

# Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin İntörn Uygulamasına İlişkin Algılarının Görev Performansına Etkisi

Abdullah ÇALIŞKAN<sup>1</sup>  Emine Özlem KÖROĞLU<sup>1</sup> 

<sup>1</sup>Toros Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, Mersin, Türkiye

Makale Bilgisi	ÖZET
<b>Makale Geçmişi</b> <b>Geliş Tarihi:</b> 29.11.2023 <b>Kabul Tarihi:</b> 12.03.2024 <b>Yayın Tarihi:</b> 25.12.2024	<p>Bu çalışmanın amacı sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin İntörn uygulamasına ilişkin algıları ile görev performansları arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Çalışma Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İntörn uygulamasını tamamlamış 78 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada öğrencilerin demografik özellikleri, İntörn dersine ilişkin algıları ve görev performansına etkisi anket soruları ile sorgulanmıştır. Veriler, İntörn uygulama ölçeği, görev performansı ve iş performansı ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin analizleri SPSS 22.0 programı ile yapılmıştır. Araştırma bulgularına göre İntörn uygulamaları ve alt boyutları olan öğrenim kazanımları ile mentörlük ve yönlendirmenin bağımlı değişken görev performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Öğrenciler, görev performanslarına ilişkin algılarını oluşturan ifadeler için, görevin gerektirdiği yetkinliklere sahip olduklarını (%94,9), işle ilgili prosedürleri anladıklarını ve yerine getirdiklerini (%92,3), işleriyle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekli olduklarını (%88,5) ve kendilerine tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalıştıklarını belirtmişlerdir (%94,9). İntörn uygulamaları ve alt boyutları olan öğrenim kazanımları ile mentörlük ve yönlendirmenin bağımlı değişken görev performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Etkili İntörn uygulamalarının tasarlanması ve uygulanmasına yönelik, eğitimciler ve politika yapıcılar için önerilerde bulunulmuştur.</p>
<b>Anahtar Kelimeler</b> Sağlık Eğitimi, İntörn Uygulaması, Görev Performansı, Öğrenim Kazanımları.	

## The Effect of Health Sciences Faculty Students' Perceptions of Internship Practice on Task Performance

Article Info	ABSTRACT
<b>Article History</b> <b>Received:</b> 29.11.2023 <b>Accepted:</b> 12.03.2024 <b>Published:</b> 25.12.2024	<p>The purpose of this study is to investigate the relationship between health sciences faculty students' perceptions of internship practice and their task performance. The study involved 78 students who completed the internship program at Toros University Faculty of Health Sciences. Students' demographic characteristics, perceptions of the internship practice, and its impact on task performance were assessed using survey questions. Data were collected using the Intern Practice Scale, Task Performance Scale, and Job Performance Scale. Statistical analysis was conducted using the SPSS 22.0 software. The study, involving 78 students who completed the internship program at Toros University Faculty of Health Sciences, revealed that internship practices and their sub-dimensions—learning gains, mentoring, and guidance—had a significant and positive impact on task performance. Students' perceptions of their task performance indicated high levels of competency (94.9%), understanding and fulfillment of job-related procedures (92.3%), willingness to acquire new skills (88.5%), and adherence to organized and timely task completion (94.9%). These findings underscore the beneficial role of internship experiences in enhancing students' abilities and performance within the healthcare sector. The study determined that internship practices and their sub-dimensions—learning gains, mentoring, and guidance—positively and significantly influenced task performance. Based on these findings, recommendations are proposed for educators and policymakers to enhance the design and implementation of effective internship programs. These initiatives aim to further leverage internship experiences to bolster students' task performance and overall professional development within the field of health sciences.</p>
<b>Keywords</b> Health Education, Intern Practice, Task Performance, Learning Gains.	

### To cite this article

Çalışkan, A. & Köroğlu, E. Ö. (2024). Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin İntörn uygulamasına ilişkin algılarının görev performansına etkisi. *Genel Sağlık Bilimleri Dergisi*, 6(3), 561-582. <https://doi.org/10.51123/jgehes.2024.149>

\*Sorumlu Yazar: Abdullah ÇALIŞKAN, [abdullah.caliskan@toros.edu.tr](mailto:abdullah.caliskan@toros.edu.tr)



This article is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0)

## GİRİŞ

Sağlık bilimleri alanında eğitim, toplumun refahı ve bireylerin yaşam kalitesinin sürekli iyileştirilmesi açısından hayati öneme sahiptir. Bu alandaki eğitim, sağlık profesyonellerinin hastalıkları önleme, teşhis etme ve tedavi etme konularında en güncel ve etkili yöntemleri bilmesini sağlayarak, tıbbi uygulamaların ve araştırmaların en yüksek standartlarda yürütülmesine olanak tanır. Sağlık bilimleri eğitimi, bireylerin ve toplumların karşılaştığı sağlık sorunlarına yenilikçi çözümler üretmek, salgınları kontrol altında tutmak, kronik hastalıkların yönetimini geliştirmek ve nihayetinde insan ömrünü uzatmak için gereklidir (Dönmez ve Weller, 2019; Eraydın, 2021). Bu eğitim, sadece mevcut ve gelecekteki sağlık profesyonellerine değil, aynı zamanda sağlıklı yaşam biçimleri ve hastalıkların erken teşhisi konusunda bilinçlenmiş bir toplum oluşturma çabalarında da, toplumun her kesimine yönelik sağlık eğitimi ve bilinçlendirme programları aracılığıyla katkıda bulunur. Dolayısıyla, sağlık bilimleri eğitimi hem bireysel hem de toplumsal düzeyde yaşam standartlarının yükseltilmesinde merkezi bir rol oynamaktadır (Ateş ve ark., 2017; Özkütük ve ark., 2018; Tosun ve ark., 2008).

Sağlık bilimleri alanında uygulamalı eğitim, teorik bilginin pratiğe dönüştürülmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Bu alandaki bilgiler doğrudan insan sağlığını etkileyen uygulamalarla ilgilidir. Uygulamalı eğitim, öğrencilere gerçek yaşam senaryolarında karşılaşacakları durumlar için gerekli becerileri kazandırarak, eleştirel düşünme yeteneklerini ve acil durumlarda hızlı ve etkili karar verme kapasitelerini artırmaktadır (Alkaya ve Terzi, 2021; Ateş ve ark., 2017;). Özellikle sağlık eğitiminde, İntörnuygulaması olarak bilinen öğrencilerin gerçek hastane ortamında ve sağlık kurumlarında denetimli pratik yapmaları, teorik bilgilerini sağlamlaştırmanın ve mesleki güven inşa etmenin yanı sıra empati, iletişim becerileri ve etik değerlere saygı gibi sağlık mesleğinin temel taşlarını da yerleştirmeleri açısından son derece önemli hale gelmiştir (Büyük ve ark., 2014; Ertaş, 2019).

İntörn uygulaması, öğrencilere teorik bilgi ile klinik pratiği bütünleştirme fırsatı sunarak, geleceğin sağlık profesyonellerinin karşılaşacakları zorluklar karşısında daha donanımlı ve adapte olabilecek şekilde hazırlanmalarına yardımcı olmaktadır (Sabancıoğulları ve ark., 2012; Tosun ve ark., 2008). Bu süreç, onların sadece teknik uzmanlar olarak değil, aynı zamanda hastalarıyla empati kurabilen, sağlık ekipleri içinde etkili bir şekilde çalışabilen ve sürekli değişen sağlık ortamlarına uyum sağlayabilen bireyler olarak yetişmelerini sağlamaktadır (Büyük ve ark., 2014; Gökalp ve ark., 2018; Orak ve ark., 2008; Yılmaz Yavuz ve ark., 2022).

Türkiye’de sağlık bilimleri eğitimi alanında intörn uygulamalarına yönelik akademik çalışmaların başta hemşirelik alanında (Alkaya ve Terzi, 2021; Kaplan ve Alan, 2021; Yılmaz Karabulutlu ve ark., 2020; Yılmaz Yavuz ve ark., 2022) olduğu tespit edilmiştir. Yazında intörn uygulamasına ilişkin, sağlık bilimleri fakültelerinin tüm programlarını kapsayan (Ertaş, 2016; Ertaş, 2019) sınırlı sayıda çalışmanın olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin intörn uygulamasına ilişkin algıları ile görev performansı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. İntörn uygulaması ve görev performansı ilişkisini sağlık bilimleri fakülteleri açısından ele alan çalışma ile bu değişkenlere ilişkin ilgili yazında daha önce yapılmış olan çalışmalar incelenmiştir. Daha sonra uyarlaması yapılan ölçekle öğrencilerin kendi perspektiflerinden elde edilen nicel veriler kullanılarak, eğitim programlarının ve intörn uygulamalarının nasıl iyileştirilebileceği üzerinde durulmuştur. Böylece hem eğitimcilere hem de politika yapıcılara sağlık profesyonellerinin eğitim sürecine dair bilgiler sunulmuştur. İlerleyen bölümlerde, metodoloji, bulgular, tartışma ve sonuçlar bölümlerinin her biri, bu çalışmanın amacını destekleyecek şekilde düzenlenmiştir.

## **İntörn Uygulaması**

"İntern" veya "internship" kelimesi, Latince "internus" kelimesinden türetilmiştir. "Internus," iç, içsel veya içeride anlamına gelmektedir. Bu kelimenin kökeni ise "inter" (arasında) ve "interior" (dahili, içsel) kelimelerine dayanmaktadır. "İntörn" terimi, ilk olarak tıp alanında kullanılmıştır. Tıp okuyan öğrenciler veya yeni mezun doktorlar, tıbbi eğitimlerinin bir parçası olarak hastanelerde belirli bir süre boyunca "uygulama" yapmışlardır. Bu uygulamalar, tıp öğrencilerine teorik bilgilerini uygulamalı olarak kullanma fırsatı sunmuştur (Ludmerer, 2005; Weissmann ve ark., 2006).

