

## Turizm Yüksek Öğretiminde İşbaşı Eğitim Uygulaması: Turizm Akademisyenlerinin Beklentileri\*

*On-the-Job Training in Tourism Higher Education: Perspectives of Tourism Academicians*

**Bekir EŞİTTİ\*\***

\*\*Doç. Dr., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm Fakültesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü Terzioğlu Kampüsü, 17020 Merkez, Çanakkale.

E-posta: bekiresitti@comu.edu.tr

ORCID: 0000-0002-5240-9233

### MAKALE BİLGİLERİ

#### Makale İşlem Bilgileri:

Gönderilme tarihi: 20 Ocak 2019

Düzeltilme: 15 Ağustos 2019

Kabul: 20 Eylül 2019

**Anahtar sözcükler:** Turizm eğitimi,  
İşbaşı eğitim, Sektör-akademi ilişkisi,  
Yüksek öğretim.

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Submitted: 20 January 2019

Resubmitted: 15 August 2019

Accepted: 20 September 2019

**Key words:** Tourism education,  
On-the-job training, Industry-  
Academia relationship, Higher edu-  
cation.

### ÖZ

Turizm yükseköğretiminde işbaşı eğitim, merkezi yönetimin düzenlemeleri ve teşvikleri ile uygulamaya alınmaktadır. İşbaşı eğitimin artan önemine rağmen alanyazında işbaşı eğitim ve turizm akademisyenlerinin beklentileri ile ilgili sınırlı araştırmaların bulunduğu görülmektedir. Bu çalışmanın amacı, turizm akademisyenlerinin işbaşı eğitim uygulamaları ile ilgili beklentilerini ve algılarını belirlemektir. Bu doğrultuda, üniversitelerde görev yapan 17 turizm akademisyenine görüşme yöntemiyle sorular yöneltilmiştir. Veriler, yarı yapılandırılmış görüşme formu yardımı ile katılımcılardan telefon ve yüz yüze görüşmelerle toplanmıştır. Akademisyenler, işbaşı eğitimin uygulanması konusunda üniversiteler ve sektör kaynaklı eksiklikler olduğunu, sektör-akademisyen işbirliği ile üniversitelerde yeniden yapılandırılan ders müfredatında işbaşı eğitim uygulamasına yönelik gerekli değişikliklerin gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, sektörde bulunan potansiyel işletmeleri belirlemek ve en uygun nitelikte işletme-öğrenci eşleştirmesini gerçekleştirmenin oldukça önemli olduğu ifade edilmiştir. Akademisyenler, öğrenci gönderilen işletmelerle ilişkileri yönetecek tam zamanlı uzman personeli de önemli bir eksiklik olarak algılamaktadır. Genel olarak akademisyenler, işbaşı eğitim uygulamasını öğrencilere gerçek anlamda sektörü tanıtan ve katma değer oluşturan bir uygulama olarak değerlendirmektedir.

### ABSTRACT

On-the-job training was implemented with the regulations and incentives of the central government in tourism higher education. Despite the increasing importance of on-the-job training, there are limited studies on the expectations of tourism academicians and on-the-job training. The purpose of this study is to determine the expectations and perceptions of tourism academicians about the practice of on-the-job training. In this direction, questions were asked through an interview method among 17 tourism academicians affiliated with the universities. The data were collected from the participants by telephone and face-to-face interviews with the help of a semi-structured interview forms. The academicians state that there are university and sector-based deficiencies, and that sectoral-academical cooperation should make necessary changes for 'on-the job training' in the course of syllabus restructuring. Besides, it is important to determine the potential businesses in the industry and to perform business-student matching with the most suitable qualities. Academics also perceive full-time expert staff as a deficiency to manage relationships with businesses where students work as interships. In general, academicians consider on-the-job training as an application that introduces the industry to the students and creates added value.

### GİRİŞ

Eğitim, işgücünün uyumunu, verimliliğini ve performansını artırmak için gerekli olan en önemli araçlardan biridir. Yüksek eğitim sistemi,

\* Bu çalışma, Dokuz Eylül Üniversitesi Foça Turizm Fakültesi ile Anatolia Turizm Akademisi tarafından 11-14 Ekim 2018 tarihlerinde Foça'da düzenlenen "Hasan Olalı Turizm Sempozyumu"nda sunulmuş halinin, yazar tarafından daha sonra geliştirilerek, yeniden düzenlenmiş halidir.

eğitim yoluyla öğrencilerin kişisel gelişim sürecini kaliteli olarak tamamlamalarını ve ulusun gelecek kuşakları olarak nitelikli istihdam edilmelerini beklemektedir. Ancak Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre 2017 yılı için işsizlik oranı %10,2 iken genç işsiz oranı % 19,8 olarak gerçekleşmiştir. Özellikle üniversite eğitimi genç işsizlik sorununun ciddi oranlara ulaştığı dikkat çekmektedir (TÜİK 2018). Bu sonucun

nedeni olarak büyük oranda sektör ve üniversiteler arasındaki uyumsuzluk gösterilmektedir. Uyumsuzluğun aşılabilmesi için üniversiteler işbaşı eğitim modüllerini müfredatlarına dahil etmeye başlamıştır (Arpat vd. 2017).

İşbaşı eğitim uygulaması, üniversite ile işletme arasında kurulan ve öğrencinin işletmede bulunduğu süre boyunca müştereken yönetilen bir eğitim uygulamasıdır (Akşit, Arpat ve Kalfa 2016; Suryono, Wibawanto ve Samsudi 2018). Bu uygulamada amaç öğrencilere işyerinde ve çalışma ortamlarında belirli bir işi gerçekleştirmeleri için ihtiyaç duydukları beceri, bilgi ve yetkinlikleri öğretmektir. İşbaşı eğitim uygulaması aracılığıyla tecrübe eksikliğinden dolayı işe girmekte zorlanacak üniversiteyi bitirme aşamasındaki öğrencilere tecrübe kazandırılmakta ve iş fırsatları sunulmaktadır. Diğer yandan bu uygulama eğitimi işgücüne ulaşma konusunda sıkıntı çeken ve işgücünün yetiştirilmesi sürecinde yaşadığı ekonomik sıkıntılardan kurtulmak isteyen işverenlere de önemli avantajlar sağlamaktadır (Taş 2011).

