

Yıl

Yönetim ve Organizasyon Bölümü / Yönetim ve Organizasyon Bölümü / SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ						
Ders Kodu	Ders Adı	Teorik	Uygulama	Laboratuvar	Yerel Kredi	AKTS
SK 108	SAĞLIK KURUMLARINDA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ	2,00	0,00	0,00	2,00	3,00
Ders Detayı						
Dersin Dili	: Türkçe					
Dersin Seviyesi	: Önlisans					
Dersin Tipi	: Zorunlu					
Ön Koşullar	: Yok					
Dersin Amacı	: İKY dersinin amacı insan kaynakları yönetimi süreçlerinin bilimsel temellerini irdelemek ve öğrencilere İKY işlevleri konusunda bilgi ve beceri kazandırmaktır. Bu kapsamda dersin amacı aşağıdaki üç maddede özetlenebilir: İnsan (Kaynakları) Yönetimi ile ilgili temel kavramları öğretmek, İKY bilgisini kurumsal performansı artırmaya yönelik olarak kullanabilme becerisi kazandırmak, İKY bilgisini çalışan memnuniyetini artırmaya yönelik olarak kullanabilme becerisi kazandırmak.					
Dersin İçeriği	: İnsan Kaynakları Yönetimine Giriş Ve Tarihsel Gelişimi, Personel Yönetimi İle İky Arasındaki Farklar, Personel Yönetimi İle İky Arasındaki Farklar, İky'yi Etkileyen Çevresel Faktörler, İş Analizi Ve İş Tasarımı, İnsan Kaynakları Planlaması, İşgören Bulma Ve Seçme, Eğitim Ve Geliştirme, Kariyer Yönetimi, Performans Değerlendirme, Ücret Yönetimi, Endüstri İlişkileri Ve Sendikalar, İş Sağlığı Ve Güvenliği (İsg), Çalışma Mevzuatı Ve İş Hukuku Uygulamaları, Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi (Uiky), İky Bilgi Sistemleri Ve Geleceğin Trendleri					
Dersin Kitabı / Malzemesi / Önerilen Kaynaklar	: - KAVUNCUBAŞI,Ş.,YILDIRIM, S. "Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi". (2.Basım) Ankara: Siyasal Kitabevi; 2018. -"İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ" , ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ AÇIK VE UZAKTAN ÖĞRETİM FAKÜLTESİ YAYINI, ERZURUM, Eylül 2025. - Emine ATALAY, Doğançan ÇAVMAK "SAĞLIK HİZMETLERİNDE İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ: TEMEL KAVRAMLAR VE BİLEŞENLER", İksad Yayınları, Ankara, 2020. - İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ED.HALİS YUNUS ERSÖZ, LEVENT ŞAHİN İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ AÇIK VE UZAKTAN EĞİTİM FAKÜLTESİ					
Planlanan Öğrenme Etkinlikleri ve Öğretme Yöntemleri	: Anlatım Yöntemi, Soru Cevap Yöntemi, Örnek Olay Yöntemi, Beyin Fırtınası, Vaka İncelemesi					
Ders İçin Önerilen Diğer Hususlar	: Öğrencilere ilk hafta dersinde verilecek ders notunun düzenli olarak okunması ve irdelenmesi tavsiye edilmektedir. Ayrıca ders sonrasında önemli hususların tekrarının yapılması ve tartışılan konuların araştırılması öğrencinin derse aktif katılımı için gereklidir. Tavsiye edilen ders kitaplarından ilgili konuların derinlemesine tartışıldığı unutulmamalıdır.					
Dersi Veren Öğretim Elemanları	: Doç. Dr. Ömer Akçayır					
Dersi Veren Öğretim Elemanı Yardımcıları	: Dersi Veren Öğretim Elemanı Yardımcıları Bulunmamaktadır.					
Dersin Verilişi	: Yüz yüze					
En Son Güncelleme Tarihi	: 24.01.2026 21:31:59					
Dosya İndirilme Tarihi	: 8.02.2026					

