



T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

SAĞLIK TURİZMİ ANA BİLİM DALI

**SAĞLIK EĞİTİMİ GÖREN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GELECEK
KARİYER PLANLAMASINDA SAĞLIK TURİZMİNE YÖNELME
TUTUMLARININ İNCELENMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ali EREN

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN**

**ALANYA
2024**

T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**SAĞLIK EĞİTİMİ GÖREN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GELECEK
KARİYER PLANLAMASINDA SAĞLIK TURİZMİNE YÖNELME
TUTUMLARININ İNCELENMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ**

Yüksek Lisans Tezi

Ali EREN

Anabilim Dalı: Sağlık Turizmi Anabilim Dalı

Program Adı: Sağlık Turizmi

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN

ALANYA

2024

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilemeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Ali EREN

TEŞEKKÜR SAYFASI

Yüksek lisans eğitim sürecimde danışmanlığımı üstlenerek bana her daim destek olan, sabrı ve engin bilgisiyle yolumu aydınlatan, güvenini ve desteğini bir an olsun esirgemeyen değerli danışman hocam Sayın Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN hocama en içten teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, ders alma fırsatı bulduğum, derslerinden büyük katkı sağladığım, bilgisi ve deneyimiyle bana büyük katkılar sağlayan Sayın Doç. Dr. İshak Suat ÖVEY hocama ve bu tezin hazırlanmasının her aşamasında yanımda olan, samimiyeti, güveni ve rehberliğiyle destek olan Sayın Öğr. Gör. Mustafa Enes SARIK hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. İyi ki sizleri tanıdım ve yanımda olduğunuzu hissettim; katkılarınız benim için çok değerli.

Bununla birlikte, araştırmam için görüşlerini paylaşan sektör uzmanlarına ve gerekli verileri sağlayarak anketleri dolduran tüm öğrencilere teşekkür ederim.

Bu zorlu yüksek lisans sürecinde yanımda olan ve her daim desteklerini hissettiren aileme en içten teşekkürlerimi sunarım. Her zaman yanımda olan, bana inanan ve desteğini esirgemeyen canım babam Yaşar EREN, annem Emine EREN ve abim İsmail EREN'e; bu süreci başarıyla tamamlayacağıma dair inancımı diri tutan, beni asla yalnız bırakmayan, her zaman cesaretlendiren ve moral kaynağım olan sevgili eşim Ünzile EREN ve hayatımı güzelleştirip anlamlı kılan biricik kızım Amine Asel EREN'e sonsuz teşekkür ederim. Bu süreçte verdikleri destek ve sevgileriyle her adımında yanımda oldukları için her birine minnettarım.

Ali EREN

ÖZET

SAĞLIK EĞİTİMİ GÖREN ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN GELECEK KARİYER PLANLAMASINDA SAĞLIK TURİZMİNE YÖNELME TUTUMLARININ İNCELENMESİ: ANTALYA İLİ ÖRNEĞİ

Ali EREN

Sağlık Turizmi Anabilim Dalı

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Aralık, 2024 (111 Sayfa)

Bu araştırmada, sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinin gelecekteki kariyer planlamaları doğrultusunda sağlık turizmine yönelme eğilimleri ve bu eğilime hangi faktörlerin etki ettiğini belirlemektir. Araştırma, 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde Akdeniz Üniversitesi ve Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde sağlık eğitimi veren çeşitli fakülteler ve meslek yüksekokullarında öğrenim gören öğrencilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın ilk aşamasında, konuyla ilgili alan yazın kapsamlı bir şekilde taranmıştır. Ayrıca sektör uzmanlarıyla yapılan görüşmelerde sektörle ilgili derinlemesine bilgi alınmıştır. Bu bilgiler ışığında hazırlanan 45 soruluk bir anket hazırlanmıştır. Anket formunun ilk bölümü; 13 soruluk sosyo-demografik değişkenlerden oluşmaktadır. Anket formunun ikinci kısmı, 32 sorudan oluşmakta ve bu sorular, 5'li Likert ölçeği yöntemiyle oluşmaktadır. Anket, öğrencilere araştırma evreninin tamamı olan 6601 öğrenciye çevrim içi olarak ulaştırılmıştır. Elde edilen veriler, istatistiksel analiz için SPSS 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada 831 anket analize tabi tutulmuştur. Yapılan analizler sonucunda katılımcıların sağlık turizmi algılarının bu sektörde kariyer yapma eğilimleri üstünde %74 etki yaptığı saptanmıştır. Katılımcıların sağlık turizmi alanında kariyer yapma eğilimlerinin ortalaması, “katılıyorum” seviyesine karşılık gelen 4.05 olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Antalya, Alanya, Sağlık Turizmi, Kariyer Planlaması

SUMMARY

THE EXAMINATION OF ATTITUDES OF UNIVERSITY STUDENTS IN THE DEPARTMENT OF HEALTH IN FUTURE CAREER PLANNING TOWARDS HEALTH TOURISM: THE EXAMPLE OF ANTALYA

Ali EREN

Health Tourism Department

Alanya Alaaddin Keykubat University, Graduate Education Institute

December, 2024 (111 Page)

The aim of this research is to determine the tendency of university students in the department of health in line with their future career planning towards health tourism and the factors affecting this tendency. The research was conducted with students studying in various faculties and vocational schools providing health education at Akdeniz University and Alanya Alaaddin Keykubat University in the 2023-2024 academic year. In the first stage of the research, the relevant literature was comprehensively reviewed. In addition, in-depth information about the sector was obtained in interviews with sector experts. 45-question survey was prepared in light of this information. The first part of the survey form consists of 13 questions on socio-demographic variables. The second part of the survey form consists of 32 questions and these questions are formed with a 5-point Likert scale method. The survey was applied online to 6601 students who constitute the universe of the research. The obtained data were analyzed using the SPSS 24 program for statistical analysis. 831 surveys were analyzed in the research. As a result of the analysis, it was determined that the participants' perceptions of health tourism had a 74% effect on their tendency to make a career in this sector. The average of participants' tendency to make a career in health tourism was 4.05, corresponding to "I agree" level.

Keywords: Antalya, Alanya, Health Tourism, Career Planning

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	ii
TEŞEKKÜR SAYFASI	iii
ÖZET	iv
SUMMARY	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
1. GİRİŞ	1
2. LİTERATÜR	3
2.1. Sağlık Turizmi	3
2.1.1. Sağlık turizminin kavramı ve önemi	3
2.1.2. Sağlık turizminin tanımları	5
2.1.3. Sağlık turizmi çeşitleri	6
2.1.3.1. Medikal turizm	7
2.1.3.2. Termal turizm, spa ve wellness turizmi	8
2.1.3.3. İleri yaş ve engelli turizmi	10
2.1.4. Sağlık turizmi ve tarihi	11
2.1.5. Sağlık turizminin somut ve soyut faydaları	12
2.1.6. Sağlık turizminin olumlu ve olumsuz yönleri	14
2.1.7. Dünyada sağlık turizmi	16
2.1.8. Türkiye'de sağlık turizmi	20
2.1.9. Türkiye'deki sağlık turizminin avantajları	25
2.1.10. Türkiye'deki sağlık turizminin dezavantajı olabilecek konular	26
2.2. Kariyer Planlaması	27
2.2.1. Kariyer kavramı	27
2.2.2. Kariyer boyutları	29
2.2.2.1. Kariyerlerin içsel boyutu	29
2.2.2.2. Kariyerlerin dışsal boyutu	30
2.2.3. Kariyer yaklaşımları	31
2.2.3.1. Geleneksel kariyer yaklaşımı	31

2.2.3.2.	Çağdaş kariyer yaklaşımları	31
2.2.4.	Kariyer planlaması	34
2.2.4.1.	Kariyer planlamasının önemi	35
2.2.4.2.	Kariyer planlamasının amaçları	36
2.2.4.3.	Kariyer planlamasının aşamaları	37
2.2.4.4.	Kariyer planlama sistemi	39
2.2.4.5.	Örgütsel kariyer planlaması	39
2.2.4.6.	Bireysel kariyer planlaması	40
2.2.5.	Kariyer planlamasını etkileyen faktörler	42
2.2.5.1.	Aile faktörü	43
2.2.5.2.	Yaş faktörü	43
2.2.5.3.	Cinsiyet faktörü	43
2.2.5.4.	Kişisel özellikler faktörü	44
2.2.5.5.	Yasal faktörler	44
2.2.5.6.	Sosyal faktörler	44
2.2.5.7.	Ekonomik faktörler	45
2.2.6.	Kariyer planlamasının etkileri	45
2.2.6.1.	Kariyer planlamanın olumlu etkileri	45
2.2.6.1.1.	Kariyer planlamanın bireye sağladığı olumlu etkiler	46
2.2.6.1.2.	Kariyer planlamanın kuruma sağladığı olumlu etkiler	46
2.2.6.2.	Kariyer planlamanın olumsuz etkileri	47
2.2.6.2.1.	Kariyer planlamanın bireye sağladığı olumsuz etkiler	47
2.2.6.2.2.	Kariyer planlamanın kuruma sağladığı olumsuz etkiler	47
3.	YÖNTEM	48
3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	48
3.2.	Araştırmanın Evren ve Örneklemi	50
3.3.	Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları	51
3.4.	Araştırmanın Hipotezleri	52
3.5.	Araştırma Verilerinin Analizi	53
3.6.	Araştırmanın Kısıtlılıkları	54
3.7.	Araştırmanın Etik İzinleri	54
4.	BULGULAR	55
4.1.	Nitel Bulgular	55

4.2. Nicel Bulgular	56
4.2.1. Sosyo-demografik bulgular.....	56
4.2.2. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi	63
4.2.3. Normal Dağılım Analizi	64
4.2.4. Tanımlayıcı istatistiksel bulgular.....	66
4.2.5. Faktör Analizi	68
4.2.6. Açıklayıcı faktör analizi.....	69
4.2.7. Korelasyon Analizi	72
4.2.8. Bağımsız Örneklemeler İçin T-Testi	73
4.2.9. ANOVA Testi	78
4.2.10. Regresyon Testi.....	79
4.2.10.1. Basit Doğrusal Regresyon Analizi	80
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	81
KAYNAKÇA.....	92
EKLER.....	101
EK-1 ETİK İZİN FORMU	101
EK-1(Devam) ETİK İZİN FORMU.....	102
EK-2 ANKET FORMU	103
EK-2(Devam) ANKET FORMU	104
EK-2(Devam) ANKET FORMU	105
EK-2(Devam) ANKET FORMU	106
ÖZGEÇMİŞ	107

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. Sağlık turizminin tarihsel perspektifi	12
Tablo 3.1. Uzman görüş listesi	52
Tablo 4.1. İçerik analiz sonuçları.....	55
Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyet dağılımları.....	56
Tablo 4.3. Katılımcıların yaş dağılımları.....	56
Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durum dağılımları	57
Tablo 4.5. Katılımcıların eğitim aldığı okul dağılımları.....	58
Tablo 4.6. Katılımcıların bölüm dağılımları	58
Tablo 4.7. Katılımcıların eğitim aldığı okullara göre bölüm dağılımları	59
Tablo 4.8. Katılımcıların eğitim aldığı okullara göre sınıf dağılımları	60
Tablo 4.9. Katılımcıların eğitim aldığı bölümle ilgili iş tecrübesi dağılımları	60
Tablo 4.10. Katılımcıların yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı olan dağılımları.....	61
Tablo 4.11. Katılımcıların yabancı dil seviyesi dağılımları.....	61
Tablo 4.12. Katılımcıların daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alma dağılımları.....	62
Tablo 4.13. Katılımcıların sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağı dağılımları	62
Tablo 4.14. Katılımcılara sağlık turizminin uygun bir bölüm olma dağılımları.....	63
Tablo 4.15. Veri setinin çarpıklık ve basıklık değerleri	64
Tablo 4.16. Tanımlayıcı istatistiksel değerler.....	66
Tablo 4.17. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test sonuçları	69
Tablo 4.18. Ortak varyans tablosu	70
Tablo 4.19. Toplam açıklanan varyans tablosu	71
Tablo 4.20. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilimi arasında korelasyon analizi sonuçları.....	73
Tablo 4.21. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi	74
Tablo 4.22. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin sağlıkla ilgili iş tecrübesine göre incelenmesi	74

Tablo 4.23. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olup olmamasına göre incelenmesi	75
Tablo 4.24. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadıklarına göre incelenmesi	77
Tablo 4.25. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin eğitim alınan okullara göre incelenmesi	78
Tablo 4.26. KYE değişkenin yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonucu	80



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 2.1. Sağlık turizminde Türkiye'nin tercih edilme sebepleri	22
Şekil 2.2. Türkiye'yi ziyaret eden sağlık turisti sayıları.....	23
Şekil 2.3. Türkiye'nin sağlık turizmi gelirleri-bin usd	24
Şekil 4.1. Scree plot grafiği.....	72



KISALTMALAR LİSTESİ

MHRS	Merkezi Hekim Randevu Sistemi
MÖ	Milattan Önce
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
GSYH	Gayrisafi Yurt İçi Hasıla
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
ISAPS	International Society Aesthetic Plastic Surgery (Uluslararası Estetik Cerrahi Derneği)
USHAŞ	Uluslararası Sağlık Hizmetleri Anonim Şirketi
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
VD	Ve Diğerleri
TDK	Türk Dil Kurumu
VB	Ve Benzeri
M	Mülakatçı
H	Hipotez
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi
$\bar{x}$	Ortalama
Ss	Standart Sapma
M.Y.O.	Meslek Yüksekokulu
α	Cronbach'ın Alfa Katsayısı
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
N	Toplam Sayı

R	Korelasyon Katsayısı
p	İstatistiksel Anlamlılık Düzeyi
t	T-Testi



1. GİRİŞ

Sağlık turizmi, bireylerin sağlık hizmetlerine erişmek veya sağlık amaçlı seyahat etmek amacıyla ulusal veya uluslararası düzeyde seyahat ettiği bir turizm türüdür. Bu tür turizm, tıbbi tedaviler, cerrahi müdahaleler, estetik prosedürler, diş tedavileri, rehabilitasyon hizmetleri, alternatif tıp uygulamaları, sağlık kontrolleri ve diğer sağlık odaklı hizmetlerin yer aldığı geniş bir yelpazeyi kapsar (Biri, 2021).

Bu tür turizm genellikle, sağlık hizmetlerine erişimdeki sınırlamalar, uzun bekleme süreleri, yüksek maliyetler veya daha ileri teknoloji ve uzmanlık gerektiren tedavilerin bulunmadığı durumlarda tercih edilir (Yazan, 2020).

Sağlık turizmi, hem ekonomi hem de sağlık sektörleri için bir dizi fırsat sunar. Ülkeler, sağlık turizmiyle yabancı hastaları çekerek turizm gelirlerini artırabilir ve sağlık sektörlerini geliştirerek yerel ekonomiye katkıda bulunabilir. Aynı zamanda, sağlık turizmi sağlık hizmeti sağlayıcılarına ve uzmanlara uluslararası deneyim ve itibar kazandırabilir (Aydın, 2012).

Kariyer kavramı; bireylerin iş yaşamları boyunca faaliyet gösterdikleri sektördeki işleri, kariyerleri boyunca elde ettikleri başarıları ve yükselmelerini kapsayan bir kavramdır (Aytaç, 2001).

Bireyin bakış açısından kariyer kavramı; seçtiği iş kolunda ilerleyerek daha fazla maddi kazanç elde etmesini, daha büyük sorumluluklar üstlenmesini ve işteki yükselmesiyle birlikte artan itibar ve saygınlık kazanmasını ifade eder. Başka bir deyişle, bireyin iş hayatına umut ve hedeflerle başlayıp emekli oluncaya kadar devam ettiği bir süreçtir (Gökdeniz, 2017).

İş hayatında kariyer, bir bireyin iş dünyasındaki ilerlemesi, gelişimi ve başarısı olarak tanımlanabilir. İş hayatındaki kariyer kavramı, sadece belirli bir işte yükselmek anlamına gelmez, aynı zamanda kişinin yeteneklerini en üst düzeyde kullanarak kişisel ve profesyonel hedeflere ulaşması anlamını taşımaktadır.

Ayrıca kariyer, bireylerin eğitim dönemlerinden başlayıp iş hayatları boyunca ilerleyen kişisel gelişim sürecidir (Odabaşı, 2010). Eğitim hayatında kariyer kavramı, bireylerin eğitim süreçlerini, öğrenme deneyimlerini ve bu deneyimlerin gelecekteki iş hayatı ve meslek seçimleriyle nasıl ilişkilendirileceğini anlamalarını içerir. Eğitim hayatında kariyer, bireylerin eğitim altyapısını oluştururken kendi ilgi alanlarını, yeteneklerini ve hedeflerini göz önünde bulundurmalarını sağlar.

Bu alışma ile; sağlık eğitimi gören niversite ğrencilerinin gelecek kariyer planlamasında sağlık turizmine yönelme tutumlarının incelenmesi amaçlanmaktadır.



2. LİTERATÜR

2.1. Sağlık Turizmi

2.1.1. Sağlık turizminin kavramı ve önemi

Sağlık turizmi, bireylerin sağlık hizmetlerine erişmek veya sağlık amaçlı seyahat etmek amacıyla ulusal veya uluslararası düzeyde seyahat ettiği bir turizm türüdür. Bu tür turizm; tıbbi tedaviler, cerrahi müdahaleler, estetik prosedürler, diş tedavileri, rehabilitasyon hizmetleri, alternatif tıp uygulamaları, sağlık kontrolleri ve diğer sağlık odaklı hizmetlerin yer aldığı geniş bir yelpazeyi kapsar. Bilhassa son zamanlarda, birçok ülkede sağlık turizmi işkolunun sağlık gereksinimlerini karşılamak amacıyla önemli yatırımlar yapılarak özel sağlık turizmi merkezleri ve hastaneler inşa edilmiştir (Biri, 2021).

Sağlık turizmi, bireylerin sağlık ihtiyaçlarını karşılamak için kendi ülkelerinin dışına seyahat etmesini gerektiren bir konsepttir. Bu tür turizm genellikle; sağlık hizmetlerine erişimdeki sınırlamalar, uzun bekleme süreleri, yüksek maliyetler veya daha ileri teknoloji ve uzmanlık gerektiren tedavilerin bulunmadığı durumlarda tercih edilir. Son dönemde insanların, geleneksel tatil yerlerinin yanı sıra, sağlık hizmetlerine daha kolay erişim sağlayan destinasyonları tercih etme eğiliminde oldukları görülmektedir (Yazan, 2020).

Sağlık turizmi sağlık hizmeti sağlayıcılarına ve uzmanlara uluslararası deneyim ve itibar kazandırabilir. Sağlık turizmi, insanların sağlık sorunlarını çözmek veya sağlıklarını korumak amacıyla seyahat ederek başka bir yerde tedavi olmayı amaçladıkları özel bir turizm türüdür. Sağlık turizminin hedef kitlesi, sağlık sorunları yaşayan veya sağlıklarını sürdürmeyi amaçlayan kişilerden oluşmaktadır. Bu tür turizm, sağlık hizmetleri sunan ülkelerin ekonomilerine olumlu bir etki sağlar (Aydın, 2012).

Ancak, sağlık turizmi bazı zorlukları da beraberinde getirebilir. Bunlar arasında kültürel ve dil engelleri, tedavi sürecinde yaşanan iletişim zorlukları, tedavi sonrası takip ve devamlılık gibi faktörler yer alabilir. Bu nedenle, sağlık turizmi tercih eden bireylerin dikkatli bir şekilde araştırma yapmaları, güvenilir sağlık hizmeti sağlayıcılarını seçmeleri ve seyahat öncesi ve sonrası gereken önlemleri almaları önemlidir.

Sağlık turizmi, birçok önemli yönüyle dikkate değer bir turizm türüdür. İşte sağlık turizminin önemine ilişkin bazı açıklamalar:

1. Sağlık Hizmetlerine Erişim: Sağlık hizmetlerine erişimdeki uzun bekleme süreleri, birçok ülke için ciddi bir sağlık politikası sorunu olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte sağlık turizminde gelişmiş ülkeler ulusal düzeyde bekleme süresi teminatını sağlamışlardır. Örneğin Türkiye’de randevulu hasta kabul sistemi olarak Merkezi Hekim Randevu Sistemi (MHRS) kullanılmaktadır. Uluslararası düzeyde bekleme sürelerini karşılaştırarak, ülkelerin politika geliştirme ve hastaların bilinçli tercihlerde bulunma yetenekleri üzerinde kritik bir etkisi vardır (Viberg vd., 2013). Sağlık turizmi, bireylere sağlık hizmetlerine daha kolay ve hızlı erişim imkânı sunar. Bazı ülkelerdeki sağlık sistemi sınırlamaları, uzun bekleme süreleri veya yetersiz kaynaklar, bireyleri sağlık turizmi yapmaya yönlendirebilir. Bu sayede, hastalar ihtiyaçlarına uygun sağlık hizmetlerini daha hızlı ve etkili bir şekilde alabilirler.

2. Kaliteli Sağlık Hizmetleri: Sağlık turizmi, yüksek kalitede sağlık hizmeti sunan ülkeleri tercih etme imkânı sağlar. Bazı ülkeler, ileri tıp teknolojisi, uzmanlık alanlarındaki yüksek bilgi birikimi ve kalifiye sağlık profesyonelleriyle öne çıkar. Bu sayede, hastalar daha gelişmiş tedavi seçeneklerine erişebilir ve uzman doktorlar tarafından tedavi edilebilirler. Sağlık turizmi işkolunda hizmet kalitesi, sürdürülebilir rekabet avantajını sağlamak için kritik bir rol oynadığı gibi sağlık turistlerinin güvenini kazanmak, son derece rekabetçi bir pazarda ekonomik açıdan önemli bir faktördür (Al Ababneh , 2017).

3. Maliyet Avantajı: Sağlık turizmi faaliyetlerinin yürütülmesinde vurgulanması gereken en kritik konu fiyattır (Özcan, 2015). Sağlık turizmi, bazı ülkelerdeki sağlık hizmetlerinin maliyetlerinin daha düşük olması nedeniyle tercih edilir. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki yüksek sağlık maliyetleri, bireyleri daha uygun fiyatlarla aynı kalitede veya daha iyi sağlık hizmeti sunan ülkelere yönlendirebilir. Bu durum, hastaların tedavi maliyetlerini düşürmelerine ve daha ekonomik seçeneklere erişmelerine yardımcı olur.

4. Turizm ve Ekonomik Kazançlar: Sağlık turizmi, ülkelerin turizm sektörüne önemli bir ekonomik katkı sağlar. Yabancı hastaların gelmesiyle birlikte turizm gelirleri artar, sağlık hizmeti sağlayıcılarına ve tıbbi tesislere yönelik talep artar. Bu da istihdamı artırabilir ve yerel ekonomik büyümeyi destekleyebilir.

5. Bilgi ve Deneyim Paylaşımı: Hastaneler, sağlık turizmini teşvik etmek için hem yerli hem de yabancı tüketicilere sağlık tesislerini, personel kalitesini, sunulan sağlık hizmetlerini ve tıbbi cihaz ekipmanlarını tanıtmak için bilgi, iletişim ve tanıtım

araçlarını kullanırlar; bu, önemli pazarlama kanallarından biridir (Dökme, 2019). Sağlık turizmi, farklı ülkeler ve sağlık sistemleri arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik eder. Sağlık hizmeti sağlayıcıları, farklı kültürlerden gelen hastalarla çalışarak uluslararası deneyim kazanabilir ve en iyi uygulamaları öğrenebilir. Bu da sağlık sektöründe sürekli iyileşmeyi teşvik eder.

6. İnovasyon ve Gelişim: Sağlık turizmi, sağlık hizmeti sağlayıcılarının ve tıbbi tesislerin daha iyi hizmet sunma konusunda rekabetçi olmalarını teşvik eder. Rekabet, sağlık sektöründe inovasyonu ve teknolojik gelişmeleri tetikleyebilir. Bu da hem yerel hem de uluslararası hastalar için daha iyi sağlık hizmetleri sunulmasını sağlar.

Sonuç olarak; sağlık turizmi, bireylerin sağlık hizmetlerine erişimini kolaylaştırırken, ülkeler için turizm gelirlerini artırma ve sağlık sektörünü geliştirme fırsatları sunar. Aynı zamanda, sağlık turizmi sağlık hizmeti sağlayıcıları ve hastalar arasında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik eder, inovasyonu destekler ve uluslararası işbirliklerini güçlendirir.

2.1.2. Sağlık turizminin tanımları

Sağlık turizmi, bireylerin sağlık hizmetlerini almak için farklı ülkelere seyahat etmelerini ifade ederken, oysa turist sağlığı, seyahat eden turistlerin sağlık ihtiyaçlarını kapsar ve genellikle seyahat edilen yerde alınan sağlık hizmetlerini içerir (Yılmaztürk, 2023). İşte sağlık turizmi hakkında farklı tanımlardan bazıları:

1. Sağlık Bakanlığı Tanımı:

Bugünlerde, küreselleşme ile birlikte meydana gelen gelişmeler sonucunda, bireylerin sağlık hizmetleri almak amacıyla yaşadıkları ülkeden farklı ülkelere veya bölgelere yaptıkları seyahatlerdir; bu, tedavi edici, koruyucu, rehabilite edici ve sağlığı geliştirici hizmetleri içerir (“aktaran” Soysal, 2017).

2. Kültür ve Turizm Bakanlığı Tanımı:

Sağlık kuruluşlarının büyümesine katkı sağlayan bir turizm türü, tedavi amacıyla kaplıca veya diğer sağlık merkezlerine seyahat eden kişileri içerir. Bu turizm türü, fiziksel gelişim amaçlayanlarla birlikte estetik cerrahi operasyonlara, organ nakline, diş tedavisine, fizik tedaviye, rehabilitasyon tedavisine vb. ihtiyaç duyan uluslararası hastaları çekerek gerçekleşir (T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2024).

3. Dünya Turizm Örgütü (WTO) Tanımı:

Sağlığını korumak veya düzeltmek amacıyla farklı sağlık hizmetlerine seyahat eden kişileri tanımlar. Bu hizmetler, kaplıcalar, tıbbi tedaviler, cerrahi işlemler ve alternatif tıp gibi çeşitli sağlık merkezlerinde sunulabilir. Sağlık turizmi çerçevesinde seyahat eden bir turist, sağlık hizmetleri almak için kendi ülkesi sınırları dışında en az 24 saat kalacağı bir yere seyahat eder. Bu tür seyahatlerdeki kişilere "sağlık turisti" adı verilmektedir (Altsoy, 2018).

4. Sağlık Turizmi Daire Başkanlığı Tanımı:

Bireylerin hem koruyucu, hem tedavi edici, hem de rehabilite edici hizmetleri almak, aynı zamanda sağlıklarını geliştirmek amacıyla kendi ülkeleri dışındaki başka bir ülkeyi ziyaret etmelerini ifade eder (Medimagazin, 2018).

Bu tanımların ortak noktaları dikkate alınarak sağlık turizmi, bireylerin önceden planlanmış bir şekilde, tıbbi tedaviler, cerrahi müdahaleler, estetik prosedürler, diş tedavileri, rehabilitasyon hizmetleri, alternatif tıp uygulamaları, sağlık kontrolleri ve diğer sağlık odaklı hizmetlerine olan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla ulusal veya uluslararası seyahat etmelerini vurgulamaktır.

2.1.3. Sağlık turizmi çeşitleri

Sağlık turizmi, hastaların sağlık hizmetleri almak için ülkeler veya bölgeler arasında seyahat ettiği bir turizm türüdür. Sağlık turizmi; daha iyi kalitede, erişilebilir, uygun maliyetli veya uzmanlaşmış sağlık hizmetlerine erişmek amacıyla gerçekleştirilir. Hastalar; tıbbi tedaviler, cerrahi işlemler, diş tedavileri, estetik operasyonlar, üreme teknolojileri, rehabilitasyon hizmetleri, termal tedaviler ve benzeri sağlık hizmetlerine yönelik seyahatler yapabilir.

Sağlık turizmi, bir dizi nedenle tercih edilebilir. Bunlar arasında daha yüksek kalitede sağlık hizmetleri, uzman doktorlar ve sağlık personeli, kısa bekleme süreleri, daha modern tıbbi tesisler, daha uygun maliyetler ve seyahat deneyimi gibi faktörler yer alır. Hastalar, kendi ülkelerindeki sağlık hizmetlerinden memnun olmama, daha ileri tedavi seçeneklerine erişme isteği, maliyet avantajı, seyahat ve tedaviyi birleştirme fırsatı gibi nedenlerle sağlık turizmini tercih edebilirler.

Sağlık turizmi aynı zamanda sağlık hizmeti sunan ülkeler veya bölgeler için de ekonomik bir fırsat sunar. Bu turizm türü, turizm sektörünün yanı sıra sağlık sektörüne

de katkı sağlayarak ekonomik büyümeyi teşvik eder, istihdam yaratır ve sağlık altyapısının geliştirilmesine katkıda bulunur.

Ancak, sağlık turizmi bazı zorluklar da içerir. Bunlar arasında kültürel ve dil engelleri, tedavi sonrası takip, seyahat masrafları, sağlık kayıtlarının transferi ve güvenlik konuları yer alır. Bu nedenle, sağlık turizmi hizmet sağlayıcıları ve destinasyonlar, kalite standartlarını yükseltmek, hasta güvenliğini sağlamak ve sorunsuz bir seyahat deneyimi sunmak için çaba sarf eder.

Sonuç olarak; sağlık turizmi, hastaların sağlık hizmetlerine erişimi ve seyahat deneyimini birleştiren bir turizm türüdür. Bu turizm şekli, hem hastalar hem de sağlık sektörü için fırsatlar sunar, ancak dikkatli planlama, iletişim ve koordinasyon gerektirir.

2.1.3.1. Medikal turizm

“Medikal turizm, tıbbi tedaviler, diş tedavileri ve cerrahi bakım almak isteyen bireylerin farklı ülkelere seyahat etmeleri esnasında ziyaret ettikleri konuk eden ülkelerin turları, tatilleri ve çekicilik noktalarını deneyimleme fırsatını içeren bir endüstrinin hızla büyümesiyle birlikte, 'her şeyi kapsayan' bir tabir halini almıştır” (Mueller & Kaufmann, 2001).

Medikal turizm, bireylerin sağlık hizmetlerine erişim amacıyla uluslararası olarak seyahat ettiği bir turizm şeklidir. Bu tür turizm, bir ülkeden veya yerden başka bir ülkeye tıbbi tedavi, cerrahi müdahale veya sağlık hizmetleri almak için yapılan seyahatleri kapsar.

Medikal turizm, çeşitli nedenlerle tercih edilebilir. Bunlar arasında daha uygun maliyetler, uzmanlık ve teknolojiye erişim, tedavi sırasındaki bekleme sürelerinin kısalması, gizlilik ve mahremiyetin sağlanması, alternatif tedavilerin veya prosedürlerin mevcudiyeti, turistik deneyimi sağlama ve sağlık hizmetlerini tatil veya geziyle birleştirme fırsatı gibi faktörler yer alır.

Medikal turizm, çeşitli sağlık hizmetleri kapsamında gerçekleştirilebilir. "Medikal turizmin kapsam alanında kişiler ekseriyetle ortopedik müdahaleler, kanser tedavileri, kalp ameliyatları, organ nakilleri, diş tedavileri, kök hücre tedavileri, alternatif tıp prosedürleri, tüp bebek tedavileri, obezite (bariatrik) cerrahi ve saç ekimi gibi estetik cerrahi uygulamaları gibi farklı tedavi yöntemleri tercih etmektedirler (Sayın vd., 2017). Tıbbi işlem denilince akla yalnızca kozmetik cerrahi ve diş operasyonları gibi belli başlı ameliyatlara değil, beraberinde kalp cerrahisi, diz/kalça replasmanları ve benzeri karmaşık cerrahi çeşitler de akla gelmektedir (Singh, 2008).

Kişiler, kendi ülkelerindeki sağlık hizmetlerinin sınırlamaları, yüksek maliyetler veya uzun bekleme süreleri gibi nedenlerle medikal turizmi tercih edebilirler.

Medikal turizm, sağlık turizmi pazarının önemli bir segmentidir ve dünya genelinde popülerlik kazanmıştır. Birçok ülke, medikal turizm sektörünü geliştirmek ve yabancı hastaları çekmek için sağlık hizmetlerini uluslararası standartlarda sunacak tesisler ve uzmanlık alanları oluşturmuştur. Bu durum, hem ekonomik hem de sağlık sektörü açısından faydalar sağlayabilir.

Medikal turizm, hastaların sağlık ihtiyaçlarını karşılamak, daha uygun maliyetlerle tedavi olmak veya daha iyi sağlık hizmetlerine erişmek isteyen bireyler için bir seçenek sunar. Ancak, medikal turizm tercih eden bireylerin seyahat öncesinde ve sonrasında dikkatli bir şekilde planlama yapmaları, tıbbi prosedürler ve tedaviler konusunda güvenilir sağlık hizmeti sağlayıcılarına başvurmaları ve gereken önlemleri almaları önemlidir.

2.1.3.2. Termal turizm, spa ve wellness turizmi

1. Termal Turizm: T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı Termal Turizmi şu şekilde tanımlamıştır; “Termomineral su banyosu, içme, inhalasyon, çamur banyosu gibi çeşitli türdeki yöntemlerin yanında iklim kürü, fizik tedavi, rehabilitasyon, egzersiz, psikoterapi, diyet gibi destek tedavilerinin birleştirilmesi ile yapılan kür (tedavi) uygulamaları yanı sıra termal suların eğlence ve rekreasyon amaçlı kullanımı ile meydana gelen turizm türüdür.” (Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2021). Termal turizm, termal kaynakları ve doğal mineral sularını kullanarak sağlığı korumak, iyileştirmek veya rahatlamak amacıyla yapılan turizm faaliyetidir. Termal kaynaklar, yer altından gelen sıcak su kaynaklarıdır ve çeşitli mineraller içerir. Bu mineraller, suyun sağlık açısından faydalı özellikler kazanmasına ve tedavi edici etkilere sahip olmasına yardımcı olur. Termal turizm, termal kaplıcalar, termal spa merkezleri, termal oteller ve sağlık tesisleri aracılığıyla gerçekleştirilir.

Termal turizmin sağladığı faydalar arasında stresin azalması, kas ağrılarının hafiflemesi, cilt rahatsızlıklarının tedavisi, dolaşım sisteminin iyileştirilmesi ve genel bir rahatlama ve yenilenme hissi sayılabilir. Termal turizm destinasyonları, doğal güzelliklere, tesislere ve çeşitli termal tedavilere sahip olabilir. Türkiye, termal turizm açısından zengin bir ülkedir ve Kapadokya, Pamukkale ve Afyonkarahisar gibi bölgelerde termal kaynaklarla ünlü termal turizm merkezleri bulunmaktadır.

