

Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları

Workplace Application and Student Skill Acquisition as Part of the 3+1 Education Model in Vocational Schools

Tülay Özkan , Burcu Alan 

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Burdur

Özet

Günümüzde işletmeler için stratejik öneme sahip olan insan kaynakları, ülkelerin gelişmişlik düzeylerinin artırılması konusunda da aynı derecede önemlidir. İyi yetişmiş nitelikli insan kaynağı, iş gücü piyasasındaki ihtiyaçları karşılayanın yanı sıra kalkınmaya da katkı sağlayacaktır. Bu hususta nitelikli iş gücünün yetişmesinde anahtar rol oynayan üniversiteler odak noktadadır. Üniversitelerin kendilerini piyasa ihtiyaçları doğrultusunda güncelleyerek sanayi iş birliği doğrultusunda işgücü yetiştirmeleri, piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde iş gücünün iş gücü piyasasına katılmasına katkıda bulunacaktır. Ayrıca, iş hayatında kullanamayacakları bilgileri öğrenen ve bu bilgilerle ne yapacaklarını bilemeyen diplomalı işsizler ordusunun azalmasını sağlayacaktır. Eğitimde temel amaç, örgütlere değer katacak, onları amaçlarına ulaştırarak ve sürdürülebilir rekabetçi üstünlüğü sağlayacak becerileri geliştirmek olmalıdır. Bunun başarımı, teorik bilgileri uygulamalı eğitimle desteklemekle mümkündür. Tüm bu gereklilikler neticesinde yıllardır ara eleman yetiştirme misyonu benimseyen ve bu sebeple günümüzde çeşitli sıkıntılar yaşayan meslek yüksekokulları yeni bir eğitim modeli uygulamaya başlamışlardır. İş yerinde uygulamalı eğitime dayalı 3+1 eğitim modelinde öğrenciler, üç dönem teorik dersleri tamamlayarak son dönemin tamamını iş yerinde uygulama yaparak geçirmektedir. Bu çalışmada meslek yüksekokullarında uygulanan 3 dönem ders ve bir dönem iş yeri uygulamasına dayalı 3+1 eğitim modelinin etkinliği ölçülmektedir. Bu amaçla, 3+1 eğitim modeli uygulanan Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda okuyan öğrencilerin memnuniyet durumları ve modelin etkinliği bir anket aracılığıyla ölçülmüştür. Bulgulara göre 3+1 eğitim modelinin öğrenci, işveren ve okul açısından etkili olduğu sonucuna varılmıştır. Genel olarak yapılan çalışma, 3+1 eğitim modelinin etkinliğini ve paydaşlar açısından sağladığı yararları ve getirdiği problemleri ortaya koymak açısından faydalıdır.

Anahtar sözcükler: 3+1 eğitim modeli, iş yeri uygulama eğitimi, memnuniyet ölçümü, meslek yüksekokulu.

Abstract

Human resources, which have strategic importance for businesses, are equally important in increasing the development level of a country. Well-trained qualified human resources contribute to development as well as meeting the needs in the labor market. Thus, universities play a key role in producing a well-qualified workforce. Universities' updating themselves in line with the market needs and training workforce by cooperating with the industry contributes to the participation of the workforce in the labor market at a level that meets the needs of the market. Besides, it reduces the huge number of the unemployed with a diploma who have knowledge that is useless in business and do not know what to do with this knowledge. The main purpose of education should be to develop skills that will add value to organizations, achieve their goals, and provide sustainable competitive advantage. Its success is possible by supporting theoretical knowledge with practical training. As such, vocational colleges, which have adopted the mission of training intermediate staff for years and have been experiencing various difficulties today, have started to implement a new education model. In the 3+1 education model, which is based on practical training in the workplace, students complete three semesters of theoretical courses and spend the final semester practicing at work. In this study, the effectiveness of the 3+1 education model based on 3-semester lectures and one-semester workplace practice applied in vocational schools is measured. For this purpose, the satisfaction levels of students studying at Burdur Mehmet Akif Ersoy University Vocational School of Social Sciences and the effectiveness of the model were measured through a questionnaire. According to the findings, it was concluded that the 3+1 education model is effective in terms of students, employers, and schools. In general, the study is beneficial in revealing the effectiveness of the 3+1 education model, its benefits for stakeholders, and the problems it brings.

Keywords: 3+1 education model, satisfaction measurement, vocational school, workplace application training.

Meslek yüksekokulları iki yıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarıdır. Yıllardır ara eleman yetiştirme misyonu edinen meslek yüksekokulları, pek

çok yükseköğretim kurumu gibi günümüz küresel dünyanın ihtiyaçlarına cevap veremez duruma gelmiştir. Çünkü artık piyasanın ihtiyacı ara elemandan ziyade yetişmiş ve spesifik konula-

İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi Tülay Özkan
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu,
Bağçelievler Mah. İbni Sina Cad. No: 5
15100 Burdur
e-posta: tulayozkan@mehmetakif.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(1), 153–167. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Ekim / October 16, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Nisan / April 7, 2021

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Özkan, T., & Alan, B. (2022). Meslek yüksekokullarında 3+1 eğitim modeli kapsamında iş yeri uygulaması ve öğrenci kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(1), 153–167. doi:10.2399/yod.21.633795

ORCID ID: T. Özkan 0000-0002-2411-0218; B. Alan 0000-0002-5633-4320

ra hâkim nitelikli iş gücüdür. Mezun durumdaki öğrencinin, kendisinin yetiştirmesine ihtiyaç duymadan işin ifasına olan hâkimiyeti, günümüz işverenlerinin beklentisidir. Bu bağlamda üniversite sanayi iş birliği, günümüz ekonomilerinin olmazsa olmazıdır (Cloete vd., 2011, s. 1–6). Üniversitelerin ve piyasanın mevcut imkânlarının birleştirilmesi, bilimsel ve ekonomik açıdan güçlenmeyi, yetişmiş insan gücünün piyasa ihtiyaçları ile örtüşmesini sağlamaktadır (Küçükçirkin, 1990, s. 5). Üniversite sanayi iş birliği öğrencilerin teorik bilgilerini uygulama ile pekiştirerek iş bulma potansiyellerinin artmasını sağlamaktadır (Sevim ve Karamate, 2003).

Üniversite sanayi iş birliğinin sağlanmasıyla öğrenciye verilen mesleki eğitim, toplumda geçerliliği olan bir mesleğin gerekliliklerini öğrenciye kazandırırken onun zihinsel ve sosyal açıdan da gelişmesini sağlamaktadır (Alkan vd., 1998; Egin, 2000; Donnelly, 2008'den akt. Göktürk, Aktaş ve Göktürk, 2013). Mesleki eğitim sürecinde üniversitelerin misyonu ise meslek gerekliliklerini karşılayacak düzeyde nitelikli ve donanımlı eleman yetiştirmektir (Başer, 1994). Bu misyona bağlı olarak üniversiteler, kendi bünyelerindeki uygulama alanlarının yetersizliğini, staj uygulamaları ile gidermeye çalışmaktadır. Ancak staj sürelerinin kısalığı, öğrenciye geçici eleman gözüyle bakılmasına ve uygulamaların yetersizliğine sebep olmaktadır. Böylelikle stajdan beklenen katkı tam anlamıyla sağlanamamaktadır (Kaya, 2014). Çünkü bu modelden önce uygulanan modelde, öğrenciler 30 iş günü süren yaz stajı yapmaktaydı ve bu sürenin yetersizliği, stajdan beklenen verimin elde edilememesine neden oluyordu. Stajdan kaynaklanan eksiklikler ve yetersizliklerden dolayı meslek yüksekokullarında 3+1 eğitim modeli, Sakarya Üniversitesinin önderliğinde uygulanmaya başlamıştır. Bu eğitim modelinde, öğrenciler toplamda dört dönem olan öğrenim sürelerinin üç dönemini okulda teorik bilgileri öğrenerek, son dönemlerini ise bu bilgileri iş yerlerinde uygulama imkânı bularak tamamlamaktadırlar (Titrek, Kocaman, Ateşoğlu ve Göktekin, 2013). Nitelikli işgücünün temelleri bu modelle atılmaya çalışılmaktadır (Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası, 2013, s. 4). Ayrıca sektör ile iş birliği sağlanarak yapılan bu iş yeri uygulamaları, beklentiyi karşılamada staj uygulamalarından daha başarılı olabilmektedir (Ala ve Gülmez, 2014, s. 11–13).

3+1 eğitim modeliyle uygulama ağırlıklı bir sosyal bilimler eğitiminin verilmesi, bilimsel bilgi ve mesleki eğitimin harmanlanmasına olanak sağlayacaktır (Göktürk vd., 2013). İş yeri uygulamalarının öğrenciye sağladığı faydalar şu şekilde sıralanabilir (Akşit, Kalfa ve Arpat, 2016, s. 12–14); çalışanlara, işe ve sektöre uyumunu kolaylaştırır, değişimlere ayak uydurma kabiliyetini artırır, iş gücü piyasalarını yakından tanınmasını, hayallerindeki işler ile sektöründeki işleri kıyaslamalarını ve öğrenci-

lerin gerçek anlamda ne istediklerini fark etmelerini sağlar. Böylelikle iş yeri uygulamaları öğrencilerin mesleki deneyim kazanmaları ve yeterliliklerini çok yönlü artırmaları açısından önem taşımaktadır. (Göktürk vd., 2013; Kaysi ve Gürol, 2017). İş yeri uygulaması ile öğrenci, okulda öğrendiklerini yerinde deneyimleme şansını henüz öğrenci iken yakalamakta ve böylece eksikliklerini fark ederek giderebilmektedir. Öğrenci tam zamanlı bir çalışan gibi uzun süre iş yerinde uygulama yaptığı için, okulda öğrendiği teorik bilgilerden daha fazlasını öğrenme şansını yakalamaktadır. Bu da öğrenciye, mezun olduktan sonra iş arama ve işe giriş sonrasında oryantasyon sürecinde yardımcı olmakta, yeni mezun bir öğrenciden ziyade deneyimli bir eleman gibi davranabilmesini sağlamaktadır. Öğrenci, bu modelin getirileri ile dinamik dış çevre gerekliliklerine kendini daha kolay adapte edebilmektedir.

