

## İŞYERİ UYGULAMASININ İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞE KATKISI: SAKARYA ÜNİVERSİTESİ İKY BÖLÜMÜ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

**Prof. Dr. Şuayyip Çalış<sup>1</sup>, Dr. Öğr. Üyesi Şule Aydın Turan<sup>2</sup>, Dr. Öğr. Üyesi  
Sevgi Dönmez Maç<sup>3</sup>, Dr. Öğr. Üyesi Emrullah Tan (Sorumlu Yazar)<sup>4</sup>**

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı, Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü'nde (SAÜ İKY) verilen işyeri uygulaması dersinin, öğrencilerin istihdam edilebilirlik ve iş bulma süreçlerine katkısını incelemektir. Bu araştırma, 2018, 2019 ve 2020 yıllarını kapsamakta ve çalışmanın evrenini bu üç yılda işyeri uygulaması dersini alan SAÜ İKY öğrencileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda, ilgili dersi alan 525 öğrenciye çevrimiçi bir soru formu ile açık uçlu sorular yöneltilmiş, toplamda 425 öğrenci gönüllü olarak buna geçerli yanıt vermiştir. Çalışmanın öne çıkan bulguları şunlardır: Birinci olarak, öğrencilerin yaklaşık %30'u işyeri uygulaması yaptığı firmadan iş teklifi almıştır. İş teklifi alamayan öğrenciler, bu durumun sebebi olarak, firma kaynaklı nedenleri ve kendileriyle ilgili eksiklikleri göstermiştir. Firma kaynaklı nedenlerin başında boş pozisyon olmaması ve firmanın kurumsal bir yapıda olmaması gelirken, öğrenci kaynaklı nedenlerin başında ise, yabancı dil eksikliği gelmektedir. Bununla beraber ekonomik kriz ve pandemi gibi makro faktörlerin de istihdam olanağını sınırlandırmada etkili olduğu görülmüştür. Öğrenciler, işyeri uygulaması esnasında en çok eksikliğini hissettikleri yetkinlikler olarak ise çeşitli yazılımları kullanmayı ve yine yabancı dil yetersizliğini göstermişlerdir. İkinci olarak, işyeri uygulamasının gerçekleştirildiği kuruluşların yapısı incelendiğinde, kuruluşların büyük kısmının büyük ölçekli imalat firmaları olduğu ve bu firmalar büyük oranda Sakarya'da ve Marmara Bölgesindeki diğer şehirlerde konumlandığı görülmektedir. Bölgenin istihdam kapasitesi ile birlikte düşünüldüğünde, hem iş arama hem de iş teklifi alma sürecinin bölgeselleşmeden olumsuz yönde etkilenebileceği ileri sürülebilir.*

**Anahtar Kelimeler:** *işyeri uygulaması, staj, uygulamalı eğitim, istihdam edilebilirlik, insan kaynakları yönetimi*

<sup>1</sup> Sakarya Üniversitesi, scalis@sakarya.edu.tr, Orcid: 0000-0003-3059-3647

<sup>2</sup> Sakarya Üniversitesi, saydin@sakarya.edu.tr, Orcid: 0000-0002-2927-545X

<sup>3</sup> Sakarya Üniversitesi, smac@sakarya.edu.tr, Orcid: 0000-0002-3937-9703

<sup>4</sup> Sakarya Üniversitesi, etan@sakarya.edu.tr, Orcid: 0000-0002-0649-3788

**CONTRIBUTION OF WORK-BASED LEARNING TO EMPLOYABILITY:  
A RESEARCH ON THE STUDENTS OF HRM DEPARTMENT OF  
SAKARYA UNIVERSITY**

**ABSTRACT**

*The aim of this study is to examine the contribution of the work-based learning module given in Sakarya University Human Resource Management Department (SAU HRM) to employability and job finding processes of the students. This research covers the years 2018, 2019 and 2020, and the universe of the study consists of SAU HRM students who have taken the work-based learning course in these three years. Open-ended questions were sent to the students through an online questionnaire, and 425 out of 525 responded to it on a voluntary basis. The notable findings of the study are as follows: First, almost 30% of the students received job offers from the company they worked for. Students who could not get a job offer highlighted two main reasons: firm-related issues and student-related competency issues. While lack of vacant positions and not having a proper corporate structure are the main reasons for the firm-related issues; foreign language proficiency is one of the most frequently-cited barriers for students. However, macro factors such as the economic crisis and pandemic have also been found to be effective in limiting employment opportunities. During the work-based learning, the students indicated the use of various software and the lack of foreign language as the competencies they felt the most lacking. Secondly, the structure of the organizations where the work-based learning is carried out was examined. Two points are salient here, most of the organizations are large-scale manufacturing companies and these companies are mostly located in Sakarya and other cities in the Marmara Region. Considering the employment capacity of the region, it may be suggested that both the job search and job offer processes of the students are adversely affected by this regionalization.*

**Key Words:** *work-based learning, internship/traineeship, applied training, employability, human resource management*

**1. Giriş**

İstihdam edilebilirlik, ilk işi alma becerisinin ötesinde, kişinin yaşam boyunca istihdam edilebilir kalma kapasitesine sahip olmasını içermektedir. Bu kapsamda istihdam edilebilirliğin sorgulama yapma, yeni beceriler kazanma, seçenekleri belirleme ve değerlendirme, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı hakkı dahil olmak üzere işyerindeki hakları anlama, değişen durumlara başarılı bir şekilde uyum sağlama ve yenilik yapma cesaretini gerektirdiği belirtilmektedir (Brewer, 2013). Bu nedenle, iş bulma (istihdam) ile zaman içinde iş yaratma ve sürdürme yeteneği (istihdam edilebilirlik) arasında ayırım yapılmaktadır (Bennett, 2018, s. 32).

İş dünyasında yaşanan dönüşümler ve bunlara bağlı olarak ortaya çıkan beklentiler istihdam edilebilirlik ile ilgili gereklilikleri etkilemektedir. Chartered Institute of Personnel and Development'ın (CIPD), 2015 yılında gerçekleştirdiği araştırmaya göre çalışma dünyasının geleceğini etkilemesi beklenen, sekiz eğilim: teknolojinin kullanımı, işgücü çeşitliliği, küreselleşme, çalışma ilişkilerinin çeşitliliği, endüstriyel değişim, bireycilik, sosyal sorumluluk ve eğitim kalitesinden oluşmaktadır (CIPD 2015, s. 30). CIPD'in 2020 yılında, insan kaynakları profesyonellerinin katılımıyla gerçekleştirdiği bir başka uluslararası araştırmanın sonucunda ise insan kaynakları yönetimi uygulamaları bağlamında önümüzdeki on yıllarda etkili olması beklenen trendler içsel değişim, gelişen örgütsel modeller, yapılar ve süreçler, dijital ve teknolojik dönüşüm, değişen demografi ve çeşitlilik ve kapsayıcılık yönetimi stratejileri, çalışma ilişkilerini çeşitlendirmek, sürdürülebilirlik, amaçlar ve sorumlu işletmecilik olarak belirlenmiştir (CIPD, 2020, s. 5).

Öte yandan Mercer'in gerçekleştirdiği *Küresel Beceriler* araştırması da beceri kazanımı üzerinde durmaktadır ve "çalışanlar geleceğe yöneldikçe, beceri kazanımına ilişkin algılarında, bunu değerli bir fırsat olarak görmekten, istihdam edilebilir kalmada önemli bir adım olarak görmeye doğru açık bir değişim" (Mercer, 2020, s. 25) olduğu ileri sürülmektedir. Aynı araştırmada insan kaynakları profesyonellerine bugün talep gören ve gelecekte talep görecektir olan becerilerin neler olduğuna ilişkin fikirleri sorulmuştur. Buna göre güncel olarak talep edilen beceriler dijital pazarlama, veri görselleştirme ve kullanıcı deneyimi tasarımı iken; gelecekte talep görecektir olan beceriler ise çevik dönüşüm, tasarım düşüncesi ve girişimciliktir (s. 26).

İstihdam edilebilirlik kapsamında yükseköğretim kurumlarının da yeri sorgulanmaktadır. Bir taraftan yükseköğretimin kitlesel genişlemesinin bir sonucu olarak yüksek eğitilmiş olanların istihdam olasılıklarının azaldığına dikkat çekilmektedir (Teichler 1999; Cheng Tan & French-Arnold, 2012). Diğer bir taraftan yükseköğretim kurumlarının istihdam edilebilirlikteki rolü (Cheng Tan & French-Arnold, 2012) ve bu kapsamda iş dünyası ile ilişkilerinin nasıl olması gerektiği tartışılmaktadır (Nankervis, Prikshat & Dhakal, 2019, s. 37-38; Cheng Tan & French-Arnold, 2012). Wilkie'nin (2019), the Society for Human Resource Management (SHRM) için kaleme aldığı 4 Yıllık Bir Lisans Eğitiminin Vaatlerine Ne oldu? başlıklı çalışmasında 4 yıllık "üniversite diploması sahiplerinin çalışma yaşamına hazır olup olmadıklarını, üniversitelerin öğrencilerine ne öğrettiklerini ve işverenlerin bu en yeni çalışanlarından çok şey isteyip istemediği" irdelenmektedir. Araştırma kapsamında "öğretim üyeleri, şirket yöneticileri, işyeri ve eğitim uzmanları, üniversite öğrencileri ve yeni mezunlarla" yapılan görüşmeler aracılığıyla veri toplanmıştır. Araştırma 4 yıllık lisans programlarından mezun olanların istihdam edilebilirliği açısından önemli bazı çıkarımlara ulaşmıştır. Buna göre öncelikle, mezunların "iş yaşamı için, işverenlerin onlar hakkında düşündüğünden daha fazla hazırlıklı olduklarını, düşündükleri" ortaya çıkmıştır. Buna karşılık işverenler mezunların insani becerilere

(soft skills: eleştirel düşünme, iletişimsel beceriler, dinleme becerileri, kişilerarası beceriler gibi) sahip olmadıklarını düşünmektedirler. İşverenlere göre 4 yıllık lisans eğitimi meslek bilgisi, teknoloji bilgisi (örneğin iyi derecede excel kullanımı) gibi daha teknik becerileri kazandırmada da yetersiz kalmaktadır. İşverenler böyle düşünürken öğretim üyeleri ise öğrencileri iş yaşamına hazırladıklarını düşünmektedirler. Bütün bunlar temelinde araştırma, 4 yıllık lisans programları yerine kodlama vb. alanlarda gerçekleştirilecek temel eğitim kamplarının (boot camps), ön lisans eğitim ve ticaret meslek okullarından daha başarılı olacağı çıkarımı ile sona ermektedir. Zira ABD’de öğrenciler 2000’li yıllardan bu yana yükselen oranda ticaret meslek yüksekokulu benzeri eğitim kurumlarına yönelmiştir.