2. Spa Turizmi: Latince kökenli "*Salus Per Aquam*" ifadesinden türetilen SPA terimi, Roma medeniyetinden günümüze kadar gelen ve sudan gelen şifa anlamına gelen bir uygulamayı ifade etmektedir (Çiçek & Avderen, 2013). Roma İmparatorluğu'na kadar uzanan bir geçmişe sahip olan spa tedavisi, savaşlardan dönen askerlerin zindelik kazanmaları, yorgunluklarını hafifletmek ve iyileşmeleri amacıyla banyolarda uygulanan çeşitli tedavilere dayanmaktadır (Gülmez, 2012). Spa turizmi, sağlığın ve zindeliğin iyileştirilmesi, stresin azaltılması, bedensel ve zihinsel rahatlama için yapılan turizm faaliyetlerini kapsar. Spa tesisleri, genellikle dinlenme ve rahatlama amacıyla kullanılan çeşitli sağlık hizmetlerini sunar. Bu hizmetler arasında masaj, cilt bakımı, vücut bakımı, koku tedavisi (aromaterapi), sauna, buhar banyosu gibi aktiviteler bulunur. Spa turizmi, fiziksel sağlığın yanı sıra zihinsel ve duygusal rahatlama sağlamayı hedefler.

Spa turizmi, lüks otellerde, sağlık merkezlerinde veya ayrı spa tesislerinde sunulabilir. Bu turizm şekli, stresli yaşam tarzından kaçış, gevşeme, yeniden enerji kazanma ve sağlıklı yaşam tarzını benimseme amacıyla tercih edilir. Spa turizmi destinasyonları, doğal güzelliklere sahip olabilir ve sakinlik, huzur ve doğal iyileşme ortamlarını sunar.

3. Wellness Turizmi: Wellness terimi, sağlıklı zihin, beden, ruh ve ilişkileri kapsayan bir kavramı ifade eder. Wellness kavramı, sağlıklı yaşam yöntemlerinin bir parçası olarak doğal ürünlerin ve doğanın kullanıldığı, masajlar, çamur ve yosun banyoları, cilt bakımı, banyo terapileri ve vücut bakımını içeren bir yelpazeyi kapsar (Özsarı & Karatana, 2013).

Wellness turizmi, temel amacı bireylerin sağlıklarını sürdürmek veya geliştirmek için gerçekleştirdikleri seyahat ve konaklamalardan doğan tüm etkileşimleri ve olayları kapsayan bir kavramdır. Sadece termal tedavilere yönelik değil, aynı zamanda hastalıklardan kaçınma, fiziksel gelişme ve ruhsal denge arayışında olanlar, hatta kültürel ve dinlenme programlarına ilgi duyanlar için de popüler hale gelen bir sektör haline gelmiştir (Periz-Ortiz & Garcia, 2014).

Wellness turizmi, sağlığın korunması, iyileştirilmesi ve genel refahın artırılması için yapılan turizm faaliyetlerini içerir. Bu turizm şekli, sağlıklı yaşam tarzını benimseme, bedensel ve zihinsel iyilik hali, dengeli beslenme, egzersiz ve ruhsal denge gibi unsurlara odaklanır. Wellness turizmi, sağlık kampı, yoga ve meditasyon tatilleri, sağlıklı beslenme programları, egzersiz ve fitness turları gibi çeşitli aktiviteleri kapsar.

Wellness turizmi, bireylerin stresten uzaklaşması, iç huzuru bulması, sağlıklı yaşam alışkanlıkları edinmesi ve genel refahlarını artırması için bir fırsat sunar. Bu turizm şekli, sağlıklı yaşam tarzı trendinin yükselişiyle popülerlik kazanmıştır. Wellness turizmi destinasyonları, doğal güzelliklere sahip olabilir ve sağlık odaklı tesisler, spa merkezleri, fitness merkezleri ve doğa aktiviteleri sunabilir.

Bu şekillerde sağlık turizmi, termal kaynakların ve sağlık hizmetlerinin sunduğu faydaları, rahatlama ve iyileşme imkânlarını ve sağlıklı yaşam tarzını benimsemeyi amaçlar. Her biri farklı özelliklere sahip olmakla birlikte, genel olarak insanların sağlık ve refahlarını iyileştirmek için seyahat etmelerini sağlayan turizm türleridir.

2.1.3.3. İleri yaş ve engelli turizmi

1. İleri Yaş Turizmi: Yaşlı turistlerin bakım ve rehabilitasyon hizmetleri için klinik konukevleri, yaşlı bakım tedavi merkezleri ve sertifikalı personel tarafından sunulan uygulamalar, ileri yaş turizminin temelini oluşturmaktadır (Özer & Songur, 2012). Genellikle bakıma muhtaç olan yaşlı bireylerin, sağlık hizmetleri almanın yanı sıra turistik faaliyetlerde bulunma arzusu, çeşitli ülkelere seyahat etme isteğini tetikleyerek ileri yaş turizminin gelişimine katkı sağlamıştır (Aslanova, 2013).

İleri yaş turizmi, yaşlı bireylerin seyahat etmek, keşfetmek ve yeni deneyimler yaşamak amacıyla gerçekleştirdiği turizm faaliyetidir. İleri yaş turizmi, genellikle emeklilik döneminde olan kişileri hedef alır ve sağlıklı yaşlanma, dinlenme, kültürel ve sosyal etkinliklere katılma gibi amaçlar taşır.

İleri yaş turizmi destinasyonları, genellikle sakin, huzurlu ve doğal güzelliklere sahip bölgeler olabilir. Bu tür turizm destinasyonları, tesislerde konaklama, turistik geziler, kültürel etkinliklere katılma, doğa yürüyüşleri gibi aktiviteler sunar. Ayrıca, sağlık hizmetlerine erişim, tıbbi bakım ve gerektiğinde acil yardım imkânları da sağlanır.

İleri yaş turizmi, yaşlı bireylerin sağlıklarını koruma, yeni yerler keşfetme ve sosyal bağları güçlendirme fırsatı sunar. Bu turizm şekli, yaşlı nüfusun artmasıyla birlikte popülerlik kazanmıştır.

2. Engelli Turizmi: İşitme, görme, fiziksel veya zihinsel engellere sahip bireylerde doğuştan veya sonradan ortaya çıkan engellerin tedavisi veya rehabilitasyonu amacıyla gerçekleştirilen seyahatler, engelli turizminin ortaya çıkmasına önderlik etmiştir (Toker & Yiğit, 2015).

Engelli turizmi, fiziksel veya zihinsel engeli olan bireylerin seyahat etme, tatil yapma ve turistik deneyimler yaşama amacıyla gerçekleştirdiği turizm faaliyetidir. Engelli turizmi, engelli bireylerin ihtiyaçlarına uygun olarak tasarlanmış tesisler, ulaşım araçları ve aktiviteleri içerir.

Engelli turizmi destinasyonları, erişilebilirlik standartlarına uygun olarak düzenlenmiş ve engelli bireylerin kolaylıkla seyahat edebileceği imkânları sunar. Bu tür turizm destinasyonları, engelli rampaları, özel asansörler, tekerlekli sandalye erişimi, işaret dili desteği, sesli rehberlik ve diğer engelli dostu olanaklara sahip olabilir.

Engelli turizmi, engelli bireylerin seyahat etme özgürlüğünü artırır, yeni yerler keşfetme imkânı sağlar ve sosyal bağları güçlendirir. Ayrıca, engelli bireylerin ihtiyaçlarına uygun sağlık hizmetleri ve tıbbi bakım imkânları da sunulur.

Her iki turizm şekli de bireylerin yaşlarına veya engel durumlarına uygun olarak seyahat etmelerini ve turistik deneyimler yaşamalarını sağlar. Destinasyonlar ve tesisler, bu turizm türlerine uygun hizmetleri sunmak için sürekli olarak gelişmekte ve iyileşmektedir.

2.1.4. Sağlık turizmi ve tarihi

Sağlık turizmi tarihi, aslında çok eski zamanlara dayanmaktadır. Antik çağlardan bu yana insanlar, sağlık sorunlarının çözümü için farklı bölgelere seyahat etmiştir. Antik Yunanistan'da, Epidaurus'taki ünlü tapınakta şifa aramak için insanlar bir araya gelirdi. Roma İmparatorluğu döneminde, özellikle sıcak su kaynakları olan bölgelerdeki termal banyolar popülerdi ve birçok insan tedavi amacıyla bu bölgelere giderdi.

Roma İmparatorluğu'nun parçalanması sonucu Doğu Roma'nın Bizans kolu ortaya çıktı. Romalılardan esinlenen Bizanslılar, kaplıcaları iyileştirerek termal turizmi etki etmiştir. Bu dönemde Yalova/Kurşunlu termal merkezi, Bizanslıların inşa ettiği en büyük kaynak oldu. Kaplıcaların etrafında dinlenme ve eğlence alanları yapıldı. Bizans İmparatorluğu'ndan sonra Anadolu Selçukluları ve Osmanlı Devleti, mevcut 12 adet kalıntıları onararak yeni termal merkezler kurdu. Dünyada ilk kez "ılıcahangâh" olarak adlandırılan bir termal merkezi oluşturan ve geçiş yapanlar için konaklama imkânı sunan ilk devlet ise Selçuklular oldu (Özgen, 2011).

Daha geniş bir perspektiften bakıldığında, sağlık turizminin kökenlerinin eski Yunan medeniyetine dayandığı anlaşılmaktadır. Dünyanın ilk sağlık merkezi olarak bilinen Asklepios'un toprakları, eski Yunanlılar tarafından inşa edilmiştir. İnsanlar tedavi olmak amacıyla bu merkezi ziyaret etmek için dünyanın dört bir yanından

gelmişlerdir (Dedeoğlu, 2021). Milattan Önce (M.Ö.) 4. yüzyılda Antik Yunanistan'da, Epidaurus kentindeki Asklepios Tapınağı sağlık turizmi merkezlerinden biriydi. Asklepios, sağlık tanrısı olarak kabul ediliyor ve insanlar buraya şifa aramak için geliyorlardı. Tapınakta, rahipler tarafından uygulanan farklı tedavi yöntemleri ve termal sular kullanılıyordu.

Ortaçağ döneminde, Avrupa'da termal banyolar ve spa merkezleri popüler hale geldi. Özellikle Romalılar tarafından inşa edilen termal banyolar, sağlık ve iyileşme için sıcak su kaynaklarının kullanıldığı yerlerdi. Bu banyolar, romatizma, cilt hastalıkları ve diğer rahatsızlıkların tedavisi için tercih edilen mekânlar haline geldi.

Ancak modern sağlık turizmi, 20. yüzyılın ikinci yarısında gelişmeye başlamıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerdeki sağlık hizmetlerinin kalitesi ve maliyeti nedeniyle, insanlar başka ülkelere seyahat etmeye başlamışlardır. Bu dönemde, gelişmekte olan ülkelerdeki sağlık turizmi potansiyeli de fark edilmeye başlanmıştır. Daha düşük maliyetler, uzmanlık alanındaki ilerlemeler ve kaliteli sağlık hizmetleri sunma yetenekleri, bu ülkeleri sağlık turizmi destinasyonları haline getirmiştir.

20. yüzyılın başlarından itibaren, sağlık turizmi alanında farklı gelişmeler yaşanmış ve sağlıklı beslenme çiftlikleri gibi çeşitli hizmetler sunulmaya başlanmıştır. Bugün, sağlık turizmi alanındaki hizmetlerin ilerlemesine öncülük eden girişim, 1939 yılında Deborah ve Edmond Szekely tarafından kurulan "Rancho La Puerta Sağlık Merkezi" adlı sağlık merkezinin açılmasıyla başlamıştır (Lunt & Carrera, 2010). İlgili ifade Tablo 2.1'de sağlık turizminin tarih boyunca farklı dönemlerdeki gelişimi verilmiştir.

Tablo 2.1. Sağlık turizminin tarihsel perspektifi

Neolitik ve Bronz Çağ	Mineral ve Sıcak Su Seyahatleri
Orta Çağ	Termal Sular
16. Yüzyıl	Gençlik Pınarı (Foundation Of Youth)
17/18. Yüzyıl	Spa (Modern Turizmin Başlangıcı)
19.Yüzyıl	Deniz ve Dağ Havası (Tüberküloz Tedavisi)
20.Yüzyıl	Wellness (Estetik ve Spor Merkezleri)

Kaynak: Lunt & Carrera (2010)

2.1.5. Sağlık turizminin somut ve soyut faydaları

Sağlık turizmi, hastaların tedavi veya sağlık hizmeti almak için yurt dışına seyahat etmesini içeren bir turizm şeklidir. Sağlık turizmi bir dizi somut ve soyut fayda sunar. İşte sağlık turizminin somut ve soyut faydaları:

Somut Faydalar:

Kaliteli Sağlık Hizmetleri: Tıbbi tedavi almak amacıyla seyahat etmeyi içeren sağlık turizmi, hızla büyüyen bir sektördür ve yüksek kaliteli tıbbi hizmetlerin sunulması ve uluslararası kalite standartlarına uygun şekilde akredite edilmiş tıbbi kurumların varlığı büyük bir öneme sahiptir (Baiev vd., 2019). Sağlık turizmi, hastaların yüksek kalitede sağlık hizmetlerine erişebileceği üst düzey sağlık kuruluşlarına gitmelerini sağlar. Bazı ülkelerdeki sağlık turizmi merkezleri, dünya standartlarında tıbbi teknolojiye ve uzmanlık seviyesine sahip sağlık tesisleri sunar. Bu, hastaların daha ileri tedavi seçeneklerine ve uzman doktorlara erişimini sağlar.

Daha Kısa Bekleme Süreleri: Medikal turizmin büyümesine katkı sağlayan önemli bir etken de bekleme sürelerinin azaltılmasıdır. Özellikle hayati risk taşıyan hastalıklar için beklemek zorunda kalan insanlar, alternatif çözümler arayışına yönelmektedir. Gelişmiş ülkelerin hastaları diğer ülkelere yönlendirmesinin temel nedeni de budur. Örneğin, diz kapağı ameliyatı için gelişmiş ülkelerin bazılarında 18 aylık bir bekleme süresi gerekebilir, ancak aynı işlem Hindistan'da en fazla 10 gün içinde gerçekleştirilebilir (Dökme, 2019). Bazı ülkelerdeki sağlık sistemleri, uzun bekleme süreleriyle mücadele eder. Sağlık turizmi, hastaların daha hızlı tedavi alabileceği bölgelere gitmelerini sağlar. Bu, tedavi veya cerrahi işlem için bekleme süresini önemli ölçüde azaltabilir ve hastaların sağlık sorunlarının çözümünü hızlandırır.

Ekonomik Avantajlar: Sağlık turizmi, bazı ülkelerde sağlık hizmetlerinin daha uygun fiyatlarla sunulduğu yerlere seyahat etmeyi içerir. Bu, tedavi maliyetlerinin önemli ölçüde daha düşük olabileceği anlamına gelir. Hastalar, aynı kalitede sağlık hizmetlerini daha uygun maliyetlerle alabilir ve tasarruf sağlayabilir. Kuzey Avrupa ülkelerinden Türkiye'ye özellikle dış tedavisi için gelen turistler buna örnek olarak gösterilebilir.

Soyut Faydalar:

Uzmanlık ve Deneyim: Sağlık turizmi, hastaların dünya çapında tanınmış uzmanlara ve deneyimli sağlık ekiplerine erişebilmesini sağlar. Bu, hastaların alanında uzmanlaşmış doktorlar tarafından tedavi edilmesini ve öncü yöntemlere erişimini mümkün kılar. Hastalar, ileri düzeyde uzmanlık ve deneyime sahip sağlık profesyonelleriyle çalışarak sağlık sorunlarının çözümünde güvende hissedebilirler.

Rahatlık ve Huzur: Sağlık turizmi, hastaların tedavi ve iyileşme süreçlerini hoş bir tatil ortamında geçirmelerini sağlar. Hastalar, sağlık turizmi destinasyonlarındaki konforlu konaklama seçeneklerinden ve çeşitli turistik aktivitelerden faydalanabilir. Bu, hastaların tedavi sürecini daha rahat ve stres azaltıcı hale getirir.

Yeni Kùltürler ve Deneyimler: Sağlık turizmi, hastalara farklı ÷lkelerin kùltürünü deneyimleme fırsatı sunar. Hastalar, seyahat ettikleri ÷lkelerin yerel yaşamına katılabilir, yeni insanlarla tanışabilir ve farklı bir kùltürel deneyim yaşayabilirler. Bu, sağlık turizmini sadece tedavi amaçlı bir seyahatten daha zengin ve anlamlı hale getirir.

Bu somut ve soyut faydalar, sağlık turizmini tercih eden hastalar için önemli motivasyon kaynaklarıdır. Ancak her hasta farklıdır ve kişisel tercihleri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmalıdır. Sağlık turizmi seçeneğini değerlendiren, hastaların riskleri, maliyetleri ve seyahatle ilgili diğer faktörleri dikkatlice değerlendirmesi önemlidir.

2.1.6. Sağlık turizminin olumlu ve olumsuz yönleri

Dünyada sağlık turizmi, hastaların sağlık hizmetlerine erişmek veya tedavi olmak amacıyla yurt dışına seyahat etmesini içeren bir turizm türüdür. Bu seyahatler, hastaların kendi ÷lkelerindeki sağlık hizmetlerine erişememe, uzun bekleme süreleri, yüksek maliyetler veya daha iyi kalitede hizmet almak isteme gibi nedenlerle gerçekleşir.

Sağlık turizmi, birçok farklı sağlık hizmeti kategorisini kapsar. Bunlar arasında tıbbi muayeneler, cerrahi işlemler, estetik ve kozmetik tedaviler, diş tedavileri, üreme tıbbı, organ nakilleri, rehabilitasyon programları, alternatif tıp uygulamaları ve wellness tedavileri yer alabilir.

Dünyada sağlık turizmi, birçok avantaj sunmaktadır:

Kaliteli Sağlık Hizmetleri: Sağlık turizmi merkezleri, uluslararası standartlara uygun olarak yüksek kalitede sağlık hizmetleri sunmaktadır. Bu merkezlerde deneyimli doktorlar, son teknoloji tıbbi ekipmanlar ve modern tesisler bulunur.

Erişim ve Bekleme Süreleri: Bazı ÷lkelerde sağlık hizmetlerine erişimde sıkıntılar yaşanabilir ve uzun bekleme süreleri olabilir. Sağlık turizmi, hastalara daha hızlı bir şekilde tedavi imkânı sunar. Tedavi için seyahat edilen ÷lkede daha kısa bekleme süreleri ve hızlı sağlık hizmeti alabilme avantajı sağlar.

Uygun Maliyetler: Sağlık turizmi, birçok hastaya daha uygun maliyetli tedavi seçenekleri sunar. Bazı ÷lkelerde sağlık hizmetlerinin maliyeti yüksek olabilirken,

sağlık turizmi yapılan ülkelerde aynı kalitede hizmeti daha uygun fiyatlarla almak mümkün olabilir.

İleri Teknoloji ve Tedavi Seçenekleri: Sağlık turizmi yapılan ülkelerdeki sağlık merkezleri, son teknoloji tıbbi cihazlara ve ileri tedavi seçeneklerine sahiptir. Bu da hastaların en modern tıbbi tekniklerden ve yenilikçi tedavi yöntemlerinden faydalanmasını sağlar.

Turistik Deneyim: Sağlık turizmi, hastaların tedavi sürecini turistik bir deneyimle birleştirme fırsatı sunar. Tedavi için seyahat edilen ülkede yeni yerler keşfedebilir, farklı kültürleri deneyimleyebilir ve turistik aktivitelere katılabilirler.

Ancak sağlık turizmi aynı zamanda bazı zorlukları ve riskleri de beraberinde getirebilir:

Dil ve Kültürel Farklılıklar: Sağlık turizmi, farklı bir ülkeye seyahat etmeyi gerektirdiği için dil ve kültürel farklılıklarla karşılaşma riskini taşır. Hastaların iletişim sorunları yaşayabileceği veya yerel kültür ve uygulamalara uyum sağlama zorluklarıyla karşılaşabileceği bir ortamda tedavi alması gerekebilir.

Tedavi Sonrası Takip: Sağlık turizmi destinasyonu ile sağlık turistini gönderen ülke arasındaki uzak mesafe, sağlık turistlerinin sağlık durumunu etkileyebilecek seyahatle ilgili zorlukların yanı sıra turistlerin maliyetini de artırabilir. Bu durum, tedavi amacıyla seyahat eden hastaların daha yakın destinasyonları tercih etmelerine ve aynı zamanda sağlık turizmi talebinden vazgeçmelerine neden olabilir (Bristow vd., 2011). Sağlık turizmi, hastaların tedavi sonrası takip süreçlerinde bazı zorluklarla karşılaşabileceği anlamına gelir. Tedavi tamamlandıktan sonra yerel sağlık hizmetleriyle koordinasyon sağlamak ve tedavi sürecinin devam eden ihtiyaçlarını karşılamak için uzaktan iletişim kurmak gerekebilir.

Seyahat ve Lojistik Düzenlemeler: Bazı ülkelerin sınır ve vize gereksinimlerindeki düzenlemeler, uluslararası prensiplere uygun olarak karşılıklı uygulanabilse de, hastaların tedaviye erişimini ve tedavi süreçlerini geciktirebilmektedir (Sevim & Sevim, 2019). Sağlık turizmi, hastaların seyahat düzenlemeleri ve lojistik detaylarıyla ilgilenmesini gerektirir. Bu, bazı hastalar için stresli ve zorlayıcı olabilir. Vize başvuruları, ulaşım, konaklama ve seyahat sigortası gibi konulara dikkat etmek gerekmektedir.

Hukuki ve Etik Konular: Sağlık turizmi, farklı ülkelerde sağlık hizmetleri standartları, hukuki korumalar ve tıbbi etik konularıyla ilgili belirsizliklere neden

olabilir. Hastaların haklarını ve yasal korumalarını iyi anlamaları ve dikkat etmeleri önemlidir.

Bu nedenlerle, sağlık turizmi düşünen hastaların dikkatli bir değerlendirme yapması, iyi bir araştırma yapması ve sağlık turizmi yapacakları ülke ve sağlık merkezi konusunda güvenilir kaynaklardan bilgi edinmeleri önemlidir. Ayrıca, seyahat etmeyi düşündükleri ülkedeki sağlık sistemini, doktorları ve tesisleri değerlendirmek için danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilirler.

2.1.7. Dünyada sağlık turizmi

Sağlık turizmi, hızla gelişen ve dünya çapında etkili olan bir sektördür. Bu sektör, dünya turizm endüstrisinde ekonomik açıdan önemli bir sektör haline gelmiştir. Sağlık turizmi, insanların sağlığını göz önünde bulundurarak tedavi imkânlarını geliştirmeyi amaçladığı için küresel çapta önemli bir konu haline gelmiştir. Dünya genelinde sağlık turizmi kavramı dünya genelindeki ülkelerin sağlık hizmetlerini içermektedir. Her ülkenin kendi uzmanlaşma alanlarına ve markalaşmış sağlık hizmetlerine sahip olduğu ve coğrafi konuma bağlı olarak farklı türlerde medikal turizmin bulunduğu doğrudur. Evet, coğrafi konum önemlidir çünkü bazı bölgeler, termal sıcak su gibi sağlık ve tedavi açısından önemli olan yeraltı kaynaklarına sahiptir. Bu alanların turizme yönelik odaklanma ve hizmet sunma kapasitesi, ülkeler arasında değişiklik göstermektedir (Gölbaşı, 2023).

Teknoloji ve ekonominin yanı sıra coğrafi koşullar da dünya turizmini etkileyen önemli faktörlerdendir. Sağlık turizmi, belirli bir miktarda para akışı sağlayarak dünya genelinde dikkat çeken ve öncelikli bir konuma yükselmiş, böylelikle rekabet ortamı oluşturmuştur. Sağlık hizmetlerinin çeşitlenmesi ve artmasıyla birlikte, dünya nüfusunun giderek yaşlanması, rehabilitasyon merkezlerinin olanakları ve özellikle cerrahi işlemlerin yaygınlaşmasıyla birlikte, tüm ülkelerde sağlık sistemlerinin karşılaştığı zorluklar ve sorunlar ön plana çıkmaktadır. Bu durum, insanların kaliteli ve ekonomik sağlık hizmeti beklentilerini arttırarak tedavi veya bakım amaçlı seyahatlerin yaygınlaşmasına neden olmakta ve bu sorunlara çözüm bulmayı hedefler (Gölbaşı, 2023).

Sonuç olarak, sağlık turizmi dünya genelinde bir ekonomik pazar haline gelmiş ve insanların daha kaliteli ve ekonomik sağlık hizmetlerine erişimini sağlayarak ülkeler arasında rekabet ortamı oluşturmuştur. Bu rekabet ortamı, sektörün sürekli gelişmesine ve en üst düzeyde hizmet sunma çabalarının artmasına yol açmıştır (Gölbaşı, 2023).

Günümüzde sağlık turizmi giderek daha popüler hale gelmiştir. Dünya genelinde, Hindistan, Tayland, Singapur, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Malezya, Almanya, Meksika, Güney Afrika, Brezilya ve Kosta Rika gibi ülkeler, sağlık turizmi açısından önde gelen destinasyonlar arasında yer almaktadır (Ünal & Demirel, 2011). Sağlık turizmini alt başlıklarıyla değerlendirdiğimizde, medikal turizmde Panama, Brezilya, Malezya, Kostarika ve Hindistan gibi ülkeler öne çıkmaktadır. Termal turizmde ise Hindistan, Türkiye ve Malezya dikkat çekmektedir. Spa ve wellness turizminde ise özellikle Macaristan, Çek Cumhuriyeti, Avusturya, Bali ve Maldivler gibi ülkeler öncü konumdadır (İnnoCentric, 2011).

Asya Kıtası, medikal turizm açısından büyük bir öneme sahiptir ve bölge yılda 1.3 milyon medikal turisti çekmektedir. Özellikle Hindistan, medikal turizmin önde gelen merkezlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Ülkeyi 2002'de yaklaşık 150.000, 2005'te ise tahminen 500.000 hastanın ziyaret ettiği bilinmektedir. Bu ülke, 2012 yılına kadar sağlık turizmi sektörünün hacmini 1.2 milyar pounda çıkarmayı hedeflemektedir. Singapur, 2012'de 1 milyon hastayı çekerek ve bunun sonucunda 1.8 milyar dolar gelir elde etmeyi hedeflemektedir. Ayrıca, tahminlere göre Nijerya vatandaşlarının medikal turizm çerçevesinde yurtdışında yaptığı sağlık harcamalarının yılda yaklaşık 2 milyar dolar civarında olduğu belirtilmektedir (BAKA, 2011). Tayland'da turizm faaliyetleri, 1970'lerde cinsiyet değişimi operasyonlarıyla başlamış olup, daha sonra estetik cerrahiye odaklanmıştır. Ürdün, 1970'lerden bu yana Orta Doğu ve Asya sağlık endüstrisinde öncü bir konuma sahip olup, dünya genelinde en popüler sağlık turizmi destinasyonları arasında beşinci sırada yer almaktadır (Yıldırım & Altunkaya, 2006).

Almanya, Avrupa'daki termal turizm alanında önde gelen ülkelerden biridir. Almanya, 263 resmi belgeli termal merkez ve 750.000 yatak kapasitesiyle termal turizmde önemli bir konumda bulunmaktadır. Öte yandan, son yıllarda Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da da hızla gelişen ve tedavi edici kaplıca merkezleri bulunmaktadır. Çek Cumhuriyeti ve Slovakya'da toplamda 60 tedavi edici termal merkez bulunmakta ve yılda yaklaşık 500.000 hasta bu tesislerden tedavi hizmetleri almaktadır. Bununla birlikte, Fransa'da 104, İspanya'da 128 ve İtalya'da yaklaşık 360 termal tesis bulunmaktadır. Rusya'da birçok kür merkezi bulunmakta olup yılda 8 milyon turist ağırlanmaktadır. Japonya'da ise 1500 kaplıcada, toplamda 100 milyon geceleme kapasitesine sahip bir termal turizm sektörü bulunmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Arkansas eyaletinde bulunan termal tesisler, 55.000 kişinin

faaydalanacağı şekilde inşa edilmiştir. Ayrıca, Hawaii’de turizmi yıl boyunca canlandırmak amacıyla termal suların kullanıldığı yeni tesislerle termal turizm odaklı uygulamalara başlanmıştır (Kültür ve Turizm Bakanlığı, 2012).

Sağlık Bakanlığı, uluslararası hastaları sınıflandırmak için aşağıdaki kategorizasyonu oluşturmuştur (Tontuş, 2019).

- *İkamet ettikleri yer dışında sağlık hizmetleri almak için seyahat eden kişilere "Medikal Turist" olarak adlandırılmaktadır.*
- *Tatil sırasında beklenmedik bir şekilde acil veya plansız sağlık hizmeti almak zorunda kalan turistlere "Turistin Sağlığı Kapsamında Hizmet Alan Hasta" olarak adlandırılmaktadır.*
- *Sağlık Bakanlığı’nın çeşitli ülkelerle sağlık alanında yaptığı ikili anlaşmalar çerçevesinde Türkiye’ye gelen kişilere "Sağlık Alanında İkili Anlaşmalı Ülkelerden Gelen Hasta" olarak adlandırılmaktadır.*
- *Sosyal Güvenlik Kuruluşları arasında yapılan anlaşmalar çerçevesinde, Türkiye’ye sağlık hizmetlerinden faydalanmak için gelen kişilere "Sosyal Güvenlik Kurumuyla Anlaşmalı Ülkelerden Gelen Hasta" olarak adlandırılmaktadır.*

Dünyada sağlık turizmi, giderek büyüyen ve gelişen bir sektör haline gelmiştir. Birçok ülke, sağlık turizmi potansiyelini fark ederek bu alanda önemli adımlar atmaktadır. İşte dünyadaki sağlık turizmi hakkında bazı bilgiler:

1. Türkiye: Türkiye, hızla büyüyen sağlık turizmi sektöründe yer alan gelişmekte olan ülkelerden biridir. Ülkenin yüksek kaliteli sağlık hizmetleri, deneyimli sağlık çalışanları, modern tıbbi altyapısı ve uygun fiyat seçenekleriyle, birçok hastanın çekici bir seçenek olarak gördüğü bir yer haline gelmiştir. Özellikle estetik cerrahi, diş hekimliği ve tüp bebek alanlarında Türkiye, dünya genelinde önde gelen ülkeler arasında kabul edilmektedir (Özer & Songur, 2012). Türkiye, sağlık turizmi açısından önemli bir destinasyondur.

2. Hindistan: Dünya genelinde sağlık turizminde en üst düzey tıbbi ekipmanlara ve kalifiyeli doktorlara sahip, yüksek kaliteli hizmet sağlayan, en fazla tercih edilen ve popüler destinasyonlardan biri olarak kabul edilir. Tayland, Singapur ve Malezya gibi ülkelerle rekabet içindedir (Badwe vd., 2020). Hindistan, uygun maliyetli sağlık hizmetleri ve tıbbi turizm alanında uzmanlaşmış doktorlarıyla bilinir. Kalp cerrahisi, organ nakli, üreme tıbbı ve alternatif tıp gibi birçok alanda başarılı tedaviler sunmaktadır. Hindistan’daki sağlık merkezleri, yüksek kalitede tıbbi teknolojiye sahip olup uluslararası hastalara hizmet vermektedir.

3. Tayland: Tayland’a yapılan talebin arttığı bilinmektedir, çünkü bazı ülkelerde onaylanmayan veya sağlık sigortası tarafından karşılanmayan cerrahi operasyonlar

Tayland'da gerçekleştirilmektedir (Coonel, 2016). Sağlık hizmetleri hem yerli seçkin kesime hem de yabancı hastalara sunulmaktadır. Kozmetik cerrahi tedavileri en önemlilerden biri olup, diş tedavileri gibi hizmetler de giderek daha fazla gelişmesi hız kazanmıştır (Wong & Musa, 2012). Tayland, 21.051 diş hekimi ile büyük bir sağlık ekibine sahip olmasına rağmen hala doktor eksikliği yaşamaktadır. Tüm sağlık hizmeti kapsamındaki harcamalar ülkenin Gayri Safi Yurt İçi Hâsılasının (*GSYH*) %35'ini oluştururken, Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, Tayland yüksek kaliteli sağlık hizmeti sunması ve düşük fiyatlarıyla birçok güçlü ülkeyi geride bırakmaktadır (Tong, 2018). Tayland, sağlık turizmi için popüler bir destinasyondur. Yüksek kalitede sağlık hizmetleri, uluslararası akreditasyona sahip hastaneler ve deneyimli doktorlarla bilinir. Tayland'da estetik cerrahi, ortopedik cerrahi, kardiyoloji ve diş hekimliği gibi alanlarda tedavi görmek yaygındır. Ayrıca, Tayland'ın turistik cazibesi de sağlık turizmi için bir avantajdır.

4. Singapur: Singapur, Asya'nın önde gelen medikal turizm destinasyonlarından biridir. Tedavi maliyetleri diğer ülkelere kıyasla pahalı olmasına rağmen, tesisleri Asya'nın en üst düzeyde kabul edilmektedir. Singapur, Asya turizm pazarında tıbbi ürünlerin yaklaşık %30'unu temsil etmektedir. Ülkede bir dizi devlet polikliniği bulunurken, aynı zamanda son teknoloji teşhis ekipmanlarına sahip hastaneler de mevcuttur. Siemens Medical, Glaxo Smith Kline ve Baxter Healthcare gibi uluslararası tanınmış sağlık tesisleri de ülkede bulunmaktadır (Huyen, 2015). Singapur, yüksek kalitede sağlık hizmetleri ve ileri teknolojiye sahip tıbbi tesislerle sağlık turizmi açısından önemli bir merkezdir. Organ nakli, kardiyoloji, onkoloji ve nöroloji gibi alanlarda uzmanlaşmıştır. Singapur'daki sağlık merkezleri, uluslararası hasta kabul etmektedir ve hasta deneyimine önem vermektedir.

5. Malezya: 1957 yılından bağımsızlığını kazandığı günden bu yana, ülke, sağlık sektörünü geliştirmek için benimsediği stratejileri başarılı bir şekilde gerçekleştirmiştir. Ülke, yetişmiş ve eğitilmiş doktorlarıyla Orta Doğu'da talep gören bir konumdadır. Kamu ve özel sağlık hizmetleri, gelişmişlik göstergelerinden olan bebek ölüm oranları ve yaşam beklentisi verileri pek çok gelişmiş ülkeler ile benzer seviyededir. Ayrıca, ülkedeki hastaneler akreditasyon sistemini iyi bir şekilde uygulamakta olup, hasta güvenliği standartları Dünya Sağlık Örgütü'nün (*DSÖ*) belirlediği stratejiler çerçevesinde ele alınmaktadır (Abd Manaf vd., 2015).

Malezya, sağlık turizmi açısından çekici kılan faktörler arasında kaliteli bakım, güvenlik standartları, son teknolojilerin kullanımı, uygun fiyatlar, kolay erişim sağlama, farklı pazarlama stratejileri, uygun maliyetli tedaviler, uygun döviz kurları, teknoloji odaklı ve evre dostu tesisler, sakin bir ortam, İngilizce konuşan doktorlar ve hemşireler gibi avantajlar bulunmaktadır. Ayrıca, Malezya, hem kamu hem de özel sağlık hizmetlerinin mkemmek bir şekilde sunulduğu dünyanın en iyi ilk beş destinasyonundan biridir (Chandran vd., 2017).

Bu lkeler sağlık turizmi açısından önde gelen destinasyonlardan sadece birkaç tanesidir. Diğer lkeler arasında Güney Kore, İsrail, Almanya, İngiltere, İspanya, Amerika Birleşik Devletleri ve Brezilya gibi ülkeler de sağlık turizmi açısından önemli rol oynamaktadır. Her ülkenin sağlık turizmi potansiyeli ve uzmanlık alanları farklılık göstermektedir.