Bu modelde öğrenciler uygulama yapacakları iş yerlerini genel olarak kendileri bulmakta ve seçmektedir. Sonrasında iş yerinin kendilerini uygulama öğrencisi olarak kabul ettiğine dair belgeyi iş yeri sorumlusuna imzalatarak, okula onaylatmaktadır. Bunun sebebi, uygulama yapılacak iş yerinin, bu modelin amacına ve öğrencinin bölümüne uygun olması, böylelikle öğrencinin kazanımlar elde etmesidir. 3+1 modelinde öğrencilerin iş yeri uygulama sürecinin nasıl gerçekleştiğine ilişkin bilgi verilmesi gerekmektedir. Öğrenciler uygulama öncesi danışmanları tarafından bilgilendirilmektedir. Bu konuda Meslek Yüksekokulu Koordinatörlüğünün <http://myok.mehmetakif.edu.tr> resmi adresindeki formlar, kanun, yönetmelik, yönergeler ve süreç anlatılmaktadır. İş yeri protokol veya sözleşme yapmak isterse öğrenci danışman öğretim elemanı ile iletişime geçmekte ve gerekli resmi işlemler Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü tarafından yapılmaktadır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı dışında diğer programlarda iş yeri uygulamasına çıkan öğrencilerden protokol veya sözleşme istenmemiştir. Öğrencinin okuldaki ilk muhatabı öğrenciye öğretim elemanları arasından atanan iş yeri danışmanlarıdır. Öğrencilere atanan iş yeri danışmanları akıllı telefonlarda çoklu sohbet imkânı veren programlar vasıtasıyla öğrencilerle anlık iletişimde bulunarak sorunları hızlı bir şekilde çözüme kavuşturmaktadır.

Sonuç olarak üniversitelerde üretilen bilginin piyasada kullanılması ve topluma yansması, tüm kaynakların etkin ve verimli kullanılması da kalkınmada hayati öneme sahiptir (Titrek vd., 2013, s. 103). Bu bağlamda bu çalışmada, bu modelin başarıya ulaşma, öğrenci beklentilerini karşılama ve öğrencilerin memnuniyet düzeyleri ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Çalışmayla iş yeri uygulaması yerinin tespitinden sonuca kadar tüm süreçte oluşan sorunların ve iş yeri uygulamasının öğrenciye katkılarının saptanması ve iş yeri uygulamasının farkındalığının artırılması amaçlanmıştır.



Yöntem

Türkiye’de iş başında eğitimin, iş yerinde eğitim, iş yeri uygulaması/egitimi gibi değişik adlarla önemi gün geçtikçe artmaktadır. Kariyer planlaması yapan öğrencilerin/gençlerin önünde birçok alternatif bulunmaktadır. Ancak, iş yeri eğitimi adı altında bir dönem ya da iki dönem yapılan eğitimler; işe doğrudan başlama, yerinde uygulamalı öğrenme, teorik ile pratiği birleştirme, üniversite sanayi iş birliğini artırma gibi faydalarından dolayı tercih sebebidir. Bu çalışmada, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO’da 2018–2019 güz döneminde uygulanmaya başlanan ve iki dönemdir uygulanan 3+1 eğitim yöntemine göre eğitim alan meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş yeri uygulamasından memnuniyet düzeyleri, karşılaştıkları sorunları, kariyer hedefleri, kişisel deneyim ve farkındalıkları üzerindeki etkilerini ve iş yeri uygulaması ile ilgili genel değerlendirmeler ortaya çıkarmak amaçlanmaktadır. Elde edilen bulguların, daha sonra yapılacak olan iş yeri uygulamalarına da veri sağlayacağı ve literatüre katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini, 2018–2019 güz ve 2018–2019 bahar döneminde Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda Büro Yönetimi Hizmetleri, Çağrı Merkezi Hizmetleri, Muhasebe, Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarında öğrenim gören, iş yeri uygulamasına katılan ve eğitimini tamamlamış 378 öğrenci oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmış ve toplamda 326 öğrenciye gönüllülük esasına göre anket uygulanmış ve araştırma evreninin %86’sına ulaşılmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anketin oluşturulmasında, konuyla ilgili yapılan çalışmalardan derleme yapılmıştır (Adıgüzel, 2009; Arpat, Kalfa, Akşit ve Çamurdan, 2017; Bektaş ve Tuğay, 2016; Karacan ve Karacan, 2004; Kaysi ve Güröl, 2017; Özel ve Karagöz, 2014; Tuğay ve Aktar, 2018). Uygulanan anket altı bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıları tanımlayıcı 6 ifade bulunmaktadır. İkinci bölümde ise; İşyeri seçimine etki eden unsurlar (6 ifade), İşyeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar (7 ifade), Kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklar (23 ifade), Katılımcıların genel memnuniyet (3 ifade) ve kariyer hedefi durumları (2 ifade), İşyeri uygulamasının etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler (4 ifade) olmak üzere 51 ifade bulunmaktadır. Katılımcıların genel memnuniyet ve kariyer hedefi durumları (evet-hayır) hariç diğer ifadelerde kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorumda doğru 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Anket formunun güvenilirlik analizi sonucunda genel Cronbach alfa katsayısı 0.837 olarak hesaplanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler, SPSS 22 programında öncelikli olarak tanımlayıcı analizler yapılmıştır. Devamın-

da verilerin normal dağılım göstermemesinden dolayı karşılaştırmalı ki kare analizleri ve korelasyon ile değerlendirmeler yapılmıştır.

Bulgular

Bu bölümde, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda öğrenim görmekte olan öğrencilerin güz veya bahar döneminde bir dönemlik yani 70 iş günü yapmak zorunda oldukları iş yeri uygulamasına yönelik öğrencilerin tanımlayıcı özellikleri verildikten sonra onların görüşleri yedi tema üzerinden değerlendirilmiştir. Bunlar;

- İşyeri uygulaması yerinin seçimine etki eden unsurlar,
- İşyeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar,
- Kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklar,
- Katılımcıların iş yeri uygulaması sürecini değerlendirmesi,
- Genel memnuniyet,
- Kariyer hedefi durumları,
- İş yeri uygulamasının etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler üzerinedir.

Son olarak ise iş yeri uygulamasının gerekliliği danışman akademisyenler gözünden değerlendirilmiş ve yukarıdaki ilk beş madde arasındaki korelasyon incelenmiştir.

Katılımcıların Tanımlayıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

■ Tablo 1’in genel değerlendirmesi şu şekildedir; iş yeri uygulamasına katılan 378 öğrencinin %86.24’ü (326 kişi) araştırmaya katılmayı kabul etmiştir. Araştırmaya katılanların %44’ü (145 kişi) kadın, %56’sı (181 kişi) erkektir. Araştırmaya katılan öğrencilerin %40’ı (129 kişi) 18–20 yaş aralığında, %52’si (171 kişi) 21–22 yaş aralığında, %6’sı (19 kişi) 23–24 yaş aralığında ve %2’si (7 kişi) 25 yaşından büyük olduklarını belirtmiştir. Araştırmaya katılanların %22’si (77 kişi) Büro Yönetimi programında, %23’ü (80 kişi) Çağrı Merkezi Hizmetleri Programında, %5’i (19 kişi) Muhasebe programında, %23’ü (86 kişi) Sağlık Kurumları İşletmeciliği programında ve %27’si (116 kişi) Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programında öğrenim görmektedir. Katılımın programlar arası farklılık göstermesinin sebebi, programlardaki doluluk oranının dolayısıyla öğrenci sayısının farklılığından kaynaklanmaktadır.

Büro Yönetimi programı öğrencilerinin iş yeri uygulamalarını %62 oranında kamu kurumlarında, %7 oranında özel işletmelerde ve %31 diğer işletme/kurumlarda yaptıkları görülmektedir. Bu kurumların dağılımı ise şu şekildedir; belediyede uygulama yapanların oranı %13 (18 kişi), vakıfta uygulama yapan 1 kişinin oranı % 1, yine denizcilik alanında uygulama yapan 1

Tablo 1. Tanımlayıcı bulgular.

Program	Cinsiyet			Yaş grupları				Toplam	Toplam %	Öğrenci sayısı	
	Kadın	Erkek	Toplam	18-20	21-22	23-24	25+				
Büro	n %	32 45.1	39 54.9	71 100	25 35.2	34 47.9	8 11.3	4 5.6	71 100	21.8	77
Çağrı	n %	28 36.8	48 63.2	76 100	32 42.1	38 50	4 5.3	2 2.6	76 100	23.3	80
Muhasebe	n %	8 50	8 50	16 100	10 62.5	5 31.3	0 0	1 6.3	16 100	4.9	19
Sağlık	n %	28 37.8	46 62.2	74 100	32 43.2	39 52.7	3 4.1	0 0	74 100	22.7	86
Sivil	n %	49 55.1	40 44.9	89 100	30 33.7	55 61.8	4 4.5	0 0	89 100	27.3	116
Toplam	n	145	181	326	129	171	19	7	326	100	378

Program	İşletmenin/kurumun niteliği			İş yeri uygulaması yapılan bölgeler							
	Kamu	Özel	Toplam	Akdeniz	Marmara	Doğu	Ege	İç Anadolu	Güney Doğu	Toplam	
Büro	%	63.4	12.7	100	0.9	5.8	0.0	1.9	1.9	5.8	100
Çağrı	%	68.4	31.6	100	0.9	1.4	0.0	9.6	1.4	0.0	100
Muhasebe	%	0	100	100	87.5	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	100
Sağlık	%	98.6	1.4	100	85.1	0.0	2.7	10.8	1.4	0.0	100
Sivil	%	48.3	50.6	100	64.6	15.9	0.0	17.1	1.2	1.2	100

İş yeri uygulamasının yapıldığı yerler											
İş yeri	Büro		Çağrı		Muhasebe			Sivil			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Belediye	13	18	Belediye	10	13	SMMM	15	94	DHİMİ	44	50
Vakıf	1	1	Vakıf	2	3	Diğer	1	6	Yer Hizm.	29	33
Denizcilik	1	1	OSB	1	1	Sağlık	f	%	Hava Yolu	2	2
Diğer	22	31	İtfaiye	1	1				Diğer	3	3
Milli Eğitim Müd.	1	1	Orman Bölge Müd.	1	1	Hastane	60	81	Acente/Bilet Sat/ Tur Şirk.	11	13
Hastane	11	15	Hastane	9	12	İl Sağlık Müd.	14	19			

İş yeri uygulaması yerinin bulunuşu											
Program	%	İş yeri uygulaması yerinin bulunuşu									
		Kendisi	Öğr. elm.	Ailesi	Tanıdık						
Büro	%	64.8	23.9	7	4.2						
Çağrı	%	47.4	34.2	6.6	11.8						
Muhasebe	%	81.3	6.3	0	12.5						
Sağlık	%	28.4	67.6	2.7	1.4						
Sivil	%	70.8	22.5	2.2	4.5						