Daha geniş bir perspektifle bakıldığında, belirsizliğin arttığı küresel dünyada, hükümetler, işverenler ve yükseköğretim kurumlarının, mezunların çalışmaya hazır olmasını sağlamaktan sorumlu paydaş olarak beraber çalışması gerektiği de vurgulanmaktadır. Hükümetler, talep ve arz ile ilgili gelecekteki işgücü piyasası sorunlarını tahmin etmekten ve ilgili sorunları çözecek stratejiler, politikalar ve işbirlikleri geliştirmekten sorumludur. İşverenlerin ise, yetkinlik ve beceri kriterlerini doğru bir şekilde tanımlamaları, mevcut ve gelecekteki faaliyetleri için gerekli yetenekleri çekecek ve koruyacak, çalışan geliştirme programları sunmaları beklenmektedir. Meslek ve üniversite sistemleri ile kurumlarının ise daha yenilikçi felsefelere, pedagojilere ve iş dünyası ile yoğun bağlantılara açık olmaları gerektiği belirtilmektedir (Nankervis vd., 2019, ss. 37-38).

Bu bağlamda, son yıllarda stajlar ve daha geniş kapsamda işyeri uygulamaları, eğitimden istihdama geçişin önemli bir parçası haline gelmiştir (Stewart, Owens, Hewitt ve Nikoloudakis, 2018, s. v). Bunda firmalar tarafından iş deneyimine önem verilmesi ve bu tür uygulamaların istihdam edilebilirliğe katkısının hem üniversiteler hem de firmalar tarafından sahiplenilmesi etkili olmaktadır. İşyeri uygulaması ve stajlar yoluyla öğrencilerin işyerine yönelik, sınıf eğitiminde alamayacakları, bilgi ve becerilerinin geliştirildiği belirtilmektedir (Stewart vd., 2018, s. 10).

Stajların/işyeri uygulamalarının önem kazanmasında başka bir etken de özgeçmişlerde yer alan stajların yüksek eğitimli işgücü havuzundan adayları seçmede önemli bir işlev üstlenmesidir (Kılıç, 2015, s. 228). Kılıç’ın (2015, ss. 228-229), profesyonel ağ olan LinkendIN tarafından 2013 yılında yapılan bir analize dayalı olarak paylaştığı verilere göre, stajyerlerin dörtte birinden fazlası staj yaptıkları firmalarda tam zamanlı iş imkânı elde etmektedir.

Görüldüğü gibi staj ve işyeri uygulaması konuları çok boyutlu bir konudur. Pek çok ülkede istihdam edilebilirlik ve eğitimden iş dünyasına geçiş sorunuyla ilgili benzer endişeler dile getirilse de, ülkelerin içinde bulunduğu farklı koşullara bağlı olarak çözümler de farklılık gösterebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı da Türkiye bağlamında Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü (SAÜ İKY) lisans öğrencilerinin gerçekleştirdikleri işyeri uygulaması dersinin istihdam edilebilirliklerine ve iş bulmalarına katkısını ortaya çıkarmaktır. Çalışmanın genel olarak 7+1 uygulamalarının değerlendirilmesine ve özel olarak da İKY Bölümü mezunlarının istihdam edilebilirliği açısından önemli çıkarımlara kaynaklık edeceği umulmaktadır.

İzleyen bölümde Türkiye'deki gençlerin işgücü piyasasındaki genel durumuna ve bu kapsamda Kalkınma Planları için hazırlanan istihdam raporlarının değerlendirilmesine yer verildikten sonra, üniversitelerdeki 7+1 uygulamalarına yer verilecektir. Daha sonra araştırmanın yöntem bölümü sunulacak ve çalışmanın bulguları yorumlanacaktır. Son olarak, çalışmanın sonuç bölümü, gelecekte yapılabilecek araştırmalar ve uygulamalar için bulguların ve önerilerin bir değerlendirmesini içermektedir.

## **2. Türkiye’de Mesleki Uygulamaların Bağlam ve Çerçevesi**

İstihdam edilebilirliğin çok kapsamlı ve farklı aktörlerin katılımı ile sağlanabileceğini belirtmiştik. Bu bağlamda en önemli belirleyici, ülkenin makro ekonomik koşulları olmaktadır. Ağustos 2020 verilerine Türkiye’de işsizlik oranı %13,2; 15-24 yaş aralığını kapsayan genç işsizlik oranı ise %26,1’dir. Yükseköğretim mezunları arasında işsizlik oranı ise %14,2 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran kadınlarda %18,8; erkeklerde ise %10,9’dur (TÜİK, 2020). Genç nüfustaki işsizliğin, yüksek eğitilmiş gençler arasında da yükselmesinin, gençlerin işverenler karşısında pazarlık gücünün azalmasına yol açtığı vurgulanmaktadır (Kılıç, 2015, s. 227).

Genç nüfusun istihdam edilebilirliği kapsamında, Kalkınma Bakanlığı’nın (2014, ss. 98-99), İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu incelendiğinde tespit edilen zayıf yönler, genç işsizliğinin yüksekliği, genel ve mesleki eğitim kalitesinin düşük olması, staj programlarının uygulanamaması, okul-iş dünyası ilişkisinin yetersizliği, gençlere yönelik staj olanaklarının sınırlılığı ve okuldan işe geçiş sürecinin uzun sürmesidir. Bu sorunlara çözüm olabilecek uygulama stratejileri olarak, eğitim sisteminin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceri ve yetkinliklere uyumlu hale getirilmesi, işbaşı eğitim olanaklarının geliştirilmesi/okulların işverenlerle iletişiminin güçlendirilmesi önerileri yer almaktadır. Bu kapsamda stajyerlik uygulamasının işgücü piyasasının ihtiyaçları temelinde gözden geçirilerek etkin bir yapıya kavuşturulmasına ilişkin eylemler yer almaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2014, ss. 102-103). Kalkınma Bakanlığı’nın (2018) İşgücü Piyasası ve İstihdam Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda ise beceri uyumsuzluğu ve uyumsuz eşleşme sorunları bulunduğu altı çizilmektedir. Bu kapsamda her ne kadar eğitimin tek fonksiyonunun “işgücü piyasasının istediği becerilerle kişileri donatmak olmadığı” belirtildi, eğitimin belli oranda bu ihtiyacı karşılamak üzere “dizayn” edilmesi

gerekliliği vurgulanmakta, bu sayede “eğitim-istihdam ilişkisinin” kurulabileceği ifade edilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 78). Genç istihdamının arttırılması ve gençlerin işgücü piyasasına girişte yaşadıkları sorunları gidermek üzere staj uygulamalarının yaygınlaştırılmasının, stajyerlerin sosyal güvenlik uygulamalarının kolaylaştırılmasının ve stajyer ücretlerine devlet desteği gibi uygulamaların ise olumlu sonuçlar verdiği belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 80).

Genç istihdamının desteklenmesi ve işsizliğin azaltılması hedefleri kapsamında özellikle okuldan işe geçiş sürecinin kolaylaştırılması, gençlerin staj programları yoluyla tecrübe edinmelerinin sağlanması ve iş arama süreçlerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 88). Dijital dönüşüme uyum sağlayacak işgücünün yetiştirilmesi hedefi doğrultusunda da staj sisteminin yeniden organizasyonu değerlendirilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2018, s. 94). Genel olarak staj programlarının etkililiğinin artırılması politikası doğrultusunda uygulama stratejileri olarak altı öneri sunulmuştur (Kalkınma Bakanlığı, 2018, ss. 95-96):

1. Staj programlarının amaca uygunluk, süre, iş tabanlı öğrenme, beceri ve davranış gelişimi açısından etkililiğinin sağlanması.
2. Staj ve akademik eğitimin uyumlaştırılması.
3. İşverenlerin staja bakış açılarının değerlendirilmesi ve olumsuzlukların giderilmesi.
4. Staj programları açısından işveren yükümlülüklerinin basitleştirilmesi.
5. Özel istihdam bürolarının staj çerçevesinde daha etkin kullanımının sağlanması.
6. Eğitim sürecinde staj dışında işe uyum programlarının sektörler bazında işletmelerin ihtiyaçları ile uyumlu şekilde geliştirilmesi.