2.1.8. Türkiye'de sağlık turizmi

Türkiye'de sağlık turizminin rakamsal büyüklüğü araştırıldığında, birbirinden farklı sayılara ulaşılmaktadır.

Türkiye, dünya çapında medikal turizmde popüler bir destinasyon olup, düşük maliyeti, yüksek bakım kalitesi ve birinci sınıf tıbbi hizmetlerle ön plana çıkmaktadır. Sağlık turizmi alanında sunulan avantajlar sayesinde, Türkiye medikal turizmde ilk on içinde altıncı sırada yer almaktadır (Turizm Gazatesi, 2023).

Pandemi sürecinde, sosyal yaşamın büyük lde aksadığı gibi, sağlık turizmi de önemli lde etkilenmiştir. Ancak şaşırtıcı bir şekilde, Türkiye pandemi döneminde estetik ve plastik cerrahi ile cerrahi olmayan tüm estetik işlemlerde belirgin bir artış yaşanmıştır. Global Survey 2020 Raporlarına göre Uluslararası Estetik Cerrahi Derneği (ISAPS), pandemi sürecinde Türkiye'nin dünya genelinde en fazla estetik cerrahi yapılan ilk beş ülkeden biri olduğunu belirtmiştir (Argun, 2023).

Trust Antalya Medikal Turizm Fuarı'nda konuşan Ticaret Bakanlığı Sağlık ve Seyahat Hizmetleri Daire Başkanı Tarık Aksoy, 2022'de Türkiye'yi tercih eden yabancılardan sayısının 1 milyon olduğunu ifade ederek, sağlık turizminde dünya genelinde artan bir eğilim olduğunu vurgulamıştır. Türkiye, uluslararası seyahatlerin giderek arttığı bir dönemde önemli bir destinasyon haline gelmiştir. Bazı kaynaklara göre Türkiye, ilk 10 hatta bazılarında ilk 5 içinde yer almaktadır. Bu durum, ülkemizin ciddi bir turizm potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir (Yetkinoğlu, 2023).

2022'de Türkiye'ye sağlık turizmi amacıyla 1.2 milyondan fazla turist giriş yapmıştır. Verilere göre Türkiye, dünya genelinde en çok sağlık turizmi yapan ilk beş ülke arasında yer almaktadır (Kuş, H. 2023).

Son on yılda Türkiye'nin sağlık turizmindeki başarı grafiği, medikal turizm gelirlerinin ve yabancı hasta sayısının yaklaşık  kat arttığını göstermektedir. Türkiye, dünya genelinde sağlık turizmi sektöründe en hızlı büyüyen ilk üç ülkesinden biri olarak kabul edilmekte ve toplam sağlık hizmetleri ihracatında ilk 10'a girmeyi başarmaktadır. Özellikle medikal turizmde (uluslararası hasta tedavisi) Türkiye, dünya sıralamasında ilk beş ülke arasında bulunmaktadır. (Kireklo, 2022).

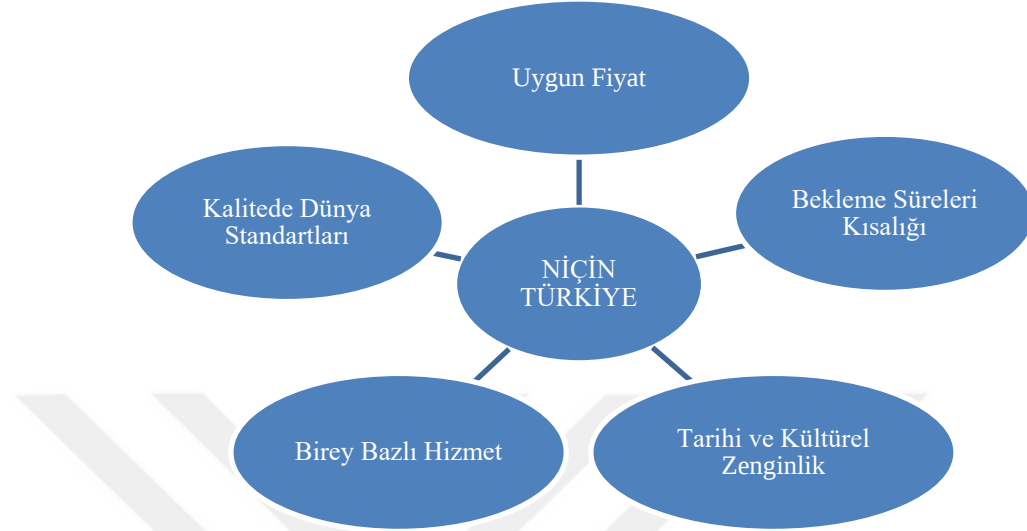
Bu bilgiler ışığında Türkiye, yaklaşık 1 milyar insan ve 57 lkeye sadece 4 saatlik uçuş mesafesinde bulunan stratejik bir coğrafı konuma sahiptir. Türkiye, Türk Hava Yolları gibi dünyanın en geniş uçuş ağına sahip (120 ülke, 299 şehir ve 302 havalimanı) ulusal havayolu şirketi ile sağlık turizmi için ideal bir destinasyon olarak kabul edilmektedir.

Türkiye, Sağlıkta Dönüşüm Programı'nın sağladığı kaliteli sağlık hizmeti sunumuyla hem vatandaşlarına yüksek standartlarda sağlık hizmeti sağlamakta, hem de hızla artan sağlık turizmi potansiyeli sayesinde dünyanın en popüler sağlık turizmi destinasyonlarından biri haline gelmektedir. Hedefimiz, öncelikle komşu lkelerimizden başlayarak, dünya genelinde kaliteli, hızlı ve etkili sağlık hizmeti taleplerini en iyi şekilde karşılamaktır.

Türkiye'nin sağlık turizmindeki yükselişini destekleyen birçok faktör bulunmaktadır. Türkiye, uzmanlaşmış sağlık personeli, modern tesisler, ileri teknolojiye sahip ekipmanlar ve sağlık hizmetlerinin Avrupa lkelerinin kıyasla daha uygun fiyatla olması gibi unsurlarla sağlık turizmi açısından ne çıkmaktadır. Bunların yanı sıra, coğrafı konumu, mevsimsel avantajları, zengin termal kaynakları ve geleneksel Türk misafirperverliği gibi özellikler de Türkiye'yi dünya genelinde tercih edilen bir sağlık turizmi destinasyonu haline getirmektedir. Bu doğrultuda Türkiye, sağlık turizmindeki konumunu daha da güçlendirmek için çalışmalarına devam etmektedir (USHAş, 2024).

Türkiye, son yıllarda hızla büyüyen bir medikal turizm sektörüne sahip ve bu da onu önemli bir medikal turizm destinasyonu haline getirmiştir. Türkiye'deki medikal turizmin gelişmesine en fazla katkı sağlayan unsurlar, maliyet avantajları ve özel sektörün sağlık hizmetleri sunma kapasitesinin artmasıdır. Türkiye'ye gelen medikal turist sayısının artmasına önemli bir katkı sağlayan faktörlerden biri, özel sektörün 28

sağlık hizmeti sunumundaki kapasitesini artırmasıdır (Yılmaz & Aktas, 2021). Türk Sağlık Turizmi Derneği, dünyanın en büyük derneği olarak kabul edilen 278 sağlık ve sağlıklı yaşam turizmi kurumunu bir araya getirmektedir (Chernyshev vd., 2022).



Şekil 2.1. Sağlık turizminde Türkiye'nin tercih edilme sebepleri

Kaynak: Sağlık Bakanlığı (2012)

İlgili ifade Sağlık Bakanlığı'nın Şekil 2.1'dekine ek olarak Türkiye'nin içinde bulunduğu coğrafi konumun, sağlık turizmini olumlu olarak etkilediği düşünülmektedir (Üstün & Demir, 2022). Türkiye'de sağlık turizmi alanında yapılan değişimler, özellikle 2002 yılında başlatılan "Sağlıkta Dönüşüm Programı" ile hız kazanmıştır. Bu programın amacı, sağlık hizmetlerinin daha verimli, etkili ve erişilebilir hale gelmesini, modern ve yüksek kalitede hizmet sunumunu sağlamak için çeşitli değişiklikler ve yenilikler yapmaktır. 2010-2014 stratejik eylem planı ve 2023 sağlık vizyonu ile hükümet programı da, Türkiye'nin sağlık ve sağlık turizmi alanında lider bir konum hedeflemektedir (Soysal, 2017).

Sağlık turizmi açısından önemli bir destinasyon olarak kabul edilen Türkiye'nin öne çıktığı alanlar aşağıda sıralanmıştır.

1. Estetik Cerrahi: Türkiye, estetik cerrahi alanında dünya çapında bir üne sahiptir. Estetik ameliyatlara, burun estetiği, meme büyütme, liposuction, karın germe gibi popüler prosedürler arasındadır. Türkiye'de estetik cerrahi hizmetleri, yüksek kalite standartlarına sahip olan ve deneyimli plastik cerrahlar tarafından sunulmaktadır.

2. Tüp Bebek Tedavisi: Türkiye, tüp bebek tedavisi alanında da büyük bir başarıya sahiptir. Yüksek teknolojiye sahip tüp bebek merkezleri ve uzman doktorlar,

Türkiye'yi tüp bebek tedavisi için tercih edilen bir destinasyon haline getirmiştir. Uygun maliyetler, kaliteli hizmetler ve başarı oranlarındaki başarı, Türkiye'yi bu alanda popüler hale getirmiştir.

3. Göz Sağlığı: Türkiye, göz sağlığı alanında uzmanlaşmış birçok hastane ve kliniklere sahiptir. Özellikle lazer göz ameliyatları, katarakt cerrahisi ve diğer göz tedavileri için Türkiye'yi tercih eden uluslararası hastalar bulunmaktadır. Yüksek kalitede teknoloji ve deneyimli göz doktorları, hastalara güvenilir bir göz tedavisi deneyimi sunmaktadır.

4. Termal Turizm: Türkiye, zengin termal kaynaklara sahip olduğu için termal turizmde de popüler bir destinasyondur. Özellikle Kapadokya, Pamukkale ve Bursa gibi bölgelerde termal oteller ve spa merkezleri bulunmaktadır. Termal suların sağlık ve iyileştirici özellikleri, birçok hastanın termal turizm için Türkiye'yi tercih etmesine neden olmaktadır.

5. Dış Turizmi: Türkiye, dış hekimliği alanında da tercih edilen bir sağlık turizmi destinasyonudur. Yüksek kaliteli dış hizmetleri, modern dış klinikleri ve uygun fiyatlar, uluslararası hastaların Türkiye'yi dış turizmi için tercih etmelerini sağlamaktadır. Dış implantları, porselen laminalar, dış beyazlatma gibi popüler dış tedavileri Türkiye'de sunulan hizmetler arasındadır.



Şekil 2.2. Türkiye'yi ziyaret eden sağlık turisti sayıları

Kaynak: TÜİK (2024)



Şekil 2.3. Türkiye'nin sağlık turizmi gelirleri-bin usd

Kaynak: TÜİK (2024)

Ülkemizde, 2019 yılında sağlık turizmi ve turist sağlığı kapsamında toplam 701.046 hasta sağlık hizmeti almıştır. Ayrıca, sağlık ve tıbbi nedenlerle gelen yabancı ziyaretçi ve yurt dışında ikamet eden vatandaş ziyaretçilerden elde edilen turizm geliri, aynı yıl içinde 1.492.438 bin ABD Doları olarak kaydedilmiştir.

2020 yılında, küresel salgın nedeniyle sağlık turisti sayısında belirgin bir düşüş yaşanmıştır; bu dönemde Türkiye'yi tercih eden hasta sayısı 407 bin 423'e düşmüştür. Aynı yıl içinde sağlık turizmi ve tıbbi sebeplerle gelen yabancı ziyaretçi ile yurt dışında ikamet eden vatandaş ziyaretçilerden elde edilen turizm geliri ise 1.164.779 bin dolara gerilemiştir.

2021 yılında 670.730 kişi, sağlık hizmeti almak amacıyla Türkiye'yi tercih etmiş ve bu hizmetten elde edilen gelir 1.726.973 bin ABD doları olarak kaydedilmiştir.

2022 yılında, sağlık hizmeti almak amacıyla ülkemize gelen toplam 1.258.382 kişi, bu hizmetten elde edilen gelir ise 2.119.059 bin ABD doları olarak kaydedilmiştir.

2023 yılının ilk üççeyreğinde, sağlık hizmeti almak amacıyla ülkemizi tercih eden toplam 1.026.492 kişi, bu süreçten elde edilen gelir ise 1.707.213 bin ABD doları olarak kaydedilmiştir.

Kadın hastalıkları, iç hastalıkları, göz hastalıkları, tıbbi biyokimya, genel cerrahi, diş hekimliği, ortopedi ve travmatoloji, enfeksiyon hastalıkları ve kulak-burun-boğaz alanlarında sıralanan klinik branşlar, uluslararası hastaların en çok tercih ettiği alanlardır (USHAS, 2024).

2.1.9. Türkiye'deki sağlık turizminin avantajları

Türkiye'deki sağlık turizminin bazı avantajları şunlardır:

1. Yüksek Kalitede Sağlık Hizmetleri: Türkiye, sağlık sektöründe yüksek kalitede hizmet sunan modern tıbbi tesislere ve deneyimli doktorlara sahiptir. Birçok hastane ve klinik, uluslararası akreditasyonlara sahip olup, uluslararası standartlara uygun tedavi sunmaktadır.

2. Uygun Maliyetler: Medikal turizmin temel avantajlarından biri maliyet tasarrufudur. Bazı ölkelerdeki tıbbi prosedürler, diğer ölkelerdeki benzer işlemlere göre önemli ölçüde daha ekonomik olabilir, bu da ekonomik fiyatlı sağlık hizmetleri isteyenler için cazip bir tutum sunar (Pirzada, 2022). Türkiye'deki sağlık turizmi hizmetleri, birçok ölkeye göre daha ekonomiktir. Aynı kalitede sağlık hizmetlerini daha uygun maliyetlerle alma fırsatı sağlar. Bu, hastaların tedavi maliyetlerini düşürürken kaliteli sağlık hizmetleri almalarını sağlar.

3. Kısa Bekleme Süreleri: Bazı ölkelerde tıbbi işlemler için beklemek gereken süreler oldukça uzun olabilir. Medikal turizm, hastalara daha hızlı tedavi olanağı sunabilir (Kazemha vd., 2017). Türkiye'de sağlık turizmi yapan hastalar, tedavi sürecinde kısa bekleme süreleriyle karşılaşır. Hızlı erişim imkânı sunan sağlık kuruluşları, hastaların acil tedavi ihtiyaçlarını karşılamada etkilidir.

4. Uzmanlık Alanları: Hasta, kendi ölkesinde mevcut olmayabilecek özel tedavilere ulaşma imkanı bulabilir (Haji Ahmadi vd., 2017). Türkiye, birçok uzmanlık alanında sağlık turizmi için tercih edilen bir destinasyondur. Estetik cerrahi, tüp bebek tedavisi, göz sağlığı, diş tedavisi, organ nakilleri gibi alanlarda uzmanlaşmış merkezler ve doktorlar bulunur. Bu uzmanlık alanları, hastaların ihtiyaçlarına uygun tedavi seçenekleri sunar.

5. Turistik Deneyim: Medikal turizm, hastalar tıbbi tedavi sürecinde iken seyahat etme ve yeni yerleri keşfetme şansı da sunabilir (Zhang & Lin, 2018). Türkiye, sağlık turistlerine hem sağlık hizmetleri sunan hem de turistik bir deneyim yaşatan bir ölkedir. Tedavi sürecini gezip görme, tarihi ve kültürel zenginlikleri keşfetme fırsatı sunar. İstanbul'un tarihi bölgeleri, Kapadokya'nın benzersiz doğası ve Antalya'nın güzel sahilleri gibi turistik cazibe merkezleri, hastaların tedavi sürecini keyifli hale getirir.

6. İyi İletişim ve Hasta Memnuniyeti: Türk sağlık sistemi, hastalara iyi iletişim ve hasta memnuniyetine odaklanır. Hastaların ihtiyaçlarına duyarlılık gösterilir, tedavi

sürecindeki her aşamada hasta memnuniyeti sağlanmaya çalışılır. Bu, hastaların güvenli ve rahat bir deneyim yaşamasını sağlar.

7. Coğrafi Konum: Havayolu ulaşım altyapısının sürekli gelişmesiyle birlikte, coğrafi olarak 3-4 saatlik uçuş mesafesinde bulunan destinasyonlar daha erişilebilir hale gelmektedir (Eke, 2021). Türkiye'nin coğrafi konumu dikkate alındığında Ortadoğu, Afrika, Avrupa'nın ortasında olduğu, bu bölgelerden ulaşılabilir olduğu görülmektedir. Bu özellik sağlık turizminin büyüme potansiyeli açısından önem arz etmektedir.

8. Mevsimsel Özellikleri ve Kültürel Yapısı: Ülkemize gelen sağlık turistleri, mevsimsel özelliklerimiz ve zengin kültürel dokumuzla birlikte tatil yapma ve sağlık tedavilerini bir arada alma imkânına sahiptir. Bu hizmeti sunan aracı kuruluşlar, turistlere bu deneyimi sunmaktadır (Eke, 2021).

Tüm bu avantajlar, Türkiye'yi sağlık turizmi için tercih edilen bir destinasyon haline getirmektedir. Kaliteli sağlık hizmetleri, uzmanlık alanları, uygun fiyatlar, turistik deneyimler ve hasta odaklı yaklaşım, Türkiye'yi sağlık turizmi için cazip kılmaktadır.

2.1.10. Türkiye'deki sağlık turizminin dezavantajı olabilecek konular

Türkiye'deki sağlık turizminin bazı dezavantajları şunlardır:

1. Dil Bariyeri: Dil bariyerleri, yabancı bir ülkeye tıbbi tedavi amacı ile giden hastalar için önemli bir engel olabilir ve hastaların sağlık hizmeti sağlayıcılarıyla etkili iletişim kurabilmelerini sağlamaları gerekir (Izadi vd., 2017). Türkçe, Türkiye'nin resmi dilidir ve sağlık turistleri için dil bariyeri oluşturabilir. İngilizce konuşanlar için dil iletişimi genellikle sorun olmasa da, Türkçe bilmeyen hastaların iletişimde zorluk yaşayabileceği durumlar olabilir.

2. Kültürel Farklılıklar: Kültürel farklılıklar, yabancı bir ülkeye tıbbi tedavi amacı ile giden hastalar için potansiyel bir sorun teşkil edebilir ve hastalar, tedavilerini etkileyebilecek bu kültürel farklılıkların bilincinde olmalıdır (Kosaka vd., 2021). Türkiye'nin farklı kültürel özellikleri ve gelenekleri, bazı sağlık turistleri için uyum zorluğu yaratabilir. Yemek alışkanlıkları, yaşam tarzı ve diğer kültürel faktörler, bazı hastalar için adaptasyon sürecini zorlaştırabilir.

3. Geçmiş Sağlık Kayıtlarının Aktarımı: Türkiye'ye sağlık turizmi için gelen hastaların, geçmiş sağlık kayıtlarını uygun şekilde aktarmaları önemlidir. Bu, doğru tanı ve tedavi sağlamak için önemlidir. Ancak bazen bu aktarım süreci zaman alabilir ve bazı aksaklıklar yaşanabilir.

4. Yasal ve Sigorta Konuları: Sağlık turistleri için yasal ve sigorta konuları bazı zorluklar yaratabilir. Sigorta şirketleri, yabancı ülkelerde yapılan tedavileri kapsamayabilir veya bazı belgelerin düzenlenmesi gerekebilir. Bu tür konularda bilgi ve danışmanlık almak önemlidir.

5. Uzun Vadeli Takip ve Rehabilitasyon: Yabancı bir ülkeye tıbbi tedavi amacıyla seyahat etmek, yeni hastalıklarla karşılaşma ve seyahatle ilişkili yaralar alma gibi seyahat risklerini beraberinde getirebilir (John & Chelat, 2013). Bazı sağlık durumları veya tedaviler, uzun vadeli takip ve rehabilitasyon gerektirebilir. Türkiye'de sağlık turizmi yapan hastalar için, bu takip ve rehabilitasyon sürecini koordine etmek bazen zor olabilir, özellikle hasta ülkelerine geri dönmeleri gerektiğinde.

Bu dezavantajlar, Türkiye'deki sağlık turizmi deneyimini etkileyebilir. Ancak, Türkiye sağlık turizmindeki ilerlemeler ve iyileştirmelerle bu dezavantajlar minimize edilmeye çalışılmaktadır. Hastaların ihtiyaçlarına yönelik uygun çözümler sunarak, Türkiye sağlık turizminin daha da gelişmesi hedeflenmektedir.

2.2. Kariyer Planlaması

2.2.1. Kariyer kavramı

Eskiden yalnızca ücretli iş veya meslek olarak algılanan, ancak günümüzde geniş bir anlam yelpazesine sahip olan “kariyer” terimi, Latince “*cerrera*” (yol), Fransızca “*carrière*” (koşu yolu), İngilizce ise “*career*” (meslek yaşamı) anlamına gelen kelimelerle çeşitlenmiş ve geniş bir anlam yelpazesine sahip olmuştur (Dündar, 2015). Kariyer kelimesinin modern anlamı, bir kişinin meslek yaşamında izlediği yol veya gelişim süreci olarak gelişti. Bu kelime, zaman içinde iş ve meslek yaşamını ifade etmek için yaygın olarak kullanılan bir terim haline geldi.

Kariyer ve kariyer yaklaşımları, literatürde incelendiğinde bir dizi tanımlama ile karşılaşmaktadır. Türk Dil Kurumu'nun (TDK) tanımına göre kariyer kavramı, “*bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık.*” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2023).

Kariyer kavramı, 16. yüzyılda ortaya çıkmasına rağmen, ilk kez insanlar ve iş hayatıyla ilgili bilimsel bir bağlamda kullanılmıştır. Bu kullanım, 1956 yılında Anne Roe'nun “Meslekler Psikolojisi” kitabında gerçekleşmiştir. Ardından, Donald E. Super'in 1957'de kaleme aldığı “Kariyer Psikolojisi,” Tiedeman ve Ohara'nın 1963'te yazdığı “Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi”

ve ayrıca John Holland'ın 1966'da yayımlanan "Meslek Tercihi Teorisi" kitabıyla birlikte, kariyer kavramı daha geniş bir perspektifte tartışılmaya başlanmıştır. Kariyer kavramının tarihsel kökeni eski zamanlara uzanmasına rağmen, işletme yönetimi ve insan kaynakları yönetimi bağlamında etkin bir şekilde kullanılması, 1970'li yıllarında görülmüştür (Arifoğlu, 2015).

Kurumsal perspektiften bakıldığında, kariyer kavramı bireylerin iş yaşamları boyunca aldıkları pozisyonları, yaptıkları işleri ve genel olarak kariyer gelişimlerini ifade eder. Kariyer kavramı, sadece bireylerin kurum içinde başarı elde etmeye yönelik çabalarını değil, aynı zamanda çalışanlarının kariyer planlamasına katkı sağlayarak kurumun verimliliğini artırmayı amaçlayan bir perspektife de sahiptir (Vergili, 2015). İş hayatında kariyer, bir bireyin iş dünyasındaki ilerlemesi, gelişimi ve başarısı olarak tanımlanabilir. Kariyer, bir kişinin aldığı pozisyonlar, deneyimler, başarılar ve geliştirdiği becerilerle şekillenen bir yolculuğu ifade eder. İş hayatındaki kariyer kavramı, sadece belirli bir işte yükselmek anlamına gelmez, aynı zamanda kişinin yeteneklerini en üst düzeyde kullanarak kişisel ve profesyonel hedeflere ulaşması anlamını taşımaktadır.

Kariyer kavramı, bireyin belirli bir iş alanında sürekli olarak ilerleyerek beceri ve deneyim kazanması anlamına gelir. Başka bir deyişle, kariyer, bireylerin iş yaşamları boyunca faaliyet gösterdikleri sektördeki işleri, kariyerleri boyunca elde ettikleri başarıları ve yükselmelerini kapsayan bir kavramdır (Aytaç, 2001). Kariyer, bir bireyin meslek yaşamı boyunca izlediği yol ve gelişim sürecini ifade eden bir kavramdır. Bu süreç, kişinin eğitim, deneyim, yetenekler ve ilgi alanlarına göre belirlediği hedefler doğrultusunda şekillenir. Kariyer, bireyin iş dünyasındaki ilerlemesi, farklı rolleri üstlenmesi, yüksek pozisyonlara terfi etmesi veya farklı sektörlere geçişi gibi çeşitli aşamaları içerebilir.

İş dünyasında kariyer kavramı, bir bireyin çalışma yaşamında yaptığı ilerlemeyi, başarıları, deneyimleri ve pozisyonlarını ifade eder. Kariyer, sadece belirli bir işte yükselmek değil, aynı zamanda bireyin yeteneklerini geliştirerek farklı pozisyonlara geçişi, liderlik sorumlulukları üstlenmesi, uzmanlık kazanması ve kişisel hedeflerine ulaşması anlamına gelir. İş dünyasında kariyer, bireyin iş yaşamını planlayarak ilerlemesi ve gelişmesi amacıyla atılan adımları içerir.

Kariyer planlaması, bir kişinin kariyerini yönetmek, geliştirmek ve ilerletmek için izlediği stratejik bir süreçtir. Bu planlama süreci, kişinin kariyer hedeflerini

belirlemesi, ilgi alanlarını ve yeteneklerini anlaması, gereken beceri ve deneyimleri kazanması, ağ oluşturma ve ilerlemesi için gerekli adımları atması gibi aşamaları içerir.

Bireyin bakış açısından kariyer kavramı, seçtiği iş kolunda ilerleyerek daha fazla maddi kazanç elde etmesini, daha büyük sorumluluklar üstlenmesini ve işteki yükselmesiyle birlikte artan itibar ve saygınlık kazanmasını ifade eder. Başka bir deyişle, bireyin iş hayatına umut ve hedeflerle başlayıp emekli oluncaya kadar devam ettiği bir süreçtir (Gökdeniz, 2017). Kariyer kavramı, maddi kazanç elde etmek, aynı zamanda kişisel tatmin, başarı hissi, kişisel ve profesyonel gelişim gibi unsurları da içerir. Bir kişinin kariyeri, ilgili alanlarda kazandığı deneyimlerle, aldığı eğitimle, sahip olduğu becerilerle ve çeşitli fırsatlarla şekillenir.

Ayrıca kariyer, bireylerin eğitim dönemlerinden başlayıp iş hayatları boyunca ilerleyen kişisel gelişim sürecidir. Bu süreç, çalışma hayatında üstlenilen tüm görevleri ve biriktirilen deneyimleri içerir (Odabaşı, 2010). Eğitim hayatında kariyer kavramı, bireylerin eğitim süreçlerini, öğrenme deneyimlerini ve bu deneyimlerin gelecekteki iş hayatı ve meslek seçimleriyle nasıl ilişkilendirileceğini anlamalarını içerir. Eğitim hayatında kariyer, bireylerin eğitim altyapısını oluştururken kendi ilgi alanlarını, yeteneklerini ve hedeflerini göz önünde bulundurmalarını sağlar.

2.2.2. Kariyer boyutları

Bireylerin kariyerleri, gerçekçi ve objektif algılamaları içeren dışsal boyut ile sübjektif algılamaları içeren içsel boyut olmak üzere iki temel boyuttan meydana gelir.

2.2.2.1. Kariyerlerin içsel boyutu

Örgüt içindeki gelişimin sübjektif boyutu olan kariyerin içsel boyutu, bireyin kişiliği tarafından şekillenir. Birey, iş hayatında ve organizasyon içindeki konumuyla ilgili bir değerlendirme yapma, anlama, gelecekteki hedeflerini belirleme sürecindedir. Bu bağlamda, bireyin sürekli olarak kendisine yönlendirdiği sorular arasında, "Gerçekte ne istiyorum?", "Nereye ulaşmak istiyorum?" ve "Hedeflerime ulaşmak için nelerim var?" gibi sorular yer alır. Bu sorgulama sürecinde, birey kendi kişiliğini değerlendirme, kendini tanıma ve bu doğrultuda geleceğe yönelik hedeflerini belirleme fırsatına sahip olacaktır (Sav, 2008). Bu bireysel yönelim, Örgütsel Davranış Terminolojisinde "kendini gerçekleştirme" kavramı olarak adlandırılmaktadır. Psikolojik açıdan sağlıklı kabul ettiğimiz bir birey, kendini gerçekleştirme hedefi doğrultusunda kariyerini

geliştirmek, yükselmek ve belirlediği noktalara ulaşmak için çaba gösterir. Ancak, bu çaba sağlıklı bir şekilde yönlendirilebilmek için kariyer hedeflerinin kişisel gerçeklerle uyumlu olmasına bağlıdır (Sav, 2008).

İç kariyer, bir bireyin mevcut işveren veya organizasyon içindeki kariyer ilerlemesini ifade eder. Yani, aynı işveren altında farklı pozisyonlara terfi etmek, daha fazla sorumluluk almak, yeni projelerde liderlik görevleri üstlenmek veya organizasyonun içindeki farklı alanlara geçiş yapmak gibi yollarla kariyerini geliştirme sürecidir.

İç kariyer, hem çalışanlar hem de organizasyonlar için avantajlar sağlayabilir. Çalışanlar, mevcut iş yerlerinde daha fazla fırsat ve gelişim imkânı bulabilirken, organizasyonlar yeteneklerini koruma ve geliştirme konusunda daha etkili olabilirler. Organizasyonlar iç kariyer fırsatları sunarak çalışanların motivasyonunu artırabilir ve personel devir hızını azaltabilir.

2.2.2.2. Kariyerlerin dışsal boyutu

Kariyerin dışsal boyutu, belirli bir işe odaklanmış olan ve objektif kariyer basamakları olarak nitelendirilebilecek ilerleme adımlarını içerir. Bireyin bu dışsal kariyer boyutunu şekillendiren faktör, içinde bulunduğu organizasyondur. Bu nedenle, bireysel kariyerin organizasyon açısından incelenmesi ve yönlendirilmesi önem arz etmektedir. İşletme, kendi temel amaç ve yönelimlerini göz önünde bulundurarak ve bu amaçların gerektirdiği felsefeyi bilincinde tutarak, kariyer planlamalarını gerçekleştirirken bireysel amaç ve yönelimlere uygun şekilde biçimlenmeli veya bu hedefleri içerik ve felsefe açısından bozmadan kendi bünyesine adapte etmelidir. Bu prensip, literatürde "amaçların bütünleştirilmesi" olarak adlandırılan bir somut kavramı temsil eder ve organizasyonel amaçların bireysel amaçlarla örtüşmesi gerekliliğini vurgular (Sav, 2008).

Dış kariyer, bir bireyin mevcut işveren veya organizasyon dışında farklı bir işverende veya sektörde kariyer ilerlemesini ifade eder. Bu kavram, kişinin mevcut iş yerinden ayrılarak farklı bir organizasyon veya sektörde yeni pozisyonlara geçiş yapması veya farklı bir iş alanına yönelmesini içerir.

Dış kariyer seçenekleri, bireyin ilgi alanları, hedefleri ve mevcut yetenekleri göz önünde bulundurularak şekillenir. Dış kariyer tercihi, kişinin mevcut iş ortamında elde edemediği fırsatları araması, farklı bir iş kültürü deneyimi istemesi veya yeni bir alan keşfetmek istemesi gibi nedenlere dayanabilir.

2.2.3. Kariyer yaklaşımları

Kariyer yaklaşımları genellikle iki ana grupta sınıflandırılabilir: geleneksel yaklaşımlar ve çağdaş yaklaşımlar. Yeni kariyer yaklaşımları ise beş alt başlık altında detaylı bir şekilde incelenebilir, bu yaklaşımlara ait detaylar aşağıda sunulmuştur.

2.2.3.1. Geleneksel kariyer yaklaşımı

Genellikle hiyerarşik bir yapıya sahip olan geleneksel kariyer yaklaşımları, belirli bir iş tanımına dayanan, kurallarla belirlenmiş ve statik bir karaktere sahip olan bir yaklaşımı temsil eder (Dikili, 2012). Bu yaklaşımda, görevlerin ve organizasyonun sınırları belirgin bir şekilde çizilmiştir. Çalışanlar, geleneksel kariyer yaklaşımına göre aynı meslek alanında uzmanlaşıp hizmet süresi boyunca dikey hiyerarşik olarak yükselme fırsatına sahiptirler. Bu yaklaşıma göre, bireyler yatay bir şekilde deneyim kazanma şansına sahip değildir ve örgütlerde üst düzey pozisyonlara doğru ilerledikçe ilerleme fırsatları azalırken, bu pozisyonlara aday olanların sayısı artmaktadır (Acar vd., 2008). Bu yaklaşımda, örgüt içinde terfi olanakları daha belirgin ve net bir şekilde tanımlanmıştır.

Geleneksel kariyer yaklaşımının dezavantajı, mevcut sistemde yatay hareketliliğin olmamasından kaynaklanmaktadır. Bu durum, çalışanların genellikle sadece kendi meslek dallarını tanımalarına ve iş görevlerini bütünsel bir perspektifle görmemelerine neden olmaktadır (Aytaç, 2005).

2.2.3.2. Çağdaş kariyer yaklaşımları

Çağdaş kariyer yaklaşımlarında, örgütlerin değil bireylerin tercihleri ön plandadır. Bu yaklaşım, bireylerin ayrıldıkları departmanlara da hizmet edebilmelerini mümkün kılar. Bu perspektif, bireylere ayrıldıkları departmanlarda yardım etme olanağı tanıdığı için bireylerin daha bağımsız bir ortam yaratmalarına olanak sağlar, bu da taleplere daha hızlı yanıt verme kapasitesini artırır. Yapı olarak, geleneksel yaklaşımla karşılaştırıldığında esnek bir yapıya sahiptir. Bu bağlamda, temel kişisel ölçütler sadece ticari başarıyla ilgili olup, gelir artışı, bireyin kişisel gelişimi ve kar artışı gibi unsurları içerir. Bireyler, kariyerlerini sadece belirli bir örgüt içinde değil, aynı zamanda bulundukları meslek veya endüstri alanında sürdürme eğilimindedirler (Bayram, 2008). Çağdaş yaklaşımların ortaya çıkmasında, küreselleşmenin ve buna bağlı olarak emeğin ulusal sınırlar içinde sınırlı olmaması önemli bir rol oynamaktadır. Rekabet koşullarının giderek daha zorlu hale gelmesi ve örgütlerde dinamik bir yapı oluşturulmasıyla

birlikte, çağdaş yaklaşımlar günümüzde daha fazla vurgu kazanmaktadır (Dikili, 2012). Son zamanlarda, çağdaş kariyer yaklaşımlarına ait birçok alt yaklaşımın varlığından bahsetmek mümkündür. Aşağıda bunlara ilişkin bilgilere yer verilecektir.

1. Esnek kariyer yaklaşımı (Self-Resilient Career): Esnek kariyer yaklaşımının temel amacı, bireye kendi kariyerini yönetme yetkisi tanımaktır. Bu perspektifte, yönetim çalışanın yeteneklerini ve bilgisini artırabilmesi için gerekli kaynakları ve araçları temin etmekle sorumludur (Akın, 2005). Esnek kariyer, bireyin bireysel kariyer gelişimini gerçekleştirirken kendisine duyduğu sorumluluk hissiyle birlikte, aynı zamanda bulunduğu örgüte sağlayacağı faydalardan oluşmaktadır (Bayram, 2008). Bu yaklaşımda örgüt ve iş gören arasındaki bağ güçlü değildir. Esnek kariyer yaklaşımından kariyer tercihleri birey için daha özgürdür ve değişen pazar koşullarına uyum sağlayan iş görenlerle çalışma tercih edilir.