"İntörn" terimi zamanla diğer mesleklerde de yer bulmuştur. Günümüzde birçok farklı sektörde, öğrencilere veya yeni mezunlara iş deneyimi kazandırma amacıyla sunulan fırsatları tanımlamak için bu terim kullanılmaktadır. İntörn uygulamaları, öğrencilere veya yeni mezunlara belirli bir sektörde veya meslekte pratiğe sahip olma fırsatı sunmanın yanı sıra, onları gelecekteki kariyerlerine de hazırlamaktadır. İntörn uygulamasıyla öğrenciler, belirli bir iş veya alanda pratik deneyim kazanmak, sektördeki çalışma koşullarını öğrenmek ve profesyonel ağlarını genişletmek amacıyla organizasyonlarda belirli bir süre boyunca çalışmaktadır. Böylece öğrenci intörn uygulamasıyla, daha önceden öğrendiği teorik bilgileri sahada uygulama imkânı bulmaktadır (Coco, 2000; Eyler, 2009).

İntörn uygulamaları, öğrencilerin eğitimleri sırasında dönemsel olarak yapılmaktadır. İntörn uygulaması için ayrılan sürenin yeterli bir zamanı içermesi gerekmektedir. Bu uygulamalar, öğrencilerin teorik bilgilerini pratikte uygulama fırsatı sunarak gelecekteki kariyerlerine hazırlık yapmalarına yardımcı olmaktadır. İntörn uygulaması öğrencilerin yönetim bilgi ve becerilerinin gelişimine katkı sağlamaktadır. Ayrıca intörn uygulamasıyla öğrenciler sektörü tanıma ve alanlarıyla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkânı bulmaktadır (Ertaş, 2016; Gökalg ve ark., 2018; Turan ve ark., 2017; Yılmaz Karabulutlu ve ark., 2020).

İntörn uygulamaları, öğrencilerin genellikle belirli bir projede çalışmalarını veya belirli görevleri yerine getirmelerini gerektirirken, aynı zamanda örgüt kültürünü, iş etiğini ve profesyonellik kurallarını anlamalarına da yardımcı olur. Bu tür uygulamalar, genç profesyonellerin kariyerlerini başlatmalarına ve ilgi duydukları sektörlerde daha fazla deneyim kazanmalarına yardımcı olabilecektir (Gault ve ark., 2010; Jerez-Gómez ve ark., 2023; Khalil, 2015; Sharifipour ve ark., 2020).

Yukarıda açıklık getirmeye çalışılan intörn uygulamasının önemini anlatan nedenleri belirli başlıklar halinde yeniden ifade etmek gerekirse;

**Pratik Deneyim Kazandırır:** İntörn uygulaması, teorik bilginin pratik uygulamasıdır (Kuh, 2008). Öğrenciler veya yeni mezunlar, çalıştıkları alandaki gerçek dünya sorunlarına ve iş süreçlerine doğrudan maruz kalarak pratik deneyim kazanırlar (Yardley ve ark., 2012). İntörn uygulaması sürecinde öğrenciler alanlarıyla ilgili tüm birimlerde çalışma fırsatı bulmaktadırlar. Bu deneyim, mezuniyet sonrası kariyerlerinde büyük bir avantaj sağlamaktadır (Dönmez ve Weller, 2019; Eraydın, 2021).

**Kariyer Yönlendirmeye Yardımcı Olur:** İntörn uygulaması, öğrencilerin ilgi duydukları alanda çalışıp çalışmak istemediklerini anlamalarına yardımcı olmaktadır. İş dünyasının içinde bulunarak, kariyer hedeflerini daha net bir şekilde belirlemelerine ve hangi alanlarda uzmanlaşmak istediklerini keşfetmelerine olanak tanıyabilecektir. Böylece intörn uygulaması ile öğrencinin eğitim aldığı bölüme olan ilgisi artabilmektedir (Gökalg ve ark., 2018; Tosun ve ark., 2008).

Profesyonel Ağ Oluşturmayı Teşvik Eder: Öğrenciler, intörn uygulamasıyla işverenler, mentorlar ve meslektaşlarla etkileşimde bulunma ortamı yaratacaktır. Bu, profesyonel ağlarını genişletmelerine ve gelecekte iş fırsatlarına erişimlerini artırmalarına yardımcı olabilecektir.

Kendine Güven Geliştirir: İntörn uygulaması, öğrencilere veya yeni mezunlara özgüven kazandırabilir. Gerçek projelerde ve sorumluluklarda çalışmak, özgüvenlerini artırabilir ve iş dünyasına daha iyi uyum sağlamalarını kolaylaştırabilir.

Referans Olanığı Sağlar: Başarılı ile tamamlanmış bir intörn uygulaması öğrencilerin, gelecekteki iş başvuruları sırasında referanslarını oluşturmasına yardımcı olabilecektir. İşverenler, öğrencileri kendi organizasyonlarına daha önce başarılı bir şekilde katkıda bulunmuş adaylar olarak değerlendirebileceklerdir.

Öğrenme Fırsatları Sunar: Öğrenciler, çalıştıkları organizasyonlarda yeni beceriler öğrenme ve mevcut becerilerini geliştirme fırsatına sahip olmaktadır. Bu süreç, sürekli öğrenme ve kişisel gelişim için bir zemin oluşturabilecektir.

İşe Alım Şansını Artırır: Öğrenciler, bir organizasyonda intörn uygulaması katıldıklarında, potansiyel bir işveren için test edilmiş ve tanınmış adaylar olurlar. Bu nedenle, birçok öğrenci, intörn uygulaması tamamladıktan sonra aynı organizasyonlarda tam zamanlı bir iş teklifi alabilmektedirler (Alpert ve ark., 2009; Silva ve ark., 2018).

Genel olarak, intörn uygulamaları, genç profesyonellerin kariyerlerini başlatmalarına, deneyim kazanmalarına ve gelecekteki başarılarına temel oluşturmasına yardımcı olan değerli bir öğrenme deneyimidir (Beenen ve Rousseau, 2009). İntörn uygulamaları, birçok açıdan önemli ve faydalı olabilmektedir. Ancak bu faydanın artırılmasında intörn uygulaması yaptırılan kurum personelinin yardımı ve koordinatör hocalarının destek vermesi oldukça önemlidir.

### **Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi İntörn Uygulaması**

Toros Üniversitesi intörn uygulaması, sağlık eğitiminin final aşamasında bulunan öğrencilere yönelik, yenilikçi bir eğitim metodolojisi olarak ele alınabilir. Bu metodoloji, derslerini başarıyla tamamlamış sağlık eğitimi öğrencilerine, son dönemlerinde (ortalama olarak dört ay süresince) hastane ortamında kesintisiz bir deneyim kazandırmayı amaçlamaktadır. İntörn uygulaması, sıradan bir "staj" anlayışından çok daha derin ve kapsamlıdır. Bu uygulama, öğrencilere hastanede tam anlamıyla bir sağlık profesyoneli gibi görev alabilme ve çalışabilme fırsatı tanımaktadır.

Bu yaklaşımla, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri, akademik eğitimlerinde edindikleri teorik bilgi ve pratiğin üzerine, direkt hastane uygulamalarını da ekleyerek, sağlık çalışanı olarak hastane ortamında etkin bir şekilde görev yapabilme yeteneği kazanırlar. İntörn öğrencileri tüm derslerini tamamladıktan sonra hastane veya ilgili sağlık kurumunun çalışma ve vardiya sistemine tam uyum sağlayarak, zamanlarının büyük bir bölümünü hastanede ve hasta bakımı alanında, yani pratiğin tam merkezinde geçirmektedir. Bu, öğrencilerin teorik bilgilerini saha deneyimiyle bütünleştirerek, sektöre daha donanımlı ve hazır bir şekilde katılmalarını sağlamaktadır.

Bu kapsamda sağlık eğitiminde öngörülen hedeflere ulaşmak amacıyla Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesinde intörn uygulamalarına Sağlık Yönetimi, Beslenme ve Diyetetik, Hemşirelik bölümlerinde başlanmıştır. Bölümler kendi intörn yönergelerinde programın işleyişini güvence altına almaktadır.

Hemşirelik Bölümü bünyesindeki İntörn Koordinatörlüğü her eğitim-öğretim yılı başında İntörn I ve II derslerinin uygulama alanlarını belirlemekte ve Sağlık Kuruluşları ile protokol yapmaktadır. İntörn I ve II derslerine kayıt yapabilmek için öğrencilerin en az 5 temel mesleki dersi başarmış olmaları ve tüm derslerin devam şartını yerine getirmiş olmaları gerekmektedir.

Beslenme ve diyetetik bölümünde, müfredatın 8. yarıyılında haftalık 36 saat ve 70 işgünü içererek şekilde hastanelerde BDY 410-Mesleki Uygulama Dersi (İntörn) adıyla yürütülmektedir. Bu dönemde; öğrenciler 7. yarıyılıda aldıkları staj derslerinde edindikleri bilgiler ışığında, mezun olduktan sonra ilgi duydukları alanı (Çocuk, Erişkin, Toplum Sağlığı ve Toplu Beslenme) belirleyerek bölüm staj koordinatörlüğünün onayı ile intörnlük yapmaktadırlar.