Mesleki eğitime ilişkin yasal düzenlemeler kapsamında, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (1986), çırak, kalfa ve ustaların eğitimi ile okullarda, yükseköğretim kurumlarında ve işletmelerde yapılacak mesleki eğitime ilişkin esasları düzenlemektir (Madde 1). Kanun, Yükseköğretim Kurulu ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirleyeceği mesleklerde, kamu ve özel sektöre ait kurum, kuruluş ve iş yerleri ile mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarındaki eğitim ve öğretimi kapsamaktadır (Madde 2). Kanunda staj, “*Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışmayı*” ifade etmektedir. 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu’nda (1981) yer alan Ek Madde 23’e göre de Yükseköğretim kurumlarında pratik, uygulamalı dersler ve staj; öğrencinin tercih edeceği ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara muadil özel kuruluşlarda yapılabilir. Bunların yanında Yükseköğretim Kurumları Uygulamalı

Eğitimler Çerçeve Yönetmeliğinin “müstakil taslağında” (YÖK, t.y.) ise mesleki eğitim, staj ve uygulamalı ders olmak üzere üç çeşit uygulamalı eğitim tanımlanmıştır. Ders dönemlerinde bir ders olarak yapılan uygulamalı eğitime ‘işletmede mesleki eğitim’, yaz tatili veya ara tatillerde yapılan uygulamalı eğitime ‘staj’, bir dersin uygulamalı yaptırılan kısmına (laboratuvar çalışması, klinik uygulaması vb.) ise ‘uygulamalı ders’ denilmektedir. Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarında uygulamaların çeşitlendirildiği dikkat çekmektedir.

Yükseköğretim sistemi içinde bazı bölümlerde (mühendislik, avukatlık, doktorluk, öğretmenlik vb.) zorunlu stajlar/işyeri uygulamaları söz konusuysen, pek çok öğrenci de okulu tarafından zorunlu tutulmasa da staj yapmak istemektedir. Bununla beraber lisans düzeyinde 7+1 uygulamalı eğitim modelleri de yaygınlaşmaktadır. Bunlara örnek Tıp Fakültesi Intern Modeli, Hukuk Fakültesi +1 Yıl Modeli (Atalı, Özkan, Sarıbyık & Karayel, 2016), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi Ortak Eğitim Modeli (TOBB ETU, t.y.), Intern Mühendislik Modeli (Selçuk Üniversitesi, t.y.; Gaziantep Üniversitesi, t.y.), Ayrıca Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi’nin Turizm Fakültesi Mesleki Uygulamalar dersi, Teknoloji Fakültesi’nde uygulanan 7+1 Modeli ((Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, t.y.), Endüstri Mühendisliği Bölümü’nde gerçekleştirilen Uygulamalı Mühendislik Deneyimi Eğitimi (UMDE) programı ve İşletme ve Siyasal Bilgiler Fakültelerinde zorunlu veya isteğe bağlı olarak gerçekleştirilen 7+1 uygulaması (Atalı vd., 2016) da bu bağlamda değerlendirilebilir.

7+1 veya benzer uygulamalar, haftada bir veya altı iş günü arasında, bir veya birkaç dönem olarak, seçmeli veya zorunlu ders şeklinde, denetimli veya denetimsiz işyerlerinde yapılan mesleki uygulamaları kapsamaktadır (Sarıbyık, 2019, s. 16). +1 Uygulamalı eğitim modelleri ilgili alanlarda özellikle “nitelikli istihdamı arttıracak model” olarak sunulmaktadır (Sarıbyık, 2019, s. 21). Ayrıca bu programların ‘staj programının çok ötesinde’ işyerinde görev almayı ve çalışmalara katılmayı kapsadığı da belirtilmektedir (Gaziantep Üniversitesi, t.y.). Bu kapsamda, staj uygulamalarının eksiklikleri, kısa süreli olmasından dolayı verimsiz olması, öğrenim çıktılarının nihai sonuçlarına ulaşmada eksikliklerin bulunması, işletme ve iş disiplinine uyumun kısa sürede sağlanmasının zor olması ve staj eğitimlerinde süreklilik sağlanamaması olarak belirtilmiştir (Sarıbyık, 2019, s. 5).

7+1 programları kapsamında öğrencilerin uygulama deneyimi kazanması, kendilerini daha iyi tanıması ve yeteneklerini fark etmesi, iş dünyasının gerçeklerini mezuniyet öncesi tanıyarak hedeflerini ve kariyer planlamasını buna göre şekillendirmesi, uygulama döneminde bazı becerilerini geliştirmesi ve mezuniyet sonrası iş bulma imkânlarını kolaylaştırması (Sarıbyık, 2019, s. 11) da öğrencilerin istihdam edilebilirliğine ve iş bulmasına katkı sağlayacak uygulamalar olarak değerlendirilebilir. Diğer bir taraftan bazı araştırmalarda, staj yoluyla istihdamın bir

“kural” haline dönüştüğüne dikkat çekilmektedir. Öyle ki “stajyer nesil (generation internship)” kavramı ortaya atılmıştır. İş tecrübesi açığını iş başında işi öğrenerek kapatabileceğini düşünen gençler, profesyonel bir iş sahibi olabilmek için genellikle geçici, düzensiz, düşük ücret ödenen veya ücret ödenmeyen stajları bile kabul etmektedir (Kılıç, 2015, s. 227). Bu nedenle, stajyerlerin bir ucuz işgücü kaynağı olarak mevcudiyetinin, giriş seviyesindeki ücretli işlerin yerinden edilmesi ve asgari ücret yasalarından kaçınma için bir teşvik yarattığı da belirtilmektedir (Stewart vd., 2018, s. 85).

### 3. Saha Araştırmasının Bağlamı ve Yöntem

Çalışmanın bağlamı incelendiğinde, Türkiye’de insan kaynakları yönetimi lisans eğitimi sunan 9 üniversitede 14 program bulunduğu görülmektedir. Bu programa sahip olan üniversitelerin 7’si devlet üniversitesi iken, 2’si vakıf üniversitesidir. Bu programlar arasında birinci öğretim, ikinci öğretim ve burslu programlar yer almaktadır. Tablo 1 bu programlar hakkında genel bilgileri içermektedir.

**Tablo 1: Türkiye’de Lisans Düzeyinde (4 Yıllık) Eğitim Veren İKY Programları**

Üniversite	Statüsü	2018 YERLEŞEN	2019 YERLEŞEN	2020 YERLEŞEN
Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi	Devlet	52	62	62
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	Devlet	72	62	62
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (İ.Ö.)	Devlet	26	31	31
Aydın Adnan Menderes Üniversitesi (KKTC Uyraklu)	Devlet	1	1	2
Gümüşhane Üniversitesi	Devlet	14	10	21
İstanbul Medipol Üniversitesi (%50 Burslu)	Vakıf	25	16	25
İstanbul Medipol Üniversitesi (Burslu)	Vakıf	6	4	5
İzmir Demokrasi Üniversitesi	Devlet	62	62	62
Kayseri Üniversitesi	Devlet	51	62	62
Sakarya Üniversitesi	Devlet	82	82	81
Sakarya Üniversitesi (İ.Ö)	Devlet	82	62	41
Süleyman Demirel Üniversitesi	Devlet	62	62	62
Yeditepe Üniversitesi (İngilizce) (%50 Burslu)	Vakıf	6	2	8
Yeditepe Üniversitesi (İngilizce) (Burslu)	Vakıf	2	2	2

**Kaynak:** (YÖK ATLAS, 2020a; ÖSYM, 2020).



Bu çalışmaya konu olan SAÜ İKY Bölümü, Türkiye'deki Devlet Üniversiteleri arasında İnsan Kaynakları Yönetimi alanında kurulmuş ilk 4 yıllık lisans programı olma özelliğine sahiptir. 2008-2009 eğitim-öğretim yılından beri faaliyetini sürdüren bölümden (Ekim 2020 itibariyle) 1756 öğrenci mezun olmuştur (SAÜ İKY, 2020a). Bu bölümde işyeri uygulaması, 8. yarıyılıda 14 hafta olarak gerçekleştirilmektedir (SAÜ İKY, 2020b). SAÜ İKY'nin, hem alanındaki ilk örnek olması hem de öğrenci ve mezun sayılarının yüksekliği açısından Türkiye'deki İKY lisans eğitimi açısından anlamlı bir örneklem arz ettiği düşünülmektedir.

Bu araştırma, 2018, 2019 ve 2020 yıllarını kapsamakta ve çalışmanın evrenini bu üç yılda işyeri uygulaması dersini alan SAÜ İKY öğrencileri oluşturmaktadır. Soru formları her yıl düzenli olarak öğrencilere gönderilmekte ve isteğe bağlı olarak bu formu yanıtlamaları talep edilmektedir. Buna göre bu çalışma, süreli bir araştırmadır (Neumann, 2007). Bu araştırma kapsamında ilgili dersi alan 525 öğrenciye çevrimiçi bir soru formu ile açık uçlu sorular yöneltilmiş, bunlardan toplam 425'i (%81) forma geçerli yanıt vermiştir.

Soru formunda yer alan soruların tamamı açık uçlu sorulardır. Yanıtların analizinde "bireylerin, grupların, kurumların odağını açığa çıkartma" (Weber, 1990, s. 9) amacıyla kullanılmaya uygun bir analiz yöntemi olan, içerik analizi yöntemi tercih edilmiştir. Yaklaşım olarak (Punch, 2014, s. 219) metnin doğrudan analizine odaklanılmıştır. Analizlerde analiz birimi olarak (Graneheim & Luhman, 2004, s. 106) soru yanıtları ve anlam birimi olarak da cümleler ele alınmıştır.