2. Sınırsız kariyer yaklaşımı (Boundaryless Career): Küreselleşme ile beraber işletmelerde birleşme, işletmeler arası iş birliği yapma, işletmelerde küçülme vb. değişimler meydana gelmiştir ve bunun sonucunda da sınırsız örgütler ortaya çıkmaktadır. Örgütlerde meydana gelen bu değişimler aynı zamanda kariyer anlayışında da değişikliklere yol açmıştır.

Örgütlerde ortaya çıkan bir diğer yeni yaklaşım, sınırsız kariyer yaklaşımıdır. Sınırsız kariyer, işle ilgili kavramların net sınırlarla tanımlanmadığını ifade eder (Bayram, 2008). Bu yaklaşımın özü, bir örgütte tek bir çalışma yerine, çeşitli iş fırsatlarını değerlendirmeye dayanmaktadır (Akın, 2005). Bu yaklaşım, çalışanların sadece aynı örgüt içinde sürekli çalışarak emekli olmalarının ötesinde, farklı kariyer fırsatlarını deneyimlemelerine olanak tanıyan bir perspektifi temsil eder. Bu perspektifin benimsenmesiyle birlikte, örgütlerin büyüklüğü, roller arasındaki boşluklar, bütünleşik çalışma koşulları, değişim yeteneği, yenilik ve farklılık yaratma gibi konular önemli hale gelmiştir (Soysal, 2003).

3. Çok yönlü kariyer yaklaşımı (Protean Career): Çok yönlü kariyer yaklaşımı, bireyin kariyerini kişisel olarak yönettiği bir modeldir. Bu modelde, bireyler bir işte uzun süre kalmadan önce farklı işlere yönelme eğilimindedirler. Bunun bir sonucu olarak personel devir hızının yükselmesine ve devamlılık oranının düşmesine neden olmaktadır. Ancak bireyler, bilinçli bir şekilde ya da istemli olarak kendi yeteneklerini geliştirmek ve farklı alanlarda öğrenim kazanmak amacıyla tercih ettikleri bu kariyer yaklaşımının bireysel olarak yararlı olacaktır (Şimşek vd., 2004). Çok yönlü kariyer

kavramı, bireyin öncülük ettiği, kişisel hedeflere odaklanan, taraflı başarı yerine çok taraflı başarıyı içeren, çevresel değişikliklere uyum sağlayabilen bir kariyer yaklaşımını temsil eder (Briscoe vd., 2006).

Bu perspektif sayesinde bireyler, sorumluluk alan kişilere dönüşerek kendilerini geliştirmekte, örgütler ise sürekli kariyer gelişimine olanak tanıyarak insan kaynaklarını geliştirmeyi amaçlamaktadır (Soysal, 2003).

4. Portföy kariyer yaklaşımı (Portfolio Career): Portföy kariyer yaklaşımı, günümüzdeki sürekli değişen ve belirsiz küresel rekabet ortamında, bireylerin beceri portföyünü oluşturmak konusundaki sorumluluğun tüm bireyler tarafından üstlenilmesi gerektiğini vurgulayan yeni bir yaklaşımdır. Bu yaklaşımda vurgulanmak istenen temel husus, değişen koşullara uyum sağlamak adına bireylerin sürekli öğrenme ve kişisel portföylerini güncel tutmalarıdır (Bayram, 2008).

Portföy kariyer yaklaşımı, bireyin bir organizasyona bağlı kalmaksızın, tamamen kendi beceri, istek ve beklentileri doğrultusunda kariyerini planlamasını ifade eder (Erdoğan, Çiğdem 2019). Bu yaklaşım, bireylerin kariyerlerini kendi başlarına yönetmelerinin öne çıktığı bir perspektifi ifade eder. Bireyler, kendi kariyer sorumluluklarının farkına varır, bunları üstlenir ve girişimci bir rol üstlenirler (Cohen vd., 1999).

Portföy yaklaşımı, temelini müşteri odaklılığın oluşturduğu bir perspektifi benimser. Bu yaklaşım, çalışanların tek bir örgüte bağlı kalmak yerine çeşitli müşterilerle işbirliği yaparak farklı faaliyetlerde bulunmalarını vurgular. Bu şekilde, pozisyon merkeziliği yerine müşteri odaklı bir yönelişe dönüşerek farklı işleri tek bir örgüte bağlı olmadan gerçekleştirmiş olurlar (Erdoğan, 2003). Portföy kariyer yaklaşımında, çalışanlar genellikle bir örgüte tam zamanlı bağlı olmazlar; bunun yerine daha bağımsızdırlar ve yaptıkları işin karşılığını alan bireyler olarak kabul edilirler. Çalışanlar için en önemli faktör işleri olduğundan, bir çalışan birden fazla müşteri ile çalışabilir ve aynı anda birden fazla işi yönetebilir. Buna karşılık, çalışanlar belirli bir görev için seçilirken, örgüt içindeki hiyerarşik yükselme daha az öne çıkar. (Dikili, 2012).

5. Ağ tipi kariyer yaklaşımı: Ağ tipi kariyer yaklaşımı, bireylerin kariyer gelişimleri süresince hem yatay hem de dikey kariyer fırsatlarını değerlendirebilmelerine odaklanan bir perspektife dayanır. Bu perspektifte, kıdem veya yaşın önemi yoktur; deneyim, yetenekler ve işin gerektirdiği özelliklere sahip olmak belirleyicidir (Acar vd., 2008). İşler arasında milyonlarca kariyer planının

oluşturulabilmesi, sadece çalışanların gelişimine olanaklar sağlamakla kalmaz, aynı zamanda bir çalışanın diğerinin gelişimini engelleme olasılığını da azaltır (Akın, 2005).

2.2.4. Kariyer planlaması

Kariyer planlaması, bir bireyin çalıştığı kurum içinde kendisine belirli bir kariyer yolunu seçme ve bu yoldaki hedeflerini belirleme, bu hedeflere ulaşmak için gerekli araçları planlama sürecidir. Farklı bir tanıma göre kariyer planlaması, bireyin mevcut bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmesi ve bu gelişim üzerinden faaliyet gösterdiği kurum içinde ilerleme stratejilerini planlama sürecidir (Çelik, 2007).

Başka bir tanıma göre kariyer planlaması, bireyin mevcut işinin daha etkili bir şekilde yapılabilmesi için kurumun gelecekteki hedefleri ile bireysel hedefleri arasında uyum sağlayarak, yetkinliklerini geliştirmesini ve ileriki zamanlarda faaliyet gösterebileceği yeni statüler için gereken yeni yetkinlikleri kazanmasını içerir (Aytaç, 1997).

Tanımlardan da anlaşıldığı üzere, kariyer planlama bir süreçtir ve hem bireyleri hem de kurumları etkiler. Birey, kariyer planını hazırlayan ve uygulayan kişi olabilir, ancak kurumlar bu süreci desteklemelidir çünkü etkileşimli bir süreçtir. Bu süreçte, bireylerin ve kurumların birbirinden farklı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu bağlamda, bireylerin kariyer hedeflerini belirlemesi ve bu hedeflere ulaşmak için çaba göstermesi, aynı zamanda kurumların da bu çabaları desteklemesi gerekmektedir. Bu denge, hem bireysel hem de kurumsal ihtiyaçların karşılanması açısından son derece önemlidir (Adekola, 2011).

1980'li yıllardan itibaren, iş yaşamında özellikle teknoloji, ekonomi ve sosyal alanlardaki meydana gelen gelişmeler ve değişimler, işletmelerin başarılı faaliyetlerde bulunabilmeleri için çalışanların bilgi, beceri ve yetkinliklerini geliştirmek amacıyla yeni yöntemleri keşfetme gerekliliğine yol açmıştır (Taşlıyan vd., 2011).

Modern yönetim yaklaşımları içinde, kurumlar ve bireylerin geleceği öngörmek ve planlamak durumunda olmaları, kariyer planlamasının önemini artırmıştır (Fındıkçı, 2002).

Kariyer planlaması, bireyin kendi özelliklerini ve hedeflerini anlamasıyla başlayan bir süreçtir. İlk olarak, bireyin kariyer hayatı boyunca ne tür faaliyetlerde bulunmak istediğine ve hangi hedeflere ulaşmak istediğini belirlemesi gerekmektedir. Birey, kendi güçlü ve zayıf yönlerini değerlendirmenin yanı sıra, iş arkadaşlarının ve rakiplerinin güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmelidir. Bireyler, sahip oldukları

yetkinlikleri tanıdıkları takdirde, karşlarına çıkan fırsatları daha etkili bir şekilde değerlendirebilir ve yeni olanaklar yaratma konusunda daha başarılı olabilirler (Gökdeniz, 2017).

Bireyler, kariyer hayatları boyunca mevcut konumlarını, sahip oldukları beceri ve yetenekleri, ileriye dönük hedeflerini ne kadar iyi anlarsa, gelecekte ulaşmak istedikleri noktayı ve bu hedefe ulaşmak için hangi beceri ve yeteneklere ihtiyaç duyduklarını daha net bir şekilde belirleyebilirler (Anafarta, 2001).

Kariyer planlaması, bireylerin gelecekteki iş yaşamlarını yönlendirmek amacıyla yaptığı stratejik bir süreçtir. Bu süreç, kişinin yeteneklerini, ilgi alanlarını, değerlerini ve hedeflerini anlamasını içerir. Öz değerlendirme, bireyin sahip olduğu becerileri, güçlü yönleri, zayıf yönleri ve ilgi alanlarını değerlendirmesini içerir. Hedef belirleme, bireyin kariyerinde ulaşmak istediği pozisyonlar, sektörler veya uzmanlık alanlarını tanımlamasını içerir. Bu hedefler, genellikle uzun vadeli ve kısa/orta vadeli şeklinde olabilir, böylece adım adım ilerlemek mümkün olur. Kariyer planlaması, kişinin sahip olduğu beceri ve yetenekleri, hedeflediği pozisyon veya alana uygun hale getirmek için eğitim ve gelişim planı yapmayı içerir. Bu eğitimler, kurslar, seminerler, sertifikalar veya yükseköğrenim gibi çeşitli kaynaklar aracılığıyla sağlanabilir. Ayrıca, deneyim kazanma da önemlidir. Stajlar, gönüllü çalışmalar veya projeler, kariyer yolculuğunu destekler. Profesyonel ağ oluşturma da kariyer planlamasının bir parçasıdır. İş dünyasındaki bağlantılar, fırsatları artırabilir ve mentorluk ilişkileri geliştirebilir. Kariyer planlaması, kişinin mevcut durumunu sürekli olarak değerlendirmesini ve gerektiğinde planını ayarlamasını içerir. Özgeçmişi ve iş port folyosunu güncelleme, iş ilanlarına başvuru yapma, mülakatlara hazırlık ve iş teklifleri değerlendirme de bu sürecin önemli aşamalarındandır. Kariyer planlaması, bireyin iş yaşamını daha bilinçli, etkili ve tatmin edici bir şekilde yönlendirmesini sağlayarak uzun vadeli başarı ve mutluluğa giden yolda rehberlik eder.

2.2.4.1. Kariyer planlamasının önemi

Günümüz iş dünyasında teknolojiye hızlı değişim ve dönüşümler, işin ve çalışanların niteliğindeki evrim, değişen ihtiyaçlar ve çalışanların istek ve beklentilerindeki sürekli değişimler, kariyer planlamasının giderek daha fazla önem kazanmasına neden olmuştur (Can vd. 2012).

Kariyer planlaması, bireylerin iş yaşamında belirledikleri hedeflere ulaşabilmek ve başarı elde etmek için yapmaları gereken etkili bir planlama sürecidir. Birey, kariyer

planlamasında kendi durumunu ve çevresel koşulları göz önünde bulundurarak işinde belirlediği hedeflere uygun olarak kariyer planını oluşturur ve bu planı hedefleri doğrultusunda uygulamaya çalışır. Kişi ve örgüt arasındaki uyumlu kariyer planlaması, her iki taraf için de karşılıklı fayda sağlar. İki taraf da kendi kariyer planlamalarını doğru bir şekilde yönetir ve birbirleriyle uyum içinde çalışırlarsa başarı elde edilebilir (Hepsevim, 2019).

Kariyer planlaması, kişilerin kariyer süreçleri boyunca sürekli devam eden bir süreçtir. Bireyler, belirledikleri kariyer hedeflerini sürdürerek, karşılıklarına çıkabilecek potansiyel kariyer fırsatlarının farkında olmalı ve bu fırsatları değerlendirmeleri, bu süreçte önemli bir rol oynar (Sav, 2008).

Kariyer planlamasının önemini belirlemek için şu sıralama yapılabilir (Sav, 2008);

- Kariyer planlamasının en büyük avantajlarından biri, bireylere daha stratejik kararlar alma yeteneği kazandırmasıdır.
- Kariyer planlaması, zamanın daha etkili bir şekilde kullanılmasına olanak tanır.
- Bireylerin yaşam planlaması, iş yaşamı kalitesini olumlu yönde etkileyerek bu iki alan arasındaki ilişkiyi güçlendirir.
- Eğitim seviyesinin yükselmesi ve nitelikli çalışan sayısının artması, kariyer planlamasının bir sonucudur.

Başarılı kuruluşlar, çevresel değişikliklere uyum sağlamak amacıyla benimsedikleri değişken organizasyon yapıları, bireylerin çalışma performansını arttırmalarını ve kurumun hedefleri ile bireylerin kariyer planlarının ortak hedefler doğrultusunda birleştirilmesi, yetenekli bireyler için kariyer planlaması daha da önemli hale gelmiştir. Kariyer planlaması, sürdürülebilir kariyer ilerlemesi ve iş verimliliği açısından kritik bir unsurdur (Taşlıyan vd., 2011).

Kariyer planlamasının önemi oldukça geniş bir perspektife sahiptir. Sonuç olarak, kariyer planlaması bireyin iş yaşamını şekillendirmesine, potansiyelini kullanmasına, hedeflerine yönelik adımlar atmasına, kişisel gelişimini desteklemesine ve geleceği daha iyi planlamasına yardımcı olan hayati bir süreçtir.

2.2.4.2. Kariyer planlamasının amaçları

Kariyer planlaması, sadece bireyin değil, aynı zamanda faaliyet gösterdiği kurumun da etkilediği bir süreçtir. Bu nedenle, kariyerle ilgili bazı kararlar birey tarafından alınırken, diğer bazı kararlar kurum tarafından belirlenir. Kariyer konusunda

alınan bazı kararlar, hem bireyin hem de kurumun ortak bir şekilde katkı sağladığı kararlardır. Bu bağlamda, kariyer planlama sürecinin amacını, "birey" ve "kurum" açısından ayrı ayrı ele almak daha doğru bir yaklaşım olacaktır. (Balta Aydın, 2007; Çavuş, 2015; Uzunbacak vd., 2004).

Kariyer planlamasının amaçları, bireysel ve örgütsel hedeflere odaklanarak iki ana kategoriye ayrılmaktadır. Bireyin kariyer planlamasının hedefleri şu şekilde sıralanabilir (Çalık & Ereş, 2006).

- Tatmin edici bir düzeyde memnuniyet elde etmeyi hedeflemek,
- Bireyin kendi başarılarını elde etmeyi amaçlamak,
- İnsan kaynaklarını verimli bir şekilde yönetmeyi hedeflemek,
- Yeni ve farklı bir alana geçiş yapan çalışanın yeteneklerini geliştirmeyi amaçlamak,
- İş performansının artırılmasını hedeflemek,
- Çalışanların iş tatmini, bağlılığı ve özgüvenini geliştirmeyi amaçlamak,
- Çalışanın bireysel eğitim ve gelişim hedeflerini belirlemeyi amaçlamak,
- Personelin iş sağlığını ve iş güvenliğini korumak,
- Örgütsel kariyer planlamasının hedefleri şu şekilde sıralanabilir:
- Personellerin iş performanslarını en üst düzeyde kullanabilmek,
- Çalışanların iş memnuniyetini ve mutluluğunu güvence altına almak,
- Personel giderlerini minimize etmek,
- Çalışanların örgüte bağlılığını güçlendirmek,
- İnsan kaynaklarının etkin bir şekilde kullanılmasını temin etmek,
- Personeli farklı ve yeni alanlara yönlendirmek için teşvik etmek,

2.2.4.3. Kariyer planlamasının aşamaları

Bireyin iş yaşamındaki kariyer planlaması ile mevcut kariyer durumu arasındaki uyumu sağlamak adına geçtiği farklı evreler bulunmaktadır. Bu geçiş evrelerinde birey, sahip olduğu beceriler, yetkinlikler ve aldığı eğitim temelinde kariyer çizgisini belirler, kariyerini biçimlendirir (Edinsel, 2018).

Kariyer olgusu, aslında belirli fiziksel ihtiyaçlar, zihinsel özellikler, demografik özellikler (yaş, cinsiyet gibi), aile yapısı, kişisel özsaygı, merak ve keşfetme duygusu ile belirli becerilere dayalı olarak bireyin ortaöğretim döneminden itibaren şekillenmektedir. Kariyer olgusu, bireyin çocukluktan yetişkinliğe doğru geçirdiği

evreleri kapsayan bir süreçtir. Kariyer aşamalarına dair oluşturulan modeller, genellikle çalışma yaşamındaki deneyim süresi ve yaş aralıkları temel alınarak birçok model geliştirilmiştir. Bu modellerin genel ortak özellikleri şunlardır (Sarıcı, 2020):

- Her kademede bireyin bütünlük ilkesi esas alınır. Bireyin aile, iş ve bireysel gelişimi bu süreçte öncelik taşır.
- Bireylerin bir sonraki aşamaya ilerlemek için görevleri başarıyla yerine getirmeleri beklenir.

Literatürdeki kariyer aşamaları genellikle keşif, kuruluş, kariyer ortası, kariyer sonu ve azalma olmak üzere beş temel aşama olarak sınıflandırılmaktadır.

Keşif dönemi (0 – 25 Yaş): Kariyer hayatının başlangıcı olan keşif aşamasında, bireyin çalışma hayatında kendisini ispatlayıp, mutlu ve huzurlu bir şekilde çalışabileceği ideal işi araştırma sürecidir. Bu evrede, kişinin aile, arkadaşlar ve öğretmenlerle etkileşimde bulunduğu çevrenin kariyer seçimi üzerinde belirleyici bir rolü vardır. Bu dönemde kişi, kendisini daha iyi anlamaya çalışır ve başarılı olabileceği işleri keşfetmeye odaklanır. Bu dönem, genellikle 25 yaşına kadar devam eder (Solmaztürk, 2017).

Kurma aşaması (26-35): Kariyer hayatının kurma aşamasında, birey tercih ettiği kariyerin beklentilerini gözden geçirir ve gerçekleşen kariyeri ile kıyaslar. Bu aşamada bireyin en verimli ve süratli olduğu dönemi ifade etmektedir (Sarıcı, 2020).

Kariyer ortası (36-50): Kariyerinin orta aşamasında, bireyin önceki çabaları belirli bir noktaya ulaşmış ve birey uzman kişi haline gelmiştir. Bu noktada kazanılan pozisyonları daha sıkı bir şekilde koruyabilir ve birey daha fazla sorumluluk üstlenmiştir (Solmaztürk, 2017).

Kariyer sonu (51-65): Kariyer sonu aşaması, bireyin zirveye ulaştığı bir dönemi temsil eder. Bu evrede, bazı bireyler kariyerlerinin zirvesine ulaşmışken, diğerleri aynı işi uzun süre yaptıkları için ilgileri azalabilir ve motivasyon kaybı yaşayabilirler (Baydır, 2019).

Emeklilik (65-75): Kariyer hayatının emeklilik aşamasında, bireyin gerileme sürecine girdiği son dönemi işaret eder. Bu evrede, kişinin sağlık, psikoloji ve bedensel fonksiyonlarında gerileme gözlemlenir. İşten uzaklaşma süreci başlar ve bazen birey, boşluğa düşme hissi yaşayabilir (Solmaztürk, 2017).

2.2.4.4. Kariyer planlama sistemi

Kariyer planlaması günümüzde, bireylerin kendi özelliklerini ne kadar iyi anladıkları ve aynı zamanda örgüt yönetiminin kariyer planlama sürecine ne kadar destek sağladığıyla yakından ilişkilidir (Uzunbacak, 2004). Kariyer planlaması sistemleri, bireylerin kendi niteliklerini değerlendirip hedeflerini belirlemelerine yardımcı olurken aynı zamanda örgütlerle bireylerin ortak amaçlarına uyumlu planlar yaparak işbirliği içinde bir yönlendirme oluşturmalarına imkan tanır (Sabuncuoğlu ve Tokol, 2013).

Bir kariyer planlama sistemini en iyi şekilde anlamak istiyorsak, bu sistemi bireysel ve örgütsel olarak iki farklı bakış açısıyla bakmamız gerekmektedir. Buradan hareketle örgütsel ve bireysel kariyer planlamasını açıklamamız doğru olacaktır. Kariyer planlama, bireysel ve örgütsel olmak üzere iki başlık altında detaylı bir şekilde açıklanacaktır.

2.2.4.5. Örgütsel kariyer planlaması

Örgütsel kariyer planlaması, işletmelerin personelini etkin bir şekilde değerlendirmelerini ve iş kaynaklarını örgütsel hedeflere en uygun biçimde kullanmalarını sağlayacak stratejik kararların alınmasını içerir. Bu süreçte, bireylerin kişisel beklentileriyle uyumlu hedefler, stratejiler ve kariyer yollarının belirlenmesi de önemli bir faaliyettir (Argüden, 1998).

Kariyer planlaması, birey ve örgüt arasında paylaşılan eşit bir sorumluluk ve ortak bir hedef olarak ele alınabilir. Bu sürecin belirlenmesindeki sorumluluk, bireyin yanı sıra örgütü de etkileyen bir durumdur. Bireyler, ilgi alanları, hedefler ve yeteneklerini belirledikten sonra kendilerini geliştirmek için eksik gördükleri alanlara odaklanmalıdır. Ek olarak, örgüt, insan kaynakları planlaması aracılığıyla ihtiyaç duyulan alanları ve örgüt imkânlarını değerlendirerek çalışanlara gerekli bilgi ve destek sağlaması gerekmektedir (Can, 2001). Çalışanlar ve örgütler, birbirlerine taraf olmaktan ziyade birbirlerini tamamlayan bir işbirliği içinde olmalıdır (Şimşek, 2004).

Örgütsel kariyer planlamada, bireylerin belirlediği net hedeflerin ve bu hedeflere ulaşmak için izlenecek süreç ve sistemin ve örgütsel amaçlar, süreçler ve sistemlerle entegre bir şekilde ilişkilendirilmesi önemli bir prensiptir. Örgüt, bu yönde ilerledikçe, daha fazla yetkin ve başarılı çalışanı üst düzey pozisyonlara getirebilme potansiyeline sahip olacaktır (Kozak, 2001). Örgütlerin kariyer amaçlarına ulaşmak için etkili bir

kariyer planı oluşturması gereklidir. İyi düzenlenmiş bir kariyer planı, örgütün başarılı bir şekilde yönlendirilmesini sağlamak adına    önemli noktayı içermektedir (Telci, 1992).

Tüm bu unsurları göz önünde bulunduran bir örgütsel kariyer planlaması, çalışanlar örgütün tüm kaynaklarını etkin bir şekilde kullanarak personeli tatmin edip aynı zamanda örgüt amaçlarına daha etkili bir biçimde ulaşma imkânı sunacaktır (şimşek, 2004). Örgütsel kariyer planlaması, örgüte çeşitli önemli avantajlar sağlar. Bu avantajları özetlemek gerekirse (Gürüz & Yaylacı, 2009; şimşek &  ge, 2009):

- Personellerin motivasyon seviyeleri yükselir,
- Kişilerde  rg te karşı duyulan bağlılık artar,
- Örgütsel gereksinimler daha etkili bir biçimde belirlenir,
- İşten ayrılma oranı örgüt içinde düşer,
- Bireysel ve örgütsel performans seviyeleri artar,
- Çalışanların iş tatmini düzeyi, kişisel gelişim imkânlarının varlığı sonucunda artar,
- Bireysel yetenekler daha etkili bir şekilde fark edilir,
- Kalifiye eleman talepleri daha kolay bir şekilde karşılanır,
- Çalışanlar, kendilerini daha etkili bir şekilde anlamalarına olanak tanınır.

2.2.4.6. Bireysel kariyer planlaması

Küreselleşme ve artan rekabet, dünyamızda meydana gelen değişimlere paralel olarak örgütlerin yapıları ve hedefleri üzerinde etki yaratmakla kalmayıp aynı zamanda bireylerin de kariyer planlarını ve hedeflerini şekillendirmektedir. Özellikle rekabetin hüküm sürdüğü durumlarda, iş garantisi sağlama konusundaki zorluklar nedeniyle örgütler, çalışanlara güvence verememekte, bu da bireylere kendi kariyer planlamalarını yapma sorumluluğunu yüklemektedir ( zen, 2011). Globalleşme ve rekabetin etkisi altında ortaya çıkan değişimlere ayak uydurabilmek ve iş dünyasında başarılı bir şekilde varlık gösterebilmek için, bireylerin sürekli olarak kendilerini geliştirmeleri ve hayatlarını etkili bir şekilde yönetmeleri önemlidir. Bu bağlamda, bireylerin bireysel performanslarını ve potansiyellerini artırmaları, iş hayatında başarıya ulaşmaları için kritik bir rol oynamaktadır (Soysal ve Söylemez, 2014). Bireysel kariyer planlama, bireyin kendi özel koşullarını gözeterek kendi iş yaşamına özgü amaçlarını belirlemesi ve bu amaçlara ulaşmak için özel planlar oluşturması anlamına gelir (Erdoğmuş, 2003).

Bireysel kariyer planlamada, örgüt ve yapılan işten ziyade bireyin kendisi odak noktasını oluşturur. Buradaki temel önem, bireyin hedeflerini ve yeteneklerini anlamak, değerlendirmek ve bu değerlendirme sonucunda bireyin kendisini örgüt içinde ve dışında geliştirebileceği fırsatları belirlemektir. Bireylerin kendi kariyer hedeflerinde belirsizlik içeren amaçlara sahip olmaları gayet normaldir. Ancak, buradaki kritik nokta belirsizlik değil; asıl önemli olan, bireyin bu hedeflere net bir şekilde karar verebilmek ve gelişim sürecini hızlandırıp ileriki dönemlere dönük planlar yapmasına ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli bireysel planlamayı oluşturmaya olanak tanımaktadır (Demirbilek, 1994).

Kişilerin kendi kariyerleriyle ilgili bilgilerini ve hedeflerini, yalnızca kişiler kendileri tarafından bilinir. Bireyler, yeteneklerini, ilgilendikleri alanları ve bilgi birikimlerinin seviyesini bilmelidirler. Bu şekilde, bireyin örgüt içinde ve dışında eksik yönleri, güçlü olduğu alanlar ve sahip olduğu bilgi birikimi belirlenebilir. Bu bilgiler doğrultusunda, bireyin kariyer planlaması yapılabilir. Bu durum, kariyer planlamasının temelini, bireyin kendi değerlendirmesine ve gelişim planlamasına dayanır (Aytaç, 2005). Çünkü bireysel vizyonun bir parçası olarak, bireyin bireysel misyonunu içine almaktadır; bu durum, bireysel kariyer planlamasının önemli bir evresini oluşturur (Morrisey, 1992). Bireysel Kariyer planlamanın aşamaları aşağıda maddeler olarak verilmiştir.

1. Kişinin kendini değerlendirmesi: Bu evre, bireyin mevcut yetenekleri, bilgi birikimi, becerileri ve istekleri gibi unsurların birleştirilip değerlendirildiği bir süreci içermektedir (Palmer, 1993). Bu aşamada, birey işe başlamadan önce kendi kişiliğini anlamaya çalışır, yeteneklerini keşfetmeye, ilgi alanlarını belirlemeye, güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmaya ve kendini detaylı bir şekilde analiz etmeye çalışır. Bu süreçte, birey, kendi güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek için kendini analiz ederek, hangi konuda daha yetenekli olduğunu ya da hangi işi yapmaktan keyif aldığını belirlemek için kendi analizini yapmalıdır (Öner, 2001).

2. Kariyer olanaklarının değerlendirilmesi: İkinci aşama, bireyin örgüt içinde ve dışında mevcut bulunan fırsatları belirlediği bir adımdır. Bu aşamada bireyler, iş pazarını, rekabet ortamını ve ekonomik verileri gibi faktörleri değerlendirip analiz ederler. Ayrıca, bireyler, örgütün sunduğu farklı iş pozisyonları veya departmanlarda görev alma imkânları için gerekli olan eğitim ve gelişim fırsatlarına ilişkin bilgiyi elde etmeye çalışırlar (Daft, 1991).

3. Hedef belirleme: Bireyler, belirledikleri hedeflere uygun olarak mevcut fırsatları değerlendirmeli ve bu hedefleri gerçekleştirebilmek için çaba harcamalıdır (Aytaç, 1997). Bu aşamada bireyler genellikle kendi başlarına hareket etmeyi tercih etmektedirler. Ancak bireylerin belirlenen ve hazırlanan plana doğru şekilde ilerlemesi bazen mümkün olmayabilir. Bu gibi durumlarla karşılaşıldığında, uzman kişilerden yardım almak bireylere önemli avantajlar sağlayabilir (Anafarta, 2001). Sonuç olarak, bireyin kariyerindeki önemli aşamalardan biri, hedef belirleme sürecidir.

4. Kariyer planının hazırlanması ve uygulanması: Birey, bu evreye ulaştığında, bulunduğu pozisyonda söz sahibi ve sorumluluk taşıyan bir profesyonel olarak kariyerine devam etmektedir (Sabuncuoğlu, 2009). Bu evrede bireyin hayat koşulları göz önünde bulundurularak, bireyin tatmin olacağı bir kariyer seçimi yapılmalı ve aynı zamanda bu seçim doğrultusunda hazırlanan kariyer rotası, bireyin planlamasına uygun bir şekilde oluşturulmalıdır (Ültanır & Ültanır, 2005).

5. Geribildirim: Bireysel kariyer planlamasının final aşamasını geribildirim süreci oluşturur. Geri bildirim aşamasında bireyler, önceki süreçte yaptıkları işleri gözden geçirir, analiz eder ve güncellerler. Geri bildirim aşamasında bireyin değerlendirme yaparken dikkat etmesi gereken unsurlar arasında, kişinin gelişiminde kat ettiği mesafe, belirlediği hedeflere ne kadar ulaşabildiği veya yeni hedeflerin kişi için daha uygun olup olmadığı gibi konular bulunmaktadır (Daft, 1991).

Bireyin bu değerlendirmeleri sonucunda elde edilecek veriler ile bireyin eksileri ve artıları daha iyi anlaşılabilir. Sonuç olarak birey eksikliklerini giderme yoluna başvuracak ve kariyerini geliştirmek için uğraşacak ve daha başarılı bir birey haline gelebilecektir.

2.2.5. Kariyer planlamasını etkileyen faktörler

Kariyer seçimi, bir bireyin yaşamındaki önemli karar noktalarından biridir. Bu süreçte, birey kariyer planını oluştururken çeşitli faktörleri dikkate almak zorundadır. Çünkü uygun meslek seçimi, kariyer yönünü belirlemek anlamına gelir. Bu süreçte, bireyin kariyer seçiminde kendi özellikleri kadar yaşadığı çevre de önemli bir etkidir. Bu bağlamda, bireyin yapacağı kariyer tercihleri olumlu ya da olumsuz neticeler doğurabilir. Kariyer seçiminde etkili olan faktörler arasında aile faktörü, yaş faktörü, cinsiyet faktörü, kişisel özellikler faktörü, yasal faktörler, sosyal faktörler ve ekonomik faktörler gibi unsurlar bulunmaktadır (Dessler, 2011).

2.2.5.1. Aile faktörü

Her bireyin ilk sosyal etkileşimi, ailesiyle kurduğu çevrede başlar. Aile, coğrafi konumu, kültürel adetleri, eğitim düzeyi, maddi durumu ve aile içindeki birey sayısı gibi faktörlerle bireyin gelişimini etkiler. Ayrıca, aile yapısı da bireyin bilgi, yetenek ve becerilerini şekillendirme konusunda belirleyici bir rol oynar. Aile, bireyin kişiliğini ve yaşamla ilişkisini şekillendirmede önemli bir rol oynar. Bazı aileler, kendi kariyer hedeflerini gerçekleştiremeyen ebeveynlerin, çocuklarına bu başarıları yaşatma amacıyla çaba sarf ederler. Bu durum, çocukların kariyer yolculuklarını ailelerinin beklentileri doğrultusunda belirlemelerine yol açar (İlan, 2019). Bireyin kariyer planlamasında, aileler önemli bir etken olarak öne çıkar. Aile üyeleri, genellikle çocuklarının en iyi şekilde gelişmelerini ve başarılı bir kariyere sahip olmalarını arzu ederler. Bu nedenle, kendi bilgi birikimlerine dayanarak çocuklarını yönlendirmeye çalışırlar (Balcı, 1999). Örneğin, aile üyelerinden biri üst düzey bir pozisyonda çalışıyorsa, aile genellikle çocuğunun gelecekte yüksek bir kariyer hedefi olan bir meslek seçmesini arzu eder. Ancak aile üyeleri arasında düzenli bir gelir elde edilen bir işte çalışan biri bulunuyorsa, aile genellikle çocuğunu ileride istikrarlı bir iş bulma ve işsiz kalmama olasılığı yüksek olan bir meslek alanına yönlendirmeye eğilim gösterir.

2.2.5.2. Yaş faktörü

Bireyler yaşamları boyunca farklı yaş dönemlerinde çeşitli kariyer planları oluştururlar. Küçük yaşlarda yapılan kariyer planları genellikle hayali ve duygusal olma eğilimindedir. Ancak birey büyüdükçe ve olgunluğa erişince, kariyer planları daha gerçekçi bir nitelik kazanmaya başlar. Bireyin bulunduğu yaş grubu, kariyer seçimi ve planlaması üzerinde önemli bir etken olarak ortaya çıkar. Genç yaşlarda birey, daha radikal kariyer planları yapabilirken yaş ilerledikçe her meslek için aynı esnekliği göstermeyebilir (Bal, 2017).

2.2.5.3. Cinsiyet faktörü

Cinsiyet algısı, kariyerle ilgili tutum ve davranışları farklı şekillerde etkileyen önemli bir faktördür. Günümüzde, evrim geçiren dünya yapısı ve değişen insan algısı, kadınların çalışma hayatına katılımı konusunda önemli gelişmelere yön vermiştir. Bu nedenle, çeşitli meslek gruplarında cinsiyet farklılıkları giderek azalmaktadır (Al-Atiyat, 2019). Ayrıca, erkeklerin ve kadınların kariyer planlamaları ile tercihleri arasında farklılıklar görülmektedir. Toplumda, erkeklere ve kadınlara küçük yaşlardan

itibaren atfedilen roller farklı olduğu için, bu farklı kariyer tercihlerine neden olan bir etkidir. Başka bir etken de erkeklerin ve kadınların geçmiş iş deneyimlerinde yaşadıkları farklılıklardır (Uğurlu, 2020; Uyguç, 2003).

