

SAĞLIK YÖNETİMİ MEZUNLARININ ÖZ-YETERLİLİKLERİNİN İSTİHDAM DURUMUNA ETKİSİ

THE IMPACT OF SELF-EFFICACY SELF-SUFFICIENCY OF HEALTHCARE MANAGEMENT GRADUATES ON EMPLOYMENT STATUS

Enis Baha BİÇER¹ – Ebrar İLİMAN² – Tutku EKİZ³

Öz

Bu çalışmanın temel amacı, Sağlık Yönetimi Bölümü mezunlarının istihdam durumunu belirlemek ve öz-yeterliliklerinin istihdam durumlarına etkisini saptamaktır. Tanımlayıcı araştırmada elektronik anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini 1988-2017 yılları arasındaki Sağlık Yönetimi Bölümü mezunları oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde rastgele örneklem yöntemi kullanılmış olup, örneklem geçerlik ve güvenilirliğini sağlayacak sayıya ulaşılması yeterli görülmüştür. Sağlık Yönetimi mezunlarının istihdam durumunu belirlemeye yönelik olan sorular araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Öz-yeterlilik ölçeği olarak Yeşilay (1996) tarafından uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach alpha katsayısı 0,92 olarak saptanmıştır. Çalışmaya 255 kişi katılmış olup, katılımcıların %63.50'si kadındır. Katılımcıların çoğunluğu (58.80) çalışmamaktadır. Çalışanların ise %66.70'i kendi alanında çalışmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre anketi cevaplayanların öz-yeterlilik düzeyi 3.78 ± 0.89 'dır. Sağlık Yönetimi mezunlarının istihdam oranının düşük olduğu ve meslek sahibi olanların da bir kısmının kendi alanı dışında çalıştığı gözlemlenmiştir. Kadınların istihdam oranı ise erkeklerden daha yüksektir. Eğitim düzeyi de istihdam oranını büyük ölçüde etkilemektedir. Araştırmanın bir diğer boyutu olan öz-yeterlilik boyutu sonucunda, mezunların öz-yeterliliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Mezunların cinsiyeti, mezun oldukları üniversite ve meslek sahibi olma durumları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sonuçlara göre erkeklerin öz-yeterliliklerinin kadınlardan daha yüksek olduğu ve meslek sahibi olanların öz-yeterliliklerinin meslek sahibi olmayanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sağlık Yönetimi, Mezun, İstihdam, Öz -Yeterlilik,

Abstract

The aim of this study was to evaluate health management students' employment situation and to determine the effect of their self efficacy on this. Data were collected by electronic questionnaire in this descriptive research. Population of this study was graduates finishing health management department between 1988 and 2017. It was considered sufficient to reach number of study group that will provide the validity and reliability. The questions to determine the employment status were created by the researchers in accordance with the purpose of the research. Self efficacy scale developed by Yeşilay (1996) was used. The Cronbach alpha coefficient of the scale was calculated as 0.92. Study group consisted of 255 (F/M: 162/93) participants. Majority of the study group (58.80%) didn't have a job. 66.70% of the group having a job worked in their field. Self efficacy average of the study group was found as 3.78 ± 0.89 . It was observed that employment rates of health management graduates was low and some of the group worked in different sector. In addition, women's employment level was higher than men's. The level of education also greatly affected the employment rate. It was found that self efficacy average of graduates was high. It was determined that relation ship between gender, the university was graduated, working status and self efficacy. It was found that men's self efficacy was higher than women, and self-efficacy level of group having a job was higher than didn't.

Keywords: Health Management, Graduated, Employment, Self Efficacy.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, ebbicer@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0002-1624-4988

² Öğr. Gör. Sivas Cumhuriyet Üniversitesi SHMYO, ebrrar@cumhuriyet.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5255-8482

³ Arş. Gör. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü, tutkuekiz@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-8498-630X

1. GİRİŞ

Üniversite eğitimi; öncesinde alınan eğitimlerden çok farklı olmakla birlikte, istihdam alanının belirlendiği temel basamaklardandır. Üniversite eğitimi iş hayatına başlamanın temel adımlarındandır. İş yaşamında başarılı olabilmek için sadece eğitim almak yeterli olmayıp, bu eğitimin nitelikli olması ve bireylerin aldıkları bilgileri kullanabilme yeteneğine sahip olması gerekir.

Dünya genelinde yaşanan değişimlerle birlikte insanların ihtiyaçları ve beklentileri de değişmektedir. Küreselleşme sonucunda insanların birbirleri ile etkileşimleri artmıştır. Yaşanan değişimler hizmet işletmelerinin yaygınlaşmasına ve önem kazanmasına sebep olmuştur. Hizmet işletmelerinin ise en önemli halkasını, sağlık kurumları oluşturmaktadır. Sağlık kurumları verdiği hizmetlerin özelliğinden dolayı farklı disiplinleri bünyesinde barındırmakta olup, neredeyse hata kabul etmeyecek oranda öneme sahiptir. Sağlık kurumlarının da hizmeti en etkin ve verimli şekilde sunabilmeleri için planlama, örgütleme, yöneltme ve koordinasyon işlevlerini en doğru şekilde yerine getirebilecek profesyonel yöneticilere ihtiyaçları vardır. Profesyonel yöneticiler ise verimli, etkin ve kaliteli bir üniversite eğitimi ile yetiştirilebilir. Sağlık hizmetlerinde profesyonel yönetim anlayışının yaygınlaşması ile birlikte sağlık yönetimi bölümüne, özellikle yüksek lisans ve doktora alanına ilgi artmıştır. Bu durum üniversitelerde sağlık yönetimi bölümünün açılmasını ve yaygınlaşmasını gerekli kılmıştır (Öztürk ve İlman, 2015).

Sağlık yönetimi eğitimi Türkiye’de ilk olarak 1963 yılında “Sağlık İdaresi Yüksekokulu (SİYO) olarak başlamıştır (Tengilimoğlu, Işık ve Akpolat, 2017: 568). Bölüm zaman içerisinde yaygınlaşmış olup; 2017 yılı itibari ile 80 lisans, 43 ön lisans, 48 yüksek lisans, 13 doktora programı düzeyinde Sağlık Yönetimi bölümü bulunmaktadır. Bu bölümlerin 63 tanesinin (34 devlet, 29 özel) aktif olarak öğrencisi vardır. Bölümün yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitimi de gün geçtikçe artmaktadır. 2017 yılı itibari ile yaklaşık 12800 kişi Sağlık Yönetimi mezunudur. (Tengilimoğlu, 2018).

Sağlık yönetimi mezunlarının, yapacakları işin önemini ve zorluklarının farkında olmaları beklenmektedir. Bu zorluklarla baş edebilmeleri ve etkin bir hizmet sağlayabilmeleri için kendilerini hem bilgi anlamında hem yönetici becerileri anlamında en iyi şekilde yetiştirmeleri gerekir. Bu süreç öz-yeterlilik düzeyinin yüksek olmasını gerekli kılar. Öz yeterliliği yüksek olan bireylerin eğitimde, iş bulmada ve iş sahasında başarılı olma olasılıkları yüksektir.

Öz-yeterlilik kavramı, sosyal öğrenme kuramı içerisinde yer almaktadır (Çetin, 2008). Sosyal öğrenme kuramına göre, bireyler kendi eylemlerini düzenleyerek ve kendileri üzerinde inisiyatif kullanarak kendilerini biçimlendirmektedirler. Bireyin geleceğe yönelik amaçlarını belirlemesinde ve çevresini kontrol altına almasında öz-yeterlilik inançları etkili olmaktadır (Gül ve Adıgüzel, 2015).