Analizler sorulara verilen yanıtların öncü incelemesine dayanan ve Patton'un (2002, ss. 462-465) önerisine uygun olarak adım adım geliştirilen bir kod listesine göre gerçekleştirilmiştir. Deneme kodlamaları ile kod kitabı son haline getirildikten sonra kod tanımları (Miles & Huberman, 2016) netleştirilmiştir. Bu çalışmada kullanılan tüm kodlar betimleyici (Miles & Huberman, 2016, s. 57) karakterdedir. Kodlamada, öncü incelemeler ve deneme kodlamalarından, kod listesinin nihai haline göre asıl kodlamanın yapılmasına kadar tüm aşamalar, tüm araştırmacılar tarafından gerçekleştirilmiş; bu sırada düzenli değerlendirme toplantıları yapılarak eşgüdüm ve böylelikle de kodlayıcılar arası güvenilirlik sağlanmaya çalışılmıştır (Weber, 1990, s. 17).

Verilerin üçgenlenmesi bağlamında en önemli kaynak, araştırmacıların işyeri uygulaması kapsamında gerçekleştirdikleri işyeri ziyaretleri sırasında işyeri uygulaması yapan öğrencilerin yöneticileri ile gerçekleştirdikleri görüşmelerdir. Bunun dışında öğrencilerin işyeri uygulaması deneyimlerini analiz ettikleri bitirme çalışmalarının incelenmesi de veri edinme yöntemi açısından bir üçgenleme imkânı sağlamıştır.

#### 4. Çalışmanın Bulguları

##### 4.1. Demografik Bulgular

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen anketi yanıtlayanların demografik verileri incelendiğinde, tüm katılımcıların yüzde %80'inin kızlardan, %20'sinin erkeklerden oluştuğu görülmüştür. SAÜ İKY Bölümü öğrencilerinin cinsiyet dağılımı ile ilgili ulaşılabilen son üç yıla ilişkin verilerine göre birinci öğretim programına yerleşen kız öğrencilerin oranı %76,8 ile %82,9 arasında değişiklik göstermektedir (YÖK ATLAS, 2020b). Aynı değişken bazında ikinci öğretim programı incelendiğinde ise bu oranın %65,9 ile %67,7 arasında değiştiği görülmektedir (YÖK ATLAS, 2020c).

Sakarya Üniversite'sinin öğrencilerinin demografik dağılımı incelendiğinde 2019 yılı itibarıyla öğrencilerin %48'inin kız, %52'sinin erkek öğrencilerden oluştuğu görülmektedir (Sakarya Üniversitesi, 2020). Buna göre İKY Bölümü öğrencilerinde dağılımın, üniversitenin ortalamasından önemli bir farklılık arz ettiği söylenebilir. YÖK Atlas (YÖK ATLAS, 2020d) verilerine göre yukarıdaki tabloda yer alan diğer İKY bölümlerinin öğrencileri arasında kız öğrencilerin oranının ise %65,5 civarında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla ülke genelinde İKY Bölümlerinin daha çok kız öğrenciler tarafından tercih edildiği ve bu durumun mevcut çalışmanın katılımcılarına da yansıdığı anlaşılmaktadır.

##### 4.2. İşyeri Uygulaması Yapılan Kuruluşlarla İlgili Bulgular

İşyeri uygulamasının yapıldığı kuruluşların sahiplik yapısına bakıldığında, öğrencilerin %77,88'inin özel sektör kuruluşlarında, %21,65'inin kamu kurum ve kuruluşlarında işyeri uygulaması yaptıkları görülmüştür. Anketi yanıtlayan öğrencilerin sadece %0,47'si sivil toplum kuruluşlarında işyeri uygulaması yapmıştır. Bu durumda öğrencilerin işyeri uygulaması kapsamında uygulamalı eğitim alma olanağını büyük ölçüde özel sektör kuruluşlarında elde etmişlerdir.

**Tablo 2: İşyeri Uygulaması Yapılan Kuruluşların Sahiplik Yapısının Yıllara Göre Dağılımı**

Kuruluşun Sahiplik Yapısı	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
Özel Sektör	138	104	89	331	77,88
Kamu	44	36	12	92	21,65
STK	0	1	1	2	0,47
<b>Toplam</b>	<b>182</b>	<b>141</b>	<b>102</b>	<b>425</b>	<b>100</b>

İş yeri uygulamasının yapıldığı kuruluşların coğrafi konumlarına bakıldığında sırasıyla en fazla Sakarya (%51,53), İstanbul (%19,76), Kocaeli (%14,35) ve Bursa (%3,29) şehirlerindeki kuruluşların tercih edildiği görülmüştür.

**Tablo 3: İşyeri Uygulaması Yapılan Kuruluşların Coğrafi Dağılımı**

Coğrafi Konum	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
Sakarya	88	77	54	219	51,53
İstanbul	39	20	25	84	19,76
Kocaeli	26	24	11	61	14,35
Bursa	7	2	5	14	3,29
Diğer	22	18	7	47	11,06
<b>Toplam</b>	<b>182</b>	<b>141</b>	<b>102</b>	<b>425</b>	<b>100</b>

Bu bulgunun değerlendirilmesi bağlamında ilk akla gelen konular öğrencilerin geldikleri şehirler ile üniversitenin bulunduğu bölgedir. Buna göre 2019 yılı itibariyle SAÜ İKY Programına yerleşen birinci öğretim öğrencilerinin %28'i aynı şehirden (yani Sakarya), %72'si ise farklı şehirlerden gelmektedir. Ancak diğer şehirlerin bölgesel dağılımına bakıldığında Marmara Bölgesi %79,3 ile birinci sırada yer almaktadır. Farklı şehirler ise ağırlık sırasına göre İstanbul, Kocaeli, Ankara-Bursa ve Rize-İzmir şeklinde sıralanmıştır (YÖK ATLAS, 2020b). SAÜ İKY ikinci öğretim programına yerleşen öğrencilerin aynı şehirden (yani Sakarya) gelenlerin oranı %48,8'e yükselmektedir. Diğer şehirlerin coğrafi dağılımında ise Marmara Bölgesi yine birinci sırada gelmektedir. Diğer şehirlere bakıldığında ise birinci öğretim programı ile çok benzer şekilde İstanbul, Kocaeli, Bursa, Tekirdağ şeklinde bir sıralama görülmektedir (YÖK ATLAS, 2020c). Tüm bunlar birlikte değerlendirildiğinde, öğrencilerin işyeri uygulaması için tercih ettikleri kuruluşların coğrafi dağılımının, üniversitenin konumu ile öğrencilerin geldikleri bölgelerle ilişkilendirilebileceği anlaşılmaktadır.

#### 4.3. İşyeri Uygulaması Yapılan Firmalara İlişkin Bulgular

İşyeri uygulaması yapılan firmalar sektörel dağılım açısından incelendiğinde, imalat sektörünün %66,47 ile birinci sıradadır. Bu kesimde hizmet sektörünün ağırlığı %23,56 iken, işyeri uygulaması yapılan firmaların %9,97'si de perakende sektöründe yer almaktadır.

**Tablo 5: İşyeri Uygulaması Yapılan Firmaların Sektörel Dağılımı**

Sektör	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
İmalat	86	75	59	220	66,47
Perakende	16	10	7	33	9,97
Hizmet	36	19	23	78	23,56
<b>Toplam</b>	<b>138</b>	<b>104</b>	<b>89</b>	<b>331</b>	<b>100</b>

İşyeri uygulamasının yapıldığı firmaların coğrafi konumlarına bakıldığında da sırasıyla en fazla Sakarya (%48,04), İstanbul (%22,05), Kocaeli (%15,41) ve Bursa (%3,63) illerindeki kuruluşların tercih edildiği görülmüştür. Bu bulgular kurumların genelinin coğrafi konumuna ilişkin bulgularla ve öğrencilerin geldikleri şehirlerin dağılımı ile uyumludur.

İşyeri uygulaması yapılan firmaların büyüklüğü küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin tanımı, nitelikleri ve sınıflandırılması hakkında yönetmeliğin 16. Maddesine göre değerlendirilmiştir. Buna göre, tüm yanıtlayıcıların %64,35'i büyük ölçekli (çalışan sayısı 250'den fazla), %24,17'si orta ölçekli (çalışan sayısı 50-249 arasında), %6,95'i de küçük ölçekli (çalışan sayısı 10-49 arasında) ve %4,53'ü mikro (çalışan sayısı 2-9 arasında) firmalarda işyeri uygulaması yapmıştır.

**Tablo 6: İşyeri Uygulaması Yapılan Firmaların Çalışan Sayısına Göre Büyüklükleri**

Çalışan Sayısı	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
(2-9)	5	4	6	15	4,53
(10-49)	6	6	11	23	6,95
(50-249)	33	27	20	80	24,17
(250-...)	94	67	52	213	64,35
<b>Toplam</b>	<b>138</b>	<b>104</b>	<b>89</b>	<b>331</b>	<b>100</b>

Görüldüğü gibi işyeri uygulaması yapılan firmaların çok büyük bir kısmını çalışan sayısı açısından büyük işletmeler kategorisinde yer almaktadır.