Sağlık yönetimi bölümünde ise yine müfredatın 8. Yarıyılında “Sağlık Kurumları Yönetimi Alan Çalışması” adı altında haftalık 36 saat ve 70 işgünü içererek şekilde uygulama eğitimi yapılmaktadır. Sağlık Yönetimi bölümü öğrencileri, protokol yapılan kamu ve özel hastanelerin: hastane yönetimi, kalite yönetimi, insan kaynakları, bilgi sistemleri yönetimi, mali işler, pazarlama ve halkla ilişkiler, strateji, politika ve planlama sağlık hizmetlerinin planlanması ve koordinasyonun gerçekleştiği alanlarda rotasyon ile dönüşümlü eğitim sürecini tamamlamaktadırlar.

### **İş Performansı**

Günümüzün değişken rekabet ortamında, organizasyonlar varlıklarını sürdürebilmek ve rekabet avantajı elde edebilmek için performans ve performans yönetimine daha fazla odaklanmaktadır. Tüm kurumlar için en karmaşık ve önemli kaynak olan insan kaynağı, etkili bir biçimde yönetilmediğinde performans eksikliğine ve sonuç olarak başarısızlığa yol açabilir. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmesi, yüksek performans gösteren, yetenekli, görevlerini etkili bir şekilde yerine getiren ve örgütün başarısına katkıda bulunan çalışanların istihdam edilmesiyle mümkün olur (Campbell ve ark., 1990; Rao, 2016; Davidescu ve ark., 2020; Dousin ve ark., 2019). Bu nedenle, bireylerin göstereceği yüksek performans örgütün başarısı için kritik bir rol oynar (Deepak, 2016; Evans-Lacko ve Knapp, 2016; Fajriyati ve Musnadi, 2020; Jayaweera, 2015; Kohli, 1985; Köroğlu ve Çalışkan, 2022).

Bu açıklamalar, iş performansının çok boyutlu bir kavram olduğunu ve hem bireysel görevlerin yerine getirilmesini, hem de genel iş ortamına yapılan katkıları kapsadığını ortaya koymaktadır. Borman ve Motowidlo (1993), iş performansını daha geniş bir bakış açısıyla, "görev performansı" ve "bağlamsal performans" olmak üzere iki ana bileşene ayırmışlardır. Burada "görev performansı", iş tanımının temel gereksinimlerini karşılamayı, "bağlamsal performans" ise işin sosyal ve psikolojik bağlamına katkıyı ifade etmektedir (Borman ve Motowidlo, 1993). Görev performansı ile bağlamsal performans arasında kesin bir ayırım olmamasına karşın, görev performansı açıkça tanımlanmış iş eylemlerini, bağlamsal performans ise genellikle iş performansını artırma amacı taşıyan eylemleri içerir (Cleveland ve ark., 2019; Motowidlo ve ark., 1997).

Bağlamsal performans, çalışanların işlerinin resmi tanımları dışında, asıl işlevlerinin daha etkin yerine getirilmesine yardımcı olan eylemler olarak tanımlanır (Díaz-Vilela ve ark., 2015; Goodman ve Svyantek, 1999). Bu eylemler, örgütün sosyal ve psikolojik yapısını güçlendiren davranışlardır (Aboagy ve ark. 2022; Kumar ve ark., 2021). Ayrıca, bu davranışlar kendi isteğiyle yapılan ve ekstra rol performansını oluşturan davranışları da kapsar (Acaray, 2019; Borman ve Motowidlo, 1993; Palenzuela ve ark., 2019). Bağlamsal performans, tanımlanmış rolün bir gereği olmasa da, organizasyonun yararına olan gönüllü davranışları içeren bir sosyal değişim sürecini ifade eder (Erdilek Karabay ve ark., 2020; Rhoades ve Eisenberger, 2002). Bu tür davranışlar, işe gönüllü katılım, iş arkadaşlarına yardım, örgütsel



kurallara ve prosedürlere uyma, örgütsel hedefleri benimseme ve savunma gibi faaliyetleri teşvik eder ve bu yönleriyle kurum tarafından desteklenir (Jiang ve ark., 2022; Koopmans ve ark., 2016; Motowidlo ve ark., 1997).

Görev performansı, çalışanların görev tanımlarında yer alan temel faaliyetlerin gerektirdiği işin niteliği ve niceliğidir (Aggarwal ve ark., 2020; Díaz-Vilela ve ark., 2015; Farh ve ark., 2007; Locke ve ark., 1984; Shin ve ark., 2016). İşin ana bileşenlerinden oluşan, çalışan tarafından yürütülen ve yönetici tarafından kontrol edilen bir durumdur. Başka bir deyişle, daha çok çalışanın ana iş yükümlülüklerini ve buna bağlı davranışları yerine getirmesini içeren bir durumdur (Chan ve Mak, 2012; Clarke ve Mahadi, 2016; Nemteanu ve Dabijia, 2021; Pattnaik ve Sahoo, 2021; Shantz ve ark., 2013). Görev performansı, işin özünü oluşturan temel rol davranışlarını içerir ve işin tamamlanmasını sağlayan teknik sorumlulukları kapsamaktadır. Bunun yanı sıra, iş görenlerin görev performansı, sahip oldukları bilgi, beceri ve yeteneklere göre farklılık gösterirken, bağlamsal performansları kişilik özelliklerine bağlı olarak değişebilmektedir (Ford ve ark., 1992; Witt ve ark., 2002). Görev performansı ile ilgili davranışlar arasında planlama ve organizasyon, önceliklendirme, sorumluluk gösterme, sonuç odaklı ve verimli çalışma yer almaktadır (Arwab ve ark., 2022; Harmancı Seren ve ark., 2018; Motowidlo ve Van Scooter, 1994; Van Zyl ve ark., 2021; Pattnaik ve Sahoo, 2021). Bu anlamda görev performansı hem bireysel hem de örgütsel sonuçlara ulaşma açısından önemli bir yere sahiptir (Hultin ve ark., 2019; Jonsson ve ark., 2021; Law ve ark., 2009).

## YÖNTEM

### Araştırmanın Türü

Bu çalışmanın amacı sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin intörn uygulamasına ilişkin algıları ile görev performansı arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Bu kapsamda çalışmada, kesitsel bir araştırma ile, Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme ve Diyetetik, Hemşirelik ve Sağlık Yönetimi Bölümlerinde İntörn uygulamasına dahil olan öğrencilerin, İntörn uygulamasına ilişkin algılarının görev performanslarına olan etkileri belirlenmeye çalışılmıştır.

### Araştırmanın Hipotezleri ve Modeli

Bu bölümde öncelikle örneklem ve ölçeklere ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Ardından örneklemelerden elde edilen veriler ışığında oluşturulan modele ilişkin analizler yapılmıştır. Bu kapsamda öncelikle her iki değişkenin keşfedici faktör analizleri yapılmış, ardından değişkenler arası etkileşimler regresyon analizi ile tespit edilmiştir. Tüm bu analizler sonucunda elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırılarak bu konuda çalışmak isteyen tüm araştırmacılara önerilerde bulunulmuştur.

Alanyazın kısmında aktarılan bilgilerden yola çıkılarak oluşturulan hipotezler ve yapılandırılan araştırma modeli Şekil 1’de sunulmuştur.

H1: Öğrencilerin intörn uygulamasına ilişkin algıları bölümlerine göre farklılık gösterir.

H2: Öğrencilerin intörn uygulamasına ilişkin algıları cinsiyetlerine göre farklılık gösterir.

H3: Öğrencilerin intörn uygulamasına ilişkin algıları eğitimde buldukları kuruma göre farklılık gösterir.

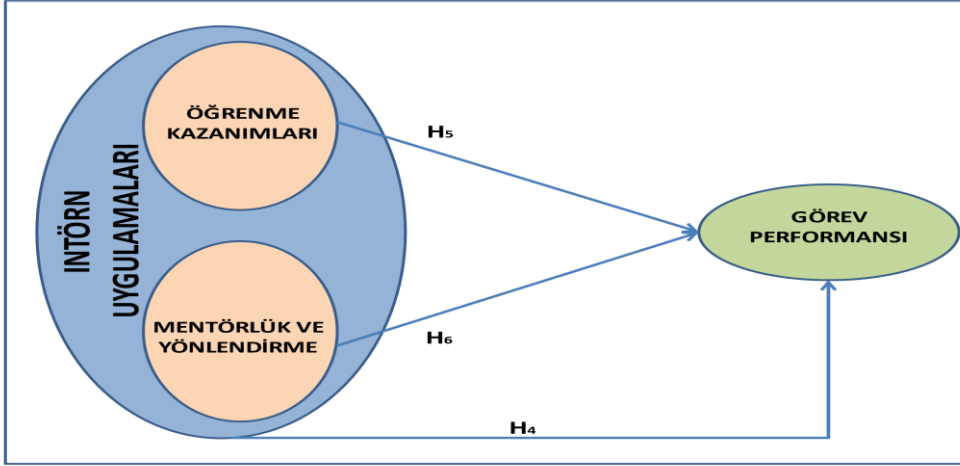
H4: Öğrencilerin intörn uygulamasına ilişkin algıları, görev performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H5: Öğrencilerin öğrenme kazanımlarına ilişkin alguları, görev performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

H6: Öğrencilerin mentörlük ve yönlendirmeye ilişkin alguları, görev performanslarını pozitif ve anlamlı olarak etkiler.

### Şekil 1

Araştırma Modeli ve Hipotezler



### Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme ve Diyetetik, Hemşirelik ve Sağlık Yönetimi Bölümlerinde 2022-2023 Eğitim-Öğretim yılı bahar döneminde, intörn uygulaması yapan 4. sınıf öğrencileri oluşturmuştur. Bu evrende yer alan tüm öğrencilerin çalışmaya gönüllü olarak katılımı sağlandığı için, evrenden örneklem seçimine gidilmemiş, bu bölümlerde yer alan toplam 78 öğrenci araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 1’ de sunulmuştur:

**Tablo 1**

Örnekleme İlişkin Demografik Veriler (n=78)

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	63	80.8
	Erkek	15	19.2
Bölüm	Beslenme ve Diyetetik	29	37.2
	Hemşirelik	37	47.4
	Sağlık Yönetimi	12	15.4
Uygulama Yapılan Kurum	Kamu	50	64.1
	Özel	28	35.9

### Veri Toplama Yöntemi ve Çalışmada Kullanılan Ölçekler

Veriler, intörn uygulamasından elde edilmesi öngörülen amaçlar göz önünde bulundurularak, araştırmacılar tarafından oluşturulan anket formu ile toplanmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm intörn öğrencilerine ilişkin demografik bilgileri (yaş, cinsiyet, bölüm ve intörn uygulaması alınan kurum) içermektedir. İkinci bölüm öğrencilerin intörn uygulamasına ilişkin

görüşlerini belirlemeye yönelik ifadelerden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde ise öğrencilerin görev performanslarına ilişkin algılarının ölçülmesine yönelik ifadeler yer almaktadır. Öğrencilere anket formu, intörn uygulaması sona erdikten sonra elektronik ortamda iletilmiş ve cevap vermeleri istenmiştir. Formun doldurulması için gereken süre ortalama olarak 4 dakikadır. Öğrencilerin ölçekteki yargılara ne ölçüde katıldıklarını belirlemek için 5'li likert tipi ölçek kullanılmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Veriler elektronik ortamda toplandığı için, veri güvenliğini sağlayabilmek adına, güçlü ve benzersiz parola kullanımı, güvenlik duvarları ve güncel antivirüs yazılımları kullanımı, verilere erişim için sadece yazarlara yetki verilmesi, yazılım ve işletim sistemlerinin düzenli olarak güncellenmesi gibi bazı tedbirler uygulanmıştır.

### *İntörn Uygulama Ölçeği*

Araştırmada, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin staj uygulamalarına yönelik algılarını değerlendirmek amacıyla, konuyla ilgili literatür gözden geçirilerek, daha önce yapılmış çalışmalardan faydalanılarak tarafımızca bir ölçme aracı geliştirilmiştir. Öncelikle, ölçeğin yapısal geçerliliğini değerlendirmek amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA) gerçekleştirilmiştir. Ancak, KFA öncesinde, elde edilen verilerin analiz için uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır. KMO testi, veri setinin faktör analizi ve faktörleşme için uygunluğunu değerlendirirken, Bartlett küresellik testi, değişkenler arası ilişkinin varlığını kısmi korelasyon ekseninde inceler. Anlamlı bir sonuç elde edilmesi, veri setinin uygunluğuna işaret etmektedir ve ayrıca veri setinin normal dağılıma sahip olduğunu gösterir (Çalışkan ve Pekkan, 2020; Çalışkan, 2022). Elde edilen sonuçlara göre, İntörn Uygulama Ölçeği için KMO Katsayısı 0.882, Bartlett-Küresellik Testi Ki Kare değeri 705.1 ( $p<.001$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar, veri setinin KFA için uygun olduğunu göstermektedir (Şencan, 2005; Kalaycı, 2006; Hair ve ark., 2010).

KFA sırasında, toplam 12 madde kullanılmıştır. Oluşturulan korelasyon matrisinin determinantı 0.001 olarak belirlenmiştir. Matriste, eşik değerini aşan ve çapraz yük taşımayan ifadeler tespit edilmiştir. Anti-ımağ korelasyon matrisinde ise eşik değeri olan 0.5'in altında kalan ifade bulunmamıştır, bu nedenle hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. KFA sonuçlarına göre, ölçeğin özdeğeri 1'den büyük iki faktör altında toplanmıştır. Bu iki faktör, ölçeğin toplam varyansının %69.85'ini açıklamaktadır. Ayrıca, tüm maddelerin faktör yüklerinin 0.65'in üzerinde olması, analiz sonuçlarının sağlam olduğunu göstermektedir (Meyers vd., 2005). Ölçek maddelerine ait faktör yükleri, özdeğerler ve açıklanan varyanslar Tablo 2'de sunulmuştur. Bu noktada geliştirilen İntörn Uygulama Ölçeği'nin, KFA sonucunda oluşan iki alt boyutunun isimlendirme faaliyeti yapılmıştır: 9 maddeden oluşan birinci boyut "Öğrenme Kazanımları", 3 maddeden oluşan ikinci boyut "Mentörlük ve Yönlendirme" olarak isimlendirilmiştir.

### *Görev Performansı Ölçeği*

İntörn uygulamasına dahil olan öğrencilerin görev performanslarına ilişkin algılarının ölçülmesinde, Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından geliştirilen İş Performansı Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, görev performansı (beş ifade) ve bağlamsal performans (altı ifade) olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte maddeler "Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım." ve "Görevin yapılmasına engel bir durumla karşılaşırsam, düzeltilmesi için uğraşırım." şeklindedir. Çalışkan ve Köroğlu (2022) tarafından üç farklı örneklem üzerinde yapılan analizlerde ölçeğin güvenilirlik katsayısının .87'nin üstünde olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada cevaplar 5'li likert ölçeği ile alınmıştır (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin yapısal geçerliliğinin test edilmesi amacıyla keşfedici faktör analizi (KFA) yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, Görev Performansı Ölçeği için KMO Katsayısı 0.842, Bartlett-Küresellik Testi Ki Kare değeri 191.2 ( $p<.001$ ) olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veri setinin, KFA için elverişli olduğu



tespit edilmiştir (Kalaycı, 2006; Hair ve ark., 2010).

KFA' ne toplam 5 madde ile başlanmıştır. Oluşturulan korelasyon matrisindeki determinant = 0.001 olarak tespit edilmiştir. Oluşturulan matriste, eşik değeri geçen ve çapraz yük alan ifade olmadığı tespit edilmiştir. Anti imaj korelasyon matrisinde eşik değer olan 0.5' in altında kalan ifade olmadığı için hiçbir madde ölçekten çıkarılmamıştır. KFA sonuçlarına göre, ölçeğin tek bir faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu faktör, toplam varyansın %67.64'ünü açıklamaktadır. Ayrıca, tüm maddelerin faktör yüklerinin 0.76'nın üzerinde olması, analiz sonuçlarının güvenilir olduğunu göstermektedir (Meyers ve ark., 2005). Ölçek maddelerine ait faktör yükleri, özdeğerler ve açıklanan varyanslar Tablo 2'de detaylı bir şekilde sunulmuştur.

**Tablo 2**

*KFA Sonuçları*

Değişkenler		İntörn Uygulama Ölçeği		Görev Performansı Ölçeği	
	1. Faktör	2. Faktör			
Özdeğer	6.914	1.468	Özdeğer		3.38
Açıklanan Varyans	57.61	12.23	Açıklanan Varyans		67.64
Madde Kodu	Faktör Yükleri		Madde Kodu	Faktör Yükleri	
INT10	.838		GP2	.854	
INT12	.818		GP4	.846	
INT11	.799		GP3	.846	
INT2	.791		GP1	.799	
INT1	.763		GP5	.763	
INT3	.756				
INT8	.736				
INT9	.677				
INT7	.657				
INT4		.831			
INT5		.808			
INT6		.794			
<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>		<b>% 69.85</b>	<b>Toplam Açıklanan Varyans</b>		<b>% 67.64</b>

Ardından çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğine ilişkin kanıtlar elde edilmesinde, Cronbach Alfa testi kullanılmıştır. Bu test, ölçek içerisinde yer alan tüm maddeleri dikkate alarak, ölçülmek istenen kavramı, istikrarlı ve doğru bir şekilde ortaya koyan bir yöntem olması nedeniyle sıklıkla kullanılan bir yöntemdir (Pekkan ve Çalışkan, 2020). Yapılan güvenilirlik analizleri sonucunda İntörn Uygulama Ölçeğinin toplam Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı .925, birinci alt boyut olan Öğrenme Kazanımları boyutunun .932 ve ikinci alt boyut olan Mentörlük ve Yönlendirme boyutunun .809 olarak bulunmuştur. Görev Performansı Ölçeğinin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı ise .875 olarak bulunmuştur. Sonuç olarak bu bulgular araştırmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlığının sağlandığını ve ölçeklerin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

**BULGULAR****Öğrencilerin İntörn Uygulamasına ve Görev Performanslarına Yönelik Görüşlerini Belirlemeye Yönelik Bulgular**

Öğrencilerin intörn uygulamasına ve görev performanslarına yönelik görüşleri Tablo 3’ de sunulmuştur. Tabloda görüldüğü gibi, öğrencilerin İntörnuygulamasına ve görev performanslarına ilişkin görüşleri oldukça olumlu yöndedir. İntörn Uygulama Ölçeğinin birinci boyutu “Öğrenim Kazanımları”dır. Bu boyut içerisinde yer alan ifadelerle ilişkin görüşlerin ortalaması 4.18’ dir. Öğrenim Kazanımları boyutunu oluşturan ifadeler değerlendirildiğinde, intörn uygulaması sonunda öğrenciler yüksek oranda, bu uygulamanın bilgi ve becerilerinin gelişimine katkı sağladığını (% 91), daha önceden öğrendikleri teorik bilgileri sahada uygulama imkânı bulduklarını (% 91), alanlarıyla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkanı bulduklarını (% 88.5) belirtmişlerdir. Öğrenciler, İntörnuygulaması için ayrılan sürenin yeterli olduğunu (% 88.5), intörn uygulamasının kendilerine sağlık sektörünü tanıma olanağı sağladığını (% 89.7), mezuniyet sonrası iş yaşamlarında başarılı olmalarında katkı sağlayacağına inandıklarını (% 87.2) ve gelecekte iş bulmalarında yardımcı olacağını düşündüklerini (% 80.8) belirtmişlerdir. İkinci boyut olan “Mentörlük ve Yönlendirme” ye ilişkin görüşlerin ise, ilk boyuta nazaran daha az puanlar aldığı görülmektedir. Bu boyutta yer alan ifadelerden, uygulamanın yapıldığı kurumun personelinin öğrencilere yeterince yardımcı olması (% 73.1), koordinatör hocanın yeterince destek göstermesi (% 78.2) ve tüm birimlerde çalışma fırsatı bulunması (% 75.6) olarak bulgulanmıştır. Öğrenciler, genel olarak intörn uygulamasından memnun olduklarını (% 83.3) belirtmişlerdir.

