

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ÖN LİSANS ÖĞRENİMİNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI PROGRAMLARINA DUYULAN GEREKSİNİMİ BELİRLEMeye YÖNELİK SWOT ANALİZİ*

Kübra SAĞLAM GÖRKEN

Öğr.Gör.

Yozgat Bozok Üniversitesi, Şefaati Meslek Yüksekokulu

E-posta: kubra.saglam@yobu.edu.tr

ORCID ID 0000-0003-2807-8427

Mertcan ARITÜRK¹

Yozgat Bozok Üniversitesi, Şefaati Meslek Yüksekokulu

E-posta: mertcan.ariturk@yobu.edu.tr

ORCID ID 0000-0003-2752-7008

Öz

Çalışmanın amacı, paydaş görüşlerine göre SWOT analizi ile ön lisans öğreniminde iş ve meslek danışmanlığı programlarına duyulan gereksinimi belirlemektir. Bu kapsamda içeriği İŞ-KUR tarafından hazırlanan yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programı olan İş Kulüpleri projesinin güçlü ve zayıf yönleri ile sunduğu fırsat ve tehditler keşfedilmeye çalışılmıştır. Proje kapsamında 2 (iki) iş günü toplam 12 saat süren eğitimlere katılan öğrencilerden yarı yapılandırılmış görüşme formu ile elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak SWOT Matrisinde sunulmuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre ekip halinde çalışma becerisi kazanma, mülakat ve CV hazırlama süreçlerini öğrenme, iş bulma süreci hakkında detaylı bilgi edinme, kişisel farkındalık kazanma,

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ **Sorumlu Yazar:** mertcan.ariturk@yobu.edu.tr

Atf (APA): Sağlam Görken, K. & Arıtürk, M., (2023), Ön Lisans Öğreniminde İş ve Meslek Danışmanlığı Programlarına Duyulan Gereksinimi Belirlemeye Yönelik SWOT Analizi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 15 (2): 91-108., <https://doi.org/10.55978/sobiadsbd.1254804>.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

uygulamalı etkinlikler vasıtasıyla etkili öğrenme iş kulübü projesinin güçlü yönleri arasında öne çıkmaktadır. Zayıf yönleri ise eğitim süresinin kısa olması, materyal eksikliği, uygulamalı etkinlik sayısının az olması olarak belirlenmiştir. Meslek Yüksekokulu yönetiminin desteği, eğitimi veren iş uzmanlarının yetkinliği ve katılımcılara olan ilgisi, eğitimin erişilebilir bir ortamda yürütülmesi bir fırsat olarak değerlendirilirken kontenjanın az olması, projenin dönem sonunda gerçekleştirilmesi, örgün öğretim ders devam yükümlülüğü, ulaşım güçlüğü, proje ile ilgili tanıtım eksikliği ise tehdit olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulardan yola çıkarak bazı önerilerde bulunulmuştur. Bu çalışmadan elde edilen bulguların ön lisans öğreniminde iş ve meslek danışmanlığı programlarına duyulan gereksinimi belirlemede katkı sunacağı ve İş-Kur İş Kulüpleri projesinin incelendiği çalışmalarda bir kaynak olarak değerlendirilebileceği düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İş ve Meslek Danışmanlığı, Swot Analizi, İş Kulübü

Alan Tanımı: İş ve Meslek Danışmanlığı

SWOT ANALYSIS TO DETERMINE THE NEED FOR JOB AND VOCATIONAL COUNSELING PROGRAMS IN ASSOCIATE DEGREE EDUCATION

Abstract

The aim of the study is to determine the need for job and vocational counseling programs in associate degree education with SWOT analysis according to stakeholder views. In this context, the strengths and weaknesses of the Job Clubs project, which is an intensified job and career consultancy program prepared by İŞ-KUR, and the opportunities and threats it presents have been tried to be discovered. The data obtained by the semi-structured interview form from the students who participated in the trainings that lasted 12 hours in 2 (two) working days within the scope of the project were presented in the SWOT Matrix by subjecting the content analysis. According to the findings obtained from the research, gaining the ability to work as a team, learning the interview and CV preparation processes, obtaining detailed information about the job finding process, gaining personal awareness, effective learning through applied activities stand out among the strengths of the business club project. The weaknesses were determined as the short duration of the training, lack of materials, and the low number of applied activities. The support of the Vocational School administration, the competence of the business experts who provide the training and the interest in the participants, while the training is considered an opportunity in an accessible

environment, the low quota, the realization of the project at the end of the term, the obligation to attend formal education courses, the difficulty of transportation, the lack of promotion about the project are considered threats. evaluated. Based on the findings, some suggestions were made. It is thought that the findings obtained from this study will contribute to determining the need for job and vocational counseling programs in associate degree education and can be considered as a source in studies examining the İş-Kur Job Clubs project.

Keywords: Job and Vocational Counseling, Swot Analysis, Job Club

Jel Codes: J08, J24, J48

1.GİRİŞ

İş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ara eleman ihtiyacının yetiştirilmesi amacıyla faaliyetlerini sürdüren Meslek Yüksekokulları, gerek mezunlarının nitelikleri gerek verilen eğitimin iş yaşamı ile uyumlu olmaması sebebiyle amacına ulaşamamaktadır. Bu sebeple genç işsizliği giderek artmaktadır (Aydın, 2017). İşsizlik, iradi ve gayri iradi olmak üzere iki alt başlıkta ele alınabilir. Teknolojide meydana gelen değişim, deneyimsizlik, konjonktürel dalgalanma ve benzeri sebeplerle ortaya çıkan işsizliğin kişinin iradesi dışında ortaya çıktığı belirtilmektedir (Yıldız, 2014). Kişinin iradesi dışında kalan sebeplerden ziyade kendi iradeleriyle iş bulamamalarının sebebi olarak sahip olunan niteliklerin iş yaşamının beklentilerini karşılayamaması, değişime uyum sağlayamama, eğitim ile iş yaşamı arasında bağlantı kuramama gibi sebepler gösterilmektedir (Arpat, 2018).