Türkiye’de mesleki eğitim işbaşı uygulamaları çeşitli kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluşları aracılığıyla yürütülmektedir. Söz konusu kuruluşların en önemlileri; Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Bakanlıklar, Büyükşehir Belediyeleri, Belediyeler, Vakıflar ve Sivil Toplum Örgütleridir (Taş 2011). Üniversiteler, işbaşı eğitim uygulamalarını öncelikle sanayi ve bilişim sektörlerine hitap eden bilişim teknolojileri ve mühendislik bölümlerinde yaygın bir eğitim bileşeni olarak kullanmaya başlamıştır. İşbaşı eğitim uygulaması, turizm sektörünün istihdam ve cari açık üzerindeki olumlu etkisi (Bahar 2006) göz önüne alınarak, merkezi yönetimin düzenlemeleri ve teşvikleri ile üniversitelerde verilen turizm eğitiminde de uygulanmaya başlanmıştır. Yükseköğretimde uygulanmaya başlanan ‘İşbaşı Eğitim’ modülünün zorunlu hale getirilmesi, üniversitelerin turizm bölümlerini, öğrencilerini sektörde takip etmeye ve kariyer yapmaya odaklamaktadır (Çoban 2013). Bu konu çerçevesinde alanyazına bakıldığında, turizm yüksek eğitiminin önemli bir aşaması olma yönünde gelişen işbaşı eğitim uygulaması ve turizm akademisyenlerinin beklenti-

leri ile ilgili oldukça sınırlı araştırmaların bulunduğu görülmektedir.

Akademisyenler gerek öğrencilerin öğrenim süresinde edindikleri teorik bilgilere katkısı, gerekse öğrencilerin edindikleri bilgileri iş yaşamında pratiğe dökebilmeleri için yol gösterici olması nedeniyle işbaşı uygulamalarını desteklemektedir (Karacan ve Karacan 2004). Bu bakış açısıyla mezun olma potansiyeli olan öğrencilerin sektörde nitelikli iş bulmalarına da rehberlik edilebilir. Bu çalışmada, turizm yüksek eğitimi için önemli bir aşama olan işbaşı eğitim ile ilgili alanyazındaki mevcut boşluğun giderilmesine katkıda bulunmak ve hem akademiye işbaşı eğitimin durumu konusunda bilgilendirmek hem de uygulamada turizm işletmelerine işbaşı eğitim aracılığıyla turizm yüksek eğitimine paydaş olma farkındalığı yaratmak amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda araştırmanın problemi “Turizm akademisyenleri yükseköğretiminde işbaşı eğitim uygulamasını nasıl algılamakta ve neler beklemektedir? olarak ifade edilebilir.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### İşbaşı Eğitim ve Okul Temelli Eğitim

Üniversitelerin ilk kurulma evrelerinde görevleri, öğretim faaliyetlerinde yoğunlukla teorik bilgi öğretmeye odaklı bir müfredat uygulamak iken günümüzde bölgesinde hitap ettiği sektörde yer alan diğer paydaşlar ile birlikte mezun olacak öğrencilerine iş imkanları yaratmak ve ülkenin kalkınma faaliyetlerine katkıda bulunmak şeklinde gelmiştir (Cengiz 2014). Dolayısıyla üniversiteleri öğretim, bilim, araştırma ve yayın yapmak ile öğrencilerine önderlik görevleri olan, kalkınma ve toplumsal gelişme stratejilerinde önemli roller üstlenen örgütler olarak değerlendirmek yerinde olacaktır (Yardımcı ve Müftüoğlu 2015).

Okullarda öğretilen teorik bilginin yanı sıra iş yerinde yapılacak olan eğitimlerin, öğrencilerin mesleki yeterlilik ve beceri kazanmaları açısından önemi büyüktür. Üniversitelerde uygulanan eğitimin, bu ihtiyaçları giderecek bir eğitim programını kapsamaması gerekmektedir (Çetin, Aşkın ve Kaygın 2017). Bu doğrultuda üniversiteler işbaşı eğitim uygulaması modülünü farklı şekillerde uygulamaya başlamışlardır. Bu uygulama-

larla öğrenci kazandığı teorik bilgiyi henüz üniversite eğitimini tamamlamadan ve öğretim elemanlarının gözetiminde işini yaparken kullanma ve uygulamalı öğrenme imkânı bulmaktadır. Öğrenme, gerçek iş görevlerini yerine getirerek gerçekleşmektedir. Becerilerin fiilen kullanıldığı çalışma ortamı ve iş tecrübesi olan deneyimli çalışanları/iş topluluğu üyeleri tarafından anlık geri bildirim sağlanmakta ve öğrenciye tanınma imkânı verilmektedir. Öğrenmenin bu sosyal yönlerinin okul ortamında taklit edilmesi zordur (Mogstad, Aspoy ve Nyen 2017).

Alanyazında işbaşı eğitim uygulamaları; Yönetici gözetiminde eğitim, yetki devri yoluyla eğitim, formen aracılığı ile eğitim, işe alıştırma eğitimi, iş değiştirme yoluyla eğitim, takım çalışmalarına katılım yoluyla eğitim, staj yoluyla eğitim, çıraklık eğitimi, proje ve komitelerde görev alma şeklinde sınıflanmaktadır (Civan ve Demireli 2004; Aksoy 2007; Erdil ve Özutku 2013). Öğrenciler açısından işbaşı eğitim uygulamaları değerlendirildiğinde, üniversite-işletme işbirliği gözetiminde oluşturulan protokol çerçevesinde yukarıda bahsedilen işbaşı eğitim uygulama türlerine öğrenciler dahil edilmektedir.

İşbaşı eğitim uygulaması sürecine başlamadan önce öğrenciler okul ortamında aldıkları teorik eğitim faaliyetleri ile mesleğin ilgili tüm yönlerini kapsayan teorik dersleri öğrenmekte, gerçek iş ortamında işletmelerin üretim açısından uygula-

dığı belli kısıtlamalar ile karşılaşmamaktadırlar. Ayrıca, sınıf ortamında öğrenciler meslekte ilerledikçe kullanabilecekleri ek bilgileri edinmektedir. İşbaşı eğitim ortamında ise öğrenciler, içinde buldukları iş koluna özel beceriler ve iş zamanında gelme, başkalarıyla işbirliği yapma, stres altında çalışabilme yeteneği gibi ek fonksiyonel bilgiler öğrenmektedir (Streck 2012: 325).