İş yeri uygulaması sürecinin değerlendirilmesi						İş yeri uygulamasından genel olarak memnuniyet durumu					
İş yerinin ücret ödeme durumu			İşletmenin yemek, servis vb. sağlanması			Program		Evet		Hayır	
Program	Evet	Hayır	Program	Evet	Hayır	Program	Evet	Hayır	Program	Evet	Hayır
Büro	%	26.8	73.2	Büro	%	49.3	50.7	Büro	%	88.7	11.3
Çağrı	%	18.4	81.6	Çağrı	%	30.3	69.7	Çağrı	%	88.2	11.8
Muhasebe	%	0.5	99.5	Muhasebe	%	62.5	37.5	Muhasebe	%	81.3	18.8
Sağlık	%	20.3	79.7	Sağlık	%	14.9	85.1	Sağlık	%	90.5	9.5
Sivil	%	66.3	33.7	Sivil	%	78.7	21.3	Sivil	%	73	27
Genel	%	35.3	64.7	Genel	%	45.7	54.3	Genel	%	84.4	15.6

Kariyer hedefi durumları							
Mezuniyet sonrası için iş yerinden iş teklifi alma durumu			Mezuniyetten sonra aynı iş yerinde çalışma isteği				
Program	Evet	Hayır	Program	Evet	Hayır		
Büro	%	40.8	59.2	Büro	%	73.2	26.8
Çağrı	%	14.5	85.5	Çağrı	%	82.9	17.1
Muhasebe	%	56.3	43.8	Muhasebe	%	56.3	43.8
Sağlık	%	17.6	82.4	Sağlık	%	83.8	16.2
Sivil	%	36	64	Sivil	%	73	27
Genel	%	28.8	71.2	Genel	%	77	23



kişinin oranı %1, diğer olarak belirtenlerin oranı %22 (31 kişi), Milli Eğitim Müdürlüğünde uygulama yapan 1 kişinin oranı %1, hastanede uygulama yapanların oranı %11 (15 kişi), sigortacıda uygulama yapanların oranı %4 (6 kişi) MAKÜ'de uygulama yapanların oranı %11 (15 kişi), İl Özel İdaresinde uygulama yapanların oranı %2 (3 kişi), İŞKUR'da uygulama yapanların oranı %2 (3 kişi), özel güvenlik eğitim kurumunda uygulama yapan 1 kişinin oranı %1, Ticaret Odası'nda uygulama yapan 1 kişinin oranı %1, Adalet Sarayı'nda uygulama yapan 1 kişinin oranı %1 olarak belirlenmiştir. Program öğrencilerinin uygulama yaptıkları yerlerin, programlarına uygun olduğu anlaşılmaktadır.

Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencilerinin iş yeri uygulamalarını %25 oranında çağrı merkezlerinde, %74 oranında kamuya ait kurum ve kuruluşlarda ve %13 oranında diğer kurum/işletmelerde yaptıkları görülmektedir. Program öğrencilerinin uygulama yaptığı yerlerin programa uygunluk düzeyinin yeterli seviyede olmadığı görülmektedir.

Muhasebe programı öğrencilerinin iş yeri uygulamalarını %94 oranında Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler yanında yaptıkları görülmektedir. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin iş yeri uygulamalarını %81 oranında hastanelerde, %19 oranında il sağlık müdürlüklerinde yaptıkları görülmektedir. Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerinin iş yeri uygulamalarını %50 oranında kamu işletmesi olan Devlet Hava Meydanları İşletmelerinde (DHMI), %33 oranında yer hizmetleri şirketlerinde, %12 oranında seyahat acentesi, bilet satış ofisi ve tur şirketlerinde ve %2 oranında havayolu şirketlerinde yaptıkları görülmektedir. Tüm bu verilerden hareketle bu üç program öğrencilerinin genellikle okudukları programlara uygun işyerlerinde iş yeri uygulamasına çıktıkları söylenebilir.

■ Tablo 1'de iş yeri uygulamasına çıkılan yerlerin kamu ya da özel sektör olma durumu verilmektedir. Buna göre iş yeri uygulamasına katılan öğrencilerin kamudaki iş yerinde uygulama oranı Büro Yönetiminde %63, Çağrı Merkezi Hizmetlerinde %68, Sağlık Kurumları İşletmeciliğinde %99'dur. Muhasebe bölümünde %100 ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliğinde %51 oranında özel sektör işletmelerinde uygulama yapılmıştır.

■ Tablo 1'de Muhasebe programı dışındaki diğer programların öğrencilerinin genelde kamu sektöründe iş yeri bulduklarını görmekteyiz. Bunun nedenleri şu şekilde açıklanabilir; öncelikle güz döneminde iş yeri uygulamasına çıkan öğrenciler, bahar döneminde akademik dönemi tamamlamak için Burdur'a dönmek zorundadırlar. Devamında kalacak yer sıkıntısı gibi problemlerin önüne geçmek için Burdur'da iş yeri uygulamasına çıkmak istemişlerdir. Öğrencilerin Burdur'da kalmak ve burada iş yeri eğitimine çıkmak istemelerinin nedenleri

arasında, öğrencilik hayatlarının devamını istemeleri, alttan kalan derslerinin olması da sayılabilir. Burdur'da ise özel sektörde kısıtlı taleplerin bulunmasından dolayı kamu kurumlarına yerleşmişlerdir. Son olarak da memleketlerinde özel sektörde iş yeri bulmakta zorluk yaşamaları ve son olarak Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliğine özgü olarak DHMI'nin ücret ödemesinin öğrencilere cazip gelmesi nedenler arasındadır.

■ Tablo 1'de öğrencilerin iş yeri uygulaması yaptıkları bölgeler görülmektedir. Akdeniz Bölgesinde Adana, Antalya, Isparta, Burdur, Hatay, Kahramanmaraş ve Mersin; İç Anadolu Bölgesinde Ankara, Eskişehir ve Konya; Ege Bölgesinde Aydın, Denizli, İzmir ve Muğla; Marmara Bölgesinde Çanakkale, İstanbul ve Kocaeli; Doğu Anadolu Bölgesinde Elâzığ; Güneydoğu Anadolu Bölgesinde Gaziantep, Mardin ve Şanlıurfa illerinde iş yeri uygulamasına katıldıkları ve öğrencilerin çoğunlukla Akdeniz Bölgesinde iş yeri uygulamalarını gerçekleştirdikleri anlaşılmaktadır. Öğrencilerin iş yeri uygulaması yaptıkları bu bölgeleri neden seçtikleri ise meslek yüksekokuluna kayıtlı öğrencilerin çoğunluğunun Akdeniz Bölgesinde ikamet etmeleri ve bunun dışında ikinci neden güz döneminde iş yeri uygulaması yapanların tekrar bahar döneminde okula gelecek olmalarından dolayı Burdur'u tercih etmeleridir.

Katılımcıların İş Yeri Uygulamasını Değerlendirmelerine Yönelik Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular

İş Yeri Uygulaması Yerinin Seçimine Etki Eden Unsurlara İlişkin Bulgular

■ Tablo 1'de iş yeri uygulama yerlerinin öğrenci tarafından bulunma (seçilme) oranları görülmektedir. Bu oranlar, Muhasebe programında %81, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programında %71, Büro Yönetimi programında %65, Çağrı Merkezi Hizmetleri programında %47 ve Sağlık Kurumları İşletmeciliğinde %28'dir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra iş arama süreçlerini öğrenmeleri ve tecrübe kazanmaları açısından, iş yeri uygulama yerini öğrencinin kendisinin bulması teşvik edilmektedir.

Ağırlıklı olarak öğrencilerin kendilerinin buldukları iş yeri tercihlerinde etkili olan faktörler ise, ■ Tablo 2'nin A bölümünde ikamet edilen yerde olması, mesleki açıdan tecrübeye dayalı olmaması, alternatif bir yer bulamamaları ve gerçekten yapmak istemiyorlar ise yapmış gibi gösterebilecekleri bir yer olup olmamasına, işe devamın zorunlu olma durumuna ve mezuniyetten sonra iş yerinde kalabilme durumlarına göre altı başlıkta toplanmıştır.

Tüm program öğrencilerinin, iş yeri uygulama yerlerinin ikamet ettikleri yerde bulunmasına ilişkin bulgular incelendi-

Tablo 2. Katılımların iş yeri uygulamasını değerlendirmelerine yönelik verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve programlar arası ki kare bulguları.