Bu sorunların ortadan kaldırılarak iradi işsizliğin azaltılması özellikle iş gücü piyasasına ara eleman yetiştirmeye hedefleyen Meslek Yüksekokullarında uygulanan eğitim öğretim süreçlerinin iş yaşamı ile entegre hale getirilmesiyle mümkün olacağı düşünülmektedir.

İş gücü piyasasının talep ettiği niteliklerin kazandırılması için ülkemizde başta Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), KOSGEB olmak üzere çeşitli kamu kurumları önemli proje ve programlar yürütmektedir (Yavaş, 2010). İŞKUR faaliyet alanında bulunan iş ve meslek danışmanlığı programları günümüzde özel sektör açısından oldukça önem atfedilir hale gelmiştir. Özel sektörde İş-Kur destekleri yadsınamaz bir istihdam desteği olmakla birlikte yine özel sektör eğitim süreçlerine İŞKUR katkısı da çeşitli sektörlerde nitelikli personel yetiştirme ve eğitim maliyetlerini minimize etme noktasında oldukça kayda değer uygulamalar olarak göze çarpmaktadır. İŞKUR özel sektör beklentilerini karşılamaya yönelik çalışmalar yürütmektedir. Bununla birlikte iş arayan, istihdam kaygısı güden gençlere yönelik çalışmalar ile

bir kamu yönetimi politikası olarak günümüzde değer bulan uygulamaları mevcuttur. Ülkemizde özellikle genç nüfus oranı göz önünde bulundurulduğunda; İŞKUR etkisinin ve faaliyet çeşitliliğinin artarak devam etmesi yönünde bir beklenti oluşmaktadır. Bu doğrultuda Yozgat Bozok Üniversitesi Şefaati Meslek Yüksekokulu'nda ön lisans öğrenimi gören öğrencilere yönelik düzenlenen İş Kur İş Kulübü Projesi'nde öğrencilerin mesleki anlamda hazırlıklarına katkı sunmak arzu edilmiştir. Projenin Meslek Yüksekokulunda uygulanması ile belirli kriterlere göre belirlenen ön lisans öğrencilerinin CV Hazırlama Teknikleri, İletişim Becerisi, Uygulamalı Mülakat Teknikleri ve Kişisel Farkındalık gibi konuları çeşitli etkinliklerle öğrenmesi ve iş yaşamını yakından tanınması hedeflenmiştir. Aynı zamanda bu projenin öğrenciler nezdinde sunduğu fırsat ve tehditler ile artı ve eksi yönleri değerlendirilerek projenin geliştirilmesi ve iyileştirilmesine yönelik çıkarımlar yapılması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında ön lisans öğrencilerine toplam 2 (iki) gün 12 saat süren uygulamalı iş ve meslek danışmanlığı eğitimi verilmiştir. Eğitim sonunda yapılandırılmış görüşme formu ile yüz yüze görüşmeler yapılarak iş kulübü projesi SWOT analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir. Çalışmada SWOT Analizi yönteminin tercih edilme nedeni bu eğitimlerin sunduğu fırsatları ve kazanımları ortaya koymakla birlikte eğitimlerin eksi yönlerini ve engel oluşturabilecek unsurlarını tespit etmektir. İş kulübü projesi ile ilgili tespit edilen bulguların faaliyetlerin geliştirilmesi hususunda ilgili kurum ve kuruluşlar için bilimsel bir kaynak olacağı düşünülmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmada öncelikle SWOT Analizi ve iş kulüpleri kavramlarına değinilmiştir. Sonrasında ilgili literatüre, araştırmanın amacına, yöntemine, verilerin toplanması ve çözümlenme sürecine, araştırmadan elde edilen bulgulara ve sonuçlara yer verilmiştir.

2.1.SWOT Analizi

Ölçek Ekonomisi devrinin sona erip arz-talep dengesinin müşteri lehine değişmeye başladığı 1960'lı yılların ikinci yarısından itibaren yenilenen pazarlar ve müşteri ilişkileri yöntemleri yeni analiz yöntemlerini de ortaya çıkarmıştır (Özköse vd., 2013). SWOT Analizini ilk olarak Prof. Heinz Wehrich, San Francisco Üniversitesi'nde "Long Range Planning"de çıkan makalesi ile ortaya atmış ve bir hayli ilgi görmüştür (Cebecioğlu, 2006).

Tanımsal olarak ele alındığında SWOT analizini özetle “bir işletmenin güçlü ve zayıf yönlerini ve kendileriyle ilgili fırsat ve tehditleri belirleyerek stratejik konumunu değerlendirilmesine yarayan yapısal bir yaklaşım” olarak niteleyebiliriz (Demirdöğen, 1997). SWOT Analizi, işletmelerin yanı sıra herhangi bir teknik, süreç veya durumun güçlü ve zayıf yönlerini ve dışsal faktörlerden kaynaklanan fırsat ve tehditleri ortaya koymak için de kullanılan bir tekniktir (Gürlek, 2002).

SWOT Analizinde işletmenin, bir tekniğin veya sürecin kendi iç durumunun değerlendirilmesi güçlü ve zayıf yönler olarak ifade edilirken işletmenin, bir tekniğin veya sürecin olumlu ve olumsuz çevre koşullarına fırsat ve tehdit olarak ifade edilmektedir (Cebecioğlu, 2006). Dinçer (2004)’e göre SWOT analizi, stratejik kararların alınabilmesi iç ve dış çevre faktörlerinin tespit edilmesi sürecidir (Dinçer, 2004).