## YÖNTEM

Turizm akademisyenlerinin işbaşı eğitim uygulamaları konusundaki beklentilerinin belirlendiği bu araştırmada nitel araştırma yöntemlerinden yararlanılmıştır. Nitel araştırma, katılımcıların kullandıkları özel kavramlar ve anlamlar üzerinden bir durumu ya da olayı anlatmaya çalışmaktadır (Yıldırım ve Şimşek 2013: 57). Bu çalışmada nitel araştırma yönteminin tercih edilmesinin nedeni, işbaşı eğitim uygulaması konusunda turizm akademisyenlerinin kullandıkları özel kavramlar üzerinde durarak onları anlamaya uygun bir yöntem olmasıdır. Çalışmada veri toplama aracı olarak bir kişinin iç dünyasına girmeyi ve onun düşüncelerini ortaya koymayı amaçlayan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinden yararlanılmıştır (Patton 1987). Bu doğrultuda çalışma için benzer çalışmalardan (Öztürk ve Sancak 2007: 769; Arpat vd. 2017; Mogstad, Aspoy ve Nyen 2017) yararlanarak beş tane açık uçlu görüşme sorusu hazırlanmıştır. Katılımcıların

Tablo 1. Görüşme Soruları

İşbaşı eğitim uygulaması konusundaki genel görüşleriniz nelerdir?
(Ek soru: İşbaşı eğitim uygulaması süreci hakkındaki görüşleriniz nelerdir?)
İşbaşı eğitim uygulaması konusunda en önemli rol sizce kime ya da kimlere düşmektedir?
Üniversitelerin rolüne ilişkin görüşleriniz nelerdir? Sektörün rolüne ilişkin görüşleriniz nelerdir?
İşbaşı eğitim uygulaması konusunda üniversite/sektör ilişkisini nasıl görüyorsunuz?
(Ek soru: İşbaşı eğitim uygulamasında üniversite/sektör ilişkisi nasıl olmalıdır?)
İşbaşı eğitim uygulamasına katılacak öğrencide bulunması gereken özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
(Ek soru: Öğrenciler kendilerini işbaşı eğitim modülüne nasıl hazırlamalıdır?)
İşbaşı eğitim uygulaması için rehberlik/denetleme görevini üstlenecek bir eğitimcide bulunması gereken özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?
(Ek soru: İşbaşı eğitim uygulaması rehberlik/denetleme rolüne akademisyenler nasıl bakmalıdır?)

cevaplamış olduğu görüşme soruları Tablo 1’de gösterilmiştir.

Araştırmada asıl görüşmelere geçilmeden önce iki farklı üniversitenin turizm fakültelerinde görev yapan altı öğretim üyesi ile ön görüşmeler yapılarak görüşülecek akademisyenler ve zorluklar belirlenmiştir. Bu ön uygulamanın sonunda, açık uçlu soru formunda yer alan soruların sıralaması, açıklığı ve anlaşılabilirliği kontrol edilerek hataların ve eksiklerin giderilmesi sağlanmıştır. Görüşmelerin tamamı Nisan-Mayıs 2018 tarihleri aralığında, araştırmacının kendisi tarafından yüz yüze veya telefon üzerinden gerçekleştirilmiş ve veriler katılımcıların izni alınarak ses kayıt cihazına kaydedilmiştir. Kayıtlar hazırlanan görüşme döküm formuna görüşmeci-katılımcı sırasıyla aktarılmıştır. Görüşmeler esnasında araştırmacı, görüşmecilere ifade serbestliği sağlayarak, görüşmeyi belirli bir süreyle sınırlandırmamış, anlaşılmayan soruları açıklama ve ek sorularla derinlemesine bilgi toplamaya çalışmıştır. Elde

edilen görüşme verilerinin okuyucuya düzenlenmiş ve yorumlanmış bir şekilde sunulabilmesi amacıyla verilerin çözümlenmesinde içerik analiz tekniği kullanılmıştır. Görüşme verileri içerik analizi ile daha derin bir işleme tabi tutulmakta ve betimsel bir yaklaşımla fark edilemeyen kavram ve temalar bu analiz sonucu açığa çıkmaktadır.

#### Katılımcılar

Türkiye’de turizm ile ilgili lisans programlarına bakıldığında, Yüksek Öğretim Kurumu’nun (YÖK) 2016-2017 yılı verilerine göre 40 Turizm Fakültesi, 27 Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik/Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu bulunmaktadır. YÖK’e bağlı, turizmle ilgili lisans programlarından dört fakülte ve bir yüksekokulda işbaşı eğitim uygulamasının var olduğu görülmektedir. Bu bağlamda çalışmanın amacı göz önüne alınarak YÖK’e bağlı üniversitelerde görev yapan ve işbaşı eğitim uygulaması hakkında bilgisi bulu-

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Katılımcı	Cinsiyet	Yaş	Akademik Deneyim	Bölüm
K1	Erkek	34	6	Konaklama İşletmeciliği
K2	Erkek	42	11	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
K3	Kadın	36	9	Konaklama İşletmeciliği
K4	Kadın	50	21	Konaklama İşletmeciliği
K5	Erkek	43	14	Konaklama İşletmeciliği
K6	Erkek	33	5	Seyahat İşletmeciliği
K7	Kadın	37	8	Turizm Rehberliği
K8	Erkek	39	12	Konaklama İşletmeciliği
K9	Kadın	35	10	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği
K10	Erkek	35	9	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği
K11	Erkek	43	15	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği
K12	Kadın	46	17	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
K13	Kadın	36	7	Seyahat İşletmeciliği
K14	Erkek	33	4	Gastronomi ve Mutfak Sanatları
K15	Erkek	34	8	Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği
K16	Kadın	37	10	Konaklama İşletmeciliği
K17	Erkek	31	5	Turizm Rehberliği

nan turizm akademisyenlerine görüşme yöntemiyle sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler araştırmayla ilgili artık yeni bir bilgi ya da görüşün elde edilemediği noktaya (doyum noktası) kadar devam etmiş (Nelson 2008; Yıldırım ve Şimşek 2013) ve 17 turizm akademisyeni ile sınırlandırılmıştır.

Çalışma kapsamında amaçlı örnekleme yöntemi çerçevesinde hareket edilmiştir. Amaçlı örneklem derinlemesine araştırma yapabilmek amacıyla çalışmanın amacı bağlamında bilgi açısından zengin durumların seçilmesini amaç edinmektedir. Araştırmacı, seçilen durumlar için doğa ve toplum olaylarını ya da olgularını anlamaya ve bunlar arasındaki ilişkileri keşfetmeye ve açıklama çalışmaktadır (Büyüköztürk vd. 2012). Görüşmenin ilk bölümünde akademisyenlerin demografik bilgilerine yönelik sorular yöneltilmiştir. Görüşmelere katılan akademisyenlerin demografik bilgiler Tablo 2’de yer almaktadır.

Araştırmada yer alan katılımcıların yedisi kadın, 10’u ise erkektir. Katılımcıların yaş dağılımı 31-50 yaş aralığında ve akademik alanda deneyimleri 4-21 yıl arasındadır. Turizm lisans programlarında çalıştıkları bölümlerine bakıldığında katılımcıların altısı konaklama işletmeciliği, dördü seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği, üçü gastronomi ve mutfak sanatları, ikisi seyahat işletmeciliği ve yine ikisinin turizm rehberliği bölümlerinde görev yaptığı görülmektedir.

## BULGULAR

Araştırma kapsamında gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen veriler açıklanırken, katılımcılara verilen K1-K17 kodları kullanılmıştır. Katılımcılara yöneltilen sorulara verdikleri cevaplar içerik analizi ile önce kavramsallaştırılmış, daha sonra kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenme yapılmış ve buna göre veriyi açıklayan temalar saptanmıştır (Yıldırım ve Şimşek 2013: 217-259). Katılımcılara yöneltilen sorular ve verdikleri ortak cevaplar genel bir bakış ortaya koyabilmek amacıyla öncelikle Tablo 3’te saptanan temalar halinde aktarılmakta ve bu temalara katılımcıların ne kadar değindiği gösterilmektedir.

## İşbaşı Eğitim Uygulamasına Genel Bakış

Katılımcılar genel olarak işbaşı eğitim uygulamasını mezun olma potansiyeli olan öğrenciler için gerçek anlamda sektörü ve sektörde istihdam edilebilecekleri işleri tanıtıcı bir uygulama olarak görmektedir. Katılımcılardan seyahat işletmeciliği ve turizm rehberliği bölümünde çalışan bir akademisyene (K9) göre “*Bu uygulama zorunlu stajı biraz sınırlandırılıyor ve öğretim elemanları da aktif olarak uygulamaya katılıyor. Böylece öğrenciler kendilerinden sorumlu bir öğretim elemanının olduğunu biliyor, kendilerini daha güvenli hissediyorlar. Ayrıca öğretim elemanları öğrencinin altı ay eğitim alacağı bir işletme olacağı için işletmeleri daha sık eleyip ince dokuyorlar. Dolayısıyla hem öğretim elemanları hem de öğrenciler sektörle iç içe olmak zorundalar. Bu yöntem hem sektörü tanımak hem de uyum açısından öğrencileri gerçek anlamda eğiten bir uygulamadır*” diyerek bu konudaki görüşünü sektörü ve işi tanıma, uyum ve öğrenme bağlamında dile getirmiştir.

Yüksek öğretimde uzun süreli eğitmen deneyimi olan bir katılımcı ise (K4) “*İşbaşı eğitim uygulaması gerçek anlamda işletme ile üniversite arasında bir protokol oluşturuluyor. Bu protokol bir noktada işletme ile üniversiteyi ortak konumuna getiriyor denebilir. Öğrenci işletmeye gittiğinde kendisinden sorumlu olan personel ile iletişim kuruyor ve 14 haftalık bu süreci sadece belli bir işte çalışarak değil gerçek anlamda değişen pozisyonlarda ve işbaşında denetlenerek ve öğrenerek geçiriyor. Eksik olduğu noktaları akademik rehberinin ve kendisinden sorumlu personelin ilgisiyle daha çabuk kavrayabiliyor ve mesleki beceri kazanıyor.*” şeklinde işbaşı eğitim uygulaması hakkındaki görüşünü öğrencilerin mesleki beceri kazanması ve sektör/işletme açısından ekonomik katkı bağlamında değerlendirmiştir.

Akademisyenlerin genel değerlendirmelerinin ardından işbaşı eğitim uygulamasının başarılı olması için en önemli rolün kime ya da kimlere düştüğü sorulmuştur. Bu soru ile işbaşı eğitim uygulamasında öne çıkan kişi ya da kurumların belirlenmesi amaçlanmıştır. Soruya gelen yanıtlar ‘paydaşların rolü’ başlığı altında aktarılmaktadır.

Tablo 3. Katılımcıların İşbaşı Eğitim Uygulaması Hakkındaki Genel Görüşleri

Sorular	Temalar
1- İşbaşı eğitim uygulaması konusundaki genel görüşleriniz nelerdir?	Sektörü ve işi tanıtır (15 kişi), Sektöre/ekonomiye katma değer yaratır (12 kişi), mesleki beceri kazanımı (7 kişi), uyum ve öğrenme sürecini hızlandırır (6 kişi).
2- İşbaşı eğitim uygulaması konusunda en önemli rol sizce kime ya da kimlere düşmektedir? Üniversitelerin rolüne ilişkin görüşleriniz nelerdir?	Üniversitelere (17 kişi), sektöre (10 kişi), üniversite-sektör işbirliğine (10 kişi), merkezi yönetime (8 kişi), öğrencilere (5 kişi).
3- İşbaşı eğitim uygulaması konusunda üniversite/sektör ilişkisini nasıl görüyorsunuz? Nasıl olmalıdır?	Zayıf görüyorum, güçlü olmalıdır (17 kişi), üniversiteler kaynaklı eksiklikler var (13 kişi), sektör bilinçli değil-çıkarcı odaklıdır (11 kişi).
4- İşbaşı eğitim uygulamasına katılacak öğrencide bulunması gereken özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?	Mesleki derslerde başarılı olmalı (13 kişi), mezun olabilecek durumda olmalı (11 kişi), zorunlu stajını tamamlamış olmalı (10 kişi).
5- İşbaşı eğitim uygulaması için rehberlik/denetleme görevini üstlenecek bir eğitimcide bulunması gereken özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?	Ders yükü az olmalı (15 kişi), dersleri denetime izin verecek şekilde düzenlenmeli (13 kişi), sadece uygulama eğitiminden sorumlu olmalı (12 kişi), sektörde tecrübeli olmalı (11 kişi), tanınıyor olmalı (11 kişi), işletmelerle iyi ilişkiler kurmalı (10 kişi), sorunları çözmeye becerisi olmalı (10 kişi), iş hayatında meydana gelen gelişmeleri takip etmeli (9 kişi).

### Paydaşların Rolü

Verilen cevaplarla ortaya çıkan genel kanı olarak en önemli rol üniversitelerdedir (17 kişi). Bu noktada ek olarak 'Üniversitelerin rolüne ilişkin görüşleriniz nelerdir?' şeklinde bir tamamlayıcı soru ile üniversitelerin rolü hakkında detaylı görüş alınmaya çalışılmıştır. İşbaşı eğitim uygulamasında akademisyenler üniversitelere ek olarak sırasıyla; Sektöre (10 kişi), Üniversite-sektör iş birliğine (10 kişi), Merkezi yönetime (sekiz kişi), Öğrencilere (beş kişi) en önemli rolün düştüğünü belirtmişlerdir. Bir katılımcı (K2), üniversitelerin rolüne dikkat çekmiş ve "Personel devir oranının en yüksek olduğu sektörlerin başında gelen turizm ayrıca büyük oranda dönemsellik gösteren bir sektördür. Hal böyle iken öğrencileri kalıcı istihdam edilebilecekleri işletmelere yönlendirmek ve o işletmelerle uygun protokolleri gerçekleştirmek bana göre üniversitelerin başlıca görevlerinden biri olmalıdır. Üniversiteler öğrencisinden sorumlu kurumlar oldukları için en önemli rol üniversitelerdedir." şeklinde bu konuyu ele almıştır.

Paydaşların rolü konusunda bir diğer akademisyenin (K17) görüşü şöyledir: "Öncelikle dönemselsel işletmeler doğal olarak yazın değerlendirebileceği stajyer öğrenci peşindedirler. Şehirlerde yer alan ve dönemselsel olmayan işletmeler ise istihdam etmek için personel sıkıntısı yaşamamaktadırlar. Dolayısıyla işbaşı eğitim uygulamasına daha az ilgililer. Ayrıca turizm yüksek eğitimi veren kurum sayısı oldukça çeşitlendi ve ülke geneline dağıldı. Birçok üniversitedeki turizm bölümlerinde görev yapan ve turizm alanında yetişmiş akademisyen sayısı da oldukça sınırlıdır. Bu nedenle üniversitelerin yanı sıra merkezi yönetimin de rolü büyüktür. Merkezi yönetimin koyacağı kurallara ve düzenlemelere ihtiyaç vardır."

Sektör, merkezi yönetim ve üniversitelerin yanı sıra öğrencilerin de işbaşı eğitim uygulamasında önemli bir belirleyici olduğu akademisyenler tarafından ifade edilmiştir. İşbaşı eğitim uygulamasının başarılı olabilmesi için üniversitelerin üstlenmeleri gereken sorumluluklardan biri de turizm sektörü ile olumlu ve canlı bir ilişki tesis etmektir. Bu bakış açısıyla katılımcılara yönetilen soruya verilen yanıtlar 'üniversite/sektör ilişkisi' başlığı altında aktarılmıştır.

## Üniversite/Sektör İlişkisi

Akademisyenlere 'İşbaşı eğitim uygulaması konusunda üniversite/sektör ilişkisini nasıl görüyorsunuz?' sorusu yöneltilmiş ve tamamlayıcı olarak 'Bu ilişki nasıl olmalıdır?' sorusu ile konuya derinlik kazandırılmak istenmiştir. Sonuç olarak akademisyenler, üniversite/sektör ilişkisini zayıf görmekte ve güçlü olması gerektiğini belirtmişlerdir (17 kişi). Akademisyenlere göre öncelikle üniversitelerden kaynaklanan eksiklikler söz konusudur (13 kişi) ve sektör iş başı eğitimin önemi noktasında yeteri kadar bilinçli değil, çıkar odaklıdır (11 kişi).

Katılımcılardan birisi (K11) görüşünü "Sektör-üniversite iş birliği yok denecek kadar zayıftır. Bir iş birliğinin kurulabilmesi için öncelikle turizm yüksek eğitiminin iş başı eğitim uygulamasına uygun hale getirilmesi gereklidir. Üniversite-sektör işbirliği kurulmalı ve gerçek anlamda sektör temsilcileri turizm yüksek eğitime dahil edilmelidir. Bu işbirliği içerisinde bölümler sektörde bulunan eksikliklere göre şekillenmeli ve en önemlisi bu yönde müfredat oluşturmalıdır. Akademisyenlerimizin sınırlı bir bölümü sektörde bulunmuştur ve dolayısıyla iş kollarındaki eksikliklere vakıf görünmemektedirler. Yani üniversite-sektör işbirliği konusunda eksiklik aranıyorsa üniversitelere bakılmalıdır." şeklinde aktarmıştır.

Diğer bir katılımcı (K12) ise "Şu an itibariyle hem üniversite kaynaklı hem de sektör kaynaklı eksiklikler söz konusudur. Örneğin üniversiteler bu uygulama için çoğunlukla öğrencinin işletmelerle iletişime geçmesini, kendisi için uygun bir işletme bulmasını ve protokolü kabul ettirmesini beklemektedirler. Sektör ise sadece stajyer öğrenci yani ucuz işgücü aramaktadır. Burada çıkar odaklı bir tutum söz konusudur. İşbaşı eğitim uygulamasının sorumluluğunu aslında her iki tarafta üstlenmek istememektedir." diyerek üniversite-sektör iş ilişkisi konusundaki bazı sorunlara dikkat çekmiştir.

Akademisyenlere göre öğrenciler, işbaşı eğitimi almak istedikleri işletmeleri üniversitenin istediği belirli şartlara bakarak kendileri belirlemektedirler. Bu noktada öğrencilerinde sahip olmaları gereken belirli özellikler olmalıdır. İşbaşı eğitim uygulamasına katılacak öğrencilerde bulunması gereken özellikler 'öğrenci profili' başlığı altında ele alınmıştır.

## Öğrenci Profili

Katılımcılara yöneltilen 'İşbaşı eğitim uygulamasına katılacak öğrencide bulunması gereken özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?' sorusuna verilen cevapların genel olarak; öğrencilerin mesleki derslerde başarılı olmaları (13 kişi), mezun olabilecek durumda olmaları (11 kişi) ve zorunlu stajını tamamlamış olmaları (10 kişi) konularında yoğunlaştığı görülmüştür.

Akademide 14 yıldan beri görev alan bir katılımcı (K5) işbaşı eğitim uygulamasına gönderilecek öğrenciler hakkındaki görüşünü "Eğitim sistemimiz öğrencilerden öncelikle okuldaki derslerinden başarılı olmalarını ve stajlarını tamamlamalarını beklemektedir. İşbaşı eğitim uygulaması ile işyerinde çalışma performansının ve uyumunun gerçek anlamda kontrol edilerek not verilmesi de şarttır. İşbaşı eğitim uygulamasına geçebilmesi için öğrenciden belirli bir not ortalamasını yakalaması yani mezun olabilecek durumda olmaları beklenmektedir. Mesleki derslerinden başarılı olmuş bir öğrenci sektörde de daha başarılı olmaktadır." diyerek ifade etmiş ve teorik bilginin önemine dikkat çekmiştir.

Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği bölümünde görev yapan bir katılımcının (K10) işbaşı eğitim uygulamasına katılacak öğrenciler hakkındaki görüşü şu şekildedir: "Özellikle rehberlik yapacak öğrencilerimizin mesleki anlamda kendilerini geliştirmelerinin çok önemsiyoruz. Bu açıdan mesleki derslerimiz başarı söz konusu olduğunda önemli bir göstergedir. Öğrencinin işbaşı eğitim uygulamasına geçmeden önce kendi imkânlarıyla bulunduğu zorunlu staj uygulamasını tamamlamış olması da bence şart koşulmalıdır. Sektörle iletişim açısından bu staj da göz ardı edilmemelidir. Zorunlu staj ve alacağı herhangi bir dersi kalmamış, mezun konumundaki öğrenciler bu uygulamaya dahil edilmelidir."

Akademisyenlere göre öğrenciler teorik olarak aldıkları dersler ve zorunlu stajları ile edindikleri temel bilgileri işbaşı eğitim uygulaması ile pekiştirmektedirler. Bu uygulamanın sonucunda mezun olarak işbaşı eğitim uygulamasını aldıkları işletmede kalıcı çalışan olmalıdırlar. Bu noktada üniversiteler, işbaşı eğitim uygulaması esnasında öğrencisini rehber/denetmen eğitimcileri ile kontrol etmeli, öğrencinin işletmedeki durumu gözlemlenmeli ve işletmelere öğrenci hakkında

yapıcı bilgi verebilmelidir. Dolayısıyla rehber/denetmen eğitimcilerin iş başı eğitim uygulamasının önemli bir parçası olması gerekmektedir.

### Rehber/Denetmen Eğitimci Profili

Çalışma kapsamında katılımcılara 'İşbaşı eğitim uygulaması için rehberlik/denetleme görevini üstlenecek bir eğitimcide bulunması gereken özelliklerin neler olduğunu düşünüyorsunuz?' sorusu yöneltilmiştir. Alınan yanıtlar genel olarak rehberlik/denetim yapacak akademisyenlerin ders yüklerinin rehberlik/denetim yapabilmeleri için az olması (15 kişi) ya da derslerin bu görevlerini gerçekleştirmelerine izin verecek şekilde düzenlenmesi (13 kişi) gerektiği yönündedir. Bazı akademisyenler, bu akademisyenlerin ilgili dönemde sadece işbaşı eğitim uygulamasından sorumlu olmaları (12 kişi) gerektiğini öne sürmüştür. Ayrıca işbaşı eğitim uygulamasının sektörle yakın ilişki gerektirmesi nedeniyle bu akademisyenlerin sektörde tecrübeli olmaları (11 kişi), tanınıyor olmaları (11 kişi) ve işletmelerle iyi ilişkiler kurmaları (10 kişi) gerektiği de ifade edilmiştir. Bu özelliklerin yanı sıra bazı katılımcılar özel ilginin ve becerilerin de önemli katkılarının olacağını beyan etmiştir. İşbaşı eğitim uygulamasında rehberlik/denetmenlik yapacak akademisyenlerin sorunları çözme becerisinin olması (10 kişi) gerektiği ve iş hayatında meydana gelen gelişmeleri takip etmeleri gerektiği (9) bu yönde en çok değinilen temalardır.

Genel görüşü yansıtan bir örnek olarak, konaklama işletmeciliği bölümünde 12 yıldır çalışan bir katılımcı (K8) rehberlik/denetleme vazifesini yürütecek akademisyenler için "Bu uygulamada görev yapacak akademisyenlerin gerçek anlamda ilgisi ve odağı bu uygulama olmalıdır. Akademisyenin hem öğrenciyi hem de sektörü yönetecek-yönlendirecek kabiliyette ve gönüllü olması gerekmektedir. Bu uygulama, akademisyenin mesaisinin önemli bir bölümünü ayırmasını zorunlu kılmaktadır. Söz konusu akademisyen sektörü tanımalı ve sektörde tecrübeli olmalıdır. Bir dönem boyunca sürecek bu uygulama için rahatlıkla işletmelerle iletişim kurabilecek ve yerinde denetim yapabilecek düzeyde olan bir personel olmalıdır." diyerek rehberlik/denetmen akademisyenlerde bulunması gereken hususları belirtmiştir.

Akademisyenlerin iş başı eğitim uygulaması hakkındaki sorulara verdikleri cevaplar bir çerçevede yukarıda aktarılmıştır. Çalışmanın bu aşamasında ise sorulara verilen yanıtlar dikkate alınarak, akademisyenlerin işbaşı eğitim uygulamasından genel beklentileri yorumlanmaktadır.

### Bulguların Yorumu

Katılımcıların genel beklentileri, iş başı eğitimin öğrencilere gerçek anlamda sektörü ve istihdam edilebilecekleri iş kollarını tanıttığı bir uygulama olması yönündedir. Ayrıca, işbaşı eğitimin öğrencilere mesleki beceri kazandırması, öğrencilerin işe ve çalışma grubuna uyum göstermesi ve iş yerlerini öğretim elemanlarının ziyaretleri ile kurulacak üniversite-işletme, üniversite-sektör bağı güçlendirmesi beklenmektedir.

Öğretim üyeleri, işbaşı eğitime katılacak öğrencilerin özellikle teorik derslerde başarılı olmalarını, zorunlu stajlarını tamamlamış olmalarını ve mezun olabilecek durumda olmalarını beklemektedir. Böylece söz konusu aşamaları tamamlamış öğrencilerin iş başı eğitimlerini gerçekleştirdikleri işletmelerde gösterecekleri uyum ile sürekli çalışmalarını yönünde bir engel kalmayacaktır.

Öğrencilerin iş başı eğitime gitmesi için onaylanan işletme ile iyi ilişkilerin kurulması gereklidir. İyi ilişkiler kurulan işletmelerde öğrenciler işbaşı eğitimleri süresince rahatlıkla takip edilebilecek, uygun zamanlarda denetlenebilecek ve işletme gerekli gördüğünde rehber/denetmen sorumluluğunda olan öğretim elemanına ulaşabilecektir. Ayrıca katılımcılar, rehberlik/denetleme görevini üstlenen öğretim elemanının sektörde tanınan, tecrübeli ve işletmelerle iyi ilişkiler kurabilen bir akademisyen olmasını beklemektedir. Böylece rehber/denetmen görevini üstlenen öğretim elemanı sürekli sektörle iletişim halinde ve gelişmeleri takip eden bir konumda olacaktır. Bunun sağlanabilmesi için rehber/denetmen öğretim elemanına ders yükü ve diğer sorumlulukları bakımından kolaylıklar sağlanmalıdır.