	Büro Yönetimi					Çağrı Merkezi					Muhasebe					Sağlık Kur.İşit.					Sivil Hava Ulaş. İşit.					Genel değerlendirmeye			
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	Ortm.	χ ² Sd	p	
A- İş yeri uygulaması yerinin seçimine etki eden unsurlara ilişkin bulgular																													
İş yerinin ikamet ettiği yerde olması	59	20	4	6	11	67	9	4	5	14	69	6	0	0	25	57	5	3	3	32	52	12	10	4	21	3.84	26.94	16	0.0042
İş yerinin mesleği konusunda tecrübe kazandıracığı bir yer olması	59	25	10	3	3	66	15	8	3	9	75	6	13	0	6	74	12	7	1	5	54	18	15	2	11	4.27	17.08	16	0.38
İş yeri uygulaması yapılacak başka bir yer bulunmaması	31	25	10	7	27	41	15	8	9	28	31	6	6	0	56	30	5	4	7	54	43	6	18	6	28	3.08	44.3	16	0.00
İş yeri uygulamasını yapmış gibi gösterebileceği bir yer olması	23	23	14	1	39	22	10	5	3	59	6	12	6	0	75	16	4	3	3	74	22	8	12	3	54	2.34	33.15	16	0.0007
İş yeri uygulaması yapılan yerin işe devamını sorun etmeyen bir yer olması	28	17	15	3	37	22	9	7	8	54	6	13	6	0	75	19	4	5	1	71	25	8	11	3	53	2.42	26.73	16	0.019
İş yeri uygulaması yapılan yerde mezuniyet sonrası devam etme durumu	39	30	20	3	8	47	13	14	6	18	50	12	6	6	25	58	7	12	4	19	43	15	20	4	18	3.72	24.79	16	0.074
B- İş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlara ilişkin bulgular																													
Yoğun çalışma şartlarından dolayı öğrencilerle yeterince ilgilenilmesi	23	13	22	6	37	18	13	16	14	38	12	0	25	19	44	18	8	11	3	61	21	21	21	12	24	2.65	36.48	16	0.0002
İş yerinde öğrencilerin yük olarak görülmesi	18	14	10	7	51	21	10	12	13	43	12	0	19	0	69	24	3	5	3	65	27	7	18	15	34	2.47	35.73	16	0.003
Öğrencilerin geçici eleman olarak görülmesi	27	11	17	4	41	30	17	13	10	29	25	0	25	0	50	36	5	7	4	47	33	12	21	8	26	2.95	26.98	16	0.042
Çalıştığı iş yerinin mesleki gelişimine herhangi bir katkısının bulunmaması	20	14	8	7	51	18	9	13	7	53	19	0	6	6	69	15	0	5	1	78	16	9	16	16	44	2.21	37.9	16	0.0002
İş yerinde öğrencilere ayak işlerinin yaptırılması	28	16	10	8	38	28	14	9	9	40	19	6	19	12	44	28	4	15	5	47	22	12	25	13	27	2.79	23.02	16	0.113
Öğrencilerin iş yerinin sosyal olanaklarından yararlanmaması	21	14	13	10	42	20	14	17	9	40	19	0	6	6	69	32	5	8	9	45	21	10	26	8	35	2.65	23.28	16	0.106
İş yerinde öğrencilerin rakip olarak görülmesi	14	14	10	8	54	16	9	8	13	54	13	6	6	0	75	12	0	11	4	73	11	7	17	15	51	2.07	26.78	16	0.044
C- Kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklara ilişkin bulgular																													
Okulda verilen mesleki bilgilerin yeterli olması	62	25	11	1	0	55	24	12	5	4	50	25	19	6	0	68	26	4	0	1	38	19	23	12	8	4.2	43.87	16	0.00
Okulda verilen mesleki bilgilerden faydalanma	68	21	10	0	1	63	15	16	4	3	69	19	6	6	0	76	19	4	0	1	42	22	24	8	4	4.3	36.8	16	0.002
Mesleği yakından tanıma olanağı sağlanması	72	20	7	0	1	72	13	7	3	6	75	19	6	0	0	82	11	4	0	3	64	17	10	5	4	4.5	15.65	16	0.478
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı bulmaları	45	35	14	1	4	59	18	15	3	5	75	13	0	6	6	78	18	1	1	1	48	19	23	3	7	4.3	38.34	16	0.001
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazanmaları	56	20	18	1	4	70	18	5	3	4	81	19	0	0	0	81	12	4	0	3	52	17	19	9	3	4.4	37.22	16	0.002
Mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırılması	63	25	7	1	3	70	21	6	1	1	81	13	6	0	0	82	13	1	0	3	60	24	13	0	3	4.5	19.12	16	0.263
Takım çalışması yürütme becerisi kazanmaları	59	25	14	1	0	71	16	12	1	0	81	19	0	0	0	80	12	4	0	4	56	21	13	5	4	4.5	27.41	16	0.037
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukların alma ve uygulamaya bilinci kazanmaları	62	30	9	0	0	79	17	3	1	0	81	12	6	0	0	85	12	1	0	1	62	22	10	2	3	4.6	27.51	16	0.036
Görev ve sorumluluk almalarına katkı sağlanması	63	23	10	3	1	78	14	5	0	3	88	6	6	0	0	92	5	0	0	3	63	18	11	4	3	4.6	31.79	16	0.011



Tablo 2. [Devam] Katılımcıların iş yeri uygulamasını değerlendirmelerine yönelik verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları ve programlar arası ki kare bulguları.

	Büro Yönetimi					Çağrı Merkezi					Muhasebe					Sağlık Kur.İşit.					Sivil Hava Ulaş. İşit.					Genel değerlendirme			
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	Ortm.	χ^2	Sd	P
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	55	34	7	3	1	65	30	3	3	0	88	0	6	0	6	91	7	1	0	1	64	23	10	2	1	4.6	40.24	16	0.001
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazanmaları	61	30	10	0	0	70	13	4	0	87	0	6	6	0	84	12	3	0	1	61	18	16	3	2	4.5	32.63	16	0.008	
Mesleki anlamda hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	56	28	10	6	0	62	21	12	4	1	88	6	0	0	81	8	10	0	1	63	18	12	4	2	4.5	21.73	16	0.152	
Zayıf olduğu alanları görme ve bu konudaki eksikliklerini giderme imkânı bulmaları	62	24	13	0	1	61	25	12	3	0	81	19	0	0	82	11	4	0	3	55	18	17	6	4	4.4	31.73	16	0.011	
Derislerde öğrenilen teorik bilgilerin pratiğe aktarılmasının sağlanması	66	20	9	3	3	54	26	7	8	5	94	6	0	0	72	20	7	0	1	42	29	15	7	8	4.3	33.73	16	0.006	
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazanmaları	61	24	11	3	1	58	26	9	4	3	87	13	0	0	84	8	5	0	3	49	26	17	3	4	4.4	30.53	16	0.015	
D- İş yeri uygulaması sürecinin değerlendirilmesi																													
İş yerinde yeterli ilgi gösterilmesi durumu	59	21	14	4	1	65	18	8	5	4	81	19	0	0	81	12	3	0	4	52	25	11	6	7	4.4	25.83	16	0.056	
İş öğretme konusunda iş yerinin isteklilik durumu	56	25	13	3	3	66	13	9	1	10	94	0	6	0	83	11	3	0	4	52	19	18	3	8	4.3	35.58	16	0.003	
Uygulama süresince öğretim elemanlarının yeterli iletilşimde bulunması	58	25	8	4	4	64	16	9	5	5	81	6	6	0	78	11	5	3	3	49	25	15	6	6	4.3	20.74	16	0.189	
İş yerinin fiziki çalışma koşullarının (temizlik, gürültü, havalandırma vb.) iyi olması	68	14	13	3	3	67	21	9	1	1	81	13	6	0	61	13	18	3	5	62	20	10	3	4	4.4	10.54	16	0.837	
E- Genel memnuniyet durumu																													
İş yeri uygulaması yapılan iş yerinin genel anlamda beklentileri karşılaması	55	21	13	7	4	63	18	9	3	7	87	6	6	0	72	18	7	1	3	45	18	20	4	12	4.2	28.89	16	0.025	
Tekrar iş yeri uygulaması yapacak olsa, aynı iş yerini tercih etme durumu	61	15	17	4	3	75	8	4	3	10	75	13	12	0	78	7	10	0	5	47	17	11	6	19	4.2	39.23	16	0.001	
Başka öğrencilere aynı iş yerinde iş yeri uygulaması yapmalarını tavsiye etme durumu	59	18	14	4	4	68	13	9	5	4	82	6	6	0	77	13	7	0	3	53	15	15	3	14	4.3	26.85	16	0.043	
F- İş yeri uygulamasının etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler																													
Programa uygun bir iş yeri uygulaması yerinin seçilmesi	73	11	10	4	1	88	8	3	0	1	88	6	6	0	82	5	7	0	5	74	11	9	2	3	4.61	16.88	16	0.393	
Bir dönemlik iş yeri uygulamasının süresi yeterliliği	59	13	16	6	7	79	8	8	1	4	81	13	6	0	81	5	8	0	5	62	19	9	5	6	4.4	22.98	16	0.114	
İş yeri uygulaması öncesi öğrencilere iş yeri uygulamasının önemini iyi anlatılması	63	13	16	7	1	90	8	1	1	0	81	6	13	0	89	5	3	1	1	66	21	10	1	1	4.62	39.11	16	0.001	

ğinde, tüm öğrencilerin en az %52 oranında ikamet ettikleri yerin iş yeri uygulaması yerinin seçimine etki ettiğini belirtmişlerdir. En fazla yığılmanın muhasebe programında olmasının sebebi, söz konusu programda uygulama yapılacak iş yeri bulunmasının kolaylığıdır. Çünkü muhasebe işlevi tüm örgütlerde bulunan bir işlevidir. Bunun yanı sıra serbest muhasebeci ve mali müşavirlerin her yerleşim yerinde bulunması da uygulama yerlerinin sayısını artırmaktadır. Ayrıca söz konusu programı genellikle Burdur'da ikamet eden öğrenciler tercih etmektedirler. Bunun da sebebi ise programın hemen hemen her üniversitede olması nedeniyle, bu programı okumak isteyen öğrencilerin kolaylıkla kendi il ya da ilçelerinde bu eğitimi alabilmeleridir. Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencilerinde ise bu durumu doğuran neden, öğrencilerin üniversite ile iş birliği içerisinde çalışan ve Burdur'da olan Assist Çağrı Merkezine yönlendirilmesidir. En az oranın Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programında olmasının nedeni de bu program öğrencilerinin havaalanlarına yönlendirilmesi ve her zaman ikamet ettikleri yerlerde havaalanının bulunmamasıdır. En fazla yığılmanın muhasebe programı öğrencileri (%69) ve çağrı merkezi hizmetleri programı öğrencilerinde (%67) olduğu görülmektedir.

Öğrenciler iş yerini seçerlerken meslekleri konusunda tecrübe kazanacakları bir yer olmasını istemektedirler. Bu duruma katılım tüm programlarda yüksektir ve istatistiki olarak programlar arasında farklılık bulunmamaktadır.

Öğrencilerin iş yeri uygulaması yapılacak başka bir yer bulunmadığı için uygulama yaptıkları yeri seçmek zorunda kalma durumu, program bazında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar göstermektedir. Tabloya göre bu duruma Büro Yönetimi öğrencilerinin %31'i, Çağrı Merkezi Hizmetleri öğrencilerinin %41'i ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencilerinin %43'ü katılırken; Muhasebe programı öğrencilerinin %56'sı, Sağlık Kurumları İşletmeciliği öğrencilerinin %54'ü kesinlikle katılmamaktadırlar. Çağrı Merkezi Hizmetleri ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencileri daha öncede anlatıldığı üzere sektörleri gereği kısıtlı kontenjanlara sahiptir. Bu yüzden örneğin çağrı merkezlerinde değil de şirketlerin/kurumların Çağrı Merkezi Hizmetlerinde, yer hizmetleri şirketlerinde değil de DHMİ ya da bilet satış ofislerinde iş yeri uygulaması yapmak zorunda kalmaktadırlar.