Akademik çerçevede de ele alınan çeşitli yöntemler; bahsi geçen dönem içerisinde ve sonrasında geçerliliğini yitirmiş, kimi yöntemler ise günümüze kadar ulaşmıştır. SWOT analizi yöntemi de günümüze kadar ulaşmış ve geçerliliğini farklı sektör ve analizlerde de kullanılabilir olması ile korumaya devam etmiş bir yöntem olarak gözlemlenmektedir. Öyle ki SWOT analizi yöntemi günümüzde sosyal, idari, ekonomik vb., birçok alanda kamu ve özel kurumlarda niteliksel araştırmalarda oldukça sık rastlanan ve verimli analizler yapılmasını sağlayan bir yöntem olarak öne çıkmaktadır.

SWOT Analizi bir “Mevcut Durum Analizi” dir. Aynı zamanda organizasyonun gelecekteki durumunun ne olacağı tespit ve tahmin etmeye yarayan bir analiz tekniğidir (Özköse vd., 2013). SWOT analizi yöntemi bilindiği üzere inceleme alanı içine dahil edilen değişkenlerin içsel faktörler bağlamında; Güçlü yönleri (Strengths), Zayıf yönleri (Weakness); dışsal faktörler bağlamında ise Fırsatlar (Opportunities) ve Tehditler (Threats)’ini yansıtan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Gürlek, 2002). Bilimsel bir yöntem olarak SWOT analizi ilk olarak işletme literatüründe ele alınmış ve çeşitli araştırmacılar tarafından geliştirilerek kullanılmaya devam etmiştir (Özbey vd., 2020).

Açıklamalar ışığında SWOT Analizini yakını ve uzağı görmemizi sağlayan bir gözlük olarak algılayabiliriz (Aktan, 1999). Araştırma kapsamında da İş-Kur İş Kulüpleri projesinin içsel faktörlerden kaynaklı güçlü ve zayıf yönleri ile dışsal faktörlerden kaynaklı fırsat ve tehditleri yüz yüze görüşmelerdeki yarı yapılandırılmış açık uçlu sorularla analiz edilmeye çalışılmıştır.

2.2.İş Kur İş Kulüpleri Projesi

OECD tarafından yapılan bir çalışmada istihdam edilebilirliği arttırmak amacıyla “aktif istihdam programları” hazırlanmıştır. Bu programlar ile alınan bazı önlemler şunlardır: kamu istihdam hizmetleri, işgücü piyasasına, gençlere, istihdama ve engellilere yönelik önlemler olmak üzere çeşitli kategorilere ayrılmıştır (Sohlman ve Turnham, 1994).

Türkiye için bakıldığında ise bu programların Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığıyla uygulandığı görülmektedir. İstihdam edilebilirliği arttırmak ve geliştirmek amacıyla işe yerleştirme hizmetleri, meslek araştırma ve geliştirme çalışmaları, iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları, mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitimleri, işbaşı eğitimleri, toplum yararına programlar ve benzeri programların hayata geçirildiği görülmektedir (Develi ve Öztürk, 2019).

İŞKUR tarafından hazırlanan iş ve meslek danışmanlığı programlarından biri de İş Kulüpleri Projesi’ dir. İş kulüpleri projesi, İŞKUR bünyesinde faaliyet gösteren iş ve meslek danışmanlığı kapsamında yürütülen “İş Arayan Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, Engelli İş Koçluğu” programlarından bir tanesidir. İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetini, kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslek ile ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi şeklinde tanımlamaktadır. 2017 yılında İŞKUR koordinasyonu ile ilk olarak 13 ilde başlatılmıştır. İlk başladığı illerden bir tanesi de Yozgat İş Kurumu İl Müdürlüğü’dür. Günümüzde Türkiye’nin 81 ilinde İş Kurumu Müdürlükleri bünyesinde İş Kulübü projesi aktif hale getirilmiştir. Kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler, tedavi görmüş eski madde bağımlıları gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik motivasyon artırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen bir iş ve meslek danışmanlığı programı olarak karşımıza çıkmaktadır (<https://www.iskur.gov.tr/>, Erişim T.: 10.12.2022).

İlgili yazına bakıldığında iş kulüpleri ile ilgili çeşitli tanımlara yer verildiği görülmektedir. Raaf vd. (2011) göre “*Eğitilmiş bir kolaylaştırıcı rehberliğinde veya kolaylaştırıcı olmaksızın iş arama konusunda birbirlerine destek sağlamak üzere bir araya gelen küçük gruplar; istihdam ağları, iş ağları veya iş arama atölyeleri.*” dir. Azrin (1975; 1980; 2002) göre ise “*İş bulmaya yönelik hemen her konuda destek sağlamaya yönelik grup çalışmasına dayalı iş danışmanlığının yeni bir deneysel uygulama türü; ders planı çerçevesinde belirli bir program dâhilinde bir*

danışmanın gözetiminde müracaatçı gruplara yönelik günlük olarak yürütülen yapılandırılmış toplantılar; iş arayanların istedikleri işleri elde etmelerine yardımcı olan kontrollü çalışmalar.” şeklinde ifade edilmiştir.