2.2.5.4. Kişisel özellikler faktörü

Bireyin kişiliği, doğuştan gelen ve sonradan edinilen bilgi, birikim, beceri, yetenek, donanım, konuşma biçimi, insanlara olan yaklaşım, toplumsal rol ve çevreye uyum gibi unsurları içeren bir kavramdır. Bu sebeple, kişilik özellikleri, bireyin kariyer yolculuğunda önemli bir rol oynamaktadır. Birey, kendi kişisel özelliklerini sezdiğinde, bu özellikleri değerlendirerek kariyerinde belirli bir yön çizmelidir. Bu prensip, çalışma hayatında da geçerli olmalıdır. Birey, meslek seçiminde kendi kişisel özelliklerini öncelikle dikkate almalıdır. Ayrıca, seçilen meslek ile kişinin sahip olduğu yetenekler arasında uyum olmalıdır; yani bireyin sahip olduğu yetenekler, seçilen meslekte gereken becerilerle uyumlu olmalıdır (Koca, 2009).

2.2.5.5. Yasal faktörler

Hukuksal düzenlemeler, yasalar tarafından belirlenmiş ve uyma zorunluluğu olan kuralları ifade eder. Bireyin kariyer planlaması yaparken dikkate alması gereken önemli bir faktördür. Hukuki düzenlemeler devlet tarafından belirlendiği için, bu kurallara uymamak durumunda birey belirli yaptırımlarla karşılaşabilir. Örnek olarak; askerlik görevi, birçok meslekte erkekler için engel oluşturan bir durumdur. Uzun vadeli kariyer planlaması yapan bir birey, askerlik görevini yerine getirmediyse, meslek hayatına adım atarken çeşitli zorluklarla karşılaşabilir. Başka bir durum da devlet memuru olabilmek için belirli şartları yerine getirmenin zorunlu olmasıdır. Örneğin, devlet memuru olma koşullarından biri yasaklı ve hükümlü olmamak şartını taşımaktadır (Sav, 2008).

2.2.5.6. Sosyal faktörler

Kariyerin planlaması ve seçimi üzerinde sosyal faktörlerin oldukça etkili bir rolü vardır. Bireyin hayatında bulunan ve büyüdüğü aile, arkadaş ve çevresel etmenlerin, kariyer tercihleri üzerinde önemli bir rol oynar. Eğitimli ve bilgi düzeyi yüksek bir çevrede yetişen bir bireyin kariyer tercihleri ile bilgi düzeyi düşük bir çevrede yetişen bir bireyin tercihleri arasında farklılıklar gözlemlenebilir. Sosyal çevrenin, bireyin mesleki tercihleri üzerinde olumlu etkiler yaratırken diğer durumda olumsuz etkilere neden olabilir (Ensari & Alan, 2017; Kuzgun, 2014).

2.2.5.7. Ekonomik faktörler

Ekonomik faktörler, genel anlamda önemli bir etken olup kariyer seçiminde de belirleyici bir rol oynar. Bir mesleğin ekonomik getirisi, birçok kişi için tercihlerini şekillendiren bir faktördür. Bireyler, seçtikleri meslekten iyi bir gelir elde etmeyi arzularlar çünkü bu, daha konforlu ve yüksek yaşam standartlarına ulaşabilmeleri için önemlidir (Vural, 2015). Ekonomik açıdan bağımsız hisseden bireylerin çalışma hayatında genellikle başarı elde ettiği gözlemlenir. Bunun yanı sıra, bireyler işyerlerinde kendilerini güvende hissetme ihtiyacıdır. Bu sebeple, sosyal güvence ekonomik faktörler kadar kritik bir pozisyona sahiptir. Bir bireyin kendisini güvende ve ekonomik olarak rahat hissetmesi, performansı ve üretkenliği genellikle bu duruma paralel olarak artar (Edinsel, 2018).

2.2.6. Kariyer planlamasının etkileri

Kariyer planlaması, hem yatay kariyer imkânı hem de dikey kariyer imkânını kurum içinde faaliyet gösteren her birey için sağlayarak kurumsal amaçlara ulaşmayı destekler. Kariyer planlaması, kişiler ve kurumlar için olumlu sonuçlarının bırakmasının yanı sıra, bazı olumsuz sonuçlara da neden olabilir. Bireysel ve kurumsal kariyer planlamalarının iyi bir şekilde hazırlanmasıyla, olumsuz sonuçları en aza indirilebilir, bu da hem bireyler hem de kurumlar üzerinde olumlu bir etki yaratır (Şeyhanlıoğlu, 2018; Vergili, 2015).

2.2.6.1. Kariyer planlamanın olumlu etkileri

Kariyer planlaması, bireylerin iş tatmin seviyelerini yükseltirken, daha bağlı bir çalışan haline gelmelerine, kurumlarına duydukları bağlılık hissinin artmasına ve aynı zamanda bilgi, beceri ve yetkinliklerinin gelişimine katkıda bulunmalarına olanak tanımaktadır (Vergili, 2015).

Kariyer planlaması, bireyin belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynayarak, bu faydaları nedeniyle tüm kurumlarda hızla fark edilmeye başlanmıştır. Bu nedenle kariyer planlamasının faydaları, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde daha geniş bir perspektifle değerlendirmek daha sağlıklı bir yaklaşım olacaktır (Aydın, 2021; Şeyhanlıoğlu, 2018).

2.2.6.1.1. Kariyer planlamanın bireye sağladığı olumlu etkiler

Bireyin kariyer planlamasıyla elde ettiği olumlu etkiler aşağıda sıralanmıştır (Aytaç & Keser, 2017).

- Üst pozisyona terfi veya yatay geçiş söz konusu olduğunda, öncelikle kurum içindeki personelin bu fırsatlardan yararlanabilmesi için destek sunulması,
- Bireye daha etkili çalışma, artan gelir elde etme ve daha büyük sorumlulukları üstlenebilme yeteneği kazandırması,
- Mesleki ilerleme ile birlikte, bireyin kişisel gelişimine de katkıda bulunması,
- Bireyin motivasyonunu yükselterek, kariyer hayatlarında daha fazla ilerleme kaydetmelerine imkânı sunması,
- Kişinin aidiyet, saygınlık ve kişisel gelişim ihtiyaçlarını daha kolay bir şekilde karşılayabilmesine fırsat tanınması,
- Yöneticilerle daha etkili iletişim kurma olanağı sağlaması,
- Kişinin içsel yeteneklerini ortaya çıkarması,
- Kişinin kendisini daha güçlü hissetmesine katkı sağlayarak iş tatminini artırmasıdır.

2.2.6.1.2. Kariyer planlamanın kuruma sağladığı olumlu etkiler

Kariyer planlaması, kuruma sunduğu olumlu etkilerini sağlayarak aşağıda sıralanmıştır (Aytaç, 1997; Sosyal, 2007).

- Kurumlar, kendi iş gücü planlarıyla kişilerin kariyer hedefleri arasında denge kurularak, boş pozisyonlara uygun çalışanların yerleştirilmesi desteklenmeli,
- Dışarıdan eleman almak yerine, bir üst düzeydeki boş pozisyona ya da yeni oluşturulan boş kadrolar için kurum içinden terfi yapılması, mevcut çalışanlardan yararlanılması,
- Kurum içindeki çalışan personellerin kuruma ve işe olan bağlılık düzeyini artırarak, iş sadakatinin oluşturulması,
- Bireylerin kuruma yönelik beklentileri doğrultusunda kendi gelişimlerine odaklanmaları ve yetkinliklerini artırmalarına olanak tanıyarak, işgücü çeşitliliği oluşturulması,
- Uluslararası istihdam fırsatları sunması,
- Performans değerlendirmesi sistemini kullanarak, eşit işe eşit ücret prensibini uygulaması,

- Kariyer planlaması, kurum içindeki personellerin nitelikli hale gelmesini destekleyerek, stok seviyelerinde azalmaya neden olabilir.
- Kariyer planlaması, etkili bir ekip oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.
- Kariyer planlaması, kurum içindeki her bireyin yatay ve dikey hareketliliğini destekleyerek fırsatlar sunacaktır.

2.2.6.2. Kariyer planlamanın olumsuz etkileri

Kariyer planlamasının birey ve kurum açısından pek çok olumlu etkisi olduğu gibi, beraberinde bazı olumsuz etkileri de bulunmaktadır.

2.2.6.2.1. Kariyer planlamanın bireye sağladığı olumsuz etkiler

- Kariyer planlaması, kişi açısından bazı önemli olumsuz etkileri beraberinde getirebilir. Bu etkiler şu şekilde sıralanabilir (Aytaç, 1997; Vergili, 2015).
- Bireyin beklentileri arttıkça, stres ve gerginlik oluşma eğilimindedir.
- Stres ve gerginlik seviyelerinin yükselmesi, performans ve motivasyonun azaltacaktır,
- Beklentilerin karşılanmaması, kişinin kuruma duyduğu bağlılığı eksiltecektir,
- Beklentileri kurum tarafından karşılanmayan birey, başka bir iş arayışına girecektir.

2.2.6.2.2. Kariyer planlamanın kuruma sağladığı olumsuz etkiler

Kariyer planlaması, kurum açısından birtakım olumsuz etkilere neden olabilir, bu etkiler şu şekilde sıralanabilir (Vergili, 2015);

- Kurumun iş yükünde artış meydana gelmesi,
- Hizmet içi eğitimlerin maliyeti, genel maliyetlerin artmasına sebep olabilir.
- Beklentileri karşılanamayan personellerin istifa etmesi sonucu, personel devir hızının yükselmesi,
- Yeni işe alınan personelin oryantasyon ve eğitim masrafları, maliyetlerin yükselmesine neden olabilir.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma yönteminin temellerini anlamaya yönelik kapsamlı bir yaklaşım sunmaktadır. İlk olarak, araştırmanın amacı belirlenmiş, bu amacın neden önemli olduğu ve çalışmanın hangi alanlara katkı sağlayabileceği açıklanmıştır. Araştırma, belirli bir teorik çerçeve üzerine kurulmuş bir modelle yürütülmüştür. Araştırmanın yapıldığı alan ve kimlerin üzerinde gerçekleştirildiği ile birlikte araştırma yöntemine dair ayrıntılar da verilmiştir. Ayrıca, elde edilen verilerin nasıl analiz edildiği, hangi tekniklerin kullanıldığı ve bu analizlerin sonucunda elde edilen bulgular da kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amaçları, sağlık alanında eğitim gören üniversite öğrencilerinin sağlık turizmi ile olan ilişkisini ve bu alana yönelme eğilimlerini kapsamlı bir şekilde incelemeye yöneliktir. Belirttiğimiz amaçlar, araştırmanın ana hatlarını oluşturmakta ve elde edilecek verilerin değerlendirilmesinde rehberlik etmektedir. Belirttiğimiz amaçlar şu şekildedir:

- Sağlık Turizmine Yönelme Eğilimlerinin İncelenmesi: Antalya ilinde sağlık alanında eğitim gören üniversite öğrencilerinin sağlık turizmine yönelik eğilimleri değerlendirilmektedir. Böylece öğrencilerin bu alana olan yönelme düzeyini ölçmek hedeflenmektedir.
- Kariyer Seçim Nedenlerinin İncelenmesi: Sağlık turizmi kariyerini seçmek isteyen sağlık eğitimi gören üniversite öğrencilerinin bu alandaki seçim nedenleri araştırılmıştır. Böylece öğrencilerin sağlık turizmi kariyerine yönelmesinde etkili olan faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır.
- Okunan Programların Etkisi: Sağlık eğitimi gören üniversite öğrencilerinin sağlık turizmine yönelme eğilimlerinde, okudukları programların etkisinin araştırılması hedeflenmektedir.
- Kategorik Faktörlerin Rolü: Cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi ve yabancı dil seviyesi gibi demografik ve kategorik faktörlerin sağlık turizmi kariyeri seçimindeki rolü belirlenecektir. Bu analiz, farklı demografik grupların kariyer tercihlerini nasıl etkilediğini anlamaya yardımcı olacaktır.

Bu amaçlar, araştırmanın kapsamını ve hedeflerini net bir şekilde belirlerken, elde edilecek bulguların sağlık turizmi alanındaki kariyer tercihleri üzerine değerli bilgiler sunmasını sağlayacaktır.

Araştırmanın nemi, sağlık eğitimi gören niversite ğrencilerinin gelecek kariyer tercihlerini ve bu tercihlere etki eden faktörleri anlamak açısından bir dizi kritik noktayı kapsamaktadır. İşte bu önemi ne çıkaran temel unsurlar:

- Sağlık Turizmine Yönelme Eğilimlerinin Değerlendirilmesi: Antalya ilindeki niversite ğrencilerinin sağlık turizmi sektörüne yönelimleri, bölgedeki sağlık turizmi potansiyelinin belirlenmesine katkı sağlayacaktır. Bu, sektördeki eğitim programlarının ve kariyer fırsatlarının daha iyi planlanmasına yardımcı olabilir.
- Kariyer Seçim Nedenlerinin Değerlendirilmesi: Sağlık turizmi kariyerini tercih eden öğrencilerin motivasyonlarının incelenmesi, bu alandaki eğilimleri ve değişimleri anlamak için önemli bir veri kaynağı sunacaktır. Bu bilgi, sektörel stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunabilir.
- Nedenlerin Boyutlarının Değerlendirilmesi: Kariyer seçiminde etkili olan nedenlerin belirlenmesi, sağlık turizmi alanındaki kariyerin hangi unsurlarla şekillendiğini ortaya koyarak, eğitim programlarının içeriğinin gözden geçirilmesine olanak tanıyabilir.
- Eğitim Programlarının Etkisi: Öğrencilerin eğitim aldığı programların sağlık turizmine yönelme eğilimleri üzerindeki etkisi, müfredatın ve eğitim kalitesinin artırılmasına yönelik önerilere zemin hazırlayacaktır. Bu, ğrencilerin kariyer hedeflerine ulaşmalarını kolaylaştırabilir.
- ne çıkan Boyutların Değerlendirilmesi: Sağlık turizmi kariyeri seçimi ile ilgili ne çıkan boyutların belirlenmesi, sektördeki eğitim ve kariyer fırsatlarının daha iyi anlaşılmasını sağlayarak, eğitimcilerin ve yöneticilerin daha etkili kararlar almasına yardımcı olabilir.
- Kategorik Faktörlerin Rolünün Değerlendirilmesi: Cinsiyet, yaş, medeni durum, iş tecrübesi ve yabancı dil seviyesi gibi faktörlerin kariyer seçimindeki rolü, farklı grupların ihtiyaç ve beklentilerini anlamaya yardımcı olarak, sağlık turizmi alanındaki eğitim ve iş fırsatlarının çeşitlendirilmesine katkıda bulunabilir.

Bu nedenlerle, araştırma sonuçları hem akademik bir boşluğu dolduracak hem de sağlık turizmi alanında eğitim politikalarının ve kariyer geliştirme stratejilerinin belirlenmesinde önemli bir kaynak oluşturması hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma, 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde Akdeniz Üniversitesi ve Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi (Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (İlk ve Acil Yardım Programı, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, Fizyoterapi Programı) bölümlerinde aktif öğrenci olanlar ile gerçekleştirilmiştir.

Çıkarılan listeye göre 2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde Akdeniz Üniversitesi'nde Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi (Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (İlk ve Acil Yardım Programı, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, Fizyoterapi Programı) bölümlerinde 4607 kişi aktif öğrenci olarak devam etmektedir (Akdeniz Üniversitesi, 2024).

2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde Tıp Fakültesi, Diş Hekimliği Fakültesi, Hemşirelik Fakültesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi (Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu (İlk ve Acil Yardım Programı, Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, Fizyoterapi Programı) bölümlerinde 1994 kişi aktif öğrenci olarak devam etmektedir (Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, 2024).

2023-2024 Eğitim Öğretim Yılı içerisinde Akdeniz Üniversitesi ve Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi'nde toplam 6601 kişi aktif öğrenci olarak devam etmektedir. Anket çevrimiçi olması sebebi ile evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmıştır. Çıkarılan listede yer alan toplam evren 6601 aktif öğrencidir. Örneklem büyüklüğü, OpenEpi programı kullanılarak %95 güven sınırında, %50 prevelans ile 0.05 yanılma düzeyinde, desen etkisi 2 alınarak minimum 727 öğrenci olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte Google Forms üzerinden tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. 831 aktif öğrenci araştırmaya gönüllü katılmayı kabul etmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Araçları

Araştırma kesitsel türde bir araştırmadır. Araştırmada anket formu kullanılmıştır. Anket formunda öncelikle alan yazını taranmış olup buna uygun bir soru havuzu oluşturulmuştur. Bu oluşturulan soru havuzu sektör uzmanlarıyla görüşüne sunulmuştur. Yapılan nitel çalışma sonrasında nicel araştırmada kullanılacak nihai anket formu ortaya konulmuştur. Anket Google Forms üzerinden oluşturulup çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

Araştırmada verilerin toplanmasında Sağlık Eğitimi Gören Üniversite Öğrencilerin Gelecek Kariyer Planlamasında Sağlık Turizmine Yönelme Tutumlarının İncelenmesi Anket Formu kullanılmıştır. Bu anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm 13 adet demografik sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde ise 32 adet 5’li Likert Ölçeğinde soru bulunmaktadır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından yapılacak çalışmada yer alacak öğrencilerin kişisel bilgilerin belirlenmesine yönelik 13 sorudan oluşan yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim aldığı okul, bölümü, sınıfı, eğitim aldığınız bölümle ilgili iş tecrübesinin olup olmadığını, yakın çevrenizde sağlık turizmi işletmesi sahibi / çalışanı olan kişinin olup olmadığını, yabancı dil seviyesini, daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadığı, sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olup olmadığı soruları anket formunun demografik bilgiler kısmında sorulmuştur.

5’li Likert Ölçeği: Sağlık Eğitimi Gören Üniversite Öğrencilerin Gelecek Kariyer Planlamasında Sağlık Turizmine Yönelme Tutumlarının İncelenmesini amaçlayan anketin 5’li Likert ölçeği toplam 32 sorudan oluşmuştur. Her bir soru içinde, kişinin sağlık turizmine yönelme tutumunu tanımlayan 5 şık vardır. Bu şıklar, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Kısmen Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Kısmen Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklindedir. Sağlık Eğitimi Gören Üniversite Öğrencilerin Gelecek Kariyer Planlamasında Sağlık Turizmine Yönelme Tutumlarının İncelenmesi anketinin puanlaması ise; “Kesinlikle Katılmıyorum”1, “Kısmen Katılmıyorum”2, “Kararsızım”3, “Kısmen Katılıyorum”4, “Kesinlikle Katılıyorum”5 puan olarak hesaplanmıştır. En düşük puanın 1, en yüksek puanın ise 5 olduğu ölçekten alınabilecek maksimum puan 160, minimum puan 32’dir.

Soru havuzu oluşturulurken görüşülen sektör uzmanları aşağıdaki ilgili ifade Tablo 3.1’de tabloda verilmiştir.

Tablo 3.1. Uzman görüş listesi

Uzman Görüş Listesi					
Kod:	Adı Soyadı	Ünvanı	Çalıştığı Kurum	Görüşme Saati	Görüşme Şekli
M.1	B.K	Diş Hekimi	Özel Dct Ağız Ve Diş Sağlığı Polikliniği	15 Dk	Whatsapp (Mesaj)
M.2	V.D	Doktor	Dr. V.D Medical of Aesthetic	30 Dk.	Yüzyüze
M.3	A.Y	CEO	S. Medical Group	1 Saat	Yüzyüze
M.4	R.Ş	Diş Hekimi	Özel D. Ağız ve Diş Sağlığı Polikliniği	30 Dk.	Yüzyüze
M.5	C.M	Doktor	Medikal Direktör (O. Hastanesi Başhekim)	30 Dk.	Yüzyüze
M.6	O.T	Diş Hekimi	Özel D.Ağız Ve Diş Sağlığı Polikliniği	45 Dk.	Yüzyüze
M.7	D.O	Diş Hekimi	Özel S.S.S Ağız ve Diş Sağlığı Polikliniği	45 Dk.	Yüzyüze
M.8	M.E.S	Akademisyen	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	30 Dk.	Telefon Görüşmesi
M.9	H.Ö	Akademisyen	Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi	30 Dk.	Telefon Görüşmesi
M.10	E.D	Akademisyen	Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi	15 Dk	Telefon Görüşmesi

M: Mülakatçı

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

Aşağıdaki belirtilen hipotezler sektör uzmanları ile yapılan görüşmelerde gözlemlenen olgular ışığında geliştirilmiştir.

H₀: Sağlık turizmi algısı ile kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.

H₁: Sağlık turizmi algısı ile kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Öğrencilerin cinsiyeti ile sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında anlamlı bir fark vardır.

H3: Dış Hekimliği okuyan öğrencilerin sağlık turizmine yönelme eğilimleri diğer ilgili bölümleri okuyan öğrencilere göre daha yüksektir.

H4: Tıp Fakültesi okuyan öğrencilerin sağlık turizmine yönelme eğilimleri sağlık bilimleri fakültesi okuyan öğrencilere göre daha yüksektir.

H5: Yakın çevresinde sağlık turizminde iş yapan birisi olan öğrencilerin olmayanlara göre sağlık turizmine yönelik algıları daha olumludur.

H6: Sağlık turizmiyle ilgili daha önce kurs ya da ders alan öğrencilerin almayanlara göre sağlık turizmine yönelik algıları daha olumludur.

3.5. Araştırma Verilerinin Analizi

Araştırmada, verilerin analizi için izlenecek yöntemler oldukça kapsamlı ve sistematik bir yaklaşım sergilemektedir. Aşağıdaki adımlar, analiz sürecinin detaylarını ve hangi yöntemlerin kullanılacağını açıklamaktadır:

1. Açıklayıcı Faktör Analizi: Sorular, uzman görüşleri doğrultusunda oluşturulduğu için, araştırmanın başında açıklayıcı faktör analizi yapılacaktır. Bu analiz, anketin yapı geçerliliğini değerlendirmek ve sorular arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla gerçekleştirilecektir.

2. Doğrulamalı Faktör Analizi: Açıklayıcı faktör analizinin ardından yapısal eşitlik modellemesi yöntemi kullanılarak doğrulamalı faktör analizi yapılacaktır. Bu adım, önceden belirlenmiş yapıların (faktörlerin) geçerliliğini test etmek için önemlidir.

3. İstatistiksel Testler:

- T Testi: İki grup arasındaki ortalamaların karşılaştırılması için kullanılacaktır.
- ANOVA Testi: Üç veya daha fazla grubun ortalamalarının karşılaştırılmasını sağlamak için uygulanacaktır.
- Korelasyon Testi: Değişkenler arasındaki ilişkiyi ve yönelimi belirlemek için uygulanacaktır.

4. Regresyon Analizi ve Yol Analizi: Verilerin daha derinlemesine analizi için yol analizi yöntemi ile regresyon analizi yapılacaktır. Bu analiz, bağımsız ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek ve etkileri modellemek için kullanılacaktır.

5. Kullanılacak Programlar: Tüm bu analizler için SPSS 24 programı kullanılacaktır. SPSS, veri analizi için yaygın bir yazılım olarak tasarlanmış özel bir araçtır.

Bu analiz süreci, araştırmanın sağlam bir veri temeline dayalı sonuçlar elde etmesini sağlayacak ve bulguların geçerliliğini artıracaktır.

3.6. Araştırmanın Kısıtlılıkları

Araştırmanın coğrafi, demografik ve zamansal kısıtlılıkları olduğu düşünülmektedir. Bunlar aşağıda paragraflar halinde belirtilmiştir.

Araştırmada seçilen evren ve örneklem yalnızca Antalya ili sınırlarında bulunan ve sağlık bölümleri olan iki devlet üniversitesinde eğitim gören öğrencilerden oluşmaktadır. Dolayısıyla öncelikle coğrafi bir kısıtlılık mevcuttur. Araştırmanın sonuçları Türkiye genelini yansıtmayabilir.

Ankete katılım sağlayan öğrenciler, anket formunu çok dikkatli doldurmamış veya konu hakkında yeterli bilgiye sahip değilken çalışmaya katılmış olabilirler.

Çalışmada kullanılan yöntem kesitsel bir araştırma olduğundan dolayı elde edilen sonuçlar daha uzun bir zaman kesitini yansıtmayabilir.

3.7. Araştırmanın Etik İzinleri

T.C. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Rektörlüğü Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu 22.05.2024 tarihli ve E-25767966-050.04-184529 sayılı Etik Kurulu izni (Ek-1).

4. BULGULAR

4.1. Nitel Bulgular

Sektör uzmanları ile sağlık turizmi konusunda yaptığımız görüşmeler neticesinde mülakat raporları gözden geçirilmiş olup yapılan içerik analiz sonuçları aşağıda ilgili ifade Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. İçerik analiz sonuçları

Ana Başlık	Mülakatçılar	Çarpıcı Örnek Cümleler
Ekonomik Konular Tema: Yüksek maddi getiri	Tüm mülakatçılar	“bizim ücretler kendi ülkelerine göre çok daha ucuz ama döviz değerli olduğu için bize getirisi daha yüksek” (M.2)
Yabancı Dil Konusu Tema: Sağlık turizmi yapan kişiler yabancı dil bilmelidirler.	Tüm mülakatçılar	“ya adamın dilini bileceksin ya da çok iyi İngilizce bileceksin başka nasıl olur ki” (M.3) “İngilizce,Rusca ve Arapça dillerini bilersen sağlık turizmine hükmedersin” (M.5)
Nitelikli Personel Tema: Sağlık turizmi yapan işletmeler nitelikli personel çalıştırmalıdır.	M.3-M.6-M.7-M.8-M.10.	“personelim kriz yönetiminin içinden sıkıntısız çıkmalıdır” (M.3)
Yeterli Bilgi Kaynağı Tema: Konu ile ilgili yayın ve mesleki örgütlenme (dernek, vb)	M.7-M.8	*“acenta çevreniz yoksa bir hekimin sağlık turizmine adım atabilmesi çok zor ancak bir kuruluştan çışılabiliyorsunuz” (M.7)
Sağlık Turizminde Türkiye Tema: Türkiye coğrafı ve insan kaynakları açısından sağlık turizmine çok uygun bir ülkedir.	M.1-M.3-M.7-M.8-M.9	“cennet gibi ülkemiz var gelen hem tatilini yapıyor hem de sağlık hizmetini alıyor” (M.8)
Çok Kültürlü Çalışma Tema: Sağlık turizmi çalışanları çok kültürlü bir ortamda çalışmaktadır.	M.1-M.3-M.8-M.9-M.10	“dünyadaki her milletten insan geliyor” (M.10)
İstihdam Tema: Sektörde kendini yetiştirmiş personel için geniş istihdam olanakları bulunmaktadır.	M.3- M.5-M.8-M.9-M.10	“sağlık turizminde kendini yetiştirmiş personel hiçbir zaman açıkta kalmaz” (M.4) “sağlık turizmi sektörüne daha fazla personel açığı olacaktır” (M.9)

* Bu konu ile ilgili hem içerik hem de mülakatçı sayısı dikkate alınarak sadece kategorik soru oluşturulmuştur.

4.2. Nicel Bulgular

Toplanan 831 ankete frekans, normallik ve güvenilirlik ve tanımlayıcı analizler uygulanmıştır. Elde edilen bulgular alt başlıklar şeklinde aşağıda raporlanmıştır.

4.2.1. Sosyo-demografik bulgular

Sosyo-Demografik bulgular frekans analizi yöntemi ile hesaplanmıştır. Katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim aldığı okul, eğitim aldığı bölüm, sınıfı, iş tecrübesinin olup olmadığı, yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı olup olmadığı, yabancı dil seviyesi hakkında elde edilen bulgular aşağıda raporlanmıştır.

Tablo 4.2. Katılımcıların cinsiyet dağılımları

Cinsiyet	n	%
Kadın	496	59.7
Erkek	335	40.3
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 496'sı kadındır. Erkeklerin toplam sayısı 335'dir. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %59.7'si kadın, %40.3'ü erkektir. İlgili ifade Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.3. Katılımcıların yaş dağılımları

Yaş	n	%	Eklenecek Artan %
18.0	97	11.7	11.7
19.0	152	18.3	30.1
20.0	226	27.2	57.3
21.0	178	21.4	78.7
22.0	98	11.8	90.5
23.0	49	5.9	96.4
24.0	13	1.6	98.0
25.0	8	1.0	98.9

28.0	1	0.1	99.0
29.0	1	0.1	99.2
30.0	3	0.4	99.5
36.0	2	0.2	99.8
37.0	1	0.1	99.9
38.0	1	0.1	100.0
Toplam	831	100.0	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 97'si 18 yaşında, 152'si 19 yaşında, 226'sı 20 yaşında, 178'i 21 yaşında, 98'i 22 yaşında, 49'u 23 yaşında, 13'ü 24 yaşında, 8'i 25 yaşında, 1'i 28 yaşında, 1'i 29 yaşında, 3'ü 30 yaşında, 2'si 36 yaşında, 1'i 37 yaşında, 1'i 38 yaşındadır. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %11,7'si 18 yaşında, %18,3'ü 19 yaşında, %27,2'si 20 yaşında, %21,4'ü 21 yaşında, %11,8'i 22 yaşında, %5,9'u 23 yaşında, %1,6'sı 24 yaşında, %1,0'ı 25 yaşında, %0,1'i 28 yaşında, %0,1'i 29 yaşında, %0,4'ü 30 yaşında, %0,2'si 36 yaşında, %0,1'i 37 yaşında, %0,1'i 38 yaşındadır. İlgili ifade Tablo 4.3'de verilmiştir.

Yaş ortalaması ($\bar{x}$) 20.44 ve standart sapması (ss) 2.12 olarak çıkmaktadır. Araştırmaya katılan 18-24 yaş aralığındaki katılımcı öğrenciler araştırmanın %98'ini oluşturmaktadır.

Tablo 4.4. Katılımcıların medeni durum dağılımları

Medeni Durum	n	%
Evli	10	1.2
Bekar	821	98.8
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 10'u evlidir. Bekarların toplam sayısı 821'dir. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %1.2'si evli, %98.8'u bekar. İlgili ifade Tablo 4.4'de verilmiştir.

Tablo 4.5. Katılımcıların eğitim aldığı okul dağılımları

Eğitim Aldığı Okul	n	%
Tıp Fakültesi	194	23.3
Diş Hekimliği Fakültesi	107	12.9
Sağlık Bilimleri Fakültesi	279	33.6
Sağlık Hizmetleri M.Y.O.	251	30.2
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 194'ü Tıp Fakültesi, 107'si Diş Hekimliği Fakültesi, 279'u Sağlık Bilimleri Fakültesi, 251'i Sağlık Hizmetleri M.Y.O.'dadır. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %1.2'si Tıp Fakültesi, %12.9'u Diş Hekimliği Fakültesi, %33.6'sı Sağlık Bilimleri Fakültesi, %30.2'si Sağlık Hizmetleri M.Y.O.'dadır. İlgili ifade Tablo 4.5'de verilmiştir.

Tablo 4.6. Katılımcıların bölüm dağılımları

Bölüm	n	%
Tıp	194	23.3
Diş Hekimi	107	12.9
Hemşirelik	99	11.9
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon	112	13.5
Beslenme ve Diyetetik	68	8.2
İlk ve Acil Yardım Programı	124	14.9
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı	32	3.9
Fizyoterapi Programı	95	11.4
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 194'ü Tıp Fakültesi, 107'si Diş Hekimi, 99'u Hemşirelik, 112'si Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, 68'i Beslenme ve Diyetetik, 124'ü İlk ve Acil Yardım Programı, 32'si Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, 95'i Fizyoterapi Programı'nda okumaktadır. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin

%1.2'si Tıp Fakültesi, %12.9'u Diş Hekimi, %11.9'u Hemşirelik, %13.5'i Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, %8.2'si Beslenme ve Diyetetik, %14.9'u İlk ve Acil Yardım Programı, %3.9'u Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, %11.4'ü Fizyoterapi Programı'nda okumaktadır. İlgili ifade Tablo 4.6'da verilmiştir.

Eğitim aldığı okul ile eğitim aldığı bölümün daha detaylı görmek için aşağıdaki Tablo 3.7'de çapraz tablo analizi yapılmış. Sonuçlar aşağıda raporlanmıştır.

Tablo 4.7. Katılımcıların eğitim aldığı okullara göre bölüm dağılımları

Bölüm	Eğitim Aldığı Okul			
	Tıp Fakültesi	Diş Hekimliği Fakültesi	Sağlık Bilimleri Fakültesi	Sağlık Hizmetleri M.Y.O.
Tıp	194			
Diş Hekimi		107		
Hemşirelik			99	
Fizyoterapi ve Rehabilitasyon			112	
Beslenme ve Diyetetik			68	
İlk ve Acil Yardım Programı				124
Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı				32
Fizyoterapi Programı				95
Toplam	194	107	279	251

Araştırmaya katılan Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerin 99'u Hemşirelik, 112'si Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, 68'i Beslenme ve Diyetetik bölümlerinden toplam 279 öğrenci okumaktadır. Araştırmaya katılan Sağlık Hizmetleri M.Y.O. öğrencilerin 124'ü İlk ve Acil Yardım Programı, 32'si Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı, 95'i Fizyoterapi Programı'nda toplam 251 öğrenci okumaktadır. İlgili ifade Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.8. Katılımcıların eğitim aldığı okullara göre sınıf dağılımları

Eğitim Aldığı Okul	Sınıf					
	1. Sınıf	2. Sınıf	3. Sınıf	4. Sınıf	5. Sınıf	6. Sınıf
Tıp Fakültesi	33	32	30	32	31	36
Diş Hekimliği Fakültesi	21	32	9	28	17	0
Sağlık Bilimleri Fakültesi	76	87	54	62	0	0
Sağlık Hizmetleri M.Y.O.	131	120	0	0	0	0
Toplam	261	271	93	122	48	36

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 261 öğrencisi 1. Sınıf, 271 öğrencisi 2. Sınıf, 93 öğrencisi 3. Sınıf, 122 öğrencisi 4. Sınıf, 48 öğrencisi 5. Sınıf, 36 öğrencisi 6. Sınıf'tan oluşmaktadır. İlgili ifade Tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4.9. Katılımcıların eğitim aldığı bölümle ilgili iş tecrübesi dağılımları

Eğitim Aldığınız Bölümle İlgili İş Tecrübesi	n	%
Evet	447	53.8
Hayır	384	46.2
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 447’si eğitim aldığı bölümle ilgili iş tecrübesi olmuştur. Eğitim aldığı bölümle ilgili iş tecrübesinin olmayanların sayısı 384’dür. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %53.8’i eğitim aldığı bölümle ilgili iş tecrübesi olmuştur, %46.2’si eğitim aldığı bölümle ilgili iş tecrübesinin olmamıştır. İlgili ifade Tablo 4.9’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Katılımcıların yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı olan dağılımları

Yakın Çevresinde Sağlık Turizmi İşletmesi Sahibi/Çalışanı Olan	n	%
Evet	276	33.2
Hayır	555	66.8
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 276'sı yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı vardır. Yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı olmayanların sayısı 555'dir. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %33.2'si yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı vardır, %66.8'i yakın çevresinde sağlık turizmi işletmesi sahibi/çalışanı yoktur. İlgili ifade Tablo 4.10'da verilmiştir.

