmesidir (Aytaç ve Keser, 2017). Türk Dil Kurumu (TDK) kariyer kavramını, “bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2021).

Kariyer kavramı, bireyin faaliyette bulunduğu işte yavaş yavaş ve sürekli olarak yol alması, beceri ve tecrübe kazanmasıdır. Yani kariyer kavramı, bireylerin iş yaşamları süresi boyunca faaliyette buldukları işler, hareketlilikler ve yükselmeleridir (Aytaç, 2001; Cevher, 2015). Kariyer kavramını kısaca; bireyin yaşam süresince işle ilgili edinmiş olduğu deneyimlerdir şeklinde tanımlanabilir (Tüz, 2003).

Birey açısından kariyer kavramı, bireyin faaliyette bulunduğu iş kolunda ilerlemesi ve işte ilerlemesi sonucunda daha çok maddi kazanç elde etmesi, sorumluluk altına girmesi ve itibar kazanmasıdır. Kurum açısından kariyer kavramı ise bireylerin iş yaşamları süresi boyunca faaliyette buldukları işleri, geçiş yaptıkları pozisyonları ve gelişimlerini ifade etmektedir. Kariyer kavramını hem faaliyette buldukları kurum içerisinde başarı elde etmek isteyen bireyler açısından ve hem de insan kaynağının kariyer planlamasına yardımcı olarak kurumsal verimliliğin artırılmasını amaç edinen kurumlar için önem arz etmektedir (Tüz, 2003; Gökdeniz, 2017).

Kariyer yalnızca yüksek pozisyonlarda faaliyette bulunulması ve sürekli olarak yukarıya doğru ilerlemenin esas alınması durumu olmayıp bireylerin iş yaşamları süresi boyunca faaliyette buldukları tüm işleri ve yatay hareketlilikleri kapsamaktadır (Aytaç ve Keser, 2017; Koçer, 2019).

1.1.2. Kariyer Planlaması

Kariyer planlama öncelikle bireyin kendisini tanımasıyla başlayan bir süreçtir (Fındıkcı, 2002). Birey kariyer yaşam süresi boyunca ne yapmak isteğine ve neyi başarma arzusu içerisinde olduğuna karar vermesi gerekmektedir. Bireyler sahip oldukları güçlü ve zayıf yönleri ile çalışma arkadaşlarının yani rakiplerinin sahip olduğu güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmelidirler. Bireyler sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklerin neler olduğunun farkında olurlarsa fırsatları daha iyi değerlendirebilir ve kendilerine daha kolay yeni fırsatlar yaratabilirler (Anafarta, 2001).

Kariyer planlama, kurumsal hedefler ile bireysel hedefler arasında eşgüdüm sağlanarak, bireyin yapmakta olduğu işi daha iyi yapabilmesi için sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirilmesi ve ileride üstlenebileceği yeni pozisyonlar için gerekli olacak bilgi, beceri ve yeteneklerin kazandırılması sürecidir (Soysal, 2007; Çavuş ve Kaya, 2015).

Kariyer planlama, hem bireyleri hem de kurumları doğrudan etkilemektedir ve kariyer planlamada hem bireylerin hem de kurumların ayrı sorumlulukları bulunmaktadır. Kariyer planlama sürecinde birey bu planın hazırlayıcısı ve uygulayıcısı konumunda bulursa da bu sürecin kurumlar tarafından desteklenmesi gerekmektedir. Kariyer planlama sürecinde hem bireysel hem de kurumsal ihtiyaçlar arasında denge oluşturmak son derece önem arz etmektedir (Soysal, 2007; Adekola, 2001).

Sağlık kurumları içerisinde hasta hizmetleri birimi çalışanları, hastaların hastaneye kabulünden hastaneden ayrılışına kadar olan süreçte önemli görev ve sorumluluklara sahiptirler (Ünalın vd., 2006). Hasta hizmetleri birimi çalışanları, hasta ve hasta yakınlarıyla ilk temasın kurulduğu alanlarda görev almaları sebebiyle hasta ve hasta yakınlarıyla kurulan ilk iletişimin temellerini oluşturmaktadır ve hasta ve hasta yakınlarıyla kurulan ilk iletişim alınan hizmetin kalite algısına doğrudan etki etmektedir (Şahin vd., 2013). Sağlık kurumları içerisinde önemli görev ve sorumlulukları bulunan hasta hizmetleri birimi çalışanlarının, görev ve sorumluluklarına daha bağlı ve görev ve sorumluluklarını yerine getirme noktasında daha başarılı olmaları açısından kariyer planlama yapmaları önem arz etmektedir.

II. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışma hastanelerde önemli görev ve sorumluluklara sahip olan hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı olarak çalışmakta olan kişilerin kariyer planlama konusundaki görüşlerinin değerlendirilmesi amacıyla yapılmıştır.

2.2. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evrenini İstanbul Anadolu yakasında faaliyet gösteren 4 özel hastane ve 2 vakıf üniversitesi hastanesi olmak üzere toplam 6 hastanede çalışmakta olan 201 kişi oluşturmaktadır. Evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiş olup araştırmaya toplam 176 kişi dâhil edilmiştir. Araştırma verileri 31.01.2021 tarihi ile 31.03.2021 tarihleri arasından toplanmıştır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerinin toplandığı anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmacılar tarafından hazırlanmış demografik bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde, Aytac'ın (1997) Çalışma Yaşamında Kariyer kitabından yararlanılarak Şahin (2007) tarafından geliştirilen Kariyer Planlama Ölçeği yer almaktadır. 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 (Aytac, 1997; Şahin, 2007).

Kariyer Planlama Ölçeğinin kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Kariyer Planlama alt boyutundan alınan puan yükseldikçe kişinin kariyeri üzerine planlama yaptığını ve hedefleri bulunduğunu göstermektedir. Mesleki Gelişim alt boyutundan alınan puan arttığında ise kişinin icra ettiği mesleğinin kişisel gelişimine katkı sağladığı fikrinde olduğunu ifade etmektedir. Kişisel Özellikler alt boyutunda alınan puanlar artması ise kişinin icra ettiği mesleğe ve kariyer planına dair doğal yeteneği olduğuna ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceğine yönelik inancının artması anlamına gelmektedir.

2.4. Verilerin Analizi

Verilerin analizi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 24 programıyla yapılmış olup verilerin değerlendirilmesi %95 güven düzeyi ile %5 hata payıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterip göstermediği Kolmogorov-Smirnov test incelemesiyle yapılmış olup her üç boyutunda normal dağılımın göstermemesi üzerine parametrik olmayan testler seçilmiştir. Karşılaştırma analizlerinde Mann Whitney-U ve Kruskal Wallis-H testleri kullanılmıştır. İlişki analizlerinde Sperman korelasyon analizinden yararlanılmıştır. 3 ve üzeri kategorili değişkenlerde anlamlılık kaynağını belirleyen post-hoc analizi, U testi ile kategoriler arası çift karşılaştırması yapılarak belirlenmiştir.

2.5. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmaya başlamadan önce Okan Üniversitesi Etik Kurulundan ve çalışmanın yapıldığı özel hastanelerin ve vakıf üniversitesi hastanelerinin yönetimlerinden kurum izinleri alınmıştır. Araştırmaya katılan katılımcıların kimlik bilgileri gizli tutulmuştur.

III. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamından elde edilen verilere ilişkin yapılmış olan analizlere yer verilmiştir.

Tablo 1. 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	25,0
	Ön lisans	51	29,0
	Lisans ve üzeri	81	46,0
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/Sorumlusu/Yöneticisi	13	7,4
Kurumda Çalışma Süreniz	1-5 yıl	158	89,8
	6 yıl ve üzeri	18	10,2
Toplam Mesleki Deneyim Süreniz	1-5 yıl	134	76,1
	6 yıl ve üzeri	42	23,9
Kurumunuzda Kariyer Planlama yapıyor mu?	Evet	63	35,8
	Hayır	39	22,2
	Kısmen	74	42,0

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. Çalıştıkları kurumda kariyer planlaması yapılıp yapılmadığı konusunda katılımcıların 74'ü (%42,0) kısmen yapıldığı görüşündedir (Tablo 1).