İş kulüpleri projesi kapsamında alanında tecrübeli iş ve meslek danışmanları aracılığıyla katılımcılara iş arama yöntemleri, mülakat teknikleri, işe kabul süreçleri teorik ve uygulamalı etkinlikler vasıtasıyla anlatılmakta ve uygulanmaktadır. İş kulüpleri eğitimlerini yürüten personeller Türkiye İş Kurumu bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı kadrosunda bulunmakta ve il müdürlüklerinde oluşturulmuş olan İş Kulübü Liderliği birimlerinde görev yapmaktadırlar. Dolayısıyla profesyonel anlamda iş kulübü projesine yönelik olarak personel planlaması yapıldığı gözlemlenmektedir.

Çalışma kapsamında ele alınan iş kulübü projesi; Yozgat Bozok Üniversitesi Şefaati Meslek Yüksekokulu’nda Yozgat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilmiştir. Meslek yüksekokulu ders döneminde gerçekleşmesi sebebiyle oluşan kısıt nedeniyle bahsi geçen 15 saatlik eğitim aslına uygun olarak yoğunlaştırılmış program ile 12 saat süre ile iki gün sürmüştür. Meslek danışmanlığı bağlamında İş Kulübü programı tanımında bahsi geçen gençlere yönelik olarak ön lisans öğrencileriyle yürütülmüştür. Günümüzde Yozgat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü bünyesinde yürütülen İş Kulübü programı 5 gün 3’er saatlik programlarla toplam 15 saat olarak düzenlenmektedir (Karaduman, Görüşme Notları, 2022).

3.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacı; İş kulübü faaliyetlerine katılan ön lisans öğrencilerinin görüşlerine dayanarak İş Kulübü faaliyetlerinin mevcut durum analizini yapmaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

Meslek Yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin iş yaşamına hazırlık ve iş arama süreçlerinde;

- İş Kulüpleri Projesi’ nin sağladığı kazanımlar nelerdir?
- İş Kulüpleri Projesinin geliştirmeye açık ve zayıf yönleri, uygulamada karşılaşılan engeller veya zorluklar nelerdir?

Türkiye İş Kurumu tarafından 2017 yılından itibaren uygulanmaya başlanan İş Kulübü Projesi’ nin mevcut durumunu ortaya koyması ve ilgili literatürde benzer bir çalışmanın yer almaması çalışmanın önemini göstermektedir.

4.YÖNTEM

4.1.Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu Yozgat Bozok Üniversitesi Şefaati Meslek Yüksekokulunda iş kulüpleri projesine katılan 43 ön lisans öğrencisi oluşturmaktadır. Çalışma grubuna ilişkin bilgiler Tablo 1’ de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmanın Çalışma Grubu

Bölüm	f	Yüzde
Özel Güvenlik ve Koruma	30	69,7
Mimarlık ve Şehir Planlama	8	18,6
Büro Hizmetleri ve Sekreterlik	4	0,9
Veterinerlik	1	0,2

Tablo 1’e bakıldığında araştırmaya katılan öğrencilerin %69,7’ sinin (f=30) Özel Güvenlik ve Koruma programında öğrenim gören öğrenciler olduğu görülmektedir. % 18,6’ sının (f=8) Mimarlık ve Şehir Planlama, %4’ ünün Büro Hizmetleri ve Sekreterlik (f=0,9), %0, 2’ sinin (f=1) ise Veterinerlik programında öğrenim gören öğrenciler olduğu anlaşılmaktadır.

4.2.Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşme formu ile iş ve meslek danışmanlığı eğitimine katılan öğrencilerden toplanmıştır. Formun oluşturulması esnasında konuyla ilgili çalışan bir akademisyen ve bir iş uzmanının görüşleri alınmıştır. Formda 4 açık uçlu soru bulunmaktadır. Bunlar;

- İş Kulübü Projesi’ nin güçlü yönleri nelerdir? Neden böyle düşündüğünü açıklayabilir misin?
- İş Kulübü Projesi’ nin zayıf yönleri nelerdir? Neden böyle düşündüğünü açıklayabilir misin?
- İş Kulübü Projesi’ nin uygulanmasını ya da verimliliğini olumlu etkileyen dışsal faktörler (fırsatlar) nelerdir? Neden böyle düşündüğünü açıklayabilir misin?
- İş Kulübü Projesi’ nin uygulanmasını ya da verimliliğini olumsuz etkileyen dışsal faktörler (tehditler) nelerdir? Neden böyle düşündüğünü açıklayabilir misin?

4.3.Verilerin Analizi

Sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılan nitel araştırma desenlerinden biri olan içerik analizi ile veriler analiz edilmiştir. İçerik analizinde benzer veriler belirli kategorilere, kategoriler ise belirli temalara ayrılarak okuyucunun anlayabileceği biçimde yorumlanır. Oluşturulan temalar daha sonra SWOT matrisinde kategorize edilmiştir. SWOT analizi genellikle bir matris veya iç ve dış faktörlerden oluşan hücrelerden oluşan bir tablo olarak görüntülenir (Chen, 2014). Tabloların yorumlanmasından sonra doğrudan alıntılar yapılmıştır. Görüşleri alıntılanan katılımcıların isimleri saklanmıştır. Her bir öğrenci sırasıyla Ö-1, Ö-2,... şeklinde kodlanmıştır.

Tablo 2: SWOT Matrisi

	Pozitif	Negatif
İç Faktörler	Güçlü	Zayıf
Dış Faktörler	Fırsat	Tehdit

4.4.Geçerlilik ve Etik

Christensen, Johnson ve Turner (2020), nitel araştırmalarda geçerliliği sağlamak için bazı stratejiler önermiştir. Bunlardan bazıları veri varyasyonu, araştırmacı varyasyonu, doğrudan alıntı ve katılımcı geri bildirimidir (Aksoy, 2022). Veri çeşitliliğini sağlamak ve çalışmayı tek bir alanla sınırlandırmamak için farklı bölümlerden öğrenciler iş kulübü faaliyetleri için seçilmiştir. Araştırmacı çeşitliliğine yönelik verilerin toplanması ve analiz edilmesi sürecinde iki araştırmacı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada, katılımcıların görüşleri doğrudan aktarılmıştır. Katılımcıların araştırmadaki ifadelerine katılıp katılmadıklarına dair geribildirim yapılmıştır. Aynı zamanda 16.11.2022 tarihli 38/20 karar numaralı etik kurul başvuru onayı ile Yozgat Bozok Üniversitesi Etik kurulundan gerekli izin alınmıştır.