Tablo 4.11. Katılımcıların yabancı dil seviyesi dağılımları

Yabancı Dil Seviyesi	n	%
Az	487	58.6
Orta	309	37.2
İleri Düzey	35	4.2
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin yabancı dil seviyesi değerlendirildiğinde 487'si az, 309'u orta, 35'i ileri düzey yabancı dil seviyesine sahiptir. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %58.6'sı az, %37.2'si orta, %4.2'si ileri düzey yabancı dil seviyesine sahiptir. İlgili ifade Tablo 4.11'de verilmiştir.

Tablo 4.12. Katılımcıların daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alma dağılımları

Daha Önce Sağlık Turizmi İle İlgili Kurs Ya Da Ders Almaları	n	%
Evet	176	21.2
Hayır	655	78.8
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 176'sı daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders almıştır. Daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders almayanların sayısı 655'dir. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %21.2'si daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders almıştır, %78.8'i daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders almamıştır. İlgili ifade Tablo 4.12'de verilmiştir.

Tablo 4.13. Katılımcıların sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağı dağılımları

Sağlık Turizmi İle İlgili Yeterli Bilgi Kaynağının Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	n	%
Evet	39	4.7
Hayır	169	20.3
Kısmen	623	75
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 39'u sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olduğunu düşünmüşlerdir. Sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olmadığını düşünenlerin sayısı 169'dur. Sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olduğunu kısmen düşünenlerin sayısı 623'dür. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %4.7'si sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olduğunu düşünmüşler, %20.3'si sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olmadığını düşünenler, %75'i sağlık turizmi ile ilgili yeterli bilgi kaynağının olduğunu kısmen düşünenlerdir. İlgili ifade Tablo 4.13'de verilmiştir.

Tablo 4.14. Katılımcılara sağlık turizminin uygun bir bölüm olma dağılımları

Sağlık Turizminin Uygun Bir Bölüm Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	n	%
Evet	671	80.7
Hayır	160	19.3
Toplam	831	100.0

Araştırmaya katılan 831 öğrencinin 671'i sağlık turizminin kendisine uygun bir bölüm olduğunu düşünmüştür. Sağlık turizminin kendisine uygun bir bölüm olmadığını düşünenlerin sayısı 160'dır. Yüzdesel olarak bakıldığında 831 öğrencinin %80.7'si sağlık turizminin kendisine uygun bir bölüm olduğunu düşünmüştür, %19.3'ü sağlık turizminin kendisine uygun bir bölüm olmadığını düşünmüşlerdir. İlgili ifade Tablo 4.14'de verilmiştir.

4.2.2. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi

Araştırmalarda kullanılan ölçeklerin güvenilirliği ve geçerliği, çalışmanın sonuçlarının doğruluğu ve güvenilirliği açısından kritik öneme sahiptir (Altunışık vd., 2010). Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için çeşitli yöntemler bulunmaktadır ve içsel tutarlılık analizi bunlardan en yaygın olanıdır. Cronbach'ın Alfa Katsayısı (α) içsel tutarlılık analizinde en yaygın kullanılan yöntemdir (Bademci, 2010). Bir ölçeğin veya testin maddelerinin birbiriyle ne kadar ilişkili olduğunu ve bir bütün olarak ölçeğin güvenilirliğini ölçen bir istatistiksel değerine Cronbach'ın Alfa Katsayısı denir. Cronbach'ın Alfa Katsayısı (α) 0 ile 1 arasında bir değer alır ve bu değer, bir ölçeğin veya testin güvenilirlik düzeyini ifade eder. Sosyal bilimlerde, kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach'ın Alfa Katsayısı 0.70 ve üzeri bir değer, pratik olarak kabul edilebilir bir düzeyde tutarlılık olarak değerlendirilir. Sosyal bilimlerde, güvenilirliği yüksek bir ölçekle çalışmak, araştırma sonuçlarının doğruluğunu ve genellenebilirliğini artırdığı için 0.80 - 1.00 aralığındaki alfa değerleri tercih edilen bir standardı oluşturur (Kalaycı, 2010). Anket çalışmasından toplanan verilerin girişi yapıldıktan sonra, verilerin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach Alpha yöntemi kullanılarak içsel tutarlılık analizi yapılmıştır. Bu analiz, her bir yapı taşı (yani her bir kavram ya da alt boyut) için kullanılan ölçeklerin içsel tutarlılığını ölçmüştür. Yapılan analiz sonucunda kariyer seçimini etkileyen faktörler ölçeği iç

tutarlık değeri $\alpha = 0.991$; olarak bulunmuştur. Sağlık turizminde kariyer yapma ölçeğinde ise bu değer $\alpha = 0.980$; olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar güvenilir bir ölçekle çalışıldığını göstermektedir.

4.2.3. Normal Dağılım Analizi

Normal dağılım varsayımını doğrulamak için bir dizi yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemlerden biri de, çok değişkenli normalliğin bir çıkarımı olarak, tek değişkenli normalliği değerlendirmek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerine bakmaktır (Raykov ve Marcoulides, 2006: 40). Başka bir söylemle her bir önerme (yani her bir değişken) normal dağılıyorsa çok değişkenli normallik varsayımının sağlandığı anlamına gelir. Bu bağlamda tek değişkenli normallik için kabul edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında olmalıdır (George & Mallery, 2010). Normallik testi seçildiğinde, AMOS, verinin tek değişkenli normal dağılımını değerlendirirken çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerini sağlar. Bu değerler, verinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için kullanılır.

Araştırmanın her bir değişkenin çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıdaki Tablo 4.15’de verilmiştir.

Tablo 4.15. Veri setinin çarpıklık ve basıklık değerleri

	N	Çarpıklık		Basıklık	
		Değer	Standart Hata	Değer	Standart Hata
Sağlık Turizmi Çalışanları Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Fazla Gelir Elde Etmektedirler.	831	-1,309	,085	,525	,169
Sağlık Turizminde İşlem Başına Alınan Ücret Daha Yüksektir.	831	-1,320	,085	,591	,169
Sağlık Turizmi İşletmeleri Çalışanlarına Daha Yüksek Ücret Ödemektedir.	831	-1,042	,085	-,151	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Gösterişlidir.	831	-1,370	,085	,697	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Konforludur.	831	-1,295	,085	,471	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Merkezi Semtlerde Yer Almaktadır.	831	-1,318	,085	,608	,169

Sağlık Turizmi İşletmelerinde Çalışma Saatleri Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Esnektir.	831	-1,153	,085	,029	,169
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmiş Bir Ülkedir.	831	-1,163	,085	,093	,169
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişme Potansiyelinde Olduğunu Düşünüyorum.	831	-1,495	,085	1,138	,169
Türkiye’de Sağlık Turizmi Çalışanlarına Duyulan İhtiyacın Artacağını Düşünüyorum.	831	-1,526	,085	1,229	,169
Türkiye’de Sağlık Turizmi Sektöründe İstihdam Olanaklarının Geniş Olduğunu Düşünüyorum.	831	-1,247	,085	,348	,169
Sağlık Turizmi Kültürler Arasında Yakınlaşma Sağlamaktadır.	831	-1,463	,085	1,004	,169
Sağlık Turizmi Çalışanları Uluslararası Bir Ortamda Çalışmaktadır.	831	-1,450	,085	,937	,169
Sağlık Turizmi Çalışanları Yurt Dışında İş Bulma Konusunda Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Avantajlıdır.	831	-1,412	,085	,873	,169
Türkiye Konumu İtibariyle Sağlık Turizmine Uygun Olduğunu Düşünüyorum.	831	-1,505	,085	1,133	,169
Türkiye’nin İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.	831	-1,565	,085	1,392	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Kazançları Motive Edicidir.	831	-1,434	,085	,913	,169
Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışında Yasayabilirim.	831	-1,027	,085	,374	,169
Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışı Kaynaklı Çalışabilirim]	831	-1,265	,085	,432	,169
Sağlık Turizmi İşletmeleri Kalifiyeli Personel Çalıştırmalıdır.	831	-1,295	,085	,512	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinde İşlem Hızı Daha Hızlı Tedavi Süreci Daha Kısadır.	831	-1,227	,085	,306	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Organizasyon Kabiliyetleri Daha Yüksektir.	831	-1,262	,085	,414	,169
Türkiye’nin Konumu Ve İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.	831	-1,572	,085	1,408	,169
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmekte Olan Bir Ülkedir.	831	-1,399	,085	,809	,169
Kariyerimi Sağlık Turizminde Yapmayı Planlıyorum.	831	-,947	,085	-,419	,169
Sağlık Turizmi Kariyer Hedeflerimin Başında Gelmektedir.	831	-,932	,085	-,514	,169

Kariyerimi Sağlık Turizmi Alanında Yapmak İstiyorum.	831	-,999	,085	-,290	,169
Sağlık Turizminde Kariyer Yapmak İçin Eksik Olduğum Noktalarda Kendimi Geliştireceğim.	831	-,148	,085	,090	,169
Sağlık Turizmi İşletmesinde Çalışmak İstiyorum.	831	-,094	,085	-,001	,169
Türk Hastalar Yerine Yabancı Hastalarla İlgilenmek Beni Motive Etmektedir.	831	-,948	,085	-,544	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Haberleşme Ağı Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Gelişmiştir.	831	-,254	,085	,382	,169
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Giderleri Diğer Sağlık İşletmelerinin Giderlerinden Yükseklerdir.	831	-,184	,085	,234	,169

Tablo 4.15. incelendiğinde en yüksek çarpıklığına sahip önermenin 1,572 mutlak değeriyle “Türkiye’nin Konumu Ve İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum” sorusu olduğu görülmektedir. En yüksek mutlak basıklık değerinin ise 1,408 değeriyle aynı önermede olduğu görülmektedir. En yüksek iki değer mutlak olarak 2’den küçük olması, her bir önerme için tek değişkenli normallik varsayımının sağlandığını gösterir (Raykov & Marcoulides, 2006).

4.2.4. Tanımlayıcı istatistiksel bulgular

Tanımlayıcı istatistiksel değerler aşağıdaki Tablo 4.16’da verilmiştir.

Tablo 4.16. Tanımlayıcı istatistiksel değerler

	N	Ortalama	Standart Sapma
Sağlık Turizmi Çalışanları Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Fazla Gelir Elde Etmektedirler.	831	4,196	1,2049
Sağlık Turizminde İşlem Başına Alınan Ücret Daha Yükseklerdir.	831	4,236	1,1553
Sağlık Turizmi İşletmeleri Çalışanlarına Daha Yüksek Ücret Ödemektedir.	831	4,100	1,2197
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Gelişmiştir.	831	4,247	1,1650
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Konforludur.	831	4,207	1,1865

Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Merkezi Semtlerde Yer Almaktadır.	831	4,242	1,1388
Sağlık Turizmi İşletmelerinde Çalışma Saatleri Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Esnektir.	831	4,122	1,2557
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmiş Bir Ülkedir.	831	4,135	1,2325
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişme Potansiyelinde Olduğunu Düşünüyorum.	831	4,259	1,1686
Türkiye’de Sağlık Turizmi Çalışanlarına Duyulan İhtiyacın Artacağını Düşünüyorum.	831	4,300	1,1377
Türkiye’de Sağlık Turizmi Sektöründe İstihdam Olanaklarının Geniş Olduğunu Düşünüyorum.	831	4,182	1,1982
Sağlık Turizmi Kültürler Arasında Yakınlaşma Sağlamaktadır.	831	4,280	1,1405
Sağlık Turizmi Çalışanları Uluslararası Bir Ortamda Çalışmaktadır.	831	4,268	1,1653
Sağlık Turizmi Çalışanları Yurt Dışında İş Bulma Konusunda Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Avantajlıdır.	831	4,261	1,1524
Türkiye Konumu İtibariyle Sağlık Turizmine Uygun Olduğunu Düşünüyorum.	831	4,272	1,1733
Türkiye’nin İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.	831	4,297	1,1468
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Kazançları Motive Edicidir.	831	4,247	1,1824
Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışında Yasayabilirim.	831	3,882	1,1409
Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışı Kaynaklı Çalışabilirim.	831	4,165	1,2175
Sağlık Turizmi İşletmeleri Kalifiyeli Personel Çalıştırmalıdır.	831	4,224	1,1649
Sağlık Turizmi İşletmelerinde İşlem Hızı Daha Hızlı Tedavi Süreci Daha Kısadır.	831	4,178	1,2072
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Organizasyon Kabiliyetleri Daha Yüksektir.	831	4,214	1,1667
Türkiye’nin Konumu Ve İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.	831	4,302	1,1497
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmekte Olan Bir Ülkedir.	831	4,225	1,1938
Kariyerimi Sağlık Turizminde Yapmayı Planlıyorum.	831	4,023	1,2822
Sağlık Turizmi Kariyer Hedeflerimin Başında Gelmektedir.	831	3,969	1,3422

Kariyerimi Sağlık Turizmi Alanında Yapmak İstiyorum.	831	4,042	1,2732
Sağlık Turizminde Kariyer Yapmak İçin Eksik Olduğum Noktalarda Kendimi Geliştireceğim.	831	4,117	1,2358
Sağlık Turizmi İşletmesinde Çalışmak İstiyorum.	831	4,087	1,2456
Türk Hastalar Yerine Yabancı Hastalarla İlgilenmek Beni Motive Etmektedir.	831	3,957	1,3825
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Haberleşme Ağı Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Gelişmiştir.	831	4,205	1,1777
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Giderleri Diğer Sağlık İşletmelerinin Giderlerinden Yükseklerdir.	831	4,164	1,1973

İlgili ifade Tablo 4.16. incelendiğinde en yüksek ortalamaya ($\bar{x}$) sahip önermenin 4,302 mutlak değeriyle “Türkiye’nin Konumu Ve İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum” sorusu olduğu görülmektedir. En yüksek standart sapma (Ss) değerinin ise 1,3825 değeriyle “Türk Hastalar Yerine Yabancı Hastalarla İlgilenmek Beni Motive Etmektedir.” sorusu olduğu görülmektedir. Önermelere verilen cevapların çoğunluğu “Kısmen Katılıyorum 4” seviyesinde görülmektedir. En düşük ortalamaya ($\bar{x}$) sahip önermenin 3,882 mutlak değeriyle “Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışında Yasayabilirim.” sorusu olduğu görülmektedir. En düşük standart sapma (Ss) değerinin ise 1,1377 değeriyle “Türkiye’de Sağlık Turizmi Çalışanlarına Duyulan İhtiyacın Artacağını Düşünüyorum.” sorusu olduğu görülmektedir. Düşük önermelere verilen cevapların “Kararsızım 4” seviyesinde olduğu görülmektedir.

4.2.5. Faktör Analizi

Faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (faktörler, boyutlar) bulmayı, keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiksel yöntemdir. Faktör analizi açıklayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi olarak ikiye ayrılır. Faktör analizi yapabilmek için gereken en az anket sayısı hakkında farklı görüşler vardır. Bazı araştırmacılar en az 300 örneklemeye ulaşılması gerektiğini belirtirken bazı araştırmacılar da en az 500 örneklemeye ulaşılması gerektiğini belirtmişlerdir. Bir diğer görüşe göre ölçekte yer alan madde sayısının 5 veya 10 katı kişiye ulaşılması gerekmektedir. Bu çalışmada toplam örneklem sayısı 831 olduğundan ve anketin toplamı 32 sorudan oluştuğundan dolayı açıklayıcı faktör analizi için gereken asgari kişi

sayısı kriterine fazlasıyla karşılamaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliği ile ilgili karar verebilmek için uygulanan istatistik ölçüm tekniği Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) tekniğidir. Bu tekniğe göre elde edilen sonuçlar 0 – 1 arasında bir değer ile ölçülmektedir. Bazı araştırmalar 0.5’den büyük bir değer açıklayıcı faktör analizi yapmak için yeterli görürken bazı araştırmalar ise asgari değer 0.6 olması gerektiğini belirtmişlerdir. Genel kabul görmüş değerlendirmelere göre 0.7 - 0.8 arasındaki değerlerin iyi, 0.8 - 0.9 arasındaki değerlerin çok iyi, 0.9’dan büyük değerlerin ise mükemmel örneklem büyüklüğüne işaret etmektedir. Açıklayıcı faktör analizine geçmeden önce bakılması gereken ikinci nokta ise (Barlett’s Test of Sphericity) Barlett evrensellik testi sonucunun istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığıdır. Barlett testi verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelir gelmediklerini belirler. Söz konusu değer istatistiksel olarak anlamlı ise açıklayıcı faktör analizine uygun anlamına gelmektedir (Seçer, 2015).

Yapılan test sonuçları adım adım aşağıda Tablo 4.17’da verilmiştir.

Tablo 4.17. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) and Bartlett's test sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,978
Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square	38830,592
Df	351
Sig.	,000

Elde edilen bulgulara göre KMO değerinin 0.978 olduğu görülmektedir. Yukarıda verilen bilgiler ışığında bu değer mükemmel bir örneklem büyüklüğünü göstermektedir. Barlett evrensellik testi $p=0,000<0.05$ olduğundan dolayı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuç değişkenler arasında yüksek korelasyon olduğunu işaret etmektedir. Dolayısıyla açıklayıcı faktör analizinin yapılabilmesi için tüm ön koşullar sağlanmıştır.

4.2.6. Açıklayıcı faktör analizi

Açıklayıcı faktör analizinde temel bileşenler metodu Eigen değeri 1’den büyük olan önermeler, Varimax döndürme tekniği ve 0.50 değerinin altında faktör yüklerinin analizde değerlendirilmemesi seçenekleri uygulanmıştır.

Tablo 4.18. Ortak varyans tablosu

	Initial	Extraction
Sağlık Turizmi Çalışanları Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Fazla Gelir Elde Etmektedirler.	1,000	,797
Sağlık Turizminde İşlem Başına Alınan Ücret Daha Yüksektir.	1,000	,845
Sağlık Turizmi İşletmeleri Çalışanlarına Daha Yüksek Ücret Ödemektedir.	1,000	,764
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Gösterişlidir.	1,000	,823
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Konforludur.	1,000	,846
Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Merkezi Semtlerde Yer Almaktadır.	1,000	,821
Sağlık Turizmi İşletmelerinde Çalışma Saatleri Diğer Sağlık İşletmelerine Gore Daha Esnektir.	1,000	,781
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmiş Bir Ülkedir.	1,000	,793
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişme Potansiyelinde Olduğunu Düşünüyorum.	1,000	,842
Türkiye’de Sağlık Turizmi Çalışanlarına Duyulan İhtiyacın Artacağını Düşünüyorum.	1,000	,811
Türkiye’de Sağlık Turizmi Sektöründe İstihdam Olanaklarının Geniş Olduğunu Düşünüyorum.	1,000	,833
Sağlık Turizmi Kültürler Arasında Yakınlaşma Sağlamaktadır.	1,000	,848
Sağlık Turizmi Çalışanları Uluslararası Bir Ortamda Çalışmaktadır.	1,000	,846
Sağlık Turizmi Çalışanları Yurt Dışında İş Bulma Konusunda Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Avantajlıdır.	1,000	,815
Türkiye Konumu İtibariyle Sağlık Turizmine Uygun Olduğunu Düşünüyorum.	1,000	,835
Türkiye’nin İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.	1,000	,833
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Kazançları Motive Edicidir.	1,000	,865
Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışında Yaşayabilirim.	1,000	,577
Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışı Kaynaklı Çalışabilirim	1,000	,763
Sağlık Turizmi İşletmeleri Kalifiyeli Personel Çalıştırmalıdır.	1,000	,830

Sağlık Turizmi İşletmelerinde İşlem Hızı Daha Hızlı Tedavi Sureci Daha Kısadır.	1,000	,839
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Organizasyon Kabiliyetleri Daha Yüksektir.	1,000	,872
Türkiye'nin Konumu Ve İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.	1,000	,830
Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmekte Olan Bir Ülkedir.	1,000	,811
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Haberleşme Ağı Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Gelişmiştir.	1,000	,819
Türk Hastalar Yerine Yabancı Hastalarla İlgiilenmek Beni Motive Etmektedir.	1,000	,660
Sağlık Turizmi İşletmelerinin Giderleri Diğer Sağlık İşletmelerinin Giderlerinden Yüksektir.	1,000	,824

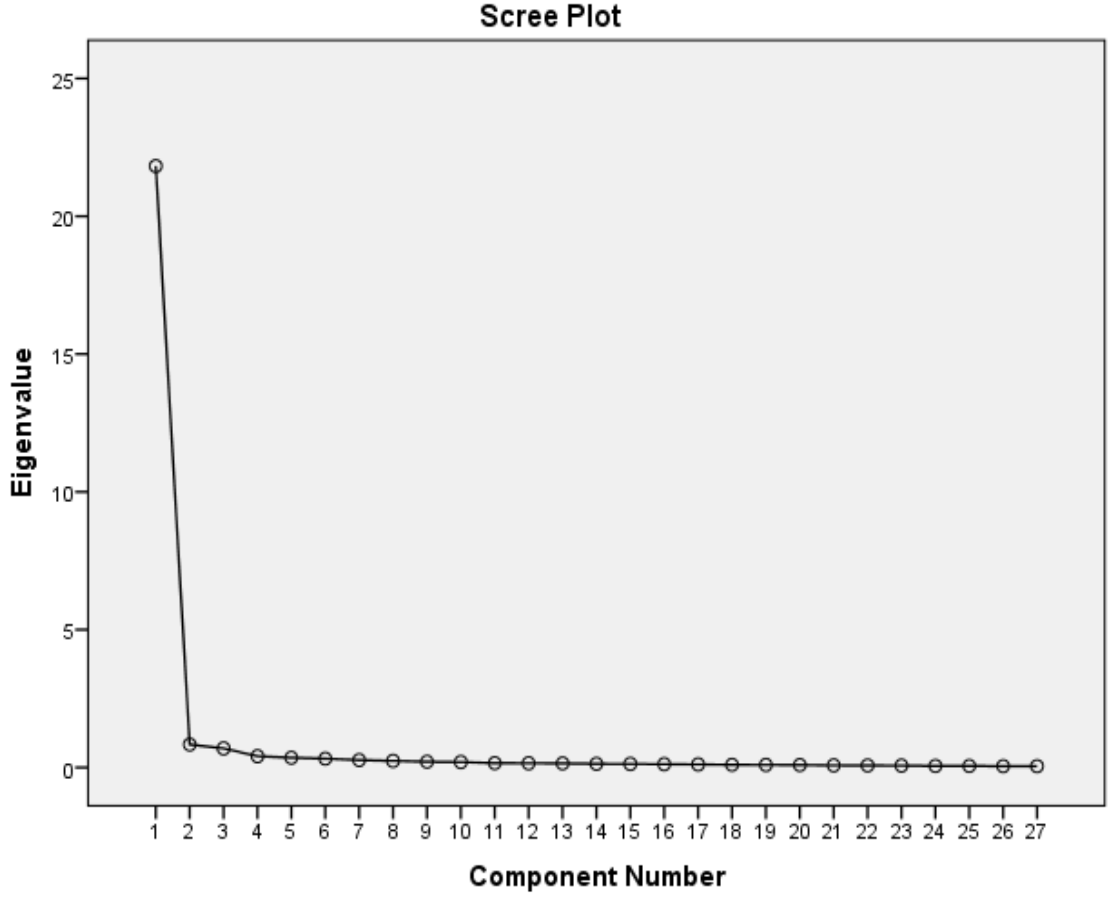
Elde edilen bulgulara göre analize tabi tutulan 27 önermede yüksek ortak varyans değerlerine sahiptir. Tablo 4.18. incelendiğinde en yüksek ortak varyansa sahip önermenin 0,872 mutlak değeriyle “Sağlık Turizmi İşletmelerinin Organizasyon Kabiliyetleri Daha Yüksektir.” sorusu olduğu görülmektedir. En düşük ortak varyans değerinin ise 0,577 değeriyle “Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışında Yaşayabilirim.” sorusu olduğu görülmektedir. Bundan sonraki adım söz konusu önermelerin farklı boyutlar altında kümelenip kümelenmediğini görmek ve toplam varyansın hangi ölçüde açıkladıklarını ölçmek için açıklanan toplam varyans tablosunun sonuçlarına bakmaktır.

Tablo 4.19. Toplam açıklanan varyans tablosu

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	21,824	80,830	80,830	21,824	80,830
2	,834	3,088	83,918		

Genel kabul görmüş uygulamalarda boyut veya boyutlar toplam varyansın en az 0.50'sini açıklamalı ve her bir boyutun toplam açıklanan varyansa en az 0.05 değeri kadar katkı yapması önerilmektedir. Elde edilen bulgular sağlık turizmi algılama ölçeğinin tek bir boyuttan oluştuğunu göstermektedir. Bu boyut toplam varyansın

%80.830'nu açıklamaktadır. İlgili ifade Tablo 4.19.'de verilmiştir. Çalışılan ölçeğin tek boyuttan oluştuğunun diğer bir göstergesi de aşağıdaki Şekil 4.1'de gösterilen Scree Plot grafiğidir.



Şekil 4.1. Scree plot grafiği

Yukarıda ilgili ifadede Şekil 4.1'de grafiğinde çok net bir şekilde görüldüğü üzere araştırmada kullanılan ölçek 27 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

4.2.7. Korelasyon Analizi

Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelme eğilimi arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılması, iki sürekli değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi anlamaya yönelik uygun bir yöntemdir. Korelasyon analizinde iki değişken arasındaki ilişkinin ölçüsünü ifade eden korelasyon katsayısı, genellikle küçük "r" harfi ile gösterilir ve bu değer -1 ile +1 arasında değişir (Seçer, 2015). Analizi alınan iki sürekli değişkenden birinin değeri artarken diğeri de artıyorsa aralarında pozitif ilişki var anlamına gelmektedir. Bu durum "+" işareti ile gösterilmektedir. Eğer biri artarken

diğeri azalıyorsa aralarında negatif ilişki var anlamına gelmektedir. Bu durum “-“ işareti ile gösterilmektedir. Korelasyon kat sayısı “r” 0 ile 0.49 arasındaysa zayıf, 0.5 ile 0.69 arasındaysa orta, 0.70’den fazla ise değişkenler arasında yüksek ilişki var anlamına gelmektedir. Korelasyon analizinde bulunan “r” değeri kadar önemli olan bir diğer değer de “p” simgesi ile gösterilen istatistiksel anlamlılık düzeyidir. Korelasyon analizi raporlamasında “r” düzeyi üzerinde bulunan (*) $p<0.05$, (**) ise $p<0.01$ önem düzeyinde anlamlı olduğuna işaret eder. İlgili ifade aşağıdaki Tablo 4.20’de analizin sonuçları aşağıda raporlanmıştır.

Tablo 4.20. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilimi arasında korelasyon analizi sonuçları

STA	1	
KYE	0.859**	1

Yukarıda verilen bilgiler ışığında STA ile KYE puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda söz konusu iki değişkenin aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre Akdeniz ve Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitelerinde sağlık eğitimi gören öğrencilerin sağlık turizmi algıları pozitif yönde ne kadar yüksekse sağlık turizmüne yönelme eğilimlerinin artacağı söylenebilir. Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi (Sağlık turizmi algısı ile kariyerlerinde sağlık turizmüne yönelme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.) reddedilmiş olup H_1 hipotezi (Sağlık turizmi algısı ile kariyerlerinde sağlık turizmüne yönelme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.) kabul edilmiştir.

4.2.8. Bağımsız Örneklemeler İçin T-Testi

Bağımsız örneklemeler için T-Testi iki farklı örneklem grubunun bir sürekli değişken üzerinden aldıkları değerlerin karşılaştırılmasında kullanılır (Seçer, 2015).

Çalışmanın sürekli değişkenleri olan STA ve KYE ortalamalarının cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı analizi için T-Testi uygulanmış ve bulunan sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.21’de sonuçlanmıştır.

Tablo 4.21. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin cinsiyete göre incelenmesi

		n	$\bar{x}$	S.s	t	p
STA	Kadın	496	4.0984	1.06797	-3.323	0.001
	Erkek	335	4.3472	1.04411		
KYE	Kadın	496	3.9419	1.24936	-3.059	0.002
	Erkek	335	4.2036	1.18159		

Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=-3.323$, $p=0.001$). Bu sonuçlar ışığında erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre sağlık turizmi algıları daha olumludur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimlerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=-3.059$, $p=0.002$). Bu sonuçlar ışığında erkek öğrencilerin kariyerlerinde kadın öğrencilere göre sağlık turizmine yönelme eğilimleri daha yüksektir. Bu sonuçlara göre H_2 hipotezi (Öğrencilerin cinsiyeti ile sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında anlamlı bir fark vardır.) kabul edilmiştir.

Çalışmanın sürekli değişkenleri olan STA ve KYE ortalamalarının eğitimi ile ilgili iş tecrübesi olan öğrenciler ile bu konuda tecrübesi olmayan öğrenciler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı analizi için T-Testi uygulanmış ve bulunan sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.22’de sonuçlanmıştır.

Tablo 4.22. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin sağlıkla ilgili iş tecrübesine göre incelenmesi

		n	$\bar{x}$	S.s	t	p
STA	Sağlıkla İlgili İş Tecrübesi Var	447	4.1883	1.0724	-0.302	0.762
	Sağlıkla İlgili İş Tecrübesi Yok	384	4.2107	1.05717		

KYE	Sağlıkla İlgili İş Tecrübesi Var	447	4.0501	1.23840	0.068	0.946
	Sağlıkla İlgili İş Tecrübesi Yok	384	4.0443	1.21849		

Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin sağlıkla ilgili iş tecrübesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur ($t=-0.302$, $p=0.762$).

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleriyle sağlıkla ilgili iş tecrübesine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur ($t=0.068$, $p=0.946$).

Bunu takiben çalışmanın sürekli değişkenleri olan STA ve KYE ortalamalarının yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olup olmadıklarının göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı analizi için T-Testi uygulanmış ve bulunan sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.23’de sonuçlanmıştır.

Tablo 4.23. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olup olmamasına göre incelenmesi

		n	$\bar{x}$	S.s	t	p
STA	Yakın Çevrelerinde Sağlık Turizmi Sektöründe İş Yapan Bir Tanıdıkları Vardır.	276	4.4004	1.02975	3.933	0.000
	Yakın Çevrelerinde Sağlık Turizmi Sektöründe İş Yapan Bir Tanıdıkları Yoktur.	555	4.0984	1.06862		
KYE	Yakın	276	4.3507	1.09778	5.338	0.000

	Çevrelerinde Sağlık Turizmi Sektöründe İş Yapan Bir Tanıdıkları Vardır.					
	Yakın Çevrelerinde Sağlık Turizmi Sektöründe İş Yapan Bir Tanıdıkları Yoktur.	555	3.8966	1.26264		

Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olup olmamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=3.933$, $p=0.000$). Bu sonuçlar ışığında yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olan öğrencilerin olmayanlara göre sağlık turizmi algıları daha olumludur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleriyle yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olup olmamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=5.338$, $p=0.000$). Bu sonuçlar ışığında yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olan öğrencilerin olmayanlara göre kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleri daha yüksektir.

Bu sonuca göre H_5 hipotezi (Yakın çevresinde sağlık turizminde iş yapan birisi olan öğrencilerin olmayanlara göre sağlık turizmine yönelik algıları daha olumludur.) kabul edilmiştir.

Bunu takiben çalışmanın sürekli değişkenleri olan STA ve KYE ortalamalarının daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı analizi için T-Testi uygulanmış ve bulunan sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.24’de sonuçlanmıştır.

Tablo 4.24. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadıklarına göre incelenmesi

		n	$\bar{x}$	S.s	t	p
STA	Daha Önce Sağlık Turizmi İle İlgili Kurs Ya Da Ders Almıştır.	176	4.4188	0.9278	3.408	0.001
	Daha Önce Sağlık Turizmi İle İlgili Kurs Ya Da Ders Almamıştır.	655	4.1396	1.09		
KYE	Daha Önce Sağlık Turizmi İle İlgili Kurs Ya Da Ders Almıştır.	176	4.2523	1.184	2.5	0.013
	Daha Önce Sağlık Turizmi İle İlgili Kurs Ya Da Ders Almamıştır.	655	3.99	1.235		

Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=3.408$, $p=0.001$). Bu sonuçlar ışığında kurs ya da ders olarak herhangi bir eğitim almış öğrencilerin almayanlara göre sağlık turizmi algısı daha olumludur.

Araştırmaya katılan öğrencilerin kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleriyle daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur ($t=2.5$, $p=0.013$). Bu sonuçlar ışığında kurs ya da ders olarak herhangi bir eğitim almış öğrencilerin almayanlara göre kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleri daha yüksektir.

Bu sonuca göre H_6 hipotezi (Sağlık turizmiyle ilgili daha önce kurs ya da ders alan öğrencilerin almayanlara göre sağlık turizmine yönelik algıları daha olumludur.) kabul edilmiştir.

4.2.9. ANOVA Testi

Bağımsız örneklemeler için yapılan tek yönlü ANOVA Testi ikiden çok farklı örneklem grubunun bir sürekli değişken üzerinden aldıkları değerlerin karşılaştırılmasında kullanılır.

Çalışmanın sürekli değişkenleri olan STA ve KYE ortalamalarının çalışmaya katılan öğrencilerin eğitim aldığı okul türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturup oluşturmadığı analizi için ANOVA Testi uygulanmış ve bulunan sonuçlar aşağıdaki Tablo 4.25’de sonuçlanmıştır.

Tablo 4.25. Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilim düzeylerinin eğitim alınan okullara göre incelenmesi

	Bölümler	n	$\bar{x}$	S.s	F	Anlamlı Fark
STA	Tıp Fakültesi	194	4.8868	0.43008	111.960**	D**, SBF**, MYO**
	Diş Hekimliği Fakültesi	107	4.2672	1.0192		T**, MYO**
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	279	4.424	0.899		T**, MYO**
	Sağlık Hizmetleri MYO	251	3.3872	1.093		T**, D**, SBF**
KYE	Tıp Fakültesi	194	4.8299	0.7123	103.643**	D**, SBF**, MYO**
	Diş Hekimliği Fakültesi	107	4.0729	1.240		T**, MYO**
	Sağlık Bilimleri Fakültesi	279	4.3061	1.104		T**, MYO**
	Sağlık Hizmetleri MYO	251	3.1442	1.114		T**, D**, SBF**

**P=0.000 seviyesinde istatistiksel olarak anlamlıdır.

T=Tıp Fakültesi, D=Dişçilik, SBF=Sağlık Bilimleri Fakültesi, MYO=Sağlık Hizmetleri MYO

Araştırmaya katılan öğrencilerden tıp fakültesi okuyan öğrencilerin diğer fakülte ve yükseköğretim öğrencilerine göre sağlık turizmi algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir ($\bar{x}$ =4.8868, S.s=0.43008). Tıp fakültesinden sonra ikinci olarak en yüksek olumlu algıya sahip olan öğrenci grubu sağlık bilimleri fakültesi öğrencileridir ($\bar{x}$ =4.424, S.s=0. 0.899). Diş fakültesi öğrencileri sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinden yakın olmakla birlikte ortalamaları 3’üncü grupta yer almaktadır

($\bar{x}$ =4.2672, S.s=1.0192). En son olarak sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu diğer bölümlerden farklı bir şekilde en düşük olumlu algıya sahip bölümü oluşturmaktadır ($\bar{x}$ =3.3872, S.s=1.093). Araştırmaya katılan öğrencilerden tıp fakültesi okuyan öğrencilerin diğer fakülte ve yüksekokul öğrencilerine göre sağlık turizmine yönelme eğilimleri daha olumlu olduğu görülmektedir ($\bar{x}$ =4.8299, S.s=0.7123). Tıp fakültesinden sonra ikinci olarak en yüksek olumlu yönelme eğilimine sahip olan öğrenci grubu sağlık bilimleri fakültesi öğrencileridir ($\bar{x}$ =4.3061, S.s=1.104). Diş fakültesi öğrencileri sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinden yakın olmakla birlikte ortalamaları 3'üncü grupta yer almaktadır ($\bar{x}$ =4.0729, S.s=1.240). En son olarak sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu diğer bölümlerden farklı bir şekilde en düşük olumlu yönelme eğilimine sahip bölümü oluşturmaktadır ($\bar{x}$ =3.1442, S.s=1.114). Çoklu karşılaştırma tablosuna bakıldığında tıp fakültesi öğrencilerinin diğer tüm gruplardan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha olumlu sağlık turizmi algısına ve sağlık turizmine yönelme eğilimine sahip olduğu görülmektedir. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinden daha olumlu sağlık turizmi algısına ve sağlık turizmine yönelme eğilimine sahip olduğu saptanmıştır. Bununla beraber sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri ile diş fakültesi öğrencileri arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir ($p=0.66 > p=0.05$). Bu sonuçlara göre H_3 hipotezi (Diş Hekimliği okuyan öğrencilerin sağlık turizmine yönelme eğilimleri diğer ilgili bölümleri okuyan öğrencilere göre daha yüksektir.) reddedilmiştir. Buna karşılık H_4 hipotezi (Tıp Fakültesi okuyan öğrencilerin sağlık turizmine yönelme eğilimleri sağlık bilimleri fakültesi okuyan öğrencilere göre daha yüksektir.) kabul edilmiştir.