Tablo 2. Katılımcıların Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Ortalama Puanlar

	n	$\bar{x}\pm\sigma$	Alt	Üst
Kariyer Planlama	176	3,66±0,58	1,67	5,0
Mesleki Gelişim	176	3,83±0,63	1,57	5,0
Kişisel Özellikler	176	4,10±0,66	1,50	5,0

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 (Tablo 2).

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

Cinsiyet	n	Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
		Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p
Erkek	39	3,67 (3,17-4,00)	-1,09	0,276	3,86 (3,42-4,14)	-0,542	0,588	4,00 (3,50-4,33)	-3,341	0,001
Kadın	137	3,67 (3,33-4,17)			3,86 (3,57-4,29)			4,33 (3,83-4,29)		

Katılımcıların cinsiyete göre aldıkları Kariyer Planlama ve Mesleki Gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların cinsiyete göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Bkz: Tablo 3).

Tablo 4. Katılımcıların Yaşa Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

Yaş	n	Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
		Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p
18-23	52	3,67 (3,33-4,17)	8,169	0,043	4,00 (3,61-3,39)	5,887	0,117	4,17 (3,83-4,67)	14,891	0,002
24-29	87	3,83 (3,33-4,17)			3,86 (3,43-4,29)			4,33 (3,83-4,67)		
30-35	27	3,50 (3,17-3,83)			3,86 (3,43-4,29)			4,00 (3,33-4,33)		
36 ve üzeri	10	3,58 (2,83-3,88)			3,71 (3,29-3,86)			3,50 (3,25-4,00)		

Katılımcıların yaşa göre aldıkları Mesleki Gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların yaşa göre aldıkları Kariyer Planlama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ve anlamlılığın kaynağı araştırıldığında 24-29 yaş arasındaki çalışanların, 30-35 yaş arasındaki çalışanlara göre daha fazla Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür. Katılımcıların yaşa göre aldıkları Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ve anlamlılığın kaynağı araştırıldığında 18-23 ve 24-29 yaş arasındaki çalışanlar daha ileri yaş grubundaki çalışanlara göre daha yüksek Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 4).

Tablo 5. Katılımcıların Medeni Duruma Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

Medeni Durum	n	Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
		Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p
Evli	57	3,50 (3,17-3,83)	-3,361	0,001	3,86 (3,43-4,14)	-1,96	0,051	3,83 (3,33-4,33)	-3,369	0,001
Bekâr	119	3,83 (3,50-4,17)			4,00 (3,57-4,29)			4,33 (3,83-4,67)		

Katılımcıların medeni duruma göre aldıkları Mesleki Gelişim puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların medeni duruma göre aldıkları Kariyer Planlama ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Medeni

durumu bekâr olan çalışanların evli olan çalışanlara göre daha yüksek Kariyer Planlama ve Kişisel Özellikler puanlarına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 5).

Tablo 6. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

		Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
Eğitim Düzeyi	n	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p
Lise	44	3,50 (3,33-3,83)	25,400	0,001	3,85 (3,32-4,14)	11,714	0,003	3,91 (3,33-4,46)	21,937	0,001
Ön Lisans	51	3,50 (3,17-4,00)			3,71 (3,43-4,00)			4,00 (3,67-4,33)		
Lisans ve üzeri	81	4,00 (3,67-4,17)			4,00 (3,71-4,36)			4,50 (4,08-4,67)		

Katılımcıların eğitim düzeyine göre aldıkları Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Eğitim düzeyi lisans ve üzeri olan çalışanların, ön lisans ve lise olan çalışanlara göre daha yüksek Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanlarına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 6).