Öğrencilerin iş yeri uygulamasını yapmış gibi gösterebileceği bir yer olmasından dolayı tercih durumu incelendiğinde istatistiki olarak programlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Muhasebe ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programları bu duruma %70'in üzerinde kesinlikle katılmıyorum derken, Büro Yönetimi programı %39, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı %54 ve Çağrı Merkezi Hizmetleri programı %59 kesinlikle katılmamaktadırlar. Çağrı Merkezi Hizmetleri, Mu-

hasebe, Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencileri iş yeri uygulamasının gerçekten yapılmasına önem verirken; Büro Yönetimi programı öğrencilerinin kararsız olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin iş yeri uygulaması yapılan iş yerinin işe devam konusunda hassas davranmamasının tercih nedeni olması durumunda, programlar arasında anlamlı istatistiki farklılıklar bulunmaktadır. Buna göre Büro Yönetimi programının %37'si, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programının %53'ü, Çağrı Merkezi Hizmetleri programının %54'ü, Sağlık Kurumları İşletmeciliği programının %71'i ve Muhasebe programının %75'i bu duruma kesinlikle katılmıyorum demiştir. Çağrı Merkezi Hizmetleri, Muhasebe, Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencileri, iş yeri uygulaması yapılan yerin işe devama önem vermesini önemli bulurken; Büro Yönetimi programı öğrencilerinin kararsız olduğu anlaşılmaktadır.

Öğrencilerin iş yeri uygulaması yapılan yerde mezuniyet sonrası devam etme şansının tercih edilebilirliğine katkısı ifade-sine verilen cevaplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılığın olmadığı anlaşılmaktadır. Yani Büro Yönetimi programı %39, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı %43, Çağrı Merkezi Hizmetleri programı %47, Muhasebe programı %50 ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı %58 oranında kesinlikle katılmamaktadırlar. En yüksek beklenti ise Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinde görülmektedir.

Genel olarak programlar değerlendirilecek olursa aşağıdaki sonuçlara ulaşılmaktadır:

- Muhasebe programı öğrencileri sektörün sürekli eleman ihtiyacından dolayı iş yeri bulmakta sıkıntı çekmemektedir.
- Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencileri Burdur'da özel bir çağrı merkezinin (Asist) bulunmasından dolayı öncelikli olarak burayı tercih etmektedirler. Ancak kısıtlı kontenjandan dolayı Burdur'da iş yeri uygulaması yapmak isteyenlerin geriye kalan tek alternatif olan kamu kurumlarında kabulü için bölüm öğretim elemanlarının ikili diyalogları ve okulun resmi yazışmalarıyla kontenjan sağlanmaktadır.
- Büro Yönetimi programı öğrencileri ise kendi memleketlerinde kabul bulma konusunda sıkıntı yaşamaz iken Burdur'da iş yeri uygulamasına gitmek isteyenlerin yine kamu kurumlarına kabulleri konusunda bölüm öğretim elemanlarının ikili diyalogları ve okulun resmi yazışmalarıyla kontenjan sağlanmaktadır.
- Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerinin Burdur'da iş yeri uygulamasına kabulü konusunda seyahat acentelerinde 2-3 kişilik kontenjan ile kısıtlı olmasından dolayı daha çok kendi memleketlerindeki hava alanlarına başvuruda bulunmuşlardır. Güz döneminde sektör gereği



yer hizmetleri şirketleri kısıtlı kontenjan ayırmalarından dolayı öğrenciler kamu işletmesi olan DHMİ'ye yönelmek durumunda kalmışlardır. Bahar döneminde ise sektörün Nisan ayında canlanmaya başlamasından dolayı yine yer hizmetleri şirketleri kabul konusunda sıkıntılar çıkartmışlardır. Bu yüzden bu bölümün öğrencileri gerek güz gerekse bahar döneminde iş yeri uygulaması için kabul konusunda sıkıntı çekmekte ancak kendi şahsi çevreleri ve bölümün hocalarının diyaloglarıyla bu sıkıntıları aşmaya çalışmaktadırlar.

- Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı özel sağlık kurumlarında sınırlı sayıda kabul almalarından dolayı kamu kurumlarını tercih etmektedirler. Ancak kamu kurumları da okul ile resmi yazışmalar sonucunda kabulü net olmayan bir süreçten geçmektedir. Bu programın öğrencileri güz döneminde kamu sağlık kurumları ile protokol yapılması gerekliliklerinden dolayı ve kabul sürecinin uzun sürmesinden dolayı bölüm hocalarının Burdur kamu sağlık kurumlarıyla yaptığı protokole bağlı kalmak durumunda kalmışlardır. Bahar döneminde ise Burdur da kamu sağlık kurumlarında sınırlı kontenjan ayrılmasından dolayı kendi memleketlerinden iş yeri bulmaları sağlanmıştır. Ancak belirtildiği üzere her kurumla ayrı diyaloglar ve anlaşmaların yapılması durumunda kalınmıştır.

İş Yeri Uygulamasında Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Bulgular

■ Tablo 2'nin B bölümünde MAKÜ SBMYO öğrencilerinin iş yeri uygulamasında karşılaştıkları sorunlar yedi başlıkta açıklanmaktadır.

Öğrencilerin yoğun çalışma şartlarından dolayı öğrencilerin yeterince ilgilenilmemesi durumunda istatistiki olarak programlar arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin %61'i bu duruma kesinlikle katılırken Muhasebe programı %44, Çağrı Merkezi Hizmetleri programı %38, Büro Yönetimi programı %37 ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı %24 oranında kesinlikle katıldıkları görülmektedir.

Çalıştıkları yerlerde öğrencileri yük olarak görmeleri durumu, istatistiki olarak programlar arasında anlamlı farklılıklar göstermektedir. Muhasebe ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programları bu duruma %60'ın üzerinde kesinlikle katılmazken Büro Yönetimi programının %51'i, Çağrı Merkezi Hizmetleri programının %43'ü ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programının %34'ü kesinlikle katılmıyor demişlerdir.

İşyerleri tarafından öğrencilerin geçici eleman olarak görülmesi durumu, programlar bazında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar içermektedir. Muhasebe programı ve Sağlık Ku-

rumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin %47'den fazlası kesinlikle katılmıyorum derken Büro Yönetimi programı öğrencileri %41'i, Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencileri %29'u ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencileri %26'sı kesinlikle katılmamaktadır.

Seçilen iş yerinin mesleki gelişimine herhangi bir katkısının bulunmaması durumuna öğrencilerin vermiş oldukları yanıtlar istatistiki olarak program bazında anlamlı farklılıklar göstermektedir. Buna göre Muhasebe ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin %69'dan fazlası bu duruma kesinlikle katılmazken Çağrı Merkezi Hizmetleri Programı öğrencilerinin %53'ü, Büro Yönetimi programı öğrencilerinin %51'i ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencilerinin %44'ü kesinlikle katılmamaktadır.

İş yerinde öğrencilere ayak işlerinin yaptırılması durumuna öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar arasında program bazında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmamaktadır. Buna göre öğrencilerin %27-47 arasında bu duruma kesinlikle katılmamaktadır. Ancak katılma durumunun ise %19-28 arasında olduğu görülmektedir.

Öğrencilerin iş yerinin sosyal olanaklarından yararlanamaması durumu, program bazında istatistiki olarak anlamlı farklılık göstermemektedir. Buna göre Büro Yönetimi programı öğrencilerin %42'si, Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencilerinin %40'ı, Muhasebe programı öğrencilerinin %69'u, Sağlık Kurumları İşletmeciliği öğrencilerinin %45'i ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencilerinin %35'i bu duruma kesinlikle katılmamaktadır.

İş yerinde öğrencilerin rakip olarak görülmesi durumu, program bazında istatistiki olarak anlamlı farklılık içermektedir. Buna göre Muhasebe programı ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin %73'ünden fazlası kesinlikle bu duruma katılmaz iken, Büro Yönetimi programı %54'ü, Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencilerinin %54'ü ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği öğrencilerinin %51'i kesinlikle katılmamaktadır.

Sonuç olarak öğrencilerin çoğunluğunun araştırmada belirtildiği ifadelerle kesin olarak katılmamaları beklenen bir durumdur.

Kazanılan Kişisel Deneyim ve Farkındalıklara İlişkin Bulgular

İş yeri uygulamasının öğrenciye kattığı kişisel deneyim ve farkındalıklar üzerine toplam 15 ifade yönlendirilmiş olup genel olarak katılımcıların ortalama 4.43'lük katılım göstererek uygulamanın başarılı olduğu söylenebilir (■ Tablo 3). Ancak program bazlı tek tek ifadeler incelendiğinde bazı ifadelerde programlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmektedir.

Tablo 3. Korelasyon analizi bulguları.

	İş yeri uygulaması yerinin seçimine etki eden unsurlar	İş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar	Kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklar	İş yeri uygulaması süreci	Genel memnuniyet
İş yeri uygulaması yerinin seçimine etki eden unsurlar	1				
İş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar	.312**	1			
Kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklar	.149**	-.308**	1		
İş yeri uygulaması süreci	.152**	-.369**	.612**	1	
Genel memnuniyet	.142*	-.360**	.627**	.893**	1
Ortalama	3.27	2.54	4.43	4.34	4.29
Standart sapma	0.95	1.29	0.66	0.83	0.99

*0.05 seviyesinde korelasyon; **0.01 seviyesinde korelasyon.

■ Tablo 2'nin C bölümünde, kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklara ilişkin bulgular verilmektedir.

İş yeri uygulamasının mesleği yakından tanımalarına olanak sağlaması, mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözüme becerisi kazandırması, mesleki anlamda hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması durumlarında istatistiki olarak program bazında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Buna göre öğrenciler bu üç ifadeye 4.5 ortalama ile katılım göstermiştir.

Bu üç ifadenin dışındaki on iki ifade de ise istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır.

Buna göre okulda verilen mesleki bilgilerin yeterli olması durumuna Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencileri %38, Muhasebe programı öğrencileri %50 ve Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencileri %55 oranında kesinlikle katılırken diğer iki program %60'ın üzerinde katılım göstermektedir.

Okulda verilen mesleki bilgilerden faydalanmaları, takım çalışması yürütme becerisi kazanmaları ve zayıf olduğu alanları görme ve bu konudaki eksikliklerini giderme imkânı bulmaları ifadelerine Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencileri %56'nın altında katılım gösterirken, diğer programlarda bu oran %59'un üzerindedir.

Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı bulmaları ifadesine, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencileri ve Büro Yönetimi programı öğrencileri %50'nin altında katılım göstermektedir. Diğer programlar ise %59'un üzerinde katılım göstermektedir.