#### **4.4.İstihdam Edilebilirlik İle İlgili Bulgular**

İşyeri uygulaması hakkındaki anket araştırmasının bulgularına göre işyeri uygulamasını özel sektör kuruluşlarında gerçekleştiren yanıtlayıcıların %29,31'i bu firmalardan iş teklifi almıştır. Bu bulgunun yıllar itibariyle durumuna bakıldığında 2018 yılındaki %41,30'luk iş teklifi alma oranının, 2019 yılında %23,08'e ve nihayet 2020'de ise %17,98'e düştüğü görülmektedir. Üç yılın ortalamasına bakıldığında bu oranın, daha önce bahsi geçen ve %25 ve üzeri bir ortalama işareten araştırmamızın (Kılıç, 2015, ss. 228-229) bulgularıyla örtüştüğü, hatta 2018 yılında bu oranın epey üzerine çıktığı görülmektedir.

**Tablo 7: İşyeri Uygulaması Yaptığı Firmadan İş Teklifi Alanların Yıllara Göre Dağılımı**

	2018	2019	2020
<b>İş Teklifi Alanların Oranı</b>	%41,3	%23,08	%17,98

İş teklifi alma oranının 2018 yılından 2020'ye kadar çarpıcı şekilde azalmış olması ise yaşanan ekonomik krizin üzerine pandemi sürecinin etkileriyle ilişkilendirilebilir. Zira pandemi sürecinde, normal şartlarda 14 hafta devam eden işyeri uygulaması dersi, YÖK'ün 9 Nisan 2020 Tarihli ilgili (YÖK, 2020) kararı doğrultusunda 6. haftada sonlandırılmıştır. Öğrencilerin birçoğu işyeri uygulamasının erken sonlandırılmasının iş teklifi alma durumlarını etkilediği şeklindeki yorumlarını paylaşmışlardır.

İş teklifi alan öğrencilerin cinsiyet dağılımına bakıldığında %76,29'u kız, %23,71'i erkektir. Buna göre iş teklifi alan öğrencilerin cinsiyet dağılımı da, anketi yanıtlayan öğrencilerin cinsiyet dağılımı ve bölüm öğrencilerinin cinsiyet dağılımı ile uyumlu bir görünüm arz etmektedir.

**Tablo 8: Yıllara Göre İş Teklifi Alanların Cinsiyet Dağılımı**

<b>İş Teklifi Alan Kişi Sayısı (Cinsiyete Göre)</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>Toplam</b>	<b>Yüzde</b>
Kız öğrenci	44	21	9	74	76,29
Erkek öğrenci	13	3	7	23	23,71
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

İş teklifi alan öğrencilerin kendi cinsiyet gruplarına göre dağılımına bakıldığında ise özel sektör kuruluşlarında işyeri uygulaması yapan kız öğrencilerin %27,4'ü iş teklifi alırken, aynı kategorideki erkek öğrencilerin %37,7'sinin iş teklifi aldığı görülmektedir. Buna göre İKY bölümü Türkiye genelinde ve özel olarak da Sakarya Üniversitesi'nde ağırlıklı olarak kız öğrenciler tarafından tercih edilmekte ve buna bağlı olarak da işyeri uygulaması yapan kız öğrencilerin oranı daha fazla olmaktadır. Ancak işyeri uygulaması sırasında iş teklifi alma oranı erkeklerde kızlara göre daha yüksektir. Bu bulgu, aradaki farkın nedenleri açısından ayrıca araştırmaya değer görünmektedir.

Bu konuyla ilgili başka bir bulgu, iş teklifinin nasıl yanıtlandığına ilişkindir. İş teklifi alan öğrencilerin ne kadarının iş teklifini kabul ettiğine bakıldığında bu oranın yaklaşık %69 olduğu görülmüştür. Ancak teklif alan öğrencilerin yaklaşık %31'inin ise lokasyon uyumsuzluğu, firmanın kurumsal olmaması, firmada İK departmanının olmaması/başka departman için iş teklifi yapılması ya da genel olarak firmadan memnun kalmama gibi nedenlerle iş teklifini reddettiklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilere işyeri uygulaması sırasında iş teklifinde bulunan firmaların coğrafi konumlarına bakıldığında, %43,30 ile ilk sırada Sakarya gelmektedir. Bunu takiben %26,8 ile İstanbul, %18,56 ile Kocaeli, %2,06 Bursa şehirleri gelmektedir.

Bu bulgu, işyeri uygulaması yapılan firmaların coğrafi dağılımı ile ve dolayısıyla da öğrencilerin geldikleri şehirlerin dağılımı ile paralellik arz etmektedir. Bu durumda öğrencilerin daha çok kendi geldikleri şehirlerde istihdam olanağı aradıkları/buldukları çıkarımı yapılabilir.

**Tablo 9: İş Teklifi Yapan Firmaların Coğrafi Konuma Göre Dağılımı**

Coğrafi Konum	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
Sakarya	25	12	5	42	43,3
İstanbul	12	5	9	26	26,8
Kocaeli	12	5	1	18	18,56
Bursa	1	1	0	2	2,06
Diğer	7	1	1	9	9,28
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

İş teklifi yapan firmaların sektörel dağılımına bakıldığında ise iş teklifini yapan firmaların %64,95'inin imalat sektöründe faaliyet gösterdiği görülmektedir. Bu bağlamda hizmet sektörü firmalarının payı %26,80 iken, perakende sektöründe faaliyet gösteren firmaların payı ise %8,25 olmaktadır. Bu oranlar işyeri uygulamasının gerçekleştirildiği firmalar arasındaki sektörel dağılım bulguları ile uyumludur.

**Tablo 10: İş Teklifi Yapan Firmaların Sektörel Dağılımı**

Sektör	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
İmalat	39	12	12	63	64,95
Perakende	6	2	0	8	8,25
Hizmet	12	10	4	26	26,8
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

İş teklifi yapan firmaların büyüklükleri incelendiğinde çalışan sayısına göre mikro işletmelerin %5,15, küçük işletmelerin %6,19, orta büyüklükteki işletmelerin %28,87 ve büyük işletmelerin %59,79'luk ağırlığa sahip olduğu görülmektedir. Büyük ölçekli firmalar ise %59,79'luk pay ile bu bulgu bağlamında da ön sırada yer almaktadır. Bu bulgu işyeri uygulaması yapılan firmaların büyüklük dağılımı ile paralellik göstermektedir.

**Tablo 11: İş Teklifi Yapan Firmaların Çalışan Sayısına Göre Dağılımı**

Çalışan Sayısı	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
(2-9)	2	2	1	5	5,15
10-49)	1	2	3	6	6,19
(50-249)	15	7	6	28	28,87
(250-...)	39	13	6	58	59,79
<b>Toplam</b>	<b>57</b>	<b>24</b>	<b>16</b>	<b>97</b>	<b>100</b>

### 5. Öğrencilerin İstihdam Edilebilirlik ve İşyeri Uygulaması Hakkındaki Değerlendirmeleri

Bu başlık altında öncelikle iş teklifi almayan öğrencilere sorulan “sizce size neden iş teklif edilmedi?” sorusu irdelenecektir. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde öğrencilerin %74,67’sinin bu durumu firma ilgili nedenlere dayandırdığı anlaşılmaktadır. Bu nedenlerin detaylarında, boş kadronun bulunmaması ve sınırlı sayıda örnekte de firmanın kurumsal olmayan bir yapıda olması gibi etkenlerin öne sürüldüğü görülmektedir. Burada bahsi geçen “boş kadronun olmaması” gerekçesinin de aslında firmaların içinde bulunduğu ekonomik koşullar ile ilişkili olduğu düşünülebilir.

**Tablo 12: Öğrencilere Göre İş Teklifi Yapılmamasının Nedenleri**

İş Teklifi Yapılmamasının Nedeni	2019	2020	Toplam	Yüzde
Firma ile ilgili nedenler	65	47	112	74,67
Makro nedenler	1	19	20	13,33
Aday ile ilgili nedenler	10	6	16	10,67
Diğer	1	1	2	1,34
<b>Toplam</b>	<b>77</b>	<b>73</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Öğrencilerin %13,33’ü ise durumu makro faktörlerle ilişkilendirmiştir. Bunlar arasında 2020 yılında öne çıkan önemli bir konu da pandemi etkisi olmuştur, bunu takiben ekonomik kriz de öğrenciler tarafından iş teklifi alamama nedenleri arasında gösterilen faktörlerden biri olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2020) pandeminin de, daha önceki kriz deneyimlerinde olduğu gibi “daha yüksek işsizlik ve eksik istihdam oranlarına sahip olan gençleri” daha savunmasız yakalayacağını belirtmektedir. Buna ek olarak ülkemizde genç işsizliğinin yüksek olması (Kalkınma Bakanlığı, 2014, ss. 98-99) işgücü piyasasında tespit edilen önemli sorunlardan biridir. Özetle, ülkenin makro ekonomik koşullarına, küresel ölçekte yaşanan pandemi kaynaklı dalgalanmanın da

eklenmesiyle, araştırmaya konu edilen öğrencilerin iş teklifi alma oranlarının olumsuz etkilendiği görülmüştür.

Ülkemizde pandemi sürecinde 7.04.2020 tarihinde uygulamaya konan bir (İSO, 2020, 2. paragraf) düzenleme ile işverenler, “4857 sayılı İş Kanununun Geçici 10. Maddesinde düzenlenmiş olan, İş Kanunu kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, düzenlemede belirtilen durumlar dışında, işveren tarafından feshedilemeyeceği ancak bu süreçte işverenin işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabileceği hükmü” ile karşı karşıya kalmışlardır. Küresel ekonomik dalgalanmaya ek olarak, bu uygulama da işverenlerin yeni işe alım yapmaları üzerinde kısıtlayıcı bir etki yapmış olabilir.