4.5.Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın yürütülmesi ile ilgili en önemli kısıtlar şu şekilde sıralanabilir; araştırmanın bir meslek yüksekokulundaki farklı bölümlerden öğrencilerle yürütülmesi, iş uzmanlarının ulaşım sorunu ve eğitim öğretim döneminde gerçekleştirilmesi sebebiyle eğitimin yoğunlaştırılarak 12 saat süreyle verilmesi, konferans salonu kapasitesi ve projeksiyon eksikliği sebebiyle etkinliğe kontenjan

sınırımın getirilmesi, katılımcıların SWOT matrisi hakkındaki bilgi eksikliğinin bazı soruların cevaplanamamasına neden olduğu düşünülmektedir.

4.6.Bulgular

Bulgulara yönelik SWOT Analizi Matrisi Tablo 3’de sunulmaktadır.

Tablo 3: Ön Lisans Öğreniminde İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimine Duyulan Gereksinimi Belirlemeye Yönelik SWOT Matrisi

Güçlü			Zayıf		
Tema ve Alt Temalar	f	%	Tema ve Alt Temalar	f	%
Ekip Halinde Çalışma Becerisi	6	13,9	Eğitim Süresinin Kısa Olması	34	
İşe Başvuru Süreçleri Hakkında Bilgi Edinme	25		Materyal Eksikliği	4	
• Mülakat Süreçlerini Öğrenme	3				
• CV Hazırlamayı Öğrenme					
• İş Bulma Sürecine Katkı	13				
• İş Hayatına Hazırlık					
• Meslek Seçimine Katkı	1				
	6				
	2				
Uygulamalı Etkinlikler Vasıtasıyla Etkili Öğrenme	11		Uygulamalı eğitimin Yetersizliği	2	
• Kişisel Farkındalık Kazanma	5				
• Beden Dilinin Önemi					
• Olumlu Sosyal İlişkiler	1				
• Ortak amaçlar için iletişim kurabilmenin önemi	1				
• Empati Becerisi					
	2				
	2				

Fırsat		Tehdit			
Tema ve Alt Temalar	f	%	Tema ve Alt Temalar	f	%
Farklı alanlarda bilgi sahibi olmak	1		Boş	3	
Eğitimi Veren İş Uzmanlarının Yetkinliği	8		Derse devam yükümlülüğü sebebi ile eğitimlere düzenli katılamamak	3	
Eğitimin Erişilebilir Bir Ortamda Verilmesi	4		Eğitim Verilen Ortamla İlgili Aksaklıklar	8	
			• Eğitim Verilen Alanın Kapasitesinin Yetersiz Olması	4	
			• Eğitimin Kapalı Ortamda Yapılması	4	
Meslek Yüksekokulunda Verilen Eğitime Yönetimin Destek Sunması	10		Eğitimin İçeriği Hakkında Yetersiz Bilgi Verilmesi (Tanıtım Eksikliği)	2	
Boş	21		Eğitimin Sınav Haftasından Hemen Önce Yapılması	9	
			Eğitim Kontenjanının Sınırlı Sayıda Olması	3	
			Ulaşım Sebebiyle Eğitime Tekrar Erişim Olanağının Kısıtlı Olması	2	
			Boş	16	

Katılımcı görüşleri güçlü, zayıf, fırsat ve tehdit ana kategorileri altında bir araya getirilerek alt temalara ayrılmıştır. Buna göre Tablo 3 de de görüldüğü üzere İş Kulüpleri Projesi’ nin güçlü yanları; öğrencilerin işe başvuru süreçleri hakkında bilgi edinme (f=25), uygulamalı etkinlikler vasıtasıyla etkili öğrenme (f=11), ekip halinde çalışma becerisi kazanma (f=6), farklı alanlarda bilgi edinme (f=1) temalarıyla kodlanmıştır. Katılımcıların projenin güçlü yönleri veya sunduğu kazanımlara ilişkin görüşleri doğrudan aşağıda gösterilmiştir.

Ö12: “Bana kazandırdığı en önemli şey iş görüşmesinde nelere dikkat edeceğim oldu. Nasıl davranmam gerektiğini, CV hazırlarken neleri ön planda tutmam gerektiğini başarılı bir şekilde ve eğlenerek öğrendim”.

Ö14: “Daha önce hiç CV hazırlamadım. Bu anlamda bana çok katkısı oldu. İş ararken bana kolaylık sağlayacağını düşünüyorum. Teorik derslerimize göre uygulamalı etkinlikler olması açısından daha verimliydi”.

Ö40: “Eğitmenlerin herkesle tek tek ilgilenmesi güzeldi. Sorulan sorular en ince ayrıntısına kadar açıklamaları ve anlatmaları en önemli artılardı”.

Ö24: “CV hazırlama konusunda çok faydalı oldu. Beraber ortak grup çalışmalarını daha iyi iletişim kurmamı sağladı”

Ö32: “İş Kulübü sayesinde kişisel gelişim olarak kendimi daha iyi tanıdım. Beklentimin üstünde bir eğitim oldu”.