Tablo 7. Katılımcıların Mezun Olunan Bölüme Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

		Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
Mezun Olunan Bölüm	n	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p
Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	13	3,50 (2,83-4,00)	21,866	0,006	3,71 (3,14-3,93)	14,606	0,006	3,50 (3,17-3,92)	29,599	0,001
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	12	3,67 (3,33-4,00)			3,79 (3,61-4,00)			4,08 (3,88-4,58)		
Sağlık Yönetimi	70	4,00 (3,67-4,17)			4,00 (3,86-4,43)			4,50 (4,17-4,71)		
İşletme	10	3,25 (2,46-4,04)			3,79 (2,65-4,00)			3,75 (3,46-4,67)		
Diğer	71	3,50 (3,33-3,83)			3,86 (3,29-4,14)			4,00 (3,50-4,50)		

Katılımcıların mezun oldukları bölüme göre aldıkları Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Sağlık Yönetimi bölümünden mezun olan çalışanların diğer (Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, İşletme ve diğer) bölümlerden mezun olan çalışanlara göre daha yüksek Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanlarına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 7).

Tablo 8. Katılımcıların Kurum Türüne Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

		Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
Kurum Türü	n	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p
Özel Hastane	100	3,83 (3,50-4,17)	-3,166	0,002	4,00 (3,72-4,29)	-3,812	0,000	4,33 (3,88-4,67)	-2,829	0,005
Vakıf Üniversitesi Hastanesi	76	3,50 (3,04-4,00)			3,71 (2,29-4,00)			4,00 (3,50-4,33)		

Katılımcıların kurum türüne göre aldıkları Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır. Özel hastanelerde çalışanların vakıf üniversitesi hastanelerinde çalışanlara göre daha yüksek Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanlarına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 8).

Tablo 9. Katılımcıların Kurumdaki Görevine Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

		Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
Kurumdaki Göreviniz	n	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p
Hasta Kayıt Kabul/Hasta Danışmanı	163	3,67 (3,33-4,00)			3,86 (3,57-4,29)			4,17 (3,67-4,67)		
Hasta Hizmetleri Ekip Lideri/Sorumlusu/Yöneticisi	13	3,83 (3,25-4,09)	-0,043	0,966	3,86 (3,36-4,07)	-0,687	0,492	4,00 (3,50-4,50)	-0,673	0,501

Katılımcıların kurumdaki görevine göre aldıkları Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Tablo 9).

Tablo 10. Katılımcıların Kurumda Çalışma Süresine Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

		Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
Kurumda Çalışma Süreniz	n	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p
1-5 yıl	158	3,67 (3,33-4,17)			3,86 (3,57-4,29)			4,17 (3,79-4,67)		
6 yıl ve üzeri	18	3,50 (2,88-3,83)	-2,707	0,007	3,71 (3,29-4,18)	-1,005	0,315	4,00 (3,33-4,42)	-1,715	0,086

Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Katılımcıların kurumda çalışma sürelerine göre Kariyer Planlama puanı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır ve anlamlılığın kaynağı araştırıldığında kurumda çalışma süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların, 6 yıl ve üzeri olan çalışanlara göre daha yüksek Kariyer Planlama puanına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 10).

Tablo 11. Katılımcıların Toplam Mesleki Deneyim Süresine Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

		Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
Toplam Mesleki Deneyim Süreniz	n	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p	Medyan (Ç1-Ç3)	z	p
1-5 yıl	134	3,83 (3,46-4,17)			4,00 (3,57-4,29)			4,33 (3,83-4,67)		
6 yıl ve üzeri	42	3,50 (3,17-3,83)	-3,025	0,002	3,71 (3,43-4,00)	-2,27	0,023	3,92 (3,33-4,33)	-3,122	0,002

Katılımcıların toplam mesleki deneyim sürelerine göre aldıkları Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır.

Anlamlılığın kaynağı araştırıldığında toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların, 6 yıl ve üzeri olan çalışanlara göre yüksek Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanlarına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 11).