Neden iş teklifi yapılmadığı sorusuna yanıt olarak, öğrencilerin %10,67’si ise kendileriyle ilgili faktörleri gündeme getirmiştir. Bu noktada ağırlıklı neden yabancı dil yetersizliği olarak belirtilmiştir. Bu nedenle iş teklifi alamadığını düşünen öğrencilerin oranı %68,75 olarak bulgulanmıştır. Bu oranı %12,5 ile kendilerini gösteremedikleri düşüncesi izlemektedir. Öğrenciler bu faktörlerin ardından ise %6,25’erlik oranlarla lokasyon uyumsuzluğunun, deneyim yetersizliğinin ve (erkek adaylar için) askerlik yapmamış olmanın iş teklifi alamamalarına neden olduğunu öne sürmüşlerdir.

Bir sonraki aşamada öğrencilere, üniversite eğitimleri sürecine ilişkin, iş yaşamında işe yaraması açısından keşke daha çok zaman ayırsaydım dedikleri faaliyetlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soruya verilen yanıtlar incelendiğinde, tüm katılımcıların %41,39’u yazılım bilgisinin eksikliğini hissettiklerini ifade etmiştir. Hangi yazılımların eksikliğini hissettiklerine bakıldığında ise %74,90 ile Office programları ilk sırada gelmektedir. Bu oranı, %17,49 ile kurumsal kaynak planlaması (KKP) yazılımları ve %7,60 ile insan kaynakları alanındaki yazılımlar takip etmektedir. Bu bulgular ışığında öğrencilerin ağırlıklı olarak temel bilgi teknolojilerinin kullanımına ilişkin donanımlarının zayıf olduğunu fark ettikleri anlaşılmaktadır.

**Tablo 13: Öğrencilerin Eksikliğini Hissettikleri Konular**

Konular	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
Yazılım	113	74	58	245	41,39
Yabancı dil	101	79	39	219	36,99
İK fonksiyonları	32	25	21	78	13,18
Uygulama bilgisi ve deneyim	15	10	10	35	5,91
Diğer	8	5	2	15	2,53
<b>Toplam</b>	<b>269</b>	<b>193</b>	<b>130</b>	<b>592</b>	<b>100</b>



Öğrencilerin eksikliğini hissettikleri ikinci önemli şey ise yaklaşık %37’lik oran ile yabancı dil bilgisi olmaktadır. İş teklifi almama nedenleri arasında adaydan kaynaklanan unsurlarda yabancı dil ilk sırada yer alırken, “keşke yapsaydım” denilenler arasında da yazılım bilgisi ikinci sırada gelmektedir.

**Tablo 14: Öğrencilerin Eksikliğini Hissettikleri Konular - Yazılım Detay**

Yazılım Detayı	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
Office	96	60	41	197	74,90
Kurumsal Kaynak Planlaması	20	14	12	46	17,49
İK Yazılımları	4	9	7	20	7,60
<b>Toplam</b>	<b>120</b>	<b>83</b>	<b>60</b>	<b>263</b>	<b>100</b>

Eksikliğı hissedilen konularda üçüncü sırada %13,18 ile insan kaynakları yönetimi fonksiyonlarına ilişkin bilgi gelmektedir. Bu fonksiyonlar arasında %51,11’lik oranla ücret yönetimi fonksiyonu lider konumdadır. Bunu %36,67 ile iş yaşamı ile ilgili mevzuat bilgisi takip etmektedir. Öğrenciler üçüncü olarak %6,67 ile insan kaynakları bilgi sistemlerine ilişkin bilginin eksikliğini hissettiklerini ifade etmektedirler.

**Tablo 15: Öğrencilerin Eksikliğini Hissettikleri Konular - İKY Fonksiyonu-Detay**

İK Fonksiyonu	2018	2019	2020	Toplam	Yüzde
Ücret Yönetimi	17	18	4	46	51,11
Mevzuat	15	6	12	33	36,67
İK Bilgi Sistemleri	3	1	2	6	6,67
İş Sağlığı ve Güvenliği	1	0	1	2	2,22
İnsan Kaynakları Planlaması	1	1	0	2	2,22
Eğitim ve Geliştirme	0	1	0	1	1,11
<b>Toplam</b>	<b>40</b>	<b>28</b>	<b>22</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Ankete yanıt veren öğrencilerin %5,91’i ise uygulama bilgisi ve deneyimin eksikliğini hissettiklerini ifade etmişlerdir.

Bütün bu bulgular birlikte değerlendirildiğinde öncelikle, öğrencilerin işyeri uygulaması kapsamında iş teklifi almasalar dahi bu süreçte, Sarıbyık’ın (2019) vurguladığı gibi, kendi eksikliklerini görmeleri ve iş hayatını yakından tanımaları konusunda olanak elde ettikleri anlaşılmaktadır.

İkinci olarak; araştırmaya konu edilen İKY programının 8 yarıyıllık ders planı incelendiğinde bilişim teknolojileri bağlamında Temel Bilgi Teknolojisi Kullanımı, İnsan Kaynakları Bilgi Sistemleri, İşletme Analitiği, derslerinin zorunlu olarak verildiği görülmektedir. Bunlara ek olarak Kurumsal Kaynak Planlaması, İnsan Kaynaklarında Excel Uygulamaları ve İK Analitiği derslerinin de seçimlik olarak öğrencilere sunulduğu görülmektedir. Yabancı dil konusundaki bulgu bağlamında ise, programda öğrencilere isteğe bağlı İngilizce hazırlık öğrenimi görme seçeneği sunulmakta; buna ek olarak da 8 yarıyıllık ders planında bir zorunlu İngilizce dersinin yanı sıra, Mesleki İngilizce (I, II, III, IV ve V) dersleri seçimlik olarak verilmektedir (SAÜ İKY, 2020b). Ders planında bütün insan kaynakları yönetimi işlevleri ile ilgili de ayrı ayrı zorunlu derslerin tanımlanmış olduğu görülmektedir. Son olarak uygulama bilgisi ve deneyim bağlamında, ders planında diğer seçmeli uygulama derslerinin yanı sıra zorunlu işyeri uygulaması ve işyeri eğitimi dersinin yer almasıdır.

İstihdam edilebilirlik sorununun çözümü bağlamında üniversitelere düşen “yenilikçi felsefeler, pedagojilere ve iş dünyası ile yoğun bağlantılara açık” (Nankervis vd., 2019, ss. 37-38) rolün üstlenilmesi yönünde bir çabanın varlığından söz edilebilir. Bu çaba Kalkınma Bakanlığı’nın eğitimin “...işgücü piyasasının istediği becerilerle kişileri donatma..” (2018, s. 78) ihtiyacını karşılamak üzere “dizayn” edilmesi gerektiği yönündeki vurgusu ile de uyumludur. Araştırmanın bulgularına göre SAÜ İKY bölümü, üniversitelerden beklenen bu rolleri yerine getirmeye yönelik bir perspektif sunmaktadır. Programın mevcut ders planı, kısmi eksikliklerine rağmen, öğrencilerin çalışma yaşamında, acil olarak ihtiyacını hissettikleri konular açısından ve onlardan gelecekte beklenmesi muhtemel olan becerilerin kazandırılması anlamında bir olanağa sahiptir. Öğrenciler tarafından bu derslerin ihtiyacının iş piyasasına giriş yapıldığında anlaşıldığı da görülmektedir.

## **6. Bulguların Değerlendirilmesi**

### **Ekonomik Kriz ve Covid 19 Pandemisi’nin Öğrencilerin İstihdam Edilebilirliğine Etkisi**

Son üç yıla ilişkin bulgular mezun olma durumundaki öğrencilerimizin ortalama %29,31’inin İşyeri Uygulaması yaptıkları firmalardan iş teklifi aldıklarını göstermektedir. Öğrencilerin işyeri uygulaması yaptıkları firmalar dışındaki istihdam durumları da ayrıca araştırmaya muhtaçtır. Öte yandan bu oranın üç yıl içerisinde giderek, 2020 yılında ise daha yüksek oranda azalmış olmasının ekonomik kriz ve özellikle de pandemi koşulları ile ilişkili olduğu anlaşılmaktadır. Bu doğrultuda ILO tarafından da en savunmasız gruplardan biri olarak konumlandırılan yeni mezunların istihdam olanaklarının geliştirilmesine daha fazla önem verilmesi gerektiği söylenebilir. Bu bulgu açısından dikkat çekilmesi gereken ikinci bir noktada, kız öğrenci sayısı daha fazla olsa da, erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre daha yüksek

oranda iş teklifi alıyor olmalarıdır. Öğrencilerin iş bulması ile ilgili bu cinsiyet farklılığının nedenleri derinlemesine irdelenmelidir.

### **Eğitimde Bölgeselleşme ve İstihdam Olanakları**

Bu çalışmada öğrencilerin işyeri uygulaması için tercih ettikleri kurumların ve özel olarak firmaların coğrafi konumlarına ilişkin bulgular şunu göstermiştir: Her ne kadar Marmara bölgesinde İstanbul ve Kocaeli şehirleri sanayileşme seviyelerine bağlı olarak istihdam olanağı açısından önemli birer seçenek sunuyor olsalarda, coğrafi yakınlık esas belirleyici olarak öne çıkmaktadır. Öğrencilerin geldikleri şehirlerin dağılımı ve üniversitenin bulunduğu bölge, işyeri uygulaması için tercih edilen kurumların konumu ile coğrafi yakınlık arz etmektedir.