Öğrenciler, görev performanslarına ilişkin algılarını oluşturan ifadeler için, görevin gerektirdiği yetkinliklere sahip olduklarını (% 94.9), işle ilgili prosedürleri anladıklarını ve yerine getirdiklerini (% 92.3), işleriyle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekli olduklarını (% 88.5) ve kendilerine tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalıştıklarını belirtmişlerdir (% 94.9).

**Tablo 3***Öğrencilerin İntörn Uygulamasına ve Görev Performanslarına Yönelik Görüşleri*

Öğrencilerin İntörn Uygulamasına Yönelik Algıları	Ort.	SS	Kesinlikle Katılmam / Katılmam n (%)	Kararsızım n (%)	Katılırim/ Kesinlikle Katılırim n (%)
1. İntörn uygulaması bilgi ve becerilerimin gelişimine katkı sağladı.	4.40	.727	2 (2.6)	5 (6.4)	71 (91)
2. İntörn uygulamasında, daha önceden öğrendiğim teorik bilgileri sahada uygulama imkânı buldum.	4.42	.876	5 (6.4)	2 (2.6)	71 (91)
3. İntörn uygulamasında, alanımla ilgili yeni gelişmeleri uygulama düzeyinde görme imkanı buldum.	4.33	.907	4 (5.1)	5 (6.4)	69(88.5)
4. İntörn uygulaması yaptığım kurumun personeli bana her konuda yeterince yardımcı oldu.	3.81	1.03	7 (9)	14 (17.9)	57(73.1)
5. İntörn uygulamasında, koordinatör hocamızdan yeterince destek gördüm.	3.95	1.08	9 (11.5)	8 (10.3)	61(78.2)

6.	İntörn uygulaması sürecinde, alanımla ilgili tüm birimlerde çalışma fırsatı buldum.	3.92	1.20	11 (14.1)	8 (10.3)	59(75.6)
7.	İntörn uygulaması için ayrılan sürenin yeterli olduğunu düşünüyorum.	4.14	.751		5 (6.4)	69(88.5)
8.	İntörn uygulaması, bana sağlık sektörünü tanıma olanağı sağladı.	4.27	.750	3 (3.8)	5 (6.4)	70(89.7)
9.	İntörn uygulaması, eğitim aldığım bölüme olan ilgimin artmasına neden oldu.	4.21	1.02	5 (6.4)	7 (9)	66(84.6)
10.	İntörn uygulamasının, mezuniyet sonrası iş yaşamımda başarılı olmamda katkı sağlayacağına inanıyorum.	4.19	.941	6 (7.7)	4 (5.1)	68(87.2)
11.	İntörn uygulamasının, gelecekte iş bulmama yardımcı olacağını düşünüyorum.	3.97	1.05	7 (9)	8 (10.3)	63(80.8)
12.	Genel olarak intörn uygulamasından memnunum.	4.06	.998	7 (9)	6 (7.7)	65(83.3)
<b>İntörn Uygulamaları Ölçeği (Ort.)</b>		<b>4.09</b>	<b>.68</b>			<b>% 84.3</b>
<b>Öğrenme Kazanımları Alt Boyutu (Ort.)</b>		<b>4.19</b>	<b>.75</b>			<b>% 87.2</b>
<b>Mentörlük ve Yönlendirme Alt Boyutu (Ort.)</b>		<b>4.00</b>	<b>.73</b>			<b>% 75.6</b>
<b>Öğrencilerin Görev Performanslarına İlişkin Alguları</b>		<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>Kesinlikle Katılmam / Katılmam n (%)</b>	<b>Kararsızım n (%)</b>	<b>Katılım/ Kesinlikle Katılım n (%)</b>
1.	Görevin gerektirdiği yetkinliklere sahibim.	4.37	.584	-	4 (5.1)	74 (94.9)
2.	Etkili/verimli bir şekilde çalışırım.	4.27	.638	-	8 (10.3)	70 (89.7)
3.	İşle ilgili prosedürleri anlar ve yerine getiririm.	4.17	.633	2 (2.6)	4 (5.1)	72 (92.3)
4.	Bana tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize çalışırım.	4.23	.533	-	4 (5.1)	74 (94.9)
5.	İşimle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda istekliyim.	4.32	.712	1 (1.3)	8 (10.3)	69 (88.5)
<b>Görev Performansı Ölçeği (Ort.)</b>		<b>4.27</b>	<b>.50</b>			<b>%92.1</b>

## Öğrencilerin İntörn Uygulamasına Yönelik Görüşleri ile Demografik Veriler Arasındaki Farklılığa Yönelik Bulgular

Öğrencilerin intörn uygulamasına yönelik görüşleri ile cinsiyetleri ve eğitimde buldukları kuruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını test etmek amacı ile bağımsız örneklem t testi, bölümlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığını test etmek amacı ile f testi (Anova) yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 4’de sunulmuştur.

**Tablo 4**

*T Testi ve F Testi Bulguları*

DEĞİŞKEN	GRUP	N	Ort.	SS	Sig	
İntörn Uygulamasına İlişkin Görüşler	Cinsiyet	Kadın	63	4.13	.61	.432
		Erkek	15	3.92	.93	
	Kurum	Kamu	50	4.02	.73	.237
		Özel	28	4.22	.58	
	Bölüm	Beslenme ve Diyetetik	29	4.26	.47	.146
		Hemşirelik	37	3.93	.81	
Sağlık Yönetimi		12	4.16	.63		

Tablo 4’de de görüleceği gibi, kadın öğrenciler ve özel kurumlarda uygulama yapan öğrenciler, intörn uygulamasına ilişkin daha olumlu görüşlere sahip olsalar da, istatistiki olarak anlamlı bir farklılık bulgulanamamıştır ( $p>0.05$ ). Aynı şekilde, Beslenme ve Diyetetik Bölümü öğrencileri, Sağlık Yönetimi ve Hemşirelik Bölümü öğrencilerine nazaran daha olumlu görüşlere sahip olmalarına rağmen, her üç bölüm arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ( $p>0.05$ ). Bu sonuçlara göre, H1, H2 ve H3 hipotezleri destek bulmamıştır.

### İntörn Uygulamasının Görev Performansına Etkisi: Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler arası doğrudan ilişkileri, diğer bir ifade biçimi ile bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki açıklama güçlerini ortaya koymak amacıyla regresyon analizleri yapılmıştır. Regresyon analizi, bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi tahmin etmek için kullanılan istatistiksel bir araçtır. Regresyon analizlerinde, önce bir bütün olarak öğrencilerin intörn uygulamasına (IU) ilişkin algılarının görev performansı (GP) üzerine etkisine bakılmış, ardından ölçeğin alt boyutları olan öğrenim kazanımları (ÖK) ve mentörlük ve yönlendirme (MY) boyutlarının bağımlı değişken görev performansı (GP) üzerindeki etkileri incelenmiştir.

**Tablo 5**

*Regresyon Analizi Bulguları*

MODEL	R <sup>2</sup>	F TEST	$\beta$
IU → GP	.201	19.15**	.449
ÖK → GP	.224	21.96**	.473
MY → GP	.121	10.45**	.348

Tablo 5’ de görüldüğü gibi intörn uygulamaları ve alt boyutları olan öğrenim kazanımları ile mentörlük ve yönlendirmenin bağımlı değişken görev performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu analizlerin sonucunda H4, H5 ve H6 hipotezleri desteklenmiştir. Buna göre öğrencilerin, intörn uygulamalarına ilişkin olumlu algılarının artması halinin görev performanslarına olumlu olarak yansıtacağı söylenebilir.

## **TARTIŞMA**

Bu çalışma, Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Beslenme ve Diyetetik, Hemşirelik ve Sağlık Yönetimi bölümlerinde öğrenim gören ve intörn uygulamalarını tamamlamış 78 öğrencinin tamamının görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Çalışmada, öğrencilerin tamamlamış oldukları intörn uygulamasına ilişkin görüşleri tespit edilmiş ve intörn uygulamasına ilişkin algılarının görev performanslarına olan etkileri ortaya konulmuştur.

İntörn uygulaması ile öğrencilerin, akademik eğitimlerinde edindikleri teorik bilgi ve pratiğin üzerine, sahada kapsamlı bir uygulama ortamında, çok çeşitli mesleki becerilerini ve yetkinliklerini geliştirme ve mesleğe daha uyumlu bir şekilde başlama imkanı bulacakları ön görülmektedir (Ateş ve ark., 2017; Ertaş, 2016; Yılmaz ve ark., 2018). Ayrıca bu uygulamanın eğitim sürecinin bir parçası olduğu düşünüldüğünde, intörn öğrencilerinin programa ilişkin görüşlerinin alınması ve değerlendirilmesinin, eğitim/öğretime ilişkin tüm programların işleyişini düzenlemek ve kalitesini geliştirmek açısından da önemli olduğu değerlendirilmektedir. Bu nedenle, Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerine yönelik yapılan bu çalışma, özellikle bu alanda eğitim veren kurumlar için, İntörn uygulamasının olumlu ve olumsuz yönlerini göstermesi açısından önem taşımaktadır.