Mesleki bilgilerinin kullanma becerisi kazanmaları durumu, yine Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencileri diğer bölümlere göre daha düşük katılım (%52) göstermekteyken diğer programlar %56'nın üzerinde katılım göstermektedir.

Öğrencilerin iş yeri uygulaması yaptıkları yerde mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazanmaları, görev ve sorumluluk almalarına katkı sağlaması, yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi, mesleki anlamda güncel bilgiler kazanmaları, durumlarına öğrencilerin vermiş oldukları cevaplar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Genel olarak bu farklılık ele alınacak olursa Büro Yönetimi ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarında diğer programlara göre kazanımlarının %65'in altında olduğu anlaşılmaktadır.

Derslerde öğrenilen teorik bilgilerin pratiğe aktarılmasının sağlaması ve zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazanmaları durumuna, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programının diğer programlara göre %50'nin altında katılım gösterdiği anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak kazanımlar konusunda öğrencilerin çoğunluğu ilgili durumlara katılım sağlarken bazı programlarda düşük katılımın nedenlerinin araştırılması gerekmektedir.

İş Yeri Uygulaması Sürecinin Değerlendirilmesi

İş yeri uygulaması sürecinin değerlendirilmesinde; öğrencilere ücret ödenmesi durumu, yemek, servis vb. imkânların sağlanması, iş yerinde yeterli ilginin gösterilmesi, işi öğretme konusunda yetkililerin istekli olması, fiziki çalışma koşullarının uygunluğu ve son olarak da danışmanların ilgisi incelenmektedir.

■ Tablo 1'de Büro Yönetimi, Çağrı Merkezi Hizmetleri ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programları öğrencilerinin çoğunluğu iş yerlerinin ücret ödemediğini belirtirken, Muhasebe programı öğrencilerinin %50'si ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerinin %66'sı ücret aldıklarını belirtmişlerdir. DHMİ'de iş yeri uygulamasına çıkan Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerine ödeme yapıl-



miştir ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerinin çoğunluğu DHMİ'de uygulamaya çıkmıştır. Çelebi Yer Hizmetleri AŞ'nin kendi sınavlarından geçen 14 öğrenci işe alınarak iş yeri uygulamalarını tamamladıkları için maaş + sigorta + servis + yemek verilmiştir. Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerine diğer işletmeler ücret ödemişlerdir. Büro Yönetimi, Çağrı Merkezi Hizmetleri ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği öğrencilerinin çoğunluğu da kamu kurumlarında uygulamaya çıkmasına rağmen bu kurumlar ücret ödemişlerdir.

■ Tablo 1'de programlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Büro Yönetimi, Çağrı Merkezi Hizmetleri ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programları öğrencilerinin %50'den fazlası iş yerlerinin yemek, servis vb. imkanları sağlamadığını belirtirken, Muhasebe programının %63'ü ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programının %79'u yemek, servis vb. imkanların sağlanmadığını belirtmişlerdir.

■ Tablo 2'nin D bölümünde iş yeri uygulaması süresince iş yerinde yeterli ilginin gösterilmesi, iş yeri uygulaması yapılan iş yerinin fiziki çalışma koşullarının (temizlik, gürültü, havalandırma vb.) iyi olması ve iş yeri uygulaması esnasında öğretim elemanlarının öğrenciyle sürekli iletişimde bulunması konularında istatistiki olarak programlar arasında anlamlı farklılıklar bulunmamaktadır. Yani öğrencilerin %50'den fazlası bu duruma kesinlikle katılmaktadırlar. Ancak iş yeri uygulaması süresince yetkililerin işi öğretme konusunda istekli olması konusunda programlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Muhasebe ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programlarının %83'den fazlası bu duruma kesinlikle katılırken; Büro Yönetimi programının %56'sı, Çağrı Merkezi Hizmetleri programının %66'sı ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programının %52'si kesinlikle katılmaktadırlar.

Sonuç olarak iş yeri uygulaması sürecinde olumsuzluk olarak öğrencilerin çoğunluğuna ücret ödenmediği ve ücret dışı olanaklardan faydalanamadıkları anlaşılmaktadır. Olumlu olarak ise bu süreçte akademik danışmanların ve iş yerlerinin öğrencilerle ilgilendikleri, işi öğretme konusunda istekli oldukları ve fiziki çalışma koşullarının yeterliliği dikkat çekmektedir.

Genel Memnuniyet Durumu

Öğrencilerin genel memnuniyet durumları ■ Tablo 2'nin E bölümünde incelendiğinde programlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıkların bulunduğu anlaşılmaktadır.

İşyeri uygulaması yapılan iş yerinin genel anlamda beklentileri karşılaması konusunda Büro Yönetimi %55, Çağrı Merkezi Hizmetleri %63, Muhasebe %87, Sağlık Kurumları İşletmeciliği %72 ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği %45'dir.

Tekrar iş yeri uygulaması yapacak olsa, aynı iş yerini tercih etme durumunda Büro Yönetimi %61, Çağrı Merkezi Hizmetleri %75, Muhasebe %75, Sağlık Kurumları İşletmeciliği %78 ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği %47'dir.

Aynı iş yerinde bölüm öğrencilerinin iş yeri uygulaması yapmalarını tavsiye etme durumunda Büro Yönetimi %59, Çağrı Merkezi Hizmetleri %68, Muhasebe %82, Sağlık Kurumları İşletmeciliği %77 ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği %53'dür.

■ Tablo 1'e göre öğrencilerin genel memnuniyet durumları ise Sağlık Kurumları İşletmeciliği %91, Büro Yönetimi Hizmetleri programı %89, Çağrı Merkezi Hizmetleri programı %88, Muhasebe programı %81 ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği %73'tür.

Sonuç olarak öğrencilerin çoğunluğu iş yeri uygulamasından memnundur. Ancak bazı programlarda memnuniyetin diğer programlara göre düşük olması araştırılması gereken bir konudur.

Kariyer Hedefi Durumları

Öğrencilerin okul bittikten sonra iş yeri uygulamasının kariyer hedeflerine destek olması konusunda mezuniyet sonrası için iş yeri uygulaması yapılan yerden iş teklifi alma durumları ve aynı iş yerinde çalışma isteklerine yönelik ifadeler yöneltilmiştir.

■ Tablo 1'de iş yeri uygulaması yapılan yerden iş teklifi alma konusunda Muhasebe programının %56'sı, Büro Yönetimi programının %41'i, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programının %36'sı, Sağlık Kurumları İşletmeciliği programının %18'i ve Çağrı Merkezi Hizmetleri programının %15'i çalıştıkları iş yerlerinden iş teklifi aldıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin en çok Muhasebe, Büro Yönetimi ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarında iş teklifi aldıkları görülmektedir. Bu durumun sebebi ise kamu kurumunda çalışan öğrencilerin iş teklifi alma durumlarının olmamasıdır.

■ Tablo 1'de mezun olduktan sonra iş yeri uygulaması yapılan yerde çalışma istekleri konusunda öğrencilerin %56'dan fazlası uygulamaya çıktıkları iş yerinde çalışmak istemektedirler.

İş Yeri Uygulamasının Etkinliğinin Artırılması İçin Yapılabilecekler

İş yeri uygulamasının etkinliğinin artırılması konusunda uygun iş yerinin seçilmesi, uygulama süresi ve iş yeri uygulamasının önemini iyi anlatılması şeklinde ifadeler yöneltilmiştir.

■ Tablo 2'nin F bölümünde %73'ün üzerinde bir katılım ile okudukları programa uygun iş yeri uygulaması yerinin seçil-

mesi gerektiğini; %59'un üzerinde bir dönem yapılan iş yeri uygulamasının yeterli olduğunu belirtmişlerdir. İş yeri uygulaması öncesi öğrencilere iş yeri uygulamasının öneminin iyi anlatılması konusunda ise programlar arasında istatistiki olarak anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Büro Yönetimi programı ve Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencileri iş yeri uygulamasının öneminin iyi anlatılmasını yaklaşık %63 oranında kesinlikle katılırken diğer bölümler ise %81'in üzerinde kesinlikle katılmaktadırlar.

Sonuç olarak iş yeri uygulamasının etkinliği konusunda öğrenciler, bir dönemlik uygulama süresinin yeterli olduğunu, okudukları programa uygun bir iş yerinin seçilmesinin ve uygulamanın öneminin iyi bir şekilde anlatılmasının gerekli olduğunu düşünmektedirler.

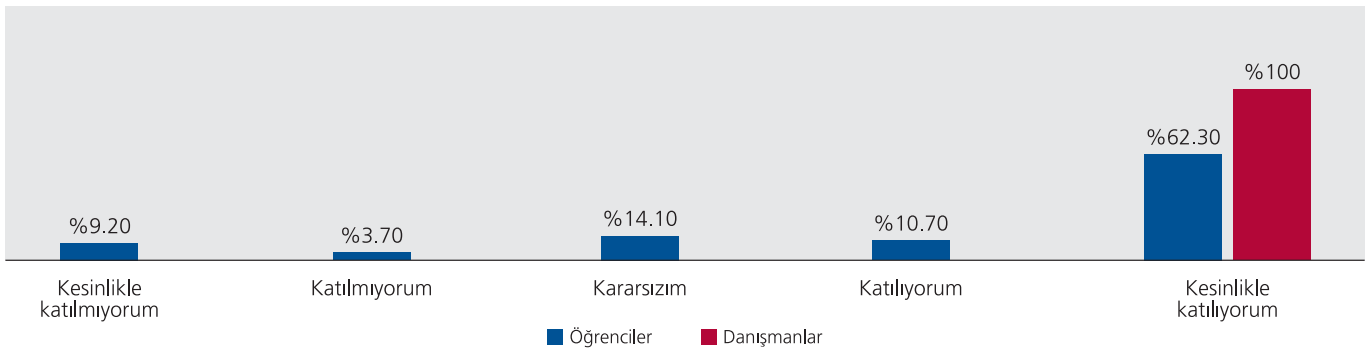
Danışmanların İş Yerlerinden Aldığı Dönütler ve Kendi Görüşleri

Her programda güz ve bahar dönemi olarak ayrılan yaklaşık 10 öğrenciye bir danışman belirlenmiştir ve Muhasebe programı hariç diğer bölümlerde 4'er danışman bulunmaktadır. Danışmanlarla yapılan tek tek görüşmeler sonucunda aşağıdakiler saptanmıştır:

- İş yeri uygulamasının yapıldığı yer ve bölgeler açısından Burdur dışındaki öğrencilerin takibi konusunda işverenlerle haftalık görüşme, akıllı telefon grupları, yakın illeri ziyaret şeklinde takipleri sağlanmakla birlikte öğrencilerin çoğunluğunun kurumsallaşmış şirket veya kamu kurumlarında çalışmalarından dolayı işverenler tarafından günlük imzalı sıkı takipleri sağlanmış ve tarafımıza dönem sonunda imzalı/kaseli olarak bildirimde bulunmuşlardır.
- İş yeri uygulaması yerinin seçimi konusunda danışman akademisyenler, öğrencileri öncelikli olarak Burdur'da iş yapma olanakları olan kurum veya şirketlere yönlendirmişlerdir. Ancak örneğin Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği prog-

ramına özgü olarak öğrencilerin %98'i Burdur'daki havacılık üzerine kısıtlı iş imkanları dolayısıyla Burdur dışında iş yeri bulmak durumunda kalmıştır.