İş Kulüpleri Projesi’ nin eksik/zayıf yönleri ile ilgili katılımcı görüşleri; eğitim süresinin kısa olması (f=34), materyal eksikliği (f=4), uygulamalı eğitimin yetersizliği (f=2) temalarıyla kodlanmıştır. 3 katılımcı bu konuda görüş bildirmemiştir. Katılımcıların projenin eksik/zayıf yönleri ile ilgili görüşleri doğrudan aşağıda gösterilmiştir.

Ö7: “Sürenin kısa ve uygulama etkinliklerinin az olmasıdır”.

Ö12: “Projeksiyondan izletilen videoların daha net ve yüksek sesle olması daha iyi olurdu. Bazı dersleri sınıf ortamının dışında işleyerek akılda kalıcılığını arttırabilirlerdi”.

Ö14: “Çok güzel düşünülmüş bir proje ama zaman açısından çok kısaydı diye düşünüyorum”.

Ö40: “Kısa sürmesi eksik yönüydü. Daha önceden gelerek hem projeyi tanıtabilir hem de daha uzun süreli kalabilirlerdi”.

Ö38: “Başvuru kontenjanının daha fazla olması ve daha uzun sürmesi bizim için daha iyi olurdu”

Ö32: “Bana göre eğitimin tek zayıf yönü kısa sürmesiydi”.

İş Kulübü Projesi’ nin uygulanmasını ya da verimliliğini olumlu etkileyen dışsal faktörler (fırsatlar) ile ilgili katılımcı görüşleri; Eğitim veren iş uzmanlarının yetkin olması (f=8), eğitimin erişilebilir bir ortamda verilmesi (f=4), eğitimin verildiği kurumdaki yönetim desteği (f=10) temalarıyla kodlanmıştır. 21 katılımcı bu konuda görüş bildirmemiştir. Katılımcıların projeyi etkileyen olumlu dışsal faktörler ile ilgili görüşleri doğrudan aşağıda gösterilmiştir.

Ö24: “Eğitimin okulda kendi sınıfımızda olması kolaylık sağladı”.

Ö36: “MYO yöneticileri ve hocalarımızın İŞKUR ile birlikte bize böyle bir imkan sağlamaları sonucunda iş hayatımızın temelini daha sağlam olacağı kanaatindeyim”.

Ö34: “*Bulduğumuz ilçenin sunduğu imkanlar çok kısıtlı olsa da okulumuzun düzenlediği bu eğitim bizim için bir fırsat oldu*”.

Ö39: “*Mülakat ortamı oluşturarak eğitimi veren hocalarımızın anlatımı çok iyiydi ve çok donanımlıydılar*”.

İş Kulübü Projesi’ nin uygulanmasını ya da verimliliğini olumsuz yönde etkileyen dışsal faktörler (tehditler) ile ilgili katılımcı görüşleri; eğitimin sınav haftasından hemen önce yapılması (f=9), eğitim verilen ortamla ilgili aksaklıklar (f=8), eğitim kontenjanının sınırlı olması (f=3), derse devam yükümlülüğü sebebi ile eğitimlere düzenli katılamamak (f=3), eğitimle ilgili tanıtım eksikliği (f=2), ulaşım sebebiyle eğitime tekrar erişim olanağının kısıtlı olması (f=2) temalarıyla kodlanmıştır. 16 katılımcı bu konuda görüş bildirmemiştir. Katılımcıların projeyi etkileyen olumsuz dışsal faktörler ile ilgili görüşleri doğrudan aşağıda gösterilmiştir.

Ö40: “*Derslerimizin devam etmesi sebebiyle hem katılımımda güçlük çektik hem de hazırlık yapamadık*”.

Ö21: “*Sınavlara yakın bir tarihte düzenlendiği için tam odaklanamadık*”.

Ö2: “*Sınavlara yakın zamanda geldikleri için finallere çalışmamıza engel oldu*”.

Ö4: “*Derslere katılamadık, final sınavlarından önce olduğundan sınavlara fazla çalışamadık*”.

Ö43: “*Sınıf ortamının kapasitesinin yetersiz olması ve projeksiyonla ilgili sorun yaşadık*”

5.SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Araştırmada SWOT Analizi tekniği ile iş kulüplerinin mevcut durum analizi yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre iş kulüpleri projesinin güçlü yanları; öğrencilerin işe başvuru süreçleri hakkında bilgi edinme, uygulamalı etkinlikler vasıtasıyla etkili öğrenme, ekip halinde çalışma becerisi kazanma, farklı alanlarda bilgi edinme olarak kodlanmıştır. Ön lisans öğrencileri bağlamında bakıldığında iş kulübü faaliyetleriyle öğrencilerin iş başvuru süreçleri hakkında bilgi ve deneyim kazandığını söylemek mümkündür. Develi ve Öztürk (2019) tarafından yapılan bir araştırmada iş kulübü etkinlikleri sonrasında katılımcıların iş görüşmelerinde kendini daha rahat hissettiği ve görüşmelerin başarılı geçtiği tespit edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin kariyer danışmanlığı hizmetlerine ilişkin algı ve beklentilerinin tespit edilmeye çalışıldığı araştırmada ise öğrencilerin büyük bir çoğunluğu kendini tanıma, CV hazırlama, mülakat teknikleri, kariyer süreçleri

hakkında profesyonel bilgi almayı sağlayacak seçmeli bir dersin müfredatta yer alması gerektiğine dair istekleri olduğu tespit edilmiştir (Işık, 2007). Bu bağlamda iş kulübü faaliyetleri; öğrenciler için iş yaşamına yönelik olumlu kazanımları olan, uygulamalı etkinlikler ile aktif olabildikleri önemli ve gerekli bir faaliyet olarak ifade edilebilir.