YÖK'ün 2018 yılı YKS sonuçları içerisinde derlediği veriler irdelendiğinde (YÖK, 2018) Sakarya, İstanbul, Kocaeli, Tekirdağ, Şanlıurfa gibi örnek şehirlerde ikamet eden öğrencilerin kendi şehir ve bölgelerindeki üniversitelere yöneldikleri açık şekilde görülmektedir. Daha güncel veriler bağlamında (2018, 2019, 2020 bağlamında) SAÜ İKY bölümü öğrencilerinin geldikleri bölgelerin de bu değerlendirme ile örtüştüğü yukarıda gösterilmiştir. Bu durumda hem iş arama hem de iş teklifi alma sürecinde, aynı bölüm öğrencileri aynı şehir ve çevre illerde benzer pozisyonlar için rekabet etmek durumunda kalmaktadırlar. Mevcut araştırmaya konu olan üniversite ve bölüm özelinde, yıllar içerisinde bölüme yerleşen öğrencilerin Sakarya ve Marmara Bölgesi kökenli olma oranlarının ağırlığını sürdürmesi, aslında daha genel bir olgu olan üniversite eğitiminin bölgeselleşmesi konusunun bir yansıması olarak anlaşılabilir. Eğitimin bölgeselleşmesi olgusu ve bölgenin istihdam olanakları birlikte düşünüldüğünde, bölgedeki işgücü talebi ile arzı arasındaki açıklığın giderek artması beklenebilir. Bu doğrultuda üniversite ve bölümlerin açılmasında, bölgenin istihdam olanaklarının da mutlaka değerlendirilmesi gerektiği açık hale gelmektedir.

Öğrencilerin İşyeri Uygulaması için tercih ettikleri kurumların ağırlıklı olarak büyük ölçekli imalat firmaları olmaları da bölgede yer alan organize sanayi bölgelerinin sunduğu olanaklar ile ilişkilendirilebilir. Bu bulgu da üniversite eğitiminin bölgesel ve bölüm bazlı planlamasında sanayinin ana istihdam alanı olarak değerlendirilmesi gerektiği düşüncesinde öne çıkarmaktadır.

### **İKY Mezunlarının Karşı Karşıya Olduğu Beceri Talepleri**

Mevcut araştırmada mezunların işgücü piyasasına adım attıkları işyeri uygulaması sırasında hissettikleri eksikliklerin daha çok yabancı dil bilgisi ve Office benzeri yazılımlara ilişkin beceriler ile ücret yönetimi ve iş hukuku bilgisi gibi daha teknik beceriler olduğu bulgulanmıştır. Bu noktada araştırmacıların, işyeri ziyaretleri sırasında öğrencilerin yöneticileriyle, yaptıkları görüşmeler de bu bulguları doğrulayıcı nitelik arz etmiştir. İşyeri uygulamasında öğrencilerin daha çok operasyonel İK faaliyetleriyle meşgul oldukları düşünüldüğünde, bu eksikliklerin

öğrencilerin acil olarak ihtiyaçlarını hissettikleri beceriler olduğu ve bu ihtiyacın karşılanması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan daha orta ve uzun vade açısından hangi becerilerin önem kazanacağı konusu da ayrıca araştırmaya değerdir. Bu kapsamda insan kaynakları yönetimi mesleği mensuplarının, “teknolojinin kullanımı, işgücü çeşitliliği, küreselleşme, çalışma ilişkilerinin çeşitliliği, endüstriyel değişim, bireycilik, sosyal sorumluluk ve eğitim kalitesi” (CIPD, 2015); ile teknoloji ve dijital dönüşüm ile öğrenmeye ve beceri geliştirmeye odaklanma konularındaki (CIPD, 2020) değişime hazırlıklı olmaları önerilmektedir. Mercer (2020) da beceri kazanımının iki önemli amacı olarak beceri eksikliklerini karşılamak ile bütün bir işgücü için geçimin (livelihood) ve sürdürülebilirliğin sağlanmasını vurgulamaktadır (s. 34). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki işgücü piyasalarında, emek arz ve talebinin gelecekte nasıl gerçekleşeceği üzerine bir projeksiyon sunan Strack (2020) ise 2030’lu yıllarda küresel olarak yaşanacak olan işgücü krizinin üç önemli bileşeni bulunacağını öngörmektedir: artan emek talebinin karşılanamaması (labour shortage), beceri uyumsuzluğu (skill mismatch) ve işgücünün küresel olarak mobilize olmasına koşut ortaya çıkacak olan kültürel zorluklar (cultural challenge). Bu araştırma, bizim gibi ülkelerdeki genç işgücü arzının yakın gelecekte, daha gelişmiş ülkelere doğru bir küresel hareketlilik içerisine girebileceğini ancak, böyle bir şey gerçekleşirse önemli bir beceri uyumsuzluğu sorunuyla karşılaşacaklarını ileri sürmektedir.

Bu araştırmalar temelinde mezunlarımızın, işyeri uygulaması dersi sırasında acil olarak ihtiyacını hissettikleri teknik becerilere ek olarak küresel trendlerin etkisiyle, daha kapsamlı bir beceri geliştirme ihtiyacı ile de karşı karşıya kalabileceği öne sürülebilir. Her ne kadar incelenen bölümün bu becerilerden bazılarını geliştirmeye yönelik imkânlar sunduğu görülmüş olsa da, bu becerilerin geliştirilmesi için 4 yıllık lisans eğitiminin neler sunabildiği (Wilke, 2019) ve neler sunması gerektiği (Bennett, 2018) konuları bağlamında, İK eğitimi konusu da irdelenmelidir.

## **7. Sonuç**

Mevcut araştırma işyeri uygulaması deneyiminin, öğrenciler için hem işgücü piyasasına adım atma olanağı hem de devamında önemli ölçüde istihdam olanağı elde etmeyi sağladığı görülmektedir. Ekonomik kriz ve pandemi gibi dönemsel etkiler dikkate alınmadığında, işyeri uygulaması yapan öğrencilerin önemli bir bölümü iş teklifi almakta; ihtiyaç duyduğu beceriler hakkında eleştirel bir değerlendirme yaparak kendisinin istihdam edilebilirlik açısından zayıf yanlarını görebilmektedir. Ancak öğrencilerin bu imkândan yararlanmasının zorlaşabileceği düşünülmektedir.

6889 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 25. Maddesine göre İşyeri Uygulaması için kuruluştaki bulunan öğrenciye ücret ödenmesi yasal zorunluluktur. Bu durum firmalar açısından öğrenci kabulünü sınırlandıran bir etki yaratabilmektedir. Bu etkiyi azaltmak

için Türkiye İş Kurumu aracılığıyla özel sektör işletmelerine destek sağlamaktadır (YÖK, t.y.). Ancak Yükseköğretim Kurumları Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği- Müstakil Taslağı İKY Bölümü öğrencileri için bir dezavantaj yaratmaktadır. Buna göre destek verilecek eğitimlerin kapsamı fen ve mühendislik bilimlerinin lisans programlarıyla sınırlıdır (YÖK, t.y.).

Firmalar açısından, İşyeri Uygulamasını gerçekleştiren öğrencilere ödenecek ücretlere devlet tarafından yapılan destek, önemli bir katkı olmaktadır. Kalkınma Bakanlığı da “...stajyerlerin sosyal güvenlik uygulamalarının kolaylaştırılmasının ve stajyer ücretlerine devlet desteği gibi uygulamaların olumlu sonuçlar verdiğini...” (2018, s. 80) tespit etmektedir. Ancak sosyal bilimler programlarındaki üniversite öğrencilerinin kapsam dışında bırakılması İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu’nda (2014, ss. 98-99) işaret edilen “staj programlarının uygulanamaması, okul-iş dünyası ilişkisinin yetersizliği, gençlere yönelik staj olanaklarının sınırlılığı ve okuldan işe geçiş sürecinin uzun sürmesi...” gibi sorunların çözümüne yönelik iradenin, programlar arasında fırsat eşitsizliği doğurabilecek şekilde sonuçlanması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla taslak metnin yürürlüğe konulması durumunda genel olarak tüm sosyal bilimler ve özel olarak da İKY Bölümü öğrencilerinin işyeri uygulaması yapabilmesinin imkânı ortadan kalkacaktır. Özetle yükseköğretim programları arasında işyeri uygulamasına verilen devlet desteği bağlamındaki eşitsizlik öğrencilerin bir şekilde iş yaşamında giriş yapmalarına olanak sağlayan ve iş bulma imkânlarını arttıran işyeri uygulaması olanağını kısıtlayacaktır.

Mevcut araştırmanın bulguları ve kısıtları temelinde öne çıkan bazı araştırma konuları ise şöyle sıralanabilir:

Öncelikle İşyeri Uygulaması daha çok boyutlu olarak araştırılabilir. Öğrencilerin kurumları nasıl buldukları, bu süreçte yaşadıkları sorunlar, öncelikleri, daha önceki isteğe bağlı staj deneyimlerinin bu sürece etkileri, uygulama yapılan firmada üstlendikleri roller ve bu rollerin uygunluğu vb. konular araştırmaya değerdir. Öğrencilerin hem işyeri uygulaması sırasında hem de iş teklifi almaları halinde nasıl koşullarda çalıştıkları da irdelenmelidir.