- İş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar konusunda programa özgü sıkıntılar mevcut olup bu durum genellikle bürokratik yazışmalar kaynaklıdır. Örneğin Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin kamu hastanelerinde ve Çağrı Merkezi Hizmetleri öğrencilerinin kamu çağrı merkezlerinde eğitime kabul edilmesinde yazışmaların uzun sürmesi, bunun dışında Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğrencilerinin sektörün yaz döneminde canlı olmasından dolayı güz ve bahar döneminde iş yeri uygulamasına kabullerde zorluklar yaşaması sayılabilir. İş yeri uygulamasında öğrenci kaynaklı devamsızlık, sorumsuzluk, verilen görevi yapmama gibi durumlarla karşılaşmış olup ilgili öğrencinin danışmanları tarafından işveren ve öğrenciyle görüşmeler yapılarak sorunlar çözülmüştür. Bu konuda işverenlerle haftalık yapılan görüşmeler sorunların büyümeden engellenmesini sağlamıştır.
 - Öğrencilerin kazandığı kişisel deneyim, farkındalık, genel memnuniyet ve kariyer hedefleri konusunda; iş yeri uygulamasının öğrenciler için faydalı olduğu, mesleklerini öğrenmeleri için bir fırsat olduğunu ve iş yerlerine kendilerini kabul ettirmek için bir basamak olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca işverenler hakkında danışmanlara yapılan dönütlerin olumlu olduğunu, her dönem öğrencileri kurumlarına yönlendirmelerinde genel olarak bir sakınca bulunmadığını belirtmişlerdir.
- Şekil 1'de iş yeri uygulamasına devam edilmesi hususunda danışmanların ve öğrencilerin görüşleri incelendiğinde, öğrencilerin %60'ından fazlasının; danışmanların ise tamamının iş yeri uygulamasına devam edilmesi hususunda olumlu görüş bildirdikleri görülmektedir.



■ Şekil 1. İş yeri uygulamasına devam hususu.



Çalışmanın Korelasyon Analizi Bulguları

■ Tablo 3’de korelasyon analizi sonucunda genel memnuniyet ile iş yeri uygulaması yerinin seçimine etki eden unsurlar, iş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar, kazanılan kişisel deneyim ve farkındalıklar, iş yeri uygulaması süreci arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. İş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar ile genel memnuniyet arasındaki ilişki negatif iken diğerleri arasındaki ilişki pozitifdir. Yani iş yeri uygulamasında karşılaşılan sorunlar artarsa genel memnuniyet azalacaktır; iş yeri uygulaması yerinin etkin bir şekilde seçilmesi, kazanımlar ve sürecin olumlu geçmesi halinde de genel memnuniyet artacaktır.

Tartışma ve Sonuç

Günümüzde insan kaynakları, taklit edilemez tek kaynak olması sebebiyle küresel rekabette avantaj sağlamak için stratejik öneme sahiptir. Dolayısıyla bu kadar önem arz eden bir kaynağın yetiştirilmesi de aynı düzeyde ehemmiyete sahiptir. Bu hususta en önemli görev üniversitelere düşmektedir. Üniversitelere aktarılan kaynakların azalması, paydaşların üniversitelerden beklentilerinin artması gibi nedenler üniversiteleri hem küresel hem de yerel düzeyde rekabete zorlamaktadır. Bu rekabette ayakta kalmak isteyen üniversiteler, mezun kalitesini artırmak ve sanayi ihtiyaçlarına cevap verebilmek amacıyla yeni öğrenim modellerine yönelmektedir. 3+1 öğrenim modeli de bu modellerden yalnızca bir tanesidir. Her ne kadar sanayi ile iş birliğinde uygulama sahası önemli bir gereklilik olsa da her geçiş sürecinin sancılı olması kaçınılmaz bir gerçektir. Ancak bu süreçlerin en az hasarla atlatılması uygun yapılan planlamalarla mümkündür. Bu model öğrencileri iş hayatına hazırlamada yeterli ve geçerli bir model olsa da uygulamada karşılaşılan yetersizlikler bazı mağduriyetleri beraberinde getirmektedir. Uygulama yerlerinde öğrencilerin önemsenmemesi, iş öğretilmemesi, öğrencilerin uygulama yeri bulmakta güçlük çekmesi gibi durumlar modelin başlıca sıkıntılarındandır. Ancak bunlar iyi şekilde yönetilerek ve üniversitenin bizzat müdahil olarak çözebileceği sıkıntılardır. Bu noktada uygulanabilecek en somut çözüm, model ve işleyişle ilgili olarak işyerlerini bilgilendirilmesi ve kanunen iş yeri uygulamasına öğrencilerin kabulünün çalışan sayısına göre zorunluluğunun işlevselleştirilmesi gerekmektedir. Ancak her ne kadar bilgilendirme yapılırsa yapılsın işyerlerinin (kamu ve özel sektör) öğrencilere kanunen ödemek zorunda oldukları belirli oranlardaki ödemelerden dolayı öğrenci kabul etmek istememektedirler. Kabul etseler de öğrencilerden herhangi bir ücret talep etmediklerine dair yazı alındığı görülmektedir. Bu konuda işverenlerin beklentisi eleman ihtiyacı varken dahi çalıştırdıklarında çoğu zaman oryantasyon süreci dolayısıyla öğrencileri külfet olarak görmeleri, öğrenciye sektör deneyimi ka-

zandırmaları, zaman ve emek harcamalarından dolayı öğrencilere kanunen ücret ödemek istememeleridir. İş ve sosyal güvenlik açısından öğrencilere yapılacak ücret konusunda kamu desteğinin artırılması, ücret ödenmesinin kaldırılması veya isteğe bağlı duruma getirilebilmesi üst mercilerce değerlendirilebilir.

Literatür incelendiğinde bu çalışmaya benzer sonuçlar veren bulgular şöyledir; Güzel (2010) stajyer öğrencilerin sektörde stajyer maaşıyla veya maaşsız olarak çalıştırılmaları ile maaş faktörünün, bunun yanı sıra sigorta ve emeklilik faktörlerinin de işletmeler tarafından karşılanma düzeylerinin yetersiz olduğunu söylemiştir. Olcay, Yıldırım ve Sürme (2015), öğrencilerin staj eğitimi aldıkları işletmede üzerlerine gereğinden fazla iş yükünün düştüğünü, staj eğitimi alınan işletmede sözlü hakarete uğradıklarını, ayak işlerinde kullanıldıklarını, ucuz işgücü olarak görüldükleri şeklinde ifadelerle katıldıklarını belirtmiştir. Kozak ve Kızıllırmak (2001), Riley, Ladkin ve Szivas (2002), Aksu ve Köksal (2005), Duman, Tepeci ve Unur (2006), Richardson (2009) ve Emi, Pelit ve Arlan (2010) yaptıkları çalışmalarda stajlar konusunda genel olarak olumsuz öğrenci görüşlerine ulaşılmıştır. Pelit ve Güçer (2007) ise, stajyer öğrencilerin staj yaptıkları işletmelerde yöneticilerinden onur kırıcı davranışlar görmedikleri sonucuna varmışlardır.

Olcay ve Düzgün (2015), 137 kız öğrenci ile yaptıkları araştırma neticesinde, öğrencilerin bölümlerini sevmelerine rağmen, eğitim aldıkları sektörde kalma ve iş bulabilme konularında kararsız olduklarını tespit etmişlerdir. Koç, Yumuşak, Ulukoy, Kiliç ve Toptaş, (2014), 603 turizm öğrencisi ile yapmış oldukları çalışmada, staj programlarına yönelik giderek artan bir hoşnutsuzluk olduğu sonucuna varmışlardır. Tektaş ve diğerlerinin (2016) çalışmalarında, bu araştırmaya benzer şekilde öğrenciler staj yaptıkları iş yerlerini çoğunlukla kendilerinin bulduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanı sıra araştırmaya katılan öğrenciler, iş yerlerinde ucuz iş gücü olarak görüldüklerini, gereksiz işlerde kullanıldıklarını, fazla çalıştırıldıklarını belirtmişlerdir. Ancak yine öğrenciler mobbing görmediklerini ve diğer stajyerler ile karşılaştırıldığında farklı davranıma maruz kalmadıklarını, diğer çalışanlarla herhangi bir sorun yaşamadıklarını da belirtmişlerdir. Erol (2004), Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesinin Meslek Yüksekokullarında muhasebe eğitimi alan öğrenciler ile yaptığı çalışmada, üniversite sanayi iş birliği için, teori ve uygulamanın uyumlaştırılmasının gerekliliğinden bahsetmektedir. Ayrıca yine bu çalışmada da stajyer öğrencilerin ucuz iş gücü olarak görülmesi sorununa değinilmektedir. Mankan (2015), meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj yapacakları yerlerin, eğitim aldıkları alanlar bazında seçilmesinin ve üniversite-sanayi iş birliği için staj eğitiminde itinalı davranılmasının gerekliliğinden bahsetmiştir.

Literatürde daha önce yapılmış olan çalışmalarla kıyaslandığında, bu çalışma ile benzer sonuçların ortaya çıktığı söylenebilir. Çalışmamız sonucunda öğrencilerin yoğun çalışma şartlarından dolayı öğrencilerle yeterince ilgilenilmemesi, seçilen iş yerinin mesleki gelişimine herhangi bir katkısının bulunmaması, iş yerinde öğrencilere ayak işlerinin yaptırılması, öğrencilerin iş yerinin sosyal olanaklarından yararlanamaması, iş yerinde öğrencilerin rakip olarak görülmesi sorularına programlar bazında farklılık gösterse de azımsanmayacak oranlarda negatif yönlü katılım sağladığını görmekteyiz. Aynı benzerliği çalışmamızın Kazanılan Kişisel Deneyim ve Farkındalıklara İlişkin Bulgular ve Genel Memnuniyet Durumu başlıklarında ele alınan sonuçlarda da görmekteyiz. Öğrencilerin yaşanan birtakım olumsuzluklara rağmen işyeri uygulamasına katılmaktan dolayı genel olarak memnun oldukları sonuçlarına ulaşılmış olması da literatür ile örtüşmektedir.