4.2.10. Regresyon Testi

Aralarındaki ilişkiyi belirlediğiniz iki değişkenin birinin yordayan değişken (bağımsız değişken) ve diğerinin yordanan değişken (bağımlı değişken) olarak atanması ve bu ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması süreci, regresyon analizi olarak adlandırılır (Seçer, 2015). Bu doğrultuda yapılan daha önce korelasyon testinde aralarında yüksek ilişki olduğu saptanan STA ve KYE ne derece yordadığı bulgusuna ulaşmak için basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4.2.10.1. Basit Doğrusal Regresyon Analizi

KYE değişkenin yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonucu aşağıdaki Tablo 4.26’da raporlanmıştır.

Tablo 4.26. KYE değişkenin yordanmasına ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonucu

Değişken	B	Standart Hata	BETA	t	p
Sabit	-0.114	0.089	0.859	-1.284	0.199
STA	0.991	0.021		48.325	0.000

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda sağlık turizmi algısının kariyerinde sağlık turizmine yönelme eğilimi üstünde yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir açıklama değerine sahip olduğu görülmektedir ($R=0.859$, $R^2=0.738$, $p=0.000$). Bu sonuç bize sağlık turizmi algısının kariyerinde sağlık turizmine yönelme eğilimindeki toplam varyansın %74’ünü açıkladığını göstermektedir.

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın temel amacı, sağlık eğitimi alan üniversite öğrencilerinin kariyer planlamalarında sağlık turizmine yönelme tutumlarını anlamak, bu tutumların demografik özelliklerle olan ilişkilerini ve aralarındaki etkileşim seviyelerini analiz etmektir. Araştırmada kullanılan anketin, bu amaca yönelik kapsamlı bir veri seti sunduğu düşünülmektedir. Veri seti aracılığıyla öğrencilerin demografik özellikleri ile sağlık turizmiyle ilgili tutum ve eğilimleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığını ortaya koymak hedeflenmektedir. Bu araştırmanın, hem sağlık eğitimi veren kurumlar hem de sağlık turizmi sektörü için değerli bilgiler sunduğu düşünülmektedir. Bu bilgiler aracılığıyla öğrencilerin sağlık turizmine yönelimleriyle ilgili temel dinamikleri anlaşılabilir, sektöre yönelik insan kaynağı planlanabilir ve öğrencilerin kariyer hedeflerine uygun destek sağlama açısından kritik bir yol haritası oluşturulabilir.

Sağlık turizmi algısı ile kariyer yönelim eğilimi istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda söz konusu iki değişkenin aralarında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Buna göre Akdeniz ve Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitelerinde sağlık eğitimi gören öğrencilerin sağlık turizmi algıları pozitif yönde ne kadar yüksekse sağlık turizmine yönelme eğilimlerinin artacağı söylenebilir. Bu sonuçlara göre H_0 hipotezi (Sağlık turizmi algısı ile kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur.) reddedilmiş olup H_1 hipotezi (Sağlık turizmi algısı ile kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.) kabul edilmiştir. Sağlık turizmini fırsatlar barındıran, kariyer açısından potansiyel sunan bir alan olarak gören öğrenciler, bu alana daha fazla ilgi gösterebilir. Öğrencilerin sağlık turizminin ülkeye ekonomik katkısı, sağlık profesyonellerine sağladığı uluslararası kariyer fırsatları gibi unsurları fark etmeleri, bu sektöre yönelmelerini kolaylaştırabilir. Bilinçli bireyler, sağlık turizmi sektöründe mesleki potansiyellerini daha iyi değerlendirir ve bu alanı bir kariyer yolu olarak görme eğiliminde olabilirler. Pozitif bir sağlık turizmi algısı, öğrencilerde uluslararası hasta iletişimi, farklı kültürlerle etkileşim ve yüksek kazanç beklentisi gibi faktörlerle motivasyon oluşabilir. Öğrenciler, sağlık turizmi sayesinde yurt içi ve yurt dışında daha geniş iş fırsatlarına sahip olabileceklerini anladıklarında bu alana yönelme eğilimleri artabilir. Öğrenciler, sağlık turizmi hizmeti veren hastaneler veya kuruluşlarda staj ve uygulama imkânı buldukça, bu alana olan algıları somutlaşır ve ilgileri artabilir. Pozitif

deneyimler, sağlık turizminin kapsamlı, sürdürülebilir ve gelişime açık bir alan olduğunu anlamalarını sağlayabilir. Sağlık turizminin avantajlarını, ulusal ve küresel katkılarını anlatan ders ve seminerler düzenlenmeli. Başarılı sağlık turizmi profesyonellerinin kariyer hikâyeleri öğrencilere aktarılmalı. Sağlık turizmi projeleri, saha çalışmaları ve uygulamalı eğitimlerle öğrenciler desteklenmeli. Öğrencilere yabancı dil ve kültürel farkındalık eğitimleri verilerek uluslararası hasta yönetimine hazırlanmaları sağlanmalı. Sonuç olarak sağlık turizmi algısı ne kadar pozitifse, öğrenciler bu sektörde gelecekteki potansiyellerini o kadar net görebilirler. Bu da onların sağlık turizmine yönelme eğilimlerini artırır. Bu nedenle üniversiteler ve ilgili eğitim kurumları, öğrencilerin sağlık turizmine yönelik farkındalıklarını ve olumlu algılarını geliştirecek programlara odaklanmalıdır.

Cinsiyet algısı, kariyerle ilgili tutum ve davranışları farklı şekillerde etkileyen önemli bir faktördür (Al-Atiyat, 2019). Ayrıca, erkeklerin ve kadınların kariyer planlamaları ile tercihleri arasında farklılıklar görülmektedir. Toplumda, erkeklere ve kadınlara küçük yaşlardan itibaren atfedilen roller farklı olduğu için, bu farklı kariyer tercihlerine neden olan bir etkidir. Başka bir etken de erkeklerin ve kadınların geçmiş iş deneyimlerinde yaşadıkları farklılıklardır (Uğurlu, 2020; Uyguç, 2003). Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin ve kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimlerinin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlara göre H₂ hipotezi (Öğrencilerin cinsiyeti ile sağlık turizmine yönelme eğilimleri arasında anlamlı bir fark vardır.) kabul edilmiştir. Bulgular erkek öğrencilerin sağlık turizmini kadın öğrencilerine göre daha olumlu algıladıklarını göstermektedir. Bunun sebepleri, kadınların tanımadıkları kültürlere karşı daha muhafazakar bir tavır sergilemeleri yabancı hastalarla anlaşamama problemi kaygısı, geleneksel Türk aile yapısı gibi olabilir. Kadın öğrencilerin sağlık turizmi alanında kariyer yapma potansiyelleri, bu alanın fırsatları ve ekonomik getirileri hakkında öncelikle kadın öğrencilere daha sonra ailelere yönelik çeşitli bilgilendirme yöntemleri kullanılabilir. Böylece hem kadın öğrenciler hem de aileler de, kız çocuklarını bu sektöre yönlendirme konusunda daha bilinçli adımlar atabilirler. Bu etkinliklerde, sağlık turizmiyle ilgili başarılı kadın rol modeller de konuşmacı olarak davet edilerek ailelerin çocuklarının bu sektöre yönelimini desteklemeleri teşvik edilebilir. Üniversitelerde düzenlenecek paneller,

seminerler ve bilgi paylaşımı oturumları ile sağlık turizmi sekt6r6 hakkında bilgi verilebilir. Kadın 6đrencilerin bu sekt6re kazandırılmasının toplumsal ve ekonomik etkileri vurgulanabilir. Sağlık turizmi ile ilgili çalışmalarda yer almak isteyen kadın 6đrencilere 6zel burs ve hibe programları oluşturulabilir. Ve bunlar mezuniyet sonrası iş hayatına atıldıklarında da devam ettirilebilir. 6rneğin, kadın çalışanlara y6nelik esnek çalışma saatleri, eğitim destekleri veya girişimcilik hibeleri, d6ř6k faizli kredi imkanları ve vergi avantajları sunulabilir. Bu desteklerin, sekt6re y6nelimi teşvik edici bir fakt6r olacağı d6ř6n6lmektedir. Sağlık turizmi alanında uluslararası staj programları ve değişim programları d6zenlenerek kadın 6đrencilerin bu alanda k6resel deneyim kazanmaları, olaya daha k6resel bir perspektiften bakmaları sağlanabilir. Ayrıca 6niversiteler zorunlu staj programlarının bir b6l6m6n6 sağlık turizmi yapan işletmelerde gerçekleşmesi şartını koyabilir. B6t6n bu 6neriler, kadın 6đrencilerin doğru bilgiye erişmelerine ve 6zg6venlerini artırmalarına katkıda bulunabilir. Mezuniyet sonrası sağlık turizmi alanında çalışan kadınlar arasında bir dayanışma ağı oluşturulabilir. Bu ağ, kadın 6đrencilerin kariyer yolculuklarında rehberlik ve destek sağlayabilir. Sağlık turizmi sekt6r6nde başarılı olan kadınların hik6yeleri medyada ve 6niversite etkinliklerinde paylaşılabilir. Bu, hem 6đrencileri hem de aileleri motive edebilir.

Araştırmada yapılan sekt6r uzmanları ile g6r6şmelerde, uzmanlar, çoğu 6đrencilerin eğitim aldıkları b6l6mle ilgili iş tecr6belerinin olmadıklarını, iş tecr6besi olan 6đrencilerin ise azınlıkta olduğunu, 6đrencilerin bir çoğu eğitimini tamamladıktan sonra en kısa zamanda çalışma hayatına atılmak, kısa yoldan para kazanmak d6ř6ncesiyle geldiklerini belirtmişlerdir. Araştırmaya katılan 6đrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik d6zeylerinin ve kariyerlerinde sağlık turizmine y6nelme eğilimlerinin eğitim alınan b6l6mle ilgili iş tecr6besine g6re istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını 6lmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı bulunmuştur. Sağlık eğitimi g6ren 6đrencilerin sekt6r ile ilgili iş tecr6besi, eğitimin bir parçası olan, staj yoluyla oluşmaktadır. Araştırmacının kendi g6zlemleri ve sekt6r uzmanları ile yapılan m6lakatlar dikkate alındığında bu stajların b6y6k çoğunluğuyla devlet kuruluşlarında gerçekleştiği d6ř6n6lmektedir. Dolayısıyla 6đrenciler, staj esnasında sağlık turizmini deneyimlememiş olabilirler. Sağlık turizmiyle doğrudan bağlantılı olmayan staj deneyimleri, 6đrencilerin bu sekt6r6 tanımalarını ve potansiyelini anlamalarını zorlaştırabilir. Dolayısıyla, bu alanın bir kariyer seçeneği olarak değerlendirilmesi sınırlı

kalabilir. Sağlık turizmiyle ilgili bilgi veya deneyim eksikliği, öğrencilerde tarafsız veya olumsuz bir algıya yol açabilir. Örneğin, öğrenciler bu sektörün dinamiklerini, ekonomik katkılarını veya kariyer olanaklarını fark edemeyebilir. Devlet kuruluşlarında gerçekleşen stajlar genellikle kamu sağlığı hizmetlerine odaklanır ve sağlık turizmi alanındaki uygulamalara yer vermez. Özel sağlık kuruluşları, termal sağlık merkezleri, estetik klinikler veya uluslararası hastalarla çalışılan ortamlar gibi sağlık turizmine daha yakın iş alanlarında yeterli staj fırsatları sunulabilir. Sağlık turizmi, eğitim müfredatında yeterince yer almıyor olabilir. Bu da öğrencilerin hem teorik bilgi hem de sektörel farkındalık kazanmalarını sınırlayabilir. Üniversiteler, sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren özel hastaneler, wellness merkezleri, termal tesisler ve sağlık turizmi aracı kurumlarıyla iş birliği yaparak, öğrencilerin bu alanlarda staj yapmalarını teşvik edebilir. Yukarıda da belirtildiği üzere öğrencilerin farklı alanlarda (kamu sağlığı, özel sağlık, sağlık turizmi) rotasyon yapabileceği bir staj programı oluşturulabilir. Böylece öğrenciler çeşitli sektörleri deneyimleyebilirler. Sağlık turizminin potansiyeli, dinamikleri ve uluslararası standartları hakkında dersler eklenebilir. Bu dersler, öğrencilerin sektörü daha yakından tanımalarını sağlar. Sağlık turizmiyle ilgili gerçek vakaları içeren simülasyonlar veya projeler müfredata dâhil edilebilir. Sağlık turizmi kuruluşlarında staj yapmak isteyen öğrencilere maddi destek veya burs imkânları sağlanabilir. Sağlık turizmi alanında yurt dışı staj veya değişim programları düzenlenerek, öğrencilerin bu alandaki uluslararası uygulamaları öğrenmesi sağlanabilir. Sağlık eğitimi gören öğrencilerin sağlık turizmi alanında daha fazla bilgi ve deneyim kazanmaları, sektördeki farkındalıklarını artırır ve bu alandaki kariyer potansiyelini görmelerini sağlar. Staj programlarının ve eğitim müfredatının sağlık turizmine yönelik yeniden yapılandırılması, öğrencilerin sektöre olan ilgisini ve katılımını artırabilir. Bu sayede sağlık turizmi, öğrenciler için daha çekici bir kariyer seçeneği haline gelebilir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin ve kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimlerinin yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olup olmamasına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre H₅ hipotezi (Yakın çevresinde sağlık turizminde iş yapan birisi olan öğrencilerin olmayanlara göre sağlık turizmine yönelik ağırları daha olumludur.) kabul edilmiştir.

Sağlık turizmi, uluslararası hasta gruplarına hizmet verdiği için döviz bazlı gelir sağlayabilir. Bu da, sektörde çalışanların genellikle yüksek gelir elde etmesine yol açabilir. Öğrenciler, yakın çevrelerinde bu kazançları gözlemlediklerinde sektöre olan ilgileri artabilir. Sağlık turizmi sektörü, özellikle özel sağlık kuruluşlarında ve termal tesislerde esnek çalışma saatleri sunabilir. Bu durum, iş-yaşam dengesine önem veren genç bireyler için cazip bir özellik olabilir. Sağlık turizmi, genellikle yüksek standartlara sahip, modern ve estetik açıdan çekici mekânlarda hizmet sunduğu görülebilir. Bu tür ortamlar, sektöre olan olumlu algıyı artırabilir. Yakın çevrede sağlık turizmiyle uğraşan kişilerin bulunması, sektöre yönelik algı ve tutum üzerinde güçlü bir etkiye bulunabilir ve öğrencilere sağlık turizminin cazip yönlerini göstererek sektöre yönelimi artırabilir. Sektörde çalışan tanıdıklar, öğrencilere hem iş tatmini hem de kariyer gelişimi açısından olumlu örnekler sunabilir. Sağlık turizmiyle uğraşan kişilerden alınan bilgiler, sektöre dair bilinçlenmeyi artırabilir ve öğrencilerin bu alana yönelme isteğini destekleyebilir. Tanıdıkların deneyimleri, öğrencilerde bu alanda başarılı olabileceklerine dair bir özgüven oluşturabilir. Sağlık turizmi sektöründe deneyimli bireylerin mentorluk yapması, öğrencilere sektörü daha yakından tanıma ve doğru adımlar atma konusunda rehberlik edebilir. Bu doğal avantajlardan yararlanmak için sektörü daha geniş kitlelere tanıtmak, öğrencilere somut deneyimler sunmak ve yakın çevrenin desteğini almak önem arz edebilir. Sağlık turizminin iş tatmini açısından sağladığı olumlu özellikler, doğru bir şekilde aktarılırsa, öğrencilerin bu sektörde kariyer yapma isteği artış gösterebilir.

Birey işe başlamadan önce kendi kişiliğini anlamaya çalışır, yeteneklerini keşfetmeye, ilgi alanlarını belirlemeye, güçlü ve zayıf yönlerini ortaya çıkarmaya ve kendini detaylı bir şekilde analiz etmeye çalışır. Birey, kendi güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek için kendini analiz ederek, hangi konuda daha yetenekli olduğunu ya da hangi işi yapmaktan keyif aldığını belirlemek için kendi analizini yapmalıdır (Öner, 2001). Araştırmaya katılan öğrencilerin sağlık turizmi algısının pozitiflik düzeylerinin ve kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimlerinin daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alıp almadıklarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için yapılan T-Testi analizi sonucunda ortalamalar arasında anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Bu sonuca göre H_0 hipotezi (Sağlık turizmiyle ilgili daha önce kurs ya da ders alan öğrencilerin almayanlara göre sağlık turizmine yönelik algıları daha olumludur.) kabul edilmiştir. Daha önce sağlık

turizmiyle ilgili ders veya kurs alan öğrencilerin bu sektöre ilişkin daha pozitif bir algıya sahip olmaları, eğitimin bilgiye dayalı farkındalık kazandırma ve önyargıları azaltma potansiyelini vurgulayabilir. Eğitim, öğrencilerin sağlık turizminin ekonomik, sosyal ve kişisel kariyer fırsatları hakkında daha bilinçli kararlar almalarını sağlayabilir. Sağlık turizmiyle ilgili ders veya kurs almayan öğrenciler, bu sektör hakkında sınırlı bilgiye sahip olduklarından, belirsizlik nedeniyle daha tarafsız veya olumsuz bir algıya sahip olabilirler. Kurs veya dersler sırasında sağlık turizminin cazip yönlerinin (yüksek kazanç, uluslararası deneyim, esnek çalışma koşulları vb.) aktarılması, öğrencilerin bu alana ilgisini artırabilir. Sağlık turizmi alanında sertifika programları ve kısa süreli kurslar düzenlenebilir. Özellikle yaz dönemlerinde uygulamalı eğitimler eklenerek öğrencilerin ilgisi artırılabilir ve öğrencilere saha deneyimi sağlama açısından faydalı olabilir. Sağlık turizminin avantajları ve sektördeki başarılı uygulamaların anlatıldığı seminer ve konferanslar düzenlenebilir. Sağlık turizmine özel seçmeli ve zorunlu derslerin müfredata dâhil edilmesi, öğrencilerin sektörü tanımasına olanak tanır. Bu dersler, sağlık turizminin ekonomik ve sosyal boyutlarını, hasta yönetimi ve kültürlerarası iletişim gibi konuları kapsayabilir. Sağlık turizmine yönelik kısa süreli kurslar, öğrencilere bu alanla ilgili temel bilgileri hızlıca kazandırabilir. Uzaktan eğitim platformları üzerinden sağlık turizmine yönelik kurslar sunulabilir. Bu sayede daha fazla öğrenciye erişim sağlanabilir. Sağlık turizmiyle ilgili kurs veya ders alan öğrenciler arasındaki anlamlı pozitif algı farkı, bu tür eğitimlerin sektöre yönelik farkındalık yaratma ve pozitif tutum geliştirme açısından kritik olduğunu göstermesi planlanmaktadır. Eğitim programlarının yaygınlaştırılması ve sektörel deneyimlerin artırılması, öğrencilerin sağlık turizmine yönelmesini teşvik edebilir, bu alandaki insan kaynağının gelişimine katkı sağlayabilir ve sağlık turizmine yönelik pozitif algının gelişimini destekler. Eğitim ve sektör iş birliği sayesinde, sağlık turizmi daha cazip ve ulaşılabilir bir kariyer alanı haline getirilebilir.

Araştırmada yapılan sektör uzmanları ile görüşmelerde tıp öğrencilerinin sağlık turizmine ilgili oldukları, özel sektör olarak sağlık turizmi işinden devlet sektöründen daha fazla kazanç elde edebilecekleri ve çalışma şartları olarak özel sektör sağlık turizmi işi devlet sektöründen daha iyi ve esnek olduğundan dolayı tıp öğrencilerinin diğer tüm grup sağlık eğitimi alan öğrencilerden sağlık turizmine olumlu baktıklarını belirtmişlerdir. Çoklu karşılaştırma tablosuna bakıldığında tıp fakültesi öğrencilerinin diğer tüm gruplardan istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha olumlu sağlık turizmi

algısına sahip olduğu görülmektedir. Tıp fakültesi öğrencileri, eğitimleri boyunca sağlık hizmetlerinin çeşitliliği, uluslararası standartlar ve hasta yönetimi gibi konularda daha kapsamlı bilgi edinir. Bu durum, sağlık turizmine yönelik algılarını daha olumlu hale getirebilir. Ayrıca, tıp eğitiminde hasta memnuniyeti ve sağlık hizmetlerinin ekonomik boyutları gibi konuların daha sık işlenmesi, sağlık turizminin önemini anlamalarını kolaylaştırabilir. Tıp fakültesi mezunlarının sağlık turizmi alanında çalışma olanaklarının geniş olması (özellikle uluslararası hasta yönetimi, medikal turizm ve cerrahi turizm gibi alanlarda), bu alana daha olumlu bakmalarını sağlayabilir. Sağlık turizminin yüksek kazanç ve uluslararası bağlantılar gibi avantajlarının tıp öğrencileri tarafından daha iyi algılanması mümkün olabilir. Tıp fakültesi öğrencileri, staj ve klinik uygulamalar sırasında uluslararası hasta profillerine daha fazla maruz kalabilir. Bu da sağlık turizminin potansiyelini gözlemleme fırsatı sunar. Akademik etkinlikler ve konferanslar gibi fırsatlar, sağlık turizmiyle ilgili bilgilerini pekiştirebilir. Tıp fakültesi öğrencilerinin sağlık turizmi algısının diğer gruplara göre daha olumlu olması, bu grubun sektöre yönelik bilgi ve deneyim düzeyinin yüksekliği ile ilişkilendirilebilir.

Türkiye, sağlık sektöründe yüksek kalitede hizmet sunan modern tıbbi tesislere ve deneyimli doktor ve yardımcı sağlık personeline sahiptir. Birçok hastane ve klinik, uluslararası akreditasyonlara sahip olup, uluslararası standartlara uygun tedavi sunmaktadır. Bu, hastaların güvenli ve rahat bir deneyim yaşamasını sağlar. Araştırmada yapılan sektör uzmanları ile yapılan görüşmelerde sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin, yardımcı sağlık personeli sınıfında yer almaları ve bu durumun sağlık turizmi işi yapan kurum ve kuruluşların tercih listesinde olmalarını sağladığını belirtmeleri, sektörün kalifiye personel ihtiyacına yönelik önemli bir durumu ortaya koyduğu düşünülmektedir. Bu bulgu, hem sağlık turizmi sektörünün beklentilerini hem de bu alanda çalışan personelin kariyer fırsatlarını anlamak açısından değerli görülebilir. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu öğrencilerinden daha olumlu sağlık turizmi algısına sahip olduğu saptanmıştır. Sağlık turizmi sektöründe, uluslararası standartlarda hizmet sunabilmek için nitelikli, teknik bilgiye sahip ve kültürlerarası iletişim becerileri gelişmiş personellere ihtiyaç duyulabilir. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri, aldıkları eğitim nedeniyle bu ihtiyaçlara uygun bir profil sunduğu görülebilir. Sağlık turizmi, yalnızca doktorları değil, hemşireler, fizyoterapistler, sağlık yöneticileri gibi yardımcı sağlık personelinin de etkin bir şekilde rol aldığı bir sektör olarak düşünülebilir. Bu

öğrenciler, uluslararası hasta yönetimi, tedavi sürecindeki teknik destek ve hasta memnuniyeti gibi alanlarda kritik görevler üstlenebilir. Sağlık turizmi sektöründe çalışma, sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri için cazip bir kariyer fırsatı sunabilir. Bu alanda çalışmak, öğrencilerin farklı ülkelerden gelen hastalarla etkileşimde bulunmalarını ve uluslararası sağlık sistemlerini öğrenmelerini sağlayabilir. Ayrıca, yüksek kazanç potansiyeli ve prestijli iş imkânları da bu sektörü öğrenciler arasında çekici bir kariyer alanı halinde görülebilir. Sağlık bilimleri fakültesi müfredatında, sağlık turizmiyle ilgili teorik derslere ek olarak, uygulamalı staj ve saha çalışmaları artırılabilir. Sağlık turizmi sektöründe çalışırken uluslararası hasta gruplarıyla etkili iletişim kurmak önem arz edebilir. Bu nedenle, sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin yabancı dil becerilerini geliştirmeleri kritik bir avantaj sağlayabilir. Yabancı dil bilmek, sadece hasta ile doğru iletişimi sağlamakla kalmaz, aynı zamanda kültürel farklılıkları anlamayı ve empati kurmayı da kolaylaştırabilir. Öğrencilerin dil eğitimine erişimini sağlamak, sağlık turizmi alanındaki kariyer fırsatlarını daha da genişletebilir. Dil kursları, özel dil eğitimi programları ve hatta sağlık alanında spesifik dil eğitimleri (örneğin, tıbbi İngilizce veya tıbbi terminoloji) sunulabilir. Üniversitelerin bu tür eğitim imkânları sunarak, öğrencilerinin hem mesleki hem de dilsel yetkinliklerini artırmalarına yardımcı olmaları önem arz edebilir. Ayrıca, dil becerileri, sağlık turizmi sektöründe rekabet avantajı sağlayarak, uluslararası alanda daha fazla fırsat yaratabilir. Sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapılarak, öğrencilere yönelik mentorluk, staj ve istihdam programları geliştirilebilir. Sağlık turizmi şirketlerinin katılımıyla düzenlenen kariyer günleri, öğrencilerin sektörle doğrudan temas kurmasına olanak sağlayabilir. Sağlık turizmi alanında çalışmayı düşünen öğrenciler için uluslararası geçerliliği olan sertifika programları düzenlenebilir. Öğrencilerin, sağlık turizminin farklı alanlarında uzmanlaşmasını sağlayacak kısa ve orta vadeli eğitim fırsatları sunulabilir. Sağlık turizmi sektöründe çalışan başarılı yardımcı sağlık personelinin deneyimlerini paylaşması, öğrencilere motivasyon sağlayabilir. Sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerinin sağlık turizmi sektöründeki önemini vurgulayan bilgilendirme kampanyaları düzenlenebilir.

Estetik cerrahi, diş hekimliği ve tüp bebek alanlarında Türkiye, dünya genelinde önde gelen ülkeler arasında kabul edilmektedir (Özer & Songur, 2012). Türkiye, diş hekimliği alanında da tercih edilen bir sağlık turizmi destinasyonudur. Yüksek kaliteli diş hizmetleri, modern diş klinikleri ve uygun fiyatlar, uluslararası hastaların Türkiye'yi

diş turizmi için tercih etmelerini sağlayabilir. Hastaların Türkiye'yi bir başka tercih etme nedenleri arasında bazı ülkelerde diş tedavi hizmetleri sağlık sigortası kapsamına girmemesinden kaynaklanabilir. Diş implantları, porselen laminalar, diş beyazlatma gibi popüler diş tedavileri Türkiye'de sunulan hizmetler arasında görülmektedir. Araştırmada yapılan sektör uzmanları ile yapılan görüşmelerde diş hekimliği, sağlık turizmi açısından oldukça popüler bir alan haline geldiğini, özel diş kliniklerinin sunduğu yüksek kaliteli hizmetler, uygun fiyatlar ve tedaviyle birlikte tatil imkânları, diş tedavisi için yurt dışından gelen turistlerin sayısında artışa yol açtığını belirtmişlerdir. Ayrıca Türkiye'yi, bu alanda dünyanın önde gelen destinasyonlarından biri olarak öne sunmuşlardır. Alanyazında özel diş klinikleri bakımından zengin ve gün geçtikçe arttığını belirtmelerine rağmen diş fakültesi öğrencileri sağlık turizmine yönelme eğilimleri bakımından tıp fakültesi ve sağlık bilimleri fakültesinden sonra 3 üncü sırada yer almıştır. Bununla beraber sağlık bilimleri fakültesi öğrencileri ile diş fakültesi öğrencileri arasındaki fark istatistiki olarak anlamlı değildir. Bu sonuçlara göre H₃ hipotezi (Diş Hekimliği okuyan öğrencilerin sağlık turizmine yönelme eğilimleri diğer ilgili bölümleri okuyan öğrencilere göre daha yüksektir.) reddedilmiştir. Buna karşılık H₄ hipotezi (Tıp Fakültesi okuyan öğrencilerin sağlık turizmine yönelme eğilimleri sağlık bilimleri fakültesi okuyan öğrencilere göre daha yüksektir.) kabul edilmiştir. Bununla birlikte, diş fakültesi öğrencilerinin sağlık turizmine yönelme eğilimlerinin, tıp fakültesi ve sağlık bilimleri fakültesi öğrencilerine kıyasla daha geride olduğu dikkat çekicidir. Bu durum, diş hekimliği öğrencilerinin eğitim sürecindeki yoğun klinik uygulamalarına, sağlık turizminin diş hekimliği müfredatında yeterince ele alınmamasına ya da kariyer tercihlerini etkileyen sağlık turizmi sektöründeki potansiyel ve fırsatlar hakkında yeterli bilgiye sahip olmayabilir. Öğrenciler, genellikle kendi kliniklerini açmayı veya kamuda çalışmayı tercih ederek sağlık turizmini öncelikli bir kariyer hedefi olarak görmeyebilir. Sağlık turizminde başarılı olmak için dil yeterliliği ve farklı kültürlerle etkili iletişim kurma becerisi önem arz edebilir. Bu durum, bazı öğrenciler için çekici olmayabilir. Sağlık turizmi konusunda yeterli bilgi ve deneyim kazandıran derslerin diş hekimliği müfredatında yer almaması, ilgiyi azaltabilir. Bu alandaki ilginin artmasıyla birlikte üniversitelerde sağlık turizmi konusunda seçmeli dersler veya seminerler düzenlenebilir. Diş hekimliği eğitiminde sağlık turizmine yönelik dersler veya staj imkânlarının sunulması, öğrencilerin bu sektöre olan ilgisini artırabilir. Uluslararası hasta iletişimini kolaylaştıracak şekilde yabancı dil kursları

desteklenebilir. Sağlık turizminin ekonomik avantajlarını ve kariyer fırsatlarını tanıtan etkinlikler düzenlenebilir. Ayrıca, mezuniyet sonrası bu alanda kariyer yapmayı planlayan dış hekimleri için daha fazla bilinçlendirme çalışması yapılması, sektöre katkıda bulunabilir. Bu tür girişimler, dış hekimliği öğrencilerinin sağlık turizmi sektöründeki potansiyeli daha iyi anlamalarına ve bu alana yönelmelerine katkıda bulunabilir.

Sağlık hizmetleri meslek yüksekokulunda yapılan araştırma bulguları, diğer bölümlerden farklı olarak en düşük sağlık turizmi algısının, kariyerinde sağlık turizmine yönelme eğilimi olan bölümde görüldüğünü ortaya koymaktadır. Sağlık turizmiyle ilgili derslerin yetersizliği veya sektör hakkında bilgi sağlayan içeriklerin eksikliği, öğrencilerin bu alana dair algılarını olumsuz etkiliyor olabilir. Sağlık turizmi sektörüne yönelme eğiliminde olan öğrenciler, sektöre dair daha fazla bilgi edinme ihtiyacındayken bu beklentilerinin karşılanmadığını hissedebilir. Sağlık turizmiyle ilgili uygulamalı staj veya saha deneyimlerinin eksikliği, öğrencilerin bu alanı somut bir şekilde tanıyamamalarına neden olabilir. Sağlık turizmi sektöründe doğrudan tecrübe edinmemek, algı düzeylerini düşürebilir. Sağlık turizmine yönelme eğilimi olan öğrenciler, sektörün yüksek kazanç, esnek çalışma saatleri gibi cazip yönlerini duyabilir ancak eğitim süreçlerinde sektörün zorlukları hakkında yeterli bilgi sahibi olmayabilir. Bu da bir hayal kırıklığına ve düşük algıya neden olabilir. Öğrenciler, sağlık turizmi sektörüne yönelmeyi hedeflese de bu alandaki iş olanakları ve kariyer yolları konusunda net bir rehberlik veya bilgiye sahip olmayabilir. Bu durum, algının olumsuz etkilenmesine neden olabilir. Sağlık turizmiyle ilgili teorik ve uygulamalı dersler, özellikle bu sektöre yönelme eğilimi olan bölümlerde artırılmalıdır. Sağlık turizmi alanında hasta yönetimi, kültürlerarası iletişim gibi spesifik becerilere odaklanan dersler eklenmelidir. Sağlık turizmi sektöründe faaliyet gösteren kurumlarla iş birliği yapılarak, öğrencilerin bu sektörde deneyim kazanmaları sağlanabilir. Sağlık turizmi tesislerine düzenlenecek saha gezileri, öğrencilerin sektörle doğrudan tanışmasını kolaylaştırabilir. Sağlık turizmi alanında çalışan profesyonellerle öğrencileri bir araya getirecek mentorluk programları oluşturulabilir. Sağlık turizmi sektöründeki kariyer fırsatlarını tanıtan seminerler, paneller ve kariyer günleri düzenlenebilir. Sağlık turizmi kurumları ve üniversiteler arasında ortak projeler geliştirilebilir. Bu projeler, öğrencilerin sektörü daha iyi anlamalarına yardımcı olabilir. Sağlık turizmi şirketleri, sektöre yönelmek isteyen öğrencilere burs veya eğitim desteği sunarak motivasyonu artırabilir.