Genel olarak katılımcılar işbaşı eğitim uygulamasını sektörle uyum açısından oldukça önemli bir uygulama olarak algılamaktadır. İşbaşı eğitim, işletme ile üniversite arasında öğrenci vasıtasıyla bir iş birliği protokolü oluşturmakta ve üniversitenin sektöre daha fazla ilgili olmasını



sağlamaktadır. Ancak işbaşı eğitimin sektör tarafından doğru bir şekilde benimsenmesi gerekmektedir. Katılımcılar, turizm işletmelerinin işbaşı eğitime çoğunlukla bir başka stajyer fırsatı olarak baktığını belirtmektedir. 2017-2018 eğitim öğretim yılı verilerine göre Türkiye’de turizm eğitimi alan üniversite öğrencilerinin sayısının 101.945 olduğu (Yüksek Öğretim Kurumu 2018) dikkate alındığında işbaşı eğitim uygulamasını, turizm işletmelerinin ucuz iş gücü alanı olarak algılayabilmeleri durumu ortaya çıkmaktadır. Bu algıyı kırabilmek için üniversitelere önemli roller düşmektedir. İşletmelerle hazırlanan protokoller ve düzenli denetimlerle bu uygulamanın istismarının önüne geçilebilir. Üniversiteler sektör katılımlı bir yol izleyerek işbaşı eğitim için gerekli hazırlıkları gerçekleştirmeli, planlama ve alt yapısı oluşturulduktan sonra işbaşı eğitime başlanmalıdır.

Katılımcılar genel olarak işbaşı eğitimin başarısını diğer sektörlere göre daha karmaşık ve zor olarak algılamaktadır. Bu duruma başta sektörün yapısı neden olarak gösterilmektedir. Turizm sektöründe işbaşı eğitim için öğrenci kabul eden işletmelerin çoğunluğu dönemsel faaliyet gösteren işletmelerden oluşmaktadır. İşletmeler işbaşı eğitime gelen öğrencileri, düşük maliyetli olmaları ve işletmenin acil işçi açığını kapatmaları açısından tercih edebilmektedir.

Dönemsel faaliyet göstermeyen işletmeler, üniversiteler ile protokoller gibi bağlayıcı hükümler ile anlaşmalar oluşturmak istememektedirler. Sektörün geleceği ve nitelikli öğrencilerin deneyim kazanarak turizm iş sahasına kazandırılabilmesi için üniversite-sektör işbirliğinin geliştirilmesini öğretim elemanları oldukça önemli bulmaktadır. Ancak bu noktada akademisyenler, işbaşı eğitim için üniversite-sektör iş birliğini, hem üniversite hem de sektör kaynaklı eksikliklere dikkat çekerek, zayıf bir ilişki olarak değerlendirmektedirler.

## SONUÇ

Turizmde yüksek eğitimli işsiz oranındaki sürekli artış ve öğrencilerin başka sektörlerle yönelimi (Köşker ve Unur 2017) göz önüne alındığında, işletmeleri nitelikli personelle ve öğrencileri de çalışabilecekleri uygun işletmelerle buluşturan

işbaşı eğitim gibi uygulamalar sektör için önemli bir fırsat sunmaktadır. İşbaşı eğitimin turizm yükseköğretimindeki durumuna bakıldığında 2016/2017 eğitim yılı verilerine göre sadece beş turizm lisans programında işbaşı eğitim modülünün uygulandığı görülmektedir. Bu sayı turizm lisans programlarının çok düşük bir oranının işbaşı eğitim uygulamasına geçmiş olduğunu göstermektedir. Çalışmanın verileri göre akademisyenler, işbaşı eğitim uygulamasını genel olarak olumlu bulmakta, mezun olma potansiyeli olan öğrenciler için gerçek anlamda sektörü tanıtıcı, mesleki beceri kazandıran ve sektöre uyum sürecini kolaylaştıran bir uygulama olarak görmektedir.

Akademisyenler, işbaşı eğitim uygulamasına katılan öğrencilerin işbaşında denetlenmeleri ve kendilerine uygun iş hakkında rehberlik almaları sayesinde sektörde kalıcı olacaklarını düşünmektedir. Bu bağlamda ‘işbaşı eğitim modülü turizm yükseköğretimindeki önemli bir açığı karşılamaktadır’ denilebilir. Ancak bu uygulama konusunda üniversiteler ve sektör kaynaklı birtakım eksiklikler de söz konusudur. Akademisyenlerin önemli bulduğu, yapılması gereken eksiklikler aşağıda üniversiteler ve sektör açısından sırası ile maddeler halinde verilmektedir.

### *Üniversiteler Açısından Yapılması Gerekenler*

- Uygun işletme arama, bulma ve protokolü kabul ettirme işi yalnız öğrenciye bırakılmamalıdır.
- Günlük tarzı dosyalama yöntemi ile öğrenci kontrol edilmemeli, akademisyenler aktif olarak uygulamaya katılmalı, öğrenciler iş esnasında gözlenmeli, denetlenmeli ve eğitilmelidir.
- İşbaşı eğitim uygulaması sektördeki işletmelere tanıtılmalı, bir akademik heyet protokol olarak işletmeleri kontrol etmelidir.
- İşbaşı eğitim uygulamasına katılan her öğrenci için danışman atanmalı, bu süreç başlamadan öğrenci danışmanını bilmeli ve iletişim halinde olmalıdır.
- Danışman akademik personelin bu uygulama dışındaki iş yükü (ders, danışmanlık vb.) azaltılmalıdır. Sektörde tecrübeli, sektörde tanınan, ilişkileri güçlü ve sorun çözme becerisi olan akademik personel bu göreve getirilmelidir.

- Belirleyici rolün üniversitede olduğu gerçeğinden hareketle üniversite-işletme arasında kurulan protokol öğrenci ve kabul eden işletme açısından açık ve anlaşılır yazılmalıdır.
- Üniversiteler sektör temsilcilerine danışarak, işbirliği içerisinde ders müfredatını işbaşı eğitim uygulamasına yönelik güncellemelidir.
- Sektörde yakınlık-uzaklık gibi kriterlere bakılarak potansiyel işletmeler belirlenmeli. En uygun nitelikte işletme-öğrenci eşleştirilmesi gerçekleştirilmelidir.
- Öğrencilerin sayısal anlamda çokluğu göz önüne alınarak her bir bölüm (konaklama, seyahat, rehberlik vb.) için sadece bir akademik personel görevlendirilmemeli, bir akademik grup oluşturulmalıdır. İşletmelerle evrak ve yazışma ilişkilerini yönetecek tam zamanlı uzman bir personel işbaşı eğitim uygulama biriminde görevlendirilmelidir.
- Zorunlu staj uygulaması devre dışı bırakılmamalı, güçlendirilmelidir.

İşbaşı eğitim uygulamasının gelişebilmesi ve sektöre olumlu katkılar sunabilmesi için turizm sektörüne de önemli görevler düşmektedir. Aşağıda işbaşı eğitim uygulaması sonucunda öğrencilerin sektöre yetişmiş bir şekilde kazandırılabilmesi için turizm sektörünün üstlenmesi gereken bazı önemli konular aktarılmaktadır.

#### *Sektör Açısından Yapılması Gerekenler*

- Sektör-üniversite işbirliğinin kurulabilmesi için yapıcı olmalı, işbaşı eğitim uygulamasını bir fırsat olarak görmeli ve üniversite eğitiminde yönlendirici rol oynamalıdır.
- Öğrenciler işletme ile irtibat kurduğunda ve işletmede bulunduğu süre zarfında kendilerinden sorumlu işletme personelini bilmeli ve bu personele ulaşabilmelidir.
- İşbaşı eğitim uygulamasına kabul edilecek öğrenci kendi imkanlarıyla işletmeyi bulmuş ise eğitim aldığı üniversite ile işletme iletişim kurmalı ve öğrenci yapması gerekenler konusunda doğru yönlendirilmelidir.
- İşbaşı eğitim uygulamasından sorumlu personelin insani ilişkileri güçlü ve sorun çözme becerisi olan personel olmasına dikkat edilmeli ve öğrenciler sektör sevdirmelidir.
- Öğrenciler sadece düşük ücretli işgücü olarak görülmemeli, istihdam edilebilecek kadar öğ-

renci kabul edilmeli ve öğrencilerin sektörün geleceği oldukları unutulmamalıdır.

- Öğrencilerin alanlarıyla ilgili departmanlarda görevlendirilmeleri sağlanmalı, gelişimleri ve işbaşı eğitimleri için alınan sorumluluk karşılanmalıdır.

Her ne kadar yapılması gereken eksiklikler var olsa da genel olarak akademisyenler, işbaşı eğitim uygulamasını öğrencilere gerçek anlamda sektörü tanıtan ve sektör açısından katma değer oluşturan bir uygulama olarak görmekte ve gelişmesini yararlı bulmaktadırlar. Konuya ilişkin olarak gelecekte yapılabilecek çalışmalarda, turizm yüksek eğitimi üzerinde etkili olan farklı değişkenler (örneğin Amedeus, Fidelio ve Hotelier gibi ek programların eğitimi ile işbaşı eğitim uygulaması ilişkisi gibi) ile olan ilişkilerinin ve bu ilişkilerin turizm sektörü üzerindeki etkisinin incelenmesinin de yararlı olacağı düşünülmektedir.

#### **KAYNAKÇA**

- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A. ve Çamurdan, B. (2017). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar: 3+1 İşbaşı Eğitim Modeli Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8 (2): 76-94.
- Akşit, A., Arpat, B. ve Kalfa, V. R. (2016). Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli-Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitimi Programında Öğrenci Algularının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği, *Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi* (ss. 1099-1108). Türkiye: Bilecik.
- Aksoy, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Güçlendirme ve Koçluk (*Basılmamış Yüksek Lisans Tezi*). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bahar, O. (2006). Turizm Sektörünün Türkiye'nin Ekonomik Büyümesi Üzerindeki Etkisi: VAR Analizi Yaklaşımı, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13 (2): 137-150.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cengiz, E. (2014). Üniversite-Sanayi İş Birliği Üzerine Değerlendirmeler, *Yükseköğretim Dergisi*, 4(1): 1-8.
- Civan, M. ve Demireli, C. (2004). Sanayi İşletmelerinde Eğitim ve Üniversite Sanayi İş Birliği Üzerine Bir Uygulama, *1. Ulusal Mühendislik Kongresi* (ss. 243-252) Türkiye: İzmir.
- Çetin, F., Aşkın, A. ve Kaygın, B. (2017). Üniversite Sanayi İş Birliği İşbaşı Eğitim Modeli Uygulama Örneği, *Bartın Orman Fakültesi Dergisi*, 19 (2): 153-159.

- Çoban, A. (2013). İşsizlikle Mücadelede Avrupa Birliği Perspektifinden Staj/İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü ve Türkiye İş Kurumu İçin Öneriler. (*Basılmamış Uzmanlık Tezi*). Ankara: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Erdil, O. ve Özutku, H. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Karacan, S., ve Karacan, E. (2004). Meslek Yüksekokullarında (MYO) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite ve Verimlilik İçin İş Yerleri-MYO İşbirliğinin Gereği, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (2): 168-184.
- Köşker, H. ve Unur, K. (2017). Turizm Lisans Öğrencilerinin Turizm Sektöründe Çalışma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14 (2): 126-141.
- Mogstad Aspoy, T. ve Nyen, T. (2017). Short-Term Benefits, Long-Term Harm? Alternative Training to Apprenticeships in Norway, *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, 4 (4): 306-324.
- Nelson, A. M. (2008). Addressing the Threat of Evidence-based Practice to Qualitative Inquiry through Increasing Attention to Quality: A Discussion Paper, *International Journal of Nursing Studies*, 45 (2): 316-322.
- Öztürk, M. ve Sancak, S. (2007). Hizmet İçi Eğitim Uygulamalarının Çalışma Hayatına Etkileri, *Journal of Yaşar University*, 2 (7): 761-794.
- Patton, M. Q. (1987). *How to Use Qualitative Methods in Evaluation*. CA: Sage, Newbury Park.
- Streeck, W. (2012). Skills and Politics: General and Specific. İçinde M. Busemeyer ve C. Trampusch (Editörler). *The Political Economy of Collective Skill Formation* (ss. 317-352). Oxford: Oxford University Press.
- Suryono, T., Wibawanto, H. ve Samsudi, S. (2018). The Management of On-the-Job Training Through Web-Based Application at Vocational High School (SMK) in Network Computer Engineering Majors, *Indonesian Journal of Informatics Education*, 2(1): 141-146.
- Taş, H. Y. (2011). İşkur'un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin İstihdam Üzerine Etkileri: Yalova İşkur Örneği, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 61 (2): 153-176.
- TÜİK (2018). İşgücü İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/HbGetirHTML.do?id=27689>, Erişim tarihi: 18 Mayıs 2018.
- Yardımcı, A. ve Müftüoğlu, E. B. (2015). Üniversite Sanayi İşbirliğine Sanayi Kesiminin Bakış, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70 (4): 815-838.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2013). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.



### Bekir EŞİTTİ

Lisans eğitimini Erciyes Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu'nda tamamladı (2005). Yüksek lisans derecesini Wales Institute Cardiff Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim dalında (2008), doktora derecesini ise Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Turizm İşletmeciliği Anabilim dalında aldı (2016). Aksaray Üniversitesi Otel Lokanta ve İkram Hizmetleri Bölümü'nde çalışmaya başladı (2013). Doçentlik unvanını Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Temel alanı "Turizm" Bilim alanında aldı (2019). Halen Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği Bölümü'nde görev yapmaktadır. Temel çalışma alanları; turizm işletmeciliği, turizm yükseköğretimi, davranış bilimleri, gastronomi ve turizm yönetimidir.