İş kulübü faaliyetlerinin önemli güçlü yanlarının bulunduğu ve bunların zayıf yanlardan fazla olduğu görülmektedir. Bu bulgunun Meslek Yüksekokulu öğreniminde benzeri uygulamaların yerleşmesinin ve yaygınlaştırılmasının gerekliliğine dair önemli bir bulgu olduğu düşünülmektedir. Ancak bu bulgunun daha kapsamlı bir çalışma ile desteklenmesi gerekmektedir.

İş Kulüpleri Projesi' nin zayıf yanları; eğitim süresinin kısa olması, materyal eksikliği, uygulamalı eğitimin yetersizliği temalarıyla kodlanmıştır. Zayıf yönlere bakıldığında ilk dikkati çeken az sayıda olmasıdır. Yapar Üstünoğlu, (2019) tarafından yürütülen yüksek lisans tezinde bu durum SWOT analizi uygulamasında yeterli bilgi elde edilememesi konusunun süreci etkileyen önemli faktörlerden biri olduğunu ifade etmiştir. Katılımcı görüşlerine dayanarak iş kulübü faaliyetlerinde yer alan uygulamalı etkinliklerin artırılması, bu etkinliklerin farklı öğretim materyalleri ile desteklenmesi faaliyetlerin etkinlik ve verimliliğinin artırılması için önerilebilir. Nitekim Develi ve Öztürk (2019) işsizlik mücadelede iş kulübü faaliyetlerinin önemini ele aldığı çalışmalarında süre, yöntem ve yaygınlık bağlamında bu faaliyetlerin geliştirilmeye açık olduğunu ifade etmiştir.

İş Kulübü Projesi' nin uygulanmasını ya da verimliliğini olumlu etkileyen dışsal faktörler (fırsatlar); eğitim veren iş uzmanlarının yetkinliği, eğitimin erişilebilir bir ortamda verilmesi, eğitimin verildiği kurumdaki yönetim desteği temalarıyla kodlanmıştır.

İş Kulübü Projesi' nin uygulanmasını ya da verimliliğini olumsuz yönde etkileyen dışsal faktörler (tehditler); eğitimin sınav haftasından hemen önce yapılması, eğitim verilen ortamla ilgili aksaklıklar, eğitim kontenjanının sınırlı olması, derse devam yükümlülüğü sebebi ile eğitimlere düzenli katılamamak, eğitimle ilgili tanıtım eksikliği, ulaşım sebebiyle eğitime tekrar erişim olanağının kısıtlı olması temalarıyla kodlanmıştır. Belirtilen olumsuz dışsal faktörlerin (tehdit) araştırma kısıtlarında açıklanan nedenlere dayandığı görülmektedir. Ayrıca Uygulamanın yapıldığı Meslek Yüksekokulu'nun yeni kurulan bir okul olmasına bağlı olarak alt yapı ve teknik yetersizlikler bu faaliyetlerin uygulanmasında engel teşkil ettiği görülmektedir. Bu sebeple ileriki dönemlerde iş kulübü faaliyetlerinin verimli bir biçimde yürütülmesi için alt yapı eksikliklerinin giderilmesi önerilebilir. Faaliyet

planlanırken akademik takvimin göz önünde bulundurulması ve gerekli mecralardan duyuruların yapılmasının öğrencilerin katılım sağlayabilmesi için önemli olduğu çıkarımı yapılabilir.

Meslek Yüksekokullarının dolaylı amaçlarından birisi de yetiştirilen ara elemanlara aldıkları eğitim ile kendini gerçekleştirme olanağı sunmaktır. Kendini gerçekleştirme kişisel farkındalık ile mümkündür. İş Kulübü faaliyetleri iletişim, mülakat, cv hazırlama gibi iş yaşamına yönelik konuların yanı sıra öğrencilerin kendini tanıma, ilgi ve becerilerini fark etme gibi kazanımlar elde etmesini de amaçlayan birtakım uygulamalı etkinlikleri içermektedir. Kendini gerçekleştirme bireyin yaptığı işte mutlu ve başarılı olmasını sağlayan en önemli etmenlerden biridir. Kendini gerçekleştirmiş bireylerin özellikleri; gerçeği olduğu gibi algılayabilme, insanlığın sorunlarıyla ilgilenme, kendine yeterli olma, özgür ve özerk olma, bireyselliği ve biricikliği koruma, insanlıkla özdeşim kurma şeklinde sıralanabilir (Kuzgun, 2002).

Meslek Yüksekokullarının amaçlarına ulaşabilmesi ve nitelikli ara eleman yetiştirebilmek için başta İŞKUR olmak üzere çeşitli kamu kurum ve kuruluşları tarafından hazırlanan iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin tanıtılması ve yaygınlaştırılması oldukça önemlidir. Bununla birlikte bu faaliyetlerin mevcut durumunun tespit edilmesi, eksikliklerin giderilmesi, engellerin fırsata dönüştürülmesi (Özan vd., 2015) bu faaliyetlerin amaçlarına ulaşması için gereklidir. Bu doğrultuda araştırma da iş kulübü faaliyetlerine katılan ön lisans öğrencilerinin görüşleri alınarak iş kulübü faaliyetlerinin mevcut durum analizi yapılmıştır. Bu bağlamda yapılabilecek bir çıkarım da meslek yüksekokullarının eğitim öğretim müfredatlarında uygulamalı eğitimlerin geliştirilmesi çalışmalarına bir ek olarak değerlendirilebilecek İş Kulübü çalışmalarının yaygınlaştırılması olacaktır. Çalışma kapsamında iş kulübü projelerinin meslek yüksekokullarında eğitim gören öğrencilere ulaşmasında daha etkin ve düzenli süreçler ile yapılacak bir planlama gereksinimi doğduğu gözlemlenmiştir. Daha sonraki araştırmalarda daha geniş ve farklı öğrenim seviyesinden örneklem gruplarıyla araştırma desteklenebilir.