Bandura (1995), 'öz yeterlik' kavramını; davranışları ve olası durumları yönetmek için gerekli olan beceri ve inançlar olarak tanımlamaktadır. Redmond (2015) öz-yeterliliği; belirli durumlarda kişinin kendine özgü bir uygulama süreci ile duruma yaklaşması olarak nitelendirmiştir. Öz-yeterlilik teorisi; insanların eylemlerini gerçekleştirebileceklerine inanmalarında eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin yükseldiğini, yapamayacaklarını düşündüklerinde ise eylemleri gerçekleştirme ihtimallerinin düştüğünü savunmaktadır (Arseven, 2016).

Öz-yeterlilik düzeyleri düşük bireyler, çaresizlik, endişe ve bunalım gibi olumsuz duygulara kapılmaktadırlar. Öz-yeterliliği yüksek bireyler ise, karar vermede, kavrama süreçlerinde, girişimde ve akademik başarıda daha üstündür. Bu kişilerin önemli amaçları

vardır ve bu amaçlara sıkı sıkıya bağlıdırlar. Görevlerin üstesinden gelmek için de daha fazla çaba harcarlar (Kumar ve Lal, 2006: 249).

Araştırmalara göre öz-yeterlilik algısı; bireyin etkinliklerinin seçimini, güçlükler karşısındaki tutumunu, çabalarının düzeyini ve performansını etkilemektedir. Öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, bir işi başarmak için büyük çaba göstermekte, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca pes etmemekte, ısrarlı ve sabırlı davranmaktadırlar (Aşkar ve Umay, 2001).

Yukarıda belirtilen bilgiler ışığında öz-yeterlilik becerisinin eğitim hayatı, işe yerleşme ve iş hayatı gibi birçok alanda önemli olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında, öz yeterliliğin istihdam durumuna etkisi incelenmesi gereken önemli bir konu olarak ortaya çıkmaktadır.

Öz yeterliliğe ilişkin alanyazın genel olarak incelendiğinde, uluslararası alanyazında öz-yeterlilikle ilgili kuramsal çalışmalar dikkat çekerken (Bandura, 1977; Bandura 1989; Gistand Mitchell, 1992; Stanger, Jhangiani and Tarry, 2011; Redmond, 2015; Weil, 2013; Zulkosky, 2009), ulusal alanyazında daha çok öğretmenlere ve sağlık çalışanlarına yönelik araştırmalara rastlanmaktadır (Akgün, 2013; Aksoy ve Diken, 2009; Arseven, Arseven ve Tepehan, 2015; Aylar ve Aksin, 2011; Azar, 2010; Baysal, 2010; Gömleksiz ve Serhatoğlu, 2013; İkiz ve Yörük, 2013; Karacaoğlu, 2008; Karakuş ve Akbulut, 2010; Kaya, Polat ve Karamüftüoğlu, 2014; Saracaloğlu, Yenice ve Özden, 2013; Seçkin ve Başbay, 2013; Okçin ve Gerçeklioğlu, 2013; Öksüz ve Coşkun, 2012; Özkahraman ve Yıldırım, 2012; Temiz, 2012; Tepe, 2011; Uyaniker, 2014; Uysal ve Kösemen, 2013; Üstüner, Demirtaş, Cömert ve Özer, 2009; Yeşiltaş, 2016). Kuramsal olarak ise Kurt (2012) ve Arseven'in (2016) çalışmaları bulunmaktadır. Ancak, sağlık yönetimi alanına yönelik olarak sadece Gül ve Adıgüzel (2015) tarafından Sağlık Kurumları Yöneticiliği lisans bölümü öğrencilerinin öz-yeterlilik düzeylerinin incelediği çalışmaya rastlanmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere ulaşılabilen veriler doğrultusunda, alanyazında öz-yeterlilik ile ilgili çok sayıda çalışma olmasına rağmen spesifik olarak Sağlık Yönetimi bölüm mezunlarının istihdam durumu ile öz-yeterlilik ilişkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanılamamıştır. Oysa, sağlık kurumlarının, birçok meslek grubunun bir arada çalıştığı karmaşık ve maliyeti yüksek organizasyonlar olması sebebiyle yönetilmesi zordur. Bu yüzden sağlık kurumlarını yönetirken birçok zorlukla mücadele etmek gerekebilir. Aynı zamanda sağlık yöneticilerinin; kendine güvenen, girişimci, başarı için çaba sarf eden, doğru kararlar alan, zorluklara boyun eğmeyen, iletişim becerisine sahip ve sabırlı insanlar olmaları gerekmektedir. Tüm bu özellikler ise, öz-yeterliliği yüksek bireylere ait nitelikleri açıklamaktadır. Belirtilen nedenlerden dolayı Sağlık Yönetimi mezunlarının öz-yeterlilik düzeylerinin yüksek olması beklenmektedir. Bu düşünceden yola çıkılarak, araştırma Sağlık Yönetimi Bölümünden mezun olan bireylerin istihdam durumunu belirlemek ve öz-yeterliliklerinin istihdam durumlarına etkisini saptamak amacıyla yapılmıştır. Aynı zamanda Sağlık Yönetimi bölümünün KPSS ile ataması yoktur. Bölüm mezunları istihdam konusunda çok karamsardır. Bu çalışmanın sonuçları, istihdam durumunu belirleyerek bölümün istihdam durumuna bilimsel bir ışık tutacaktır. Daha önce böyle bir araştırmaya rastlanmamış olması da araştırmayı önemli kılmaktadır.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Araştırma kesitsel tipte tanımlayıcı bir araştırmadır. Araştırma kapsamında aşağıdaki problemler test edilmiştir:

P1: Sağlık yönetimi bölümü mezunlarının istihdam durumu nedir?

P2: Sağlık yönetimi bölümü mezunlarının istihdam durumları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

P3: Sağlık yönetimi bölümü mezunlarının öz-yeterlilik düzeyleri yüksek midir?

P4: Sağlık yönetimi bölümü mezunlarının öz-yeterlilik düzeyleri sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

P5: Sağlık yönetimi bölümü mezunlarının öz-yeterlilik düzeyleri ile istihdam durumu arasında ilişki var mıdır?

2.2. Araştırmanın Katılımcıları

Tanımlayıcı araştırmanın evrenini 1988-2017 yılları arasında mezun olan Sağlık Yönetimi Bölümü mezunları oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit rastgele örneklem yöntemi kullanılmış olup, örneklemin geçerlilik ve güvenilirliğini sağlayacak sayıya ulaşılması yeterli görülmüştür. Bu analizlerde genel olarak kabul görülen örneklem büyüklüğü ölçekteki madde sayısının on katıdır (Coşkun, Altınışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015). Öz-yeterlilik ölçeğinde yer alan on maddenin on katı (n=100) yeterli örneklem sayısıdır. Katılımcılara anketler 13.11.2017/ 25.12.2017 tarihleri arasında elektronik ortamda iletilmiştir. Anket formunda çalışmanın amacı ve bilimsel amaçlı kullanılacağı açıkça ifade edilmiştir. Anketi 255 kişi cevaplamıştır. Katılımcılarla ilgili sosyo-demografik özellikler, eğitim ve istihdam bilgileri aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1. Katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özellikler