Bu kapsamda, intörn uygulaması öğrenim kazanımları alt boyutuna ilişkin verilerin analizleri neticesinde, öğrenciler intörn uygulamasının bilgi ve becerilerine katkı sağladığını belirtmişlerdir. Bu sonuç daha önce yapılan araştırmaların sonuçları ile benzerdir (Alkaya ve Terzi, 2021; Alpert ve Kuhn, 2009; Beenen ve Rousseau, 2009; Coco, 2000; Dönmez ve Weller, 2019; Ertaş, 2019; Khalil, 2015; Silva ve ark., 2018). İntörn uygulaması, teorik bilgilerin pratiğe dönüştürülmesine olanak sağlaması ile öğrenmeyi kolaylaştırmaya ve bu sayede öğrenilen birçok bilginin de kalıcı hale gelmesine yardımcı olmaktadır. Öğrenciler, daha önceden alan derslerinde öğrendikleri teorik bilgileri ve alanlarıyla ilgili yeni gelişmeleri, intörn uygulaması ile sahada pratiğe dökme imkânı yakaladıkları düşüncesindedirler. Bu noktada, intörnlük uygulamasında öğrenmeyi artırıcı yeni teknik ve modellerin uygulanmasının bu konudaki başarıyı artıracığı değerlendirilmektedir.

Araştırmada elde edilen bir başka sonuca göre, intörn uygulaması ile, öğrencilerin eğitim aldıkları bölüme olan ilgilerinin arttığı ve sağlık sektörünü tanıma olanağı sağlandığı tespit edilmiştir. Bu sonuç daha önce yapılan araştırmaların sonuçları ile uyumludur (Büyük ve ark., 2014; Gökalp ve ark., 2018; Kaplan ve Alan, 2021; Sabancıoğulları ve ark., 2012; Sharifipour ve ark., 2020). Sahada, teorik bilgilerinin ve uygulama becerilerinin yüksek olduğunu gören öğrencilerin kendi yeterliliklerine olan inançlarının arttığı, kendilerine güvenlerinin geldiği ve mesleğe olan sevgilerinin düşünülmektedir. Zaten araştırmada elde edilen diğer bir sonuca göre, öğrenciler intörn uygulamasının, mezuniyet sonrası iş yaşamlarında başarılı olmalarına katkı sağlayacağına ve gelecekte iş bulmalarına yardımcı olacağını belirtmişlerdir. Öğrencilerin intörn uygulaması ile ilgili bu konuda yüksek oranda memnuniyet gösteren böyle bir düşünceye ulaşmaları son derece önemlidir. Çünkü, uygulamaya dahil olan öğrencilerin intörn dönemlerinde sektörle ilgili kazanımları, görüş ve algılamaları, sektörü tanıma fırsatı vereceği ve belki de gelecekte bu meslekte devam edip etmeyeceklerinin belirleyicisi olacağından, bu konu önem arz etmektedir.

İntörn uygulaması mentörlük ve yönlendirme alt boyutuna ilişkin verilerin analizleri neticesinde, öğrencilerin bu boyutta yer alan ifadelerle ilişkin olumlu görüşlerinin, ilk boyut olan öğrenme kazanımlarına nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Öğrenciler, intörn uygulaması yaptıkları kurumun personelinden ve uygulama için kendi bölümlerinden görevlendirilen koordinatör hocalarından daha fazla destek görmek istediklerini ve alanlarıyla ilgili tüm fonksiyonel birimlerde yeterince çalışma fırsatı bulabilmek istediklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç daha önce yapılan

araştırmaların sonuçları ile benzerdir (Ateş ve Güçlüel, 2017; Büyük ve ark., 2014; Dönmez ve Weller, 2019; Ertaş, 2016). İntörn uygulaması esnasında öğrencilere yol gösterecek, mentörlük yapacak, onlara mesleği sevdirecek ilgili, bilgili, anlayışlı kılavuzlara gereksinim vardır. İntörn uygulamasında öğrencilere profesyonel bir rol modeli olarak destek sağlayan diyetisyen, hemşire ve sağlık yöneticilerinin sahip olması gereken yeterlilikler iyi değerlendirilmeli ve görevlendirmeler buna göre yapılmalıdır. Gerekirse görevlendirilecek personelin kısa bir eğitimden geçirilmesi de düşünülmelidir. Son yıllarda artan öğrenci sayıları nedeniyle, üniversite hastaneleri ve şehir hastanelerinde yeterince uygulama alanı bulmakta güçlük çekildiği gözlenmektedir. Sağlık kurumlarında intörn uygulamasına dahil olan öğrenci sayılarının azaltılıp, öğrencilerin alanlarıyla ilgili tüm fonksiyonel birimlerde etkin iç rotasyon yollarının geliştirilmesinin ve bölümlerce görevlendirilen koordinatör öğretim elemanı sayısının artırılmasının da, sürece olumlu katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Öğrencilerin görev performanslarına ilişkin algılarının oldukça yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğrenciler, görevin gerektirdiği yetkinliklere sahip olduklarını düşünmektedir. Kendilerine tanımlı görevi tam ve zamanında sonuçlandırmak için, planlı ve organize bir şekilde, etkili ve verimli olarak çalıştıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, işleriyle ilgili yeni beceriler kazanmak konusunda isteklidirler. Analiz sonuçları incelendiğinde intörn uygulamasının, görev performansı ile ilişkili olduğu ve görev performansını pozitif ve anlamlı olarak artırdığı belirlenmiştir. Bu sonuca göre, önemli bir çıktı değişken olan ve çalışanın ana iş yükümlülüklerini yerine getirmesi ve buna ilişkin davranışları içeren bir durum olarak görülen görev performansının artırılmasında, intörn uygulamasının önemli bir rol oynadığı tespit edilmiştir. İntörn uygulamasında beceri ve yeteneklerini pratiğe dökmek suretiyle başarılı olan öğrencilerin, görev performanslarının da artacağına tepiti, bu çalışmanın önemli bir sonucudur.

## **SONUÇ VE ÖNERİLER**

İntörn uygulamaları ve alt boyutları olan öğrenim kazanımları ile mentörlük ve yönlendirmenin bağımlı değişken görev performansı üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Sonuçlar, intörn uygulamasına ilişkin algılarının görev performansları üzerindeki etkisini anlamamıza katkıda bulunmaktadır, sağlık bilimleri eğitiminde etkili intörn uygulamalarının tasarlanması ve uygulanmasına yönelik, eğitimciler ve politika yapımcılar için önerilebilmektedir. Bu konuda çalışmak isteyen araştırmacılara, daha geniş bir örneklem üzerinde çalışmalarını, sadece öğrencilerin değil, intörn uygulamasına dahil olan tüm paydaşların görüşlerine başvurmaları gibi önerilerde bulunulabilir.

## **SINIRLILIKLAR**

Araştırmanın sadece Toros Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri üzerinde yapılmış olması önemli bir kısıttır. Sonuçlar dar bir örnekleme ilişkin durumu yansıtmaktadır. Ayrıca, çalışmada elde edilen verilerin katılımcıların öz bildirimine dayalı veriler olması da çalışmanın kısıtları arasındadır.

## **Etik Onay**

Araştırmaya başlamadan önce çalışmanın etik yönden uygunluğunun belirlenmesi maksadıyla, Toros Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan gerekli uygunluk/onay belgesi alınmıştır (Sayı Numarası: 26.12.2022/199).



**Çıkar Çatışması**

Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

**Finansal destek**

Finansal destek yoktur.

**Yazarlık Katkıları**

Tasarım: A.Ç, Ö.K., Veri Toplama veya veri girişı yapma: A.Ç, Ö.K., Analiz ve yorum: A.Ç, Ö.K., Literatür tarama: A.Ç, Ö.K., Yazma: A.Ç, Ö.K.