Yapılan araştırma sonucunda sağlık eğitimi gören üniversite öğrencilerin sağlık turizmi algısının kariyerlerinde sağlık turizmine yönelme eğilimlerine etki eden cinsiyet faktörü, sağlıkla ilgili iş tecrübesi faktörü, sosyal faktör (yakın çevrelerinde sağlık turizmi sektöründe iş yapan bir tanıdıklarının olması), daha önce sağlık turizmi ile ilgili kurs ya da ders alma faktörü, öğrencilerin eğitim aldığı bölümler olarak belirlenmiştir. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda sağlık turizmi algısının kariyerinde sağlık turizmine yönelme eğilimi üstünde yüksek düzeyde ve istatistiksel olarak anlamlı bir açıklama değerine sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuç bize sağlık turizmi algısının kariyerinde sağlık turizmine yönelme eğilimindeki toplam varyansın %74'ünü açıkladığını göstermektedir. Sağlık turizmi hakkında olumlu bir algıya sahip olan bireyler, kariyerlerini bu alana yönlendirme konusunda daha istekli olmaktadır. Algıların bu kadar büyük bir etki yaratması, bireylerin sağlık turizmine yönelik bilgi düzeyleri, fırsatlara dair farkındalıkları ve sektörün potansiyeli hakkındaki düşüncelerinin önemini vurgulamaktadır. Eğitim kurumları ve sektördeki paydaşlar, sağlık turizmi algısını geliştirmek için stratejiler geliştirebilir. Bu, daha fazla bireyin sağlık turizmine yönelik kariyer yollarını tercih etmesine katkı sağlayabilir. %74 gibi yüksek bir varyans açıklama oranı, sağlık turizmi algısının kariyer tercihi üzerindeki etkisinin çok güçlü olduğunu göstermektedir. Sağlık turizminin potansiyeli ve kariyer fırsatları hakkında farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlenebilir. Öğrencilere sağlık turizmi alanında çalışan profesyonellerle bir araya gelme fırsatları sunularak sektöre dair somut bir bakış açısı kazandırılabilir. Sağlık turizmine yönelik kliniklerde staj imkânları sunularak öğrencilerin algıları daha somut bir deneyimle güçlendirilebilir. Bu sonuçlar, kariyer tercihlerini şekillendiren faktörlerin incelenmesinde sağlık turizmi algısının kilit bir rol oynadığını net bir şekilde göstermektedir. Bu alandaki algıyı olumlu yönde geliştirmek, sağlık turizmi sektörünün büyümesine katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

- Abd, H., Hussin, H., Jahn, N., Alavi, R. & Dahari, Z. (2015). Country Perspective On Medical Tourism: The Malaysian Experience. *Leadership in Health Services*, 28(1), 43- 56.
- Acar, A.C., Adal, Z., Ataay, G.D., Dündar, G., Özçelik, A.O., Sadullah, Ö., Tüzüner, L. & Uyargil, C. (2008). İnsan kaynakları yönetimi. (3. Baskı). *İstanbul: Beta Yayınları*.
- Adekola, B. (2011). Career Planning and Career Management as Correlates for Career Development and Job Satisfaction a Case Study Of Nigerian Bank Employees. *Australian Journal of Business and Management Research*, 2, 100-112.
- Ajansı, B.A.K. (2011). Sağlık turizmi sektör raporu, *Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı*.
- Akdeniz Üniversitesi (2023), Birimlerin Yıllara Göre Öğrenci Sayıları. https://obs.akdeniz.edu.tr/oibs/public_stats/index.aspx# (Erişim tarihi: 04.12.2023).
- Akın, A. (2005). Takım kariyer modeli ile proje takımlarında kariyer geliştirme. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, (25), 1-39.
- Al- Ababneh, M. (2017). Service Quality in the Hospitality Industry. *J Tour Hosp*, 06 (01), 3633089.
- Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi (2023), Birimlerin yıllara göre öğrenci sayıları. https://obs.alanya.edu.tr/oibs/public_stats/index.aspx# (Erişim Tarihi: 04.12.2023).
- Al-Atiyat, Y. (2019). *Örgütsel güvenin kariyer planlamasına etkisi özel hastanelerde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Altsoy, S. (2018). *Sağlık turizmi alanında faaliyet gösteren hastanelerdeki mevcut sorunlar ve çözüm önerileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Anafarta, N. (2001). Orta düzey yöneticilerin kariyer planlamasına bireysel perspektif. *Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi*, 1 (2), 1-17.
- Argüden, M. (1998). *Örgütsel kariyer yönetimi ve yapı kredi bankası uygulaması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Arifoğlu, S. (2015). *Türk ilaç sanayiinde kariyer yönetimi uygulamaları üzerinde bir çalışma*. (doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aslanova, K. (2013). Türkiye’de sağlık turizmi ve sağlık turizmi hukuku. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 2 (3), 129-145.
- Aydın, O. (2012). Türkiye’de alternatif bir turizm; sağlık turizmi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14 (23), 91-96.
- Aydın, S. (2021). *Yöneticilerin kariyer planlaması ve kişisel başarı algısının belirlenmesine yönelik bir araştırma: ordu ili novada avm örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun.

- Aytaç, S. (1997). Bilgi yaşamında kariyer yönetimi, planlaması, geliştirilmesi, sorunları. (1. Basım). *İstanbul: Epsilon Yayıncılık*, 52-82.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Ezgi Kitabevi, 7-10.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi ve sorunları. *Bursa: Ezgi Kitabevi*.
- Aytaç, S., Keser, A. (2017). Çalışma yaşamında kariyer planlaması, yönetimi, geliştirilmesi sorunları (3. Basım). *Kocaeli: Umuttepe Yayıncılık*, 3-210.
- Bademci, V. (2010). Tartışmayı sonlandırmak: Cronbach'ın Alfa katsayısı, iki değerli [0,1] ölçümlenmiş maddeler ile kullanılabilir. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi* (13), 438-446.
- Badwe, A.N., Giri, P., & Latti, R.G. (2020). Medical tourism in India: a new avenue. *International Journal of Biomedical and Advance Research* (12),144-148.
- Baiev, V.V., Bakhov, S.I., Holovach V.N., & Zgalat-Lozynska O.L. (2019). The economic determinants of the world medical tourism industry development. *Journal of Environmental Management & Tourism*, 10, 6 (38), 1392-1398.
- Bal, G. (2017). *Bireysel kariyer planlamasında kişisel özelliklerin kamu sektöründe çalışmaya yönelik etkisi: bir pilot araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, N. (1999). *İşletmelerde kariyer planlaması ve kara kuvvetlerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balta A.E. (2007). *Örgütlerde kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirmesi ve bir kariyer geliştirme programı olarak koçluk uygulamaları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli,
- Baydır, S. (2019). *Bireylerin kişilik tiplerinin kariyer planlama ve geliştirme üzerine etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Bayram, C. (2008). Kariyer planlama ve yönetimi. Kum Saati Yayın Dağıtım LTD. *ŞTİ, İstanbul*.
- Biri, G. (2021). Türkiye'nin sağlık turizmi gelirini etkileyen faktörlerin eş bütünleşme analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 39-58.
- Briscoe, J.P., Douglas T.H., & Rachel L.F. (2006). Protean and boundaryless careers: an emprical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 30-47.
- Bristow R.S., Yang, W.T., & Lu M.T. (2011). Sustainable medical tourism in costa rica. *Tourism Review* 66(1/2), 107-117.
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, S. (2001). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. (4. Baskı). *Ankara: Siyasal Kitabevi*
- Can, H., Akgün, A., & Kavuncubaşı, Ş. (2012). Kamu ve özel kesimde insan kaynakları yönetimi. *Ankara: Siyasal Kitabevi*, 218-229.

- Chandran, S.D., Mohammed, A.S.P., Zainuddin, A., Puteh, F., & Azmi, N.A. (2017). Medical tourism: Why Malaysia is a preferred destination. *American Scientific Publishers. Adv. Sci. Lett*, 23 (8), P:7861.
- Chernyshev, E.V., Petrova, G.D., Mamedov, T., & Tischenko, T.A. (2022). Medicine and medical tourism in Turkey in figures. *The World Economics*. 2022;8.
- Cohen, L., Mallon, M. (1999). The transition from organisational employment to portfolio working: perceptions of boundarylessness. *Work, Employment And Societ*, 13 (2).
- Coonel, J. (2016). Medical Tourism: Sea, sun, sans and surgery. *Tourism Managment*, 27, 1093 – 1100.
- Çalık, T. & Ereş, F. (2006). Kariyer yönetimi tanımlar, kavramlar, ilkeler. *Ankara: Gazi Kitabevi*.
- Çavuş, Ş. & Kaya, A. (2015). Turizm lisans eğitimi alan öğrencilerin kariyer planları ve turizm sektörüne yönelik tutumu. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (5), 101-117.
- Çelik, A. (2007). Kariyer kavramı, kapsamı ve temel boyutları. *Ed. Şerif Şimşek. Adnan Çelik ve Ayten Akatay, Kariyer yönetimi insan kaynakları yönetimi uygulamaları. Ankara: Gazi Kitabevi*, 1-30.
- Çiçek R. & Avderen S. (2013). Sağlık turizmi açısından iç anadolu bölgesi'ndeki kaplıca ve termal tesislerin mevcut yapısının ve potansiyelinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15, 25-35.
- Daft, R. L. (1991). Management. (2.Baskı), *The Dryden Press*.
- Dedeoğlu, B.Z. (2021). *Sağlık turizminin ekonomik boyutu: Türkiye ve Singapur karşılaştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Medipol Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Demirbilek, T. (1994). Örgütlerde kariyer danışmanlığı hizmetleri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9 (2), 71- 85.
- Dessler, G. (2011). Human resource management. *Pearson Publications, England*.
- Dikili, A. (2012). Yeni kariyer yaklaşımlarına ilişkin değerlendirmeler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 17 (2), 473-484.
- Dökme S. (2019). Medikal turizmde hasta tercihini etkileyen faktörler. *Soc Sci Stud J.*, 5 (30), 825–831.
- Dökme, S. (2019). Medikal turizmde hasta tercihini etkileyen faktörler. *International Sciences Studies Journal*. 5(30), 825-831.
- Dündar, G. (2015). İnsan kaynakları yönetimi: kariyer geliştirme içinde. İ.Ü. İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Öğretim Üyeleri, *Yenilenmiş (7. baskı). İstanbul: Beta Yayınları*.
- Edinsel, S. (2018). *Kişiliğin ve örgütsel kariyer planlamanın bireysel kariyer planlama ile kariyer memnuniyeti üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe Y kuşağı üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta

- Eke, İ. (2021). *Sağlık Turizmi ve Ekonomik Etkisi: Türkiye Örneği 2002-2023 Dönemi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Ensari, M. & Alay, H.K. (2017). Meslek seçimini etkileyen faktörlerin demografik değişkenler ile ilişkisinin araştırılması: İstanbul ilinde bir uygulama. *Humanitas*, 5 (10): 409-422.
- Erdoğan, E. & Çiğdem, S. (2019). Portföy çalışma ve değişen kariyer davranışları: freelance çalışanların deneyimleri üzerinden değerlendirme. *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (2), 184-199.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım..
- Fındıkçı, İ. (2002). İnsan kaynakları yönetimi. *İstanbul: Alfa Yayınları*, 345-348.
- George, D. & Mallery, M. (2010). SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference, (10. Baskı). Boston: (17.0 update) Pearson.
- Gökdeniz, İ. (2017). Özel sektör ve kamu yönetiminde kariyer planlaması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 19(32), 123-131.
- Gölbaşı, B. (2023). *Sağlık turizminin gelişimi: Sivas ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Gülmez, Z. (2012). *Türkiye’de ve dünya’da sağlık turizmi ve çeşitleri: sağlık turizminin ülkemizdeki mevcut durumu ve bazı ülkelerle kıyaslanması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). T.C. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gürüz, D. & Yaylacı, G. (2009). İnsan kaynakları yönetimi: İletişimci gözüyle. (4.Baskı). İstanbul: MediaCat Yayınları.
- Haji A.S., Hosseini, S.M. & Jafari, M. (2017). Factors affecting the attraction of medical tourists in Iran. *International Journal of Medical Reviews*, 4 (2), 47-51.
- Hepsevim, A. (2019). *Otel çalışanlarının kariyer planlama hedeflerinin incelenmesi: İstanbul ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Huyen, A.P.T. (2015). *A study of the determinatesin fluencing customersatis faction in the medical tourism industry in Singapore*. Southern Cross University, Avusturalya.
- Hürriyet Haber (2023). Sağlık turizminde Türkiye ilk 5 arasında. <https://www.hurriyet.com.tr/avrupa/saglik-turizminde-turkiye-ilk-5-arasinda-42208915> (Erişim tarihi: 08.02.2024)
- Izadi, M., Hoseinpourfard, M., Farhangi, Z. & Ayoubian, A. (2017). “HEXAL Model” how it can collaborate with health service providers and travel medicine. *International Journal of Travel Medicine and Global Health*, 5 (2), 38-40.
- İlan, İ. (2019). *John Holland Kişilik Envanteri bakış açısıyla çalışan kişiliği ve kariyer seçimi arasındaki ilişki üzerine bir inceleme: Şanlıurfa ili örneği*.

- (yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- İnnocentric (2011). Samsun Ekonomisine yön veren sektörlerin rekabet analizi, <http://www.oka.org.tr/ContentDownload/SamsunRekabetAnaliziRaporu.pdf> (Erişim tarihi: 25.07.2012)
- İslamoğlu, A. H. ve Altunışık, R. (2010). Tüketici davranışları, (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- John, J. & Chelat, S. (2013). Medical tourism and inclusive growth: significance of Ayurveda Sector. *Atna Journal of Tourism Studies*, 8 (2), 19-35.
- Kalaycı, Ş. (2010). SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri, (5. Baskı). Ankara: Asil Yayın Dağıtım Ltd. Şti, 405.
- Kazemha, A.S. & Dehkordi, K.S. (2017). The principles of designing hospital hotel with the approach of health tourism in kish island. *Journal of History Culture and Art Research*, 6 (1), 515-531.
- Koca, A. (2009). *Üniversite öğrencilerinin değerleri ve bireysel özellikleri ile kariyer tercihleri arasındaki ilişki: Çukurova Üniversitesi'nde bir araştırma.* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kosaka, M., Kobashi, Y., Kato, K., Okawada, M. & Tsubokura, M. (2021). Lessons from COVID-19's impact on medical tourism in Cambodia. *Public Health in Practice*, (2), 100182.
- Kozak, M.A. (2001). Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması. *Eskişehir: TC Anadolu Üniversitesi Yayınları.*
- Kuş, H. (2023). Türkiye sağlık turizminde hedef büyüttü, *Platin Dergisi*.
- Kuzgun, Y. (2014). Meslek gelişimi ve danışmanlığı, (4.Basım). Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2012). Sağlık ve Termal Turizm Tanımı, <http://www.ktb.gov.tr/TR-11492/saglik-ve-termal-turizmi-tanim.html> (Erişim tarihi:15.07.2012)
- Kültür ve Turizm Bakanlığı (2023). Sağlık ve Termal Turizmi Tanımı. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-11492/saglik-ve-termal-turizmi-tanimi.html> (Erişim tarihi: 03.10.2023)
- Lunt, N. & Carrera, P. (2010). Medical tourism: assessing the evidence on treatment abroad. *Maturitas*. 66 (1), 27–32.
- Morrissey, G.L. (1992). Your personal Mission Statement : A Foundation for Your Future. *Training and Development*, 46 (74).
- Mueller, H. and Kaufmann, E.L. (2001). Wellness tourism: Market analysis of a special health tourism segment and implications for the hotel industry. *Journal of vacation marketing*, 7 (1), 5-17.
- Odabaşı, S. (2010). Kariyer yönetimi, İstanbul: Kumsaati Yayınları.

- Onedio Sosyal İçerik Platformu (2023). Sağlık turizminde Dünya’ da ilk 5’ teyiz. <https://onedio.com/haber/saglik-turizminde-dunya-da-ilk-5-teyiz-1139812> (Erişim tarihi: 08.02.2024)
- Öner, M. (2001). Kişisel kariyer planlaması. *İstanbul: Kariyer Yayınları*.
- Özcan, Z.K. & Aydın, V. (2015). Sağlık turizmi-teori ve politika. *Kocaeli: Umuttepe Yayınevi*, 70–140.
- Özen, Y. (2011). Kişisel sorumluluk bağlamında kariyer seçimini etkileyen sosyal psikolojik faktörler. *Eğitim-Bir-Sen Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, (2), 81-96.
- Özer, Ö. & Songur, C. (2012). Türkiye’ nin Dünya sağlık turizmindeki yeri ve ekonomik boyutu. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (7), 69-81.
- Özgen, Ü. (2011). *Termal turizm açısından Afyonkarahisar ilinin swot analizi ile değerlendirilmesi*. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Özsarı, S.H. & Karatana, Ö. (2013). Sağlık turizmi açısından Türkiye’nin durumu. *J Kartal TR*, 24 (2), 136-144
- Palmer, M.J. (1993). Performans değerlendirmeleri, kişisel gelişim ve yönetim dizisi: 9. (Çev: Doğan Şahiner), *İstanbul: Rota Yayınları*.
- Peris-Ortiz, M. & Álvarez-García, J. (2015). Health and wellness tourism. *Publisher: Springer International Publishing Switzerland*. doi 10.1007/978-3-319-11490-3
- Pirzada, N. (2022). The expansion of turkey’s medical tourism industry. *Voices in Bioethics*, (8).
- Raykov, T. & Marcoulides, G.A. (2006). A First Course in Structural Equation Modeling, (2. Baskı). *New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers*.
- Sabah Gazete Haberleri (2022). Türkiye Sağlık Turizminde İlk 5’ in İçinde. <https://www.sabah.com.tr/saglik/2022/04/19/turkiye-saglik-turizminde-ilk-5-in-icinde?paging=3> (Erişim tarihi: 12.02.2024)
- Sabuncuoğlu, Z. (2009). İnsan kaynakları yönetimi uygulama örnekleriyle. (7. Baskı). *Bursa: Beta Yayınları*.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tokol, T. (2013). Genel işletme. *İstanbul: Beta Yayınevi*.
- Sağlık Bakanlığı (2012). Türkiye Medikal Turizmi Değerlendirme Raporu. <https://shgmturizmdb.saglik.gov.tr/TR,1134/turkiye-medikal-turizmidegerlendirme-raporu-2012-yayinlandi.html> (Erişim tarihi: 04.10.2023)
- Sarıcı, H. S. (2020). *Üniversite öğrencilerinin kariyer planlama faaliyetlerinin demografik değişkenlere göre incelenmesi: Vakıf üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). KTO Karatay Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Sav, D. (2008). *Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Sayın, K.Ş., Yeğinboy, E.Y. & Yüksel, İ. (2017). Türkiye’de medikal turizm uygulamaları: bir üniversite ve İzmir sağlık serbest bölgesi değerlendirmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 289-313.
- Seçer, İ. (2015). SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi, *geliştirilmiş (2. Baskı)*. Ankara: Anı Yayıncılık , 153.
- Sevim, E. & Sevim, E. (2019). Medikal turizm tercihini etkileyen faktörlerin incelenmesi: Türkiye Örneği. *Haccetepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 22 (3), 633-652.
- Singh, P.K. (2008). Medical tourism: global outlook and Indian scenario. *Kanishka publishers*. s. [387]-390
- Solmaztürk, A.B. (2017). *Girişimcilik yöneliminin kariyer çapaları üzerindeki etkisinde algılanan örgütsel desteğin rolü*. (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sosyal, A. (2007). Örgütlerde kariyer planlama ve geliştirme, *Ed. Şerif Şimşek. Adnan Çelik ve Ayten Akatay, Kariyer yönetimi ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi, 96-187.
- Soysal, A. & Söylemez, C. (2014). İktisadi ve idari bilimler fakültesi öğrencilerinin bireysel kariyer planlamalarına etki eden faktörler: Kilis 7 Aralık Üniversitesi örneği. *International Journal of Economic & Administrative Studies*, 6 (12), 24-25.
- Soysal, A. (2003). Küreselleşen iş hayatında yeni kariyer yaklaşımları, *İzmit: II. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi*, 330-341.
- Soysal, A. (2017). Sağlık turizmi: tehdit ve fırsatlar bağlamında Türkiye açısından bir durum değerlendirilmesi. *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (2), 169-187.
- Şeyhanlıoğlu, H.Ö. (2018). *Bireysel kariyer planlaması ve kişilik özellikleri arasındaki ilişki: turizm çalışanları örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Şimşek, M.Ş. & Öge, S. (2009). İnsan kaynakları yönetimi. (2.Baskı). Ankara: Nobel Yayınları.
- Şimşek, M.Ş., Çelik, A., Akgemci, T. & Soysal, A. (2004). Kariyer yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Taşlıyan, M., Arı, N.Ü. & Duzman, B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Dergisi*, 3 (2), 231-241.
- Toker, B. & Kaçmaz, Y.Y. (2015). Engelli bireylerin turizm deneyimlerine yönelik bir araştırma: alanya örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, vol. 17, (2), s.235-257.
- Tong, C. (2018). *Research on the development of medical tourism in Thailand*. The Degree of Master of business Administration Graduate School of Business Sian University, Thailand.
- Tontuş, H. Ö. (2019). Dünyada sağlık turizmi. Ankara: SATURK.

- Turizm Gazetesi. (2023). Türkiye sağlık turizminde en iyi ilk 10'da 6. sırada. <https://www.turizmgaazetesi.com/haber/turkiye-saglik-turizminde-en-iyi-ilk-10-da-6-sirada/85254> (Erişim tarihi: 08.02.2024)
- Türk Dil Kurumu, (2023). Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük. www.sozluk.gov.tr (Erişim Tarihi: 04.10.2023)
- Türkiye Cumhuriyeti Kùltür ve Turizm Bakanlığı, (2021). Genel Tanımlar. <https://yigm.ktb.gov.tr/TR-11475/genel-tanimlar.html> (Erişim tarihi: 04.10.2023)
- Türkiye Sağlık Turizmi Geliştirme Konseyi (THTC) (2018). <https://www.medimagazin.com.tr/guncel/genel/tr-turkiyeye-gelen-turist-650-saglik-turisti-9-bin-dolar-harcama-yapiyor-11-681-76907.html> (Erişim tarihi: 03.10.2023)
- Uğurlu, P. (2020). *Devlet ve vakıf üniversiteleri işletme lisans öğrencilerinin kariyer bilinci ve kariyer planlama konusundaki farkındalıkları üzerine bir değerlendirme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- USHAş (2024). Uluslararası Sağlık Hizmetleri A.ř. Sağlık Turizmi Verileri. <https://www.ushas.com.tr/saglik-turizmi-verileri/> (Erişim tarihi: 22.01.2024)
- USHAş (2024). Uluslararası Sağlık Hizmetleri A.ř. Sağlık Turizmi. <https://www.ushas.com.tr/saglik-turizmi-verileri/> (Erişim tarihi: 12.02.2024)
- Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 93-104.
- Uzunbacak, H.H. (2004). *Türk emniyet teşkilatının amir sınıfının mesleki durgun döneminin geciktirilmesine yönelik kariyer planlaması*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Ültanır, E. & Ültanır G. (2005). Estonya, İngiltere ve Türkiye'de yetişkinler eğitiminde profesyonel standartlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakùltesi Dergisi*, 1 (1), 1-22.
- Ünal, A. & Demirel, G. (2011). Sağlık turizmi işletmelerinden yararlanan müşterilerin beklentilerinin belirlenmesine yönelik bolu ilinde bir araştırma, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık, 106-115.
- Üstün, U. & Demir, Y.D. (2022). Türkiye'nin sağlık turizminde tercih edilme nedenleri üzerine bir çalışma: medikal turizm endeksi. *Avrupa Bilim ve Teknoloji Dergisi*, (33), 344-353.
- Vergili, A. (2015). *Mesleki kişilik özelliklerinin bireysel kariyer planlaması üzerine etkisi: sağlık yönetimi öğrencileri üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta,
- Viberg, N., Forsberg, B.C., Borowitz, M. & Molin, R. (2013). International comparisons of waiting times in health care -Limitations and prospects. *Health Policy (New York)*, 112 (1-2), 53-61.
- Vural, A.B. (2015). *Kariyer geliştirme ve kariyer planlamanın kişilerin iş tatmini üzerine etkisi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Wong, K.M., & Musa, G. (2012). *Medical Tourism in Asia: Thailand, Singapore, Malaysia and India*. Faculty of Business and Accountancy, University of Malay, Malezya.
- Yazan, T. (2020). Sağlık turizminde dijital uygulamalar. Cankul ve ark. içinde, Sağlık turizmi. *Ankara: İktisad Publishing House*, 29.
- Yıldırım, H.H. & Altunkaya, Ü. (2006). Türkiye'nin Sağlık Turizmi Potansiyeli Güçlükler, http://www.absaglik.com/saglik_turizmi_turkiye.pdf (Erişim tarihi: 20.07.2023)
- Yılmaz, V. & Aktas, P. (2021). The making of a global medical tourism destination: From state-supported privatisation to state entrepreneurialism in healthcare in Turkey. *Global Social Policy*, 21 (2), 301-318.
- Yılmaztürk, Z. (2023). Dünya' da ve Türkiye' de sağlık turizmi. *Mali Klavuz Dergisi*, (89).
- Zhang, L. & Lin, Q. (2018). A multidimensional analysis of medical tourism in shandong province-based on SWOT analysis. In 2018 International Conference on Social Science and Education Reform. *Atlantis Press*. (ICSSER 2018) (pp. 259-262).

EKLER

EK-1 ETİK İZİN FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 22.05.2024-184529



T.C.
ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu



Sayı : E-25767966-050.04-184529
Konu : Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar
Etik Kurul Kararı hk

22.05.2024

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN

İlgi : 30.04.2024 tarihli, --E.6845 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile başvurusunu yaptığınız çalışmanızla ilgili değerlendirme sonucu verilen Üniversitemiz Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'nun 14.05.2024 tarih ve 05/18 numaralı karar ekte sunulmuştur.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Mehmet AKIN
Rektör V.

Ek:Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN 18 Nolu Karar (1 Sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Kodu :BSV4NJA1F3 Pin Kodu :70642

Belge Takip Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/alaadin-keykubat-uni-ebys>

Adres:Kestel Mahallesi Üniversite Caddesi No:80 Alanya/Antalya
Telefon:(0242) 510 60 60 Faks:(0242) 510 60 09
e-Posta:alku@alanya.edu.tr Web:www.alanya.edu.tr
Kep Adresi:alanyaalaaddinkeykubat@hs01.kep.tr

Bilgi için: Mustafa Sahin
Unvanı: İşçi



Bu belge,güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

EK-1(Devam) ETİK İZİN FORMU

Evrak Tarih ve Sayısı: 17.05.2024-183808

T.C.

ALANYA ALAADDİN KEYKUBAT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurul Kararı

TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI	KARAR TARİHİ
05	20	14.05.2024

Karar Numarası: 2024/18

Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN'in 30.04.2024 tarihli ve 6845 E. No'lu "Sağlık Eğitimi Gören Öğrencilerin Gelecek Kariyer Planlamasında Sağlık Turizmine Yönelme Tutumlarının İncelenmesi" konulu başvurusu.

Dr. Öğr. Üyesi Murat YETKİN'in 30.04.2024 tarihli ve 6845 E. No'lu "Sağlık Eğitimi Gören Öğrencilerin Gelecek Kariyer Planlamasında Sağlık Turizmine Yönelme Tutumlarının İncelenmesi" konulu başvurusunun fikri, hukuki ve telif hakları bakımından metot ve ölçeğine ilişkin sorumluluğun başvurucaya ait olmak üzere araştırma süresince uygulanmasının etik olarak uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir. **14.05.2024**

(e-imzalıdır)

Prof. Dr. Saliha ÖZPINAR
Kurul Başkanı

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Figen ALP YILMAZ
Kurul Başkan YRD.

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. İshak Suat ÖVEY
Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Ayşe ERDOĞAN
Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Meltem SOYLU
Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Akan BAYRAKDAR
Üye

(Mazeretli)

Doç. Dr. Mehmet Kemal TÜMER
Üye

(e-imzalıdır)

Doç. Dr. Üyesi Banu YILDIZ
Üye

(Mazeretli)

Av. Recep ŞAHİN
Üye

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır..

EK-2 ANKET FORMU

SAĞLIK EĞİTİMİ GÖREN ÖĞRENCİLERİN GELECEK KARIYER PLANLAMASINDA SAĞLIK TURİZMİNE YÖNELME TUTUMLARININ İNCELENMESİ

Bu araştırma Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Turizmi Anabilim Dalı (Disiplinlerarası)'nda yapılan Sağlık Eğitimi Gören Öğrencilerin Gelecek Kariyer Planlamasında Sağlık Turizmine Yönelme Tutumlarının İncelenmesi isimli yüksek lisans tez çalışmasıyla ilgilidir. Veriler kesinlikle başka bir yerde bilimsel amacı dışında kullanılmayacaktır. Bu anket Anketi doldurmak için ayıracağınız süre ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

İlk ve Acil Yardım Teknikeri Ali EREN

Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

DEMOGRAFİK BİLGİLER (Lütfen anket formunun herhangi bir bölümüne isminizi yazmayınız.)

Cinsiyetiniz	☐ Kadın ☐ Erkek
Yaşınız	
Medeni Durumunuz	☐ Evli ☐ Bekar
Eğitim Aldığınız Okul	☐ Tıp Fakültesi ☐ Diş Hekimliği Fakültesi ☐ Sağlık Bilimleri Fakültesi ☐ Sağlık Hizmetleri MYO
Bölümünüz	☐ Tıp ☐ Diş Hekimi ☐ Hemşirelik ☐ Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ☐ Beslenme ve Diyetetik ☐ İlk ve Acil Yardım Programı ☐ Tıbbi Laboratuvar Teknikleri Programı ☐ Fizyoterapi Programı ☐ Diğer (Lütfen belirtiniz.)
Sınıfınız	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6

EK-2(Devam) ANKET FORMU

Eğitim Aldığınız Bölümle İlgili İş Tecrübeniz Oldu Mu (staj dahil) ?	☐ Evet ☐ Hayır
Yakın Çevrenizde Sağlık Turizmi İşletmesi Sahibi / Çalışanı Olan Kişi Var Mı?	☐ Evet ☐ Hayır
Yabancı Dil Seviyeniz Nedir?	☐ Az ☐ Orta ☐ İleri Düzey
Sağlık Turizmi Çalışanları En Az Bir Yabancı Dil Bilmelidir.	☐ Evet ☐ Hayır
Daha Önce Sağlık Turizmi İle İlgili Kurs Ya Da Ders Aldınız Mı?	☐ Evet ☐ Hayır
Sağlık Turizmi İle İlgili Yeterli Bilgi Kaynağının Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen
Sağlık Turizminin Size Uygun Bir Bölüm Olduğunu Düşünüyor Musunuz?	☐ Evet ☐ Hayır

Soru No	Sorular	Kesinlikle Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Kararsızım	Kısmen Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Sağlık Turizmi Çalışanları Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Fazla Gelir Elde Etmektedirler.					
2	Sağlık Turizminde İşlem Başına Alınan Ücret Daha Yüksektir.					
3	Sağlık Turizmi İşletmeleri Çalışanlarına Daha Yüksek Ücret Ödemektedir.					
4	Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Gösterişlidir.					
5	Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Koşulları Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Konforludur.					
6	Sağlık Turizmi İşletmelerinin İş Yeri Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Merkezi Semtlerde Yer almaktadır.					
7	Sağlık Turizmi İşletmelerinin Haberleşme Ağı Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Gelişmiştir.					

EK-2(Devam) ANKET FORMU

8	Sağlık Turizmi İşletmelerinde Çalışma Saatleri Diğer Sağlık İşletmelerine Göre Daha Esnektir.					
9	Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmiş Bir Ülkedir.					
10	Türkiye Sağlık Turizminde Gelişme Potansiyelinde Olduğunu Düşünüyorum.					
11	Türkiye’de Sağlık Turizmi Çalışanlarına Duyulan İhtiyacın Artacağını Düşünüyorum.					
12	Türkiye’de Sağlık Turizmi Sektöründe İstihdam Olanaklarının Geniş Olduğunu Düşünüyorum.					
13	Sağlık Turizmi Kültürler Arasında Yakınlaşma Sağlamaktadır.					
14	Sağlık Turizmi Çalışanları Uluslararası Bir Ortamda Çalışmaktadır.					
15	Sağlık Turizmi Çalışanları Yurt Dışında İş Bulma Konusunda Diğer Sağlık Çalışanlarından Daha Avantajlıdır.					
16	Kariyerimi Sağlık Turizminde Yapmayı Planlıyorum.					
17	Sağlık Turizmi Kariyer Hedeflerimin Başında Gelmektedir.					
18	Sağlık Turizminde Kariyer Yapmak İçin Eksik Olduğum Noktalarda Kendimi Geliştireceğim.					
19	Kariyerimi Sağlık Turizmi Alanında Yapmak İstiyorum.					
20	Türkiye Konumu İtibariyle Sağlık Turizmine Uygun Olduğunu Düşünüyorum.					
21	Türkiye’nin İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.					
22	Sağlık Turizmi İşletmelerinin Kazançları Motive Edicidir.					
23	Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışında Yaşayabilirim.					
24	Sağlık Turizmi İçin Yurt Dışı Kaynaklı Çalışabilirim					
25	Türk Hastalar Yerine Yabancı Hastalarla İlgilenmek Beni Motive Etmektedir.					

EK-2(Devam) ANKET FORMU

26	Sağlık Turizmi İşletmeleri Kalifiyeli Personel Çalıştırmalıdır.					
27	Sağlık Turizmi İşletmelerinde İşlem Hızı Daha Hızlı Tedavi Süreci Daha Kısadır.					
28	Sağlık Turizmi İşletmelerinin Organizasyon Kabiliyetleri Daha Yüksektir.					
29	Sağlık Turizmi İşletmelerinin Giderleri Diğer Sağlık İşletmelerinin Giderlerinden Yüksektir.					
30	Türkiye' nin Konumu Ve İklim Şartları Sağlık Turizmine Elverişli Olduğunu Düşünüyorum.					
31	Sağlık Turizmi İşletmesinde Çalışmak İstiyorum.					
32	Türkiye Sağlık Turizminde Gelişmekte Olan Bir Ülkedir.					
	Anketimiz sona ermiştir. Katkılarınız için teşekkür ederiz.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

- **Adı Soyadı:** Ali EREN
- **Doğum Yeri ve Tarihi:** [REDACTED]

Eğitim ve Mesleki Geçmişi:

- **Yüksek Lisans:**

o **2022-2024:** Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Sağlık Turizmi Anabilim Dalı, Sağlık Turizmi Yüksek Lisans Programı

- **Lisans:**

o **2021-2023:** Atatürk Üniversitesi, Açık ve Uzaktan öğretim Fakültesi, Acil Yardım ve Afet Yönetimi

o **2016-2018:** Atatürk Üniversitesi, Açık ve Uzaktan öğretim Fakültesi, Sağlık Yönetimi

- **Önlisans:**

o **2010-2012:** Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, İlk ve Acil Yardım

- **Lise:**

o **2006-2010:** Afyonkarahisar Sultandağı Dr. Halil İbrahim Özsoy Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Acil Tıp Teknisyeni

Yayınları:

• Gündüz, İ. (2014). Afetleri Yönetmek, Değişim Yayınları 1. Basım (Sakarya), 61-76.

Profesyonel Deneyim:

- **2013-2016:** Niğde Çamardı 1 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu
- **2016-2021:** Burdur Bucak 1 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu
- **2021-2024:** Antalya Konyaaltı 2 Nolu Acil Sağlık Hizmetleri İstasyonu

Yabancı Dil Bilgisi:

- **İngilizce:** Başlangıç