Bu noktada iş yeri uygulaması hedefleri arasında her program öğrencisinin meslek yüksekokullarında almış oldukları mesleki eğitime uygun bir yerde çalışması gerekliliği ve akabinde okulda aldıkları teorik bilgileri uygulama yaptıkları iş yerlerinde pekiştirme ve geliştirme imkânlarının bulunması dolayısıyla MAKÜ SBMYO'da uygulanmaya başlanan 3+1 iş yeri eğitimi uygulaması, uygulamanın başarılı olduğunu göstermektedir. Bazı programlarda öğrencilerin iş yeri bulmalarının sancılı bir süreç olmasının dışında, iş yeri uygulamasına çıkan öğrenciler bu uygulamadan memnundurlar ve bunun kariyer hedeflerini yönlendirmede etkili olduğunu düşünmektedirler. Bu da, bu modelden beklenenleri karşılar düzeydedir.

İş yeri uygulamasının öğrenci, işveren ve danışman öğretim elemanları gözünden değerlendirildiği bu çalışmada, bir sonraki çalışmalar için yasal boyutta teşvikler, iş-kur destekleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi hukuki açıdan iş yeri uygulamalarının değerlendirilmesi önerilmektedir. Son olarak elde edilen bulgulardan yapılan çıkarımlar şu şekilde sıralanabilir:

- Öğrenciler iş yeri uygulama yerlerinin seçiminde; iş yerlerinin ikamet ettikleri yerde olması, tecrübe kazanımlarına olanak sağlaması, kısmen de mezuniyet sonrası aynı iş yerinde kalma olasılıklarının önemli olduğu görüşündedir.
- Öğrencilerin iş yerinde karşılaştıkları sorunlar üzerine yöneltilen ifadeler katılımlarının az olduğu ve çoğunluğunun belirtilen sorunlara katılmadığı anlaşılmaktadır.
- Genel olarak Çağrı Merkezi Hizmetleri, Muhasebe ve Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı öğrencilerinin kazanımlarının diğer programlara göre daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.
- Öğrenciler iş yeri uygulaması sürecinde iş yerinin ilgisi, işi öğretmeye isteklilikleri, öğretim elemanlarının ilgisi ve çalışma ortamının fiziki şartları konusunda genel olarak olum-

lu görüş bildirmişlerdir. İş yeri uygulamasından en memnun program Sağlık Kurumları İşletmeciliği iken en düşük katılım gösteren program Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliğidir.

- Öğrenciler genel memnuniyet durumlarını, genel anlamda beklentilerinin karşılandığı, aynı iş yerinde tekrar çalışmak istedikleri ve başka öğrencilere aynı iş yerini tavsiye edebilecekleri şeklinde belirtmişlerdir.
- Mezuniyetlerinden sonra iş yerlerinden en çok iş teklifi alan öğrenciler Muhasebe ve Büro Yönetimi programlarının öğrencileri iken mezuniyet sonrası aynı iş yerinde çalışma isteği konusunda Sağlık Kurumları İşletmeciliği ve Çağrı Merkezi Hizmetleri programı öğrencileri daha fazla isteklidir.
- Danışmanlar ve işverenler uygulamanın öğrencilere kazandırdığı tecrübenin önemli olduğu ve iş yeri uygulamasına devam edilmesi gerektiği görüşündedir.

Yazar Katkıları / Author Contributions: Her iki yazar da bu çalışmada her aşamasında ortak katkı sunmuştur. / *Both authors commonly participated in all steps of this work.*

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards: Yazarlar bu makalede araştırma ve yayım etiğine bağlı kaldığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çatışması bulunmadığını belirtmiştir. / *The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Adıgüzel, A. (2009). Yenilenen ilköğretim programının uygulanması sürecinde karşılaşılan sorunlar. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(17), 77-94.
- Aksu, A. A., & Köksal, C. D. (2005). Perceptions and attitudes of tourism students in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 17(5), 436-447.
- Akşit, A., Kalfa, V. R., & Arpat, B. (2016). Bir işveren-öğrenci buluşması modeli – Meslek yüksekokullarında işbaşı eğitimi programında öğrenci algılarının belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Uluslararası Osmaniye Sosyal Bilimler Kongresi*, 12-14 Ekim 2016, Osmaniye, Bilecik.
- Ala, M. Ö., & Gülmez, H. (2014). İşyeri eğitimi uygulamasının verimliliği: Sosyal bilimler meslek yüksek okulu öğrencileri üzerine bir araştırma. 1. *Uluslararası Mesleki Eğitim ve Öğretim Sempozyumu (IVETS-2014)*, 11-13 Eylül 2014, Bursa.
- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A., & Çamurdan, B. (2017). Meslek yüksekokullarında nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada yeni arayışlar: 3+1 İşbaşı eğitim modeli Honaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(2), 76-94.
- Başer, G. (1994). Hemşirelikte yükseköğretim. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 1(1), 15-18.

- Bektaş, M., & Tuğay, O. (2016). Sosyal bilimler alanında staj çalışmasının yeri ve önemini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2), 165–174.
- Duman, T., Tepeci, M., & Unur, K. (2006). Mersin’de yükseköğretim ve orta öğretim düzeyinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin sektörün çalışma koşullarını algılamaları ve sektörde çalışma isteklerinin karşılaştırılması analizi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 17(1), 51–69.
- Emir, O., Pelit, E., & Arlan, S. (2010). Turizm alanında ön lisans eğitimi alan öğrencilerin staj öncesi ve sonrası görüşlerinin karşılaştırılması (Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(33), 141–165.
- Erol, M. (2004). Meslek yüksek okullarında muhasebe eğitimi alan öğrencilerin staj uygulamasında karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. *Muhasebe Finansman Dergisi*, 21, 136–142.
- Göktürk, İ. E., Aktaş, M. A., & Göktürk, Ü. (2013). Sosyal bilimler meslek yüksekokullarının eğitim sürecinde; uygulama açısından karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 3(4), 1–8.
- Güzel, F. Ö. (2010). Turizm öğrencilerinin staj döneminde edindikleri motivasyonun Herzberg teorisine göre değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 5(20), 3415–3429.
- Karacan, S., & Karacan, E. (2004). Meslek yüksekokullarında (MYO) yapılan staj uygulamalarına ilişkin bir araştırma: Kalite ve verimlilik için iş yerleri-MYO iş birliğinin gereği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 168–184.
- Kaya, A. (2014). Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin eğitim öğretim ve geleceğe yönelik düşünceleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 349–356.
- Kaysi, A. G. F., & Gürol, A. (2017). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş yeri uygulamalı eğitim süreçlerinin değerlendirilmesi. *Kesit Akademik Dergisi*, 3(8), 266–280.
- Koç, E., Yumuşak, S., Ulukoy, M., Kiliç, R., & Toptaş, A. (2014). Are internship programs encouraging or discouraging? A viewpoint of tourism and hospitality students in Turkey. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 135–142.
- Kozak, A. M., & Kızılırmak, İ. (2001). Türkiye’de meslek yüksekokulu turizm otelcilik programı öğrencilerinin turizm sektörüne yönelik tutumlarının demografik değişkenlere göre değişimi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 12, 9–16.
- Küçükçirkin, M. (1990). *Üniversite-sanayi işbirliği: Ülke sanayi ve ekonomisi açısından önemi*, Ankara: TOBB Yayınları.
- Mankan, E. (2015). Mesleki önlisans programlarında staj eğitiminin önemi: Bülent Ecevit Üniversitesi Çaycuma Meslek Yüksekokulu örneği. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(10), 734–741.
- Olcay, A., & Düzgün, M. (2015). Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde turizm eğitimi almakta olan öğrencilerin eğitim memnuniyetlerinin belirlenmesi. *UHBAB Uluslararası Hakemli Beşerî ve Akademik Bilimler Dergisi*, 4(12), 27–54.
- Olcay, A., Yıldırım, İ., & Sürme, M. (2015). Turizm eğitimi alan öğrencilerin staj eğitimi hakkında görüşleri: Gaziantep ili örneği. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3), 324–334.
- Özel, N., & Karagöz, İ. (2014). Meslek yüksekokulları ve iş dünyası arasında becerili insan kaynağı yetiştirme ilişkilerinin yeterliği: Bolu Meslek Yüksekokulu stajyer öğrenciler üzerinde bir araştırma. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, 4(1), 32–41.
- Pelit, E., & Güçer, E. (2007). İşletme yöneticilerinin çalışanlara karşı davranışlarının iş etiği kapsamında değerlendirilmesine ilişkin bir araştırma. *Seyahat ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1, 32–49.
- Richardson, S. (2009). Undergraduates perceptions of tourism and hospitality as a career choice. *International Journal of Hospitality Management*, 28(3), 382–388.
- Riley, M., Ladkin, A., & Szivas, E. (2002). *Tourism employment: Analysis and planning* (Vol. 6). Bristol: Channel View Publications.
- Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası (2013). Üniversite sanayi işbirliğinde köklü adım: 3+1 eğitim modeli. *Sakarya Ekonomi Dergisi*, 77, 4–8.
- Sevim, Ş., & Karamete, F. (2003). Meslek yüksek okullarında üniversite-sanayi iş birliği: Yöresel kalkınmaya etkisi ve yerel bazda uygulama örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8, 1–18.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M., & Öz Ceviz, N. (2016). Ön lisans öğrencilerinin staj uygulamalarının değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(36), 310–318.
- Titrek, O., Kocaman, N., Ateşoğlu, G. Ö., & Göktekin, M. (2013). 3+1 eğitim modelinin öğrenci üzerindeki etkililiği. *VI. Ulusal Lisansüstü Eğitim Sempozyumu Bildiri Kitabı* (s. 98). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Tuğay, O., & Aktar, A. (2018). Üniversite öğrencilerinin iş başında eğitimden memnuniyet düzeylerinin kariyer hedeflerine etkisi: Muhasebe ve finansal yönetim bölümü öğrencilerine yönelik bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 867–881.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher’s Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.