Araştırma sonucunda İş Kulübü Projesi'nin uygulama aşamasında var olan sorunlarının tespit edilmesinin; fırsatları görünür hale getireceği, faaliyetlerin verimliliğinin artacağı ve sonraki süreçlerde yapılacak geliştirmeler için dayanak oluşturacağı düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya ortak katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Aksoy, Y., (2022), A Swot Analysis Study On The Usability Of Distance Education In Vocational Music Education, International Journal of Education Technology and Scientific Researches, Vol: 7, Issue: 18.

Aktan, C. C., “2000’li Yıllarda Yeni Yönetim Teknikleri 2 (Stratejik Yönetim)” Simge Ofis Matbaacılık, 1999.

Arpat, B. (2018). Türkiye’de genç işsizlikle mücadelede meslek yüksekokullarında uygulanan işbaşı eğitimlerinin rolü ve önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu örneği. Çalışma ve Toplum, 4(59), 2193-2228.

Aydın, A. (2017) “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, Sosyal Güvence Dergisi, s.11, yıl.6, ss.1-23.

Azrin, N.H.; Flores T. ve Kaplan, S.J. (1975) Job-Finding Club: A Group-Assisted Program For Obtaining Employment, Behaviour Research and Therapy, 13:1, 17-27. DOI: [https://doi.org/10.1016/0005-7967\(75\)90048-0](https://doi.org/10.1016/0005-7967(75)90048-0)

Azrin, N.H; Philip, R.A; Thienes-Hontos, P ve Besalel, V.A (1980) Comparative Evaluation of the Job Club Program with Welfare Recipients, Journal of Vocational Behavior, 16, 133-145. DOI: [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90044-5](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90044-5)

Azrin, Nathan H. (2002) Job Club Method, Encyclopedia of Psychotherapy, Vol: 2, 63-67, Elsevier Science (USA).

Büyüköztürk, Ş., “Örnekleme Yöntemleri” Ders Sunumu, 2012.

Cebecioğlu, C. (2006). SWOT Analizi ve Bir İşletme Üzerinde Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Chen, M. (2014). Üniversite Beden Eğitimi Uzaktan Eğitim Yoluyla Desteklemek İçin SWOT Analizi ve Stratejileri. Mühendislik ve Teknoloji Eğitiminde Dünya İşlemleri (12), 671-674.
- Cellini, H.R. Hank ve Lorenz, Jerome R. (1983) Job Club Group Training With Unemployed Offenders. Federal Probation, 4:3, 46-50.
- Creswell, JW (2016). Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Usulleri. Eğiten Kitap
- Demirdöğen, O., (1997) “Swot Analizi ile Üretim Stratejilerinin Geliştirilmesi”, Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını.
- Dinçer, Ö. (2004). Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Gürlek, T. B., “SWOT Analizi”, Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK), Gebze, Haziran 2002. <http://vizyon2023.tubitak.gov.tr/etkinlikler/bilgilendirme/Gurlek.ppt>, 06.02.2023
- Karaduman, A. Yozgat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İş Kulübü Liderliği Birimi İş ve Meslek Danışmanı, Yüz Yüze Görüşme Notları, Yozgat, Görüşme Tarihi: 30.01.2023.
- Kuzgun, Yıldız (2002) Eğitimde Kendini Gerçekleştirme. (Eğitimde-Kendini-Gerçekleştirme.pdf (egitimsen.org.tr) Erişim Tarihi: 06.02.2023
- Morris, Hal ve Hairston, Gail (2017), Job Hunting? Job Club Teaches the New Skills Needed to Land a Dream Job. <https://uknow.uky.edu/campus-news/job-hunting-job-club-teaches-new-skills-needed-land-dream-job> Erişim Tarihi: 06.02.2023
- Özan, M. B., Polat, H., Gündüzalp, S., Yaraş, Z. (2015). Eğitim kurumlarında SWOT analizi. Turkish Journal of Educational Studies, 2(1), 1-28.
- Özbey, Ö., Doğan, D., Akoğlu, H. E. (2020). Gençlik ve Spor Bakanlığı Elit Sporcu Yetiştirme Birimlerinin SWOT Analizi Yöntemi ile Durum Değerlendirmesi, Avrasya Spor Bilimleri ve Eğitim Dergisi, 2(1), 87-106.
- Raaf, Shawn, Shek-wai Hui, Taylor ve Sims, Ken (2011) Group-based employment assistance benefits, Final report, Ottawa, Ontario: The Social Research and Demonstration Corporation https://www.srdc.org/uploads/group_based_en.pdf Erişim Tarihi: 06.02.2023
- Sohlman, Åsa ve Turnham, David (1994) “What Can Developing Countries Learn From OECD Labour Market Programmes and Policies?” (OECD Development

Center Technical Paper No: 93), OECD Development Centre. DOI: <https://doi.org/10.1787/570121553883>

Yavaş, Hilal Kuvvetli (2010) Türkiye’de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, İktisat Politikası Bilim Dalı.

Yıldız, Kemal (2014) İşsizlik Türleri, Her Bir İşsizlik Türünün Toplam İşsizlikteki Payı ve Çeşitli Demografik Parametrelerle İlişkisi, Akademik Bakış Dergisi, 45, 0-0.

Yapar Üstünoğlu, N. (2019). SWOT Analizinin Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci İle Sayısallaştırılması Üzerine Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Hatay.