## KAYNAKLAR

- Aboagye A. K., Dai B. & Bakpa E. K. (2022). Influence of risk perception on task and contextual performance: A case of work-related musculoskeletal disorders in nurses. *Evaluation & the Health Professions*, 45(2),126-136. <https://doi:10.1177/0163278720975071>
- Acaray, A. (2019). Pozitif psikolojik sermaye, duygusal emek, görev performansı ve bağlamsal performans arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık ve sigortacılık sektöründe bir çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(1), 73-99. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.417918>
- Aggarwal, A., Sadhna, P., Gupta, S., Mittal, A., & Rastogi, S. (2020). Gen Z entering the workforce: Restructuring HR policies and practices for fostering the task performance and organizational commitment. *Journal of Public Affairs*, 1–18. <https://doi.org/10.1002/pa.2535>
- Alkaya, S. A., & Terzi, H, (2021). İntern programı kapsamında hemşirelik öğrencilerinin mesleki uygulama yeterliliği. *Kocaeli Tıp Dergisi*, 10(2), 44-49. <https://doi.org/10.5505/ktd.2021.93709>
- Alpert, F., J. Heaney & K. Kuhn (2009), Internships in marketing: goals, structures and assessment-student. *Company and Academic Perspectives Australasian Marketing Journal*, 17(1), 36-45. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2009.01.003>
- Arwab, M., Adil, M., Nasir, M. & Ali, M.A. (2022). Task performance and training of employees: the mediating role of employee engagement in the tourism and hospitality industry. *European Journal of Training and Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/EJTD-01-2022-0008>
- Ateş, N., Güçlüel, Y., Pircioğlu, M., Güngörmüş, E., & Yıldırım, A. (2017). İntörn klinik uygulama programına yönelik intörn hemşire, rehber hemşire ve klinik sorumlu hemşiresinin görüş ve önerileri. *Turkish Journal of Research and Development in Nursing*, 19(3), 1-11. <https://doi.org/10.69487/hemarge.696118>
- Beenen, G., & Rousseau, D. M. (2009). Getting the most from MBA internships: Promoting intern learning and job acceptance. *Human Resource Management*, 49(1), 3-22. <https://doi.org/10.1002/hrm.20331>
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993), Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance, (Der.), Schmitt, N. ve Borman, W.C. *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco, Ca: Jossey-Bass, 71–98.
- Büyük, E. T., Rızalar, S., Çetin, A., & Sezgin, S. (2014). Hemşirelerin intörn eğitim uygulaması hakkındaki görüş ve önerileri. *Balikesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(3), 135-140. <https://dx.doi.org/10.5505/bsbd.2014.36035>
- Campbell, J. P., Mchenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chan, S.C.H., & Mak, W. (2012). High performance human resource practices and organizational performance: The mediating role of occupational safety and health. *Journal of Chinese Human Resource Management*,3(2),136-150. <https://doi.org/10.1108/20408001211279238>
- Clarke, N. & Mahadi, N. (2016). Differences between follower and dyadic measures of LMX as mediators of emotional intelligence and employee performance, wellbeing, and turnover intention. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1263185>
- Cleveland, J.N., Huebner, L.A., Anderson, K.J. & Agbeke, D.V. (2019). Lifespan perspective on job performance. *Performance Appraisal/Management and Creative Performance*, 291- 321. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00012-8>
- Coco, M. (2000), Internships: a try before you buy arrangement. *SAM Advanced Management Journal*, 65(2), 41-43. <https://124.im/UgA>
- Çalışkan, A. & Köroğlu, Ö. (2022). Job performance, task performance, contextual performance: Development and validation of a new scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180-201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- Çalışkan, A. & Pekkan, N. Ü. (2020). Örgütsel dışlanma: bir ölçek uyarlama çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 51-60. <https://doi.org/10.29131/uiibd.73641>

- Çalışkan, A. (2022). Örgütsel etik iklimi: Bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(1), 34-54. <https://doi.org/10.29131/uiibd.11184113>
- Davidescu AA, Apostu S-A, Paul & A. Casuneanu I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees—implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15):6086. <https://doi.org/10.3390/su12156086>
- Deepak, S. (2016). Antecedent value of professional commitment and job involvement in determining job satisfaction. *Management and Labour Studies*, 41(1), 1-16. <https://doi.org/10.1177/0258042x16658732>
- Díaz-Vilela, L. F., Delgado Rodríguez, N., Isla-Díaz, R., Díaz-Cabrera, D., Hernández-Fernaud, E. & Rosales-Sánchez, C. (2015). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *Plos One* 10(10): e0139898. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0139898>
- Dousin, O., Collins, N., & Kler, B. K. (2019). Work-life balance, employee job performance and satisfaction among doctors and nurses in malaysia. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 306. <https://doi.org/10.5296/IJHRS.V9I4.15697>
- Dönmez, S., & Weller, B. K. (2019). Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin aldıkları eğitime ilişkin görüşlerinin incelenmesi. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(1), 42-48. <https://doi.org/10.31067/0.2019.105>
- Eraydın, Ş. (2021). İntörn programının Hemşirelik öğrencilerinin özyeterlilik ve mesleki hazıroluşluk düzeyine etkisi. *Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(2), 145-157. <https://doi.org/10.48124/hsagbilder.873051>
- Erdilek Karabay, M., Demirbilek, İ. & Görmüş, İ. (2020). Türk sigorta şirketlerinde çalışanların proaktif kişilik özelliklerinin bağlamsal ve görev performanslarına etkisinin araştırılması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (28), 101-118. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.678509>
- Ertaş, A. (2016) Sağlık yönetiminde intörn uygulamaları ve mesleki oryantasyon. *Journal Of Medical Education and Informatic*, 1 (4), 17-27. <https://124.im/9AF02K>
- Ertaş, A. (2019) Sağlık işletmeleri intörn uygulamalarında mesleki güvenlik, VI. Uluslararası Sağlık Ve Spor Bilimleri Sempozyumu Tam Metin Kitabı, 43-54.
- Etymology Online (etymonline.com), <https://www.etymonline.com/word/-ship>
- Evans-Lacko & Knapp. (2016) Global patterns of workplace productivity for people with depression: absenteeism and presenteeism costs across eight diverse countries. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology* <https://doi.org/10.1007/s00127-016-1278-4>
- Eyler, J. (2009), The power of experiential education. *Liberal Education*, 95(4), 24-31.
- Fajriyati, A.,M. & Musnadi, S. (2020). Determinant of organizational performance mediated by job satisfaction: study in department of public works and spatial planning of aceh province. *International Journal of Business Management and Economic Review*, 2(1), 1-10. <https://doi.org/10.35409/ijbmer.2020.3147>
- Farh, J., Podsakoff, P.M. & Organ, D.W. (2007), Accounting for organizational citizenship behavior: leader fairness and task scope versus satisfaction”, *Journal of Management*, 16(4), 705-721. <https://doi.org/10.1177/01492063900160040>
- Ford, J. K., Quiñones, M. Á., Sego, D. J., & Sorra, J. (1992). Factors affecting the opportunity to perform trained tasks on the job. *Personnel Psychology*, 45(3), 511-527. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1992.tb00858.x>
- Gault, J., Leach, E.& Duey, M. (2010), Effects of business internships on job marketability: The employers perspective, *Education and Training*, 52 (1), 76-88. <https://doi.org/10.1108/00400911011017690>
- Goodman S. A. & Svyantek D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-75. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Gökalp, K., Durmaz, H., & Orak, O. S. (2018). Hemşirelerin gözüyle intörn hemşire. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(3), 80-85. <https://124.im/B39W>

- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Prentice Hall.
- Harmancı Seren, A., Tuna, R. & Eskin Bacaksız, F. (2018). Reliability and validity of the turkish version of the job performance scale instrument. *Journal of Nursing Research*, 26 (1), 27-35. <https://doi.org/10.1097/JNR.000000000000021>
- Hultin, M., Jonsson, K., Härgestam, M., Lindkvist, M. & Brulin, C. (2019). Reliability of instruments that measure situation awareness, team performance and task performance in a simulation setting with medical students. *BMJ Open*, 9, e029412. <https://124.im/rLRXVjk>
- Jayaweera (2015). Impact of work environmental factors on job performance, mediating role of work motivation: a study of hotel sector in England. *International Journal Of Business And Management*, 10 (3), 171-178. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Jerez-Gómez, P., Bojica, A. M., Martínez-del-Río, J., & Karaja, R. (2023). Designing successful internships: exploring the role of duration, formalization and motivational practices. *Education + Training*, 65(3), 433-453. <https://doi.org/10.1108/et-12-2021-0480>
- Jiang, F., Wang, L., & Yan, L. (2022). The Effects of job crafting on task and contextual performance: focusing on the mediating effect of work engagement. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 13(5), 27–40. <https://doi.org/10.13106/JIDB.2022>
- Jonsson, K., Brulin, C., Härgestam, M., Lindkvist, M. & Hultin, M. (2021). Do team and task performance improve after training situation awareness? A randomized controlled study of interprofessional intensive care teams. *Scand J Trauma Resusc Emerg Med*. 2;29(1):73., 2-11. <https://doi.org/10.1186/s13049-021-00878-2>
- Kalaycı, Ş. (2006). Faktör analizi. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil yayın dağıtım.
- Kaplan, A., & Alan, H. (2021). Hemşirelikte intörlük eğitiminin değerlendirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetim Dergisi*. 8(2):273-283. <https://doi:10.5222/SHYD.2021.94557>
- Khalil, O. M., (2015). Students' experiences with the business internship program at Kuwait University. *The International Journal of Management Education* 13(3), 202-217. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2015.05.003>
- Kohli, A. (1985), Some unexplored supervisory behaviors and their influence on salespeople's role clarity, specific self esteem, job satisfaction and motivation. *Journal of Marketing Research*, 22(4), 424–433. <https://doi.org/10.2307/3151587>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Lerner, D., de Vet, H. C. & van der Beek, A. J. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire. *Work*, 53(3), 609-619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- Köroğlu, Ö. & Çalışkan, A. (2022). The effect of development culture and rational sub-cultures on work performance, the mediating role of openness toward organizational change. *Journal of Turkish Social Sciences Research*, 7(2), 101-117. <https://124.im/sRLVjTg>
- Kuh, G.D. (2008), High-impact educational practices: what they are, who has access to them, and why they matter, Association of American Colleges and Universities, Washington, DC.
- Kumar, A., Mohapatra, M., & Dhir, S. (2021). Linking personality with contextual performance through subjective well-being using pls sem modelling. *Global Business Review*, 0(0). <https://doi.org/10.1177/09721509211030360>
- Law, K. S., Wang, H. & Hui, C. (2009). Currencies of exchange and global LMX: How they affect employee task performance and extra-role performance. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(4), 625–646. <https://doi:10.1007/s10490-009-9141-8>
- Locke, E. A., Frederick, E., Lee, C., & Bobko, P. (1984). Effect of self-efficacy, goals, and task strategies on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 69(2), 241–251. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.2.241>
- Ludmerer, K. M. (2005). *Time to heal: American medical education from the turn of the century to the era of managed care*. Oxford University Press.
- Meyers, L.S., Gamst, G. C., & Guarino, C. (2005). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. SAGE Publications. ISBN-13: 978-1412904124.