Tablo 12. Katılımcıların Kurumlarında Kariyer Planlama Çalışmalarının Yapılıp Yapılmama Durumuna Göre Kariyer Planlama Ölçeği Alt Boyutlarından Aldıkları Puanlar

Kurumunda Kariyer Planlama Yapılıyor mu?	n	Kariyer Planlama			Mesleki Gelişim			Kişisel Özellikler		
		Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p	Medyan (Ç1-Ç3)	x ²	p
Evet	63	4,00 (3,67-4,17)	17,575	0,001	4,14 (3,86-4,57)	32,391	0,000	4,33 (4,00-4,67)	7,712	0,021
Hayır	39	3,33 (3,00-4,00)			3,43 (3,14-3,86)			4,17 (3,50-4,67)		
Kısmen	74	3,67 (3,33-4,00)			3,86 (3,57-4,14)			4,00 (3,50-4,67)		

Katılımcıların kurumunuzda kariyer planlama çalışmaları yapılıyor mu soruna vermiş oldukları cevaplara göre aldıkları Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çalıştığı kurumda kariyer planlama çalışmalarının yapıldığını düşünen çalışanların, kısmen yapıldığını ve yapılmadığını düşünen çalışanlara göre daha yüksek Kariyer Planlama, Mesleki Gelişim ve Kişisel Özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür (Tablo 12).

IV. TARTIŞMA

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.

Katılımcıların cinsiyete göre aldıkları kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken, kariyer planlama ve mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Çetiner'in (2014) ve Hepsevim'in (2019) yapmış olduğu çalışmalarda, katılımcıların cinsiyetine göre aldıkları kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır. Vergili (2015) yapmış olduğu çalışmada, cinsiyet ile kariyer planlama ölçeği alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamasına rağmen kız öğrencilerin erkek öğrencilere oranla kişisel özelliklerinin daha baskın olduğunu saptamıştır.

Bay (2017), Al-Atiyat (2019) ve Aydın'ın (2021) yapmış olduğu çalışmalarda, çalışanların cinsiyetleri ile kariyer planlamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Cinsiyet ile kişisel özellikler puanları arasındaki bulmuş olduğumuz anlamlı farklılık literatürdeki diğer yapılmış çalışmalara göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanlarının büyük çoğunluğunun kadın ağırlıklı çalışanlardan oluşması ve kadın çalışanların erkek çalışanlara göre sahip oldukları kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların yaşa göre aldıkları kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanırken, mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık saptanamamıştır.

Çetiner (2014) yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların yaşa göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmışken, kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanamamıştır.

Yaş ile kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında bulmuş olduğumuz anlamlı farklılık literatürde Çetiner'in (2014) yapmış olduğu çalışmaya göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığın hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışanların büyük çoğunluğunun 24-29 yaş arasındaki çalışanlardan oluşmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı 24-29 yaş arasındaki çalışan kişilerin, yeni mezun olmaları ve iş yaşamlarında yeni tecrübe kazanmaya başlamaları sebebiyle kendilerine kariyer hedefi belirledikleri, belirlemiş oldukları kariyer hedefi doğrultusunda kariyer planı yaptıkları ve kişisel özelliklerinden ötürü başarılı olabileceklerine yönelik inançlarının daha fazla olması önemli etmendir.

Katılımcıların medeni duruma göre aldıkları kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanırken, mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Çetiner (2014) yapmış olduğu çalışmada, katılımcıların medeni duruma göre aldıkları mesleki gelişim puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulmuştur. Yapmış olduğumuz çalışmanın Çetiner'in (2014) yapmış olduğu çalışmaya göre farklılık göstermesi, çalışmamıza katılan kişilerin büyük çoğunluğunun bekâr olan kişilerden oluşması ve bekâr olan kişilerin evli olan kişilere göre daha az sorumluluk duygusuna sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapmış olduğumuz çalışmada, katılımcıların önemli bir kısmının lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olan kişiler olması ve eğitim düzeyi lisans ve üzeri olan kişilerin, 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 (2017) tarafından yürütülen çalışmada, yüksek lisans eğitim düzeyindeki kişilerin kariyer planlamasına daha fazla önem verdikleri gözlemlenmiştir. Mutlu (2010) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim düzeyi arttıkça kariyer planlama ile ilgili görüşlerde olumlu düzeyde bir artış olduğu gözlemlenmiştir. Yapmış olduğumuz çalışmadan elde ettiğimiz bulgular literatürdeki diğer çalışmalarla da paralellik göstermektedir.

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, hastane içerisinde kariyer hedeflerinin bulunması ve kariyer planı oluşturmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Yapmış olduğumuz bu çalışmada, özel hastanelerin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışan kişilerin, vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışan kişilere göre daha fazla kariyer planlama, mesleki gelişim ve kişisel özellikler puanına sahip oldukları görülmüştür. Özel hastanelerin hasta hizmetleri müdürlüğünde çalışan kişilerin, vakıf üniversitesi hastanelerinin hasta hizmetleri müdürlüğüne bağlı çalışan kişilere göre daha yüksek puanlara sahip olmaları özel hastanelerdeki rekabet ortamının vakıf üniversitesi hastanelerindeki rekabet ortamına göre daha yoğun yaşanmasından kaynaklandığı düşünülmektedir.

Katılımcıların kurumda çalışma süresiz sorusuna vermiş oldukları cevaplar neticesinde çalışanların önemli bir kısmının kurumda çalışma süresinin 1-5 yıl olduğu görülmüş. Kurumda çalışma süresinin

1-5 yıl arası olması, hastanelerin hasta hizmetlerinin personel devir hızlarının yüksek olmasına neden olacağı düşünülmektedir.

V. SONUÇ

Hasta hizmetleri birimi çalışanlarının, hastaların hastaneye kabul işlemlerinin yapılmasından çıkış işlemlerinin yapılmasına ve hastaların hastaneye kabulü ve hastaneden ayrılması süreci içerisinde önemli görev ve sorumlulukları bulunmaktadır. Hasta hizmetleri birimi çalışanları, hasta ve hasta yakınlarıyla ilk temasın kurulduğu yerde görev almalarından kaynaklı olarak hasta ve hasta yakınlarıyla kurulacak olan iletişimin temellerinin oluşmasında önemli etkileri bulunmaktadır. Aynı zamanda hem yapısal hem de işlevsel açıdan en karmaşık yapılar arasında yer alan, uzmanlaşma seviyesi yüksek olan ve birbirinden farklı birçok disipline sahip grup çalışanlarının faaliyetlerini barından hastanelerdeki süreç içerisinde hasta hizmetleri birimi çalışanları aktif rol almaktadırlar.

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

Kadın çalışanlar erkek çalışanlara göre daha yüksek kişisel özellikler puanına sahiptirler. Çalışanların yaşları ilerledikçe kariyer planlama ve kişisel özellikler puanları azalmaktadır. Bekâr çalışanlar evli çalışanlara göre daha yüksek kariyer planlama ve kişisel özellikler puanlarına sahiptirler.

Çalışanların büyük çoğunluğu lisans ve üzeri eğitim düzeyinde olan çalışanlardan oluşsa da önemli bir kısmını ön lisans ve lise eğitim düzeyinde olan çalışanlar oluşturmaktadır.

Çalışanların önemli bir kısmı sağlık yönetimi bölümü mezunlarıdır. Sağlık kuruluşlarının hasta hizmetleri müdürlüklerine bağlı kadroları sağlık yönetimi bölümü mezunları için önemli bir çalışma alanıdır.

Aynı kurum içerisinde çalışma süresi ve toplam mesleki deneyim süresi 1-5 yıl arası olan çalışanların 5 yıl ve üzeri olan çalışanlara göre daha fazla kariyer planı yapmaktadırlar.

Faaliyette buldukları kurum içerisinde kariyer planlama çalışmalarının yapıldığını düşünen çalışanlar, kısmen yapıldığını ve yapılmadığını düşünen çalışanlara göre daha yüksek kariyer planlama ölçeği alt boyutları puanlarına sahiptirler.

Araştırma verileri doğrultusunda elde edilen bulgulardan hareketle kurumlar; çalışanlarının tüm eğitim süreçlerine destek olmaları, bireysel kariyer planlama çalışmalarını desteklemelerini ve kurumsal kariyer planlama çalışmaları yapmaları konusuna ağırlık vermeleri önerilmektedir. Aynı zamanda çalışanların faaliyette buldukları kurum içerisinde 1-5 yıldan daha uzun süre çalışmalarının sağlanması ve kurumsal bağlılığın artırılması için gerekli aksiyonların alınması önerilir.

Etik Kurul İzni: İstanbul Okan Üniversitesi Fen, Sosyal ve Girişimsel olmayan Sağlık Bilimleri araştırmaları etik kurulu tarafından, 23.12.2020 tarihinde 130/14 nolu karar ile etik kurul onayı alınmıştır.

KAYNAKLAR

- Adekola, B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. *Australian Journal of business and management research*, 2(1),100-112.
- Al-Atiyat, Y. (2019). *Örgütsel güvenin kariyer planlamasına etkisi özel hastanelerde bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 1(2), 1-17.
- 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 Üniversitesi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları*. Yeni Çizgi Yayın Dağıtım.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Ezgi Kitabevi.
- Aytaç, S., & Keser, A. (2017). *Çalışma yaşamında kariyer*. Umuttepe Yayınları.
- Bay, S. M. (2017). *Kariyer planlamasının birey ve kurum açısından önemi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yaşar Üniversitesi.
- Can, H., Kavuncubaşı, Ş., & Yıldırım, S. (2012). *Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi*. Siyasal Kitabevi.
- Cevher, E. (2015). Üniversitelerde kariyer planlama faaliyetleri ekseninde kariyer merkezlerine yönelik bir araştırma. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 164-177.
- 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.
- Çetiner, M. (2014). *Bireysel kariyer planlaması ile kişilik arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Erigüç, G., Şahinbaş, F., Demirci, Ş., & Şantaş, G. (2018). Sağlık kurumlarında insan kaynakları alanında yapılan çalışmaların incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(1), 49-64.
- Fındıkcı, İ. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Alfa Yayınları.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123.
- Hepsevim, A. (2019). *Otel çalışanlarının kariyer planlama hedeflerinin incelenmesi: İstanbul ili örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Arel Üniversitesi.
- İrmiş, A., & Bayrak, S. (2004). İnsan kaynakları yönetimi açısından kariyer yönetimi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(1-2), 177-186.
- Kaplan, A., & Köksal, A. (2017). Türkiye’de tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik eğitiminin incelenmesi, mesleki uygulamalar. *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 16(2), 63-68.

- Kır, A., & Er, A.S. (2017). Organizasyonlarda kariyer planlaması ve kariyer engelleri. *Ejovoc (Electronic Journal Of Vocational Colleges)*, 7(2), 14-23.
- Koçer, G. (2019). *Gençlik ve Spor Bakanlığında görev yapan uzmanların birey örgüt uyumları ile bireysel kariyer planlamaları arasındaki ilişkilerin farklı değişkenler arasından incelenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Manisa Celal Bayar Üniversitesi.
- Mutlu, A. (2010). *Hemşirelerin kariyer planlamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi* [Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Soysal, A. (2007). Örgütlerde kariyer planlama ve geliştirme. M.Ş. Şimşek., A. Çelik., & A. Atakay (Eds.), *Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*. Gazi Kitabevi.
- Sunter, M. (2019). Sağlık kurumlarında insan kaynakları yönetiminin önemi. *Verimlilik Dergisi*, (3), 143-160.
- 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.
- Şahin, F. (2007). *Eğitim örgütlerinde öğretmenlerin kişisel kariyer planlaması ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Yeditepe Üniversitesi.
- 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 Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.
- Tengilimoğlu, D., Akbolat, M., & Işık, O. (2015). *Sağlık işletmeleri yönetimi*. Nobel Kitap.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2021, Ocak 25). *Kariyer*. <https://www.tdk.gov.tr/>.
- Tüz, M. V. (2003). Kariyer planlamasında yeni yaklaşımlar. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(4), 169-176.
- Ünalın, D., Çetinkaya F., Özyurt Ö., & Kayabaşı A. (2006). Bir üniversite hastanesinde çalışan sekreterlerde iş memnuniyeti. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Vergili, A. (2015). *Mesleki kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi: sağlık yönetimi öğrencileri üzerine bir araştırma* [Yüksek Lisans Tezi]. Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Yılmaz, S., & Söyük S. (2022). Determination of work–life balance in healthcare professionals: validity and reliability of the new work–life balance scale. *Arch Health Sci Res.*, 9(2), 130-137.