Sosyo-Demografik Ö.	n	%	Sosyo-Demografik Ö.	n	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kız	162	63,5	Lisans	164	64,3
Erkek	93	36,5	Yüksek Lisans	63	24,7
Yaş			Doktora	28	11,0
21	24	9,4	Lisans Yeri		
22	47	18,4	SBF	136	53,3
23	26	10,2	İİBF	111	43,5
24	33	12,9	SiYO	8	3,1
25	30	11,8	Yüksek Lisans		
26	29	11,4	YL Yapmayan	137	53,7
27	17	6,7	Sağlık Yönetimi	101	39,6
28	3	1,2	İşletme	12	4,7
29	8	3,1	Sağlık Ekonomisi	2	0,8
30	7	2,7	Sağlık Hukuku	1	0,4
31	7	2,7	Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1	0,4
37	5	2,0	Halk Sağlığı	1	0,4
40	7	2,7	Doktora		
45	3	1,2	Doktora Yapmayan	216	84,7
47	3	1,2	Sağlık Yönetimi	34	13,3
50	6	2,4	İşletme	3	1,2
TOPLAM	255	100	Yönetim Organizasyon	2	0,8

Katılımcılar ile ilgili kişisel bilgiler Tablo 1’de yer almaktadır. Ankete katılan 255 kişinin 162’si (%63.5) kadın, 93’ü (%36.5) erkektir. Katılımcıların yaşlarının 21-50 arasında değiştiği; ağırlıklı olarak 21-26 yaş aralığında oldukları görülmektedir. Anketi cevaplayanların % 64.3’ü (n:164) lisans, %24.7’si (n:63) yüksek lisans, % 11’i (n:28) doktora mezunudur.

Katılımcıların Sağlık Yönetimi eğitimi aldığı fakülteler incelendiğinde; %53.3'ünün (n:136) Sağlık Bilimleri Fakültesinden aldığı, % 43.5'inin (n:111) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinden aldığı görülmektedir. Katılımcıların %3.1'i (n:8) ise Sağlık İdaresi Yüksekokulu mezunudur.

Anketi cevaplayanların %39.6'sının (n:101) yüksek lisansı Sağlık Yönetimi alanındadır. Doktora eğitimini Sağlık Yönetimi alanında yapanlar ise katılımcıların %13.3'ünü (n:34) oluşturmaktadır.

Tablo 2. Katılımcıların mezuniyet yılları

MEZUNİYET YILI	n	%	MEZUNİYET YILI	n	%
1988	3	1,2	2007	1	0,4
1991	2	0,8	2009	1	0,4
1992	1	0,4	2010	8	3,1
1993	1	0,4	2011	2	0,8
1994	1	0,4	2012	6	2,4
1995	2	0,8	2013	15	5,9
1996	1	0,4	2014	38	14,9
1998	2	0,8	2015	39	15,3
2001	1	0,4	2016	60	23,5
2003	6	2,4	2017	64	25,1
2005	1	0,4			

Tablo 2'de görüldüğü üzere katılımcıların Sağlık Yönetimi lisans mezuniyet yılları 1988'e kadar uzanmaktadır. Ağırlıklı olarak 2013-2017 mezunları görülmektedir. Anketi cevaplayanların % 5.9'u (n:15) 2013, %14.9'u (n:38) 2014, %15.3'ü (n:39) 2015, % 23.5'i (n:60) 2016, %25.1'i (n:64) ise 2017 mezunudur.

Tablo 3. Sağlık Yönetimi alanında ön lisans/lisans eğitiminin alındığı üniversiteler

Ön Lisans/Lisans Eğitiminin Alındığı Üniversite	n	%
Aksaray üniversitesi	9	3,5
Ankara Üniversitesi	10	3,9
Başkent Üniversitesi	9	3,5
Dicle Üniversitesi	12	4,7
Düzce Üniversitesi	8	3,1
Erzincan Üniversitesi	12	4,7
Gazi Üniversitesi	16	6,3
Gümüşhane Üniversitesi	12	4,7
Hacettepe Üniversitesi	54	21,2
Kırıkkale Üniversitesi	28	11
Marmara Üniversitesi	14	5,5
Sakarya Üniversitesi	8	3,1
Selçuk Üniversitesi	11	4,3
Sivas Cumhuriyet Üniversitesi	42	16,5
Süleyman Demirel Üniversitesi	10	3,9

Anketi cevaplayanların Sağlık Yönetimi Ön Lisans/Lisans mezunu oldukları üniversiteler Tablo 3'te yer almaktadır. En fazla katılım % 21.2 (n:54) ile Hacettepe Üniversitesi mezunlarına aittir. Daha sonra %16.5 (n: 42) ile Sivas Cumhuriyet Üniversitesi mezunları gelmektedir. Katılımcıların %3.5'i Aksaray, %3.9'u Ankara, %3.5'i Başkent, %4.7'si Dicle, %3.1'i Düzce, %4.7'si Erzincan, %11'i Marmara, %3.1'i Sakarya, %4.3'ü Selçuk, %3.9'u ise Süleyman Demirel Üniversitesi mezunudur.

Tablo 4. Katılımcıların istihdam bilgileri

Çalışma Durumu	n	%	Mezuniyetten Sonra İşe Başlama Süresi	n	%
Evet	105	41,2	Bir yıldan az sürede	41	39,0
Hayır	150	58,8	1-2 yıl arası	22	21,0
Kendi Alanında Çalışma Durumu	n	%	2-3 yıl arası	18	17,1
Evet	70	66,7	3-4 yıl arası	10	9,5
Hayır	35	33,3	Okurken çalışıyordum	14	13,3

Katılımcıların istihdamına ilişkin bilgiler Tablo 4'te yer almaktadır. Anketi cevaplayanların %41.2'si (n:105) çalışmaktayken, %58,8'i (n:150) çalışmamaktadır. Çalışanların ise %66.7'si (n:70) alanında, %33.3'ü ise alanı dışında çalışmaktadır. İşe başlama süreleri incelendiğinde katılımcıların %39'unun (n:41) mezuniyetlerinin ilk yılında işe başladıkları görülmektedir. Katılımcıların %13.3'ü (n:14) hem okuyup hem çalışmıştır. Mezun olduktan sonra 1-2 yıl içerisinde çalışmaya başlayan %21 (n:22), 2-3 yıl içerisinde başlayan %17.1 (n:17), 3-4 yıl arasında işe başlayan ise %9.5 (n:10) dur.

Tablo 5. Katılımcıların meslek bilgileri

Meslek	n	%
Akademisyen	47	44,8
Yönetici	10	9,5
Özel Kurum Çalışanı	8	7,6
Memur (Sekreterlik vb.)	17	16,2
Kamuda Sözleşmeli Personel	23	21,9
Total	105	100

1624

Tablo 5'de anketi cevaplayanların mesleki bilgileri yer almaktadır. Katılımcıların %44.8'i (n:47) akademisyen olarak görev yapmaktadır. %9.5'i (n:10) yönetici kademesindedir. %7,6'sı (n:8) özel sektörde çalışmaktadır. %16.2'si (n:17) memur olarak, %21.9'u (n:23) ise kamuda sözleşmeli personel olarak çalışmaktadır.

Tablo 6. Katılımcıların akademik çalışma bilgileri

AKADEMİSYEN ÇALIŞMA BİLGİLERİ						
Görev Yapılan Yer	Devlet Üniversitesi		Özel Üniversite		TOPLAM	
	n	%	n	%	n	%
SBF	14	37,8	3	30,0	17	36,2
İİBF	14	37,8	2	20,0	16	34,0
SHMYO	9	24,3	5	50,0	14	29,8
Bölüm	n	%	n	%	n	%
Sağlık Yönetimi	34	91,9	6	60,0	40	85,1
Tıbbi Dokümantasyon	3	8,1	4	40,0	7	14,9
Unvan	n	%	n	%	n	%
Profesör	2	5,4	-	-	2	4,3
Doçent Dr.	4	10,8	-	-	4	8,5
Yrd. Doç. Dr.	5	13,5	1	10,0	6	12,8
Öğretim Görevlisi	8	21,6	4	40,0	12	25,5
Araştırma Görevlisi	18	48,6	5	50,0	23	48,9
Toplam	37	78,7	10	21,3	47	100

Akademisyen olarak çalışan mezunlara ilişkin veriler Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre akademisyenlerin %78.7'si (n:37) devlet üniversitesinde, %21.3'ü (n:10) özel

üniversitede çalışmaktadır. Akademisyenlerin %36.2'si (n:17) "SBF"de, %34'ü (n:16) "İİBF"de, %29.8'i (n:14) ise "SHMYO"da görev yapmaktadır. Sağlık Yönetimi bölümünde çalışanlar %85.1 (n:40), Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik bölümünde çalışanlar ise %14.9 (n:7) dur. Unvanlarına göre incelendiğinde, %48.9'u (n:23) araştırma görevlisi, %25.5'i (n:12) öğretim görevlisi, %12.8'i (n:6) yardımcı doçent, %8.5'i doçent (n:4), %4.3'ü (n:2) ise profesördür.

Tablo 7. Katılımcı çalışma bilgileri

YÖNETİCİ ÇALIŞMA BİLGİLERİ					
KURUM	n	%	BİRİM	n	%
Kamu Hastanesi	5	50,0	İdari ve Mali İşler	7	70,0
Sağlık Bakanlığı	3	30,0	Hasta Hizmetleri	1	10,0
Özel Hastane	2	20,0	Halk Sağlığı G.M.	1	10,0
			Çocuk Bakım Evi	1	10,0
Toplam	10	100,0	Toplam	10	100,0
ÖZEL KURUM ÇALIŞAN BİLGİLERİ					
KURUM	n	%	GÖREV	n	%
Hastane	4	50,0	Veri Hazırlama	4	50,0
Okul	4	50,0	Öğretmen	4	50,0
Toplam	8	100,0	Toplam	8	100,0
MEMUR ÇALIŞMA BİLGİLERİ					
KURUM	n	%	GÖREV	n	%
Sağlık Bakanlığı	7	41,2	Bilgisayar İşletmeni	5	29,4
Hastane	5	29,4	Sekreter	6	35,3
Aile ve Sosyal Pol. Bak.	2	11,8	Mutemet	3	17,6
Mili Eğitim	2	11,8	Uzman	1	5,9
Belediye	1	5,9	İnsan Kaynakları	1	5,9
			Satın Alma	1	5,9
Toplam	17	100,0	Toplam	17	100,0
SÖZLEŞMELİ PERSONEL ÇALIŞMA BİLGİLERİ					
KURUM	n	%	GÖREV	n	%
Hastane	13	56,5	Hasta Kabul-Sekreter	8	34,8
MEB (Milli Eğitim Bakanlığı)	2	8,6	Satın Alma	4	17,4
Okul	2	8,6	Veri Hazırlama	2	8,6
Özel Firma	2	8,6	Mutemet	1	4,3
İnşaat	2	8,6	İnsan Kaynakları	1	4,3
Tıbbi Cihaz Firması	1	4,3	Muhasebeci	1	4,3
Kızılay	1	4,3	Öğretmen	4	17,4
			Usta Baş	2	8,6
Toplam	23	100,0	Toplam	23	100,0

Katılımcıların çalışma bilgileri Tablo 7'de yer almaktadır. Yönetici olarak çalışan mezunların %50'si (n:5) Kamu hastanelerinde, %30'u (n:3) Sağlık Bakanlığı'nda, %20'si (n:2) ise Özel hastanede yöneticilik yapmaktadır. Yöneticilerin %70'i (n:7) İdari ve mali işler biriminde yöneticilik yapmaktadır.

Özel kurumda çalışanların ise %50'si (n:4) hastanede veri hazırlama biriminde çalışmakta, %50'si (n:4) ise özel okulda öğretmenlik yapmaktadır.

Memur olarak çalışanlar ise, Sağlık Bakanlığı %41.2 (n:7), hastane %29.4 (n:5), Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı %11.8 (n:2), Mili Eğitim %11.8 (n:2) ve belediyede %5.9 (n:1) çalışmaktadır. Memurlar ağırlıklı olarak bilgisayar işletmeni %29.4 (n:5) ve sekreter %35.3 (n:6) olarak görev yapmaktadır.

Sözleşmeli olarak çalışanların %56.5'i (n:13) hastanede, %8.60'ı (n:2) MEB, okul, özel firma ve inşaatda çalışmaktadır. Tıbbi cihaz firmasında % 4.3 (n:1) ve Kızılay'da %4.3 (n:1) çalışmaktadır.

2.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ve öz-yeterlik ölçeği olarak iki bölümden oluşan elektronik anket formu kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Sağlık Yönetimi mezunlarının sosyo-demografik özelliklerini ve istihdam durumunu belirlemeye yönelik olan sorular araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacılar tarafından oluşturulmuştur. Kişisel bilgi formunun birinci bölümde katılımcılarla ilgili genel bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde istihdam durumu ile ilgili sorulara yer verilmiştir. Üçüncü bölümde akademisyenler için akademik çalışma bilgilerine, dördüncü bölümde yöneticiler için yönetici çalışma bilgilerine, beşinci bölümde memurlar için memuriyet bilgilerine, altıncı bölümde özel sektörde çalışanlar için istihdam bilgilerine yer verilmiştir.

2.3.2. Öz-yeterlik Ölçeği

Öz yeterliliği ölçmek için Yeşilay (1996) tarafından uyarlanan öz-yeterlilik ölçeği kullanılmıştır. Toplam 10 madde içeren ölçek tek boyutlu bir yapıdadır. Maddelerde “güçlükleri soğukkanlılıkla karşılarım, çünkü yeteneklerime her zaman güvenebilirim” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçekten alınan yüksek puanlar olumlu (yüksek düzeyde) öz yeterlik algılarına; düşük puanlar ise olumsuz (düşük düzeyde) öz yeterlik algılarına işaret etmektedir. Katılımcılara bu ifadeler ne oranda katılıp katılmadıkları sorulmakta ve 5’li Likert tipi bir değerlendirme ölçeği üzerinde 1 (hiç katılmıyorum) ile 5 (tamamen katılıyorum) arasında değişen aralıkta değerlendirme yapmaları istenmektedir. Yeşilay (1996) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin Cronbach-alfa iç tutarlılık katsayısı 0.83 olarak elde edilmiştir. Bu çalışmada ise 0,92 olarak saptanmıştır.

Tablo 8. Öz-yeterlilik ölçeği faktör analizi

Faktörün Adı	Yargı İfadesi	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı %	Güvenilirlik
Öz-yeterlilik	Yeni bir durumla karşılaştığımda ne yapmam gerektiğini bilirim	0.53	58,55	0.92
	Beklenmedik bir durumda nasıl davranmam gerektiğini bilirim.	0.63		
	Bana karşı çıkıldığında kendimi kabul ettirecek çare ve yolları bulurum.	0.45		
	Ne olursa olsun üstesinden gelirim.	0.59		
	Güç sorunların çözümünü eğer gayret edersem bulabilirim.	0.50		
	Planlarımı gerçekleştirmek ve hedeflerime ulaşmak bana zor gelmez.	0.55		
	Bir sorunla karşılaştığımda onu çözebilmeye yönelik birçok fikrim vardır.	0.66		
	Yeteneklerime güvendiğim için, zorlukları soğukkanlılıkla karşılarım.	0.65		
	Aniden gelişen olayların üstesinden gelebileceğimi sanıyorum.	0.66		
	Her sorun için bir çözümüm vardır.	0.63		

KMO = 0.928

Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square = 1467.098

df= 45

P< 0.000

Araştırma sonucunda öz-yeterlilik ortalaması 3.78 (SS=0.89) olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ise mezunların öz-yeterliliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 8’de öz-yeterlilik ölçeğinin faktör analizine yer verilmiştir. Toplanan verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığına ilişkin yapılan KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) analizinde belirlenen etkenlerin geçerliliğinin 0,92 olduğu tespit edilmiştir. Minimum değerin 0,45 olması, etkenlerin geçerliliğinin yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir. Tüm etkenlerin içinde bulunduğu faktör analizinde öz-yeterlilik ölçek soruları tek faktörde toplanmıştır. Bu faktörün toplam açıklayıcılık düzeyi % 58,55 olarak saptanmıştır. Yapılan incelemede bu faktör dışında kalan bir ifade tespit edilmemiş

2.4. Analiz

Analiz ve değerlendirmeler yapılmadan önce elde edilen verilerin Histogram ve One Sample Kolmogorow-Smirnow testi sonucuna bakılarak normal dağılıma uygunluğu sınanmış ve verilerin normal dağılım özelliğine sahip olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple, sıklık dağılımları yanı sıra, non-parametrik testler (Ki-Kare, Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis Testleri) kullanılmıştır.

Ankete katılanların anket sorularına vermiş oldukları cevaplar; tanımlayıcı istatistiklere ilaveten, faktör analizi, testi ile değerlendirilmiştir.

3. BULGULAR

Bu bölümde ilk olarak katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre istihdam durumları karşılaştırılmıştır. Daha sonra öz-yeterlilik düzeyleri incelenmiş son olarak da öz-yeterliliğin istihdam durumuna etkisine bakılmıştır.

Tablo 9. Çalışma durumu ile eğitim düzeyi karşılaştırması

		Herhangi Bir İş Yerinde Çalışma Durumu					
		Hayır		Evet		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Eğitim Düzeyi	Lisans	122	74.4	42	25.6	164	100
	Yüksek Lisans	25	39.7	38	60.3	63	100
	Doktora	3	10.7	25	89.3	28	100
p=0.000		x ² =52.692		PhiCramer’s V=0.455			

1627

Katılımcıların çalışma durumları ile eğitim düzeylerinin karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 9’da yer almaktadır. Buna göre lisans mezunlarının %74.4’ü (n:122), yüksek lisans mezunlarının %39.7’si (n:25), doktora mezunlarının ise %10.7’si (n:3) çalışmamaktadır. Elde edilen sonuçlara göre eğitim düzeyi ile istihdam edilme durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır (p:0.000) ve eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilme oranı da artmaktadır.

Tablo 10. Çalışma durumu ile cinsiyet karşılaştırması

		Herhangi Bir İş Yerinde Çalışma Durumu					
		Hayır		Evet		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Cinsiyet	Kadın	57	35.2	105	64.8	162	100
	Erkek	48	51.6	45	48.4	93	100
p=0.010		x ² =6.583		PhiCramer’s V=0.161			

Katılımcıların çalışma durumlarının cinsiyet değişkenine göre karşılaştırılmasına ilişkin sonuçlar Tablo 10’da yer almaktadır. Buna göre kadınların %35.2’si (n:57) çalışmamakta, %64.8’, (n:105) ise çalışmaktadır. Erkeklerin ise %51.6’sı (n:48)

çalışmamakta, %48.4'ü (n:45) çalışmaktadır. Bu sonuçlara göre cinsiyet ile istihdam edilme durumu arasında anlamlı bir farklılık vardır ($p:0.010$) ve kadınların istihdam edilme oranı erkeklerden fazladır.

Tablo 11. Mezunların cinsiyete göre öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	n	Ortalama	Sıra Ortalaması	U	z	
Öz-yeterlilik						
Kadın	162	3.63	115.11	9.62	3.68	*
Erkek	93	4.05	150.45			

* $p<0.05$

Tablo 11'de Mann-Whitney U testi ile mezunların cinsiyete göre öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda cinsiyet ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki ($p<0.05$) saptanmış olup, erkeklerin öz-yeterliliklerinin ($X=4.05$) kadınlardan ($X=3.63$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Mezun olunan üniversite ile öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması

Bağımsız Değişkenler	Aralarında Anlamlı İlişki Olan Üniversiteler	Sıra Ortalamaları	SS	Kruskal Wallis Testi (p)
Öz-yeterlilik	Düzce Üniversitesi- Dicle Üniversitesi	88.62 159.25	33.63	*
	Düzce Üniversitesi- Selçuk Üniversitesi	88.62 174.18	34.23	
	Düzce Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	88.62 200.22	35.80	
	Aksaray Üniversitesi- Selçuk Üniversitesi	103.11 174.18	33.19	
	Aksaray Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	103.11 200.22	34.73	
	Gazi Üniversitesi- Selçuk Üniversitesi	107.66 174.18	28.86	
	Gazi Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	107.66 200.22	30.70	
	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi- Dicle Üniversitesi	108.71 159.25	24.11	
	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi-Selçuk Üniversitesi	108.71 174.18	24.95	
	Sivas Cumhuriyet Üniversitesi-Başkent Üniversitesi	108.71 200.22	27.06	
	Erzincan Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	114.96 200.22	32.49	
	Gümüşhane Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	115.08 200.22	32.49	
	Sakarya Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	115.25 200.22	35.80	
	Marmara Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	132.68 200.22	31.48	
	Kırıkkale Üniversitesi- Başkent Üniversitesi	136.30 200.22	28.23	

* $p<0.05$

Tablo 12’de Kruskal Wallis testi ile, mezun olunan üniversite ile öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda bazı üniversiteler arasında anlamlı bir ilişki ($p<0.05$) saptanmıştır. 13’de Kruskal Wallis testine göre ilk sırayı Başkent Üniversitesi almaktadır (S.O= 200.22), daha sonra Selçuk Üniversitesi gelmektedir (S.O=174.18). Üçüncü sırada Dicle Üniversitesi (159.25) yer almaktadır. En gerilerde ise Düzce Üniversitesi (S.O=88.62) ve Aksaray (S.O=103.11) Üniversitesi gelmektedir.

Tablo 13. Mezunların meslek sahibi olma durumlarına göre öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması

Değişkenler	n	Ortalama	Sıra Ortalaması	U	z
Öz-yeterlilik					
Meslek sahibi olan	105	4.02	147.77	5.80	-3.58 *
Meslek sahibi olmayan	150	3.61	114.16		

* $p<0.05$

Araştırmanın bir diğer amacı olan öz-yeterliliğin istihdam durumuna etkisini belirlemek için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Tablo 13’de mezunların meslek sahibi olma durumlarına göre öz-yeterlilik düzeylerinin karşılaştırılması sonucunda istihdam ile öz-yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki ($p<0.05$) saptanmış olup, meslek sahibi olanların öz-yeterlilik ortalamalarının ($X=4.02$) meslek sahibi olmayanların ortalamalarından ($X=3.61$) daha yüksek olduğu görülmektedir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Sağlık Yönetimi bölümünden mezun olan bireylerin istihdam durumunu belirlemek ve öz-yeterliliklerinin istihdam durumlarına etkisini saptamak amacıyla yapılan bu araştırma sonucunda, ankete katılan 255 kişinin 162’sinin kadın olduğu görülmüştür. Katılımcıların yaşı ağırlıklı olarak 21-26 yaş aralığında toplanmaktadır. Anketi cevaplayanların % 64.3’ü lisans mezunu olup, Sağlık Yönetimi lisans mezuniyet yılları 1988’e kadar uzanmış olsa da ağırlıklı olarak 2013-2017 mezunları çalışmaya katılmıştır.

Anketi cevaplayanların sadece %41.2’sinin meslek sahibi olduğu saptanmıştır. Çalışanların ise %66.7’si alanında, geri kalanı ise alanı dışında çalışmaktadır. Katılımcıların %39’unun mezuniyetlerinin ilk yılında işe başladıkları görülmektedir. Meslek sahibi olanların, %44.8’i akademisyen olarak görev yapmaktadır. %9.5’i yönetici kademesindedir. %7.6’sı özel sektörde çalışmaktadır. %16.2’si memur olarak, %21.9’u ise kamuda sözleşmeli personel olarak çalışmaktadır. Bu alanda KPSS atamasının olmaması ve akademisyen açığının olması sebepleri düşünüldüğünde bu sonuç şaşırtıcı değildir.

Akademisyenlerin %78.7’si devlet üniversitesinde çalışmaktadır. Sonuçlara göre, Sağlık Yönetimi bölümünde çalışanlar %85.1, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik bölümünde çalışanlar ise %14.9’ dur. Bu sonuç akademisyen olarak çalışan Sağlık Yönetimi mezunlarının ağırlıklı olarak kendi alanlarında çalıştığını göstermektedir.

Yönetici olarak çalışan mezunların %50’si Kamu hastanelerinde, %30’u Sağlık Bakanlığı’nda, %20’si ise Özel hastanede yöneticilik yapmaktadır. Yöneticilerin %70’i idari ve mali işler biriminde yöneticilik yapmaktadır. Bu sonuç da yönetici olarak çalışan Sağlık Yönetimi mezunlarının ağırlıklı olarak kendi alanlarında çalıştığını göstermektedir.

Özel kurumda çalışanların ise yarısı hastanede veri hazırlama biriminde çalışmakta, diğer yarısı ise özel okulda öğretmenlik yapmaktadır. Bu sonuçlara göre özel kurumda çalışanların alanı içinde ve alanı dışında çalışma oranı eşittir.

Memur olarak çalışanlar, Sağlık Bakanlığı'nda, hastanelerde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda Mili Eğitim'de ve belediyede çalışmaktadır. Memurlar ağırlıklı olarak bilgisayar işletmeni ve sekreter olarak görev yapmaktadır. Sözleşmeli olarak çalışanlar ise hastanelerde, MEB, okul, özel firma ve inşaatla çalışmaktadır.

Sağlık Yönetimi Bölümü tanımı ve işlevi gereğince, sağlık kurumlarında yönetici kademelerinde planlama, örgütleme, yöneltme ve düzenleme şeklindeki yönetim süreçlerini yerine getiren yöneticileri içermektedir. Fakat çalışanlar yönetim bölümünde çalışmamakta, ağırlıklı olarak sekreterlik ve bilgisayar işletmenliği gibi işleri yerine getirmektedir ki bu işler, ortaokul mezunu olanlar da dahil, KPSS ile atanan tüm memurların ve sözleşmeyle alınan çalışanların yapacağı boyuttaki işlerdir. Çalışanların eğitim alanı dışında çalışması ise istihdamda verimsizliğe, kurumlarda yönetim zafiyetlerine neden olmaktadır. Aynı zamanda aldığı eğitimi meslek hayatında uygulamaya geçiremeyen bireyler iş ortamında motivasyon düşüklüğü, stres ve tükenmişlik yaşamaktadır. Mutsuz çalışanlar da işletmelerin sürekliliğini ve rekabetteki üstünlüklerini riske atmaktadır. Mezun olur olmaz doğrudan yönetici olmak doğru bir yaklaşım değildir; fakat mezunlar belirli süre iş deneyiminden sonra yönetici kademesine geçebilmelidir, eğer bu sağlanabilirse verimlilik artacaktır. Sağlık hizmetlerinin önemi düşünüldüğünde bu göz ardı edilemez bir durumdur.

Araştırma sonuçlarına göre eğitim düzeyi ve cinsiyet ile istihdam edilme durumu arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Eğitim düzeyi arttıkça istihdam edilme oranının da arttığı görülmüştür. TÜİK verileri de eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranının arttığını göstermektedir. Çalışmada kadınların istihdam edilme oranının erkeklerden fazla olduğu görülmüştür. Karabıyık (2012)'da yaptığı alanyazın taraması sonucunda kadın istihdamın yıl ilerledikçe arttığını ama yetersiz olduğunu bulmuştur. Bu sonuç alan bazında düşünüldüğünde sağlık yönetimi alanında kız öğrencilerin yüzde olarak daha fazla olduğu ve çalışmalara katılım noktasında daha aktif olduğu (Koçyiğit, Doğan ve Taş, 2016; Koçyiğit, Ekinci ve Erbay 2017; Öztürk ve İlman, 2016; Şener, Erdem ve Akçakanat, 2009; Tengilimoğlu, 2018) dolayısıyla istihdam oranının da kadınlarda fazla olduğu şeklinde yorumlanabilir. Fakat Şentürk (2015) çalışmasında kadın istihdam oranının erkeklerden düşük olduğunu saptamıştır. Ayrıca TÜİK verilerine göre de kadın istihdam oranı her geçen sene artsa da erkeklere oranla çok düşüktür. (Bkz. TÜİK 2014 kadın istihdam oranı 27,1 erkek 65,2, TÜİK 2017 erkek 70,7 kadın 32,2)

Araştırmanın bir diğer boyutu olan öz-yeterlilik değerlendirmesi sonucunda, öz-yeterlilik ortalaması $X=3.78$ olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ise mezunların öz-yeterliliklerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde Gül ve Adıgüzel (2015) Sağlık Kurumları Yöneticiliği lisans bölümü öğrencilerinin öz-yeterlilik düzeylerinin incelenmesi amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda öğrencilerin öz-yeterlilik düzeyinin iyi olduğunu saptamışlardır. Sağlık alanında yapılan diğer çalışmalarda da (hemşirelik, ebeklik, şmyo öğrencileri) öz-yeterlilik oranı yüksek bulunmuştur (Bakır, 2014; Çetinkaya, Özmen ve Fadiloğlu, 2014; Doni, Şimşek, Gürses ve Özer, 2009; Özkahraman ve Yıldırım, 2012; Karadağ ve Ucuzal, 2011; Keskin ve Olgun, 2006; Sergek ve Sertbaş, 2006; Yiğitbaş ve Yetkin, 2003, Zengin, 2007).

Mezunların cinsiyeti, mezun oldukları üniversite ve meslek sahibi olma durumları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sonuçlara göre erkeklerin öz-yeterliliklerinin kadınlardan daha yüksek olduğu ve meslek sahibi olanların öz-yeterliliklerinin meslek sahibi olmayanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Yıldırım Keskin ve Özcan'ın (2018) hemşirelik öğrencilerinin empatik özyeterlilik ve sosyal öz-yeterlilik düzeylerini inceledikleri çalışmada erkeklerin puan ortalamasının yüksek çıkması bulgularımızı destekler niteliktedir. Fakat Akgül (2008) sağlık çalışanları üzerinde yaptığı araştırmada Öz- etkililik-yeterlilik düzeylerinin kadınlarda, yüksek olduğunu belirlenmiştir.

Gül ve Adıgüzel (2015) ise öz-yeterlilik ölçeği puan ortalamalarının cinsiyete göre farklılık göstermediğini saptamıştır. Bu durum öğrencilerin ve çalışanların farklı demografik özelliklerinden kaynaklanmış olabilir. İstihdam ile ilgili çalışmalar ve gözlemlerimiz göstermektedir ki kadın istihdam şartları henüz erkeklere oranla tam olarak iyileştirilmemiştir. Ataerkil yetişen toplumumuzda kadınların dışarda değil evde çalışması gerektiği, pasif ve itaatkar olması gerektiği gibi algılar tam olarak yıkılamamıştır. Bu ise kadınların kendilerine olan güvenlerini ve öz-yeterlilik düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışmalarda kadın ve erkeklerde öz-yeterlilik düzeyinin farklılık göstermesinin ise araştırmaların yapıldığı bölgelerle ilgili olabileceği düşünülmektedir.

Araştırmalara göre öz-yeterlilik algısı; bireyin etkinliklerinin seçimini, güçlükler karşısındaki tutumunu, çabalarının düzeyini ve performansını etkilemektedir. Öz-yeterlilik düzeyleri düşük bireyler, çaresizlik, endişe ve bunalım gibi olumsuz duygulara kapılmaktadırlar. Öz-yeterlilik algısı yüksek olan bireyler, bir işi başarmak için büyük çaba göstermekte, olumsuzluklarla karşılaştıklarında kolayca pes etmemekte, ısrarlı ve sabırlı davranmaktadırlar. Kavrama süreçlerinde, girişimde ve akademik başarıda daha üstündürler. Aynı şekilde daha yüksek iş ve genel hayattan tatmin, yönetsel stresle daha iyi baş edebilme ve iş hayatlarında ve istihdam edilmelerinde büyük bir avantaj sağladıkları gibi çıkarımlara varılmıştır (Aşkar ve Umay, 2001; Durmaz ve Ören, 2017; Kumar ve Lal, 2006: 249). Bu sonuçlar ise istihdam edilenlerin öz-yeterliliklerinin daha yüksek olması bulgumuzu desteklemektedir.

Kısacası, Sağlık Yönetimi mezunlarının istihdam oranı düşüktür ve meslek sahibi olanların da bir kısmı kendi alanı dışında çalışmaktadır. Kendi alanında çalışanlar ise eğitimlerinin içeriğinden uzak işler yapmaktadır. Kadınların istihdam düzeyi erkeklerden daha fazladır. Eğitim düzeyinin de istihdam oranını büyük ölçüde etkilediği bir diğer önemli sonuçtur. Araştırmanın bir diğer boyutu olan öz-yeterlilik boyutu sonucunda mezunların öz-yeterliliklerinin yüksek olduğunu görülmüştür. Mezunların cinsiyeti, mezun oldukları üniversite ve meslek sahibi olma durumları ile öz-yeterlilik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Sonuçlara göre erkeklerin öz-yeterliliklerinin kadınlardan daha yüksek olduğu ve meslek sahibi olanların öz-yeterliliklerinin meslek sahibi olmayanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kurumların etkin ve verimli işlemesi kaliteli bir yönetim ile mümkündür, bunun yolu ise etkin bir eğitimden geçer. Bu noktada sağlık yönetimi mezunları, diğer işletmelerden çok farklı özelliklerde olan, sağlık kurumlarının farklılıklarını anlamaya ve bu kurumları yönetme becerisi kazandırılmaya çalışılan bir alanda eğitim almaktadır. Tüm bu sebeplerden sağlık yöneticilerinin alanlarında istihdam olanaklarını sağlamaya çalışmak ülke ve toplum için önemlidir. Bu çalışma, işlevleri ve büyüklükleri göz önüne alındığında toplum için çok önemli olan, sağlık işletmeleri için sağlık yöneticilerini yetiştiren bir alan olan sağlık yönetimi mezunlarının istihdam durumunu ortaya koymak açısından önemli bir çalışmadır.

Bundan sonra bu alanla ve konuyla ilgili çalışma yapmayı düşünen araştırmacılara; sağlık yönetimi eğitiminin kalitesini, etkinliğini ve eksik yönlerini tespit etmesi, alandaki istihdam oranını daha doğru tespit edebilmek için daha fazla mezuna ulaşmaları, alanın istihdam oranının bölgesel olarak farklılıklarını araştırmaları, istihdam oranının düşük olma nedenlerini araştırmaları ve çözüm yolları öne sürmeleri önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akgül, N. (2008). *Sivas il merkezi birinci basamak sağlık kurumlarında çalışan sağlık personelinin sağlıklı yaşam biçimi davranışları ve öz-etkililik-yeterlilik düzeylerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Sivas.
- Akgün, F. (2013). "Öğretmen adaylarının web pedagojik içerik bilgileri ve öğretmen öz-yeterlilik algıları ile ilişkisi", *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3 (1), 48-58.
- Aksoy, V., Diken, İ.H. (2009). "Rehber öğretmen özel eğitim öz yeterlik ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Özel Eğitim Dergisi*, 10 (1), 29-37.
- Arseven, A. (2016). Öz-yeterlilik: bir kavram analizi, *International Periodical For the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic*, 11(9), 63-80. Doi: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.10001>
- Arseven, A., Arseven, İ., Tepehan, T. (2015). "Sınıf öğretmeni adaylarının matematik öğretimine yönelik öz-yeterlilik algılarının incelenmesi." *Cumhuriyet International Journal of Education- CIJE*. 4 (2): 29-40
- Aşkar, P. ve Umay, A. (2001). İlköğretim matematik öğretmenliği öğrencilerinin bilgisayarlarla ilgili özyeterlilik algısı, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21: 1-8.
- Aylar, F., Aksin, A. (2011). "Sosyal bilgiler öğretmen adaylarının öz-yeterlilik inanç düzeyleri ve problem çözme becerileri üzerine bir araştırma (Amasya örneği)". *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12 (3): 299-313 .
- Azar, A. (2010). "Ortaöğretim Fen bilimleri ve matematik öğretmeni adaylarının öz yeterlilik adaylarının inançları." *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (12): 235-252.
- Bakır, H. (2014). *Selçuk Üniversitesi Hastanesinde çalışan hemşirelerin egzersize ilişkin yarar ve engel algıları ve öz yeterlilikle ilişkisinin değerlendirilmesi*, (Yüksek Lisans Tezi) Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: Konya.
- Bandura, A. (1977) *Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change-psychological review*. 34 (2): 191-215. <http://www.uky.edu/Chapter2>: <http://samples.jbpub.com/9781449689742/Chapter2.pdf>
- Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American Psychologist*, 44 (9): 1175–1184.
- Bandura, A. (1995) *Self-efficacy in changing societies*, 1-46. Cambridge: University Press.
- Baysal, E. (2010). *Hemşirelerde öz-yeterlilik inancı ve iş doyumu ilişkisi: bir üniversite hastanesinde saha çalışması* (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi) İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Coşkun, R., Altınışik, R. Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. (2015). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, (vii. baskı) Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Çetinkaya, A., Özmen, D. ve Fadiloğlu, Ç. (2014). Geleceğin sağlık profesyonellerinin öz-etkililik- yeterlilik düzeyleri ile sosyal destek algıları arasındaki ilişki, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3 (4): 1045-1055.

- Doni N, Şimşek Z, Gürses G ve Özer M. (2009). Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin öz etkililik-yeterlik düzeyleri, *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*; 4 (2): 21-34.
- Durmaz, Ş., Ören, K. (2017). Öz yeterlilik ve özgüvenin işgücü ve istihdama etkisine bir bakış, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (1): 109-120.
- Gist, M. and Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: a theoretical analysis of its determinants and malleability. *Acad Manage Review*. 17 (2): 183-211.
- Gömlüksiz, M. N., Serhatoğlu, B. (2013). Okul öncesi öğretmenlerinin öz-yeterlik inançlarına ilişkin görüşleri. *Turkish Studies*, 8 (7): 201-221.
- Gül, İ. Adıgüzel, O. (2015). Sağlık Kurumları Yöneticiliği lisans bölümü öğrencilerinin öz-yeterlilik düzeylerinin incelenmesi, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8 (36). 864- 889.
- İkiz, F.E., Yörük, C. (2013). "Öğretmen adaylarının öz-yeterlik düzeyleri ile aile işlevlerinin incelenmesi", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (1), 228-248.
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 32 (1): 231-260.
- Karacaoğlu, Ö.C. (2008). "Öğretmenlerin yeterlilik algıları", *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5 (1), 70-97.
- Karadağ E, Derya YA, Ucuzal M. (2011). Sağlık Yüksekokulu öğrencilerinin öz etkililik-yeterlik düzeyleri, *Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Bilim ve Sanatı Dergisi*; 4 (1): 13-20.
- Karakuş, F. ve Akbulut, Ö.E. (2010). Ortaöğretim matematik öğretmenliği programının öğretmen adaylarının matematiğe karşı öz-yeterlik algısına etkisi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 4 (2): 110- 129.
- Kaya, V.H., Polat, D. ve Karamüftüoğlu, İ.Ö. (2014). Fen bilimleri öğretimine yönelik öz-yeterlik ölçeği geliştirme çabası. *The Journal of Academic Social Science Studies (JASSS)*. 28(2), 581-595. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS2490>.
- Keskin, G. Ü. ve Orgun, F. (2006). Öğrencilerin öz etkililik-yeterlilik düzeyleri ile başa çıkma stratejilerinin incelenmesi, *Anatolian Journal of Psychiatry*, 7: 92-99.
- Koçyiğit, S.; Doğan, E.; Taş, E. (2016). Sağlık Yönetimi Bölümü öğrencilerinin muhasebe derslerindeki başarılarını etkileyen faktörlerle ilgili görüşlerini belirlemeye yönelik bir araştırma (Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi örneği), *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(16), 222-252.
- Koçyiğit, S., Ekinci, N., Erbay E.(2017). Sağlık Yönetimi Bölümü lisans öğrencilerinin muhasebe eğitimine bakış açılarını belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi örneği, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 140-164.
- Kumar, R.,Roshan, L. (2006). "The role of self-efficacy and gender difference among the adolescents", *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 32 (3): 249-254.
- Kurt, T. (2012). Öğretmenlerin öz-yeterlilik ve kolektif yeterlilik algıları, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (2): 195-227.
- Okçın, F.,Gerçeklioğlu, G. (2013). Öğrencilerin öz-etkililik-yeterlilik algıları ve sosyal destek düzeylerinin incelenmesi, *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 2(1), 40-51.

- Öksüz, Y., Coşkun, K. (2012). Öğretmenlik uygulaması I-II derslerinin zihin engelliler öğretmen adaylarının öz-yeterlilik algılamaları üzerindeki etkisi, *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 13 (2), 131-155.
- Özkahraman, Ş., Yıldırım, B. (2012). Hemşirelik ve ebelik öğrencilerinin öz yeterlik durumlarının belirlenmesi, *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*, 3, 53-65.
- Öztürk, Z., İlman, E. (2015). Sağlık Yönetimi ve İşletmeciliği bölümünde okuyan öğrencilerin bölümü tercih nedenleri ile beklenti ve motivasyon düzeyleri üzerine bir araştırma, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8 (1), 71-93. Doi: 10.17218/husbed.28790
- Redmond, B. F. (2015). *Self-Efficacy and Social Cognitive Theory*. Erişim Tarihi: 25.12.2017 <https://wikispaces.psu.edu>
- Saracaloğlu, A.,Yenice, S.N., Özden, B. (2013). "Fen bilgisi, sosyal bilgiler ve sınıf öğretmeni adaylarının öğretmen öz-yeterlilik algılarının ve akademik kontrol odaklarının incelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(2), 227-250.
- Seçkin, A.,Başbay, M. (2013). Beden eğitimi ve spor öğretmeni adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin öz-yeterlilik inançlarının incelenmesi. *Turkish Studies*, 8(8): 253-270.
- Sergek, E. Sertbaş, G. (2006). SSK hastanesinde çalışan hemşirelerin sosyo demografik özellikleri ve öz-etkililik, yeterlilik düzeyleri, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 9 (1): 41-48.
- Stanger, C.,Jhangiani, R., Tarry, H. (2011). *Principles of Social Psychology*- 1st International Edition. BC Open Textbooks. Erişim Tarihi: 25.12.2017 <https://opentextbc.ca/socialpsychology/>
- Şener, E., Erdem R., Akçakanat, T. (2010) Türkiye’de lisans düzeyinde sağlık yöneticisi yetiştiren kurumların akademik ve eğitsel profili. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 13(1).
- Şentürk, F. (2015), Türkiye’de işgücü piyasası ve istihdamın yapısı, *Sosyal Güvençe Dergisi* 7: 113-143.
- Temiz, T. (2012). *Sınıf öğretmeni adaylarının matematik öğretimine yönelik öz-yeterlilik algıları ile kaygıları arasındaki ilişki* (Yayınlanmış Yüksek Lisan Tezi) Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Van.
- Tengilimoğlu, D. (2018) Düünden Bugüne Sağlık Yönetimi Konferansı, 19 Şubat 2018: Sivas.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O., Akpolat, M. (2017). *Sağlık İşletmeleri yönetimi* (viii. baskı), Ankara: Nobel Yayın..
- Tepe, D. (2011). *Okulöncesi öğretmenlerinin öz yeterlik inançlarını belirleme ölçeği geliştirme* (Yüksek Lisans Tezi) .Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Burdur.
- Türkiye İstatistik Kurumu, *İstihdam oranı istatistikleri*, Erişim Tarihi: 10.01.2018, <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>
- Uyanıker, E.A. (2014). *Yönetici hemşirelerin genel öz yeterlik inancı ile zaman yönetimi arasındaki ilişki* (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi) Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü: İstanbul.
- Uysal, İ., Kösemen, S. (2013). Öğretmen adaylarının genel öz-yeterlilik inançlarının incelenmesi, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 217-226.

- Üstüner, M., Demirtaş, H.; Cömert, M., Özer, N. (2009). Ortaöğretim öğretmenlerinin öz-yeterlik algıları, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 1-16.
- Weil, T.P. (2013). Health management education in Europe and in the United States: A comparative review and analysis, *Health Services Management Research*, 26 (2-3) 76-85. Doi: 10.1177/0951484813512288 Erişim Tarihi: 05.01.2018, www.researchgate.net.
- Yeşilay, A. (1996) *Genelleştirilmiş öz-yetki beklentisi ölçeği*. Erişim Tarihi: 11.11.2017
- Yeşiltaş, E. (2016). Sosyal bilgiler öğretmenlerinin bilgisayar destekli eğitime ilişkin tutumları ile öz-yeterlik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*, 8(2):178-193.
- Yıldırım Keskin, A. ve Berk Özcan, Ç. (2018). Hemşirelik öğrencilerinin özgecilik, empatik ve sosyal öz yeterlilik eğilim düzeylerinin incelenmesi, *Türkiye Klinikleri Hemşirelik Bilimleri* 10 (2): 122-129.
- Yiğitbaş Ç, Yetkin A (2003). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinin öz-etkililik yeterlilik düzeyinin değerlendirilmesi, *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi* 7: 6-13.
- Zulkosky, K. (2009). Self-efficacy: a concept analysis. *Journal Compilation, Wiley Periodicals, Inc. Edition. BC Open Textbooks*. Erişim Tarihi: 25.12.2017 <https://opentextbc.ca/socialpsychology/>
- Zengin, N. (2007). Sağlık yüksekokulu öğrencilerinde öz-etkililik yeterlilik algısı ve klinik uygulamada yaşanan stresle ilişkisinin incelenmesi, *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 10 (1): 49-57.