Ders Öğrenme Çıktıları
Bu dersi tamamladığında öğrenci :
1 İKY ile ilgili temel konularda (eleman seçme, eğitim, performans değerlendirme, ücretleme vb.) bilgi,
2 İKY faaliyetleri ile örgüt performansı arasındaki ilişkiyi kavrayabilme becerisi,
3 İKY faaliyetleri ile çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi kavrayabilme becerisi,

Ön / Yan Koşullar							
Ders Kodu	Ders Adı	Koşul	Teorik	Uygulama	Laboratuvar	Yerel Kredi	AKTS

Haftalık Konular ve Hazırlıklar						
	Teorik	Uygulama	Laboratuvar	Hazırlık Bilgileri	Öğretim Metodları	Dersin Öğrenme Çıktıları
1.Hafta	*Genel Esaslar, Ders İçerik ve Çıktılarının Tartışılması İnsan Kaynakları Yönetimine (İKY) Giriş ve Tarihsel Gelişim			*İnsan kaynakları yönetimi kavramının öğrencide çağrıştırdığı kavramlar üzerinden beyin fırtınası yapılacaktır.	*Anlatım Yöntemi, Beyin Fırtınası, Soru cevap	Ö.Ç.1 Ö.Ç.1
2.Hafta	*İKY'yi Etkileyen Çevresel Faktörler: • İşletmelerin açık sistem özelliği ve çevreyle etkileşimi . • İş Çevre Unsurları: Örgüt kültürü, örgüt yapısı, üst yönetim felsefesi . • Dış Çevre Unsurları: Yasal düzenlemeler (4857 s.k.), ekonomik koşullar, işgücü piyasası, teknoloji . • Örnek Olay: Pandemi sürecinin İKY politikalarına etkisi			*İnsan Kaynakları Yönetimi kavramını bugüne taşıyan küresel değişimleri araştırınız.	*Anlatım Yöntemi, Tartışma Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.1
3.Hafta	*İş Analizi ve İş Tasarımı: • İş analizi kavramı, amacı ve veri toplama yöntemleri (Gözlem, Mülakat, Anket) . • İş analizinin çıktıları: İş Tanımı (Job Description) ve İş Gerekleri (Job Specification) . • İş Tasarımı Modelleri: İş basitleştirme, iş rotasyonu, iş genişletme ve iş zenginleştirme.			*Haftalık Ödev/Düşünme Sorusu: Şu an Türkiye'deki yüksek enflasyon (Ekonomik Çevre), bir İK yöneticisinin "işe alım" ve "ücret" politikalarını nasıl zorluyor? Bir paragraf ile tartışınız.	*Anlatım yöntemi, Tartışma yöntemi, Örnek Olay Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2

	Teorik	Uygulama	Laboratuvar	Hazırlık Bilgileri	Öğretim Metodları	Dersin Öğrenme Çıktıları
4.Hafta	*İnsan Kaynakları Planlaması (İKP): • İKP'nin mantığı: Niceliksel ve niteliksel planlama . • İKP Süreci: İşgücü talebinin tahmini ve işgücü arzının analizi . • Arz ve Talep Denkleştirme: Personel açığı veya fazlalığı durumunda uygulanacak stratejiler . • Tahmin Yöntemleri: İstatistiksel ve yargısal yöntemler (Delphi tekniği vb.).			*Tartışma Sorusu: "Sabır" özelliği iş tanımına mı girer, iş gereklerine mi?	*Anlatım Yöntemi, Soru Cevap Yöntemi, Tartışma Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.1
5.Hafta	*İşgören Bulma ve Seçme: • Bulma (Recruitment) ve Seçme (Selection) arasındaki farklar . • Aday Havuzu Oluşturma: İç kaynaklar vs. Dış kaynaklar . • Seçim Süreci Adımları: Ön eleme, testler (Genel yetenek, Kişilik - Beş Büyük Faktör), mülakat ve referans kontrolü . • Mülakat Teknikleri (STAR tekniği) ve Mülakat Hataları (Hale etkisi, önyargı).			*Tartışma Sorusu: Siz işveren olsanız çalışan seçmini nereden ve nasıl yapardınız?	*Soru Cevap Yöntemi, Tartışma Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2
6.Hafta	*Eğitim ve Geliştirme: • Eğitim (kısa vadeli) ve Geliştirme (uzun vadeli) farkı . • Eğitim İhtiyaç Analizi: Örgüt, iş ve kişi analizi . • Eğitim Yöntemleri: İş başı (mentorluk, rotasyon) ve iş dışı yöntemler . • Eğitimin Değerlendirilmesi: Kirkpatrick Modeli (Tepki, Öğrenme, Davranış, Sonuç/ROI).			*Tartışma Sorusu: Sizce mülakatların objektifliği mümkün müdür? Mülakat olmalı mıdır? Evet ise ne tür mülakat türü tercih edilmelidir.	*Anlatım Yöntemi, Soru Cevap Yöntemi, Örnek Olay Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3
7.Hafta	*Kariyer Yönetimi: • Geleneksel Kariyer vs. Sınırsız/Protean Kariyer kavramları . • Kariyer Planlama Araçları: Kariyer yolları, yedekleme planları (Succession Planning), çift kariyer yolu . • Kariyer Sorunları: Cam tavan sendromu, kariyer platosu, çift kariyerli eşler sorunu.			*Ara sınav öncesi son ders olması nedeniyle genel tekrar yapınız. Anlaşılmayan hususları lütfen not ediniz.	*Anlatım Yöntemi, Soru Cevap Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3
9.Hafta	*Performans Yönetimi ve Değerlendirme: • Performans Değerlendirme (geçmiş odaklı) ile Performans Yönetimi (gelecek odaklı) farkı . • Değerlendirme Yöntemleri: Grafik ölçekler, zorunlu dağılım (Çan eğrisi), 360 derece değerlendirme, Hedeflere Göre Yönetim (MBO) . • Geri Bildirim Görüşmesi: Sandviç tekniği ve etkili geri bildirim ilkeleri.			*TARTIŞMA SORUSU Vaka: Bir yazılım şirketinde çok başarılı bir kod yazarı olan Berk Bey, ödül olarak "Takım Yöneticisi" yapılıyor. Ancak 3 ay sonra Berk Bey mutsuz oluyor, takımdaki diğer yazılımcılar da Berk Bey'in kötü yönetiminden şikayetçi oluyor. Soru: İKY nerede hata yaptı?	*Tartışma, Soru Cevap, Vaka Analizi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3
10.Hafta	*Ücret Yönetimi ve İş Değerleme: • Ücretin çalışan ve işveren için anlamı, Toplam Ödül yaklaşımı . • İş Değerleme (Job Evaluation): Puanlama yöntemi ile işin değerini belirleme . • Ücret Yapısı: İç adalet ve dış adalet dengesi . • Teşvik Sistemleri: Primler, kâr paylaşımı, hisse senedi opsiyonları.			*TARTIŞMA SORUSU: Vaka: Bir yazılım firmasında, 10 yıllık deneyimi olan "İnsan Kaynakları Müdürü" 40.000 TL alırken, üniversiteden yeni mezun "Yapay Zeka Mühendisi" 50.000 TL iş teklifiyle işe başlatılıyor. • Soru 1: Burada "İç Adalet" bozulmuş mudur? • Soru 2: İK Müdürü bu duruma itiraz ederse ne açıklama yapılır?	*Anlatma Yöntemi, Vaka Analizi, Soru Cevap Metodu, Tartışma	Ö.Ç.1 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.3
11.Hafta	*Endüstri İlişkileri ve Sendikalar: • Endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri: İşçi, İşveren, Devlet . • Sendikaların işlevleri ve Türkiye'de sendikacılık . • Toplu İş Sözleşmesi (TİS) süreci, yetki tespiti ve uyuşmazlık . • Çatışma ve çözüm yolları: Arabuluculuk, Grev ve Lokavt kavramları.			*SINIF İÇİ VAKA ANALİZİ Senaryo: Bir otomobil fabrikasında TİS görüşmeleri tıkanmıştır. Sendika %60 zam istemekte, işveren "Maliyetler arttı, %30'dan fazla veririm batırım" demektedir. Durum: Sendika grev kararı alır. Fabrikanın önünde çadır kurulur. Soru 1: Grevdeki işçilere maaş ödenir mi? Soru 2: İşveren grevdeki işçilerin yerine dışarıdan yeni işçi alıp üretimi sürdürebilir mi?	*Soru Cevap Yöntemi, Vaka Analizi, Anlatım	Ö.Ç.1 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.3

	Teorik	Uygulama	Laboratuvar	Hazırlık Bilgileri	Öğretim Metodları	Dersin Öğrenme Çıktıları
12.Hafta	*İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG): • İSG'nin önemi ve maliyet boyutları (Buzdağı modeli) . • 6331 Sayılı Kanun ve "Önleyici Yaklaşım" . • Temel Kavramlar: Tehlike, Risk, Ramak Kala Olay, İş Kazası, Meslek Hastalığı . • İşveren ve çalışanın yükümlülükleri, güvenlik kültürü.			*SINIF İÇİ VAKA ANALİZİ Senaryo: Bir inşaatta kaynakçı olarak çalışan Ali, sıcakta terlediği için koruyucu gözlüğünü çıkarır. O sırada bir çapak gözüne kaçar ve kör olur. İşveren, "Ben ona en pahalı gözlüğü verdim, imza karşılığı teslim ettim, taksaydı" diyerek savunma yapar. Soru: Hukuken kim suçlu?	*Vaka Analizi, Soru Cevap Yöntemi, Anlatım Yöntemi	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2
13.Hafta	*Çalışma Mevzuatı ve İş Hukuku Uygulamaları: • İş sözleşmesi türleri: Belirli/Belirsiz süreli, deneme süreli sözleşmeler . • Sözleşmenin Feshi: İstifa, Geçerli Nedenle Fesih (Tazminatlı) ve Haklı Nedenle Fesih (Tazminatsız/Md. 25) . • Tazminatlar: Kıdem tazminatı, ihbar tazminatı hesaplamaları ve şartları . • İşe iade davaları ve iş güvencesi.			*SINIF İÇİ UYGULAMA (HESAPLAMA) Vaka: Ahmet Bey, bir fabrikada 5 yıldır çalışmaktadır. • Son Brüt Maaşı: 20.000 TL. • Aylık Yemek Yardımı: 2.000 TL (Brüt). • Aylık Yol Yardımı: 1.000 TL (Brüt). • İşveren, Ahmet Bey'i "Ekonomik Daralma" (Geçerli Neden) gerekçesiyle işten çıkarmıştır. Soru: Ahmet Bey ne kadar Kıdem Tazminatı alacak? (Tavanı aşmadığı varsayılmıştır).	*Anlatım, Soru-Cevap, Vaka Analizi, Tartışma	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3
14.Hafta	*Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi (UlKY): • UlKY'nin yerel yönetimden farkları ve zorlukları . • Kadrolama Politikaları: Etnosentrik, Polisentrik ve Jeosentrik yaklaşımlar . • Expat (Yurt dışı görevlisi) yönetimi: Seçim, uyum süreci (kültür şoku), geri dönüş . • Hofstede'nin kültürel boyutları.			*SINIF İÇİ VAKA ANALİZİ Senaryo: Türk bir beyaz eşya firması Hindistan'da fabrika açar. Merkezden gönderilen Türk müdür (Etnosentrik), çalışanların sürekli geç kaldığını ve "Yarın hallederiz" dediğini görerek sert disiplin cezaları uygular (Zaman algısı farkı). Bunun üzerine Hindistanlı çalışanlar işi yavaşlatır. • Soru: Hata nerede?	*Anlatım, Soru-Cevap, Vaka Analizi, Tartışma	Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3
15.Hafta	*İKY Bilgi Sistemleri ve Geleceğin Trendleri: • İK Bilgi Sistemleri (İKBS/HRIS) ve modülleri . • İK Analitiği (People Analytics): Betimsel, tanısal ve tahminsel analitik . • Geleceğin Trendleri: Yapay zeka (AI), Gig ekonomisi, Çalışan Deneyimi (EX).			*Final öncesi genel tekrar yapılması önerilmektedir. Son ders olması nedeniyle genel bir değerlendirme ve soru-cevap yapılması planlanmaktadır.	*Anlatım Yöntemi, Soru Cevap Yöntemi, Tartışma	Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3 Ö.Ç.1 Ö.Ç.2 Ö.Ç.3

Değerlendirme Sistemi %
1 Ara Sınav : 40,000
3 Final : 60,000

AKTS İş Yüğü			
Aktiviteler	Sayı	Süresi(Saat)	Toplam İş Yüğü
Derse Katılım	14	2,00	28,00
Vize	1	1,00	1,00
Final	1	1,00	1,00
Ders Öncesi Bireysel Çalışma	14	2,50	35,00
Final Sınavı Hazırlık	1	5,00	5,00
Ara Sınav Hazırlık	1	5,00	5,00
Ders Sonrası Bireysel Çalışma	14	2,50	35,00
Diğer	5	2,00	10,00
Toplam : 120,00			
Toplam İş Yüğü / 30 (Saat) : 4			
AKTS : 3,00			

Program Öğrenme Çıktısı İlişkisi																		
	P.Ç.1	P.Ç.2	P.Ç.3	P.Ç.4	P.Ç.5	P.Ç.6	P.Ç.7	P.Ç.8	P.Ç.9	P.Ç.10	P.Ç.11	P.Ç.12	P.Ç.13	P.Ç.14	P.Ç.15	P.Ç.16	P.Ç.17	P.Ç.18
	P.Ç. 1	P.Ç. 2	P.Ç. 3	P.Ç. 4	P.Ç. 5	P.Ç. 6	P.Ç. 7	P.Ç. 8	P.Ç. 9	P.Ç. 10	P.Ç. 11	P.Ç. 12	P.Ç. 13	P.Ç. 14	P.Ç. 15	P.Ç. 16	P.Ç. 17	P.Ç. 18
Ö.Ç. 1	5	3	5	3	0	5	4	0	4	0	0	0	0	3	0	0	3	0
Ö.Ç. 2	0	3	4	3	0	5	5	0	3	0	0	0	5	3	0	5	3	4
Ö.Ç. 3	0	3	4	0	0	5	5	0	3	0	0	0	5	3	5	5	3	5
Ortalama	1,67	3,00	4,33	2,00	0	5,00	4,67	0	3,33	0	0	0	3,33	3,00	1,67	3,33	3,00	3,00

Ders/Program Çıktıları İlişkisi																	
P.Ç. 1	P.Ç. 2	P.Ç. 3	P.Ç. 4	P.Ç. 5	P.Ç. 6	P.Ç. 7	P.Ç. 8	P.Ç. 9	P.Ç. 10	P.Ç. 11	P.Ç. 12	P.Ç. 13	P.Ç. 14	P.Ç. 15	P.Ç. 16	P.Ç. 17	P.Ç. 18
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Aşırmacılığa Dikkat ! : Raporlarınızda/ödevlerinizde/çalışmalarınızda akademik alıntılama kurallarına ve aşırmacılığa (intihal) lütfen dikkat ediniz. Aşırmacılık etik olarak yanlış, akademik olarak suç sayılan bir davranıştır. Sınıf içi kopya çekme ile raporunda/ödevinde/çalışmasında aşırmacılık yapma arasında herhangi bir fark yoktur. Her ikisi de disiplin cezası gerektirir. Lütfen başkasının fikirlerini, sözlerini, ifadelerini vb. kendinizinmiş gibi sunmayınız. İyi veya kötü, yaptığınız ödev/çalışma size ait olmalıdır. Sizden kusursuz bir çalışma beklenmemektedir. Akademik yazım kuralları konusunda bir sorunuz olursa dersin öğretim elemanı ile görüşebilirsiniz.

Engel Durumu/Uyarlama Talebi : Engel durumuna ilişkin herhangi bir uyarlama talebinde bulunmak isteyen öğrenciler, dersin öğretim elemanı ya da Nevşehir Engelli Öğrenci Birimi ile en kısa sürede iletişime geçmelidir.