- Motowidlo, S. J. & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475– 480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79>
- Motowidlo, S.J., Borman, W.C. & Schmit, M.J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2),71-83. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1)
- Nemteanu, M.-S. & Dabija, D.-C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging market during the covid-19 pandemic. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18(7),1-16. <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Orak, S., Orhan, H., Ağırman, Ö., & Özgürce, B. (2008). Hemşirelik-ebelik eğitiminde Süleyman Demirel Üniversitesi örneği: Isparta Sağlık Yüksekokulu intörn öğrencilerinin klinik sahada entegre uygulaması ile ilgili bilgi ve tutumları. *SDÜ Tıp Fakültesi Dergisi*, 15(3), 11-16. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/196733>
- Oxford English Dictionary (OED), <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/internship?q=internship>
- Özkütük, N., Orgun, F., & Akçakoca, B. (2018). Türkiye'de hemşirelik eğitimi veren yükseköğretim kurumlarına ilişkin güncel durumun incelenmesi. *Yükseköğretim dergisi*, 8(2), 150-157. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/596652>
- Palenzuela, P., Delgado, N., & Rodríguez, J. A. (2019). Exploring the relationship between contextual performance and burnout in healthcare professionals. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35, 115-121. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a13>
- Pattnaik, S.C. & Sahoo, R. (2021), Employee engagement, creativity and task performance: role of perceived workplace autonomy, *South Asian Journal of Business Studies*, 10 (2), 227-241. <https://doi.org/10.1108>
- Pekkan, N. Ü., & Çalışkan, A. (2020). Yaratıcı takım iklimi ölçeği: Türkçe'ye uyarlama, geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(39), 1007-1021. DOI: <https://doi.org/10.46928/iticusbe.768433>
- Rao, T. V. (2016). Performance Management: Toward Organizational Excellence (2 b.). New Delhi, India: SagePublications Pvt. Ltd.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(69). <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Sabancıoğulları, S., Doğan, S., Kelleci, M., & Avcı, D. (2012). Hemşirelik son sınıf öğrencilerinin intörn uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 5(1), 16-22. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1065689>
- Shantz, A., Alfes, K., Truss, C., & Soane, E. (2013). The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. *The International Journal of Human Resource Management*, 24, 2608- 2627. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.744334>
- Sharifipour F., Heydarpour S., & Salari N. (2020). Nursing and midwifery students' viewpoints of clinical learning environment: a cross-sectional study. *Adv Med Educ Pract.*, 11, 447-454. <https://doi.org/10.2147/AMEP.S253782>
- Shin, I., Hur, W.M. & Kang, S. (2016), Employees' perceptions of corporate social responsibility and job performance: a sequential mediation model, *Sustainability*, 8 (5), 493-508. <https://doi.org/10.3390/su8050493>
- Silva, P., Lopes, B., Costa, M., Melo, A.I., Dias, G.P., Brito, E. & Seabra, D. (2018), The million-dollar question: Can internships boost employment, *Studies in Higher Education*, 43 (1), 2-21. <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1144181>
- Şencan, H. (2005). Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik. Ankara: Seçkin Kitapevi. ISBN: 975 347 884 4



- Tosun, N., Oflaz, F., Akyüz, A., Kaya, T., Yava, A., Yıldız, D., & Akbayrak, N. (2008). Hemşirelik Yüksek Okulu öğrencilerinin intörn eğitim programından beklentileri ile program sonunda kazanım ve önerilerinin değerlendirilmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 50(3), 164-171. <https://124.im/YMwDc>
- Turan, G. B., Tan, M., & Dayapoğlu, N. (2017). Hemşirelik öğrencilerinin ve klinik hemşirelerin intörn uygulamasına ilişkin görüşlerinin belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 20(3), 170-179. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/771780>
- Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S. & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Curr Psychol* 40, 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- Weissmann, P. F., Branch, W. T., Gracey, C. F., Haidet, P., & Frankel, R. M. (2006). Role modeling humanistic behavior: Learning bedside manner from the experts. *Academic Medicine*, 81(7), 661-667. <https://doi.org/10.1097/01.ACM.0000232423.81299.fe>
- Witt, L. A., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., & Zivnuska, S. (2002). Interactive effects of personality and organizational politics on contextual performance. *Journal of Organizational Behavior*, 23(8), 911-926. <https://doi.org/10.1002/job.172>
- Yardley, S., Teunissen, P.W. & Dornan, T. (2012), Experiential learning: transforming theory into practice, *Medical Teacher*, 34 (2), 161-164. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2012.643264>
- Yılmaz Karabulutlu E., Bahçecioğlu Turan G., & Gündüz Oruç F. (2020). The effect of internships on students' satisfaction with their nursing education. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 23(1): 60-6. <https://doi.org/10.17049/ataunihem.524157>
- Yılmaz Yavuz, A., Pehlivan, Z. & Aşık Özdemir, V. (2022). İntörn hemşirelerin mesleki ve akademik yeterliliklerinin türkiye yükseköğretim yeterlilikleri çerçevesine göre öz değerlendirilmesi. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(2), 523-536. <https://doi.org/10.47115/jshs.1138814>
- Yılmaz, M., Çetin, Ç., Cetişli, N. E., Avdal, E.Ü., & Tokem, Y. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin ve hemşirelerin intörnlüğe ilişkin görüşleri. *Pamukkale Tıp Dergisi*, 11(3), 329-336. <https://doi:10.31362/patd.451910>



## EXTENDED ABSTRACT

**Introduction:** Applied education in health sciences plays a critical role in transforming theoretical knowledge into practical skills. Information in this field is directly related to applications that impact human health. Applied training equips students with the essential skills needed for real-life scenarios, enhancing their critical thinking abilities and their capacity to make quick and effective decisions in emergency situations (Ateş et al., 2017; Alkaya and Terzi, 2021).

This process enables students to grow not only as technical experts but also as individuals who can empathize with their patients, work effectively within healthcare teams, and adapt to constantly changing healthcare environments (Büyük et al., 2014; Yılmaz Yavuz et al., 2022). Internship practice in health sciences faculties is a vital learning experience that allows students to integrate their theoretical knowledge with practical skills. The purpose of this study is to investigate the relationship between health sciences faculty students' perceptions of internship practice and their task performance.

**Materials And Methods:** The research was carried out at Toros University Faculty of Health Sciences, which offers programs in nursing, health management, and nutrition and dietetics. Participants were final-year students who completed their internship practice at the Faculty of Health Sciences. All students who completed their internship education agreed to participate in the study and were included in the research. Data were collected using the Personal Information Form, the Intern Practice Scale (IPS), and the Task Performance Scale (TPS). Statistical analysis was performed using SPSS 22.0. Exploratory factor analysis (EFA) was conducted to test the structural validity of the scales. Before performing EFA, the suitability of the data for this analysis was checked using the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test and Bartlett's sphericity test. One-Way ANOVA and Independent Sample t-Test were used to analyze the data. A p-value of <0.05 was considered statistically significant.

**Results:** When evaluating the statements that make up the Learning Gains dimension, students reported high levels of agreement regarding the benefits of the internship application. Specifically, 91% stated that the application contributed significantly to the development of their knowledge and skills, 91% mentioned having the opportunity to apply the theoretical knowledge they had previously learned in the field, and 88.5% noted the chance to observe new developments in their fields at a practical level. Furthermore, 88.5% of students felt that the time allocated for the internship application was sufficient, 89.7% believed it provided an opportunity to become acquainted with the health sector, 87.2% felt it would contribute to their success in their professional lives after graduation, and 80.8% stated that it would help them find a job in the future.

The opinions regarding the second dimension, "Mentoring and Guidance," received lower scores compared to the first dimension. Specifically, 73.1% of students felt that the staff of the institution where the internship was conducted were sufficiently helpful, 78.2% stated that the coordinating teacher was adequately supportive, and 75.6% mentioned having the opportunity to work in all units. Despite these lower scores, 83.3% of students expressed overall satisfaction with the internship practice. In the regression analyses, the effect of students' overall perceptions of the internship practice (IU) on task performance (GP) was first examined. Subsequently, the sub-dimensions of the scale—learning gains (LO) and mentoring and guidance (MY)—were analyzed in relation to the dependent variable, task performance (GP).

**Discussion:** In general, our findings align with recent studies indicating that internship practice contributes to success in professional life after graduation and aids in future job placement (Akyüz et al., 2008; Orak et al., 2008; Tosun et al., 2008; Sabancıoğulları et al., 2012; Ateş et al., 2014; Güçlüel et al., 2017; Özkütük et al., 2018; Gökalp et al., 2018; Dönmez and Weller, 2019; Kaplan and Alan, 2021; Yılmaz Karabulutlu et al., 2020; Eraydın, 2021; Alkaya and Terzi, 2021; Yılmaz Yavuz et al., 2022). Regarding interns' perceptions of their task performance, behaviors related to task performance such as planning and organization, prioritization, and showing responsibility are consistent with recent research on results-oriented and efficient working (Motowidlo and Van Scooter, 1994; Harmancı Seren et al., 2018; Van Zyl et al., 2021; Pattnaik and Sahoo, 2021; Arwab et al., 2022). In this context, task performance plays a crucial role in achieving both individual and organizational outcomes (Law et al., 2009; Hultin et al., 2019; Jonsson et al., 2021).

**Conclusion and Suggestion:** The results showed that internship practices and their sub-dimensions—learning gains and mentoring and guidance—had a significant and positive effect on task performance. It was determined that internship practice is positively and significantly related to task performance, enhancing it substantially. This finding highlights the important role of internship practice in improving task performance,

which includes fulfilling main job obligations and related behaviors.

An important outcome of this study is the determination that the task performance of students who successfully apply their skills and abilities during the internship will also increase. Based on these results, it is recommended that internship practice courses be made compulsory in universities to provide students with vital work experience in the critical field of human health.