Öne çıkan araştırma konularından bir başkası İKY bölüm mezunlarının istihdam edilebilirliğinin daha geniş kapsamda irdelenmesidir. Araştırma öncelikle ülkedeki İKY bölümleri içerisinde işyeri uygulaması olanağı sunan tüm programlara genişletilebilir. Böylelikle hem bölgelerarası farklılıklar da çözümlenmeye dâhil edilebilecek, hem de İKY bölümü mezunlarının istihdam edilebilirliği açısından üniversiteler tarafından neler yapılması gerektiği daha detaylı olarak ortaya konulabilecektir. Böyle bir araştırma, konuyu spesifik olarak İK eğitiminin mevcut durumu ve geleceği çerçevesinde ele almaya da olanak tanıyabilir.

Konunun işveren ya da yöneticiler bağlamında firma ayağı, mevcut çalışmada yapılan çözümlenmelere ancak doğrulayıcı nitelikte dâhil edilmiştir. Gelecek araştırmalarda Türkiye’de işyeri uygulamasının firmalar açısından nasıl değerlendirildiği de birincil veri temelli olarak araştırılabilir. Böylelikle firmaların talepleri ile üniversitelerin vaat ettikleri de birlikte değerlendirilebilir.

#### KAYNAKÇA

- Atalı, G., Özkan, S. S., Sarıbyık, M., & Karayel, D. (2016). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında uygulanan uygulamalı eğitim modellerinin incelenmesi. In *5th International Vocational Schools Symposium*. Prizren, Kosova.
- Bennett, D. (2018). Graduate employability and higher education: Past, present and future. *HERDSA Review of Higher Education*, 5, 31-61.
- Brewer, L. (2013). *Enhancing youth employability: What? Why? and How? Guide to core work skills*. ILO.
- Cheng Tan, L., & French-Arnold, E. (2012). Employability of graduates in Asia: An Overview of Case Studies. Thailand: UNESCO Bangkok.  
<http://unes.doc.unesco.org/images/0021/002157/215706e.pdf>
- CIPD. (2015). *From best to good practice HR: Developing principles for the profession research report*. Chartered Institute of Personnel and Development.  
[https://www.cipd.co.uk/Images/pff-report-update-PFFMay20\\_tcm18-8731.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/pff-report-update-PFFMay20_tcm18-8731.pdf)
- CIPD. (2020). *People Profession 2030 A collective view of future trends*. Chartered Institute of Personnel and Development.  
[https://www.cipd.co.uk/Images/people-profession-2030-trends-1\\_tcm18-86095.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/people-profession-2030-trends-1_tcm18-86095.pdf)
- Gaziantep Üniversitesi (t.y.). *İntörn Mühendislik*. Gaziantep Üniversitesi  
<http://itak.gantep.edu.tr/pages.php?url=intorn-muhendislik-5>
- Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: Concepts, procedures, and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105–112.
- ILO. (2020). *Covid-19 ve çalışma yaşamı: Etkiler ve yanıtlar*. International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms\\_740193.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/briefingnote/wcms_740193.pdf)

- İSO. (2020). *İşten çıkarma yasağı cumhurbaşkanı kararı ile 17 eylül'den itibaren 2 ay süreyle uzatıldı*. İstanbul Sanayi Odası. <http://www.iso.org.tr/haberler/diger-haberler/isten-cikarma-yasagi--cumhurbaskani-karari-ile-17-eylulden- itibaren-2-ay-sureyle-uzatildi/>
- Kalkınma Bakanlığı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Kalkınma Bakanlığı. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10\\_IstihdamveCalismaHayati.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_IstihdamveCalismaHayati.pdf)
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *Onbirinci Kalkınma Planı (2019-2023) İşgücü Piyasası ve Genç İstihdamı Özel İhtisas Komisyonu Raporu*. Kalkınma Bakanlığı. [https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi\\_ve\\_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf](https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/IsgucuPiyasasi_ve_GencIstihdamiOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf)
- Kılıç, C. (2015). *Çalışma hayatı, sorular, sorunlar ve öneriler*. İstanbul: Doğan Kitap.
- Mercer. (2020). *Win with empathy: Global talent trends 2020*. <https://www.mercer.com/our-thinking/career/global-talent-hr-trends.html>
- Mesleki Eğitim Kanunu. (1986). *Resmi Gazete*. (6899/19139, 5 Haziran 1986). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). *Nitel veri analizi* (2nd ed.). Ankara: Pegem.
- Nankervis, A., Prikshat, V., & Dhakal, S. (2019). Mapping stakeholders of graduate work-readiness (GWR). In *The Transition from Graduation to Work* (pp. 31-42). Springer: Singapore.
- Neuman, W. L. (2007). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nicel ve nitel yaklaşımlar I-II* (S. Özge, çev.). İstanbul: Yayın Odası.
- ÖSYM. (2020). *YKS en küçük ve en büyük puanlar*. Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi. [https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/YKS/tablo4\\_26082020.pdf](https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2020/YKS/tablo4_26082020.pdf)
- Punch, K. F. (2014). *Sosyal araştırmalara giriş: Nicel ve nitel yaklaşımlar* (3rd ed.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Rainer, S. (2014, Ekim). *The Workforce crisis of 2030- and how to start solving it now [Video]*.  
[https://www.ted.com/talks/rainer\\_strack\\_the\\_workforce\\_crisis\\_of\\_2030\\_and\\_how\\_to\\_start\\_solving\\_it\\_now](https://www.ted.com/talks/rainer_strack_the_workforce_crisis_of_2030_and_how_to_start_solving_it_now)
- Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi. (t.y.). *Turizm işletmeciliği bölümü ders planı*.  
[https://trz.subu.edu.tr/sites/trz.subu.edu.tr/file/LISANS\\_DERS\\_PLANI.pdf](https://trz.subu.edu.tr/sites/trz.subu.edu.tr/file/LISANS_DERS_PLANI.pdf)
- Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi. (2020a). *Tarihçe*.  
<https://iky.sakarya.edu.tr/>
- Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi. (2020b). *İKY bölümü 2020-2021 ders planı*. Sakarya Üniversitesi.  
<https://ebs.sakarya.edu.tr/Birim/DersPlan/1416>
- Sakarya Üniversitesi. (2020). *Sayılarla SAÜ*. Sakarya Üniversitesi.  
<https://www.sakarya.edu.tr/sayilarla-sau.html>
- Sarıbıyık, M. (2019). Mesleki eğitimde+ 1 uygulamalı eğitim modeli. *SETA Analiz*, 292. <https://setav.org/assets/uploads/2019/08/A292.pdf>
- Selçuk Üniversitesi. (t.y.). *İntörn Mühendislik Nedir?* Selçuk Üniversitesi.  
<https://tf.selcuk.edu.tr/index.php?lang=tr&birim=033&page=1394>
- Stewart, A., Owens, R. J., Hewitt, A., & Nikoloudakis, I. (2018). *The regulation of internships a comparative study* (Working Paper No. 240). International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_629777.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_629777.pdf)
- Teichler, U. (1999). Research on the relationships between higher education and the world of work: Past achievements, problems and new challenges. *Higher Education*, 38(2), 169-90.
- TOBB ETU. (t.y.). *Ortak Eğitim Nedir?* Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği.  
<https://www.etu.edu.tr/tr/ortak-egitim/sayfa/ortak-egitim-nedir>
- TÜİK. (Ağustos, 2020). *İşgücü İstatistikleri*. Türkiye İstatistik Kurumu  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Agustos-2020-33792>



- Weber, R.P. (1990). *Basic Content Analysis* (2nd ed.). Newbury Park: Sage Publications.
- Wilkie, D. (2019). *What happened to the promise of a 4-year college degree?* Society for Human Resource Management.  
<https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/employee-relations/pages/what-happened-to-the-promise-of-a-4-year-college-degree.aspx>
- YÖK. (t.y.). *Yükseköğretim Kurumları Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği - Müstakil Taslak*. Yükseköğretim Kurulu.  
<https://www.yok.gov.tr/HaberBelgeleri/Haber%20%C4%B0%C3%A7erisinde%20Belgeler/Dosyalar/2020/Ek-1-Uygulamali-Egitimler-Taslak-Yonetmeliği.pdf>
- YÖK. (2018). *YKS Yükseköğretime geçişte il - Bölge başarıları ve nüfus hareketliliği*. Yükseköğretim Kurulu.  
[https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2018\\_YKS\\_il\\_karnesi.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2018_YKS_il_karnesi.pdf)
- YÖK. (2020). *Pandemi günlerinde yükseköğretim*. Yükseköğretim Kurulu  
<https://covid19.yok.gov.tr/Sayfalar/HaberDuyuru/pandemi-gunlerinde-turk-yuksekogretimi.aspx>
- YÖK ATLAS. (2020a). *Lisans atlası*. Yükseköğretim Kurulu.  
<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-anasayfa.php>
- YÖK ATLAS. (2020b). *Lisans atlası, Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi*. Yükseköğretim Kurulu.  
<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans.php?y=108810544>
- YÖK ATLAS. (2020c). *Lisans atlası, Sakarya Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi İÖ, Fakülte*. Yükseköğretim Kurulu.  
<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans.php?y=108830399>
- YÖK ATLAS. (2020d). *Lisans Atlası, İnsan Kaynakları Yönetimi (Fakülte) Programı Bulunan Tüm Üniversiteler*. Yükseköğretim Kurulu.  
<https://yokatlas.yok.gov.tr/lisans-bolum.php?b=10256>

**Prof. Dr. Şuayyip Çalış/Dr. Öğr. Üyesi Şule Aydın Turan/Dr. Öğr. Üyesi Sevgi Dönmez  
Maç/Dr. Öğr. Üyesi Emrullah Tan**

Yükseköğretim Kanunu (1981). *Resmi Gazete*. (2547, 4 Kasım 1981).

<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf>