

SOSYAL BİLİMLERDE MESLEKLERİN, EĞİTİMİN VE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ:

Öğrenci, Akademik Danışman
ve Sektör Memnuniyeti Üzerine

Editör

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN

Yazarlar

Tülay ÖZKAN, Meral BEKTAŞ, Ayşe UÇAK, Muzaffer TEKİN, Halil ÇEÇEN,
Raşit ACAR, Hacer ORUN KAVAK, Işitan Mehmet TAŞ, İsmail DÜGER

EĞİTİM
yayınevi

**SOSYAL BİLİMLERDE MESLEKLERİN, EĞİTİMİN VE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ:**

Öğrenci, Akademik Danışman ve Sektör Memnuniyeti Üzerine

Editör: Doç. Dr. Tülay Özkan

Genel Yayın Yönetmeni: Yusuf Ziya Aydoğan (yza@egitimyayinevi.com)

Genel Yayın Koordinatörü: Yusuf Yavuz (yusufyavuz@egitimyayinevi.com)

Sayfa Tasarımı: Kübra Konca Nam

Kapak Tasarımı: Eğitim Yayınevi Grafik Birimi

T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı

Yayıncı Sertifika No: 47830

ISBN: 978-625-6613-42-3

1. Baskı, Aralık 2023

Baskı Cilt

Repro Bir Matbaacılık

İvedik OSB Matbaacılar Sitesi 1514 Cad. No: 23-25 Yenimahalle/Ankara

Matbaa Sertifika No: 47381

Kütüphane Kimlik Kartı

**SOSYAL BİLİMLERDE MESLEKLERİN, EĞİTİMİN VE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN
DEĞERLENDİRİLMESİ:**

Öğrenci, Akademik Danışman ve Sektör Memnuniyeti Üzerine

Editör: Doç. Dr. Tülay Özkan

XII+236 s., 160x240 mm

Kaynakça var, dizin yok.

ISBN: 978-625-6613-42-3

Copyright © Bu kitabın Türkiye'deki her türlü yayın hakkı Eğitim Yayınevi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tamamı veya bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre kitabı yayımlayan firmanın ve yazarlarının önceden izni olmadan elektronik/mechanik yolla, fotokopi yoluyla ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayımlanamaz.

EĞİTİM
yayınevi

Yayınevi Türkiye Ofis: İstanbul: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Atakent mah.
Yasemen sok. No: 4/B, Ümraniye, İstanbul, Türkiye

Konya: Eğitim Yayınevi Tic. Ltd. Şti., Fevzi Çakmak Mah. 10721 Sok. B Blok,
No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
+90 332 351 92 85, +90 533 151 50 42, 0 332 502 50 42
bilgi@egitimyayinevi.com

Yayınevi Amerika Ofis: New York: Egitim Publishing Group, Inc.
P.O. Box 768/Armonk, New York, 10504-0768, United States of America
americaoffice@egitimyayinevi.com

Lojistik ve Sevkiyat Merkezi: Kitapmatik Lojistik ve Sevkiyat Merkezi, Fevzi Çakmak Mah.
10721 Sok. B Blok, No: 16/B, Safakent, Karatay, Konya, Türkiye
sevkiyat@egitimyayinevi.com

Kitabevi Şubesi: Eğitim Kitabevi, Şükran mah. Rampalı 121, Meram, Konya, Türkiye
+90 332 499 90 00
bilgi@egitimkitabevi.com

İnternet Satış: www.kitapmatik.com.tr
+90 537 512 43 00
bilgi@kitapmatik.com.tr

 **kitapmatik**
İnternet Kitapçınız

EDİTÖRÜN ÖNSÖZÜ

Bilindiği üzere meslek yüksekokulları iki yıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarıdır. Ana misyonları ise işletmelerin/kurumların ihtiyaç duyduğu ara eleman yetiştirmektir. Bu misyon doğrultusunda Türkiye’deki meslek yüksekokulu profili incelendiğinde birçok meslek grubuna hitap eden genel ve spesifik programların bulunduğu görülmektedir. Günümüz şartlarında rekabetin hat safhalarda olduğu düşünülünce piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetişmesinde meslek yüksekokullarının üzerine büyük görev ve sorumluluklar düşmektedir. Peki bu görev ve sorumluluklar nedir? Pazar şartlarının dinamikliği düşünülünce ve meslek yüksekokulları da bu dinamik piyasaya ara eleman yetiştirdiğine göre cevap ortada. Meslek yüksekokullarında okutulan müfredatın bu dinamik şartlara uygun olarak güncellenmesi ve uygulamalı eğitimlerle öğrencilerin donanımlı ve yetkin bir şekilde yetiştirilmesidir. Bu noktada literatürde de çok defa geçen ve tartışılan üniversite iş dünyası birliği akla gelmektedir. Peki bu noktada okullarımız ne kadar üniversite iş dünyası birliği içinde öğrencilerini yetiştirmektedir?

Bu kitabın kurgusu Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda (MAKÜ SBMYO) bulunan programlar üzerinedir. Yukarıda sorulan sorular doğrultusunda bu kitabın amacı, SBMYO’ya bağlı olan programlarda ilgili eğitimi, mesleği tanıtmak ve ilgili programlarda uygulamalı eğitimlere çıkılmasından dolayı uygulamalı eğitimleri paydaşların gözüyle değerlendirmek ve çıkarımlarda bulunmaktır. Kitaptaki her bölüm o programda ve ilgili dönemlerde aktif olarak çalışan veya çalışmış bölüm başkanı veya program öğretim elemanları tarafından yazılmıştır.

Kitabın birinci bölümünde Hukuk Bölüm Başkanı Öğr. Gör. Av. Işıtan Mehmet TAŞ, “Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimlerin İlgili Mevzuat ve Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi” başlıklı çalışması ile kanun ve yönetmelikler çerçevesinde konuyu ele almıştır.

İkinci bölümde Hukuk Eski Bölüm Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Halil Çeçen, “Adalet Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine” başlıklı çalışması ile adalet ön lisans programını ele almıştır.

Üçüncü bölümde program öğretim elemanı Öğr. Gör. İsmail DÜGER, “Basım ve Yayım Teknolojileri Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine” başlıklı çalışması ile basım ve yayım teknolojileri ön lisans programını ele almıştır.

Dördüncü bölümde Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü başkanı Doç. Dr. Meral BEKTAŞ, “Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine” başlıklı çalışması ile büro yönetimi ve yönetici asistanlığı ön lisans programını ele almıştır.

Beşinci bölümde Muhasebe ve Vergi Bölüm Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer TEKİN, “Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine” başlıklı çalışması ile muhasebe ve vergi uygulamaları ön lisans programını ele almıştır.

Altıncı bölümde Yönetim ve Organizasyon eski Bölüm Başkanı Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK ve Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK “Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine” başlıklı çalışması ile sağlık kurumları işletmeciliği ön lisans programını ele almıştır.

Yedinci bölümde program öğretim elemanı Dr. Öğr. Üyesi Raşit ACAR, “Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine” başlıklı çalışması ile sivil hava taşıma işletmeciliği ön lisans programını ele almıştır.

Son bölümde ise SBMYO’da eğitim-öğretim ve kaliteden sorumlu eski Müdür Yardımcısı Doç. Dr. Tülay ÖZKAN, “Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda Uygulamalı Eğitimlerde Paydaş Memnuniyeti Üzerine Genel Bir Değerlendirme ve Çıkarımlar” başlıklı yazısı ile programları genel olarak değerlendirmiş ve çıkarımlarda bulunmuştur.

Bu kitabın her bölümü kör hakemlik sürecinden geçmiştir. Çalışmada emeği geçen tüm yazar ve hakem hocalarıma katkılarından dolayı sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Bu kitap ile ilgili programları halen okuyan ve henüz tercih aşamasında olan öğrencilere, sektör temsilcilerine ve akademik danışmanlara yol gösterici ve faydalı olmasını temenni ediyorum. Daha önceki çalışmalarında olduğu gibi desteklerini ve sabırlarını esirgemeyen aileme ayrıca teşekkür eder saygı ve sevgilerimi sunarım.

Oğlum Hakkı'ya hitaben

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN

Burdur, 2023

BÖLÜM YAZARLARI

Birinci Bölüm:

Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimlerin İlgili Mevzuat ve Yargı Kararları Işığında Değerlendirilmesi

Öğr. Gör. Av. Işıtan Mehmet TAŞ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Hukuk Bölümü, Adalet Programı

imtas@mehmetakif.edu.tr

İkinci Bölüm:

Adalet Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine

Dr. Öğr. Üyesi Halil ÇEÇEN

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi

Özel Hukuk Bölümü, Avrupa Birliği Hukuku Anabilim Dalı

hcecen@nny.edu.tr

Üçüncü Bölüm:

Basım ve Yayım Teknolojileri Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine

Öğr. Gör. İsmail DÜGER

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Gazetecilik ve Habercilik Bölümü, Basım ve Yayım Teknolojileri Programı

iduger@mehmetakif.edu.tr

Dördüncü Bölüm:

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine

Doç. Dr. Meral BEKTAŞ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı

mbestas@mehmetakif.edu.tr

Beşinci Bölüm:**Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine**

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer TEKİN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Muhasebe ve Vergi Bölümü, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı
mtekin@mehmetakif.edu.tr

Altıncı Bölüm:**Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine**

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü Cerrahi Hastalıklar Hemşireliği Anabilim Dalı
ayseucak@mehmetakif.edu.tr

Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümü, İç Hastalıklar Hemşireliği Anabilim Dalı
horunkavak@mehmetakif.edu.tr

Yedinci Bölüm:**Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında Mesleğin ve Eğitimin Değerlendirmesi: Paydaş Memnuniyeti Üzerine**

Dr. Öğr. Üyesi Raşit ACAR

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Ulaştırma Hizmetleri Bölümü, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı
rasitacar@mehmetakif.edu.tr

Sekizinci Bölüm:**Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda Uygulamalı Eğitimlerde Paydaş Memnuniyeti Üzerine Genel Bir Değerlendirme ve Çıkarımlar**

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşletme Bölümü, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim Dalı
tulayozkan@mehmetakif.edu.tr

HAKEM LİSTESİ

Doç. Dr. Ahmet ALKAN	Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Kurumlarında Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Doç. Dr. Davut KARAMAN	Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi Alanya Ticaret ve Sanayi Odası Meslek Yüksekokulu Finans Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü Bankacılık ve Sigortacılık Programı
Doç. Dr. İnan ERYILMAZ	Süleyman Demirel Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu Havacılık Yönetimi Bölümü Havacılık Yönetimi Anabilim Dalı
Doç. Dr. Mehmet SAĞIR	Selçuk Üniversitesi Turizm Fakültesi Turizm Rehberliği Bölümü Turizm Rehberliği Anabilim Dalı
Doç. Murat KARA	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sanat ve Tasarım Fakültesi Görsel İletişim Tasarımı Bölümü Görsel İletişim Tasarımı Anasanat Dalı
Doç. Dr. Sümeyye ÖZMEN	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü Sağlık Kurumlarında Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı
Dr. Öğr. Üyesi Av. Mehmet MÜLAZIMOĞLU	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Ticaret Hukuku Anabilim Dalı
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa ÇELİK	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı

VAZARLARIN ÖZGEÇMİŞLERİ

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN

Lisans eğitimini 2004 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümünde, ikinci lisans eğitimini 2019 yılında Anadolu Üniversitesi Havacılık Yönetimi Bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2010 ve doktora eğitimini 2020 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. 2009-2010 yıllarında Kırklareli Üniversitesi Vize MYO'da öğretim görevlisi, 2014-2016 yıllarında MAKÜ BAKA Teknoloji Geliştirme Bölgesi genel müdür yardımcısı, 2010-2023 MAKÜ Sosyal Bilimler MYO'da öğretim görevlisi ve öğretim üyesi olarak görev yapmış ve halen Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü Üretim Yönetimi ve Pazarlama Ana bilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Pazarlama, tüketici davranışları, girişimcilik ve marka yönetimi çalışma alanlarında ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmaları mevcuttur.

Doç. Dr. Meral BEKTAŞ

Lisans eğitimini 1996-2000 yılları arasında Gazi Üniversitesi, Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Büro Yönetimi Eğitimi Bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2000-2003 yılları arasında Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Büro Yönetimi Eğitimi alanında, doktora eğitimini 2009-2014 yılları arasında Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümünde bölüm başkanı olarak görev yapmaktadır. Örgütsel davranış alanında ulusal ve uluslararası çalışmaları mevcuttur.

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK

1998 yılında Eğirdir Sağlık Meslek Lisesi Hemşirelik Bölümünden mezun olmuştur. Lisans eğitimini 2005 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2009 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalında ve doktora eğitimini 2022 yılında Akdeniz Üniversitesi Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalında tamamlamıştır. 1998-2005 SSK Isparta Hastanesi, 2005-2012 Isparta Gülkent Devlet Hastanesi, 2012-2017 Isparta Devlet Hastanesi hemşire, 2017-2022 Burdur MAKÜ Sosyal Bilimler MYO'da öğretim görevlisi ve 2022 yılından itibaren Burdur MAKÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Ana bilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır.

Dr. Öğr. Üyesi Halil ÇEÇEN

Lisans eğitimini 2008 yılında İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde, yüksek lisans eğitimini 2012 yılında ve doktora eğitimini 2022 yılında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Avrupa Birliği Anabilim Dalı'nda tamamlamıştır. Avukatlık stajını bitirmesini takiben İstanbul Barosu'na bağlı olarak avukatlık ve noterliklerde İngilizce dilinde tercümanlık yapmıştır. 2019-2023 yılları arasında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adalet Programı'nda öğretim görevlisi olarak çalışmıştır. 2023 yılı nisan ayından itibaren Kayseri Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Avrupa Birliği Hukuku Anabilim Dalı'nda doktor öğretim üyesi olarak görev yapmakta olup, ayrıca Abdullah Gül Üniversitesi'nde ders vermektedir. Avrupa Birliği, iklim değişikliği ile mücadele, yenilenebilir enerji hukuku alanlarında ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmaları mevcuttur.

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer TEKİN

Lisans eğitimini 1980 yılında Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Muhasebe-İşletme Bölümünde, yüksek lisans eğitimini 1998 ve doktora eğitimini 2005 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. 1995 yılından beri Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulunda önce öğretim görevlisi daha sonra öğretim üyesi olarak hala görev yapmaktadır. Muhasebe alanlarında ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmaları mevcuttur.

Dr. Öğr. Üyesi Raşit ACAR

Lisans eğitimini 2012 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2014 Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında ve doktora eğitimini 2022 Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında tamamlamıştır. 2015-2022 yıllarında Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBMYO'da öğretim görevlisi olarak görev yapmış öğretim üyesi olarak görev yapmış 2023 yılından itibaren öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Pazarlama, lojistik, girişimcilik ve hizmet kalitesi ve müşteri memnuniyeti çalışma alanlarında ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmaları mevcuttur.

Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK

1999 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Yüksekokulu Hemşirelik Bölümünde lisans eğitimini tamamlamıştır. Lisans eğitimi sonrası SDÜ Eğitim Araştırma ve Uygulama Hastanesinde yaklaşık 1 yıl hemşirelik yapmıştır. 2001 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Sağlık Yüksek Okulunda öğretim görevlisi olarak göreve başlamıştır. Bu tarihten itibaren Burdur MAKÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi, İç Hastalıkları Hemşireliği Ana bilim Dalında öğretim görevlisi olarak görev yapmaktadır. 2011 yılında Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında Yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. 2023 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Disiplinler arası İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liderlik alanında ikinci yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır. Sağlık Yönetimi alanında ikinci lisans eğitimine devam etmektedir.

Öğr. Gör. Av. Işıtan Mehmet TAŞ

Lisans eğitimini 2016 yılında Bilkent Üniversitesi Hukuk Fakültesinde, ikinci lisans eğitimini 2020 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünde, yüksek lisans eğitimini 2019 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalında tamamlamıştır. 2020 yılı itibarıyla Akdeniz Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalında başlamış olduğu doktora eğitimine devam etmektedir. 2020 yılı itibarıyla başlamış olduğu Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu öğretim görevliliği vazifesini sürdürmektedir. Anayasa Hukuku, İdare Hukuku, Merkezi İdari Teşkilatlanma ve yapay zekâ hukuku çalışma alanlarında ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmaları mevcuttur.

Öğr. Gör. İsmail DÜGER

Lisans eğitimini 2015 yılında İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Radyo, Televizyon ve Sinema bölümünde, yüksek lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Radyo Televizyon Sinema Anabilim Dalında tamamlamıştır. Doktora eğitimine ise Anadolu Üniversitesi Sinema ve Televizyon Anabilim Dalında devam etmektedir. Fotoğraf ve sinema üzerine özel sektörde gerçekleştirdiği çalışmaların ardından, 2019 yılında Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Gazetecilik ve Habercilik Bölümü Basım ve Yayın Teknolojileri programında öğretim görevlisi olarak çalışmaya başlamıştır. Aynı üniversitenin Kurumsal İletişim Uygulama ve Araştırma Merkezinde 2019 yılından itibaren çalışmakta ve Müdür Yardımcılığı görevini yürütmektedir. Yeni medya ve sinema ile ilgili ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmaları mevcuttur.

İÇİNDEKİLER

EDİTÖRÜN ÖNSÖZÜ	III
BÖLÜM YAZARLARI.....	V
HAKEM LİSTESİ.....	VII
YAZARLARIN ÖZGEÇMİŞLERİ	VIII

BÖLÜM 1

YÜKSEKÖĞRETİMDE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN İLGİLİ MEVZUAT VE YARGI KARARLARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ	1
Öğr. Gör. Av. Işitan Mehmet TAŞ	

BÖLÜM 2

ADALET PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE	49
Dr. Öğr. Üyesi Halil ÇEÇEN	

BÖLÜM 3

BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE	75
Öğr. Gör. İsmail DÜĞER	

BÖLÜM 4

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE	93
Doç. Dr. Meral BEKTAŞ	

BÖLÜM 5

MUHASEBE VE VERGİ UYGULAMALARI PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE	121
Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer TEKİN	

BÖLÜM 6

SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE 149

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK, Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK

BÖLÜM 7

SİVİL HAVA ULAŞTIRMA İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE 169

Dr. Öğr. Üyesi Raşit ACAR

BÖLÜM 8

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULUNDA UYGULAMALI EĞİTİMLERDE PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME..... 201

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN

BÖLÜM 1

YÜKSEKÖĞRETİMDE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN İLGİLİ MEVZUAT VE YARGI KARARLARI IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Öğr. Gör. Av. Iştan Mehmet TAŞ¹

1. GİRİŞ

Sosyal bilimlerde mesleklerin ve uygulamalı eğitimlerin değerlendirildiği bu kitap içerisinde, uygulamalı eğitimlerin değerlendirilmesi bağlamında öncelikle ele alınması gereken konulardan birisi de uygulamalı eğitimlere dair yürürlükte olan mevzuatın incelenerek uygulamalı eğitimlere dair Türkiye Cumhuriyeti (T.C.) tatbikinde mevcut olan hukuk kurallarının ele alınmasıdır. T.C. 1982 Anayasasının Cumhuriyetin niteliklerini düzenleyen 2. maddesi uyarınca bir hukuk devleti olan T.C.’de gerçekleştirecek uygulamalı eğitimler, Anayasa Mahkemesinin birçok kararında belirtildiği gibi (Anayasa Mahkemesi, 30/3/2023; 28/12/2022; 14/7/2016) hukuk devleti olmanın gerekliliklerinde yer alan öngörülebilirlik ve belirlilik ilkeleri uyarınca, çerçevesi kanunlar ve diğer düzenleyici işlemler ile çizilmiş ve uygulayıcıları olan Üniversiteler, işletmeler ve öğrenciler tarafından bilinebilir ve anlaşılır olmak durumundadır. Uygulamalı eğitimlere dair hukuki düzenlemeler başta 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (MEK) ve onun 20. maddesine dayanılarak Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Başkanlığınca çıkarılan, 17.06.2021 tarih, 31514 sayılı Resmî Gazetede (RG) yayımlanarak yürürlüğe girmiş “Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği” içerisinde yapılmıştır.

Hukuk kuralları yapım tekniğinde, hukuk devleti ilkesince “öngörülebilir ve belirlenebilir” hukukî düzenlemelerin gerçekleştirilebilmesi adına öncelikle ilgili alanda bir kanunî düzenleme (16/06/2017 tarihinden itibaren Anayasanın 104. madde 17. fıkrası uyarınca Cumhurbaşkanlığı kararnameleri de yürütme yetkisine ilişkin konularda ilk elden düzenleme yeteneğine kavuşmuştur) gerçekleştirilmekte, ardından özellikle İdarî makamların yürüteceği bir kanun söz konusu ise İdarî makamlarca yönetmelik gibi alt düzenleyici işlemler

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Hukuk Bölümü, Adalet Programı, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0001-5841-9849, imtas@mehmetakif.edu.tr

çıkartılarak, uygulamanın hukukî tarafının tereddüde yer vermeyecek şekilde açık olmasına çalışılmaktadır.

Yönetmelik gibi ikincil düzenleyici işlemler çıkarmak suretiyle kanunlardaki ayrıntıları düzenlemek, tamamlamak yetkisi İdareye verilmiştir (Akyılmaz, vd., 2019:338-339). “Kanunların tüm ayrıntıları ve ihtimalleri öngörmesi ve düzenlemesi mümkün olamayacağı için idare uygulamanın verdiği bilgi ve tecrübeyle gerekli düzenlemeleri yapmak, değiştirmek ve kaldırmak yetkisine sahip” olup bu amaçla çıkarılabileceği düzenleyici işlemlerden olan yönetmelikleri yayımlamadan önce “düzenleyici işlemin hizmet gereklerine ve kamu yararına uygunluğu idare tarafından araştırılıp, somut gerekçelerle ortaya koyulmalıdır” (Yıldırım vd., 2022: 456). Yönetmelikler Anayasanın 124. maddesi uyarınca Cumhurbaşkanı, bakanlıklar ve kamu tüzelkişileri tarafından kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve Cumhurbaşkanlığı kararnamelerinin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkarılabilmektedir. Mezkûr yönetmelik de kanunla kapsam altına alınan öğretim kademelerinde gerçekleştirilecek uygulamalı eğitimlerin Yükseköğretim kurumlarındaki tatbikatını netleştirmek adına, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu (m. 6) uyarınca kamu tüzelkişiliğine haiz olarak kurulan YÖK tarafından çıkarılmıştır.

Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği (YUEÇY) yukarıda anılan teknik ve gerekliliklere uygun olarak hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur. Uygulamalı eğitimler çoğunlukla işletmelerin de katılımıyla gerçekleştirilmesi nedeniyle, yönetmeliğin hazırlanması aşamasında katılımcı bir metot takip edilmesi, Üniversiteler, Bakanlıklar, TESK, TOBB, TUSİAD, MÜSİAD gibi özel sektör temsilcilerinden görüş alınmasının, yönetmelik çıkarma tekniği açısından önemli olduğu söylenebilir (YÖK, 17/06/2021). Bu açıdan yönetmelik uygulamalı eğitimlerin Üniversite ve işletme kısımlarını ayrıntılı olarak düzenlemeye çalışmış ve açık nokta bırakmamaya gayret etmiştir.

Yükseköğretimde planlanan uygulamalı eğitimlerin hukuki çerçevesini incelemek adına başvurulacak kaynaklar içerisinde gerek yönetmeliklerin kanunların ayrıntılı uygulamasını göstermek adına çıkarılıyor olması gerekse mezkûr yönetmeliğin sektör ve Üniversiteler iş birliğine önem verilerek uygulamadaki aksaklıkları gidermek adına hazırlanmış olması nedenleriyle, en ayrıntılı düzenlemelerin bulunduğu mevzuat YUEÇY olmaktadır. Bu bağlamda, sosyal bilimlerde uygulamalı eğitimlerin incelendiği işbu kitap içerisinde uygulamalı eğitimlerin hukuki boyutunun ele alındığı bu bölümde incelemenin mezkûr yönetmelik merkezinde gerçekleştirilmesi, yönetmeliğin atıf yaptığı ve ilintili olduğu diğer mevzuat hükümlerinin de yönetmelikle bağlantılı olarak irdelenmesi, bölümün sınırlandırılması ve gerekli açıklıkta

ele alınması için uygun ve yeterli olacaktır. Yönetmelikte (m. 20/2) açık bir şekilde “açık öğretim ve uzaktan eğitim yoluyla eğitim ve öğretim yapan programlardaki uygulamalı eğitimlerin” kapsam dışında tutulduğu belirtildiği, 2547 sayılı Kanun kapsamında (m. 3/u) uygulamalı eğitim örgün eğitimin bir parçası olarak planlandığı için, bu bölümdeki değerlendirmelerde açık öğretim ve uzaktan eğitim yoluyla eğitim ve öğretim yapan programlar değerlendirmeye alınmamıştır. Ayrıca kitabın “sosyal bilimler” alanındaki uygulamalı eğitimleri konu almış olması nedeniyle, kendi içerisinde özerk bir konumu bulunan intörnülük uygulamasına ait özel kurallara değinilmemiş, bununla birlikte kendi içerisinde istisnai bir pozisyonda bulunan ve mezkûr yönetmelikle sosyal bilimler alanında da uygulamalı eğitim yapma imkanına sahip (m. 20/3) olan hükümlülere dair kurallar, incelemeye alınmamıştır.

Kitabın bu bölümünde sosyal bilimler alanında yapılmakta olan uygulamalı eğitimlerin mevzuat dayanakları ortaya konulmaya çalışırken YUEÇY temel olarak değerlendirilmiş, yönetmeliğin atıf yaptığı ve yakın ilişki içerisinde bulunduğu kanun hükümleri incelenmiş ve uygulamalı eğitimlerin icrası sırasında ortaya çıkan hukuki uyuşmazlıkların temyizi neticesinde davalar bakan yüksek yargı organı olan Yargıtay tarafından verilen kararlara da değinilmeye çalışılarak uygulamalı eğitimlerin hukuki yönünün aydınlatılmasına gayret edilmiştir.

2. YÜKSEKÖĞRETİMDE UYGULAMALI EĞİTİMLERİN GENEL KAPSAMI

Yükseköğretim kurumları ön lisans ve lisans eğitim sürecinde, sadece öğrencilerin sınıf içerisinde öğretim elemanlarınca sunulan teorik bilgilendirmeye yönelik eğitim uygulamamakta, bazı ön lisans ve lisans programlarında teorik bilgilerin mesleki uygulamalarını gerçekleştirmek üzere pratiğe dönük uygulamaların yapıldığı ve büyük çoğunlukla mesleklerin icra edildiği işletmelerde, işletmenin çalışanlarınca sunulan uygulamalı eğitimler de yapmaktadır. Yükseköğretim kurumlarında olağan eğitim ve öğretim sürecine dahil edilerek mezuniyet öncesi tamamlanması gereken uygulamalı eğitimler; işletmede mesleki eğitim (İME), staj ve uygulamalı ders olarak üç ayrı kategoride planlanmış olup her bir yöntem için gerekli usul ve esasların hukuki düzenlemesi 17.06.2021 tarih, 31514 sayılı RG yayımlanan, YÖK Başkanlığınca hazırlanmış YUEÇY içerisinde yapılmıştır.

Uygulamalı eğitimler ön lisans ve lisans eğitiminde sosyal bilimler, teknik bilimler, fen bilimleri, eğitim bilimleri, güzel sanatlar gibi çeşitli alanlarda gerçekleştirilmekte ve yükseköğretimde öğrencilerin aldığı eğitimin, onları meslekî uygulamalara da hazırlayacak bir donanım seviyesinde verilmesinde kullanılmaktadır. YÖK (YÖK, 17/06/2021) uygulamalı eğitimlerin programlanmasıyla hedeflenenleri “üniversite öğrencilerine kazandırılması

öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyum sağlamaları, mesleki tecrübe edinmelerini ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini temin etmek, yükseköğretim mezunlarının istihdam oranlarını artırmak, ülkemizin kaynaklarının etkin ve verimli kullanılmasına katkı sunmak, beşeri sermayenin talep edilen nitelikleri haiz yetişmesini sağlamak, eğitim-sanayi iş birliğini güçlendirmek, üst politika belgelerinde yer alan hedefleri gerçekleştirmek, kanunların verdiği görevleri yerine getirmek” şeklinde örneklendirmiştir.

YÖK’ün yukarıda geçen bilgilendirmesinde atıf yapılan çeşitli politika belgeleri bulunmaktadır. Üst politika belgeleri içerisinde yer almakta olan Cumhurbaşkanlığı orta vadeli planlarında da uygulamalı eğitimlere işaret edilmekte ve politika hedefleri içerisinde uygulamalı eğitimlerin önemi ve başarı düzeyinin arttırılmasının hedeflendiği belirtilerek uygulamalı eğitimlerin teorik eğitimi aşan, pratiğe dökülen ve öğrenci ile iş dünyası arasında köprü yönü ortaya konulmaktadır. 32301 (Mükerrer) sayı 6/9/2023 tarihli RG yayımlanan 2024-2026 yıllarını kapsamak üzere hazırlanmış “Orta Vadeli Program” içerisinde uygulamalı eğitimleri kapsayan politika hedeflerine de yer verilmiştir. Program içerisinde istihdamı kuvvetlendirmeye dönük politikalarda yer alan “1. Nitelikli ara eleman ihtiyacının sağlanmasına yönelik pilot illerde yapılacak analiz sonuçları dikkate alınarak sanayi ile işbirliği içerisinde mesleki eğitim programları hayata geçirilecektir; 2. Mesleki ve teknik eğitim müfredatı özel sektörle işbirliği içerisinde güncellenecek, staj ve işbaşı eğitimi programlarının yaygınlaştırmasını sağlayacak şekilde yönetim ve finansman konuları da dâhil olmak üzere özel sektör katılımı artırılacaktır.; 9. eğitimde...istihdamda olan gençlerin eğitime ve istihdama katılımlarını teşvik etmek amacıyla mesleki eğitim, yetkinlik ve becerilerini dikkate alan programlar hayata geçirilecektir. (Orta Vadeli Program 2024-2026, 22)” ifadeleri ile öncelikli reform alanlarına yönelik düzenlemeler>beşeri sermaye ve istihdam kategorisi>Yükseköğretimde ve mesleki teknik eğitimde özel sektör odaklı dönüşüm kısmı > 2024/4. çeyrek sürekli planlarında alınması programlanan idari kararlarda yer alan “Mesleki ve teknik eğitim müfredatı özel sektörle işbirliği içerisinde güncellenecek, staj ve işbaşı eğitimi programlarının yaygınlaştırmasını sağlayacak şekilde yönetim ve finansman konuları da dâhil olmak üzere özel sektör katılımı artırılacaktır. (Orta Vadeli Program 2024-2026, 64)” ibareleri, bir taraftan uygulamalı eğitimlerin temel mantık ve amacına işaret ederken diğer yandan da öneminin altını bir kez daha çizmektedir. Programda geçen işbaşı eğitim söz öbeğinin ibare farklılığı önem arz etmemekte, işletmelerde yapılan uygulamalı eğitim anlamını da karşılamaktadır.

Yargıtay bir kararında (17/05/2022) staj uygulamasını, “Staj” ve “Beceri eğitimi” ibareleriyle ilgili olarak yasal düzenlemelerdeki tanımlamalar

farklı olsa da özü itibarıyla, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlarda okuyan öğrencilerin, teorik bilgilerinin yanı sıra uygulamalı teknik eğitim almaları, ileride icra edecekleri meslek konusunda deneyim ve beceri kazanmaları ve genellikle de okul dışında yapılan eğitimi ifade etmektedir.” şeklinde açıklamıştır. Yine Yargıtay bir diğer kararında (23/03/2013) uygulamalı eğitimlerde işletme ile gerçekleştirilen akdi ilişkinin çalışma/çalıştırma olgusu değil, öğrenciye meslek ve sanatın öğretilmesi olduğunu ve asıl olanın üretime katılmak değil, öğrenim gerçekleştirmek olduğunu belirtmiştir. Yükseköğretim planlamasında yer verilen uygulamalı eğitimlerin mezun öğrencilerin sektörde çalışma donanımına sahip olmalarına yönelik hazırlandığı söylenebilir.

Yükseköğretim Kurumu (YÖK; 17/2/2023) uygulamalı eğitimlerin gerçekleştirildiği yükseköğretim eğitim ve öğretim program kademelerini “Tıp Fakültesi’nin 4. 5. ve 6. Sınıf; Diş Hekimliği Fakültesi’nin 4 ve 5. Sınıf; Veterinerlik Fakültesi’nin 5. Sınıf; Eczacılık Fakültesi 5. Sınıf; (7+1) programı uygulayan Teknoloji ve Mühendislik Fakültelerinin (+1) dönem; Hemşirelik, Ebelik, Denizcilik ve diğer tüm yükseköğretim programlarında İşletmede Mesleki Eğitim Uygulaması yapılan sınıf; (6+2) veya (7+1) programı uygulayan Spor Bilimlerinin (+1) veya (+2) dönem; (3+1) veya (2+1) programı uygulayan Meslek Yüksekokullarının (+1) dönemi; Meslek Yüksekokullarının İşletmede Mesleki Eğitim Uygulaması yapılan sınıf; Öğretmenlik Uygulaması olarak belirtmiştir. Yükseköğretim kurumlarının ilgili kademelerinde gerçekleştirilmekte olan uygulamalı eğitimler, Yükseköğretimde uygulamalı eğitimler çerçeve yönetmeliğinde kategorize edilmiştir.

Üniversite öğrencilerinin teorik eğitimin yanında pratik kazanımlarla mezun olmalarını sağlamak adına gerçekleştirilen uygulamalı eğitimlerin hukukî düzenlemelerine yer verilen YUEÇY’nin üçüncü bölümünde uygulamalı eğitimler İME, staj ve uygulamalı ders olarak üç ayrı kısımda değerlendirilmiş ve uygulamalı eğitimler açısından üç farklı metot belirlenmiştir. Bu kapsamda uygulamalı eğitimlerin ifa ediliş metotlarından olan İME, staj ve uygulamalı derslerin çerçevesi belirlenmelidir.

2.1. İŞLETMEDE MESLEKİ EĞİTİM

İşletmede mesleki eğitim uygulaması ön lisans ve lisans programlarında ayrı bir ders olarak ele alınmakta ve esas itibarıyla Üniversitenin eğitim ve öğretim alanlarının dışında, öğrencinin eğitim gördüğü program ve aldığı derslerle ilişkili, programdan mezun olan öğrencilerin alan olarak çalışabileceği meslek konularında hizmet veren ve mal üreten kamu kurum ve kuruluşları ile özel hukuk kişilerinin işletme kapsamında değerlendirilmesi sonucu, bu birimlerin mutad ve olağan çalışmalarına, üniversite öğrencilerinin de eğitim alma amacıyla katılmalarından ibarettir. İşletmede mesleki eğitim ile üniversitelerde

gerek maddi koşullar gerekse öğrenci sayısı nedeniyle yeterli gelmeyebilen laboratuvar gibi uygulamalı eğitim ortamlarının eksiklikleri giderilmektedir. Yükseköğretimde uygulamalı eğitimler çerçeve yönetmeliğinde İME (İME) “Mesleki eğitim programı öğrencilerinin teorik eğitimlerini yükseköğretim kurumlarında, işletmede veya işletmelerce tesis edilen eğitim birimlerinde, beceri eğitimlerini ise işletmelerde yaptıkları eğitim uygulamaları (m. 3/1-ğ)” olarak tanımlanmıştır.

İşletmede mesleki eğitim, ana kuruluş olarak +1 modeli çerçevesinde planlanmıştır. Bununla gerek ön lisans gerekse lisans düzeyindeki eğitim ve öğretimlerde, eğitim öğretim yarıyıllarından birisinin ya 30 AKTS kredisinin kullanılmasıyla tamamen ya da en az 15 AKTS kredisinin kullanılmasıyla büyük çoğunluğu ile İME dersine tahsis edilerek, öğrencilerin olağan eğitim öğretim dönemlerinden birisini ilgili işletmede uygulamalı eğitim yaparak geçirmesi amaçlanır. Bu açıdan 2 yıllık eğitim öğretim planının 4. döneminde ilk 7 haftayı yoğunlaştırılmış teorik eğitim, son 7 haftayı da İME’ye ayıran planlamalar da mevcuttur (Gökyokuş, 2010:138). +1 modülü ile 4 yarıyıldan mürekkep bir öğretim programında İME uygulaması 3+1, 6 yarıyıllık bir öğretim programında 5+1, 8 yarıyıllık bir öğretim programında 7+1 modelinin uygulanması ile, +1 ifadesiyle karşılanan eğitim öğretim yarıyılıının işletmede uygulamalı eğitime ayrılması söz konusudur. +1’lik kısmın, program modelinde sona ekli olması, öğrencinin teorik derslerinin ve Üniversite bünyesinde gerçekleştirdiği mutat öğretimin tamamlanması sonrasında, mezuniyetin hemen öncesindeki yarıyıldaki öğrendiği teorik bilgilerin tatbikatını yapması, geliştirmesi ve yenilerini ekleyerek mezuniyetinin gerçekleşmesi amaçlanmaktadır. +1 eğitim modelinin “ek bir maliyete katlanılmadan iş gücü elde edilmesi, işe başlayacak elemanların yetiştirilmesi gibi işletmelere; kendi parasını kazanma hazzını yaşaması, iş dünyasının gerçekleriyle daha erken tanışması gibi öğrencilere; AR-GE faaliyetlerini kolaylaştırması, yayımlanan araştırmalarla iş dünyasındaki sorunlara çözüm üretilebilmesi gibi üniversitelere; üniversite-sektör iş birliği ile ülkenin kalkınmasına; vasıflı elemanların yetişmesi ile topluma faydaları bulunmaktadır. (Sarıbiyık, 2019, s.11-13)”

2.2. STAJ

Staj uygulaması, uygulamalı eğitimler içerisinde işletmelerde mesleki eğitim/işletmelerde uygulamalı eğitim kapsamında değerlendirilebilir ve “İME” uygulaması gibi işletmelerde icrası esastır. Staj uygulaması ile üniversitelerde olağan dönem eğitim ve öğretim programına ek olarak öğrencilerin teorik bilgilerinin pratik uygulamalarını yapabilecekleri, mesleki bilgilerini mesleği icra eden yetkililerin yanında meslek uygulamalarına katılarak geliştirebilecekleri ve kısa süreli de olsa mezuniyet öncesinde saha ve sektör deneyimini yaşayabilecekleri bir ortamda bulunmaları

amaçlanmaktadır. Özellikle uyumlu ders müfredatının bulunması durumunda staj yapan öğrencilerin öğrendikleri bilgileri zaman kaybetmeksizin sektörde uygulayabilmelerinin önü açılmaktadır (Türkeri, 2014:9). Staj modeliyle verilen uygulamalı eğitimin bir eğitim öğretim yılı ve yarıyılına göre daha az süreyi kapsayan yarıyıl ve yaz tatillerinde yapılması esas olduğu için, staj yapan öğrencilerin ilgili süreyi yeterli bulmadığını ortaya koyan araştırma mevcuttur (Pelit ve Güçer, 2006:160).

YUEÇY’de (m.3/1-j) staj “Yükseköğretim kurumlarında verilen ve programa özgü olarak belirlenmiş teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyum sağlamaları, tecrübe edinmeleri ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmelerde yaptıkları mesleki çalışma” olarak tanımlanmıştır. Staj uygulaması “işbaşı eğitim” olarak da tanımlanabilir (Atalı, 2016:277-279). Stajlar öğrencilerin mesleki yeterliklerini kazanması açısından önemli uygulamalardır ve öğrencilerin hem mesleki becerileri hem de sektöre yönelik deneyimlerini arttırılabilmektedir (Kaysi, 2018, s.45). Staj eğitimlerinde temel amaç öğrenciyi eğitim sistemi içerisinde piyasa ile buluşturarak mesleki anlamda becerilerini arttırmaktır (Yalçın, 2017:140). Staj modeliyle gerçekleştirilen uygulamalı eğitimde öğrenci, “işçi gibi geçimini sağlamak için iş yapan değil, bilgi ve tecrübesini geliştirmek için faaliyette bulunan kişi durumunda olup stajyer ile işveren arasındaki ilişkide stajyerin yararı ön plandadır (Kurt ve Çavuş, 2018:1103).”

2.3. UYGULAMALI DERS

Uygulamalı dersler, yükseköğretim kurumlarında eğitim görmekte olan ön lisans ve lisans öğrencilerinin, yükseköğretim kurumlarında almış oldukları teorik dersler yanında pratik uygulamaların da kendilerine tatbik ettirildiği dersler olarak tanımlanabilir. Yükseköğretim Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliğinde (m. 3/1-ğ), işletmelerde yapılması öngörülen İME derslerinde dahi beceri eğitimlerinin yanında teorik eğitimlerin de bulunabileceğinin hükme bağlanmış olmasından hareketle, teorik ders saati yanında uygulamalı ders saati de bulunan derslerin de uygulamalı ders kapsamında kabul edilmesinin mümkün olduğu, teorik ve uygulamalı ders yüklerinden fazla olana göre dersin teorik ya da uygulamalı olarak kabul edilebileceği belirtilmelidir. Bu bağlamda Lisansüstü Eğitim Öğretim Yönetmeliği YÖK, 20/04/2016) kapsamında lisansüstü programlarda da uygulamalı ders saati takdir edilebileceğinden, lisansüstü programlardaki uygulamalı ders kredilerinin “öğrenciler için öngörülen diğer faaliyetler için gerekli çalışma saatleri de göz önünde bulundurularak (m. 34/3-b)” hazırlanmasından hareketle, teorik ve uygulama kredilerini aynı anda bünyesinde toplayan dersler için, ders işlenişinin özgül

ağırlığına bakılarak uygulamalı ders olarak adlandırılmasının mümkün olduğu söylenebilir.

YUEÇY’de (m. 3/1-k) “Bir eğitim ve öğretim döneminde diploma programına ait dersler kapsamında öğrencilerin yükseköğretim kurumunun uygulama alanlarında, işletmelerde veya hizmet alanlarında uygulamaların içinde yer alarak bilgi, beceri ve yetkinliklerinin gelişimini sağlayan, ilgili dersin öğretim elemanının veya elemanlarının sorumluluğunda yapılan, İME veya staj kapsamında olmayan ders” olarak tanımlanmış, uygulamalı eğitim modellerinden birisi olarak kavram altına alınmıştır.

Uygulamalı derslerin yükseköğretim kurumlarına bağlı olarak çalışan veyahut da kurumca görevlendirilen öğretim elemanlarının sorumluluğu, gözetimi ve denetimi altında yapılması ve uygulamalı ders ile öğrenciye kazandırılmak istenen beceri aktarımında öğretim elemanlarının görev alması gerekmektedir.

2.4. UYGULAMALI EĞİTİMLERİN FARKLILIKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

İşletmede mesleki eğitim uygulaması, staj ve uygulamalı ders modellerinin YUEÇY’den temel farkları şu şekilde özetlenebilir. İME ve staj uygulamalarının öğrencinin eğitim gördüğü Üniversite dışındaki işletmelerde yapılması asıl iken uygulamalı derslerin laboratuvar gibi üniversitelerin bünyesinde olan birimlerde ve olağan eğitim koşullarında yapılması asıldır. Uygulamalı eğitimlerin olağan gerçekleştirilme yerlerindeki bu fark nedeniyle, İME ve staj uygulamaları işletme tarafından istihdam edilen ve görevlendirilen eğitici personelin gözetim ve denetiminde gerçekleştirilirken, uygulamalı dersler dersi veren öğretim elemanları tarafından gerçekleştirilmektedir. İME’nin olağan eğitim ve öğretim yarıyıllarında yapılması esas, yaz döneminde gerçekleştirilmesi istisna iken staj uygulamasının olağan planlamasında olağan eğitim öğretim dönemlerinden sayılmayan yarıyıl ve yaz dönemlerinin kullanılması asıldır. Uygulamalı dersler ise, eğitim öğretim programındaki teorik dersler gibi olağan eğitim ve öğretim zamanlarında gördürülecektir. Bu fark nedeniyle İME ve staj uygulamasına müstakil AKTS kredisi tanımlanması gerekse de İME dersi için minimum 15 kredi tanımlanması gerekirken staj için maksimum 10 kredi verilebilmekte, uygulamalı dersler ise teorik dersler gibi ilgili dersin kredisinde değerlendirmektedir.

İME uygulaması olağan eğitim öğretim içerisinde müstakil bir yeri bulunması zorunlu iken staj uygulamasının olağan eğitim ve öğretim sırasında, eğitim ve öğretimi aksatmayacak şekilde tamamlayıcı olarak yapılabilmesi mümkündür. Uygulamalı dersler, birimce ilan edilen ders programındaki saatlerde yapılması gerekirken İME ve staj uygulamalarının, sorumlu öğretim

elemanının ders yükünün tespiti açısından ders programlarına işlenebilir olsa da programdaki gün ve saatte teorik ders yapılması şeklinde bir tatbikat söz konusu değildir. Bununla beraber İME dersinin teorik eğitimlerinin işletmede değil, yükseköğretim kurumunda devam edeceği öngörülmüş ise, bu derslerin ilgili saatlerinde kurumda işlenmesi gerekecektir.

Staj yapan öğrencilerin değerlendirilmesi sadece başarılı ve başarısız şeklindeki geçme ve kalma üzerine iken İME ve uygulamalı ders sonucunda öğrenciler bir not almakta, aldıkları not akademik başarı notunda kredi ile orantılı olarak etkili olacak ders notu kabul edilmektedir. İşletmede mesleki eğitim ve staj gerçekleştiren öğrencilere işletmelerce 3308 sayılı Kanunun 25 inci maddesi uyarınca ücret ödenmesi gerekmekte iken uygulamalı dersler, teorik derslerin pratik ders modelinde uyarlanmış şekli olarak değerlendirildiği için, uygulamalı ders alan öğrencilere ücret ödenmesi gerekmeyecektir. Buna benzer olarak İME ve staj gerçekleştirecek öğrenciler 5510 sayılı kanun uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile sigortalanacakken uygulamalı ders yapan öğrenciler bir işletme bünyesinde bulunmadıklarından 5510 sayılı kanun uyarınca sigortalı sayılmamaktadır. İME ve staj isteğe bağlı olarak AKTS kredisine dahil edilmemek koşuluyla birden fazla kez yapılabilecekken uygulamalı dersin başarı koşullarının sağlanması durumunda isteğe bağlı olarak alınabilmesi, teorik derslerin tekrar alınabilirliği kuralı ile bağlıdır. İşletmede mesleki eğitim ve staj uygulamalarında öğrencilerin uygulamalı eğitim yapacakları ortamları kendilerinin seçebilmeleri mümkün iken uygulamalı dersler üniversitenin ilgili dersin pratik uygulamaları için ayrılan bölümlerinde veya Üni-versitece kurulan ve bünyesinde yer alan işletme ve hizmet alanlarında yapılabilecektir.

İME uygulaması genel itibariyle bir eğitim öğretim yarıyılıının tamamına yayılması ve mezkûr mevzuat kapsamında (m. 11/1) devamsızlık hususunda sadece yükseköğretim mevzuatına değil, işletmenin çalışma gün ve saatlerine de öğrenciyi riayete yükümlü kıldığı için +1 modeline en uygun olan uygulamalı eğitim çeşididir. Bu nedenle +1 uygulamalı eğitim modellerinin türleri içerisinde İME, staj ve uygulamalı ders birlikte ele alınsa da İME'nin bu açıdan daha isabetli bir nitelendirmeye sahip olduğunu belirtmek gerekir. İME'deki beceri eğitimleri ve staj uygulamalarındaki mesleki çalışmanın asıl icra şekli öğrencinin işletmede bulunmasıyla gerçekleştiği, uygulamalı dersler yönünden öğretim elemanlarının gözetiminde yapılacağından yükseköğretim kurumlarının uygulama alanlarının tercih edilmesi bekleneceği için, İME ile staj **“işletmelerde uygulamalı eğitim”**, uygulamalı dersler ise **“kurumda uygulamalı eğitim”** olarak sınıflandırılabilir. Bununla birlikte İME ve staj uygulamalarının 3308 sayılı kanun uyarınca (m. 25/1) yükseköğretim kurumlarında, uygulamalı derslerin de mezkûr yönetmelik uyarınca (m. 3/1-k)

işletmelerde yapılabilmesi mümkündür. Bu durumlar kaidenin istisnası olarak düşünülmelidir.

İME ve staj uygulamalarının işletmelerde uygulamalı eğitim kapsamında değerlendirilmesi, uygulamalı derslerin ise kurumda uygulamalı eğitim olarak kapsam altına alınmasının bir gerekçesi de İME ve staj uygulamalarının işletmede görev alan veya işletmece görevlendirilen bir eğitici personelin gözetiminde yapılması ve eğitici personelin sorumluluğunda mesleki beceri aktarımının gerçekleştirilmesi gerekli iken; uygulamalı derslerde bu gözetim ve denetim sorumluluğunun yükseköğretim kurumu bünyesindeki öğretim elemanları tarafından üstlenilmiş olmasıdır. İşletmelerde uygulamalı eğitimlerde ise üniversitece görevlendirilmesi gereken sorumlu öğretim elemanı gözetim, denetim ve aktarım yükümlülüklerini üstlenmemekte ve sadece icra edilen uygulamalı eğitimin izleyicisi, koordine edicisi ve değerlendircisi konumunda kalarak ikincil görevlere haiz bulunmaktadır. Bu kapsamda işletmede uygulamalı eğitimlerden olan İME ve staj uygulamalarında işletmelere mezkûr yönetmelik ile verilmiş (m.10) görevler, kurumda uygulamalı eğitim olarak nitelendirilebilecek uygulamalı derslerde bulunmamakta, uygulamalı derslerdeki sorumluluklar üniversiteler tarafından üstlenilmektedir. Bu kapsamda işletmede uygulamalı eğitim yapmakta olan öğrencilerin uygulama ortamlarındaki risklere karşı iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin işletmelerce verilmesi asıl iken uygulamalı ders yapmakta olan öğrencilere gerekli eğitimler üniversite tarafından verilmelidir.

3. YÜKSEKÖĞRETİMDE UYGULAMALI EĞİTİMLER ÇERÇEVE YÖNETMELİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Anayasamızın (1982) başlangıç metni ile 2. ve 3. maddeleri uyarınca hukuk devleti olan T.C. ‘de Devletin yürütmekte olduğu kamu hizmetlerinin sınırlarının öncelikle kanunlar, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ve ardından da bunlara dayanılarak çıkarılmış olan yönetmelik ve diğer düzenleyici işlemler ile çizilmesi gerekmektedir. YUEÇY de (m. 2) 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunun 20. maddesine dayanılarak hazırlanmış ve 17/06/2021 tarih ve 31514 sayılı RG yayımlanarak yürürlük maddesi olan 24. madde uyarınca 2021-2022 eğitim ve öğretim yılı güz döneminde yürürlüğe girmiştir. YUEÇY kapsamında uygulamalı eğitimler katılanlar açısından kategorilendirildiğinde uygulamalı eğitimlerin yükseköğretim kuruluşları, işletmeler ve öğrenci olmak üzere üç ana direk üzerinde kurgulandığı dikkati çekecektir. Yönetmelik bu üç paydaşı ayrı ayrı değerlendirmiş ve her birisine müstakil yetki, görev ve sorumluluklar vermiştir. Bu nedenle yönetmelik incelenirken öncelikle organsal açıdan bu üç birimin ayrı başlıklar altında değerlendirilmeli, bu değerlendirmeler yapılırken genel hukuk kuralları, yönetmelik hükümleri, yönetmeliğin yakın ilişkide

olduğu diğer mevzuat hükümleri ve konuyla ilgili yüksek yargı organlarının kararları kullanılmalıdır.

3.1. YÜKSEKÖĞRETİM KURULUŞLARI AÇISINDAN UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

T.C. Devletin İdari teşkilatı içerisinde hizmet bakımından yerinden yönetim kuruluşları arasında bulunan, Anayasanın 130/1 maddesi uyarınca kamu tüzelkişiliğini haiz, bilimsel özerkliğe sahip ve Devletin ihtiyaçlarını karşılayacak insanları yetiştirmek üzere, Yükseköğretim kurumları olarak ifade edilebilecek üniversitelerin kurulacağı ve 131/1 maddesi uyarınca da üniversitelerin gerçekleştireceği eğitim ve öğretimi planlamak, düzenlemek, yönetmek, denetlemek, yönlendirmek üzere bir üst kuruluş olarak Yükseköğretim Kurulunun kurulacağı belirtilmiştir. Uygulamalı eğitimlerin gerçekleştirilmesindeki yeri ve görevleri açısından yükseköğretim kuruluşları değerlendirirken, öncelikle uygulamalı eğitimlerin yükseköğretimde verilmekte olan eğitim ve öğretimin bir parçası olduğunu da gösteren AKTS programı incelenecek, ardından yükseköğretim kuruluşları olarak çatı kavramla kapsanan yükseköğretim kurumları ile Yükseköğretim Kurulunun görevli birimleri ve sigorta prim yükümlülüğü açıklanacaktır.

3.1.1. AKTS Programı

Mezkr yönetmelik kapsamında uygulamalı eğitimler Avrupa Kredi Transfer Sistemi (AKTS) kapsamına dahildir. Uygulamalı eğitimler öğrencilerin transkripte işlenecek bir dersi başarıyla tamamlayabilmesi açısından yapması gereken çalışmalar içerisinde kabul edilmiştir (m. 3/1-a). Uygulamalı eğitimler bu yönüyle sosyal bilimler alanında eğitim veren fakülte ve yüksekokulların eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve uygulama birimlerindeki “öğrencilere kazandırılacak bilgi, beceri ve yetkinlikleri elde etmek için gerekli olan toplam iş yükü (m.3/1-a, b)” içerisinde kabul edilmektedir. İşletmede mesleki eğitim, staj ve uygulamalı ders olarak gerçekleştirilecek uygulamalı eğitimlerde, İME ve staj için ayrı AKTS kredisi belirlenmesi gerekirken uygulamalı dersin AKTS kredisi ilişkili olduğu dersin AKTS kredisi içerisinde değerlendirilir (m. 12/2;13/3;14/2). Bununla birlikte öğrencinin isteğe bağlı staj yapabilmesi de mümkün olup bu uygulamalı eğitim türünün öğrencinin kayıtlı bulunduğu programın öğretim planında yer alamayacak olması nedeniyle AKTS kredisi içerisinde değerlendirilmesi ve dahil edilmesi mümkün değildir (m. 3/1-e).

Avrupa kredi transfer sistemi, yükseköğretim kurumlarının denklik, eşdeğerlik ve intibak çalışmaları ve işlemleri için önem arz eden, öğrencilerin lisans ve ön lisans eğitimleri süresince edinmiş oldukları kazanımlarını transkriptlerinde belgeleyebilme imkânı tanıyan, mezuniyete koşul ve etken derslerin eğitim-öğretim süreçlerindeki yükünün ve çarpan etkisinin ölçülebilmesine yarayan

matematiksel bir çıktıdır. AKTS, Türk Eğitim Sistemine Avrupa Birliğinin sürdürmekte olduğu çalışmalar içerisinde yer alan The European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS) baz alınarak entegre edilmiştir. ECTS, Avrupa Birliği yükseköğretim sahasında öğrenim çalışma ve derslerini daha şeffaf kılmaya yarayan, öğrencilerin ulusal ve uluslararası kurumlar arasında akademik niteliklerini koruyarak geçiş yapabilmelerini sağlayan, Bologna sürecinin araçları arasında yer alan, bir eğitim öğretim yılına 60 kredi verilmesiyle programlanan bir ölçüm sistemidir (European Comission). AKTS kredisi, öğrencinin bir dersi başarıyla tamamlayabilmesi için yapması gereken çalışmaların tümünü (teorik ders, uygulama, seminer, bireysel çalışma, sınavlar, ödevler, v.b.) ifade eden bir birim olup, Türkiye Yükseköğretim Kurumlarının Sokrates, Erasmus öğrenci değişim programları ve Bologna süreçlerine dahil edilmesiyle birlikte T.C.de de etkin bir şekilde uygulanmaya başlanmıştır YÖK, 2001: 1-6). Bu kapsamda iki yıllık eğitim öğretim planına sahip ön lisans programlarında 120, dört yıllık eğitim öğretim planlanan lisans programlarında ise 240 akts içerisinde uygulamalı eğitimlerin de düzenlenmesi gerekmektedir.

3.1.2. Uygulamalı Eğitimlerde Görevli Yükseköğretim Birimleri

Yükseköğretim kurumlarının eğitim ve öğretim faaliyetleri içerisinde değerlendirilen uygulamalı eğitimlerin belirlenmesi, planlanması, bütçelenmesi, uygulanması, koordinasyonu, denetimi; eğitimler kapsamında yapılacak sigorta işlemleri ile sözleşme akitlerine dair görev ve yetkiler YÖK, üniversite rektörleri, fakülte dekanları ve yüksekokul müdürleri arasında paylaşılmıştır. Yönetmelik kapsamında YÖK üniversitelerdeki uygulamalı eğitim programlarını belirlemek (m.4) görev ve yetkilerine; rektör, görev yaptıkları üniversitelerde uygulamalı eğitimin bulunması durumunda uygulamalı eğitim faaliyetlerinin plan, bütçe, uygulanma, koordinasyon ve denetiminden sorumlu bulunmak (m. 5) görev ve yetkilerine; bünyesinde uygulamalı eğitim programının yürütüldüğü bölümler bulunması durumunda fakülte dekanları ile yüksekokul ve meslek yüksekokulu müdürleri birimlerinde gerçekleştirilen uygulamalı eğitim faaliyetlerinin planlanmasını ve uygulanmasını koordine etmek (m. 6/1-a), mesleki eğitim ve staj uygulamalarında öğrencilere yönelik yürütülecek sigortalama faaliyetlerine dair iş ve işlemleri yürütmek (m. 6/1-b), Rektör tarafından yetkilendirilmeleri halinde fakülte ve yüksekokullar ile uygulamalı eğitimlerin yapıldığı işletmeler arasında akdedilecek sözleşmeleri imzalamak ya da imza yetkisi verilmemesi durumunda sözleşmeleri imzalaması için rektöre sunmak (m. 6/1-c) görev ve yetkilerine sahiptir. Bununla birlikte bünyesinde dekan ve müdürlere verilen yukarıda geçmiş koordinasyon, sigorta iş ve işlemleri ile sözleşmelere dair yetkilerin, Üniversite bünyesinde fakat akademik birimlerden bağımsız kurulmuş bir idari birime tevdi edilmesi de mümkündür (m. 6/2). Bu

birimin uygulamalı eğitimlerin amacına dair görevlere ve koordinasyona dair yetkilere sahip bir birim şeklinde örgütlendirilmesi gerekecektir.

Üniversite akademik birimlerinde İME ve staj uygulamalı eğitimlerinin yapılması durumunda her birimin kendisine ait bir “uygulamalı eğitimler komisyonu (m. 3/1-h)” oluşturulması zorunludur. Komisyon İME ve staj uygulamalarının planlanması, uygulanması ve koordinasyonundan sorumlu kılınmıştır (m. 7/1). Aynı görev ve yetkiler fakültede dekanlara, yüksekokullarda müdürlere verildiği, dekan ve müdür birimlerinin en üst hiyerarşik amiri olduğu için, komisyonun faaliyetlerini yürütürken dekan ve müdürün emir ve talimatları doğrultusunda gerçekleştireceği, dekan ve müdürün planlama, uygulama ve koordinasyon faaliyetlerine ait yetkileri komisyon marifetiyle kullanacağı anlaşılmaktadır. Bu bağlamda mevzuat marifetiyle hiyerarşik birim amirleri ile komisyonlar arasında bir yetki devrinin öngörüldüğü ve yetki devrinin genel mantığından farklı olarak planlama, uygulama ve koordinasyon faaliyetlerinde yaşanacak aksaklıklardan ilk sorumluluğun komisyona verildiği ifade edilebilir. Komisyonların da sadece uygulamalı eğitimlerden elde edilen kazanımların ölçme değerlendirme işlemlerini yürütmek üzere alt komisyonlar oluşturması mümkün kılınmıştır. İşlemleri yürütmek adına sorumlu öğretim elemanın da bulunması şartıyla alt komisyonlar oluşturabilecektir. Komisyona yönetmelikle iki adet görüş bildirme görevi verilmiştir. İlk olarak komisyon eğitici personelin işletmeler tarafından görevlendirmesine görüş bildirmek suretiyle katılmaktadır (m. 9/1). İkinci olarak öğrencilerin uygulamalı eğitim sırasında işletme değiştirebilmeleri imkânı, Komisyonun uygun görüşünü bildirmesiyle kullanılabilir (m. 17).

Sorumlu öğretim elemanı, İME ve staj faaliyetlerinde kurum, işletme ve öğrencilerin arasında uygulamalı eğitimlerin bağdaşı olarak görev yapmaktadır. Bu bakımdan sorumlu öğretim elemanı Üniversite bünyesinde yürütülen uygulamalı eğitimler açısından öğrenci ile yakın ilişkide bulunacak; fakat plan, bütçe, denetim, sözleşme akdi ve sigorta işlemleri gibi idari işlerle görevlendirilmemiş aktörü olarak değerlendirilebilir. Bu sorumlu öğretim elemanı izleme, rehberlik, ölçme ve değerlendirme yapma görevleri ile donatılmıştır (m. 8/1). Bu görevlerini yerine getirmede işletmeden alınacak raporlar etkin olduğu gibi, öğrencilere uygulanacak anketlerde yarar sağlayacaktır. Sorumlu öğretim elemanın öğrencilere rehberlik sunmak, kurum ve işletme arasında koordinasyonu sağlamak ve “eğitici personel ile iş birliğini tesis etmek (m. 9/3-ç)” görevlerini ifa etmesi nedeniyle, sorumlu olduğu uygulamalı eğitim grubundaki öğrencileri tanıyan, uygulamalı eğitimin yapıldığı program ve bölümde görev yapmakta olan bir kişi olması önemlidir. Bununla birlikte yönetmelik kapsamında bunun bir zorunluluk olarak düzenlenmediği de belirtilmelidir.

Sorumlu öğretim elemanı, program ve bölümde döneminde uygulamalı eğitim gerçekleştirecek beşten az öğrenci olmadıkça en az beş öğrenciden, beşten az öğrenci bulunması durumunda mevcut öğrenci sayısı kadar öğrenciden oluşan “uygulamalı eğitim gruplarında (m. 15/1)” yer alan öğrenciler odağında görev yapacaktır. Gruptaki öğrencilerin aynı işletmede, İME ve staj yapıyor olması zorunluluk olmayıp farklı işletmelerde uygulamalı eğitim yapan öğrencilerin aynı grupta bulunmaları mümkündür (m. 15/2). Sorumlu olduğu uygulamalı eğitim grubu kapsamında sorumlu öğretim elemanı işletmede eğitim ve staj sürecinde uygulamalı eğitim faaliyetlerini izleyecek, işletme ile kurum arasında koordinasyonu sağlayacak, grubundaki öğrencilere rehberlik edecek, uygulamalı eğitim faaliyetlerinden öğrencilerin elde ettiği kazanımlarla ilgili ölçme ve değerlendirme gerçekleştirecektir (m.8). Sorumlu öğretim elemanı mezkûr görevleri karşılığında eğitim grubu sayısına bakılmaksızın işletmede mesleki eğitim için haftalık azami beş saat teorik, staj için iki saat uygulamalı ders yükü alacaktır (m. 16/1-2). Uygulamalı dersleri dersi veren öğretim elemanı gerçekleştireceği için ayrıca sorumlu öğretim elemanı görevlendirilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır.

Uygulamalı eğitimlerin Üniversite ayağında Rektörlük, akademik birim amirleri, idari birimler, komisyonlar ve sorumlu öğretim elemanları yer alırken, özellikle eğitimin uygulama kısmının pratik gerçekliğini karşılama ayağında da işletmeler yer almaktadır. İşletmeler İME ve staj uygulamalarının ana aktörü iken, uygulamalı eğitimler kapsamında ele alınan uygulamalı ders açısından ise dersin uygulamalı eğitim bölümünün işletmede planlanması durumunda yardımcı aktör olarak yer almaktadır.

3.1.3. Üniversitelerin Uygulamalı Eğitim Yapan Öğrencilerine Sigorta Primi Ödeme Yükümlülüğü

İşletmelerde uygulamalı eğitim görmekte olan öğrenciler hem iş kazası hem de meslek hastalıkları açısından iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile korunmaktadır. 5510 sayılı kanun uyarınca (m. 5/1-b) “işletmelerde meslekî eğitim gören öğrenciler hakkında iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sigortası” yapılır. İşletmelerde mesleki eğitim yaptığı için sigortalanan öğrenciler, ilgili madde ve bent uyarınca “hizmet akdi ile bir veya birden fazla işveren tarafından çalıştırılan” statüsündedir. 5510 sayılı kanun kapsamında yapılacak olan iş kazası ve meslek hastalığı sigortası, kanun uyarınca (m. 3/4) kısa vadeli sigortadır. Kısa vadeli sigortalar esasen sigortalıyı sigorta primlerinin yatırılmakta olduğu fiili iş süresince meydana gelecek rizikolara korumayı amaçlamaktadır. Bununla birlikte meslek hastalıkları sadece hastalığa dayanak olan mesleğin icrası sırasında değil, sonrasında da meydana gelebileceğinden, sadece uygulamalı eğitim sırasında değil, sonrasında da koruma sağladığı belirtilmelidir. “Sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı

tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik haller (SGK, Meslek Hastalığı)” meslek hastalığı, “kişinin çalışma hayatında 5510 sayılı Kanunda sayılan hallerden birinde meydana gelen ve sigortalıyı bedenlen veya ruhen engelli hale getiren olay (SGK, İş Kazası)” iş kazası olarak tanımlanmaktadır.

YÜCEY kapsamında da İME (m.12/9) ve staj (m. 13/8) yapmakta olan öğrencilere iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yapılacağı hükme bağlanmıştır. Yönetmelik uyarınca uygulamalı eğitim işletmenin değil, üniversitenin gözetim ve denetiminde, çoğunlukla da üniversite birimlerinde yapılmakta olduğu için “uygulamalı ders” (m. 14/5) alan öğrencilere sigorta yapılmamaktadır.

Yönetmelikten kaynaklanan bir diğer sigorta koruması da işletmelerde uygulamalı eğitim yapmakta olan öğrenciye, belli istisnai şartlar haricinde uygulama süresince genel sağlık sigortasının yapılacağıdır. Yönetmelik uyarınca İME (m. 12/9) ve staj (m. 13/8) yapmakta olan öğrenciler “bakılmakla yükümlü olunan kişi” değillerse, kendilerine genel sağlık sigortası yapılacağı ve genel sağlık sigortasından uygulamalı eğitim süresince yararlanacaklardır. 5510 sayılı kanun kapsamında bakılmakla yükümlü olunan kişi durumundaki öğrenci (m. 3/10) ilgili hükümdeki istisnalar dışında kural olarak genel sağlık sigortalısının sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış durumdaki eşi, 25 yaşını doldurmamış bekar çocuğu ya da yaşına bakılmaksızın kanun kapsamında malul olan çocuğudur.

Mezkûr yönetmelik kapsamında işletmelerde uygulamalı eğitim yaptığı için iş ve meslek hastalığı sigortası ile genel sağlık sigortalısı olacak öğrencilerin primleri öğrencinin ilgili eğitimi takibinde yaptığı yükseköğretim kurumu tarafından karşılanacaktır (m. 12/9;13/8). 5510 sayılı kanun (m. 87/1-e) “prim ödeme yükümlüsü, kısa...vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortalısının, işletmelerde meslekî eğitim görenler...için...bu öğrencilerin eğitim gördükleri kurumlar(dır)” demekle işletmede uygulamalı eğitim gören üniversite öğrencilerinin prim ödeme yükümlüsünü üniversiteler olarak belirlemiştir. Bu bakımdan işletmede uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler, kanun kapsamında (m.3/6) “adına prim ödenmesi gereken kişi” statüsünde sigortalıdır. 5510 sayılı kanun uyarınca (m. 81/1-d) işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler için ödenecek “prim oranı, prime esas kazançlarının %6’sıdır. Bu prim oranının %1’i kısa vadeli sigorta kolları, %5’i genel sağlık sigortası primidir” Prime esas olan kazanç 3308 sayılı MEK’na göre (m. 25/2) “İME gören...öğrencilerin sigorta primleri asgari ücretin yüzde ellisi üzerinden” hesaplanır ve “Bakanlık ile mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumlarının bağlı olduğu üniversitelerin bütçesine konulan ödenekten karşılanır.”

Sigorta sözleşmesi Türk Ticaret Kanunu'nda (m. 1401/1) “sigortacının bir prim karşılığında, kişinin para ile ölçülebilir bir menfaatini zarara uğratan tehlikenin, rizikonun, meydana gelmesi hâlinde bunu tazmin etmeyi ya da bir veya birkaç kişinin hayat süreleri sebebiyle ya da hayatlarında gerçekleşen bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi veya diğer edimlerde bulunmayı yükümlendiği sözleşmedir.” şeklinde tanımlanmıştır. Bu kapsamda üniversiteler tarafından ödenen prim neticesinde öğrencinin uğrayacağı bir iş kazası ya da tutulacağı meslek hastalığı nedeniyle göreceği zararlar tazmin edilecek ve gerekli sağlık hizmetleri sunulacaktır.

Yükseköğretim kurumunca primleri ödenerek işletmede uygulamalı eğitim süresince iş kazası, meslek hastalığı sigortaları ile genel sağlık sigortası kapsamına alınma imkânı, sadece T.C.'de yer alan işletmelerde uygulamalı eğitim yapan öğrencilere tanınmış bir haktır. YUEÇY kapsamında (m. 18/3) “Yurt dışında uygulamalı eğitim yapacak öğrencilerin sigortalanması amacıyla sigortacılık alanında faaliyet gösteren yerli veya yabancı kurum ve kuruluşlara ödenecek primler yükseköğretim kurumları tarafından karşılanmaz.” İlgili hükmün amacının, yurtdışındaki sigorta mevzuatının ulusal mevzuatla uyumlu olmamasından kaynaklanan farklılıklar bulunabileceğinden İdarenin öngörülemeyen yükler altına sokulmaması, yurt dışında uygulamalı eğitim yapılabilme imkanı üniversite öğrencilerinin asgarisi tarafından kullanılabilceğinden fırsat eşitliğinin bozulmaması, yurt dışı sağlık kurum ve kuruluşlarının gider dengelerinin yurt içi kurumları ile denklik arz etmeyebileceği gibi hususlara dayandığı düşünüldüğünde, yurt içi merkezli şirketlerin yurt dışındaki şubelerinde, yurt içindeki kamu kurumlarının yurt dışındaki birimlerinde uygulamalı eğitim yapılması durumunda da sigorta prim ödeme yükümlülüğünün üniversitelere bırakılmayacağı söylenebilir. Bununla birlikte ERASMUS programı çerçevesinde uygulamalı eğitim yapan öğrencilerin sigorta primlerinin ödenmesinin kendilerine bırakılmadığı görülmektedir (Necmettin Erbakan Üniversitesi, 26.07.2023, m. 16/2). Aynı zamanda YÖK alacağı kararlarla Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti işletmelerini, ülkeler arası yapılan ikili anlaşmalar ve uluslararası kurumlarla yapılacak protokollerle ilgili ülke işletmeleri ve kurumları, bünyesinde uygulamalı eğitim yapacak öğrenciler açısından sigorta prim hakedişi kapsamına alabilmelidir. Nitekim EDEXCEL gibi akreditasyon programlarıyla yurt içindeki eğitim öğretim ön lisans ve lisans programları yurt dışı kurumlarla denklik alabilmekte ve öğrenciler eğitim öğretim programının bir kısmını yurt dışında gerçekleştirerek iki ülkede de geçerli diploma ile mezun olabilmektedir (Ezentaş, 2010: 105).

3.2. UYGULAMALI EĞİTİMLERİN İŞLETMELER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yükseköğretim kurumlarının vermiş olduğu eğitim ve öğretim plan ve programları içerisinde kendisine yer tutan uygulamalı eğitimler sadece üniversite tarafından yerine getirilmemekte bazen tamamı bazen de çoğunluğu “işletmelerde” gerçekleştirilmektedir. Bu nedenle uygulamalı eğitimlerin üniversitelerde verilen pratik ve özellikle de teorik eğitimin, meslek icrasında bulunduğu ve bilginin hem öğrenilip hem de aslî olarak uygulandığı yerler olan işletmelerde gerçekleştirilen bir çeşit tamamlayıcı eğitim olduğu söylenebilir. Bu açıdan uygulamalı eğitimlerin değerlendirilmesinde işletmelerin konumu oldukça önemlidir. Uygulamalı eğitimlerin işletmeler açısından değerlendirilmesinde öncelikle işletme kavramı ve kapsamı açıklanmalı, ardından işletmelerde uygulamalı eğitimlerin icrasında görev alacak birimler belirlenmeli ve işletmelerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (İSGK) ile 3308 sayılı MEK’den doğan yükümlülükleri ortaya konulmalıdır.

3.2.1. Uygulamalı Eğitim Gerçekleştirilebilecek İşletmeler

Üniversitelerde eğitim gören sosyal bilimler ön lisans ve lisans gören öğrencileri uygulamalı eğitimlerini İME, staj ve uygulamalı ders kapsamlarında gerçekleştirebilmektedirler. İME ve staj uygulamalarının “beceri eğitimleri ve mesleki çalışmaları (m. 3/1-j;ğ)” hem kamu tüzel kişiliklerinde hem de özel hukuk tüzelkişiliklerinde yapılabilmekle birlikte tüzel kişilik arz etmeyen ancak mal ve hizmet üretimi gerçekleştiren esnaf ve gerçek kişi tacirlerin işletmelerinde de yapılabilmektedir. Yönetmelik kapsamında İME ve staj uygulamalarının gerçekleştirilebileceği işletmeler “mal ve hizmet üreten kamu ve özel kurum, kuruluş ve iş yerleri (m.3/1-f)” olarak tanımlanmıştır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda (Yükseköğretim Kanunu, 1981) yükseköğretim kurumlarının öğretim planlarına dahil olan pratik, uygulamalı derslerle stajın öğrencinin tercih edeceği ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile bunlara muadil özel kuruluşlarda yapılabileceği belirtilmiştir (m. Ek-23). Bu bağlamda mal ve hizmet kavramı ile kamu ve özel hukuk işletmelerinin nitelikleri belirlenmelidir.

Mal ve hizmet kavramı yönetmelik ve doğrudan ilişkili olduğu mevzuatta tanımlanmamıştır. Uygulamalı eğitimlerin genel çerçevesi ve yönetmelik hükümlerinin ruhu yorumlandığında, mal ve hizmet kavramının gerek kamu kurum ve kuruluşları gerekse özel hukuk kişilerinin gösterdikleri faaliyet ve faaliyetlerin somut ürünlerinin tamamını kapsaması açısından kullanıldığı düşünülebilir. Bu husus, bazı mevzuatın isimlendirmelerinde, mal ve hizmet üreticisinin sıfat ve tarifinde de görülebilir durumdadır. 14/02/2008 tarih, 26787 sayılı RG yayımlanan “Esnaf ve Sanatkârlarca Üretilen Mal ve Hizmet... Hakkında Yönetmelik”, 15/12/2004 tarih ve 25671 sayılı RG yayımlanan

“Tacir ve Sanayiciler Tarafından Üretilen Mal ve Hizmet...Hakkında Yönetmelik”, 4736 sayılı “Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet...Hakkında Kanun” gibi mevzuat isimlerindeki ibareler göz önünde bulundurulduğunda, mal ve hizmet üretimi yapan işletmelerin serbest piyasada faaliyet gösteren özel kişilerle İdarî kurumların tamamını kapsadığı görülmektedir. 6502 sayılı Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun kapsamında (m. 3/1-d;h) yapılan tanımdan yararlanılarak mezkur yönetmelik bağlamında hizmet, yapılan ya da yapılması taahhüt edilen mal sağlama dışındaki her türlü işlem ve mal, taşınır eşya, taşınmaz mallar ile elektronik ortamda kullanılmak üzere hazırlanan yazılım, ses, görüntü ve benzeri her türlü gayri maddi mallar olarak tanımlanabilir.

Yönetmelikte mal ve hizmet üretmesi nedeniyle bünyelerinde uygulamalı eğitimlerin gerçekleştirilebileceği işletmeler kamu kurum ve kuruluşları, özel kurum, kuruluş ve iş yerleri olarak ifade edilmiştir. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel kurum ve kuruluşlar ile iş yerlerinin, kamu tüzelkişilikleri ile özel hukuk tüzel kişilerinin tamamını kapsadığı, bununla birlikte tüzel kişilik arz etmese dahi hizmet ya da mal üreten iş yerlerine de ifadenin teşmil edilmesi gerektiği belirtilebilir. Bu kapsamda yükseköğretimde öğrenim gören öğrencilerin, uygulamalı eğitim gerçekleştirebileceği bir faaliyet birimi ihtiva etmesi durumunda, istisnasız tüm kamu ve özel kuruluşlarda uygulamalı eğitim gerçekleştirebileceği kabul edilmelidir. Öğrencinin uygulamalı eğitim gerçekleştireceği işletmenin, eğitim gördüğü alan ile ilgili olma zorunluluğu yönetmelik tarafından düzenlenmemiş ise de bunun gaî/amaç yorumu açısından mantıkî gereklilik olduğu zikredilmelidir. Uygulamalı eğitimlerin olağan eğitim-öğretim programında yer alması, AKTS kredisine dahil edilmesi gibi nedenlerle, eğitimin yapılacağı işletme kısmının öğrencinin öğrenim gördüğü alan, almış olduğu dersler veya okuduğu bölüm dolayısıyla ilişkili olan meslek dallarıyla irtibatlı bir konuda çalışıyor olması gereklidir. Kitabın sair bölümlerinde, sosyal bilimlerde yer alan çeşitli bölümler bazında ilgili sektörlerle alakalı değerlendirmeler incelenmiş olup bu kapsamda örnekler yer almaktadır.

3.2.1.1. Uygulamalı Eğitim Yapılabilecek Kamu Hukuku Niteliğine Sahip İşletmeler

Üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin uygulamalı eğitim gerçekleştirebileceği kamu kurum ve kuruluşlarının kapsamı somutlaştırılmak istenirse 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile ilgili mevzuat değerlendirilebilir. Belirtmek gerekir ki yönetmelik kapsamında kamu kurum ve kuruluşları, İdare Hukuku açısından yürütme organı içerisinde değerlendirilen kamu kurum ve kuruluşlarından daha geniş bir kapsama sahiptir. İdare Hukuku terminolojisinde kamu kurumları hizmet yönünden yerinden yönetim kuruluşu

(Örn: YÖK, Üniversiteler, TRT, TÜBİTAK vb.) olan ve mahallî idareler ile merkezden yönetim birimleri dışında kalan ve kamu idarelerin tamamlayıcısı bir İdari teşkilat parçası olarak ele alınmaktadır (Gözler ve Kaplan, 2019, s. 133). Yönetmelik kapsamında bünyesinde uygulamalı eğitim ifa edilebilecek kamu işletmeleri ise sadece hizmet bakımından yerinden yönetim kuruluşlarından ibaret olmayıp kamu idarelerini de kapsamaktadır. 5108 sayılı Kanunun genel İdare ve Merkezi İdare kavramlarına, temel İdare hukuku prensiplerinden farklı bir anlam yüklediği de ifade edilmiştir (Tan, 2018, s. 111). 5018 sayılı Kanun için ifade edilen, “aynı kavrama farklı anlamlar yüklenilmesi durumu” yönetmelik için de geçerlidir. Yönetmelikte geçen kamu kurum ve kuruluşları ibaresi dar anlamda kullanılmamış olup sadece İdari teşkilat içerisindeki organizasyonlara işaret etmemiş ve kamu tüzelkişiliğini haiz tüm organizasyonları kapsayacak şekilde geniş anlamda istimal edilmiştir. Bu itibarla geniş anlamda kamu kurum ve kuruluşlarının Anayasanın ifadesiyle (m. 47) Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve diğer kamu tüzelkişiliklerinin tümüne şamil olduğu ifade edilmelidir.

5018 sayılı Kanun kapsamında (m. 3/b-d-e) Kanuna ekli I, II ve III sayılı cetvellerde yer alan kurum ve kuruluşlar “Merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri” olarak adlandırılmış, IV sayılı cetvelde yer alan kurum ve kuruluşlar “kamu kurumları” olarak nitelendirilmiş ve son olarak mahallî idareler “kamusal faaliyet gösteren” kurum ve kuruluş olarak sıfatlandırılmıştır. Bu itibarla 5018 sayılı Kanunun ekli cetvellerinde sayılmış olan tüm kurum ve kuruluşların mezkûr yönetmelik kapsamında işyeri olarak kabul edilmesi gerekecektir.

5018 sayılı Kanunun ekli I sayılı cetveli “Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri” olarak isimlendirilmiş ve aynı zamanda “Merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri” olarak da adlandırılmıştır. Merkezî yönetim Devletin tekliğini yansıtan, Devlet tüzelkişiliği içinde yer alan kurumlardan oluşan, genel bütçe dışında özel bir bütçeleri olmayan İdarelerden ibarettir (Odyakmaz ve Kaymak, 2019, s.23). Bu İdareler ekli I sayılı cetvelde sıralanmış olup TBMM, Cumhurbaşkanlığı, yüksek mahkemeler, HSK, Sayıştay, Bakanlıklar, Cumhurbaşkanlığı ve Bakanlıklara bağlı bazı kuruluşlar yer almaktadır. T.C. Kültür ve Turizm Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Yönergesinde stajyer “birimlerin eğitim öğretim planında tanımlanan staj, yaz stajı, mesleki uygulama ve diğer adlarla anılan, işletmelerde uygulamalı olarak yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerine katılan öğrenciler (m. 4/1-bb)” olarak tanımlanmış ve (m.2/2) Bakanlık bünyesinde staj uygulaması yapabilecekleri hükme bağlanmıştır. Valilik ve kaymakamlık teşkilatları ile merkezi idarenin taşra örgütleri olan il ve ilçe müdürlükleri de genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri içerisinde değerlendirilmelidir (Odyakmaz ve Kaymak, s. 24). 5018

sayılı Kanunun ekli II sayılı cetveli ise “Özel Bütçeli İdareler” başlığını taşımaktadır. Bu İdareler YÖK, ÖSYM, Devlet Üniversiteleri ile Savunma Sanayi Başkanlığı, Karayolları Genel Müdürlüğü, Kamu Denetçiliği Kurumu gibi “ayrı kamu tüzelkişiliğine sahip bazı hizmet kurumlarıdır (Odyakmaz ve Kaymak, s. 26)”. Lisans ve ön lisans öğrencilerinin kayıtlı bulundukları Üniversitenin birimlerinde de uygulamalı eğitim yapabilmeleri mümkün olduğu için, öğrencinin kayıtlı bulunduğu üniversite de bünyesinde uygulamalı eğitim yapılabilecek işletmeler arasında mütalaa edilmelidir. Yargıtay’ın bazı kararlarında (18/03/2019; 24/09/2018) 3308 sayılı MEK madde 25’te uygulamalı eğitimini yükseköğretim kurumları ve birimlerinde yapan yükseköğretim öğrencilerine ücret ödenmemesi doğrultusundaki hükümden hareketle, kendi öğretim kurumunda uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilerin “işletmelerde meslek eğitimi görmemiş” olduğuna dair nitelendirmesi isabetli değildir. Zira ilgili kanun hükmü öğrencinin İME görmüyor olması dolayısıyla değil, ücret ödenmesi mantığının, öğrencinin kendi kurumu dışındaki bir yerde, özellikle de özel bir işletmede katma değer üretiyor olması kaynaklıdır. Bu nedenle kendi kurumunda işletmede uygulamalı eğitim yapmakta olan bir öğrenci, olağan eğitim-öğretim ortamını terk etmediği için, normal öğrenciliği devam ediyor gibidir. Kendi öğretim kurumunda staj ya da İME gerçekleştiren öğrencilerin uygulamaları, ders başarı şartlarını sağlamaları açısından sorun teşkil etmemektedir.

5018 sayılı Kanunun ekli III sayılı cetveli ise RTÜK, BTK, EPDK, KİK gibi düzenleyici ve denetleyici kurumlardan ibarettir. 5018 sayılı Kanunun IV sayılı cetvelinde ise Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ile Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü yer almaktadır. Kanun kapsamında kamusal faaliyet gösterdiği belirtilen mahallî idareler ise Anayasa (m. 127) kapsamında İl Özel İdareleri, Belediyeler ve köy teşkilatlanmalarından ibarettir. Yerel yönetimler programında öğretim gören meslek yüksekokulu öğrencilerinin belediyelerde gerçekleştirdikleri uygulamalı eğitimler ile ilgili yapılan çalışma bulunmaktadır (Bostancı, 2011:58). Uygulamalı eğitimlerin yukarıda geçen kamu kurum ve kuruluşlarının merkez ve bağlı birimlerinin tamamında yapılabileceği ve kamu tüzel kişiliğine haiz olup sair kanun ve Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulmuş kurumlarda da gerçekleştirilebileceği ifade edilmelidir.

Yükseköğretim öğrencilerinin uygulamalı eğitim gerçekleştirebileceği kamu işletmeleri sadece 5018 sayılı Kanunun ekli cetvellerinde yer alan kurum ve kuruluşlardan ibaret değildir. Kamu yetki ve ayrıcalıklarıyla donatılmış, kamu gücünü kullanan ve kamu hizmeti görmekte olan kamu tüzelkişilikleri, 5018 sayılı Kanunda sayılmamış olsalar dahi, yönetmelik kapsamında uygulamalı eğitim yapılabilecek kamu işletmeleri olarak kabul edilmelidir. Bu kapsamda Odyakmaz ve Kaynak (2019) tarafından 5018 sayılı Kanun dışında kalan kamu

idareleri olarak sınıflandırılmış TRT, TMSF, İLBANK, Vakıf Üniversiteleri, T.C. Merkez Bankası, TOKİ ve Anayasadan dayanak alan (m. 135) Türk Diş Hekimleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği gibi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları örnek verilebilir. Aynı şekilde 4 sayılı Bakanlıklara Bağlı, İlgili ve İlişkili Kurum ve Kuruluşlar ile Diğer Kurum ve Kuruluşların Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinde düzenlenmiş olan Adli Tıp Kurumu, Acil Durum ve Afet Yönetimi Başkanlığı, Ceza İnfaz Kurumları ile Tutukevleri İşyurtları Kurumu, Türk Standartları Enstitüsü gibi kurumlar da bu kapsamda değerlendirilmelidir. Yargıtay (10.05.2017) anaokullarını 3308 sayılı Kanun kapsamında hizmet üreten kamu kurumu olarak nitelendirmiştir. Sonuç olarak yönetmelik kapsamında kamu işletmelerine Devletin yasama, yürütme ve yargı teşkilatı içerisinde değerlendirilebilecek kurumlar ile diğer kamu tüzelkişilerinin tamamının, kamu hukuku niteliğindeki işletmelere dahil olması gerektiği ifade edilmelidir.

3.2.1.2. Uygulamalı Eğitim Yapılabilecek Özel Hukuk Niteliğindeki İşletmeler

Üniversitelerde öğrenim gören öğrencilerin uygulamalı eğitim gerçekleştirebileceği özel kurum ve kuruluşlarının kapsamı somutlaştırılmak istenirse özel hukuk tüzelkişilikleri üzerinden bir inceleme gerçekleştirilmeli, özellikle ticaret hukuku prensipleri kapsamında ayrıntılandırılması gerekmektedir. 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu (m. 11/1;12/1;16/1;124/1) kapsamında ticari işletmeler “esnaf işletmesi için öngörülen sınırı aşan düzeyde gelir sağlamayı hedef tutan faaliyetlerin devamlı ve bağımsız şekilde yürütüldüğü, gerçek kişi tacirlerin kendi adına işlettiği işletmeler ya da amacına varmak için vakıflar, dernekler ve kendi kuruluş kanunları gereğince özel hukuk hükümlerine göre yönetilmek veya ticari şekilde işletilmek üzere Devlet, il özel idaresi, belediye ve köy ile diğer kamu tüzel kişileri tarafından kurulan kurum ve kuruluşlar veya kollektif, komandit, anonim, limited ve kooperatiften ibaret olan ticaret şirketleridir”. Ticari işletmelerin ve özellikle de ticaret şirketlerinin yönetmelik kapsamında uygulamalı eğitim gerçekleştirilebilecek özel hukuk işletmelerinden olduğunda şüphe yoktur. Ticari hayatın gelişmesi nedeniyle şubeleşmeler de görüldüğü için (Çelik, 2022, s. 3), uygulamalı eğitim ticaret şirketinin merkezinde yapılabileceği gibi şubelerinde de yapılabilir. Esnaf ise aynı kanun kapsamında (m. 15/1)) “ister gezici olsun ister bir dükkânda veya bir sokağın belirli yerlerinde sabit bulunsun, ekonomik faaliyeti sermayesinden fazla bedenî çalışmasına dayanan ve geliri 11 inci maddenin ikinci fıkrası uyarınca çıkarılacak kararnamede gösterilen sınırı aşmayan ve sanat veya ticaretle uğraşan kişi” olarak belirtilmiştir. Esnafın yanında uygulamalı eğitim yapılabilmesi için bir iş yeri işletiyor veya atölyede faaliyet gösteriyor olması şarttır.

Özel hukuk işletmelerinde uygulamalı eğitim yapılabilmesi açısından işletmenin açılış statüsünün tespiti gerekmektedir. Uygulamalı eğitim gerçekleştirilebilecek iş yerleri, 213 sayılı Vergi Usul Kanunu (m. 156) kapsamında “mağaza, yazıhane, idarehane, muayenehane, imalathane, şube, depo, otel, kahvehane, eğlence ve spor yerleri, tarla, bağ, bahçe, çiftlik, hayvancılık tesisleri, dalyan ve voli mahalleri, madenler, taş ocakları, inşaat şantiyeleri, vapurbüfeleri gibi ticari, sınai zirai veya mesleki bir faaliyetin icrasına tahsis edilen veya bu faaliyetlerde kullanılan yerler” olarak örneklendirilebilir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nda (m. 20) “özel kreş, gündüz bakımevleri ile okul öncesi eğitim, ilköğretim, özel eğitim ve orta öğretim kurumları” işletme olarak nitelendirilmiştir.

İşe başlama açısından Gelir Vergisi Kanunu tacirlerde (m. 154) “bir iş yeri açmak (İş yeri açmaktan maksat, belli bir yerde bilfiil ticari veya sınai faaliyete geçmek demektir. Bir yerin ne maksatla olursa olsun sadece tutulmuş olması veya içinde tertibat ve tesisat yapılmakta bulunması iş yerinin açıldığını göstermez) veya iş yeri açılmamış olsa bile ticaret siciline veya mesleki bir teşekkülle kaydolunmak veya kazançları basit usulde tespit edilen tüccarlar için işle bilfiil uğraşmaya başlamak” olarak sayılmıştır. Bir tacirin sadece ticaret siciline kayıt yaptırması ve bilfiil işe başlamaması durumunda, ticarethanesinde uygulamalı eğitim yapılabilmesi mümkün değildir. Aynı kanun esnaf ve sanatkârlar açısından işe başlamayı (m. 155) “muayenehane, yazıhane, atölye gibi özel iş yerleri açmak veya çalışılan yere tabela, levha gibi mesleki faaliyette bulunulduğunu ifade eden alametleri asmak veya her ne şekilde olursa olsun devamlı olarak mesleki faaliyette bulunduğunu gösteren ilanlar yapmak veya serbest olarak mesleki faaliyette bulunmak üzere mesleki teşekküllere kaydolunmak” olarak hükme alınmıştır. Bilfiil işe başlanmış olan tacir veya esnaf işletmelerinde uygulamalı eğitim yapılabilmesi mümkündür. Bununla birlikte uygulamalı eğitimlerin ifası açısından ticaret şirketlerinin tercih edilmesi, kurumsal yapıya intibak açısından önerilmelidir.

Özel hukuk kişileri içerisinde tacir ve esnaf kavramından ayrı olarak yer alan tüzel kişiliklerden dernek ve vakıflarda da yükseköğretim programının alanında faaliyet gösteren kısımlarında olmak ve öğrencinin bilfiil uygulama yapabileceği devamlı ve sürekli faaliyetlerinin bulunması durumunda da uygulamalı eğitim yapılabilecek işletme kavramına dahil edilebilmesi mümkündür. Bu kapsamda öğrencinin ilgili işletmede uygulama eğitim yapıp yapamayacağının Üniversite uygulama eğitim birim yetkililerince staj kabul formunun onay sürecinde ayrıca değerlendirmesi önem taşıyacaktır. Üniversitelerin sosyal hizmetler programı öğrencilerinin ilgili sivil toplum kuruluşları ve derneklerde (Doğuş Üniversitesi), orman mühendisliği öğrencilerinin “orman ve doğa koruma konularında faaliyet gösteren dernek ve vakıflarda (Orman Mühendisliği Bölümü Staj Yönergesi m.

3.1;5.2)”, mimari restorasyon bölümü öğrencilerinin “dernek veya vakıfların gerçekleştirdiği restorasyonlarda (Amasya Üniversitesi)” uygulamalı eğitim gerçekleştirebileceğine dair bilgiler mevcuttur. Dernek ve vakıflarda yapılacak uygulamalı eğitimlerde dernek ve vakfın öğrencinin eğitim alanı ile ilgili birimlerinde uygulamalı eğitim yapılması gerekir. Bu konuda takdir yetkisi uygulamalı eğitimler komisyonu ile bölüm birim amirinin olmalıdır. Bununla birlikte dernek ve vakıfların amaçlarını gerçekleştirmek üzere kurmuş oldukları ticaret şirketlerinde uygulamalı eğitim gerçekleştirilebileceğinde şüphe yoktur.

Yukarıda değerlendirildiği gibi uygulamalı eğitim gerçekleştirilecek işletmeler arasında Üniversiteler de bulunmaktadır. Üniversite, uygulama eğitim yapılacak bir işletme gibi mülhaza edildiğinde kamu işletmesi olarak değerlendirilmesi gerekeceken Üniversite bünyesinde kurulan AR-GE merkezleri, teknoparklar ve araştırma altyapılarının özel hukuk işletmesi kabul edilmesi gerekecektir. Yükseköğretim Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği kapsamında (geçici m. 1/3) teknoparklarda, araştırma altyapılarında, Ar-Ge merkezlerinde uygulama eğitim yapılabileceği hükme bağlanmıştır. Üniversitelerin özel hukuk esaslarına göre yönettiği bu birimlerinde uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler, kendi kurumunda uygulama eğitim yapmış kabul edilmemeli ve ücrete hak kazanmalı, sigorta işlemleri yapılmalıdır.

İME ve stajların gerçekleştirileceği işletmeler yurt içinde olabileceği gibi yurt dışındaki işletmelerde de uygulamalı eğitim gerçekleştirilmesi mümkündür (m.18/1). İME ve stajını işletmede gerçekleştiren öğrencilerin, uygulamalı eğitim süreci boyunca aynı işletmede bulunma zorunluluğu bulunmamaktadır (m. 17/1). İşletme değişikliği yapmak isteyen öğrenci, uygulamalı eğitimler komisyonunun uygundur görüşünü almak zorundadır (m. 17/1).

3.2.2. Uygulamalı Eğitimlerde İşletme Görevli Birimleri

İşletmelerde uygulamalı eğitim faaliyetlerine katılacak aktörler ise işletmenin yönetim organı, eğitici personel ve uygulamalı eğitimin gerçekleştirildiği işletmede çalışmakta olan diğer görevliler olarak sınıflandırılabilir. Bu kapsamda Üniversiteler açısından Rektörün karşılığının işletmeler açısından işletme sahibi, sorumlu öğretim elemanının karşılığının eğitici personel, dekan ve müdürün karşılığının bulunması halinde uygulamalı eğitimin yapıldığı kısım amiri/yöneticisinin olduğu söylenebilir.

YUEÇY’ye göre işletmelerde gerçekleştirilecek uygulamalı eğitimlerin takibi açısından işletmede görev yapan eğitici personelin (m. 3/1-c) katılımı gerekmektedir. Eğitici personel meslekî, pedagojik ve öğretim kabiliyeti yeterliliğe sahip olmalıdır. 3308 sayılı MEK uyarınca (m. 18/8) on ve daha fazla öğrenciye uygulamalı eğitim gördüren işletmelerin bu amaçla bir eğitim

birimi kurması ve eğitim biriminde yapılan alanında ustalık yeterliliğine sahip ve iş pedagojisi almış bir usta öğretici ya da eğitici personel görevlendirilmesi ön görülmüştür. Yönetmelik kapsamında eğitici personel istihdamı açısından asgari öğrenci sayı sınırının belirtilmemiş olması nedeniyle, yönetmeliğin bünyesinde asgari bir (1) öğrenciye uygulamalı eğitim yaptırmakta olan işletmelerin, azami on (10) öğrenciye ulaşınca kadar bir eğitim birimi kurmaksızın, on (10) öğrenciden sonrası içinse eğitim birimi kurmakla birlikte eğitici personel görevlendirilmesini ön gördüğü söylenebilir. Ancak kanunun açık hükmü gereği on öğrenciden az kişinin bünyesinde uygulamalı eğitim yaptığı işletmeler için eğitici birim kurulması ve usta öğretici ya da eğitici personel istihdamı öngörülmemesi nedeniyle, kanun ile yönetmeliğin bu kapsamda çeliştiği ifade edilmelidir.

İME ve staj çalışmalarında işletmelerin eğitici personel istihdamı, kabul ve değerlendirme işlemleri, iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi ve ücret ödenmesi görevleri bulunmaktadır. Bu görevlerin tamamının doğrudan öğrencilere yönelik ve onlara karşı yerine getirildiği söylenebilir. Bu kapsamda işletmeler, işletmelerinde uygulamalı eğitim yapacak öğrencilerin gözetiminde bulunacağı ve uygulamalı eğitim açısından çeşitli görev ve yetkilerle donatılmış eğitici personelden ihtiyaç kadarınca istihdam etmek (m. 10/1-a) görevini haizdir.

3.2.3. Uygulamalı Eğitimlerde İşletmelerin Yükümlülükleri

Yükseköğretim kurumlarında öğrenim görmekte olan öğrencilerin uygulamalı eğitimlerin büyük çoğunluğunu gerçekleştirdikleri işletmelere, sadece uygulamalı eğitimin gerçekleştirilmesiyle öğrencilere mesleki becerilerin kazandırılması yönünde değil, aynı zamanda ilgili kanunlardan doğan uygulamalı eğitimin gerçekleştirildiği iş yeri ortamındaki iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, iş kazalarının neticesinde gerekli önlemlerin alınmasında yardımcı olunması, ücret ödeme ve öğrenci kabul zorunluluğu şeklinde sorumluluklar yüklemiştir. İşletmelere verilen bu yükümlülükler açısından uygulamalı eğitimler değerlendirildiğinde, üniversiteye bağlılığı çerçevesinde işletmede yapmış olduğu eğitim sırasında öğrenciler, işletmede çalışmakta olan meslek mensupları, görevliler ve işçilerle benzer koşullara tabi tutulmakta, bu açıdan uygulamalı eğitimler meslek icrasının bir şubesi ve aşaması olarak değerlendirilmektedir. Bu kısımda öncelikle İSGK, ardından MEK bağlamında işletmede uygulamalı eğitimler incelenerek işletmelerin yükümlülükleri izah edilecektir.

3.2.3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Açısından İşletmelerin Yükümlülükleri

İşletmeler yönetmelik ve İSGK uyarınca, işletmelerde iş sağlığı ve güvenliğinin tesisi için gerekli adımları atmakla yükümlü kılınmıştır. YUEÇY uyarınca işletmeler 20/6/2012 tarih ve 6331 sayılı İSGK’nda düzenlenmiş

yükümlülükleri yerine getirmeli ve öğrencilerin uygulamalı eğitimler sırasında iş sağlığı ve güvenliği yöntem ve kurallarının yerine getirildiği sağlıklı ve güvenli bir ortamda uygulama yapmalarına zemin hazırlamakla yükümlüdür (m. 10/1-ç). Yönetmelik ayrıca işletmenin tehlike oranının belirlenmesi ve işletmede gerçekleştirilen faaliyetin niteliklerinin göz önünde bulundurulmasıyla öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri vermesi gerekmektedir (m. 10/1-ç). Uygulamada ise sıklıkla Üniversitelerce öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği sertifikasının sağlandığı, öğrencilere belli bir bedel karşılığında Üniversitelerin bu eğitimi verdikleri görülmektedir. Yönetmelik kapsamında uygulamalı eğitimler açısından işletmelere yüklenmiş bu vazifenin, Üniversiteler tarafından öğrencilerden bedel tahsil etmek suretiyle gerçekleştirilmesi, uygulamalı eğitim ile iş sağlığı ve güvenliği prensipleri açısından uyarılı değildir. Üniversitelerin bedel karşılığında iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve sertifikaları sağlamasında herhangi bir sorun olmasa dahi, staj ve İME yapacak öğrencilere yönelik gerçekleştirilen sertifikasyon bedellerinin işletmelerden tesis edilmesi daha uygun olacaktır. Uygulamalı ders kapsamında işletmede bulunacak öğrenciler açısından ise bedelin Üniversite tarafından karşılanarak öğrencilere iş sağlığı ve güvenliği eğitim ve sertifikasının temini isabetli olacaktır.

Yönetmelikle işletmelere verilen ve öğrencilerin lehine tanımlanmış görevlerden bir diğeri de gerek 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gerek 6331 sayılı İSGK gerek 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası kapsamında ele alınabilecek olan iş kazası gerçekleşmesi durumunda yapılması gereken hususlardır. Bu kapsamda işletmeler “İşletmede mesleki eğitim ve staj yapan öğrencilerin geçirdikleri iş kazalarını ilgili mevzuata uygun olarak ilgililere ve aynı gün içinde öğrencinin kayıtlı olduğu yükseköğretim kurumuna bildirmek (m. 10/1-f)” ile yükümlü kılınmıştır. Uygulamalı ders kapsamında işletmelerde bulunan öğrencilerin sorumluluğu yönetmelik ve makul bağlantı açısından Üniversite üzerinde bulunmasıyla, ilgili hususta bildirim yükü işletmeye bırakılmamış ve Üniversitenin gözetim ve denetimi sahasında değerlendirilmiştir. Ayrıca 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun bağlayıcı hükmüyle (m. 25/2) gerek uygulamalı ders gerekse işletmelerde uygulamalı eğitim gören “öğrencinin eğitimi sırasında işyerinin kusuru halinde meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işveren sorumlu” kılınmıştır.

İşletmelerde uygulamalı eğitim yapmakta olan öğrencilerin geçirmiş oldukları iş kazaları ile ilgili çıkan hukuki uyuşmazlıkların yargıya taşınması ve temyizi neticesinde Yargıtay’ın konuyla alakalı vermiş olduğu çeşitli kararlar bulunmaktadır. Bu kararların bir kısmı işletmede uygulamalı eğitim yapan öğrencilerin geçirdikleri iş kazaları nedeniyle açılacak davalarda görevli yargı yerinin belirlenmesi ile ilgilidir. Yargıtay bir kararında (21. Hukuk dairesi, 13/02/2013) trafik-iş kazası geçiren bir öğrenci ile iş yeri arasında iş ilişkisi

bulunmaması nedeniyle iş mahkemesinin kendisini görevli görmeyerek verdiği görevsizlik kararını incelemiş, 3308 sayılı Kanunun 25/2 maddesi uyarınca öğrencinin eğitimi sürecinde iş yerinin kusuruyla meydana gelecek iş kazaları ve meslek hastalıklarından işverenin sorumlu olduğu, işletmede uygulamalı eğitim sözleşmesinin imzalanmasıyla 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortaları ile sigortalanmış bulunduğu, 4857 sayılı Yasanın 77/son hükmünce iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatta yer alan hükümlerin işyerindeki öğrencilere de uygulanacağını vurgulamış ve neticede öğrencinin işletmede uygulamalı eğitim görmekte iken geçirdiği trafik-iş kazasına dayalı maddi ve manevi tazminat isteminin İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliği hükümleri olduğundan hareketle davanın iş mahkemelerince çözülmesi gerektiğini vurgulamıştır.

3.2.3.2. İşletmelerin Ücret Ödeme Yükümlülüğü ve Devlet Katkısı

İşletmelerin öğrencilere yönelik yerine getirme yükümlüsü olduğu bir diğer husus ise ücret ödenmesidir. YUEÇY işletmenin görev ve yetkilerini düzenleyen 10. madde 1. fıkra e bendi uyarınca İME ve staj yöntemiyle uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler, 19/6/1986 tarih 19139 sayılı RG yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan 5/6/1986 tarih 3308 numaralı MEK (m. 25) uyarınca ücret hakkı kazanmaktadır. Kanun uyarınca (m. 25/1) “İME gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere...yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde (asgari ücretin net tutarının) yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde (asgari ücretin net tutarının) yüzde on beşinden...aşağı ücret ödenemez.” Aynı hüküm uyarınca belirtilen asgari oranların altında olmamak koşuluyla “öğrencilere işletmeler tarafından ödenecek ücret ve bu ücretlerdeki artışlar(ın), düzenlenecek sözleşme ile tespit edil(eceği)” belirlenmiştir. Mezkûr kanun benzer bir hükme 2/12/2016 tarihinde 6764 sayılı Kanun ile eklenen geçici 12. maddesinde “2016-2017 eğitim ve öğretim yılı sonuna kadar uygulanmak üzere... işletmelerde mesleki eğitim gören, staj veya tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere 25 inci maddenin birinci fıkrası kapsamında yapılacak ödemeler asgari ücretin net tutarının yüzde otuzundan...az olamaz” ibareleriyle yer vermektedir.

İşletmede uygulamalı eğitim yapan öğrencilere ücret hakkı tanınması, Anayasada düzenlenen (m. 18) angarya yasağı ile uyarlıdır. İşletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilere yapılan ödemeler, sadece yükseköğretim kurumu öğrencilerinden değil, diğer eğitim öğretim kademelerinde de işletmelerde uygulamalı eğitim yapan öğrencileri de kapsamakla birlikte, 2017-2018 eğitim öğretim döneminde 406.383 öğrenci için 1,8 milyar tl olarak gerçekleşmiştir (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2019:109). Ücret ödeme yükümlülüğünün Üniversite ya da öğrencilere bırakılmayarak öğrencilerin olağan Üniversite eğitim ortamından çıkmakla çalışan ekibine

dahil oldukları ve çırak, usta, personelleri ile iş yüküne katıldıkları işletmelere bırakılması isabetli olmuştur. Uygulamada ise ücret yükümlülüğünün sıklıkla yerine getirilmediği görülmektedir. Öğrenciler ve Üniversiteler açısından İME ve staj yapmak ve yaptırmak bir zorunluluk, işletmeler açısından ise bir tercih ve katlanma olarak algılandığı için, öğrenciler işletmelerden ücret talep edememektedir. Uygulamalı eğitimler kapsamında uygulamalı ders gören ve ders kapsamında işletmelerde bulunan ve işletmelerden faydalanan öğrencilerin eğitimi, olağan Üniversite programına dahil olması nedeniyle uygulamalı eğitim alan öğrencilere yönetmelik kapsamında (m.14/4) ücret ödenmesinin öngörülmemesi isabetlidir. Bununla birlikte aşağıda açıklanacak olan Devlet katkısı ödemeleri, işletmelerin ücret ödeme yükümlülüğünü hafifletmeyi amaçlayarak öğrencilere ödenecek ücretin bir kısmını karşılamaktadır.

Uygulamada uygulamalı eğitim yapan öğrencilere ücret ödeme yükümlülüğünün işletmeler tarafından yeterince dikkatle yerine getirilmediğini gösteren hususlardan birisi Yargıtay'da temyiz edilmiş olan ve uygulamalı eğitim yapmalarına rağmen ücret almadıklarını ileri süren öğrencilerin açmış olduğu çok sayıda davanın bulunmasıdır. Hukuk yargısında taleple bağlılık ilkesi asıl olduğunda her ücret alamayan öğrencinin dava açmış olamayacağı, açılan davaların da asgari kısmının 3. derece temyiz mercii olan Yargıtay önüne kadar taşınacağı düşünüldüğünde, ücret alacağını kanunen hak etmelerine karşın ücretini almayan öğrencilerin sayısının azımsanmayacak bir yekûn teşkil ettiği düşünülebilir. Yargıtay uygulamalı eğitim nedeniyle alacak taleplerini incelediği davalarda, davalarda görevli yargı yeri, alacak miktarının tespitinde iş yerinde çalışan personel sayısı ve öğrenim gördüğü kurumunda uygulamalı eğitim yapan öğrencilerin durumu gibi konulara değindiği kararlar vermiştir.

Yargıtay uygulamalı eğitimler nedeniyle alacak hakkını konu aldığı bir kararında (4. Hukuk dairesi, 14/11/2019) davayı usule aykırılıktan esastan incelemese dahi, istinaf mercii olan Bölge Adliye Mahkemesinin davayı açan eğitim fakültesi öğrencisinin alacak talebinin uygulamalı dersten kaynaklanması nedeniyle, 3308 sayılı kanun uyarınca ücret talebinin mümkün olmadığına dair değerlendirmesine kararında yer vermiştir. Başka bir Yargıtay kararında (4. Hukuk dairesi, 13/03/2017) yer alan ve Yargıtayca hükümde kabul ya da ret yönünde görüş bildirilmemiş ilk derece mahkemesi değerlendirmesi, kurum içi uygulamalı eğitimlerde eğitim kurumun bünyesinde kurulmuş ve uygulama sınıfı olarak adlandırılan bir işletmede tamamlanması durumunda ücrete hak kazanılacağı, ancak kurumun derslik, atölye veya laboratuvar gibi olağan ders mekanlarında tamamlanması durumunda iş yerinde uygulamalı eğitim gerçekleştirildiği kabul edilemeyeceğinden ücret alınması söz konusu olmayacağı yönünde olmuştur. Yargıtay bir diğer kararında (4. Hukuk dairesi, 2/11/2016) çocuk gelişimi ve eğitimi alanında öğrenim gören öğrencinin açtığı,

iş yerinde gerçekleştirilen uygulamalı eğitimden kaynaklanan ücret alacağı talepli davada, davalının staj yapılan yerin anaokulu olması nedeniyle gerçek hizmet ve mal üreten iş yeri olamayacağına dair savunmasını incelemiş, tersi yönde görüş bildirerek staj yerinin anaokulu olmasının o yeri 3308 sayılı kanun uyarınca iş yeri olmaktan azade kılmayacağını belirtmiştir.

İşletmelerin ücret ödeme yükümlülüğünü yerine getirmemeleri nedeniyle meydana gelen aksaklıklar, kanun koyucuyu ve Devlet İdaresini farklı önlemler almaya, işletmeler tarafından ödenmesi gereken ücretin bir kısmının Devlet tarafından karşılanmasına yönelik düzenlemeler yapmaya, işletmelerde uygulamalı eğitimlerin yapılacağı kamu kurumu sayısını arttırmaya itmiştir. “Yapılan düzenleme(ler)le uygulamalı eğitime ağırlık vermek ve işverenlerin meslekî eğitimde daha fazla katılımcı olması amaçlandığı (Cumhurbaşkanlığı SBB, 2022: 236)” belirtilmektedir. Bu düzenlemelerden ilki olarak ücretlere getirilen vergi istisnasından, ikincisi olarak Devlet katkısı ödemesinden ve son olarak da kamu kurumlarında işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilere Devlet tarafından ücret ödenmesinden bahsedilebilir. Bu kapsamda öncelikle belirtilmelidir ki 3308 sayılı kanun uyarınca (m. 25/3) işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştiren “öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır.”

Devlet katkısı, özel hukuk nitelikli işletmelerce işletmede öğretim planları gereğince zorunlu olan uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilere ödenmesi gereken ücretin bir kısmının Devlet tarafından karşılanması anlamına gelmekte, böylece işletmelerin öğrencilere ödemek zorunda bulundukları ücret nedeniyle öğrenciye işletmelerde uygulamalı eğitim vermektan kaçınmamasını amaçlamaktadır. Devlet katkısı ödemesinin özel hukuk nitelikli işletmelerin işletmelerde uygulamalı eğitimler kapsamında öğrenci istihdamını arttırmayı hedeflemesi nedeniyle 3308 sayılı kanun ile (geçici madde 12/1) “öğretim programı gereği staj yapmak zorunda olmayan yükseköğretim öğrencilerinin yaptıkları stajlar” kapsam dışında bırakılmış ve “kamu kurum ve kuruluşlarına Devlet katkısı ödenme(yeceği)” belirtilmiştir.

Devlet katkısı ödemelerinin temel düzenlemesi 3308 sayılı kanunun geçici 12. maddesiyle gerçekleştirilmiş ve maddenin ilk fıkrası hükmü gereğince ilgili uygulamanın 2016-2017 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar uygulanacağı; fakat “bu kapsamda yapılacak ödemeleri on eğitim ve öğretim yılına kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı(nın) yetkili” olduğu hükme bağlanmıştır. Madde bağlamında işletmelerin işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilere ödenmesi gereken ve yukarıda belirtilen sınırlar dahilindeki en az ücretin “yirmiden az personel çalıştıran işletmeler için üçte ikisi, yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işletmeler için üçte birinin” Devlet katkısı olarak ödeneceği

belirtilmektedir. Buna göre işletmede çalıştırılan personel sayısından bağımsız olarak asgari ücretin net tutarının onda biri Devlet katkısı olarak ödenmektedir.

Mezkûr kanun kapsamında Devlet katkısı ödemeleri, geçici 12. madde kapsamında 2016-2017 eğitim öğretim yılı için öngörülmüştür. İlgili madde kanuna, 9/12/2016 tarih 29913 sayılı RG yayımlanan 2/12/2016 tarih 6764 nolu kanunun 48. maddesiyle eklenmiş, ödeme süresinin kanun tarihinde mevcut olan Bakanlar Kurulu tarafından beş eğitim ve öğretim yılına kadar uzatılabileceği hükme bağlanmıştır. 21/1/2017 tarihli ve 6771 sayılı T.C. Anayasasında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılacak değişikliklerin halk oylamasına sunulması ve 16/4/2017 tarihli referandum ile Anayasa değişikliğinin kabulü ardından 1982 Anayasasının 109 ile 114. maddelerinin mülgasıyla Bakanlar Kurulu teşkilatlanması kaldırılmış, Devlet katkısı ödenmesi süresini uzatma yetkisi Cumhurbaşkanınca kullanılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda 20 Ekim 2017 Tarihli ve 30216 Sayılı RG yayımlanan 11/9/2017 tarih 2017/10834 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı/Kararnamesi ve eki ile (m. 1) “işletmelerde mesleki eğitim gören, staj ve tamamlayıcı eğitime devam eden öğrencilere ödenecek ücretin (belirlenen kısmının) Devlet katkısı olarak ödenmesine ilişkin süre, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar bir eğitim ve öğretim yılı uzatılmıştır.” 16/8/2018 tarih 30511 sayılı RG yayımlanan 15/8/2018 tarih 42 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ve eki (m. 1) ile 22/11/2018 tarih 356 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ve ekiyle (m. 1) “Devlet katkısı ödenmesine ilişkin süre, 2018-2019 eğitim ve öğretim yılından itibaren üç eğitim ve öğretim yılı uzatılmıştır.” 5/1/2022 tarih 31710 sayılı RG yayımlanan 4/1/2022 tarih 5063 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ve ekiyle (m. 1) “Devlet katkısı ödenmesine ilişkin süre, 2021-2022 eğitim ve öğretim yılından itibaren beş eğitim ve öğretim yılı uzatılmıştır.” Bu bağlamda Devlet katkısı ödenmesi ile ilgili uygulamanın hukuki zeminde 2026-2027 eğitim ve öğretim yılına kadar devam edeceği ve tekrardan uzatılabileceği belirtilmelidir.

Devlet katkısı ödemesi mezkûr geçici 12. madde kapsamında (1. fıkra) öncelikle İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında ödenmekte, aynı madde uyarınca (2. fıkra) “ödenen Devlet katkısı ödemenin yapıldığı tarihi takip eden iki ay içerisinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinden İşsizlik Sigortası Fonuna aktarıl(maktadır).” Bu kapsamda Devlet katkısı ödemelerinin en nihayetinde Devletin yürütme kanadınca karşılandığı ifade edilebilir. İşsizlik Sigortası Fonu, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu uyarınca (m. 53/1) “Kanunun gerektirdiği görev ve hizmetler için malî kaynak sağlamak, piyasa şartlarında kaynakları değerlendirmek, Kanunun öngördüğü ödemelerde bulunmak üzere” kurulmuş ve (m. 53/2) “Sayıştayın vize ve tesciline tabi (olmayıp) Sayıştay tarafından denetlen(mektedir)”. Kanun kapsamında (m. 53/3-B-h) Fonun giderlerinden birisi “öğrencilere yönelik düzenlenecek İşbaşı

Eğitim Programı giderleri” olarak belirtilmiş olup işletmede uygulamalı eğitim kapsamında ödenecek Devlet katkısı bu kapsamda değerlendirilmektedir. Devlet katkısı ödemeleri işletmelere öğrencilere vermiş oldukları ücret karşılığı olarak destek payı olarak ödenmekte ve 3308 sayılı kanun uyarınca sınır olarak belirlenen asgari ücretin %30’undan az ödeme yapan işletmelere Devlet katkısı ödemesinin yapılamayacağı belirtilmektedir (Burdur MAKÜ, 2023).

Her ne kadar 3308 sayılı Kanun kapsamında, öğrencisi bulunduğu kurumda işletmede uygulamalı eğitim gerçekleştirmedeği takdirde kamu kurumlarında uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilere ödenecek ücrete Devlet katkısı verilmeyeceği kurala bağlanmış olsa da kamu kurumlarında işletmede uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrencilere kurumlar tarafından yapılacak ödemelere Devletin yürütme kanadının bütçesinden destek verilmesine dair düzenlemeler yapılabilmektedir. Bu kapsamda Cumhurbaşkanlığının bazı düzenlemelerde bulunduğu görülmektedir.

Cumhurbaşkanlığınca (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2022; Takvim, 2022; A Hbr, 2022) “yetenek havuzu (kapısı) programıyla ücreti ve sigortası Devlet tarafından karşılanarak kamu kurumlarında staj yapma imkânı bulduğu, yaz stajları için ödenen asgari ücretin yüzde 30’una tekabül eden miktarı 2023’den itibaren asgari ücret seviyesine yükseltileceği” belirtilmiştir. Bu kapsamda Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığı Yetenek Kazanımı ve Organizasyon Dairesi Başkanlığı tarafından “5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun 1 ve 2 sayılı cetvelinde yer alan idarelere, kurum kaynaklarının yetersiz kalması halinde, talepleri üzerine söz konusu deneğin gönderileceği... Nisan 2023 itibari ile erişime açılan ve tüm süreçleri Kariyer Kapısı Platformu üzerinden yürütülmekte olan Ulusal Staj Programı kapsamında, stajının tamamlayan öğrencilerin ücret ödemeleri için ihtiyaç duyulacak deneğin, stajyer sayısı, her bir stajyerin staj gün sayısı ve ödenen ücret de belirtilerek, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığından talep edilmesi” gerektiğini belirten E-77152623-773.99-3015 sayılı “Ulusal Staj Programı 2023 Yılı Ödenekleri” konulu yazı 129 Devlet üniversitesi rektörlüklerine gönderilmiştir. Aynı yazıda “3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 25 inci maddesindeki... düzenleme(nin), stajyerlere ödenecek ücretin alt sınırını belirlemekte olup, üst sınıra ilişkin herhangi bir kısıtlama getirmemekte” olduğu ayrıca belirtilmiştir.

Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığınca karşılanacak işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştirilecek öğrencilere yapılacak ödemenin karşılanabileceği kamu kurumları 5018 sayılı Kanunun 1 ve 2 sayılı cetvellerinde yer alan kurumlardan ibaret olduğu belirtilmektedir. Bu kapsamda 5018 sayılı Kanunun 1 ve 2 sayılı cetvellerinde yer alan İdareler EK-1 de verilmiştir. İlgili Devlet ödemesinin EK-1’de yer alan kurumlarda ya da kurumların varsa yurt içi taşra teşkilatlarında (İl ve İlçe Sağlık müdürlükleri,

İl ve İlçe Emniyet Müdürlükleri, Valilik ve Kaymakamlıklar vb.) işletmelerde uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler için de geçerli olduğunu belirtmek gerekir.

3.2.3.3. İşletmelerin Öğrenci Kabul Yükümlülüğü ve Kabul İşlemleri

5/6/1986 tarih 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunun 3. Kısım 2. Bölümü madde 18’den itibaren “işletmelerde mesleki eğitim” programını düzenlemekte ve yükseköğretim ön lisans ve lisans öğrencilerinin uygulamalı eğitimler kapsamında yapmakta oldukları staj ve İME uygulamalarının tabi olacakları bazı kanuni kuralları ihtiva etmektedir. Yargıtay birçok kararında (Ör: bkz. Yargıtay, 17/05/2022) MEK’nin uygulamalarını göstermek üzere çıkarılan yönetmeliklerde işletmelerde gerçekleştirilecek uygulamalı eğitimlerin İME değil de staj, beceri eğitimi gibi isimlerle tanımlanmasının durumu değiştirmeyeceği ve ilgili farklı isimlerle anılan uygulamalı eğitimlerin de 3308 sayılı kanun uyarınca işletmelerde mesleki eğitim olarak kabul edilip bu kurallara tabi olacağını belirtmektedir. 3308 sayılı kanunun 18. maddesi işletmelerin uygulamalı eğitim yapmaları üzerine öğrenci kabul durumlarını düzenlemektedir. Bu düzenlemenin ilgili maddeleri “On ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler, çalıştırdıkları personel sayısının yüzde beşinden az olmamak üzere...kurumu öğrencilerine beceri eğitimi...yaptırır. Bu işletmeler mesleki ve teknik eğitim yapan yükseköğretim kurumu öğrencilerine staj yaptırabilir. (m. 18/1)” “Mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın ondan az personel çalıştıran işletmeler de...kurumları öğrencilerine bu Kanunun ilgili hükümlerine göre beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabilirler. (m. 18/3) şeklindedir.

3308 sayılı kanunun mezkûr maddesinin lafzî yorum metoduyla yorumlanması neticesinde bazı işletmelerin uygulamalı eğitim yaptırmak üzere öğrenci kabulünün zorunluluk bazı işletmeler açısından ise tercih olduğu ve sistematik yorum metodunun kullanılması neticesinde bu durumun İME ve staj uygulaması açısından farklılık arz ettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Lafzî yorum metodunda kanunun sözüne önem verilir, kelimelerin gerçek anlamları dikkate alınır, kelimenin sözlük anlamına eğilinir (Güriz, 2019:64-65). Dilbilgisel, gramatikal, metinsel, deyimisel yorum da denilebilen (Gözler, 2020:268-269), lafzî yorumda bir kelimenin aldığı eklerin zorunluluk mu yoksa tercih mi belirttiği de önem arz edecektir. Sistematik yorumda ise bir hukuk kuralındaki hüküm başka bir hukuk kuralındaki hükümle tutarlılık içerisinde olup birbiriyle çelişmez, bilakis biri diğerinin açıklayıcısı hükmündedir (Aktaş, 2011:24).

3308 sayılı kanunun 18. madde 1. fıkra ilk cümlesinde 10 ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin beceri eğitimi yaptırmak üzere öğrenci kabulü “yaptırır” fiili ile emir kipi ile çekimlenmiş (, mezkur fıkranın son cümlesinde

mesleki eğitim yapmak üzere staj yapacak öğrencileri kabulü “yaptırabilir” şeklinde tercih kipi ile çekimlenmiş, mezkur maddenin 3. fıkrasında ise ondan az personel çalıştıran işletmelerin beceri eğitimi ve staj yapmak üzere öğrenci kabulü “yaptırabilirler” şeklinde yine tercih kipi ile çekimlenmiştir. Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliğinde ise beceri eğitimi İME uygulaması (m. 3/1-ğ), mesleki eğitim ise staj uygulaması (m. 3/1-j) için istimal edilmiştir.

Hukuk kuralları içerisinde tarafların iradeleri ile bertaraf edemeyecekleri, toplumsal açıdan olmazsa olmaz hususları düzenleyen, kişilerin kesinlikle uymak zorunda oldukları ve aksini kararlaştıramayacakları emredici hukuk kuralları (ver-ir vb.) ile tarafların uyup uymamakta serbest olduğu, onları zorlamayan, istemeleri halinde aksi şekilde davranabilecekleri fakat aksine tavır sergilemedikleri takdirde uymak durumunda kalacakları tamamlayıcı hukuk kurallarının (yap-abilir vb.) varlığı, hukuk kuralının yazılış şeklinden anlaşılabilir (Atay, 2017: 80-85).

3308 sayılı kanunun ilgili maddeleri lafzî ve sistematik yorum kapsamında ele alındığında on ve daha fazla personel çalıştıran işletmeler açısından, İME yapacak öğrencileri kabul zorunluluğu bulunmaktadır. On ve daha fazla personel istihdam eden işletmelerin staj yapacak öğrenciler açısından kanunî kabul zorunluluğundan söz etmek mümkün değildir. Aynı şekilde ondan az personel çalıştıran işletmeler açısından ne İME ne de staj yapacak öğrencileri kabul zorunluluğundan bahsedilmesi söz konusu değildir. Bu açıdan kanun, on ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin İME yapmak isteyenleri kabul durumu bir emredici hukuk kuralı olarak düzenlenmiş iken on ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin staj yapmak isteyen öğrencileri kabulü ile on ve daha az sayıda personel istihdam eden işletmelerin İME ve staj yapmak isteyen öğrencileri kabulü tamamlayıcı hukuk kuralı hükmünde olup işletme yöneticisinin isteğine bağlıdır.

3308 sayılı kanunun ilgili maddesi ile İME yaptırma zorunluluğu sayısal olarak işletmede istihdam edilen personelin %5’inden az olmamak şartıyla kararlaştırılmış, kesirli sayıların tam sayıya yuvarlanacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda 10 ila 20 personel çalıştıran işletmeler en az 1, 11 ila 40 personel çalıştıranlar en az 2, 41 ila 60 personel çalıştıranlar en az 3 ve belirtilen %5’lik kuralın uygulanmasıyla tespit edilecek öğrenci sayısından az olmamak şartıyla İME yaptırma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Staj uygulaması yaptırma zorunluluğu mevcut olmadığı gibi, 10’dan az personel çalıştıran işletmelerin uygulamalı eğitim yaptırma zorunluluğundan söz etmek mümkün değildir. Aynı kanun kapsamında işletmede çalıştırılan personel sayısı, vardiya usulü çalışanlarda gündüz vardiyasında çalışan (m. 18/4), mevsimlik faaliyet gösterenlerde faaliyette bulunduğu mevsimde çalışan (m. 18/4), mutat çalışma

gösterenlerde ocak ayı itibariyle çalışan (m. 18/6), turizm işletmeleri gibi yaz mevsiminde faaliyet gösterenlerde temmuz ayı itibariyle çalışan (m. 18/6) personel sayısı dikkate alınacağı belirtilmiştir.

3.2.3.4. İşletmelerin Form Yükümlülüğü

İşletmelere öğrencilerin uygulamalı eğitimleri ile ilgili verilmiş, biri uygulamalı eğitimin başlangıcında diğeri ise sonunda olmak üzere iki adet “form görevi” bulunmaktadır. Form görevleri, uygulamalı eğitimlerin uygulamalı ders dışındaki türlerinde işletmelere verilmiştir. Bunlardan ilki uygulamalı eğitim başlamadan önce, eğitimin yapıldığı işletmenin öğrencilerin işletmede uygulama yapmak için kabul edildiğini bildirir kabul formunu onaylamak (m. 10/1-b) görevidir. Kabul formunu onaylamak görevi, işletmenin sahibi, yetkili amiri, uygulamalı eğitimin gerçekleştirileceği kurum yöneticisi gibi işletmenin hiyerarşik açıdan üstü ve işletme adına irade açıklama yetkisi bulunan bir kişi tarafından yerine getirilmelidir. Bununla birlikte kabul formu yetkisiz bir işletme personeli tarafından onaylanmış olsa dahi, öğrencinin işletmede uygulamalı eğitim yapılmasına müsaade edilmiş ve yetkili kişinin bilgisi dahilinde uygulamalı eğitim devam etmişse, yazılı olmasa da zımni olarak kabul gerçekleşmiş sayılabilir. Bu durumda iyi niyet hükümlerine göre hareket edilmeli, basiretli hareket etme yükümlüsü olan işletme yetkilisinin sorumluluğu göz ardı edilmemeli, öğrencinin yapmış olduğu uygulamalı eğitimden kaynaklanan kazanılmış hakları korunmalıdır. İkinci olaraksa gerek işletmelerin İME ve staj uygulamalarında objektif kapsamda işletmenin uygulamalı eğitim ile ilgili görüş ve bilgilerini; her bir öğrenci özelinde ayrılacağı için subjektif kapsamda öğrencinin uygulamalı eğitimdeki performansının ve çalışmalarının değerlendirmesini içeren işletme değerlendirme formunu doldurmaktır (m. 3/1-g; 10/1-c). Değerlendirme formu yine işletmenin yetkili kişisi tarafından doldurulacak olsa da forma dayanak görüşler, uygulamalı eğitimin gözetim ve denetiminde gerçekleştirildiği eğitici personelin yönlendirmesiyle şekillenmelidir.

İşletmelerce doldurulması gereken işletme değerlendirme formunun işletmenin uygulamalı eğitim ile ilgili bilgi ve değerlendirmelerini içeren objektif kısmının Üniversitelerin uygulamalı eğitim yapan birimlerine yönelik olduğu söylenebilir. Bu kısmın Üniversitelerce uygulamalı eğitim planlarının geliştirilmesinde kullanılması tavsiye edilebilir. Değerlendirme formunun öğrencinin uygulamalı eğitim faaliyetleri ile ilgili görüş içeren subjektif kısmı ise uygulamalı eğitim komisyonu ve komisyonun oluşturacağı alt komisyonlarca değerlendirilerek değerlendirme notu verilmesinde kullanılmaktadır (m. 12/5; 13/6).

3.3. UYGULAMALI EĞİTİMLERİN ÖĞRENCİLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Yükseköğretimde uygulamalı eğitimlerin gerçekleştirilmesinde özne konumunda bulunan unsur öğrencilerden ibarettir. Anayasaca (m. 42/1) herkes eğitim ve öğrenim hakkı sahibi olması, yine Anayasaca (m. 130/1) Yükseköğretim kurumlarının “milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirme” amacına haiz bulunması ve Yükseköğretim Kanunu uyarınca (m. 4/a-7) Yükseköğretimin amaçları içerisinde “öğrencilerini...bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip vatandaşlar olarak yetiştirme”nin de yer alması, aynı kanun uyarınca Yükseköğretim kurumları bünyesinde faaliyet gösteren yüksekokullarının “belirli bir mesleğe yönelik eğitim öğretime ağırlık vermek (m. 3/g)”, meslek yüksekokullarının “Belirli mesleklere yönelik nitelikli insan gücü yetiştirme (m. 3/1)”, amacına sahip olup fakülte ve yüksekokul bölümlerinin “uygulama birimi (m. 3/k)” özelliği göstermesi nedeniyle, fakülte, yüksekokul ve meslek yüksekokullarında kayıtlı bulunan üniversite öğrencilerinin Anayasa hakkı olarak sahip oldukları eğitim ve öğrenim içerisinde, yoğunlukla meslek icrasının gerçekleştirildiği işletmelerde uygulamalı eğitim alma hakkının da bulunması mezkur mevzuat kapsamında yerindedir. Bu kapsamda yükseköğretim kurumlarında programlanmış olan uygulamalı eğitimlerin yukarıda incelenmiş olan iki ayağı üniversiteler ile işletmeler, aslında uygulamalı eğitimler kapsamında özne konumundaki öğrencilerin eğitim ve öğretim kapsamındaki ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla hareket etmektedir. Bununla birlikte, uygulamalı eğitimlerin öğrencilere yönelik özel olarak düzenlenmiş hususların, yükümlülükler ve haklar kapsamında açıklanması faydalı olacaktır.

3.3.1. Uygulamalı Eğitimlerde Öğrencilerin Yükümlülükleri

YUEÇY kapsamında öğrencilerin yükümlülükleri, biri sorumlu öğretim elemanının görev yaptığı yükseköğretim kurumu diğeri ise uygulamalı eğitimin gerçekleştirildiği işletmeye bağlı olmak üzere iki farklı kaynaktan doğmaktadır. Bu iki farklı kaynaktan doğan yükümlülükler, izin ve devamsızlık süreleri ile disiplin mevzuatı ve iş yeri çalışma kuralları hakkındadır. YUEÇY uyarınca (m. 11/1) öğrenciler izine dair işlemlerde uygulamalı eğitimi gerçekleştirdiği işletmenin resmi kurallarına, devamsızlık süresine dair işlemlerde yükseköğretim kurumunun uygulamalı eğitime dair mevzuatına tabidir. Bu kapsamda öğrenciler bünyesinde bulundukları işletmenin çalışma saatleri ve resmî çalışma kurallarına uymak durumundadır. İzinsiz yapılan devamsızlıklar, devamsızlık süresinin aşılması ve işletmenin resmi çalışma kurallarına uyulmaması durumunda öğrencilerin uygulamalı eğitimleri başarısız olarak değerlendirilebilecektir.

Uygulamalı eğitimlerde öğrencinin işletmenin resmi çalışma kurallarına uymamasının tek yaptırımı uygulamalı eğitimde başarısız sayılacak olması değildir. Aynı zamanda kural aykırılığının ağırlığına ve türüne göre, öğrenci hakkında disiplin soruşturması yürütülmesi de söz konusu olabilecektir. Disiplin işlemlerinde öğrenci işletmenin resmi çalışma kurallarının yanında Yükseköğretim disiplin mevzuatının hükümleri ile de sorumlu tutulmaktadır. Öğrencilerin yükseköğretim mevzuatı ile birlikte işletmenin resmi çalışma kurallarına da tabi olması yerindedir. Zira işletmede uygulamalı eğitim gerçekleştiren bir öğrenci, kaydı nedeniyle işletmede yükseköğretim kurumları adına bulunmakta, diğer taraftan da mesleki hayatın kurallarını mezuniyet öncesi öğrenmesi, iş yeri çalışma ortamına uyum sağlaması ve öğrenci disiplini yanında mesleki disiplini de öğrenmesi amaçlandığından iş yerine tabi durumdadır.

Mezkûr yönetmelik uyarınca (m. 11/2) işletmede uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler yükseköğretim mevzuatı açısından iki tür disiplin düzenlemesine tabidir. Bunlardan ilki “18/8/2012 tarihli ve 28388 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği (m. 11/2)” olarak ifade edilmektedir. Belirtmek gerekir ki 11/3/2023 tarih 32129 sayılı RG yayımlanarak, 2. madde uyarınca yayım tarihinde yürürlüğe giren ve YÖK tarafından çıkarılmış olan “Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik” (m. 1) ile “18/8/2012 tarihli ve 28388 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Yükseköğretim Kurumları Öğrenci Disiplin Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.” Bununla birlikte uygulamalı eğitimler çerçeve yönetmeliğinin ilgili maddesinin öğrenci disiplin yönetmeliğine yaptığı atfı kaldırılmamıştır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunun “öğrenci disiplin işlerini” düzenleyen 54. maddesi, 9/2/2023 tarih 32099 sayılı RG yayımlanan 7437 nolu Yükseköğretim Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile değiştirilmiş ve değişiklik öncesi hükme göre oldukça ayrıntılı şekilde öğrenci disiplin hükümlerini düzenler hale gelmiştir. Bu kapsamda yürürlükten kaldırılan mezkûr yönetmeliğin ardından öğrencilerin disiplin kuralları kapsamında Yükseköğretim mevzuatında yer almakta olan mevzu disiplin hükümlerine, özellikle de Yükseköğretim Kanununun 54. maddesine tabi olduğunu belirtmekte yarar vardır.

Mezkûr yönetmelik uyarınca (m. 11/2) işletmede uygulamalı eğitim gerçekleştiren öğrenciler yükseköğretim mevzuatı açısından tabi oldukları ikincil disiplin hükümleri ise öğrencisi bulunan Yükseköğretim Kurumunun disiplin mevzuatı olarak belirtilmiştir. Hukuk kural koyma tekniğinde yer alan normlar hiyerarşisi gereğince, alt düzenleyici işlemler üst düzenleyici işlemlere uygun olması gerekmeyle birlikte, tatbikat açısından alt düzenleyici işlemlerin

açıklayıcı ve uygulamayı gösterici hükümler ihtiva etmesi mümkündür. Bu nedenle Yükseköğretim Kurumunun mevzuatındaki disiplin hükümlerinin, kanundaki disiplin hükümlerinin aynılarını içermekle beraber, açıklayıcı yönlerinin öğrenci tarafından dikkate alınması ve benimsenmesi gerekecektir. T.C. 'de eğitim-öğretim faaliyeti gerçekleştiren bazı üniversitelerin (ODTU, Öğrenci Disiplin Soruşturması; ODTU, ODTÜ Kuzey Kıbrıs Kampusu Öğrenci Disiplin Yönergesi; ASBÜ, 2021; GAZİ, Soruşturma Rehberi vb.) disiplin hükümleri ve soruşturmaları kapsamında bazı yönerge ve rehberler hazırlamış olduğu görülmektedir. Öğrencinin kayıtlı bulunduğu üniversite tarafından hazırlanmış bu gibi metinlerde yer alan hükümler kapsamında da sorumlu tutulacağı belirtilmelidir. Bununla birlikte öğrencinin öğrencisi bulunduğu üniversitenin sadece disiplin ve disiplin soruşturması hükümleri ile değil, üniversite tarafından yönetmelik, yönerge veya usul ve esaslar gibi düzenleyici belgelerde belirtmiş olduğu etik, ahlaki ve disiplin kuralları ile bağlıdır.

İşletmede uygulamalı eğitim yapmakta olan öğrencilerin yükümlülükleri ile ilgili dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise, hususan olağan üstü koşullarda ortaya çıkan özel öğrencilik gibi, öğrencinin kayıtlı olduğu üniversitenin dışında bir üniversite takibinde uygulamalı eğitimi gerçekleşmesi durumunda, izin, çalışma süresi, devam ve resmi çalışma kuralları açısından AKTS ve notlandırma işlemlerinin yapıldığı üniversitenin; disiplin hükümleri açınsansa kayıtlı bulunduğu üniversitenin mevzuat ve kurallarına tabi olduğudur.

3.3.2. Uygulamalı Eğitim Yapan Öğrencilerin Hakları

Uygulamalı eğitimin öznesi konumunda olan öğrencilerin, icrasında oldukları uygulamalı eğitimlerde, yukarıda incelendiği üzere eğitim-öğretim hakkı kapsamında uygulamalı eğitimi alma, meslek bilgisinin ve pratik uygulama kabiliyetinin kazanılması, eğitimin gerçekleştirildiği kurumun iş icrasına katılma, kurum imkanlarından faydalanma, ilgili eğitimin ait olduğu ders kapsamında başarılı sayılarak transkripte işlenmesi, ücret alma, iş sağlığı ve güvenliğine sahip ortamda bulunma ve iş kazası ile meslek hastalığı hükümlerinden yararlanma gibi başlıca haklara sahip olmakla birlikte, YUEÇY'de düzenlenmiş bazı özgün haklara da sahiptir.

Uygulamalı eğitimler kapsamında öğrencilerin sahip olduğu ve mezkûr yönetmelikten kaynaklanan haklar kapsamında, öğrencinin uygulamalı eğitim yapmakta olduğu işletmeyi, ihtiyaç duyması durumunda uygulamalı eğitimler komisyonunun onayıyla değiştirme (m. 17), uygulamalı eğitimi sadece T.C. de yer alan değil, aynı zamanda varsa uygulamalı eğitim ile birlikte almakta oldukları dönem derslerini aksatmamak koşulu ve uygulamalı eğitimler komisyonunun uygun görüşü ile yurt dışında yer almakta olan işletmelerde gerçekleştirme (m. 18), uygulamalı eğitimi önce kayıtlı olduğu yükseköğretim kurumunda alan

öğrencinin, yatay ve dikey geçiş ile geldiği yükseköğretim kurumunda alacak olduğu uygulamalı eğitim dersinden, intibak komisyonunun değerlendirmesiyle muaf tutulma (m. 19/1), yine intibak komisyonunun değerlendirmesiyle, öğrenim gördüğü bölüm kapsamında uyumlu bulunan bir işte önceden çalışmış veya öğrenciliği döneminde fiilen çalışmakta olan öğrenci için, ilgili çalışmasının uygulamalı eğitim yerine sayılmasıyla eğitimin bağlı olduğu dersten muaf tutulma (m. 19/2), doğal afetlerin vukuu nedeniyle öğrencinin üniversitesinin ya da uygulamalı eğitim yaptığı işletmenin etkilenmesi, kanuni grev ya da lokavt gibi nedenlerle özellikle özel hukuk kişisi niteliğindeki işletmelerde eğitim yapılmasının mümkün olmaması, genel salgın hastalık, savaş, kısmi veya genel seferberlik ilanı gibi ülkenin tamamının ya da büyük bir bölümünün olağan yaşam koşullarının değişmesi gibi mücbir sebeplerin vukuu halinde, YÖK’ün belirlediği özel koşul ve şartlar kapsamında uygulamalı eğitimler gerçekleştirilmesi haklarına sahiptir.

YUEÇY’nin mücbir sebep hali dolayısıyla YÖK’e verdiği özel koşul ve şartlar tanıyarak öğrencilerin uygulamalı eğitim görme hakkının kullandırılması mümkündür. 6 Şubat 2023 tarihli deprem sonrasında, depremden etkilenen illerdeki üniversitelerde kayıtlı bulunan öğrencilerin eğitim-öğretim durumlarına ilişkin YÖK Eğitim Öğretim Daire Başkanlığınca alınan E-75850160-104.01.01-60024 sayılı, 07.09.2023 tarih, Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illerindeki öğrencilerin özel öğrencilik işlemleri konulu karar YÖK, 7/9/2023) bu duruma örnek oluşturmıştır. Kararla depremden zarar gören illerdeki Devlet üniversitelerinde kayıtlı olan öğrencilerin, 2023-2024 eğitim öğretim yılında diğer illerdeki Devlet üniversitelerinde özel öğrenci statüsünde eğitim görebilmelerine imkân tanınmıştır (m. 2). Bu kapsamda özel öğrencilik statüsünden yararlanacak öğrenciler, uygulamalı eğitimleri kayıtlı oldukları değil, özel öğrencilik yaptıkları üniversitelerin takibinde alabilecektir. Aynı zamanda özel öğrencilik talebinde bulunma şartı aranmaksızın, “Uygulama Öğrencilerinin Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Öğretim Kurumlarında Yapacakları Öğretmenlik Uygulamasına Dair Yönerge (MEB, 28.09.2021)” uyarınca (m. 8/1) “ilgili yükseköğretim kurumunun bulunduğu il genelinde yer alan resmî eğitim kurumları ve özel öğretim kurumlarında yapılması” gereken öğretmenlik uygulamasını, deprem nedeniyle farklı bir ilde barınmakta olan öğrencinin bulunduğu ildeki eğitim öğretim kurumlarında yapabilmelerine, mezkur kararın 4. maddesi b bendi uyarınca imkan tanınmıştır. Sonuç olarak mücbir sebep hallerinde Yükseköğretim Kurulunun durumun gerek ve icaplarına göre değerlendirme yaparak, mezkûr yönetmelikte ve sair ikincil düzenleyici işlemlerde bulunan uygulamalı eğitim hükümlerini genişletmeye yetkili kılınmıştır.

4. SONUÇ

Uygulamalı eğitimler gerek sosyal bilimler gerekse diğer bilim dallarında eğitim ve öğretim görmekte olan üniversite öğrencilerine mezuniyetleri öncesi, örgün eğitim sırasında almış oldukları teorik eğitimin pratikteki uygulamalarını görebilmek, bulundukları bilim dalının faaliyet gösterdiği meslek ve iş kollarındaki meslek ve iş hayatı dinamiklerine ve uygulamalarına aşina olabilmek, almış oldukları eğitim ve öğretimin bir kısmını akademi camiasının dışına taşıyarak çeşitlendirmek ve mezuniyet sonrası iş imkanlarını önceden hazırlayabilmek imkanını sunan, oldukça verimli ve etkin bir eğitim-öğretim metodudur. Yükseköğretimin sosyal bilimler alanında eğitim ve öğretim veren bölümlerinde gerçekleştirilen uygulamalı eğitimlerin istatistik verileriyle desteklenmiş boyutunu inceleyen, kitabın sonraki bölümlerinin öncesinde, bu bölümde uygulamalı eğitimlerin hukuki boyutu, ilgili mevzuat ve bazı yüksek yargı kararları çerçevesinde ortaya konulmuştur.

Yükseköğretimde uygulamalı eğitimlerin hukuki çerçevesi ortaya konulmak istenildiğinde, 3308 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılmış ve 5510, 6331 sayılı kanunlar gibi diğer yasal mevzuata da atıf yaparak uygulama eğitimler kapsamına dahil olan hükümlerini ortaya koyan YUEÇY temel ve açıklayıcı düzenleyici işlem olarak görülmektedir. Toplayıcı ve uygulamalı eğitimlerin kapsamını detaylı şekilde ortaya koyması nedeniyle, uygulamalı eğitimlerin hukuki kapsamı, mezkur yönetmelik odağında incelenmiş, ilgili mevzuata yapılan atıflar da kısım kısım değerlendirmeye alınmıştır. Yükseköğretimde uygulamalı eğitimlerden kaynaklanan hukuki uyuşmazlıkların yargı kararlarındaki görünüşleri ise Yargıtay kararları çerçevesinde incelenmiştir.

5. KAYNAKÇA

- A Hbr (2022), Son dakika: e-İnsan Programı | Başkan Erdoğan'dan önemli açıklamalar, <https://www.ahaber.com.tr/gundem/2022/10/18/son-dakika-e-insan-programi-baskan-erdogandan-onemli-aciklamalar>
- Aktaş, S. (2011), Hukukta yorum çabaları, Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. XV, S. 3-4, ss.1-33, Erişim: 24/05/2023, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1846646>
- Akyılmaz, B. Sezginer, M. ve Kaya, C. (2019), Türk İdare Hukuku, Ankara: Savaş Yayınevi.
- Amasya Üniversitesi, Amasya Üniversitesi Tasarım MYO Mimari Restorasyon Bölümü Öğrencilerinin Staj Yapabilecekleri Kurum / Kuruluşlar, 10/05/2023 tarihinde <https://tasarimmyo.amasya.edu.tr/media/1098/1-mimari-restorasyon-staj-yerleri-ve-kriterleri.docx> adresinden erişildi.
- Anayasa. (1982, 18 Ekim), Resmî Gazete (Sayı:17863 Mükerrer), 13 Temmuz 2023 tarihinde <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf> adresinden erişildi.
- Anayasa Mahkemesi. (30/3/2023), Bireysel başvuru no 2019/42580, 1 Mayıs 2023 tarihinde <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2019/42580> adresinden erişildi.
- Anayasa Mahkemesi. (28/12/2022), Bireysel başvuru no 2017/36186, 1 Mayıs 2023 tarihinde <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2017/36186> adresinden erişildi.
- Anayasa Mahkemesi. (14/7/2016), Norm Denetimi, E.2016/29, K.2016/134, 1 Mayıs 2023 tarihinde <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2016/134> adresinden erişildi.
- ASBÜ. (2021). Öğrenci Disiplin Soruşturma Rehberi, 01/01/2023 tarihinde https://oidb.asbu.edu.tr/sites/idari_birimler/oidb.asbu.edu.tr/files/inline-files/ÖĞRENCİ%20DİSİPLİN%20SORUŞTURMASI%20REHBERİ_0.pdf, adresinden erişildi.
- Atalı, G. Özkan, Sinan S. Sarıbiyık, M. Karayel, D. (18-20/05/2016), Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi, 5th International Vocational Schools Symposium – Prizren, Erişim tarihi 15/05/2023, https://www.researchgate.net/profile/Sinan-Ozkan/publication/322554151_Turkiye'de_Yuksekoğretim_Kurumlarında_Uygulanan_Uygulamalı_Eğitim_Modellerinin_Incelenmesi/links/5a5f9076a6fdcc21f4858645/Tuerkiyede-Yuksekoğretim-Kurumlarında-Uygulanan-Uygulamalı-Eğitim-Modellerinin-Incelenmesi.pdf
- Atay, E.E. (2017), Hukuk Başlangıcı, 5. Basım, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Burdur MAKÜ (2023), Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Meslek Yüksekokulları Koordinatörlüğü, “İşletmede Mesleki Eğitimde Öğrenciye Ödenecek Ücret ve İşletmeye Ödenecek Devlet Katkısı İle İlgili Bilgilendirme”, 29/01/2023, 26/09/2023 tarihinde <https://myok.mehmetakif.edu.tr/upload/myok/9430-34401944-oedeme-ile-ilgili-bilgilendirme.pdf> adresinden erişildi.
- Bostancı, S. (2011). Yerel yönetimler programı öğrencilerinin belediye stajları üzerine bir inceleme, LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi, (2:1), 55-64, <https://www.acarindex.com/pdfs/1096397>
- Cumhurbaşkanlığı SBB. (2019). 2020 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Resmi Gazete, Sayı: 30938 Mükerrer, T: 4/11/2019, https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/2020_Yili_Cumhurbaskanligi_Yillik_Programi.pdf

- Cumhurbaşkanlığı SBB. (2022). 2023 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, Resmi Gazete, Sayı: 31994 Mükerrer, T: 25/10/2022, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/11/2023-Yili-Cumhurbaskanligi-Yillik-Programi.pdf>
- Çelik, A. (2022). Ticaret Hukuku, Ankara: Seçkin.
- Doğuş Üniversitesi, Meslek Yüksekokulu, “Staj Yeri ve Süreleri”, 10/05/2023 tarihinde <https://myo.dogus.edu.tr/staj/staj-yeri-ve-sureleri> adresinden erişildi.
- Ezentaş, R. (2010). Meslek Yüksekokullarında Çifte Diploma (1+1) Modeli, Katipoğlu B. N.-Mert H. İçinde Meslek yüksekokullarının iş dünyasına entegrasyonu ve istihdam politikalarına katkısı sempozyum: 15 Mayıs 2010, (103-106), Okan Üniversitesi Yayınları, İstanbul.
- European Comission, “European Credit Transfer and Accumulation System (ECTS)”, 04/05/2023 tarihinde <https://education.ec.europa.eu/education-levels/higher-education/inclusive-and-connected-higher-education/european-credit-transfer-and-accumulation-system> adresinden erişildi.
- GAZİ, Soruşturma Rehberi, <https://gazi.edu.tr/posts/download?id=236699>
- Gökyokuş, M. (2010). Meslek yüksekokullarında program değişikliği neden gereklidir?, Meslek yüksekokullarının iş dünyasına entegrasyonu ve istihdam politikalarına katkısı sempozyumu kitabı, İstanbul.
- Gözler, K. ve Kaplan, G. (2019), İdare Hukuku Dersleri, Bursa: Ekin.
- Gözler, K. (2020). Anayasa Hukukunun Genel Teorisi, C:1, 2. Baskı, Bursa: Ekin Yayınevi.
- Güriz, A. (2019). Hukuk Başlangıcı, 19. Baskı. Ankara: Siyasal.
- Kaysi. F. (2018). Bir Meslek Yüksekokulu Programının Değerlendirilmesine Çoklu Bakış Açıları, (Doktora Tezi), İstanbul, 13/05/2023 tarihinde <http://dspace.yildiz.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/1/12717/8097.pdf?sequence=1> ve [isAllowed=y](http://dspace.yildiz.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/1/12717/8097.pdf?sequence=1) adresinden erişildi.
- MEB. (28.09.2021). Millî Eğitim Bakanlığı Tebliğler Dergisi, Eylül 2021- 2767-EK, (1049-1064), <http://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2066.pdf>
- Necmettin Erbakan Üniversitesi. (26.07.2023). Necmettin Erbakan Üniversitesi Seydişehir Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Staj ve Mesleki Uygulama Yönergesi, Senato Tarih Sayısı: 26.07.2023 / 2023/14-05, [https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/departman/ogrenciisleri/Y%C3%B6nerge/SSHMYO%20STAJ%20UYGULAMA%20Y%C3%96NERGES%C4%B0-SON%20\(2023\).pdf](https://www.erbakan.edu.tr/storage/files/departman/ogrenciisleri/Y%C3%B6nerge/SSHMYO%20STAJ%20UYGULAMA%20Y%C3%96NERGES%C4%B0-SON%20(2023).pdf)
- ODTU, ODTÜ Kuzey Kıbrıs Kampusu Öğrenci Disiplin Yönergesi, <https://ncc.metu.edu.tr/tr/oim/disiplin-yonergesi>
- ODTU, Öğrenci Disiplin Soruşturması, <https://hukukm.metu.edu.tr/ogrenci-disiplin-sorusturmasi>
- Odyakmaz, Z. ve Kaymak, Ü. (2019). İdare Hukuku, İstanbul: On İki Levha.
- Orta Vadeli Program 2024-2026, Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Daire Başkanlığı, Resmi Gazete, 32301 (Mükerrer), 6/9/2023, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2023/09/20230906M1-1.pdf>
- Orman Mühendisliği Bölümü Staj Yönergesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, 10/05/2023 tarihinde https://www.ktu.edu.tr/dosyalar/ormanmuhendisligi_55b1d.pdf adresinden erişildi.
- Kurt. R. ve Çavuş. H. (2018). Vergi ve Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Yükseköğrenim Gören Stajyer Öğrenciler, Mali Hukuk Dergisi, (16:160), 15/05/2023 tarihinde <https://legal.com.tr/urun/mali-hukuk-dergisi-yil-2018-sayi-160/367885> adresinden erişildi.

- Pelit, E. ve Güçer. E. (2006). Turizm alanında öğretmenlik eğitimi alan öğrencilerin turizm işletmelerinde yaptıkları stajları değerlendirmeleri üzerine bir araştırma, *Journal of Commerce and Tourism Education Faculty*, (1), 1095-1128.
- Sarıbıyık. Mehmet, (2019), “Mesleki Eğitimde +1 Uygulamalı Eğitim Modeli”, Ankara, SETA, 13/05/2023 tarihinde <https://setav.org/assets/uploads/2019/08/A292.pdf> adresinden erişildi.
- SGK. Meslek Hastalığı, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/a4b7b555-198f-41e4-a020-fa52276bda37/Meslek-Hastaligi-2022-07-21-10-54-41>
- SGK. İş Kazası, <https://www.sgk.gov.tr/Content/Post/7b0b48c6-ceba-472b-8011-c4a9b3125133/Is-Kazasi-2022-07-21-09-56-51>
- T.C. Cumhurbaşkanlığı (2022), “Cumhurbaşkanı Erdoğan, e-İnsan Programı’nda konuşuyor”, 18.10.2022, [Video], 25:00-26:00, @tcbestepe, <https://www.youtube.com/watch?v=bEojecifEjE&t=993s>
- Takvim (2022). “SON DAKİKA: Başkan Recep Tayyip Erdoğan’dan e-insan Tanıtım Töreni’nde önemli açıklamalar! Yaz stajlarında gençlere asgari ücret”, <https://www.takvim.com.tr/guncel/2022/10/18/son-dakika-baskan-recep-tayyip-erdogandan-e-insan-programinda-onemli-aciklamalar>
- Tan, T. (2018). İdare Hukuku, Ankara: Seçkin.
- Türkeri. İ. (2016). Yükseköğretim Düzeyinde Turizm Eğitiminin Özel Nitelikli Sorunları Ve Çözüm Önerileri, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi, (3:4), 1-14, 15/05/2023 tarihinde <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/207758> adresinden erişildi.
- Yalçın, M. (2017). Mesleki eğitimde istihdam sorunları, örnek modeller, Türkiye uygulaması ve çözüm önerileri, (yayınlanmamış Yüksek lisans tezi), İstanbul Gelişim Üniversitesi.
- Yargıtay. (17/05/2022), E: 2022/2714, K: 2022/4633, 09/05/2023 tarihinde <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> adresinden erişildi.
- Yargıtay. 10. Hukuk Dairesi. (23/03/2013), E: 2013/4582, K: 2013/5534, 09/05/2023 tarihinde <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> adresinden erişildi.
- Yargıtay. 4. Hukuk Dairesi. (10.05.2017), E: 2016/12027, K: 2017/2674, 10/05/2023 tarihinde <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> adresinden erişildi.
- Yargıtay. 4. Hukuk Dairesi. (18.03.2019), E:2018/4074, K: 2019/1554, 11/05/2023 tarihinde <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> adresinden erişildi.
- Yargıtay. 4. Hukuk Dairesi. (24.09.2018), K: 2017/1745, E: 2018/5613, 11/05/2023 tarihinde <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> adresinden erişildi.
- Yargıtay. 21. Hukuk dairesi, (13/02/2013), K: 2013/2316, E: 2013/149, 15/05/2023 tarihinde <https://karararama.yargitay.gov.tr/#> adresinden erişildi.
- Yargıtay. 4. Hukuk dairesi, (14/11/2019), K: 2019/5317, E: 2019/2633, Erişim tarihi 16/05/2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>
- Yargıtay. 4. Hukuk dairesi, (02/11/2016), K: 2016/10759, E: 2016/10750, Erişim tarihi 16/05/2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>
- Yargıtay. 4. Hukuk dairesi. (13/03/2017), K:2017/1621, E: 2016/9780, Erişim tarihi 16/05/2023, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>
- Yıldırım, T., Yasin, M., Kaman, N., Özdemir, E. Ü., Gül. Çakır, H.M. ve O. T., Özge. (2022), İdare Hukuku, İstanbul: On İki Levha.

- YÖK. (17/2/2023), Uzaktan Eğitime İlişkin Sorular ve Cevaplar Tüm, <https://www.yok.gov.tr/HaberBelgeleri/Haber%20%C4%B0%C3%A7erisindeki%20Belgeler/Dosyalar/2023/uzaktan-egitime-iliskin-sorular-ve-cevaplar.docx>
- YÖK. (17/2/2023), Uzaktan Eğitime İlişkin Sorular ve Cevaplar 1, <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretim-kurumlarimizda-2022-2023-bahar-yariyili-egitim-ve-ogretimine-iliskin-sorular-ve-cevaplar.aspx>
- YÖK. (17/2/2023), Uzaktan Eğitime İlişkin Sorular ve Cevaplar 2, <https://www.yok.gov.tr/HaberBelgeleri/Haber%20%C4%B0%C3%A7erisindeki%20Belgeler/Dosyalar/2023/uzaktan-egitime-iliskin-sorular-ve-cevaplar-2.pdf>
- Yükseköğretim Kanunu. (1981, 4 Kasım), Resmî Gazete (Sayı:17506), Erişim tarihi 14/07/2023, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2547.pdf>
- YÖK. (2001), “Avrupa Kredi Transfer Sistemi (European Credit Transfer System – ECTS)”, 04/05/2023 tarihinde <https://citeseerx.ist.psu.edu/document?repid=rep1&type=pdf&doi=66c8583f794be17cb878eb08a2e43266ff641f66> adresinden erişildi.
- YÖK. (17/06/2021). Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği, 30 /04/ 2023 tarihinde <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/yuksekogretimde-uygulamali-egitimler-cerceve-yonetmeligi-yayimlandi.aspx> adresinden erişildi.
- YÖK. (7/9/2023). Adıyaman, Hatay, Kahramanmaraş ve Malatya illerindeki öğrencilerin özel öğrencilik işlemleri, <https://aybu.edu.tr/GetFile?id=9fcdd6cf-8d8c-4b1c-ae13-87105474ceff.pdf>.

EK-1**(I) SAYILI CETVEL**

(Değişik: RG-16/10/2020-7254/5 md.)

GENEL BÜTÇE KAPSAMINDAKİ KAMU İDARELERİ

- 1) Türkiye Büyük Millet Meclisi
- 2) Cumhurbaşkanlığı
- 3) Anayasa Mahkemesi
- 4) Yargıtay
- 5) Danıştay
- 6) Hâkimler ve Savcılar Kurulu
- 7) Sayıştay
- 8) Adalet Bakanlığı
- 9) (Değişik:20/5/2021-7319/10 md.) Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
- 10) (Ek:20/5/2021-7319/10 md.) (1) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
- 11) (Değişik:4/11/2021-7341/18 md.) Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı
- 12) Dışişleri Bakanlığı
- 13) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
- 14) Gençlik ve Spor Bakanlığı
- 15) Hazine ve Maliye Bakanlığı
- 16) İçişleri Bakanlığı
- 17) Kültür ve Turizm Bakanlığı
- 18) Milli Eğitim Bakanlığı
- 19) Milli Savunma Bakanlığı
- 20) Sağlık Bakanlığı
- 21) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
- 22) Tarım ve Orman Bakanlığı
- 23) Ticaret Bakanlığı

24) Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı

25) Devlet Arşivleri Başkanlığı

26) Diyanet İşleri Başkanlığı

27) İletişim Başkanlığı

28) Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği

29) Millî İstihbarat Teşkilâtı Başkanlığı

30) Milli Saraylar İdaresi Başkanlığı

31) Strateji ve Bütçe Başkanlığı

32) Jandarma Genel Komutanlığı

33) Sahil Güvenlik Komutanlığı

34) Emniyet Genel Müdürlüğü

35) (Mülga:18/7/2021-7333/14 md.)

36) Afet ve Acil Durum Yönetimi Başkanlığı

37) Gelir İdaresi Başkanlığı

38) Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü

39) Meteoroloji Genel Müdürlüğü

40) (Değişik:4/11/2021-7341/18 md.) Göç İdaresi Başkanlığı

41) Avrupa Birliği Başkanlığı

42) (Ek:4/11/2021-7341/18 md.) İklim Değişikliği Başkanlığı

(II) SAYILI CETVEL

(Değişik: 22/12/2005-5436/12 md.)

ÖZEL BÜTÇELİ İDARELER**A) YÜKSEKÖĞRETİM KURULU, ÜNİVERSİTELER VE YÜKSEK TEKNOLOJİ ENSTİTÜLERİ**

1) Yükseköğretim Kurulu

2) (Değişik: 17/2/2011-6114/11 md.) Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı

- 3) İstanbul Üniversitesi
- 4) İstanbul Teknik Üniversitesi
- 5) Ankara Üniversitesi
- 6) Karadeniz Teknik Üniversitesi
- 7) Ege Üniversitesi
- 8) Atatürk Üniversitesi
- 9) Orta Doğu Teknik Üniversitesi
- 10) Hacettepe Üniversitesi
- 11) Boğaziçi Üniversitesi
- 12) Dicle Üniversitesi
- 13) Çukurova Üniversitesi
- 14) Anadolu Üniversitesi
- 15) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Sivas Cumhuriyet Üniversitesi
- 16) İnönü Üniversitesi
- 17) Fırat Üniversitesi
- 18) Ondokuz Mayıs Üniversitesi
- 19) Selçuk Üniversitesi
- 20) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Bursa Uludağ Üniversitesi
- 21) Erciyes Üniversitesi
- 22) Akdeniz Üniversitesi
- 23) Dokuz Eylül Üniversitesi
- 24) Gazi Üniversitesi
- 25) Marmara Üniversitesi
- 26) Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi
- 27) Trakya Üniversitesi
- 28) Yıldız Teknik Üniversitesi
- 29) (Değişik: 18/6/2017-7033/81 md.) Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
- 30) Gaziantep Üniversitesi
- 31) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- 32) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Aydın Adnan Menderes Üniversitesi
- 33) Afyon Kocatepe Üniversitesi
- 34) Balıkesir Üniversitesi
- 35) (Değişik: 20/8/2016-6745/22 md.) Manisa Celal Bayar Üniversitesi
- 36) Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
- 37) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Kütahya Dumlupınar Üniversitesi
- 38) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi
- 39) (Değişik: 21/10/2014-6562/4 md.) Gebze Teknik Üniversitesi
- 40) Harran Üniversitesi
- 41) İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü
- 42) Kafkas Üniversitesi
- 43) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi
- 44) Kırıkkale Üniversitesi
- 45) Kocaeli Üniversitesi
- 46) Mersin Üniversitesi
- 47) (Ek: 16/5/2012-6307/4 md.) Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi
- 48) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi
- 49) (Değişik: 18/6/2017-7033/81 md.) Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
- 50) Pamukkale Üniversitesi
- 51) Sakarya Üniversitesi
- 52) Süleyman Demirel Üniversitesi
- 53) (Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.) Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi
- 54) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
- 55) Galatasaray Üniversitesi
- 56) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.;

- Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.)
Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi
57) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.)
Kastamonu Üniversitesi
58) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.) Düzce
Üniversitesi
59) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.;
Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.)
Burdur Mehmet Akif Ersoy
Üniversitesi
60) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.) Uşak
Üniversitesi
61) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.;
Değişik: 30/3/2012-6287/22 md.)
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi
62) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.;
Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.)
Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
63) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md. ;
Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.)
Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi
64) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.)
Aksaray Üniversitesi
65) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.)
Giresun Üniversitesi
66) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.) Hitit
Üniversitesi
67) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md. ;
Değişik: 9/5/2018-7141/10 md.)
Yozgat Bozok Üniversitesi
68) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.)
Adıyaman Üniversitesi
69) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.) Ordu
Üniversitesi
70) (Ek: 1/3/2006-5467/5 md.)
Amasya Üniversitesi
71) (Ek: 17/5/2007-5662/9
md.) Karamanoğlu Mehmetbey
Üniversitesi
72) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.) Ağrı
Dağı Üniversitesi
73) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Sinop Üniversitesi
74) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.) Siirt
Üniversitesi
75) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.;
Değişik: 30/10/2013-6501/3
md.) Nevşehir Hacı Bektaş Veli
Üniversitesi
76) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Karabük Üniversitesi
77) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.) Kilis
7 Aralık Üniversitesi
78) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Çankırı Karatekin Üniversitesi
79) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Artvin Çoruh Üniversitesi
80) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.;
Değişik: 19/4/2012-6296/4 md.)
Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi
81) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Bitlis Eren Üniversitesi
82) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Kırklareli Üniversitesi
83) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi
84) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Bingöl Üniversitesi
85) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.) Muş
Alparslan Üniversitesi
86) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Mardin Artuklu Üniversitesi
87) (Ek: 17/5/2007-5662/9 md.)
Batman Üniversitesi

- 88) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
ArDAHAN Üniversitesi
- 89) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
Bartın Üniversitesi
- 90) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
Bayburt Üniversitesi
- 91) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
Gümüşhane Üniversitesi
- 92) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
Hakkari Üniversitesi
- 93) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.) Iğdır
Üniversitesi
- 94) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
Şırnak Üniversitesi
- 95) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.;
Değişik: 20/8/2016-6745/22 md.)
Munzur Üniversitesi
- 96) (Ek: 22/5/2008-5765/3 md.)
Yalova Üniversitesi
- 97) (Ek: 1/4/2010-5979/4 md.) Türk-
Alman Üniversitesi
- 98) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.;
(Değişik: 20/8/2016-6745/22 md.)
Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
- 99) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.)
Bursa Teknik Üniversitesi
- 100) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.)
İstanbul Medeniyet Üniversitesi
- 101) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.)
İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi
- 102) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.;
Değişik: 30/3/2012-6287/22 md.)
Necmettin Erbakan Üniversitesi
- 103) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.;
Değişik: 30/3/2012-6287/22 md.)
Abdullah Gül Üniversitesi
- 104) (Ek: 14/7/2010-6005/2 md.)
Erzurum Teknik Üniversitesi
- 105) (Ek: 31/3/2011-6218/2 md.)
(Değişik: 21/2/2019-7167/3 md.)
Adana Alparslan Türkeş Bilim ve
Teknoloji Üniversitesi
- 106) (Ek: 22/1/2013-6410/5 md.)
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi
- 107) (Ek: 27/3/2015-6639/6 md.)
Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- 108) (Ek: 31/3/2015-6640/7 md.)
Bandırma Onyediy Eylöl Üniversitesi
- 109) (Ek: 31/3/2015-6640/7 md.)
İskenderun Teknik Üniversitesi
- 110) (Ek: 31/3/2015-6640/7
md.) Alanya Alaaddin Keykubat
Üniversitesi
- 111) (Ek: 1/4/2015-6641/6 md.)
Türkiye Uluslararası İslam, Bilim ve
Teknoloji Üniversitesi
- 112) (Ek: 20/8/2016-6745/22 md.)
İzmir Bakırçay Üniversitesi
- 113) (Ek: 20/8/2016-6745/22 md.)
İzmir Demokrasi Üniversitesi
- 114) (Ek: 18/6/2017-7033/81 md.)
Yükseköğretim Kalite Kurulu
- 115) (Ek: 18/6/2017-7033/81 md.;
Değişik: 6/12/2017-7063/6 md.)
Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar
Üniversitesi
- 116) (Değişik: 17/1/2019-7161/39
md.) Gaziantep İslam Bilim ve
Teknoloji Üniversitesi
- 117) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)
Konya Teknik Üniversitesi
- 118) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)
Kütahya Sağlık Bilimleri Üniversitesi
- 119) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Malatya Turgut Özal Üniversitesi

120) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa

121) (Ek: 9/5/2018-7141/10

md.) Ankara Hacı Bayram Veli
Üniversitesi

122) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Sakarya Uygulamalı Bilimler
Üniversitesi

123) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Samsun Üniversitesi

124) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Sivas Bilim ve Teknoloji Üniversitesi

125) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Tarsus Üniversitesi

126) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Trabzon Üniversitesi

127) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Kayseri Üniversitesi

128) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi

129) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Eskişehir Teknik Üniversitesi

130) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Isparta Uygulamalı Bilimler
Üniversitesi

131) (Ek: 9/5/2018-7141/10 md.)

Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri
Üniversitesi

B) (Değişik:RG-16/10/2020-7254/5

md.) ÖZEL BÜTÇELİ DİĞER
İDARELER

1) Savunma Sanayi Başkanlığı

2) Atatürk Kültür, Dil ve Tarih
Yüksek Kurumu

3) Atatürk Araştırma Merkezi

4) Atatürk Kültür Merkezi

5) Türk Dil Kurumu

6) Türk Tarih Kurumu

7) Türkiye Bilimsel ve Teknolojik
Araştırma Kurumu

8) Türkiye Bilimler Akademisi

9) Karayolları Genel Müdürlüğü

10) Devlet Tiyatroları Genel
Müdürlüğü

11) Devlet Opera ve Balesi Genel
Müdürlüğü

12) Orman Genel Müdürlüğü

13) Vakıflar Genel Müdürlüğü

14) Türkiye Hudut ve Sahiller Sağlık
Genel Müdürlüğü

15) Maden Tetkik ve Arama Genel
Müdürlüğü

16) Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü

17) Türk Akreditasyon Kurumu

18) Türk Standardları Enstitüsü

19) Türk Patent ve Marka Kurumu

20) Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri
Geliştirme ve Destekleme İdaresi
Başkanlığı

21) Türk İşbirliği ve Koordinasyon
Ajansı Başkanlığı

22) GAP Bölge Kalkınma İdaresi

23) Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

24) Kamu Denetçiliği Kurumu

25) Ceza İnfaz Kurumları ile
Tutukevleri İşyurtları Kurumu

26) Meslekî Yeterlilik Kurumu

27) Yurtdışı Türkler ve Akraba
Topluluklar Başkanlığı

28) Türkiye Yazma Eserler Kurumu
Başkanlığı

- 29) Doğu Anadolu Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı
- 30) Konya Ovası Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı
- 31) Doğu Karadeniz Projesi Bölge Kalkınma İdaresi Başkanlığı
- 32) Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü
- 33) Türkiye Su Enstitüsü
- 34) Türkiye İlaç ve Tıbbî Cihaz Kurumu
- 35) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
- 36) Türkiye Sağlık Enstitüleri Başkanlığı
- 37) Helal Akreditasyon Kurumu
- 38) Maden ve Petrol İşleri Genel Müdürlüğü
- 39) Türkiye Uzay Ajansı
- 40) Türkiye Adalet Akademisi
- 41) Kapadokya Alan Başkanlığı
- 42) Türkiye Enerji, Nükleer ve Maden Araştırma Kurumu
- 43) (Ek:18/7/2021-7333/14 md.) Türkiye İstatistik Kurumu
- 44) (Ek:18/1/2023-7432/11 md.) Uludağ Alan Başkanlığı

BÖLÜM 2

ADALET PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Dr. Öğr. Üyesi Halil ÇEÇEN¹

1. GİRİŞ

Bu çalışmada, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adalet Programı'nda uygulanan 3+1 eğitim modeli çerçevesinde, öğrencilerin bir dönem tamamlamak zorunda oldukları “İşletmede Mesleki Eğitim” uygulamasının sonucunda paydaşlar olarak işverenlerin, öğretim elemanlarının ve öğrencilerin mevcut sistemden memnuniyeti üzerine gerçekleştirilen sosyal çalışmanın değerlendirilmesi ve tespit edilen sorunların çözümü üzerine önerilerden oluşmaktadır. Bu çalışmanın amacı, Adalet Programı öğrencilerini mezuniyet sonrası çalışma hayatına hazırlamak için eğitim sürecinin önemli bir kısmını oluşturan İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasının, “Adalet Meslek Elemanı” unvanıyla iş hayatında yer edinecek olan öğrencilerin niteliklerine katkısını ölçebilmek ve tespit edilen eksikliklerin düzeltilerek Adalet Programı'ndaki eğitim sürecini öğrenciler açısından daha verimli ve mesleğin niteliklerine uygun hale getirebilmektedir.

Bu amaçla öncelikle Adalet Programı'nın bağlı olduğu Hukuk Bölümü'nde iş olanakları, işe alım, seçme, yerleştirme ve gerekli olan yetkinlikler başlığı altında, Adalet Programı'ndan mezun olan öğrencilerin iş hayatı ile ilgili olarak yasal bilgilendirmeye yer verilmiş; sonraki bölümde Adalet Meslek Elemanı alanına yönelik olarak Türkiye'deki eğitim ve öğretim sürecine değinilmiş ve en son bölümde ise, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adalet Programı'nda uygulanan 3+1 eğitim modeli çerçevesinde, öğrencilerin bir dönem tamamlamak zorunda oldukları “İşletmede Mesleki Eğitim” uygulamasına yönelik olarak gerçekleştirilen sosyal çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilerek, öneriler paylaşılmıştır.

¹ Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Avrupa Birliği Hukuku Anabilim Dalı, Kayseri-Türkiye, Orcid No: 0000-0001-5569-4511, hcecen@nny.edu.tr.

2. ADALET MESLEK ELEMANI OLARAK İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME, YERLEŞTİRME VE GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Adalet Programı'ndan mezun olan öğrenciler hem kamu sektöründe hem de özel sektörde çeşitli iş olanaklarına sahip olabilmektedir. Bu çerçevede hem kamu sektörü hem de özel sektör açısından iş olanakları iki boyutta değerlendirilecektir.

Kamu sektörü açısından düşünüldüğünde, adalet programından mezun olan öğrencilerin başvurabilecekleri iş olanakları arasında Adalet Bakanlığı tarafından gerçekleştirilen personel alımları önemli bir yer tutmaktadır. Bu hususta, Adalet Bakanlığı'nın yönetmelikleri çerçevesinde Adalet Programı mezunlarına yönelik olarak iş olanakları aşağıdaki şekilde belirtilebilir:

2.1. KAMU SEKTÖRÜ

2.1.1. Zabıt Kâtipliği, Cezaevi Kâtipliği ve Daktilograf Kadrosu

“Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(6). maddesinin (a) alt bendine getirilen düzenleme uyarınca; *“zabıt kâtibî, cezaevi kâtibî ve daktilograf kadrolarına atanabilmek için; “Fakülte veya yüksekokulların bilgisayar bölümü, adalet meslek yüksekokulu veya meslek yüksekokullarının adalet, adalet ön lisans veya ceza infaz ve güvenlik hizmetleri programı, lise veya meslek liselerinin adalet alanı ve ilgili mevzuat uyarınca bunlara denkliği kabul edilen program veya alanları ile diğer lise ve dengi okulların bilgisayar veya bilişim teknolojileri alanlarından mezun olmak” gerekmektedir.*² İlgili madde hükmünde görüleceği üzere, zabıt kâtipliği, cezaevi kâtipliği ve daktilograf kadroları için üniversite düzeyindeki eğitim programlarından “fakülte veya yüksekokulların bilgisayar bölümü ya da adalet meslek yüksekokulu veya meslek yüksekokullarının adalet, adalet ön lisans veya ceza infaz ve güvenlik hizmetleri programından mezun olmak” şart olarak koşulmaktadır.

Ayrıca yine aynı maddenin (c) alt bendi uyarınca, zabıt kâtipliği, cezaevi kâtipliği ve daktilograf kadrosuna müracaatta aranılan bir diğer önemli koşul ise, *“Uygulamalı sınavdan en az bir hafta önce Bakanlık internet sitesinde ilan edilecek yazılı metinler arasından, sınav sırasında her bir grup için ilgisine göre sınav kurulu veya komisyon tarafından kura yöntemiyle belirlenerek adaylara verilen ya da UYAP sistemi üzerinden otomatik olarak seçilerek elektronik ortamda gönderilen bir metinden bilgisayar ile üç dakikada yanlışsız ve tekrarsız en az doksan kelime yazmak”*tır.³ Koşulun uygulaması olarak ise,

2 10.07.2003 tarihli ve 25164 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(6). maddesinin (a) alt bendi. 2016 yılında gerçekleştirilen bir çalışmanın sonucunda, “kamuya atamalarda adalet elemanı olarak istihdam edileceklerden adalet meslek lisesi ve adalet meslek yüksekokulu mezunlarına yönelik olarak diğer mezunlara göre pozitif ayrıcalıklar tanınması gerektiği ve kamu kurumlarındaki hukuk birimlerine atamada adalet meslek lisesi, adalet meslek yüksekokulu veya hukuk fakültesi mezunu olma ön şartının aranması gerektiği belirtilmiştir (Uzunbacak, Mesci ve Uzunbacak, s. 53). Böylece ilgili çalışmanın sonucunda öneri olarak ileri sürülen şartların artık bir düzenleme olarak yer edindiği görülmektedir.

3 “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(6). maddesinin (a) alt bendi.

“yapılacak uygulamalı sınavda başarılı sayılabilmek için; verilen metne sadık kalınıp kalınmadığına, yanlış yazılan kelime sayısı, yazı içerisindeki kelime ve cümle tekrarları ile kelime ve satır atlama nedeniyle metnin anlam bütünlüğünün bozulup bozulmadığına dikkat edileceği” ve “bu işlem yapılırken yanlış yazılan kelime sayısının toplam yazılan kelime sayısına oranının yüzde kırktan fazla olması veya iki ve üzeri satır ya da toplam 14 ve üzeri kelime atlanması halinde yazılan metnin anlam bütünlüğü şartını taşımadığının kabul edileceği” ifade edilmiştir.⁴ Ayrıca “uygulama birliğini sağlamak üzere Bakanlıkça değerlendirmeye ilişkin kriterler belirlenebileceği” ifadesi de⁵, bilgisayar kullanımının Adalet programı öğrencileri açısından ne kadar önem arz ettiğini göstermektedir. Değişiklik yapılmadan önceki dönemde adaylar daktilo veya bilgisayar ile yazma şartı varken, getirilen değişiklik ile birlikte artık sadece bilgisayar ile yazma koşulu kabul edilmektedir.⁶ Ayrıca bilgisayar dersini örgün eğitimde tamamlamak ise şart değildir. Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği’nin 6(6). maddesinin (b) alt bendi gereğince, “Bilgisayar dersini başarıyla tamamladığını belgelemek veya başvuru tarihinde Millî Eğitim Bakanlığınca onaylı veya kamu kurumu ve kuruluşlarınca düzenlenen kurslar sonucu verilen bilgisayar sertifikasına sahip bulunmak” yeterli olacaktır.

İlgili kadroların görevlerine değinilecek olursa, “Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”te⁷ hususla ile ilgili düzenlemeler kabul edilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemelerinde, Cumhuriyet Başsavcılığında, Adli Yargı İlk Derece Ceza Mahkemeleri ve Hâkimliklerde çalışan zabıt kâtibinin başlıca görev ve sorumlulukları aşağıdaki şekildedir:

- a) İş bölümüne göre kendisine verilen işleri biriktirmeden zamanında yapmak.
- b) Dosyaları ve evrakı zamanında kaydetmek.
- c) Soruşturması, kovuşturması, yargılaması devam eden dosyaları eksiksiz ve düzenli bir şekilde muhafaza etmek.
- ç) Cumhuriyet savcısı veya hâkimin uygun göreceği evrakın havalesini yapmak.
- d) Müzekkereleri yazarak, takip ve tekid işlemlerini yapmak.

4 “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(6). maddesinin (a) alt bendi.

5 “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(6). maddesinin (a) alt bendi.

6 10 Temmuz 2003 tarihli ve 25164 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin değişikliğe uğramadan önceki asıl metnin 6(6). maddesinin (c) alt bendinde “Meslek liselerinde okutulan daktilografi ders kitabından seçilip yazılı olarak verilen bir metinden daktilo veya bilgisayar ile üç dakikada yanlışsız en az doksan kelime yazmak” şeklinde düzenleme mevcuttu.

7 6 Ağustos 2015 tarihli ve 29437 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”.

- e) Duruşma ve keşif işlemlerinde ve ek olarak Cumhuriyet Başsavcılıklarında ve Ceza Mahkemelerinde otopsi, ölü muayenesi ve yer gösterme gibi işlemlerde hazır bulunarak tutanağı yazmak ve imzalamak.
- g) Karar ve tutanakları Cumhuriyet savcısı veya hâkimin bildirdiği şekilde dikkat ve itina ile yazarak imzalamak.
- ğ) Fizikî olarak bilirkişilere teslimi gereken dosyalarla ilgili işlemleri yapmak.
- h) Her türlü tebligat evrakını hazırlamak.
- ı) İşi biten dosyaları arşive kaldırtmak.”⁸

2.1.2. Mübaşir

“Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği” 6(14). maddesi uyarınca mübaşir olarak atanabilmek için “en az lise veya dengi okul mezunu olmak” gerekmektedir.⁹ Böylece ön lisans programı olarak Adalet Programı’ndan mezun olan öğrenciler de, mübaşirliğe başvurma hakkına sahiptirler.

Mübaşirlerin başlıca görev ve sorumlulukları, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği’nin 6(5). maddesinde aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir:

- a) Kâtip tarafından hazırlanan ve duruşması yapılacak dosyaları incelenmek üzere duruşma gününden önce hâkime götürmek.
- b) Günlük duruşma listesini yapmak ve görülebilecek bir yere asmak.
- c) Duruşma sırası gelenleri duruşma salonuna davet etmek.
- ç) Duruşmaya alınanların salondaki yerlerini göstermek ve buna uyulmasını sağlamak.
- d) Yemin verilmesi ve kararın açıklanması başta olmak üzere, duruşma ve keşif esnasında izlenmesi gereken davranış kurallarını taraflara ve ilgililere açıklamak.
- e) Müzekkereler ve tebligatların ilgili kurum ya da kişilere ulaşmasını sağlamak üzere posta ve zimmet işlemlerini yerine getirmek.
- f) Duruşmanın gizli yapılması kararı alındığında salonu boşaltmak.
- g) Hâkimin uygun bulduğu kişilerin dosyadan fotokopi almasına yardımcı olmak.
- ğ) Ertelenen duruşma tarihini yazarak taraflara vermek.
- h) Arşive gitmesi gereken dosyalar ile arşivden çıkarılması gereken dosyalara ilişkin işlemleri yapmak ve arşivi düzenli tutmak.

8 “Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”in 8(12). maddesi, 105(3). maddesi ve 169(4). maddesi.

9 “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(14). maddesi.

- 1) Fiziki ortamda sunulan evrakı en kısa sürede dosyasına düzenli bir şekilde takmak.
- i) Hâkimin ve yazı işleri müdürünün vereceği diğer görevleri yerine getirmek.”¹⁰

2.1.3. İnfaz ve Koruma Memuru

İnfaz ve Koruma Memuru olarak atama işlemleri de yine “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nde düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 6(5). maddesinde, İnfaz ve Koruma Memuru olarak atanmada fiziki şartlara daha fazla yer verildiği görülmektedir. İlgili madde uyarınca, İnfaz ve Koruma Memuru olarak atanmak için gerekli şartlar aşağıdaki şekildedir:

- a) En az lise veya dengi okul mezunu olmak,
- b) Yapılacak sınavın son başvuru tarihi itibarıyla 18 yaşını doldurmuş, merkezi sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla 30 yaşını bitirmemiş olmak,
- c) Erkeklerde 170 cm, kadınlarda 160 cm’den kısa boylu olmamak,
- d) Güvenlik soruşturması olumlu olmak,
- e) Görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl hastalığı veya bedensel özürlü olmadığını; şaşılık, körlük, topallık, işitme kaybı, çehrede sabit eser, uzuv noksanlığı, kekemelik ve benzeri engeller bulunmadığını; Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğünce bölge hastaneleri olarak belirlenecek Sağlık Bakanlığına bağlı tam teşekküllü Devlet hastanelerinden alacakları sağlık kurulu raporu ile belgelemek,
- f) Boy uzunluğunun santimetre cinsinden son iki rakamı ile kilosu arasındaki fark 13’ten fazla, 17’den az olmamak”¹¹

Adalet Programı’ndan mezun olanlara yönelik olarak istihdam sağlayabilecek bir diğer düzenleme ise, zabıt kâtibî, mübaşir, infaz ve koruma memuru ve cezaevi kâtibî kadroları için seçim yapılırken; “*hukuk fakültesi, adalet meslek yüksekokulu veya meslek yüksekokullarının adalet, adalet ön lisans veya ceza infaz ve güvenlik hizmetleri programı, lise veya meslek liselerinin adalet alanı ve ilgili mevzuat uyarınca bunlara denkliği kabul edilen program veya alan mezunlarına öncelik tanınacağına*” dair ilgili yönetmelik hükmüdür.¹² Atama için nihai başarı listesi ilan edilirken ise, yine Adalet Programı’ndan mezun olanlara diğer programlardan mezun olanlara kıyasen öncelik tanınacaktır. İlgili madde hükmü uyarınca; “*zabıt kâtibî, mübaşir, infaz ve koruma memuru ve cezaevi kâtibî kadrolarına atanacaklara ilişkin nihai başarı listesi düzenlenirken; hukuk fakültesi, adalet meslek yüksekokulu veya*

10 3 Nisan 2012 tarihli ve 28253 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği”.

11 “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 6(5). maddesi.

12 “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 9(2). maddesi.

meslek yüksekokullarının adalet, adalet ön lisans veya ceza infaz ve güvenlik hizmetleri programı, lise veya meslek liselerinin adalet alanı ve ilgili mevzuat uyarınca bunlara denkliği kabul edilen program veya alan mezunları en yüksek puan alan adaydan başlamak üzere sıralanır. Diğer adaylar ise bu sıralamayı takiben kendi aralarında en yüksek puandan başlayarak sıralanır.”¹³

2.1.4. İcra Müdür ve Müdür Yardımcılığı

“Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 3. maddesinde ise icra müdür ve müdür yardımcılığı ile icra kâtabi olarak atanma şartları belirtilmiştir. İlgili maddenin c) bendi uyarınca, *“hukuk fakültesi, adalet meslek yüksek okulu, meslek yüksek okullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı mezunu olmak, öğrenim yabancı ülkede yapılmış ise denklik belgesi almış olmak”* şartı mevcuttur.¹⁴ İlgili madde uyarınca görülebileceği üzere “adalet meslek yüksek okulu, meslek yüksek okullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı mezunu olanlar”, icra müdür ve müdür yardımcılığı kadrolarına müracaat edebileceklerdir. Bu çerçevede Adalet Programı’ndan mezun olmak, icra müdür ve müdür yardımcılığına atanmada, Adalet Programı’ndan mezun olanlar için istihdam alanı sağlamaktadır.

Ancak icra müdür ve müdür yardımcılığı görevine atanmak için gereken bir diğer önemli şart ise, yazılı ve sözlü sınavlardır.¹⁵ Böylece Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 3. maddesinde belirtilen koşullara ek olarak, aynı yönetmeliğin 11. maddesinde belirtilen konulardan oluşan bir sınav düzenlenecektir. Bu sınavda; aşağıda sayılan genel yetenek ve genel kültür ile alan bilgisi konularından oluşan sorular sorulmaktadır:

“(1) Genel yetenek ve genel kültür konuları:

- a) Türkçe.
- b) Matematik.
- c) Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi.
- d) Türk Kültür ve Medeniyetleri.
- e) Temel Yurttaşlık Bilgisi.

(2) Alan bilgisi konuları:

- a) Türk Ticaret Kanunu’nun başlangıç hükümleri, tacirleri düzenleyen birinci kitabın birinci kısmı, ticaret şirketlerinin genel hükümlerini düzenleyen ikinci kitabın birinci kısmı, kıymetli evrakı düzenleyen

¹³ “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”nin 15(2). maddesi.

¹⁴ 07.09.1991 tarihli ve 20984 sayılı “Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 3(c). maddesi.

¹⁵ Yazılı sınavlar ve uygulama sınavları Bakanlığın internet sitesinde müracaat süresinin bitiminden en az on beş gün önce ilan olunur (Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 4. maddesi).

üçüncü kitabı ve deniz ticaretinde cebri icraya ilişkin özel hükümleri düzenleyen beşinci kitabın sekizinci kısmı.

- b) İcra ve İflâs Kanunu, Abonelik Sözleşmesinden Kaynaklanan Para Alacaklarına İlişkin Takibin Başlatılması Usulü Hakkında Kanun, İcra ve İflâs Kanununun Tatbikatına Dair Nizamname, İcra ve İflâs Kanunu Yönetmeliği.
- c) Harçlar Kanunu, Damga Vergisi Kanunu ve Katma Değer Vergisi Kanunu.
- d) Türk Borçlar Kanunu’nun genel hükümlerini düzenleyen birinci kısmı.
- e) Hukuk Muhakemeleri Kanunu, Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmeliğin Dördüncü Kısım, Tebligat Kanunu ve Tebligat Kanunu’nun Uygulanmasına Dair Yönetmelik, Elektronik Tebligat Yönetmeliği.

Yazılı sınavda genel yetenek ve genel kültür soruları yirmi, alan bilgisi soruları seksen puan ağırlığına sahip olacak şekilde değerlendirilir. Yazılı sınavda yüz tam puan üzerinden en az yetmiş puan almak kaydıyla en yüksek puan alandan başlamak üzere, sınav ilanında belirtilen kadro sayısının bir katı fazlası aday sözlü sınava çağrılmaya hak kazanır. Yazılı sınavı kazanan en düşük puana sahip adayla aynı puanı alanlar da sözlü sınava çağrılır.”

Böylece Adalet Programı’nda ders müfredatını belirlerken, yazılı sınav kapsamına alınan yukarıdaki konulardan oluşan derslerin oluşturulması ve yukarıdaki konulara dayalı olarak sınavların yapılmasında, öğrencileri mezuniyet sonrası Bakanlığın ilan edeceği kadroların sınavlara hazırlayacaktır.

2.1.5. İcra Kâtipliği

Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 3/A maddesinde icra kâtipliğine yapılacak atamalarda aranan şartlar arasında; “*hukuk fakültesi, adalet meslek yüksek okulu, meslek yüksek okullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı veya Bakanlığın ihtiyaç durumuna göre belirleyeceği diğer alanlarda en az dört yıllık yüksek öğrenim yapmış veya bunlara denkliği kabul edilmiş yabancı öğretim kurumlarından mezun olmak*” sayılmıştır. Bu çerçevede adalet meslek yüksek okulu, meslek yüksek okullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programından mezun olanlar, icra kâtipliği kadrolarına müracaat edebileceklerdir. Ancak icra kâtipliği için bir diğer şart ise bilgisayar klavye kullanımı ile ilgilidir. Aynı yönetmeliği 3/A(1) maddesinin i) alt bendi uyarınca; “*uygulama sınavından en az bir hafta önce Bakanlık internet sitesinde ilan edilecek yazılı metinler arasından, sınav sırasında her bir grup için sınav kurulu veya sınav birimi tarafından çekilecek kura sonucu belirlenerek adaylara*

verilen ya da UYAP sistemi üzerinden otomatik olarak seçilerek elektronik ortamda gönderilen metinden bilgisayarla; üç dakikada yanlışsız ve tekrarsız en az doksan kelime yazmak” atama şartı olarak koşulmuştur.¹⁶ Yönetmeliğin 3/A(2). maddesinde ise; “sınavda başarılı sayılabilmek için; verilen metne sadık kalınıp kalınmadığına, yanlış yazılan kelime sayısı, yazı içerisindeki kelime ve cümle tekrarları ile kelime ve satır atlama nedeniyle metnin anlam bütünlüğünün bozulup bozulmadığına dikkat edileceği” ve “bu işlem yapılırken yanlış yazılan kelime sayısının toplam yazılan kelime sayısına oranının yüzde kırktan fazla olması veya iki ve üzeri satır ya da toplam 14 ve üzeri kelime atlanması hâlinde yazılan metnin anlam bütünlüğü şartını taşımadığı kabul edileceği” hükmedilmiştir.¹⁷ Uygulama birliğini sağlamak üzere Bakanlıkça değerlendirmeye ilişkin kriterler de belirlenebilecektir.¹⁸ İcra kâtipliği kadro sınavlarına müracaat eden öğrencilerde başarı oranının artırılması için, Bakanlık tarafından düzenlenecek olan bilgisayar uygulama sınavına yönelik olarak, Adalet Programı’nda bilgisayar klavye kullanımı derslerinin bulunması oldukça önem arz etmektedir.

İcra kâtipleri, icra müdür ve müdür yardımcılığına görevde yükselmeye müracaat edilebilecektir. Bu çerçevede; icra kâtipleri arasında hakkında düzenlenen raporda herhangi bir olumsuzluk bulunmayan, “icra kâtibi olarak fiilen en az bir yıl çalışmış olan” ve “hukuk fakültesi, adalet meslek yüksek okulu, meslek yüksek okullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı veya Bakanlığın ihtiyaç durumuna göre belirleyeceği diğer alanlarda en az dört yıllık yüksek öğrenim yapmış veya bunlara denkliği kabul edilmiş yabancı öğretim kurumlarından mezun olan”lar, icra müdür veya müdür yardımcılığı kadrolarına başvurabileceklerdir. Bu madde hükmünden de görüleceği üzere, Adalet Programı’ndan mezun olmak sadece kâtipliğe atanmak için değil görevde yükselmek için de önem arz eden bir eğitim programıdır.

2.1.6. Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği

7 Nisan 2023 tarihli ve 32156 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”in¹⁹ 3. maddesi uyarınca, 25 Mart 2004 tarihli ve 25413 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin²⁰ 8. maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi değiştirilmiştir. Bu çerçevede, Adalet

16 Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 3/A maddesinin i) alt bendi

17 Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 3/A(2) maddesi.

18 Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği’nin 3/A(2) maddesi.

19 7 Nisan 2023 tarihli ve 32156 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”

20 25/3/2004 tarihli ve 25413 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”

Bakanlığı personelinde aşağıda belirtilen kadro ve unvanlar için de adalet programından mezun olanlar başvurabileceklerdir.

a. Şube Müdürü

Şube müdürü kadrosuna görevde yükselme ve unvan değişikliği için; *“en az dört yıllık yüksekokul, fakülte veya adalet yüksekokulu, meslek yüksekokullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı mezunu olmak”* şartı aranmaktadır.²¹ İlgili madde hükmü çerçevesinde Adalet programından mezun olanlar, Şube müdürü kadrosu için görevde yükselme ve unvan değişikliği müracaatında bulunabileceklerdir. Ancak bu hususta gerekli olan bir diğer şart ise; zabıt kâtibî, memur, mübaşir kadrolarında *“ayrı ayrı veya birlikte en az dört yıl olmak üzere toplam altı yıl hizmeti bulunmak”* gerekmektedir.²²

b. Yazı İşleri Müdürü

Yazı işleri müdürü kadrosuna görevde yükselme ve unvan değişikliği için de *“en az dört yıllık yüksekokul, fakülte veya adalet yüksekokulu, meslek yüksekokullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı mezunu olmak”* şartı aranmaktadır.²³ İlgili madde hükmü çerçevesinde Adalet programından mezun olanlar, Yazı işleri müdürü kadrosu için görevde yükselme ve unvan değişikliği müracaatında bulunabileceklerdir. Yazı işleri müdürü kadrosuna görevde yükselme ve unvan değişikliği için aranan bir diğer şart ise, *“en az dört yılı zabıt kâtibî kadrosunda olmak üzere toplam en az altı yıl hizmeti bulunmak”* gerekmektedir.²⁴

Yazı işleri müdürünün en önemli sorumluluğu, mahkemelerde ve savcılıklarda yazı işleri hizmetlerinin hâkimin veya Cumhuriyet savcısının denetimi altında ve yazı işleri müdürünün yönetiminde olmak üzere zabıt kâtibî, memur, mübaşir, hizmetli ve diğer görevliler tarafından yürütülmesidir.²⁵

Yazı işleri müdürünün başlıca görev ve sorumlulukları aşağıdaki şekildedir:

- a) Mahkeme yazı işlerini denetlemek.
- b) Talep hâlinde gerekçeli kararın tebliğini sağlamak.
- c) Harç tahsil müzekkerelerini yazmak ve kesinleştirme işlemleri yapmak.
- ç) Zabıt kâtipleri arasında iş bölümü yapmak.
- d) Dava dilekçesini ve havalesi gereken evrakı havale etmek.
- e) Yönetimi altında bulunan zabıt kâtipleri ve diğer memurları yetiştirmek.

21 “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (2). fıkrasının (a) alt bendi.

22 “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (2). fıkrasının (b) alt bendi.

23 “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (3). fıkrasının (a) alt bendi.

24 “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (3). fıkrasının (b) alt bendi.

25 “Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”in 8(4). maddesi ve 169(2). maddesi.

- f) Hukukî başvuru veya kanun yolları incelemesi için dosyayla ilgili gerekli işlemleri yapmak ya da yaptırmak.
- g) Bilirkişilere fizikî ortamda teslimi gereken dosyalarla ilgili işlemleri yerine getirmek.
- ğ) Harcın hesaplanması ve hukuk mahkemeleri veznesi bulunmayan yerlerde tahsiline ilişkin işlemleri yapmak.
- h) Dosyaya ait kıymetli evrak ve değerli eşyanın uygun yerde muhafazasını sağlamak.
- ı) Yargılamanın bulunduğu aşamanın gereklerini yerine getirmek.
- i) Arşivin düzenli tutulmasını sağlamak.
- j) Teminatın iadesi gereken hâllerde gerekli işlemleri yerine getirmek.
- k) Mevzuattan kaynaklanan, başkan veya hâkim tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.”²⁶

c. İdari İşler Müdürü

İdari işler müdürü kadrosuna görevde yükselme ve unvan değişikliği için de, “*en az dört yıllık yüksekokul, fakülte veya adalet yüksekokulu, meslek yüksekokullarının adalet bölümü veya adalet meslek eğitimi ön lisans programı mezunu olmak*” şartı aranmaktadır.²⁷ Bu hususta gerekli olan bir diğer şart ise; zabıt kâtabi, memur, mübaşir kadrolarında “*ayrı ayrı veya birlikte en az dört yıl olmak üzere toplam altı yıl hizmeti bulunmak*” gerekmektedir.²⁸

İlgili madde hükmü çerçevesinde Adalet programından mezun olanlar, İdari işler müdürü kadrosu için görevde yükselme ve unvan değişikliği müracaatında bulunabileceklerdir.

İdari işler müdürünün başlıca görev ve sorumlulukları ise aşağıdaki şekildedir:

- “a) İdarî işler müdürlüğü hizmetlerinin yürütülmesini sağlamak ve denetlemek.
- b) Bölge adliye mahkemesinin her türlü alım, satım, hesap, maaş ve diğer ödemeler ile ilgili işlemleri yapmak.
- c) Temizlik, güvenlik, aydınlatma, ısıtma, soğutma, bakım ve onarım işlerini yaptırtmak.
- ç) Bölge adliye mahkemesinde görev yapan şoför, teknisyen ve yardımcı hizmetler sınıfına giren personelin sevk ve idaresini sağlamak.
- d) Yemekhane hizmetlerinin sevk ve idaresini sağlamak.

26 “Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”in 8(4). maddesi ve 169(3). maddesi.

27 “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (4). fıkrasının (a) alt bendi.

28 “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (4). fıkrasının (b) alt bendi.

- e) Eğitim ve sosyal işler faaliyetlerini yerine getirmek.
- f) Posta masraflarının aylık kontrolünü yapmak.
- g) Yönetimi altında bulunan memurlar ve hizmetliler arasında iş bölümü yapmak.
- ğ) Yönetimi altında bulunan memurları ve hizmetlileri yetiştirmek.
- h) Kütüphanenin sevk ve idaresini yapmak.
- ı) Mevzuattan kaynaklanan veya Cumhuriyet başsavcısı tarafından verilen diğer görevleri yerine getirmek.”²⁹

d. Bilgisayar İşletmeni, Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni

Bilgisayar işletmeni, veri hazırlama ve kontrol işletmeni kadrosuna görevde yükselme ve unvan değişikliği için “fakülte veya yüksekokulların bilgisayar bölümü”nün yanı sıra “adalet yüksekokulu, meslek yüksekokullarının adalet bölümü” mezunları da başvurabilecektir.³⁰

e. Zabıt Kâtibî

Zabıt kâtipliği kadrosuna görevde yükselme ve unvan değişikliği için, “fakülte veya yüksekokulların bilgisayar bölümü”nün yanı sıra “adalet meslek yüksekokulu veya meslek yüksekokullarının adalet, adalet ön lisans veya ceza infaz ve güvenlik hizmetleri programı” mezunlarının da başvurabileceği belirtilmiştir.³¹

2.2. ÖZEL SEKTÖR

Kamu hizmeti olan ve serbest meslek olarak icra edilen avukatlık³² mesleği ile yine kamu hizmeti olan noterlik³³ mesleğinde de Adalet Programı mezunları kâtiplik yapabilmektedir (http-1). Bu hususta Noterlik Kanunu’ndaki ilgili hükümlerden bahsetmekte fayda vardır:

1512 sayılı Noterlik Kanunu’nun 42. maddesi uyarınca; “noterlik dairesi personelinin, noterin emri altında bulunan işe yeter sayıdaki kâtip ve hizmetliden meydana geleceği” ifade edilmiştir. Noterlik dairesinde görev yapan iki veya daha fazla kâtip var ise, bunlardan birisi başkâtip olarak görevlendirilir.³⁴

Noter kâtibî olabilmenin şartları da yine Noterlik Kanunu’nda belirtilmiştir. İlgili kanunun 44. maddesi uyarınca; “*noter kâtibî olabilmek için Devlet Memurları Kanunu’nda yazılı şartlara sahip bulunmak, ceza veya disiplin kararı ile meslekten çıkarılmış olmamak, altı aylık adaylık süresini geçirmek ve yeterliği noter tarafından onaylanmak şarttır.*”³⁵ Ayrıca yine aynı maddenin devamında da Türkiye Noterler Birliği veya odalar tarafından açılacak kursları

²⁹ “Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği”nin 8(6). maddesi.

³⁰ “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (11). fıkrası.

³¹ “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”nin 8/B maddesinin (13). fıkrası.

³² 7/4/1969 tarihli ve 13168 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 1136 sayılı Avukatlık Kanunu’nun 1(1). maddesi.

³³ 5/2/1972 tarihli ve 14090 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan 1512 sayılı Noterlik Kanunu’nun 1. maddesi.

³⁴ 1512 sayılı Noterlik Kanunu’nun 42. maddesi.

³⁵ 1512 sayılı Noterlik Kanunu’nun 44. maddesi.

bitirenlerin, adaylığa öncelikle alınacağı belirtilmiştir. Hem Noterler Odası ([https-2](https://www.noterlerodasi.org.tr)) hem de İŞKUR ilanları ([http-3](http://www.iskur.gov.tr)) incelendiğinde de noter kâtipliği kurslarına katılacak adaylarda Adalet programı mezunu olmak öncelikli şart olarak belirtilmektedir. Böylece Adalet programından mezun olanlara yönelik olarak önemli bir istihdam alanı sağlanmaktadır.

3. TÜRKİYE'DE ADALET MESLEK ELEMANLARINA YÖNELİK EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Güncel olarak YÖK ATLAS'ta bulunan verilere göre hem devlet üniversitelerinde hem de vakıf üniversitelerinde³⁶ birinci öğretim ve ikinci öğretim olarak³⁷ “Adalet Programı” bulunmaktadır. Bünyesinde “Adalet Programı” bulunan üniversitelerde ise, Adalet programı ya “Adalet Meslek Yüksekokulu”na ya da “Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu”na veya “Meslek Yüksekokulu”na bağlı olarak kurulmakta ve eğitim verilmektedir.³⁸ Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının (YÖK) 18 Haziran 2021 tarihli yazısı ile “26/5/2021 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında 2547 sayılı Kanunun 2880 sayılı Kanunla değişik 7/d-2 maddesi ile İnsan Hakları Eylem Planı uyarınca, mevcut öğrencilerin statülerinin korunması şartı ile 2022 YKS'den itibaren yükseköğretim kurumları bünyesinde yer alan Adalet Açıköğretim ile uzaktan öğretim ön lisans programlarının kapatılmasına” karar verilmiştir ([http-5](http://www.yok.gov.tr)).

Adalet programları, Hukuk Bölümü'ne³⁹ bağlı olarak kurulmakta ve mezunları “Adalet Meslek Elemanı” unvanını hak etmektedir ([http-6](http://www.iskur.gov.tr)). “Adalet” programının yanı sıra “Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri” programı da yine Hukuk Bölümü'ne bağlı olarak eğitim veren bir diğer programdır.⁴⁰

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan ve 5/6/1986 tarihli ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 20. maddesi uyarınca hazırlanan “Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği” kapsamında, uygulamalı eğitim olarak “İşletmede Mesleki Eğitim”, “Staj” ve “Uygulamalı Ders” düzenlenmiştir.⁴¹ Adalet programındaki eğitim süreçlerinde ise, staj ve işletmede mesleki eğitim uygulandığı görülmektedir. Örneğin Ankara Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu'nda 1. sınıfın sonunda yaz dönemi boyunca 6 hafta (30 iş günü) staj yapma zorunluluğu uygulanmaktadır ([http-8](http://www.ankarauniv.edu.tr)). Erciyes Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu'nda ise, ikinci dönemin

36 YÖK Atlas'taki veriler incelendiğinde toplamda 58 devlet üniversitesinde, Türkiye ve KKTC'de olmak üzere ise toplamda 41 üniversite ve meslek yüksekokulunda “Adalet Programı” bulunmaktadır ([http-4](http://www.yok.gov.tr)).

37 Devlet üniversitelerinde toplamda 16 üniversitede Adalet Programı'nda ikinci öğretim programı bulunmaktayken, vakıf üniversitelerinde ise toplamda 10 üniversitede Adalet Programında ikinci öğretim bulunmaktadır ([http-4](http://www.yok.gov.tr)).

38 Türkiye'de ve KKTC'de mevcut devlet ve vakıf üniversiteleri arasında toplamda 43 adet Adalet Meslek Yüksekokulu bulunmaktadır ([http-4](http://www.yok.gov.tr)).

39 ISCED 1997 eğitim alanları kodlamasında Hukuk Bölümü, “3 Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk” alanında 38. başlıkta yer almaktayken, ISCED-F 2013 eğitim alanları kodlamasında ise Hukuk Bölümü “4 Sosyal Bilimler, İşletme ve Hukuk” alanında 042. başlıkta yer almaktadır (Toprak, Kolat ve Şengül, s. 119).

40 Ceza İnfaz ve Güvenlik Sistemleri programı ise Türkiye'de toplamda 20 üniversitede ve 1 vakıf üniversitesinde bulunmaktadır ([http-7](http://www.yok.gov.tr)).

41 17 Haziran 2021 tarihli ve 31514 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan “Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönergesi”nin 12-14. maddeleri.

sonunda 20 (yirmi) iş günü staj uygulanmaktadır (http-9). Bu araştırma kapsamındaki sosyal çalışmanın uygulandığı Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adalet Programı'nda ise 3+1 eğitim modeli çerçevesinde, bir dönem boyunca ders programına uygun olarak "İşletmede Mesleki Eğitim" uygulanmaktadır (http-10). İstanbul Üniversitesi Adalet Meslek Yüksekokulu'nda ise eğitim öğretim yönergesine göre herhangi bir staj veya işletmede mesleki eğitim uygulanmamaktadır (http-11).

YÖK Kılavuzu gereğince, Adalet Programı, Adalet Meslek Eğitimi veya Adalet Meslek Yüksekokulu programlarından mezun olanlar, Hukuk Fakültesi'ne kayıt yaptırabilmek için Dikey Geçiş Sınavı'na müracaat etme hakkına sahiptirler (http-12: s. 1).

DGS ile, Adalet programı mezunlarının fark dersleri almadan 5. yarıyılına yatay geçiş yapabileceği diğer programlar ise, "*Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İktisat Fakültesi ile İşletme Fakültesi'nin açıköğretim lisans programları; Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nin açıköğretim lisans programları; İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi'nin açıköğretim lisans programları arasında Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, İktisat, İşletme, Kamu Yönetimi, Maliye, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, Turizm İşletmeciliği, Uluslararası İlişkiler lisans programları*"dır (http-12: s. 1). Ayrıca yine DGS ile, Adalet programı mezunları, **fark derslerini alarak 5. yarıyılına yatay geçiş yapabileceği** diğer programlar ise "*Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İktisat Fakültesi ile İşletme Fakültesi'nin açıköğretim lisans programları; Atatürk Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi'nin açıköğretim lisans programları; İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi'nin açıköğretim lisans programları arasında Halkla İlişkiler ve Reklamcılık ile Halkla İlişkiler ve Tanıtım lisans programları*"dır (http-12: s. 12).

Türkiye'deki adalet programından mezun olan öğrencilerin mezuniyet sonrası başvurabilecekleri kâtiplik mesleğine Alman eğitim sisteminde hak kazanmak için prosedür farklıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, Alman eğitim sisteminde Türkiye'deki mevcut ön lisans program benzeri eğitim programı bulunmamaktadır. Kâtiplik mesleğine kabul alma şartları arasında hukuk fakültesi mezunu olmak ve Birinci Hukuk Sınavı ("*Erste juristische Prüfung*")'nı veya denk bir yabancı hukuk sınavını geçmek gerekmektedir. Birinci Devlet Sınavı'nı geçtikten sonra kâtip adayları, yirmi dört aylık bir staj programından geçmektedir. Staj programı medeni hukuk, ceza hukuku, idare hukuku ve avukatlık bürosunda staj kısımlarından oluşmaktadır. Staj programının tamamlanmasından itibaren ise, yazılı ve sözlü kısımlardan oluşan İkinci Hukuk Sınavı ("*Zweite juristische Prüfung*") na katılmaları gerekmektedir (http-13).

4. ADALET PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adalet Programı, “Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Meslek Yüksekokulları İşletmede Mesleki Eğitim Yönergesi”nin 2. maddesi çerçevesinde ilgili yönerge kapsamına alınarak, İşletmede Mesleki Eğitim’in uygulanacağı programlardan birisi olarak kabul edilmiştir. İşletmede mesleki eğitimin, ilgili yönergenin 4(f). maddesi uyarınca; “*öğrencilerin teorik eğitimlerini yükseköğretim kurumlarında, işletmede veya işletmelerce tesis edilen eğitim birimlerinde, beceri eğitimlerini ise işletmelerde yaptıkları eğitim uygulamalarını*” ifade edeceği düzenlenmiştir. Adalet programı öğrencileri, bu kapsamda, 3. veya 4. yarıyıld, ders programına uygun olarak işletmede mesleki eğitim uygulamalarını tamamlamaktadır.⁴²

Bu çerçevede hem öğrencilerin hem sektör temsilcilerinin hem de öğretim elemanlarının işletmede mesleki eğitim uygulamasına yönelik görüşlerini tespit etmeye yönelik araştırma gerçekleştirilmiş olup, elde edilen verilerin analizleri aşağıda ifade edilmiştir:

4.1. SEKTÖR TEMSİLCİSİ DEĞERLENDİRMESİ

Çalışmaya biri adliyede kâtip, altısı ise avukat olan, toplamda yedi sektör temsilcisi katılmıştır. Sektör temsilcisi paydaşlara aşağıdaki sorular sorulmuş ve alınan cevaplar özetlenmiştir:

1. *Uygulamalı eğitim alan öğrencimiz hakkında olumsuz görüş ve gözlemleriniz nelerdir? (akademik, saygı, iletişim, iş becerisi, sorumluluk vd... gibi) Lütfen açıklayınız.*

Sektör temsilcisi paydaşların tamamı, işletmede mesleki eğitim uygulamasını gerçekleştiren öğrencilerle ilgili olarak herhangi bir olumsuz görüşlerinin olmadığını belirtmiştir.

2. *Uygulamalı eğitim alan öğrencimiz hakkında olumlu görüş ve gözlemleriniz nelerdir? (akademik, saygı, iletişim, iş becerisi, sorumluluk vd... gibi) Lütfen açıklayınız.*

Sektör temsilcilerinin tamamı, öğrenciler hakkında olumlu beyanda bulunmuştur. Ortak olarak verilen cevaplar arasında işletmede mesleki eğitim uygulamasını yapan öğrencilerin saygılı ve sorumluluk sahibi oldukları belirtilmektedir. Ayrıca disiplinli, gayretli, hevesli ve becerikli oldukları, iletişim yeteneklerinin iyi olduğu yönünde ifadeler de tespit edilmiştir.

42 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Meslek Yüksekokulları İşletmede Mesleki Eğitim Yönergesi’nin 13. maddesi.

3. *Okulumuzla ve danışmanlarımızla yaşadığınız bir problem bulunmakta mıdır? Beklentileriniz nelerdir? Lütfen açıklayınız.*

Yedi sektör temsilcisinin altısı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ve danışman öğretim elemanları ile herhangi bir problem yaşamadıklarını ifade etmiştir. Ancak bir sektör temsilcisi ise, danışman öğretim elemanı ile tanışma imkânının olmadığını ifade etmiştir. Böylece, işletmede mesleki eğitim esnasında sektör temsilcileri ile danışman öğretim elemanları arasında iletişimin artırılmasının beklendiği sonucuna varılabilecektir.

4. *Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.*

Yedi sektör temsilcisinin ikisi, işletmede mesleki eğitim sürecinin yeterli olduğunu ifade etmiştir. İki sektör temsilcisi; staj süresinin uzatılmasını talep etmiştir.⁴³ Ayrıca diğer sektör temsilcilerinden ise, öğrencilerin adliyelerde daha aktif görev almaları ve adliyede stajın zorunlu tutulması, işletmede mesleki eğitimin 1. sınıftan itibaren başlatılması, öğrencilere staj süreci hakkında eğitim verilmesi ve adliyede zabıt katibi olarak görev yapan bir kamu görevlisi ise her öğrenci için bir laptop tahsis edilerek öğrencilerin UYAP⁴⁴ sistemini uygulamalı kullanma imkanının sağlanması, yönünde cevaplar verilmiştir.

4.2. DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANI DEĞERLENDİRMESİ

Adalet Programı'nda yüksek lisansını tamamlamış ve doktora tezini yazma aşamasında olan iki öğretim elemanı ve doktorasını tamamlamış bir öğretim elemanı çalışmaya katılmıştır. Bu çerçevede danışman öğretim elemanlarına aşağıdaki sorular sorulmuş ve cevaplar değerlendirilmiştir:

1. *Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri öncesinde ne tür sorunlarını dile getirdiler?*

Her üç öğretim elemanı da bu soruya, öğrencilerin İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasını tamamlamak için işyeri bulmakta zorluk yaşadıkları yönünde kendilerine beyanda bulunduklarını ifade etmişlerdir.

2. *Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri boyunca size olumlu dönütlerde bulundu mu? Bunlar nelerdir? Lütfen açıklayınız.*

Danışman öğretim elemanlarından birisi öğrencilerine herhangi bir olumlu dönütleri olmadığını belirtmiş, diğer iki danışman öğretim

43 Staj süresinin kısa olması, uygulamada öğrencinin geçici eleman olarak değerlendirilmesine ve stajın yetersizliğine yol açmaktadır (Özkan ve Alan, 2022, s. 154).

44 "Ulusal Yargı Ağı Projesi (UYAP); tüm teknolojik gelişmelerini kullanarak, adli ve idari tüm yargı ve yargı destek birimlerinin entegrasyonunu sağlayan ve e-Dönüşüm sürecinde e-Adalet ayağını oluşturan bir bilişim sistemidir. ... UYAP'ın tam entegrasyonu ve merkezi elektronik ortamda tutulan arşivi sayesinde, başta Hâkim ve Cumhuriyet savcılar ile yargı personeli olmak üzere tüm kullanıcıların paylaşımına açılmıştır. Kullanıcılar bu bilgilere ihtiyaç duyduklarında hızlı ve kolayca ulaşabilmekte, keza, yargı birimleri de aralarında her türlü bilgi ve belge alışverişini elektronik ortamda ve anlık denebilecek kısa sürelerde gerçekleştirmektedir. UYAP'ta bilgi ve belgelerin son hali, değişmez ve güvenli bir şekilde veri tabanında saklanmakta, yetkisiz erişimlere izin verilmemektedir." (http-14).

elemanı ise, öğrencilerin kendilerine olumlu dönüt olarak teoriğin pratiğe uygulanmasını ifade ettiklerini belirtmişlerdir.

3. *Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri boyunca size olumsuz dönütlerde bulundu mu? Bunlar nelerdir? (iş yerindeki ilişkiler, davranış, maaş, izinler, çalışma temposu vd... gibi) Lütfen açıklayınız.*

Danışman öğretim elemanlarından ikisi öğrencilerden olumsuz bir geri dönüt almadığını ifade etmiş, bir öğretim elemanı öğrencilerden gereksiz ve ilgisiz iş yaptıkları yönünde şikâyet aldığını belirtmiş, olumsuz geri dönüt almadığını belirten öğretim elemanlarından birisi ise, bir öğrencinin işyerinde kendisiyle yeterince ilgilenilmediği yönünde şikâyetle bulunduğunu vurgulamıştır.

4. *Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri boyunca size hangi iletişim kanalları üzerinden ulaştı?*

Danışman öğretim elemanların, öğrencilerin kendileriyle e-posta ile irtibata geçtiğini, bir öğretim elemanı ise ek olarak öğrencilerin sınıf temsilcisi aracılığıyla da kendisiyle irtibata geçtiğini ifade etmiştir.

5. *Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.*

Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler hususunda, üç öğretim elemanı farklı cevaplar vermişlerdir. Bir öğretim elemanı işverenlerin bilinçlenmesi gerektiğini belirtirken, bir diğer öğretim elemanı öğrenci soruları ile ilgili (devamsızlık, dekont vb.) soru-cevap şeklinde el kitapçığı hazırlanması gerektiğini ifade etmiş, son öğretim elemanı ise öğrencilerin işyeri bulma sıkıntısını çözmek için kurumlar arası anlaşmaların gerçekleştirilebileceğini önermiştir.

4.3. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

4.3.1. Araştırmanın Kapsamı

Öğrencilere yönelik olarak uygulanan araştırmanın amacı, uygulamalı eğitimlerden öğrencilerin memnuniyet düzeyleri, kazanımları, eğitim öncesi, esnası ve sonrası sorunları ve çözüm önerileri üzerine bir değerlendirme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda, öğrencilerin uygulamalı eğitimlerden daha fazla faydalanması için elde edilen sonuçların, önemli olduğu düşünülmektedir.

4.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu'nda 2021-2022 bahar döneminde Adalet Programı'nda işletmede mesleki eğitime başlayan ve tamamlamış olan 55 öğrenci araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Evrenin %94,54'ü (52 öğrenci) araştırmaya

gönüllü olarak katılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Bektaş ve Tuğay (2016)'dan izin alınarak anket oluşturulmuştur. Öğrencilere yönelik araştırmada hem nicel hem de nitel ifadelerden yararlanılmıştır. Nitel ifadelerde uygulamaya başlamadan önceki süreç, eğitim esnası süreç ve sonrası süreç olmak üzere üç süreçte yaşanan problemler, memnuniyet düzeyleri, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği, eğitimlerin kazandırdıkları, eğitim sonrası kariyer hedefleri sorulmuştur. Araştırmanın nicel kısmı 5'li Likert tipi ölçek kullanılarak kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorumda doğru ölçekli ifadeler sorulmuştur.

4.3.3. Araştırmanın Bulguları

Tablo-1'de İşletmede mesleki eğitime katılan öğrencilerin % 63,5'i kadındır.

Tablo 1: Uygulamalı Eğitime Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	Yüzde	Yaş	n	Yüzde
Kadın	33	63,5	20-25	52	100
Erkek	19	36,5	26-30	0	0
Toplam	52	100	Toplam	52	100

Tablo-2'de işletmede mesleki eğitime katılanların %61,5'i Akdeniz bölgesinde eğitime çıkmıştır.

Tablo 2: Uygulamalı Eğitime Çıkkılan Bölge

Bölge	n	Yüzde
Akdeniz	3	61,5
Ege	7	13,5
Karadeniz	0	0
Marmara	0	0
Doğu Anadolu	5	9,6
İç Anadolu	4	7,7
Güneydoğu Anadolu	3	5,8
Belirtmeyen	1	1,9
Toplam	52	100

Tablo-3'te çalışmaya katılanların %57,7'si işletmede mesleki eğitim aldıkları işletme ile memleketlerinin aynı yerde olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 3: Uygulamalı Eğitim Yapılan İşletme/Kurumun memleketlerinde olma durumu

İşletme/Kurum ile Memleket	n	Yüzde
Evet	30	57,7
Hayır	20	38,5
Belirtmeyen	2	3,8
Toplam	52	100

Tablo-4'te çalışmaya katılanların %96'sı 70 iş günü olan ve bir dönemi kapsayan eğitim süresini yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 4: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	Yüzde
Evet	44	84,6
Hayır	7	13,5
Belirtilmeyen	1	1,9
Toplam	52	100

Tablo-5'te eğitime çıktıkları işletmenin almış oldukları muhasebe eğitimiyle uyumlu bir iş yeri olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 5: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Uygulamalı eğitim yerinin uygunluğu	n	Yüzde
Evet	50	96,2
Hayır	2	3,8
Toplam	52	100

Tablo-6'da eğitime çıkılan işletmenin üçte ikisine yakını özel sektöre ait olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 6: Uygulamalı Eğitim Yeri Kamu veya Özel Sektör Olma Durumu

Uygulamalı eğitim yeri özel sektör veya kamu sektörü niteliği	n	Yüzde
Özel sektör	34	65,4
Kamu sektörü	18	34,6
Toplam	52	100

Tablo-7'de 32 öğrenci işletmede mesleki eğitim öncesinde herhangi bir problem yaşamadığını belirtirken; 20 öğrenci işletmede mesleki eğitim öncesinde problem yaşadıklarını ifade etmişti. Bu 20 öğrenci arasında 1 öğrenci ücretli çalışacak bir iş yeri bulamadığını, 5 öğrenci kamu kuruluşlarına işletmede mesleki eğitim için kariyer kapısı başvuruları ile yaşanan takvim uyumsuzluğunu ve 14 öğrenci ise işverenlerin stajyer almak istememesini yaşadıkları problem olarak belirtmişlerdir.

Tablo 7: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Ücretli çalışılacak bir iş yeri bulamama	1	1,92
Herhangi bir problem yaşanmadı	32	61,54
Kariyer kapısı ile staj arasındaki uyumsuzluk	5	9,62
İşverenlerin stajyer almak istememesi	14	26,92
Toplam	52	100

Tablo-8'de 46 öğrenci işletmede mesleki eğitim sürecinde herhangi bir problem yaşamadığını ve 6 öğrenci ise işletmede mesleki eğitim sürecinde

problem yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu 6 öğrenci arasında 2 öğrenci çalışma ortamının iyi olmadığını, 1'er öğrenci ise işverenin yeterince ilgilenmediğini, işi bilmediği için ilk zamanlarda çok zorlandığını, maaş almadığını ve masraflarının karşılanmadığını, iş yoğunluğunun fazla olduğunu ve kılık kıyafetine karışıldığını belirtmiştir.

Tablo 8: Uygulamalı Eğitim Sürecinde Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir problem yaşanmadı	46	88,462
Çalışma ortamı iyi değildi	2	3,846
İşveren yeterince ilgilenmedi	1	1,923
İşi bilmediğim için ilk zamanlar zorlandım.	1	1,923
Maaş almadım ve masrafların karşılanmadı	1	1,923
İş yoğunluğu fazlaydı ve kılı kıyafetime karışılıyordu	1	1,923
Toplam	52	100

Tablo-9'da öğrencilerin işletmede mesleki eğitim sonrasındaki kariyer hedefleri sorulmuştur. Bu soruya 6 öğrenci aynı işyerinde çalışmaya devam edeceklerini, 32 öğrenci DGS ve/veya KPSS sınavlarına çalışacaklarını, 6'sı herhangi bir mesleğe başlayacaklarını, 1'i ise yaz stajı yapacağını ifade etmiştir. Geri kalan 7 öğrenci ise, bu soruya kariyer planlaması haricinde cevaplar vermiştir.

Tablo 9: Uygulamalı Eğitim Sonrası Kariyer Planları

Kariyer Planı	Sıklık	Yüzde
DGS ve/veya KPSS sınavına çalışmak	32	61,54
Diğer	7	13,46
Aynı işyerinde çalışmaya devam etme	6	11,54
Mesleğe başlamak	6	11,54
Yaz Stajı Yapmak	1	1,92
Toplam	52	100

Tablo-10'da öğrencilerin işletmede mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya 17 öğrenci cevap vermemiştir. Geri kalan 35 öğrenciden 8'i farklı kurum ve kuruluşların işletmede mesleki eğitime dâhil edilmesini, 5'i işletmede mesleki eğitim süresinin kısaltılmasını, 4'ü işletmede mesleki eğitim süresinin uzatılmasını, 4'ü adliyelerin daha fazla öğrenci stajyer almasını, 4'ü öğretim elemanlarının daha fazla denetim gerçekleştirmesini, 2'si verilen işin artırılmasını, 1'i işletmede mesleki eğitimin 1. sınıfta başlatılmasını önermiştir. 1 öğrenci işletmede mesleki eğitimin hiç yapılmamasını ve 6 öğrenci ise işletmede mesleki eğitimin mevcut haliyle iyi olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 10: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öneri	Sıklık	Yüzde
Cevap yok	17	32,69
Farklı kurum ve kuruluşların dâhil edilmesi	8	15,39
İşletmede mesleki eğitim mevcut haliyle iyi	6	11,54
Eğitim süresi daha kısa olabilir	5	9,62
Eğitim süresi daha uzun olabilir	4	7,69
Adliyeler daha fazla öğrenci almalı	4	7,69
Daha etkin denetleme	4	7,69
Verilen iş artırılabilir	2	3,85
1. sınıfta başlatılması	1	1,92
Hiç yapılmaması	1	1,92
Toplam	52	100

Tablo-11’de öğrencilerin uygulamalı eğitimlerden memnuniyet düzeyleri sorulmuştur. Bu soruya Adalet Programı öğrencileri ortalama 4’ün üzerinde katıldıklarını belirterek işinden, çalışma arkadaşlarından, çalıştığı yerin yönetiminden, uygulamalı eğitimden memnundur ve aynı sektörde çalışmak istemektedirler. Yine ortalama 4’e yakın bir oranda mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışmayı istemektedirler. Son ifade olan “çalıştığı işin ona uygun olmadığı” düşüncesine öğrencilerin yaklaşık yarısı katılmamaktadır.

Tablo 11: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Çalışma arkadaşlarından	41	78,8	6	11,5	3	5,8	1	1,9	1	1,9	4,63
İşinden	39	75	9	17,3	2	3,8	1	1,9	1	1,9	4,62
Çalıştığı yerin yönetiminden	38	73,1	9	17,3	3	5,8	1	1,9	1	1,9	4,58
Uygulamalı eğitimden	36	69,2	11	21,2	4	7,7	0	0	1	1,9	4,56
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	32	61,5	12	23,1	3	5,8	0	0	5	9,6	4,27
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	27	51,9	10	19,2	6	11,5	2	3,8	7	13,5	3,92
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	11	21,2	5	9,6	3	5,8	9	17,3	24	46,2	2,42

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo-12’de öğrencilere uygulamalı eğitimlerden kazanımlarının neler olduğu sorulmuştur. Adalet programı öğrencileri 4’ün üzerinde katılım göstererek uygulamalı eğitimlere ait kazanımlara olumlu cevap vermişlerdir. En yüksek kazanım olarak görev ve sorumluluk almaya katkı sağlamasını belirtmişlerdir.

Tablo 12: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	38	73,1	8	15,4	0	0	0	0	6	11,5	4,38
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	39	75	10	19,2	3	5,8	0	0	0	0	4,69
Mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırması	39	75	10	19,2	2	3,8	0	0	1	1,9	4,65
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	39	75	9	17,3	2	3,8	1	1,9	1	1,9	4,62
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	38	73,1	11	21,2	1	1,9	0	0	2	3,8	4,60
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	40	76,9	10	19,2	2	3,8	0	0	0	0	4,73
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	40	76,9	9	17,3	3	5,8	0	0	0	0	4,71
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması	37	71,2	11	21,2	4	7,7	0	0	0	0	4,63
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	37	71,2	8	15,4	5	9,6	2	3,8	0	0	4,54
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	36	69,2	8	15,4	7	13,5	0	0	1	1,9	4,50
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması	36	69,2	11	21,2	3	5,8	0	0	2	3,8	4,52
Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	38	73,1	8	15,4	4	7,7	0	0	2	3,8	4,54

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo-13'te uygulamalı eğitimlerden kazanımlar hususunda açık uçlu soru yöneltilmiştir. Adalet Programı öğrencileri en büyük kazanım olarak sistematik çalışmayı öğrenmelerini belirtmişlerdir (13 öğrenci). Ayrıca iş hayatına uyum sağlama (12 öğrenci), mesleki becerinin artması (10 öğrenci), okulda öğrendiklerini uygulama imkânı bulması (9 öğrenci) ve iletişim becerilerinin gelişmesi (5 öğrenci) de öğrencilerin işletmede mesleki eğitimin kendisine kazandırdıkları nitelikler arasında ifade edilmiştir.

Tablo 13: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nitel Veriler)

Kazanım	Sıklık	Yüzde
Sistematik çalışmayı öğrenme	13	25
İş hayatına uyum sağlama	12	23,08
Mesleki becerinin artması	10	19,23
Okulda öğrendiklerini uygulama imkânı bulması	9	17,30
İletişim becerilerinin gelişmesi	5	9,62
Cevap yok/diğer	3	5,77
Toplam	52	100

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Adalet Programı’nda uygulanan İşletmede Mesleki Eğitim sürecinde hem paydaş olarak sektör temsilcilerinin hem danışman öğretim elemanlarının hem de öğrencilerin görüşleri alınarak, mevcut durum ve sorunları tespit etmek amaçlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle ön lisans programı olarak Adalet Programı’nın Türk üniversitelerindeki istatistiki verileri, YÖK ATLAS’tan elde edilerek paylaşılmıştır. İstatistiki veriler incelendiğinde, Adalet Programı’nın hem Adalet Meslek Yüksekokulu hem de Meslek Yüksekokulu’na bağlı olarak kurulduğu, birinci ve ikinci öğretim olarak eğitim verildiği, ancak uzaktan ve açık öğretim ile Adalet Programı’nda eğitim verilmesinin YÖK’ün 18 Haziran 2021 tarihli yazısı ile yasaklandığı tespit edilmiştir.

Ayrıca Adalet Programı’nda öğrencilere kazandırılması hedeflenen mesleki eğitim ele alınmıştır. Bu çerçevede, öğrencilerin Adalet Programı’ndan mezun olduktan sonra, “Adalet Meslek Elemanı” olarak meslek unvanını elde ettikleri belirtilmiştir. Mezuniyet sonrasında, Adalet Programı öğrencilerinin müracaat edebilecekleri iş olanakları ve bu işlerdeki görev ve sorumluluklarının ne olacağı da paylaşılmıştır. Bu çerçevede kamu sektöründe ve özel sektördeki iş olanakları detaylı olarak belirtilmiştir. Bu noktada oldukça önemli bir husus olarak Adalet Bakanlığı’na kâtip, icra kâtipi, mübaşir, infaz ve koruma memuru, icra müdürü ve icra müdür yardımcılığı gibi kadrolarda ve idari işler müdürü, yazı işleri müdürü gibi kadrolara yükselmede Adalet Programı’ndan mezun olanların diğer ön lisans programlarından mezun olanlara göre daha öncelikli olarak kabul edileceğine dair düzenlemeler tespit edilmiştir. Bu düzenlemelerin, Adalet Programı’nda mezuniyet sonrası istihdam olanaklarını artırdığı gibi, Adalet Programı’na da bu vesileyle ilgiyi artıracak düşünülmemektedir. Ancak bu hususta Adalet Programı’ndaki müfredatın Adalet Bakanlığı kadrolarına yönelik düzenlenen yazılı sınavlar ve uygulamalı sınavlar ile uyumlu olup olmadığı, eğer uyumsuzluk var ise, müfredattaki eksik derslerin tamamlanması gerekebilir.

Araştırmanın son bölümünde İşletmede Mesleki Eğitim sürecinde paydaş olarak sektör temsilcileri, danışman öğretim elemanları ile öğrencilere

yönelik gerçekleştirilen çalışmada elde edilen sonuçlara değinilmiştir. Sektör temsilcilerinin genel olarak İşletmede Mesleki Eğitim sürecinden memnun oldukları gözlemlenmiştir. Bu hususta, elde edilen verilere istinaden, İşletmede Mesleki Eğitimin daha iyileştirilmesi için; sektör temsilcileri ile danışman öğretim elemanları arasında iletişimin artırılması, İşletmede Mesleki Eğitim'in süresinin uzatılması ve Adalet Programı'nda kayıtlı öğrencilere uygulamalı olarak UYAP Programı'nın İşletmede Mesleki Eğitim süreci başlamadan önce öğretim elemanları tarafından öğretilmesinin daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Özellikle İşletmede Mesleki Eğitim süresinin sektör temsilcileri tarafından genellikle az olduğunun düşünülmesi ve müfredata UYAP gibi programların kullanılmasına yönelik derslerin eklenmesi yönündeki geri dönütleri düşünüldüğünde, Alman eğitim sistemindeki gibi, ön lisans programı olarak Adalet Programlarının, bir lisans programına dönüştürülmesi ve iki senelik staj programının zorunlu olarak uygulanması tavsiye edilebilir.

Danışman öğretim elemanlarına uygulanan çalışmada elde edilen verilere göre ise; öğrencilerin İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasını gerçekleştirmek için işyeri bulmakta zorluk yaşadıkları ortaya çıkmıştır. Bu hususta ise, öğrencilerin işyeri bulma sıkıntısını çözmek için kurumlar arası (örneğin Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu ile Burdur Adliyesi veya Burdur Barosu arasında) anlaşmaların gerçekleştirilmesi bir çözüm olarak önerilmektedir.

Son olarak İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasındaki öğrencilere yönelik olarak çalışma gerçekleştirilmiştir. Elde edilen verilerde, İşletmede Mesleki Eğitim sürecinde öğrencilerin %90,4 oranla büyük bir çoğunluğunun İşletmede Mesleki Eğitim sürecinden memnun oldukları, öğrencilerin %88,5'inin İşletmede Mesleki Eğitim'in okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağladığını ifade ettiği, öğrencilerin %94,2'sinin İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasında aldığı eğitimin mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırdığını belirttiği, öğrencilerin %84,6'sının hukuk alanında çalışmak istediği ve öğrencilerin %30,8'inin, hukuk alanında çalışmanın kendisine uygun olmadığı saptanmıştır. Böylece elde edilen veriler, İşletmede Mesleki Eğitimin, Adalet Programı'nda öğretilen teorik bilginin pratiğe uygulanması açısından öğrencilere oldukça faydalı olduğu ve bu uygulamanın, hukuk alanında çalışmak hususunda öğrencilerin mezuniyet öncesinde fikir sahibi olmasını sağlaması açısından önemli bir eğitim süreci olduğu düşünülmektedir. Böylece, kısa vadede Adalet Programı açısından İşletmede Mesleki Eğitim uygulamasına önem verilerek sorunların çözümüne odaklanılması, örneğin kurumlar arası anlaşmaların akdedilerek öğrencilerin işyeri bulma probleminin önüne geçilmesi ve eğitim sürecinde öğretim elemanları tarafından öğrencilere uygulamalı UYAP programının ders olarak verilmesinin sektör temsilcileri, danışman öğretim elemanları ve öğrencilerdeki memnuniyeti artırabileceği kanaatine varılmıştır.

KAYNAKÇA

Kanunlar ve Yönetmelikler:

- 7 Nisan 1969 tarihli ve 13168 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan 1136 sayılı Avukatlık Kanunu.
- 5 Şubat 1972 tarihli ve 14090 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan 1512 sayılı Noterlik Kanunu.
- 7 Eylül 1991 tarihli ve 20984 sayılı “Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”.
- 10 Temmuz 2003 tarihli ve 25164 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama ve Nakil Yönetmeliği”.
- 25 Mart 2004 tarihli ve 25413 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği”.
- 3 Nisan 2012 tarihli ve 28253 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Hukuk Muhakemeleri Kanunu Yönetmeliği”.
- 6 Ağustos 2015 tarihli ve 29437 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Bölge Adliye ve Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Cumhuriyet Başsavcılıkları İdari ve Yazı İşleri Hizmetlerinin Yürütülmesine Dair Yönetmelik”.
- 17 Haziran 2021 tarihli ve 31514 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönergesi”.
- 7 Nisan 2023 tarihli ve 32156 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan “Adalet Bakanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik”.

Makaleler:

- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemi Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 8(2), 165–174.
- Toprak, M., Kolat, D. ve Şengül, M. (2018). ISCED Eğitim ve Öğretim Alanları 2013 (ISCED-F 2013) Kılavuzu, Yükseköğretim Dergisi, 8(1), 113-123.
- Uzunbacak, H.H., Mesci, H., Uzunbacak, S. D. (2017). Adalet Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Mesleki Eğitimden Sonuç Beklentileri, Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 8(1), 41-55.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. Yükseköğretim Dergisi, 12(1), 153–167

Elektronik Kaynaklar:

- http-1:** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Adalet Meslek Yüksekokulu Hakkında, <http://admyo.ankara.edu.tr/tanitim/>, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-2:** İstanbul Noter Odası’nın 03.12.2015 tarihli ve 2325 sayılı Duyurusu, <https://portal.tnb.org.tr/Lists/EtkinlikListesi/Attachments/46/Noter%20Personeli%20Yetistirme%20Kursu.%20Detayl%C4%B1%20Bilgi%20%C4%B0%C3%A7in%20T%C4%B1klay%C4%B1n%C4%B1z.pdf.pdf>, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-3:** Türkiye İş Kurumu’nun 190366 numaralı, Noter Katibi mesleğine yönelik kurs duyurusu, <https://esube.iskur.gov.tr/Kurs/ViewKursDetailsPopUp.aspx?id=190366>, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-4:** Adalet Programı bulunan tüm üniversiteler, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30091>, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.
- http-5:** “AÖF Adalet ön lisans programına son kez öğrenci alınacak”, <http://gazete.anadolu.edu.tr/kampus/40189/acikogretim-sistemi-yeni-acilan-programlarina-ilk-ogrencilerini-bekliyor>, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.

- http-6:** MYO Yeni Program Adları, Eşdeğerlikleri ve Unvanları, https://www.yok.gov.tr/Documents/Kurumsal/egitim_ogretim_dairesi/lisans-onlisans-program-adlari/2021/myo-yeni-program-adlari-esdegerlikleri-ve-unvanlari.pdf, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.
- http-7:** Ceza İnfaz ve Güvenlik Hizmetleri Programı Bulunan Tüm Üniversiteler, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=39504>, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.
- http-8:** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Adalet Meslek Yüksekokulu Zorunlu Staj, <http://admyo.ankara.edu.tr/zorunlu-staj/>, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-9:** Erciyes Üniversitesi Adalet Melek Yüksekokulu Hukuk Bölümü Adalet Programı Staj Yönergesi, <https://adalet.erciyes.edu.tr/EditorUpload/Files/d58060e9-cddd-4c8c-94bd-87e6bca49971.pdf>, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-10:** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Meslek Yüksekokulları İşletmede Mesleki Eğitim Yönergesi, <https://gs.mehmetakif.edu.tr/upload/gs/74-form-688-15381993-meslek-yuksekokullari-isletmede-mesleki-egitim-yoenergesi.pdf>, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.
- http-11:** İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Adalet Meslek Yüksekokulu Ön lisans Öğretim ve Sınav Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?-MevzuatTur=8&MevzuatNo=10535&MevzuatTertip=5>, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-12:** Ön Lisans Mezuniyet Alanlarına Göre Dikey Geçiş Yapılabilecek lisans Programları, https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2022/DGS/TERCIH/EK/tablo2_04102022.pdf, Erişim Tarihi: 26 Nisan 2023.
- http-13:** Description of the German Legal Clerkship (“Rechtsreferendariat”), (Çevrimiçi), https://km-bw.de/site/pbs-bw-km-root/get/documents_E-1792636612/jum1/JuM/OLG%20Stuttgart/Referendare/Description%20of%20the%20German%20Legal%20Clerkship%202019-1.pdf, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.
- http-14:** UYAP Bilişim Sistemi Genel Bilgi, <https://uyap.gov.tr/Genel-Bilgi>, Erişim Tarihi: 28 Nisan 2023.

BÖLÜM 3

BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Öğr. Gör. İsmail DÜĞER¹

1. GİRİŞ

Basım ve yayım teknolojileri gündelik hayatın ayrılmaz bir parçasıdır. Basım ve yayım teknolojileri alanında çalışan kişiler bireylerin gündelik yaşam içerisinde haber alma haklarını gerçekleştirebilmeleri amacı ile görsel ve işitsel ortamlarda içerik üretimi gerçekleştirmektedirler. Basım yayım sektörü, Türkiye'nin kültürel zenginliğinin korunmasında ve yaygınlaştırılmasında da önemli bir rol oynar. Bu sektörün nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamak için, ülkemizde birçok üniversite ve yüksek okulda basım yayım programları sunulmaktadır. Bu programlara kayıtlı olan öğrenciler, basım yayım sektöründe başarılı bir kariyer için gerekli bilgi, beceri ve deneyimleri kazanmaktadırlar. Bunun dışında dijitalleşme ile birlikte sosyal medya gibi elektronik ortamlarda bu alan çalışanlarının, çalışma ortamları haline gelmiştir. Basım ve yayım teknolojileri kamunun doğru haberlere ulaşabilmesi ve manipülatif bir medya ortamının oluşmaması için önemli bir programdır. Bu programda eğitim alan öğrencilerin de bu misyon ile çalışmalarını üretmesi beklenmektedir.

Bu bölümde Basım ve Yayım Teknolojileri programı öğrencilerinin 3+1 eğitim modelinde gerçekleştirdikleri staj süreçlerine yönelik bir analiz gerçekleştirilmiştir. Öğrenciler açısından bu uygulamaların onlara olan katkısı ve memnuniyet durumları incelenmiş, iş verenler tarafından da memnuniyet ve beklentiler değerlendirilmiştir. Bu bağlamda elde edilecek sonuçlar ile staj süreçlerinin doğru değerlendirilmesi ve sonuçların hem öğrenciler için hem de sektör için olumlu sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir.

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Gazetecilik ve Habercilik Bölümü, Basım ve Yayım Teknolojileri Programı, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0002-7078-1098, iduger@mehmetakif.edu.tr

2. BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİ SEKTÖRÜNDE İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME

Basım ve yayım sektörü geniş bir sektördür. Bu alanda eğitim almış öğrenciler özellikle yeni medyanın oluşması ile farklı alanlarda çalışabilmektedirler. Basım ve Yayım sektöründe okuyan bir öğrencinin fotoğrafçı, kurgucu, kameraman, haber muhabiri, editör, yazar olarak çalışması mümkündür. Bu alanlarda gerçekleşen işe alım süreçlerinde genellikle öğrencinin mezun olmadan önceki işleri ve yetkinlikleri baz alınmaktadır. Sektörün hızlı değişen ve dönüşen yapısından dolayı adaylardan beklenen kriterler arasında uygulama yapabilmek ve kendini geliştirmek birincil plandadır. Özellikle bilgisayar gibi iletişim teknolojilerine hâkim öğrencilerin işe alım süreçlerinde ön planda olduğu görülmektedir. Kitle iletişim araçlarının kapasitelerinin her geçen gün artıyor olması işe alım süreçleri açısından önemli bir durumdur (Şahin, 2013). Bu sayede bireyler daha fazla iş imkânı ile karşılaşmaktadır. İş için seçilen öğrenciler incelendiğinde bir diğer özelliğin ise takım çalışmalarına yatkın ve ekip ruhu içerisinde çalışabilen uyumlu kişiler olduğu görülmektedir. Genellikle bireysellikten çok bir ekip anlayışı ile kurulu özel sektör düzeni bunu gerektirmektedir. Sektörün yeni teknolojiler ile birlikte devamlı olarak değişen ve dönüşen aktif bir yapısı bulunduğundan dolayı kendini geliştirmeye açık ve hevesli adaylarda tercih sebebi olmaktadır. Sektörün gerekliliği bağlamında incelendiğinde freelance olarak çalışan öğrencilerin de azımsanmayacak kadar çok olduğu bilinen bir durumdur. Bireysel gerçekleştirilen işler sektörün bir parçası olduğu için iş başvurularında kimi zaman iş başına ücretlendirme veya prim anlayışının da geliştiği görülmektedir. Ücretlendirme ise değişkenlik göstermektedir. Bunun sebebi ise belirtildiği gibi çalışma durumunun kimi zaman freelance olmasıdır. Ancak genel olarak aylık maaşlı bir şekilde çalışan kişilerin asgari ücret karşılığında çalıştıkları görülmektedir.

3. BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİ PROGRAMI ARA ELEMANLARINDA SEKTÖR İÇİN GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Basım ve Yayım Teknolojileri programı ara elemanları incelendiğinde kişilerden beklenen işlerin fotoğraf çekmek, haber üretmek, video düzenleme gerçekleştirmek, muhabirlik gibi alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bu bağlamda öncelikli olarak iyi fotoğraf çekme yeteneğine sahip ve fotoğrafın gerekliliklerini bilen hem sanat anlamında hem de teknik anlamda kendini yetiştiren bireylerin yetkinliklerine ihtiyaç duyulduğu görülmektedir. Bunu dışında video çekimi gerçekleştirebilmek ve bunların birleştirilmesini bir yazılım aracılığı ile gerçekleştirebilmekte beklenen bir yetkinliktir. Basım ve yayım alanı teknoloji ile iç içe olan bir alandır ve bu nedenle gerçekleşen teknolojik gelişmeler alanı devamlı olarak değiştirmektedir. Alanda çalışacak

personelinde teknolojiyi takip eden ve bunu işlerinde uygulayabilen kişiler olması beklenmektedir. İşverenler de bu kişileri tercih ederek üretimin hızını, kapasitesini ve maliyetinde önemli avantajlar sağlayabilmektedir (Erdoğanaras, 2004).

Basım ve yayım alanının bir diğer üretim sahası ise haberdur. Haber üretiminde ise dünyada veya ülkede gerçekleşen ve haber değeri taşıyan olayları medya aracılığı ile haber diline çevirmeleri beklenmektedir. Bu nedenle haber yazımı bu alanın önemli bir iş koludur. Haberciliğin içerisinde kamera önünde muhabirlik ve kameramanlıkta aranan bir iş koludur. Bu nedenle yetkinlikler arasında iyi bir diksiyon ve kamera bilgisi de beklenebilmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde basım ve yayım programı elemanlarından beklenen yetkinlikler;

- Kamera bilgisi
- Sunum bilgisi
- Fotoğraf bilgisi
- Bilgisayarlı kurgu bilgisi
- Etkili iletişim ve diksiyon becerisi
- Haber metni yazma becerisi olarak değerlendirilebilir.

4. TÜRKİYE'DE BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİNDE EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Türkiye’de Basım ve Yayım programının 2022 yılında 24 ayrı üniversitede olduğu tespit edilmiştir (http-1). Bu bölümlerden 4’ü vakıf üniversitelerinde açılmış programlar, 23’ü ise devlet üniversitelerinde açılmış programlardır. Kontenjan dolulukları incelendiğinde ise bölümdeki birçok programın tamamen dolu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde bölümün öğrenciler tarafından fazlaca tercih edildiği görülmektedir. Son dönemde gerçekleşen enformasyon teknolojilerindeki artış ve iş bulma imkanlarının artması nedeni ile bölümün tercih edilme sayılarının eski yıllara göre arttığını söylemek mümkündür. Aşağıdaki tablo kontenjan doluluklarını ve bu programa sahip devlet ile vakıf üniversiteleri göstermektedir.

Tablo 1: Türkiye’de Basım ve Yayım Teknolojileri Programları (http-1)

No	Üniversite	Yılı	Türü	Orta Öğr. Başarı Puanı	Yerleşen
1	Marmara Üniversitesi	2022	Devlet	373,906	62
2	Ege Üniversitesi	2022	Devlet	381,971	72
3	İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa	2022	Devlet	317,082	67
4	Eskişehir Teknik Üniversitesi	2022	Devlet	368,180	62
5	Ondokuz Mayıs Üniversitesi	2022	Devlet	333,016	57
6	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	2022	Devlet	315,994	62

7	Aydın Adnan Menderes Üniversitesi	2022	Devlet	357,813	62
8	Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi	2022	Devlet	316,364	62
9	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	2022	Devlet	299,953	57
10	Dicle Üniversitesi	2022	Devlet	297,700	52
11	Konya Teknik Üniversitesi	2022	Devlet	349,545	31
12	Kayseri Üniversitesi	2022	Devlet	309,793	62
13	Hayat Mustafa Kemal Üniversitesi	2022	Devlet	263,103	57
14	İskenderun Teknik Üniversitesi	2022	Devlet	356,550	52
15	Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi	2022	Devlet	355,400	52
16	Trakya Üniversitesi	2022	Devlet	314,590	62
17	Malaya Turgut Özal Üniversitesi	2022	Devlet	324,235	41
18	Amasya Üniversitesi	2022	Devlet	419,000	35
19	Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi	2022	Devlet	303,124	57
20	Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi	2022	Devlet	352,150	31
21	Kırklareli Üniversitesi	2022	Devlet	350,085	36
22	Kastamonu Üniversitesi	2022	Devlet	303,461	44
23	Gümüşhane Üniversitesi	2022	Devlet	281,500	21
24	Beykent Üniversitesi (Burslu)	2022	Vakıf	403,250	3
25	Beykent Üniversitesi İÖ (Burslu)	2022	Vakıf	289,500	2
26	Beykent Üniversitesi İÖ %50 İndirimli	2022	Vakıf	322,800	11
27	Beykent Üniversitesi %50 İndirimli	2022	Vakıf	276,900	15

4.1. TÜRKİYE'DE BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİ PROGRAMLARININ ÖĞRENME ÇIKTILARI

Basım ve Yayım teknolojilerinin öğrenme çıktıları aşağıdaki şekilde paylaşılmıştır. Bu alandan mezun olan aldıkları eğitim sonrasında bu yeterliliklere ve çıktılara sahip olması beklenmektedir.

Tablo 2: Ön lisansta Basım ve Yayım Teknolojileri Programı Öğrenme Çıktıları (http-2)

1	Gazetecilik mesleğinin etik ve hukuksal yönlerini bilir. Temel olarak hukuku öğrenir. Gazeteciliğin insan hakları ve çocuk hakları konularında önemini öğrenir.
2	Medyanın yapısal sorunlarını bilir. Medya ve siyaset arasındaki ilişkiler üzerine bilgi sahibi olur ve haberin arka planını analiz edebilir.
3	Gazetecilik mesleğinin donanımlarına sahip olarak, gazetecilik mesleğinin temel kavramlarını öğrenir.
4	Haber toplama ve yazma tekniklerini öğrenir ve uygular.
5	Sayfa tasarımı ve Masaüstü yayıncılık üzerine beceri kazanır.
6	Haber ajanslarını tanıır. Ajans, magazin, spor, polis adliye, ekonomi, kültür sanat ve diğer habercilik konularında bilgi sahibi olur.
7	İletişim ve gazetecilik alanına ait terimleri bilir ve öğrenir.
8	Söyleşi ve röportaj tekniklerini öğrenir ve uygular.
9	Haber üretimi ve dağıtımı konularında teknolojik yenilikleri takip edebilir ve gazetecilik üzerindeki etkilerini öğrenir.

10	Temel fotoğrafçılık bilgisine sahip olur, haber fotoğrafına ilişkin nitelikleri bilir ve üretebilir.
11	Görsel ve işitsel haber üretiminin aşamalarını öğrenir ve uygular.
12	Medyadaki cinsiyetçi ve ayrımcı söylemlere karşı farkındalık kazanarak insan hakları haberciliği konusunda bilinç sahibi olur ve medya ürünlerinin eleştirel okumasını yapar.
13	Haberin siyasi, ekonomik, kültürel ve toplumsal boyutları hakkında bilgi sahibi olur.
14	Gazete ve gazeteciliğin tarihsel gelişimine ilişkin bilgi sahibi olur ve günümüz yaklaşımlarıyla karşılaştırabilir.

Yukarıda yer alan tabloda belirtildiği gibi Basım ve Yayım Teknolojileri programından mezun olan kişiler haber üretiminin işitsel ve görsel bütün öğelerine hâkim olmak durumundadır. Sadece teknik olarak değil bunun içerisinde yer alan organizasyon yapıları, gerekli çözümlemelerin üretilebilmesi ve analitik düşünce, hukuksal boyutlar da bu program mezunlarını ilgilendiren ve bilinmesi beklenen konulardandır.

4.2. ÖN LİSANSTAN LİSANS GEÇMEK İÇİN DÜZENLENEN DİKEY GEÇİŞ SINAVI (DGS)

DGS sınavları meslek yüksekokullarından mezun olan öğrencilerin Lisans düzeyinde eğitim alabilmeleri ve belirli programlara geçebilmeleri için ÖSYM tarafından yılda bir defa düzenlenen bir sınavdır. İş bulabilme, lisans mezunu olabilme, toplumsal prestij sahibi olma ve erkek öğrenciler için askerlikten görevini geciktirme gibi nedenlerle girilen bir sınavdır (Dündar ve Bıçakçı, 2017). Bu nedenle sınav öğrenimlerine lisans olarak devam etmek isteyen öğrenciler için bir fırsat oluşturmaktadır. DGS sınavı ile belirli programlar belirli bölümlere geçiş yapabilmektedir. Sınavda ise 60 sözel ve 60 sayısal olmak üzere 120 soru bulunmaktadır. Bu sorulardan elde edilen puanlar öğrencinin not ortalaması veya ön lisans başarı puanı ile hesaplanarak adayın puanı elde edilir. Aday bu puanı ile YÖK'ün belirlediği programlardan lisans bölümlerini tercih ederek geçiş yapabilmektedir.

Basım ve Yayım teknolojileri programlarından geçilebilecek lisans bölümleri aşağıda belirtilmiştir (http-4).

- Basım Teknolojileri
- Basım ve Yayın
- Fotoğraf
- Fotoğraf ve Video
- Gazetecilik
- Görsel İletişim Tasarımı
- Görsel Sanatlar
- Grafik

- Grafik Sanatlar
- Grafik Tasarımı
- Halkla İlişkiler ve Reklamcılık
- İletişim
- İletişim Bilimleri
- İletişim Sanatları
- İletişim Tasarımı ve Yönetimi
- İletişim ve Tasarımı
- Medya ve İletişim
- Reklam Tasarımı ve İletişimi
- Reklamcılık
- Yeni Medya
- Yeni Medya ve İletişim

Basım ve yayım teknolojileri programını başarı ile tamamlamış öğrencilerin, öğrenme çıktılarına paralel bir şekilde geçiş yapabilecekleri bölümlerinde fazla olduğu görülmektedir. Bunun nedeni ise alanın içerisindeki iş kollarının sayılarının fazla olması ve işin sürdürülebilmesi için geniş ve büyük ekiplere ihtiyaç duyulmasıdır.

5. BASIM VE YAYIM TEKNOLOJİLERİ PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Basım ve Yayım teknolojileri programı öğrencileri eğitimlerinin son döneminde staj sürecine tabi tutulmaktadır. Üç dönemi tamamlayarak not ortalamasını yeterli seviyede tutan öğrenciler son dönemlerinde staja çıkarak teorik eğitimlerinin ardından uygulama eğitimi almaktadır. Bu bölümde programda okuyan ve mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, bu programın işletmede mesleki eğitim akademik danışmanlarının ve eğitime çıktıkları işverenlerin ya da iş yeri sorumlularının görüşleri alınarak değerlendirme yapılmıştır.

5.1. SEKTÖR TEMSİLCİSİ DEĞERLENDİRMESİ

5.1.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Basım ve Yayım Teknolojileri programında öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitim sürecinde bulunan öğrencileri ve bu öğrencilerin sorumlu işverenler ya da temsilcilerinin, öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, işe uyumlulukları, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı

ise işverenin bakış açısıyla öğrencilerin genel değerlendirilmesini yapmak ve onların mesleki yeterlilikleri ile işe uyum süreçlerini değerlendirmektir. Bu bağlamda işletmede mesleki eğitim süreçlerinin doğru bir şekilde sürdürülebilmesini sağlamak, sektörün eğitim kurumundan beklentisini anlamak ve eğitim sürecinin etkinliğinin artırılabilmesi için neler yapılabileceğini araştırmak çalışmanın nihai amacıdır.

5.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Basım ve Yayımlar Teknolojileri programında öğrenim gören ve 2021-2022 Bahar döneminde uygulamalı eğitimde bulunan gönüllü ön lisans öğrencileri oluşturmaktadır. Gerekli izinler ise Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğünden alınmıştır. Nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi ortamda iş yeri temsilcilerine gönderilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. 2021-2022 Bahar döneminde Basım ve Yayımlar Teknolojileri programında toplam 36 öğrenci işletmede mesleki eğitimde bulunmuştur ve eğitime gidilen iş yerlerinin temsilcilerinden/sorumlularından 3 kişi gönüllü olarak çalışmaya katılmıştır.

5.1.3. Araştırmanın Bulguları

Gönüllü olarak araştırmaya katılan iş yeri sorumlularından ikisi radyo ve tv sektöründe müdür diğeri ise MAKÜ Kurumsal İletişim Merkezi (KİMER)'de müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Tablo 3: Sektör Temsilcisi İş Yeri Sorumlusuna Ait Demografik Özellikler

Sorumlu	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek	İş Pozisyonu
İş Yeri Sorumlusu 1	Erkek	31-40	Doktora	Öğretim Görevlisi	Müdür Yardımcısı
İş Yeri Sorumlusu 2	Erkek	41-50	Lisans	Radyo Televizyon	Genel Müdür
İş Yeri Sorumlusu 3	Erkek	41-50	Lisans	Radyo Televizyon	Genel Müdür

Tablo-4'de iş yeri sorumlularına eğitim alan öğrenciler hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Alınan yanıtlar öğrenciler hakkında olumsuz bir durumun oluşmadığını göstermektedir.

Tablo 4: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Problem	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir olumsuz görüş bildirilmemiştir.	3	100
Toplam	3	100

Tablo-5'te ise sektör temsilcilerine öğrencilerin eğitim gördüğü kurum ve danışmanlar ile ilgili beklentileri sorulmuştur. Sektör temsilcilerinin herhangi bir problem yaşamadığı görülmüştür ancak beklenti bağlamında incelendiğinde sektör temsilcileri kendileri ile daha sık iletişime geçilmesi gerekliliğini paylaşmışlardır.

Tablo 5: Meslek Yüksekokulu ve Akademik Danışmanlarla Yaşanılan Problemler ve Beklentiler

Problem	Sıklık	Yüzde
Belirtilmemiştir	3	100
Toplam	3	100
Beklenti		
Danışmanlar iş yeri yetkilileri ile daha sık görüşmeli.	2	66,6
Beklenti yoktur.	1	33,3
Toplam	3	100

Tablo-6’da ise uygulamalı eğitim faaliyetinin etkinliğinin artırılabilmesi için ne yapılabileceği sorulmuştur. Çalışmaya katılan bütün sektör temsilcileri staj sürelerinin artırılmasının öğrencilere daha fazla fayda sağlayacağını belirtmişlerdir.

Tablo 6: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Kariyer Planı	Sıklık	Yüzde
Staj sürelerinin uzatılması faydalı olacaktır.	3	100
Toplam	3	100

5.2. DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANI DEĞERLENDİRMESİ

5.2.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, uygulamalı eğitimde öğrencilere danışmanlık gerçekleştiren öğretim elemanlarının süreç ile ilgili yaşadığı problemler, olumlu ve olumsuz geri bildirimlerini anlamaktır. Bu bağlamda elde edilecek bulguların analiz edilmesi ile birlikte öğrencilerin staj etkinliklerinin daha iyi bir hale getirilmesi, staj süreçlerinin daha faydalı olabilmesi beklenmektedir.

5.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu’nda 2021-2022 Bahar dönemi Basım ve Yayımlar Teknolojileri Programı staja çıkan öğrencilere danışmanlık yapan öğretim elemanları ile gerçekleştirilmiştir. Bölümde üç öğretim elemanı bulunmaktadır ve öğretim elemanlarının tamamı çalışmaya katılmıştır.

5.2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan öğretim elemanları ilgili bölümde öğretim görevlisi olarak çalışmakta, yaş aralıkları 31-40 ve hepsi erkektir (Tablo 7).

Tablo 7: Danışmanlara Ait Demografik Özellikler

Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Danışman 1	Erkek	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
Danışman 2	Erkek	31-40	Doktora	Öğretim Görevlisi
Danışman 3	Erkek	31-40	Sanatta Yeterlilik	Öğretim Görevlisi

Tablo 8’de yer alan bilgilere danışman öğretim görevlileri öğrencilerden en fazla çalışacak yer bulamamak ve çalışılan yerlerde ücret ödenmediği konusunda şikayetçi olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 8: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Çalışacak yer bulamamak ve ücret ödenmemesi problemi	3	100
Toplam	3	100

Olumlu dönütler ise Tablo 9’da incelenmiştir. Bu tabloya göre danışmanlar uygulama gerçekleştirilmesini olumlu olarak görmektedir ve bu bağlamda teorik bilgilerin pratik ile pekiştirilmesi yine olumlu geri dönüş olarak görülmüştür.

Tablo 9: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Problem	Sıklık	Yüzde
Uygulama gerçekleştirilmesi	1	33,3
Teorik bilgilerin pratik ile pekiştirilmesi.	2	66,6
Toplam	3	100

Tablo 10’da da belirtildiği üzere uygulama eğitimi konusunda iletişim problemlerinin olduğu ve öğrencilerin kimi zaman iş dışında görevlendirmeler ile karşılaştığı belirtilmiştir.

Tablo 10: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumsuz Dönütler

Kariyer Planı	Sıklık	Yüzde
Eğitim alınan iş dışında görevlendirmeler yapılması	1	33,3
Belirtilmemiştir.	1	33,3
İletişim problemleri	1	33,3
Toplam	3	100

5.3. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

5.3.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, uygulamalı eğitime katılan öğrencilerin memnuniyet düzeylerini, kazanımlarını, eğitim öncesi ve sonrası sorunlarını öğrenmek ve çözüm önerileri ile birlikte bir değerlendirme gerçekleştirmektir. Bu bağlamda elde edilecek sonuçlar uygulamalı eğitim süreçlerinin daha nitelikli bir şekilde gerçekleştirilmesi için bir projeksiyon oluşturacaktır.

5.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu’nda 2021-2022 Bahar dönemi Basım ve Yayım Teknolojileri Programı öğrencileri içerisinde uygulamalı eğitime başlayan ve tamamlamış olan 36 öğrencinin 18’i ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan anket soruları ise Bektaş ve Tuğay (2016)’dan izin alınarak revize edilen açık ve kapalı

uçlu ifadelerden oluşmaktadır. Yüz yüze toplanan veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Tanımlayıcı ve frekans analizleri yapılmıştır.

5.3.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmadan elde edilen veriler, tablolar halinde paylaşılmıştır. Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özellikleri tablo-11’de paylaşılmıştır. Tablo incelendiğinde 9 öğrencinin erkek 8 öğrencinin kadın 1 öğrencinin ise cinsiyetini belirtmediği görülmüştür. Öğrencilerin 16’sı 20-25 yaş aralığında iken 26-30 ve 31 üst yaş aralığında olan öğrenci sayıları toplamda 2’dir.

Tablo 11: Uygulamalı Eğitime Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	Yüzde
Kadın	8	44,4	20-25	16	88,9
Erkek	9	50	26-30	1	5,6
Belirtilmemiş	1	5,6	31 ve Üstü	1	5,6
Toplam	18	%100	Toplam	18	%100

Uygulamalı eğitime çıkılan bölge bilgisi tablo-12’de paylaşılmıştır. Bu tabloya göre Akdeniz bölgesinde 7, Karadeniz bölgesinde 1, Ege bölgesinde 3, Doğu Anadolu bölgesinde 4, İç Anadolu bölgesinde 4 öğrenci uygulamalı eğitime katılmıştır. 1 öğrenci ise bölge paylaşımı gerçekleştirilmemiştir.

Tablo 12: Uygulamalı Eğitime Çıkılan Bölge

Bölge	n	Yüzde
Akdeniz	7	38,9
Karadeniz	1	5,6
Ege	3	16,7
Doğu Anadolu	4	22,2
İç Anadolu	4	22,2
Belirtilmemiş	1	5,6
Toplam	18	%100

Öğrencilerin uygulamalı eğitim yaptıkları şehirlerin kendi memleketlerinde olma durumu Tablo-13’de paylaşılmıştır. Tabloya göre öğrencilerin tamamı kendi memleketlerinde staj yapmayı tercih etmiştir.

Tablo 13: Uygulamalı Eğitim Yapılan İşletme/Kurumun memleketlerinde olma durumu

İşletme/Kurum ile Memleket	n	Yüzde
Evet	18	100
Hayır	0	0
Toplam	18	%100

Uygulamalı eğitim süresinin yeterli olup olmadığı öğrencilere sorulduğunda ise 16 öğrenci evet yanıtını verirken sadece 2 öğrenci hayır yanıtını vermiştir. Yanıtlar tablo-14’de paylaşılmıştır.

Tablo 14: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	Yüzde
Evet	16	88,9
Hayır	2	11,1
Toplam	18	100

Tablo-15’te ise öğrencilerin staj yaptıkları kurumlar sorulmuştur. 2 öğrenci uygulamalı eğitim sürecini kamuda gerçekleştirirken 16 öğrenci ise özel bir kurumda gerçekleştirmiştir. 18 öğrencinin tamamı ise uygulamalı eğitim yerlerinin programa yönelik olduğunu belirtmiştir.

Tablo 15: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Çalışan İşletme/Kurum	Sektör	n	Eğitim yeri uygunluğu	
			Evet	Hayır
Özel	Medya	16	16	-
Kamu	Medya	2	2	-
Toplam		18	18	-

Tablo-16 öğrencilerin uygulamalı eğitim öncesi yaşadığı problemlere verilen yanıtlar ile ilgilidir. Bu bağlamda analiz edildiğinde 14 öğrenci staj öncesi bir problem olmadığını belirtmiştir. 1 öğrenci alıştırma süresinin uzun olmasını 1 öğrenci de iş yeri bulma zorluğunu problem olarak belirtmiştir. Bunun dışında 2 öğrenci ise aylık ödenen bir ücret olmamasını olumsuz bir durum olarak görmektedir.

Tablo 16: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Problem olmadığı belirtilmiştir.	14	77,7
Alıştırma süresinin uzun olması	1	5,55
Aylık ödenen bir maaş olmaması	2	11,1
Staj alımlarında iş yeri bulma zorluğu	1	5,55
Toplam	18	100

Uygulamalı eğitim sonrası yaşanan problemler ise Tablo-17’de belirtilmiştir. Buna göre 16 öğrenci problem olmadığını belirtirken 1 öğrenci düzenin olmadığını ve 1 öğrenci de iş dışı çalıştırmanın meydana geldiğini belirtmiştir.

Tablo 17: Uygulamalı Eğitim Sonrası Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Problem olmadığı belirtilmiştir.	16	88,8
Düzen ve sorumluluğun olmadığı belirtilmiştir.	1	5,55
İş dışı çalıştırma meydana gelmiştir.	1	5,55
Toplam	18	100

Öğrencilerin 15'i kendi sektörlerinde çalışmaya devam edeceğini belirtirken 2 öğrenci çalışmayacağını belirtmiştir. 1 öğrenci ise cevap vermemiştir. Sonuçlar Tablo-18'de paylaşılmıştır.

Tablo 18: Uygulamalı Eğitim Sonrası Kariyer Planları

Kariyer Planı	Sıklık	Yüzde
Kendi sektöründe çalışacağını belirtenler.	15	83,25
Yurtdışında çalışacağını belirtenler.	1	5,55
Dikey Geçiş Sınavı ile lisans eğitimine devam edeceğini belirtenler.	1	5,55
Cevap yok.	1	5,55
Toplam	18	100

Uygulamalı eğitim etkinliğinin artırılabilmesi için öneriler ise Tablo-19'da görülmektedir. Buna göre 7 öğrenci eğitim sürecinin uzamasını doğru bulmaktadır. 2 öğrenci ise staj ortamlarında teknolojik imkanların artırılması önerisini sunmuştur. Okulun uygulamalı eğitim alanlarını bulmasını isteyen öğrenci sayısı ise 2'dir.

Tablo 19: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öneri	Sıklık	Yüzde
Daha fazla eğitim verilmeli ve staj süresinin uzatılması.	7	38,85
Teknolojik imkanların artırılması.	2	11,10
Okulun staj yerlerini belirlemesi.	2	11,10
Sınavların online gerçekleştirilmesi.	2	11,10
Cevap yok.	5	27,75
Toplam	18	100

Tablo-20'de öğrencilerin memnuniyet düzeylerinin paylaşılmıştır. Genel olarak incelendiğinde öğrencilerin staj ortamlarından memnun oldukları ve olumsuz bir durum olmadığı görülmektedir.

Tablo 20: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Çalışma arkadaşlarından	14	77,8	2	11,1	2	11,1	0	0	0	0	4,66
İşinden	11	61,1	6	33,3	1	5,6	0	0	0	0	4,55
Uygulamalı eğitimden	10	55,6	7	38,9	1	5,6	0	0	0	0	4,5
Çalıştığı yerin yönetiminden	11	61,1	3	16,7	4	22,2	0	0	0	0	4,38
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	11	61,1	5	27,8	0	0	1	5,6	1	5,6	4,33
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	9	50	5	27,8	3	16,7	0	0	1	5,6	4,16
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	5	27,8	2	11,1	1	5,6	3	16,7	7	38,9	2,72

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Uygulamalı eğitimlerde öğrenci kazanımları önem arz etmektedir. Bu cevabın anlaşılması öğrencilerin etkinliğinin daha verimli olmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda sorulan soruların incelendiği Tablo-21’de göre öğrenciler teori ile uygulamanın birleştirildiğini, takım becerisi kazandıklarını, mesleki bilgileri kullanabildiklerini, sorumluluk aldıklarını, hedeflerini belirleyebildiklerini belirtmiştir. Bu olumlu kazanımlar öğrencilerin birçoğunda gerçekleşmiştir.

Tablo 21: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması	12	66,7	6	33,3	0	0	0	0	0	0	4,66
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	11	61,1	7	38,9	0	0	0	0	0	0	4,61

Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	12	66,7	5	27,8	1	5,6	0	0	0	0	4,61
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	11	61,1	6	33,3	1	5,6	0	0	0	0	4,55
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması	9	50	9	50	0	0	0	0	0	0	4,5
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	9	50	6	33,3	2	11,1	0	0	1	5,6	4,22
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	9	50	6	33,3	2	11,1	0	0	1	5,6	4,22

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo-22 ise uygulamalı eğitimden öğrenci kazanımları nitel bir yöntem ile araştırmıştır. Öğrencilerin Tablo-21 ile aynı yanıtları verdiği görülmüştür. Bu kazanımlar öğrencilerin meslek hayatını kolaylaştırıcı birer enstrüman olarak görülmektedir.

Tablo 22: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nitel Veriler)

Kazanım	Sıklık	Yüzde
Bilgileri pratiğe dönüştürdüm.	6	33,3
Bilgi ve tecrübe kazandım	6	33,3
Çalışma ortamına hazırladı.	3	16,65
İş disiplini kazandım	3	16,65
Toplam	18	100

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırma staj sürecinin farklı taraflarında yer alan kişilerden elden edilen bulgular ile gerçekleştirilmiştir. Bu taraflardan ilki staj gören öğrencilerin yetkili işverenidir. Bu kişilerle gerçekleştirilen görüşmelerde kişiler olumsuz bir durum belirtmemişlerdir. Çalışmaya katılan üç sektör temsilcisinden ikisi danışmanların iş yeri yetkilileri ile daha yakın temasta bulunmalarını bir beklenti olarak bildirmiştir. Sektör temsilcilerinin bu geri bildirimi danışmanların staj süresince daha yoğun bir şekilde işverenler ile temasa girmesinin staj sürecini daha nitelikli hale getirebileceğini göstermektedir. Staj etkinliğinin artırılması için ne yapılabilir sorusu sorulduğunda ise sektör temsilcilerinin tamamının staj sürecinin artırılmasını istedikleri görülmüştür. Yaşanan ekonomik gelişmeler ve artan maliyetler ve stajyerlerin herhangi bir ücret almıyor oluşu ile değerlendirildiğinde sektör temsilcilerinin bu beklentilerinin olması normaldir. Staj sürelerinin uzatılması durumu öğrencilerden alınan geri dönüşlerde de azımsanmayacak kadar istenen bir durumdur. Bu bağlamda incelendiğinde staj sürelerinin artırılması hem öğrenci hem de sektör temsilcileri tarafından istenen bir durumdur.

Elde edilen bulgulara staj sürecinin bir diğer tarafı öğretim elemanları bulunmaktadır. Programda bulunan üç öğretim elemanı ile gerçekleştirilen çalışmada öğretim elemanlarının tamamı staj yeri bulma problemine değinmiştir. Staj yerlerini öğrencilerin bulması ve bazen bu konuda zorlukların yaşanması öğrenci ve öğretim elemanı arasında sorunların doğmasına yol açabilmektedir. Buna ek olarak staj sürecinde öğrencilerin herhangi bir şekilde ücret almıyor oluşu da diğer bir problemidir. Hatta öğrencilerin yol, yemek ve barınma gibi giderlerinin de öğrenciler tarafından karşılanmak zorunda olması bir sorun olarak görülmektedir. Özellikle şehir dışında öğretim gören öğrencilerin tekrardan ailelerinin yanına dönmesi ve barınma süreçlerini yarıda kesmeleri birtakım problemlerin de ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Elde edilen bulguların öğrenciler bağlamında değerlendirildiğinde ise öncelikle olarak öğrencilerin staj için tercih ettikleri iş yerlerinin ailelerinin oturdukları şehirde tercih edildiği görülmüştür. Öğrencilerin uygulamalı eğitim süresini ise genel olarak yeterli bulduğu belirtilebilir. Uygulamalı eğitim gerçekleştirilen iş yerleri incelendiğinde ise öğrencilerin tümü kendi iş sahalarında staj yapmaktadırlar. Uygulamalı eğitim öncesinde yaşanan problemler incelendiğinde 18 öğrencinin 14'ü problem olmadığını belirtmiştir. 2 kişi ise ödenen maaş olmamasının bir problem oluşturduğunu bildirirken 1 öğrenci ise staj yeri bulma zorluğunun olduğunu belirtmiştir. Bu bağlamda incelendiğinde öğrenciler genel olarak staj yeri bulma ve maaşın olmaması konusunda bir zorluk yaşamamaktadırlar. Uygulamalı eğitim sonrasında yaşanan problemler incelendiğinde ise 18 öğrencinin 16'sı problemsiz bir şekilde uygulamalı eğitimi tamamlamıştır ancak 1 öğrenci iş dışı çalıştırmanın olduğunu belirtmiştir. Uygulamalı eğitim sonrası kariyer planları incelendiğinde ise 15 öğrenci kendi sektöründe devam edeceğini belirtirken 1 öğrenci ise Dikey Geçiş Sınavı ile lisans eğitimine devam edeceğini belirtmiştir. Bu durumda öğrenciler kendi iş sahalarını deneyimlemiş, kariyer planı olarak yapacakları mesleklerini anlama fırsatı yakalamış ve gelecekte karşılaşacakları mesleklerine karşı deneyim elde etmişlerdir. Uygulamalı eğitimin etkinliğinin artırılabilmesi için ise staj sürelerinin uzatılması ve daha fazla eğitim verilmesi gerektiğini belirtenler 7, okulun staj yerlerini belirlemesi gerekenler 2, sınavların online ortamda gerçekleşmesi gerektiğini düşünenlerin sayısı ise 2'dir. Bu veriler incelendiğinde öğrencilerin daha fazla staj süresine maruz kalmak istedikleri anlaşılmaktadır. Ek olarak okulun staj yerlerinin ayarlanması da öğrenciler için staj süresini kolaylaştırıcı bir durumdur. Son olarak sınavların online gerçekleştirilmesi istenmektedir bunun nedeninin ise öğrencilerin hem bir maliyet olarak ulaşma para harcamaları hem de sınavların bir veya iki haftayı bulan sürelerinden dolayı staj süreçlerinden uzak kalmaları gösterilebilir. Öğrencilerin memnuniyet durumları incelendiğinde ise işlerinden ve çalışma

arkadaşlarından memnun oldukları gözlemlenmiştir. 14 öğrencinin de mezun olduktan sonra aynı iş yerinde çalışmak istedikleri görülmektedir. Dikkat çekici bir diğer sonuç ise işin ona uygun olup olmadığını düşünenlerin sayısıdır. 10 öğrenci işin onlara uygun olmadığını düşünmektedir. Buda göstermektedir ki staj yerlerinde öğrenciler iş ortamlarından, çalışma arkadaşlarından ve uygulamalı eğitimden memnundur ancak onlara verilen iş karakterlerine veya bilgilerine uygun olmayabilir. Bu nedenle staj sürecinin daha iyi takip edilerek öğrencilerin yeteneklerine ve becerilerine uygun işlerin verilmesi öğrencilerin gelişim süreçlerinin daha doğru olmasını sağlayacaktır.

Uygulamalı eğitimden kazanımlar incelendiğinde ise öğrencilerin mesleki beceri anlamında staj sürecinden memnun oldukları görülebilir. Elde edilen verilere göre staj süreci aynı zamanda öğrencilere, mesleki ve etik sorumluluklar aldırarak onların takım çalışması becerileri yürütmesine de yardımcı olmaktadır. Bu nedenle öğrenciler iş yerlerinde görev ve sorumluluklarının bilincinde olmakta ve gelecekte mesleki süreçlerine daha kolay uyum sağlayabilmektedirler. Özellikle iletişim alanında okuyan veya staj gören öğrencilerin yazılı ve sözlü iletişim becerilerinin yüksek olması beklenmektedir. Hem çalışma arkadaşları hem de genel iş ortamında gerçekleştirdikleri iletişim becerilerinin de staj süresince arttığı gözlemlenmiştir. Uygulamalı eğitim öğrencilere aynı zamanda kariyer hedeflerini belirlemede de yardımcı olmaktadır. Öğrenci gelecekte çalışacağı işi görebildiği için daha doğru bir kariyer planlaması gerçekleştirebilmekte veya mesleki anlamda zayıf olan yönlerini görüp bu zayıflıklarını geliştirebilme imkânı bulabilmektedir. Son olarak ise teorik eğitimi ile birlikte uygulamalı eğitimi gerçekleştiriyor olması öğrencinin belki de üniversite ortamında bulamadığı imkanları deneyimleyebilmesini sağlamakta ve teori ile pratiği birleştirerek daha etkin bir eğitim sürecinin gerçekleştirilmesine neden olmaktadır.

Sonuç olarak uygulamalı eğitim süreçlerinde sektör temsilcileri için uygulamalı eğitim sürecinin uzatılması istenen bir durumdur. Danışman öğretim elemanları ise staj yerlerinin bulunabilirliği ekseninde bir görüş bildirerek genel olarak olumsuz bir dönüş sağlamamışlardır. Öğrenciler ise uygulamalı eğitimden genel olarak memnundurlar ve kendilerini geliştirebildiklerini düşünmektedirler. Özellikle teorik eğitim sonrası gerçekleştirilen uygulamalı eğitim süreci onların uygulama yapabilmelerine ve çalışacakları sektörleri daha iyi tanımalarını sağlamaktadır. Öğrencilerin ise beklentilerinin staj yerlerinde eğitim kurumunun sektör temsilcileri ile görüşerek staj yerlerinin ayarlanmasında kolaylık sağlanmasıdır. Bir diğer beklenti ise ücrettir. Öğrenciler staj süreçlerinde en azından gündelik ihtiyaçlarını giderebilecek bir gelire ihtiyaç duymaktadırlar. Genel olarak incelendiğinde uygulamalı eğitim hem öğrenciler hem danışmanlar hem de sektör temsilcileri için olumlu bir süreçtir.

ve niteliğinin artırılarak devam ettirilmesi üniversite sektör yakınlaşmasını sağlayacaktır. Üniversite sektör yakınlaşmasının gelişmesi ile birlikte yürütülebilecek protokollerin veya iş birliği çalışmalarının gerçekleştirilmesi de öğrenciler açısından büyük bir kazanım olacaktır.

KAYNAKÇA

- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemi Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 8(2), 165-174.
- Dündar, B. ve Biçakçı, C. (2017). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Dikey Geçiş Sınavına Bakışı: Osmaniye Meslek Yüksekokulu Örneği, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Eğitim Bilimleri ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6 (16), 237-250.
- Erdoğanaras, F. (2004). Basım ve Yayın Sektöründe Yeni Teknolojilere Dayalı Yeniden Yapılanma Süreci: İstanbul Örneği, Gazi Üniversitesi Mühendislik Mimarlık Fakültesi Dergisi, 19 (1), 29-36.
- Şahin, M. (2013). Ajans Gazeteciliği ve Medya Sektöründe Haber Ajanslarının Etkinliği, İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi, 37, 196-210.
- http-1:** <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30073>, Erişim Tarihi: 02/06/2023.
- http-2:** MAKÜ Bologna Sistemi, Basım ve Yayın Teknolojileri Programı, Öğrenim Çıktıları, <https://obs.mehmetakif.edu.tr/oibs/bologna/index.aspx?lang=tr&curOp=showPac&curUnit=35&curSunit=40744#>, Erişim Tarihi: 02/06/2023.

BÖLÜM 4

BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Doç. Dr. Meral BEKTAŞ¹

1. GİRİŞ

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı ön lisans programını tercih eden ve programdan mezun olan öğrenciler, kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında, ulusal ve/veya uluslararası düzeyde birçok iş alanında çalışma imkânı bulabilirler. Sektör deneyimi kazanabilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri bir uygulama modeli ile eğitim süreçlerinin desteklendiği programlardaki öğrenciler, sektör beklentilerini daha iyi analiz ederek, kendileri ile ilgili gelişmeleri daha rahat takip edebilirler. Özellikle uygulamaya ağırlık veren ve öğrencilerin iş hayatı ile ilgili deneyim kazanabilecekleri bir model olan 3+1 Modeli öğrencilere birçok konuda imkân sunar.

Kamu ve özel sektörde birçok alanda iş bulma imkânına sahip program mezunlarının hangi sektöre yönelirse yönelsin sektörün ihtiyaçlarına cevap verebilecek gerekli donanımlara sahip olmaları gerekir. Son yıllarda dünya genelinde yaşanan hızlı değişim ve dönüşüm sürecinde, çalıştığı sektöre değer katabilen, yeniliklere açık ve yeniliklere hızlı bir şekilde ayak uydurabilecek elemanlar sektör tarafından tercih edilen, aranan ve ulaşılmaya çalışılan elemanlar arasına girebilmektedirler. Bu nedenle uygulama eğitimi, meslek elemanı yetiştiren bölümler için ayrı bir öneme sahiptir. Bir asistan adayına, hangi mesleki becerilere sahip olması gerektiği anlatılabilir ancak bunu uygulamaya geçiremeyen asistan adayı için söylenenler biraz havada kalmış olur. Uygulamada edindiği deneyimle, çalışma arkadaşlarını, yöneticisini ve iş dünyasını tanıma fırsatı bulan asistanlar, bu süreçte kendi eksikliklerini görebilirler.

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0002-1616-8065, mbestas@mehmetakif.edu.tr

Yöneticisi ile çok iyi iletişim kurarak iyi bir bağ geliştirebilen, yöneticisini en iyi şekilde temsil edebilen, gerektiğinde inisiyatif alarak yöneticisinin işlerini kolaylaştırabilen, yöneticisinin sırdaşı olabilen, güvenilir, çalışkan ve her şartta işinin başında olabilen asistanlar iş hayatında hem kendilerinden hem de yöneticilerinden çok iyi şekilde bahsettirebilen asistanlar olabilirler.

Asistan ve yönetici arasında ilişkiyi en iyi şekilde anlatan Nil Baransel adlı asistana kulak verecek olursak;

“Kızım, neredesin sen? Ben nefes alıyorum, sen veriyorsun, sen veriyorsun, ben alıyorum. Yerinde yoksun, oksijensiz kaldım! Bunlar; Manajans’ın kurucusu, reklamcıların duayeni Eli Acıman’ın, 21 yıl boyunca sekreterliğini yapan Nil Baransel’i her arayıp da bulamadığında söylediği sözler. Bu belki de iyi bir asistanın yönetici için ne ifade ettiğini açıklayan en güzel söz. Nil Baransel ile Eli Acıman’ın yolları 24 yıl önce kesişti. Nil Baransel, Şişli Terakki Lisesi’ni bitirdikten sonra 11 yıl boyunca bir tekstil firmasında genel müdür sekreteri olarak çalıştı. Bir değişiklik yapmak ihtiyacındaydı, gazetede bir ilan dikkatini çekti. Büyük bir kuruluş, Türkçesi mükemmel bir sekreter arıyordu. İlane 120 kişi daha başvurmuştu ve nihayet 5. mülakattan sonra Baransel, Eli Acıman’ın karşısına çıkabilmişti. Eli Acıman ile daha sonra onun kitabını yazacak olan asistanının serüveni bu şekilde başladı. Rahatsızlığı nedeniyle 2004 yılında işi kızına devrettikten sonra da Eli Acıman ve Nil Baransel kopmadı. Bu ilişkiyi bir nevi vefa ilişkisi olarak tanımlayan Nil Baransel, hâlâ haftada iki kez Acıman’ı ziyaret edip, ona gazete ve kitap okuyor. Nil Baransel, bu patron asistan ilişkisinin nasıl efsaneye dönüştüğünü şöyle anlatıyor: “Acıman’ın kendi tabiriyle, aramızda oluşan bu şey bir kimyaydı. Karşılıklı güveni kurduktan sonra korumak çok önemli. Hata yapılabilir; önemli olan tekrarlanmamasında. Kızsa da, bağırса da arkamda dururdu ve biz nerede yanlış yaptık derdi hep.” Nil Baransel işe girdiği andan itibaren ona eleman seçme görevi de verildi. Hatta son yıllarda insan kaynaklarından sorumlu yürütme kurulu üyeliğine kadar yükselmişti. Eli Acıman işleri kızı Linda Acıman’a devrederken de onlara yardımcı oldu. Baransel, Acıman ile çalıştığı dönemi şöyle anlatıyor: “Ben sabah 7.30’da 6 gazeteyi okuyup, Acıman’dan önce ajansa gidip köşe yazarlarını hatmetmiş olurdum. Bu köşe yazarı bugün bunu yazmış ama dün de başka bir köşe yazarı bunun tam tersini söylemiş diye olayları ona özetlerdim. Eli Acıman sayesinde hem kültür seviyem çok arttı, hem de bana çok büyük bir çevre açtı. Onun sayesinde pek çok siyasetçi ve akademisyen tanıdım. 1980 yılında işe girdiğimde hiç bilir miydim bir gün Eli Acıman’ın kitabını yazacağımı? Ben Acıman’ın yanında 2-3 üniversite bitirdim” (Özçelik, 2023).

Patronu Eli Acıman ile ilgili genel bir değerlendirme yapan yönetici asistanı Nil Baransel’in yöneticisi ile ilgili yazdığı satırlara bakacak olursak bir yönetici asistanın yöneticisi için ne anlam ifade ettiğini ve bir yöneticinin bir asistanın hayatına nasıl dokunuşlarda bulunabileceğini daha iyi anlayabiliriz. Bir insanın aldığı nefes kadar önemli olan asistanlık mesleği, sürekli yeniliği ve değişimi

takip etmeyi gerektiren bir meslek olduğu için bu mesleği tercih edecek meslek elemanlarının yeniliklere ve değişime açık olmaları ve kendilerini bu doğrultuda geliştirmeleri şarttır.

Bu çalışmada Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO (MAKÜ SBMYO) Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında okuyan ve işletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilerin işletmede mesleki eğitime devam ettikleri sektördeki sorumlu sektör temsilcileri değerlendirilmelerine, danışman öğretim elemanları değerlendirilmelerine ve öğrencilerin kendileri ile ilgili genel değerlendirmelerine yer verilmiştir.

Çalışmanın genel amacı, 3+1 Modelinin öğrenci, danışman öğretim elemanı ve sektör temsilcileri gözüyle genel olarak değerlendirmesini yapmaktır. Bu nedenle programda okuyan öğrencilerin iş hayatına atılmadan, köprüden önceki son çıkış noktası olan ve teoride aldıkları bilgileri uygulamaya aktarmalarına imkân sunan 3+1 Modelinin daha iyi anlaşılabilmesi için bu modelin sacayaklarını oluşturan öğrenci, danışman öğretim elemanı ve sektör temsilcileri gözüyle genel bir değerlendirilmesinin yapılarak, kapsamlı bir araştırma yapılmaya çalışılmıştır. Sektör temsilcileri, uygulama eğitimi sürecinde ve sonrasında öğrencilerin çalışma hayatındaki durumlarına dair görüşleri doğrultusunda danışman öğretim elemanlarına ve öğrencilere verdikleri geribildirimler ile sektör, danışman öğretim elemanı ve öğrenciler arasında önemli bir köprü görevi görürler.

Programdan mezun olan öğrenciler, bürolarda hem yönetim hem de asistanlık kısmında görev yapabilecek yetkinliklere sahip olurlar. Bu doğrultuda program öğrencilerinin gerekli bilgi ve becerilere sahip olabilmeleri için her yıl programın ders içerikleri düzenli olarak sektör temsilcileri, program öğretim elemanları ve öğrenci görüşleri doğrultusunda gözden geçirilerek gerekli düzeltmeler yapılmaktadır.

Bu çalışma ile 3+1 Modelinin sektör temsilcileri, danışman öğretim elemanları ve öğrenciler tarafından genel olarak değerlendirmesi yapılarak sektör temsilcilerinde, hâlihazırdaki program öğrencilerinde ve bu programı tercih edecek öğrencilerde bir farkındalık oluşturulması hedeflenmiştir.

2. BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME

Programdan mezun olan öğrenciler, bu alanda kazanmış oldukları bilgi ve beceriler ile kamu ve özel sektör kurum ve kuruluşlarında, ulusal ve/veya uluslararası düzeyde birçok iş alanında çalışma imkânı bulabilirler. Öğrencilerin eğitimleri boyunca kendilerine yeterince yatırım yaparak akademik, kişisel ve mesleki becerilerini geliştirmeleri kendilerine büyük katkılar sunar. Sağlıktan, eğitime, sanayiden tarıma özel sektörde birçok iş alanında çalışma imkânına

sahip program mezunları KPSS sınavına girerek kamu kurumlarının istediği gerekli puanı almaları ve kurumların istediği gerekli şartları taşımaları durumunda kamu kurumlarında da işe yerleşebilirler.

Program mezunlarının genel olarak görev tanımlarında, asistanlığını yaptıkları yöneticilerin toplantı ve randevularını organize etmek, yöneticilerin için seyahat ve organizasyon düzenlemelerini yapmak, yöneticilerin yazışmalarını takip etmek, gerekli raporları ve ofis belgelerini zamanında hazırlayarak yöneticilerine sunmak, iyi bir dosyalama sistemi kurmak ve istenen yer ve zamanda istenen belgeleri yöneticilerine ulaştırmak, gelen misafirleri en iyi şekilde karşılamak ve uğurlamak gibi birçok görev yer almaktadır.

Birçok sektörde ve birçok iş kolunda çalışabilme yetkinliği kazanan program mezunları, yönetici asistanı, sekreter, bölüm sekreteri, muhasebe elemanı, halkla ilişkiler çalışanı, hukuk asistanı, tıbbi asistan, büro personeli unvanları ile çalışabilirler. Hangi iş kolunda çalışıyor olurlarsa olsunlar teknolojik yenilikleri takip ederek, alanları ile ilgili yenilikleri kendi alanlarına uyarlayabilmeleri gerekir. Çünkü Covid-19 Pandemisi ile birlikte hızla yaygınlaşmaya başlayan sanal asistanlar, dünyanın neresinde olursa olsun müşterileri ile aynı fiziksel ortamı paylaşmadan akıllı telefon, tablet, dizüstü bilgisayar, internet gibi yardımcı teknolojilerle müşterilerinin yönetsel hedeflerini gerçekleştirmeye yardımcı olurlar.

Kurumların dışarıya açılan pencereleri konumunda olan asistanların, çalıştıkları sektör ile ilgili tüm gelişmeleri yakından takip ederek kendilerini de bu doğrultuda en iyi şekilde geliştirmeleri gerekir. Bunun içinde her meslekte olduğu gibi asistanlık mesleğinde de öncelikle iletişim becerisi çok önemlidir. Çünkü yönetici asistanları, kurum içi ve kurum dışı müşteriler ile iletişim kurarak kilit noktadaki bağlantı görevini üstlenirler.

İş olanakları ve şartları

Birçok iş kolunda çalışma fırsatına sahip olan program öğrencileri kendilerine uygun sektör, iş kolu ve pozisyonu belirledikten sonra bu alanlar için gerekli yeterliliklere sahip olup olmadıklarını gözden geçirmeleri gerekir.

Farklı iş kollarında iş bulma imkânına sahip sekreterleri iş kollarına göre sınıflandıracak olursak,

- Yönetici sekreteri/asistanı
- Tıp sekreteri
- Hukuk sekreteri
- Ticari sekreter
- Basın sekreteri
- Muhasebe ve finansman sekreteri

- Finans sekreteri
- Raportör sekreter
- Büro hizmetleri sekreteri
- Uluslararası organizasyon sekreteri olarak göreve yapabilirler.

Genel anlamda birçok iş kolunda çalışma imkânı bulabilen yönetici asistanları için Eleman. Net'te iş ilanı veren firmalar genel olarak ([http-5](http://5));

- İnşaat Şirketleri
- Tekstil İşletmeleri
- Muhasebe ve Müşavirlik İşletmeleri
- Güzellik ve Estetik Merkezleri
- Reklam ve Medya
- Süt ve Süt Ürünleri İşletmeleri
- Sağlık Sektörü
- Mühendislik İşletmeleri
- Güvenlik ve Koruma Hizmeti Veren İşletmeler
- Otomotiv İşletmeleri
- Turizm İşletmeleri
- Eğitim Kurumları
- Kozmetik İşletmeleri
- İnsan Kaynakları ve Danışmanlık İşletmeleri
- Teknoloji İşletmeleri
- Dış Ticaret Yapan İşletmeler
- Hukuk Büroları
- Emlak ve Gayrimenkul İşletmeleridir.

Türkiye İş Kurumu ve Linkedin.com iş ilanları

Türkiye İş Kurumu sitesinde yayınlanan 27.04.2023 tarihli Mersin ili ilanı ve 26.04.2023 tarihli İstanbul ili için asistanlık mesleğine ait iş ilanı, Linkedin.com iş ilanı detayları aşağıda verilmiştir ([http-1](http://1)).

a-Mersin İli İçin 27.04. 2023 Tarihinde Verilen İlan Detayları

İşin Tanımı

- Toplantı ve randevuları organize etmek,
- Yöneticiler için seyahat ve organizasyon düzenlemeleri yapmak,
- Yönetime genel büro desteği sağlamak,
- Telefon çağrılarını yönetmek, mesajları not almak,

- İletişim bilgilerinin kaydını tutmak,
- Ofis belgelerini hazırlamak ve ilgili yöneticiye sunmak,
- Dosyalama sistemi geliştirmek ve sürdürmek,
- Gelen konukları karşılanması,
- Bölümündeki kişi listelerini kayıt altına almak,
- Gelen ve giden kargoların takip edilmesi ve ilgili kişilere iletilmesi.

Genel Nitelikler

- Büro yönetimi prosedürlerine hâkim olmak,
- Alanında 2 yıl tecrübeye sahip olmak,
- Office programlarını kullanabilmek,
- Raporlama yapabilmek,
- Düzgün bir diksiyona sahip olmak,
- Çoklu görevlerle baş edebilmek,
- İyi derecede yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahip olmak,
- Tempolu iş ortamına uyum sağlayabilmek,

Mesleki Bilgiler; Büro yönetimi ve sekreterlik, büro yönetimi ve yönetici asistanı meslek elemanı.

b-İstanbul İli İçin 26.04.2023 Tarihinde Verilen İlan Detayları

İşin Tanımı

- Telefon trafiğini yönetmek,
- Toplantı ve seyahat organizasyonlarını yapmak,
- Gelen ziyaretçileri karşılamak ve ağırlamak,
- Büroların gelen-giden evrak işleyişini yönetebilmek,
- Yazışmaları takip etmek, dosyalama ve arşivleme yapmak,
- Büronun gereksinimlerini takip etmek, genel düzenini sağlamak,
- Kişi ve kurumların ilgili fihrist bilgilerini tutmak ve gerektiğinde güncellemek,
- Yöneticilerin görevlendirdiği konularda planlama yapabilmek.

Nitelik ve Beceriler

- Dış görünüşüne özen gösteren,
- İletişimi becerisi iyi,
- Dikkatli, detaylara önem veren ve pratik,
- Dinamik bir ortamda hızlı ve sonuç odaklı çalışabilecek, takım çalışmasına yatkın,

- Dinamik, pozitif ve sürekli güler yüzlü, yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilecek,
- Düzenli olarak raporlama yapabilecek,
- Konusunda en az 1 yıl deneyimli Büro Yönetimi ve Sekreterlik Bölümü başta olmak üzere, en az 2 yıllık yükseköğretim mezunu,
- MS Ofis programlarını (Excel, Word, Power Point, Outlook) çok iyi düzeyde kullanabilen,
- Diksiyonu düzgün, sözlü ve yazılı iletişim becerileri iyi,
- Öğrenmeye açık ve kendini geliştirebilen,
- Sistemli ve düzenli çalışabilen,
- Güvenilir ve sorumluluk sahibi olan,
- Uzun vadeli çalışmayı hedefleyen,
- İyi İngilizce konuşup, yazabilen,
- Zaman yönetimine hâkim,

c- LinkedIn.com Adresinde Yer Alan Üst Düzey Yönetici Asistanı İlanı Detayları (http-6)

LinkedIn.com adresinde yayınlanan üst düzey yönetici asistanı ilan detayları aşağıda verilmiştir.

İş Tanımı

- Kurum içi ve dışı bilgi akışını sağlamak.
- Etkin ajanda yönetimi ile seyahat, toplantı, görüşme ve iş süreçlerini planlamak.
- Yöneticisinin ihtiyaç duyduğu araştırma, rapor ve sunumlar ile ilgili gerekli dokümantasyonu hazırlamak ve raporlamak.
- Bağlı bulunduğu yöneticiye raporların zamanında ve düzenli olarak ulaşmasını sağlamaktır.

Genel Nitelikler

- Üniversitelerin ilgili bölümlerinden mezun,
- Alanında en az 5 yıl tecrübe sahibi,
- İyi düzeyde İngilizce bilgisine sahip,
- MS Office programlarını kullanabilen,
- Analitik düşünebilen,
- Zaman yönetimi, planlama, organizasyon ve raporlama konularında yetkin,
- Etkin iletişim becerilerine sahip.

3. BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA SEKTÖR İÇİN GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Programın genel amacı büro yönetimi konusunda uzman, sorumluluk bilinciyle hareket eden ve yetki sınırları içerisinde inisiyatif alabilen, yönetim ve işletme fonksiyonlarını en iyi şekilde yerine getirebilen meslek elemanları yetiştirmektir.

Bu programa devam eden öğrenciler;

- Yaşam boyu öğrenme davranışını kazanma becerisi,
- Yazılı ve sözlü iletişimi becerisi,
- Kapsamlı bakışa sahip olma becerisi,
- Bağımsız davranabilme ve inisiyatif kullanma becerisi,
- Mesleki etik ve sorumluluk anlayışı gösterebilme becerisi,
- Takım çalışması yapabilme becerisi,
- Kendini yönetebilme kabiliyeti ve değerlendirme becerisi,
- Kendine güven duyma, topluluk önünde sunum yapabilme becerisi
- Alanında yeterli olacak düzeyde yabancı dil bilgisine sahip olabilirler.

Çalışacakları sektörde başarılı olabilmek için yönetici asistanı adaylarının, mesleki anlamda birçok beceriye sahip olmaları gerekir.

Yönetici asistanlarının sahip olması gereken mesleki beceriler (Tengilimoğlu ve Erkal, 2019);

- Büro otomasyon sistemlerini kullanabilme becerisi,
- Doğru karar verme becerisi,
- Hızlı okuma, yazma ve not alma becerisi,
- İkna etme becerisi,
- İletişim becerisi
- İnisiyatif kullanma becerisi,
- Problem çözme becerisi,
- Risk alma becerisi,
- Temsil etme becerisi,
- Yabancı dil kullanma becerisidir.

Yönetici asistanları genel olarak sorumluluk sahibi olmalı, güvenilir olmalı, sır saklamalı, dedikodu yapmamalı, yaratıcı ve yenilikçi olmalı, hoşgörülü ve güler yüzlü olmalı, kendine güvenmeli, empati yeteneğine sahip olmalı ve soğukkanlı olmalıdır.

4. TÜRKİYE'DE BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Bu program, kamu ve özel sektör işletmelerinde büro faaliyetlerinde görev alabilecek nitelikli insan gücü yetiştiren dört yarıyılık bir programdır.

Programın amacı, kamu ve özel sektör yöneticilerinin yönetsel faaliyetlerini düzenleyebilecek ve genel büro hizmetlerini gerçekleştirebilecek, değişen anlayışına ve iş akışına uyum sağlayabilecek bilgi ve beceriye sahip meslek elemanları yetiştirmektir. Programda Büro Yönetimi, Yönetici Asistanlığı, Klavye Teknikleri, Etkili Konuşma ve Diksiyon, Protokol ve Sosyal Davranış Kuralları, Mesleki Yazışmalar, Dosyalama ve Arşivleme, Mesleki Yabancı Dil, Davranış Bilimleri, Çalışma Psikolojisi, Örnek Olay Analizi, Kriz Ve Stres Yönetimi, Halkla İlişkiler, İletişim Becerileri, İnsan Kaynakları Yönetimi, Hukukun Temel Kavramları, Ofis Programları, Genel Muhasebe, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ve Mesleki Matematik gibi dersler bulunmaktadır. Eğitim dönemi süresince edinilen bilgi, beceri ve davranış, büro yönetimi ve yönetici asistanlığı alanında çalışabilmek için temel becerileri oluşturur. Bu beceriler, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Meslek Elemanı adayının özel ya da kamu kuruluşlarında sekreter, yönetici asistanı ya da büro yöneticisi olarak çalışabilmeleri için yeterlilik sağlar (http-2).

Programdan mezun olan öğrencilerin genel olarak kazanımları (http-3).

- Büro yönetimi ve yönetici asistanlığı alanına ilişkin temel kavramları tanımak ve kullanabilir,
- Yönetim ve yönetici, liderlik, motivasyon, etkileme, güç, otorite, yetki kavramlarını bilir ve bunları işletme ile ilişkilendirebilir,
- Kalite, standart ve standardizasyon kavramlarını, standardın üretim ve hizmet sektöründeki önemini öğrenir,
- Sektörler ve sektör uygulamaları hakkında bilgi sahibi olurlar,
- Seviyelerde takım çalışmaları başlatabilir, uygulayabilir ve sürdürebilirler,
- Metin yazarken klavyeye bakmadan on parmak hızlı ve hatasız yazma tekniğini öğrenirler,
- Bürolarda kendisine bağlı olarak çalışan iş görenleri denetleyebilir ve değerlendirmelerini objektif olarak yapabilirler,
- Kamu ve özel kesim yapısı hakkında bilgi sahibi olurlar,
- Temel bilgisayar kullanımı ve alanına ilişkin gerekli yazılımları kullanabilirler,
- Gerekli olan sosyal sorumluluk, etik değerler, iş güvenliği, işçi sağlığı, çevre koruma bilgisi ve bilincine sahip olur ve bunları uygulayabilirler,

- Büroların düzenine ilişkin gerekli dosyalama ve arşivleme çalışmalarını gerçekleştirebilirler,
- Yapılması muhtemel toplantı ve törenlere ilişkin zaman ve protokol düzenlemelerini yapabilirler,
- Çalışma alanları ile ilgili asgari hukuksal problemleri yorumlayarak çözebilirler,
- Her türlü yazışma sürecine hâkim olur, resmi veya özel sektör yazışmalarını yapabilirler,
- Sosyal ortamda, iş ortamında ast üst hiyerarşisini öğrenerek, bulunduğu konuma göre davranış alışkanlığı kazanırlar,
- İşletmelerde ön muhasebe ve kontrol işlemlerini planlamayı, uygulamayı ve değerlendirmeyi öğrenirler.

Programdan mezun öğrenciler dikey geçiş sınavında başarılı oldukları takdirde örgün eğitimdeki birçok lisans programına dikey geçiş yapabilirler.

Dikey geçiş yapılabilecek açık öğretim fakültesi dışındaki lisans programları (http-7);

- Halkla İlişkiler
- Halkla İlişkiler ve Reklamcılık
- Halkla İlişkiler ve Tanıtım
- İşletme Bilgi Yönetimi
- Reklamcılık ve Halkla İlişkiler
- Sağlık Yönetimi
- Yönetim Bilişim Sistemleridir.

Fark derslerini almadan (3. sınıftan) dikey geçiş yapılabilecek açık öğretim fakültesi programları

- Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
- Halkla İlişkiler ve Reklamcılık
- İktisat
- İşletme
- Kamu Yönetimi
- Konaklama İşletmeciliği
- Maliye
- Uluslararası İlişkilerdir.

Fark derslerini alarak dikey geçiş yapılabilecek açık öğretim fakültesi programları

- Sağlık Yönetimi
- Uluslararası Ticaret ve Lojistik Yönetimi
- Yönetim Bilişim Sistemleridir.

MAKÜ SBMYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümünde uygulanan eğitim ve öğretim modeli üç yarıyıl yüz yüze eğitim ve bir yarıyıl iş yeri eğitim şeklinde gerçekleştirilen 3+1 Modelidir. 3+1 Modeli ile öğrenciler, nitelikli meslek elemanı olarak görev yapacakları işyerlerindeki sorumluluklarını, işçi-işveren ilişkilerini, üretim-iş güvenliği sistemlerini, yeni teknolojileri işyerlerinde tanıyabilirler. 3+1 Modeli öğrenciye daha kolay iş bulma imkânı, kariyer planlaması ve hedeflere ulaşma, iş hayatı şartlarını daha erken öğrenme ve uygulama becerisine sahip olma gibi faydalar sağlayarak, öğrencilere sektörle bire bir tanışma fırsatı sunar (http-4).

5. BÜRO YÖNETİMİ VE YÖNETİCİ ASİSTANLIĞI PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN NİTEL VE NİCEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda MAKÜ SBMYO Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında okuyan ve işletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilerin işletmede mesleki eğitime devam ettikleri sektörlerdeki sorumluları tarafından genel değerlendirilmelerine, danışman öğretim elemanları tarafından yapılan değerlendirilmelere ve öğrencilerin kendileri ile ilgili nitel ve nicel olarak genel değerlendirmelerine yer verilmiştir. İlgili program öğrencileri 4. yarıyılda 3+1 Modeli kapsamında işletmede mesleki eğitime devam etmektedir.

Bu çalışmanın amacı 3+1 Modelinin öğrenci, danışman öğretim elemanı ve sektör temsilcileri gözüyle genel olarak değerlendirmesini yapmaktır. Bu çalışma ile bu programda okuyan öğrencilerin iş hayatına girmeden önce teoride aldıkları bilgileri uygulamaya aktarmalarına imkân sunan 3+1 Modelinin, sacayaklarını oluşturan öğrenci, danışman öğretim elemanı ve sektör temsilcilerinin görüşlerine başvurarak, uygulamanın güçlü yönlerine vurgu yapılmaya, eksik yönlerine ise dikkat çekilmeye çalışılmıştır.

2021-2022 bahar döneminde bu programda toplam 55 öğrenci mesleki eğitime çıkmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlandığı için araştırmaya 34 gönüllü öğrenci, 10 gönüllü sektör temsilcisi ve 3 akademik danışman katılmıştır.

5.1. SEKTÖR TEMSİLCİSİ DEĞERLENDİRMESİ

5.1.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, işletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilerden sorumlu sektör temsilcilerinin öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, işe uyumu, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği

üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise sektör temsilcileri gözüyle öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ve işe uyum süreçlerinin değerlendirilmesidir.

5.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime devam eden öğrencilerden sorumlu sektör temsilcilerinden oluşturmaktadır. Çalışmada evrenin tamamına ulaşmak amaçlandığı için bir örneklem grubu belirlenmemiştir.

Araştırma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 11.05.2022 tarih ve GO 2022/666 nolu etik kurul izni alınarak, araştırmaya geçilmiştir. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemler ile sektör temsilcilerine gönderilmiştir. Elde edilen veriler, yüzdelik ve içerik analizine tabi tutularak, betimsel analiz yöntemine göre elde edilen verilerden gerekli alıntılar yapılmıştır. Araştırmaya 10 gönüllü sektör temsilcisi katılmıştır.

5.1.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan sektör temsilcilerine ait demografik bilgiler ve mesleki eğitime ilişkin görüşlerine ait bilgiler aşağıda verilmiştir.

Tablo 1: Sektör Temsilcisi İş Yeri Sorumlusuna Ait Demografik Özellikler

Cinsiyet	Eğitim	Yaş	Hizmet Yılı	Çalıştığı Pozisyon	Çalıştığı Kurum	Çalıştığı Alan
Erkek	Lisans	31-40	11-15	Müdür	Belediye	Yazı işleri
Erkek	Lisans	31-40	6-10	İhracat Operasyon Sorumlusu	Harput tekstil	Tekstil
Erkek	Ön lisans	41-50	16 +	Müdür	Sigorta Acentesi	Sigorta
Erkek	Lisans	41-50	6-10	Müdür	Belediye	Hizmet
Kadın	Lisans	31-40	6-10	Sekreter	Kolej	Okul
Erkek	Ön lisans	51 +	16 +	Müdür	Belediye	Hizmet
Kadın	Ön lisans	41-50	16 +	Muhasebe Sorumlusu	A. Kimya A.Ş.	Kimya
Erkek	Lisans	41-50	16 +	Müdür	Kaymakamlık	Kamu
Erkek	Lisans	31-40	6-10	İnsan Kaynakları Uzmanı	R. Sulama Sist. San. ve Tic. A.Ş.	Tarım
Erkek	Lisans	31-40	11-15	Avukat	Hukuk ve Danışmanlık Ofisi	Hukuk

Araştırmaya 8 erkek, 2 kadın sektör temsilcisinin katıldığı görülmektedir. Sektör temsilcileri müdür, ihracat operasyon sorumlusu, muhasebe sorumlusu, insan kaynakları uzmanı, sekreter ve avukatlardan oluşmaktadır.

Tablo 2: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Olumsuz Görüş ve Gözlemler	n	%
Herhangi bir olumsuz görüş ve gözlem yoktur	10	100
Toplam	10	100

Tablo 2’ye göre genel anlamda işyeri sorumlulukları öğrencilerden memnun olduklarını ve olumsuz bir görüşe sahip olmadıkları görülmüştür.

İşyeri Sorumlusu 3; *algılaması iyi ve aktif bir öğrenci...*

İşyeri Sorumlusu 7; *girişimcilik konusunda daha da geliştirebilir zamanla...*

Tablo 3: Meslek Yüksekokulu ve Danışmanlarla Yaşanılan Problemler ve Beklentiler

Problem	n	%
Olumsuz herhangi bir durum yaşamadım	10	100
Toplam	10	100
Beklenti	n	%
Yok	10	100
Toplam	10	100

Tablo 3’e göre sektör temsilcileri okul ya da akademik danışmanlara bir olumsuzluk yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 4: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması İçin Yapılabilecekler

Yapılabilecekler	n	%
Eğitim süresi uzayabilir	4	40
Öğrenciler için ayrı bir yer ayarlanıp her bölüme uygun iş yeri eğitim sorumlusu olmalı.	1	10
Projeler yapabiliriz	1	10
Daha fazla etkinliklere katılabilirler	1	10
Ücret karşılığında uygulamalı eğitim verilmesi	1	10
İşverenlere daha sık iletişime geçilebilir	1	10
Uyap sistemi öğrencilere öğrenilebilir	1	10
Toplam	10	100

Sektör temsilcilerinin %40’ı eğitim süresinin uzatılabileceğini dile getirmiştir. Öğrenciler adliyelerde görev yapabildikleri için bir sektör temsilcisi Uyap sisteminin öğrencilere öğretilabileceğini belirtmiştir.

5.2. DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANI DEĞERLENDİRMESİ

5.2.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBMYO, Büro Yönetimi ve Yönetimi Asistanlığı Programında görev yapan, işletmede mesleki eğitime devam eden öğrencilerden sorumlu akademik danışmanların eğitim öncesi, eğitim sürecinde ve eğitim sonrasındaki değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Araştırmanın

amacı ise akademik danışmanlar aracılığıyla mesleki eğitim sürecinin genel olarak değerlendirilmesidir

5.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan öğrencilerin akademik danışmanlarından oluşmaktadır.

Araştırma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 11.05.2022 tarih ve GO 2022/666 nolu etik kurul izni alınarak, araştırmaya geçilmiştir. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemler ile akademik danışmanlara gönderilmiştir. Elde edilen veriler, yüzdelik ve içerik analizine tabi tutularak, elde edilen verilerden betimsel analiz yöntemine göre bire ir gerekli alıntılar yapılmıştır. Araştırmaya 4 akademik danışmandan 3'ü gönüllü olarak katılmıştır.

5.2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırmaya katılan akademik danışmanlara ait demografik bilgiler ve akademik danışmanların işyeri eğitimi ile ilgili genel bilgilere sırası ile yer verilmiştir.

Tablo 5: Danışmanlara Ait Demografik Özellikler

Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Danışman 1	Kadın	51+	Lisans	Öğretim Görevlisi
Danışman 2	Kadın	41-50	Doktora	Öğretim Üyesi
Danışman 3	Kadın	41-50	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi

Araştırma kapsamında çalışmaya programda görev yapan 3 akademik danışman katılmıştır. Katılımcıların 2'si öğretim görevlisi, 1'i öğretim üyesi ve katılımcıların 3'ü kadındır.

Tablo 6: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Problem	n	%
Herhangi bir problem yok	2	67
Yer bulmada yaşanan sorun	1	33
Toplam	3	100

Tablo 6'ya göre akademik danışmanlar genel olarak öğrencilerin herhangi bir sorun yaşamadıklarını ifade etmişlerdir.

Danışman 1; *bazı öğrenciler küçük illerde uygulama eğitim yeri bulmakta sıkıntı yaşadıklarını ifade ettiler.*

Tablo 7: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Olumlu Dönütler	n	%
Teorik bilgi pratiğe dönüşüyor	3	100
Toplam	3	100

Danışman 1; *okulda alınan teorik bilgileri uygulama imkânı buldukları ve işyeri ortamında bulundukları için memnuniyetlerini dile getirdiler...*

Danışman 2; *uygulama eğitimi esnasında teorik bilgilerini pratiğe dönüştürdüklerini. İşyeri sorumlularının gözetiminde eksikliklerini tamamladıklarını, güvenlerinin arttığını dile getirmişlerdir...*

Danışman 3; *uygulamanın daha öğretici olduğunu, derste gördüklerini kolaylıkla uygulayabildiklerini, iş disiplini daha çok sevdiklerini söylediler.*

Tablo 8: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumsuz Dönütler

Olumsuz Dönütler	n	%
Bir öğrenci sorun iletti	1	33
Hiçbir sorun iletilmedi	2	67
Toplam	3	100

Uygulamalı eğitim boyunca, iki akademik danışman öğrencilerin kendilerine hiç sorun iletmediğini belirtirken, bir akademik danışman öğrencilerin ücret alamadıkları için bu konuda rahatsızlıklarını dile getirdiklerini belirtmiştir.

Danışman 1; *Ücret alamayanlar çoğunlukta ve bundan duydukları rahatsızlığı dile getirdiler. İşyeri ilişkileri nedeni ile sadece bir öğrencim olumsuz geri bildirimde bulundu ve işyeri değişikliğine gidildi.*

Tablo 9: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması İçin Yapılabilecekler

Yapılabilecekler	n	%
Eğitimlerin etkinliğinin yeterli olduğunu düşünüyorum. Meslek yüksekokulu olarak yeterli çalışmalar yapılmıştır. Eğitim arttırmaya yönelik öğrencilerin bireysel çaba göstermesi önemlidir	1	33,3
Öğrenciler sektördeki uzmanlarla buluşturulabilir	1	33,3
Program mezunları okullara davet edilerek deneyimleri paylaşılabilir	1	33,3

Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için;

Danışman 1; *öğrencilerin bireysel olarak çaba göstermeleri gerektiğini,*

Danışman 2; *öğrencilerin sektördeki uzmanlarla buluşturulmaları,*

Danışman 3; *program mezunlarının okullara davet edilerek deneyimlerinin öğrencilerle paylaşımlarının iyi olacağını ifade etmişlerdir.*

5.3. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

5.3.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, uygulama eğitime devam eden öğrencilerin bu süreçteki memnuniyet düzeyleri, kazanımları, eğitim öncesi, esnası ve sonrası sorunları ve çözüm önerileri üzerine bir değerlendirme yapmaktır.

5.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmaya 2021-2022 bahar döneminde işletmede mesleki eğitime devam eden ve araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden 34 öğrenci dâhil edilmiştir.

Veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Bektaş ve Tuğay (2016) ın yapmış oldukları araştırmada kullandıkları ölçekten yararlanılarak yeni bir ölçek oluşturulmuştur. Ölçekte hem nicel ve nitel verilere ilişkin sorulara yer verilmiştir. Nitel ifadelerde uygulamaya başlamadan önceki süreç, eğitim esnası süreç ve sonrası süreç olmak üzere üç süreçte yaşanan problemler, öğrencilerin memnuniyet düzeyleri, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği, öğrencilere eğitimlerin kazandırdıkları, öğrencilerin eğitim sonrası kariyer hedefleri sorulmuştur. Araştırmanın nicel kısmında 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (5 kesinlikle katılıyorum - 1 kesinlikle katılmıyorum).

5.3.3. Araştırmanın Bulguları

Uygulamalı eğitime devam eden öğrencilere ait demografik bilgiler ve öğrenci görüşleri aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 10: Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	18	53	20-25	34	100
Erkek	16	47	Toplam	34	100

Araştırmaya katılan öğrencilerin %53'ü kadın, %47'si erkektir. Bütün katılımcıların yaş aralığının ise 20-25 yaş arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 11: Uygulamalı Eğitimde Gidilen Bölge

Bölge	n	%
Akdeniz	19	56
Ege	5	15
Karadeniz	0	0
Marmara	1	3
Doğu Anadolu	1	3
İç Anadolu	4	12
Güney Anadolu	1	3
Belirtmeyen	3	8
Toplam	34	100

Tablo 11'e göre, araştırmaya katılan öğrencilerin %56'sının Akdeniz Bölgesi'nde uygulama eğitimine çıktığı görülmektedir

Tablo 12: Uygulamalı Eğitim Yapılan İşletme/Kurumun Memleketlerinde Olma Durumu

İşletme/Kurum ile Memleket	n	%
Evet	22	65
Hayır	9	26
Belirtmeyen	3	9
Toplam	34	100

Tablo 12'ye göre öğrencilerin %65'inin kendi yaşadıkları memlekette uygulama eğitimine çıktıkları görülmektedir.

Tablo 13: Uygulamalı Eğitime Gidilen Kurum ve Sektör

Çalışılan Kurum	Sektör
A. A. Kimya	Özel/Kimya Sanayisi
A. A. Kimya A.Ş.	Özel/ Kimya Sanayisi
Avukatlık Bürosu	Özel
Belediye (2 kişi)	Kamu/İnsan Kaynakları Müdürlüğü
Belediye (2 kişi)	Kamu/Hizmet
Belediye	Kamu/ Gayrimenkul
Belediye (2 kişi)	Kamu/ Yazı işleri Müdürlüğü
Burdur Valiliği	Kamu
Çağlar Hukuk Bürosu	Özel/ Yönetici Asistanı
Devlet Hastanesi	Kamu/ sağlık
Flmtaş	Özel/ İnşaat
H. Tekstil	Özel/Tekstil
Hukuk Bürosu (4 kişi)	Özel/ Hukuk
İnşaat Bürosu	Özel
İnşaat Şirketi	Özel/ Ulaştırma
K. Tic. LTD. ŞTİ	Özel
K. Ticaret	Özel/Mobilya
Kolej	Özel/ Okul
M. İnşaat	Özel/ İnşaat
Mimarlık Bürosu	Özel/ Mimarlık
Mimarlık Bürosu	Özel/ Sekreterlik
Muhasebe	Özel/Muhasebe
Muhasebe	Özel
Ö. mühendislik	Özel/ İnşaat bürosu
R. Damla Sulama SAN. TİC. A.Ş.	Özel/ Tarım Sektörü
R. E. Damla Sulama San. Tic. A.Ş	Özel/ Tarım sektörü
Sanayi	Elektrik
Yer hizmetleri	Kamu

Tablo 13'e göre öğrencilerin özel sektörde tarımdan sağlığa farklı birçok alanda uygulama eğitimine gittikleri görülmektedir. Öğrencilerin %21'nin Belediyelerde, %18'inin hukuk bürolarında uygulama eğitimine devam ettikleri görülmüştür.

Tablo 14: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı Eğitimin Süresi	n	%
Evet	30	88
Hayır	3	9
Belirtmeyen	1	3
Toplam	34	100

Tablo 14'e göre öğrencilerin %88'i uygulama eğitimi süresinin yeterli olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 15: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Uygulamalı Eğitim Yerinin Uygunluğu	n	%
Evet	34	100
Hayır	0	0
Toplam	34	100

Tablo 15'e göre öğrencilerinin tamamı eğitim yerinin kendi okudukları program ile uyumlu olduğunu belirttikleri görülmektedir.

Tablo 16: Uygulamalı Eğitim Yeri Kamu veya Özel Sektör Olma Durumu

Uygulama Eğitim Yeri	n	%
Kamu	10	29
Özel	24	71
Toplam	34	100

Öğrencilerin %71'nin özel sektörde uygulama eğitimine gittiği görülmektedir.

Tablo 17: Uygulamalı Eğitim Yerini Ayarlayan Kişi

Uygulama Eğitim Yerini Ayarlayan	n	%
Kendim	20	59
Ailem	8	24
Tanıdıklar	3	9
Okul	2	6
Belirtmeyen	1	2
Toplam	34	100

Öğrencilerin %59'u uygulama eğitim yerini kendilerinin bulduklarını, %2'si ise okulun yer ayarlaması yaptığını belirtmişlerdir.

Tablo 18: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	n	%
Hiçbir problem yaşamadım	25	74
Uzaktan eğitim ile ders gördüğüm için almak istemediler	2	6
Aslında hiç aramadım. İlk gittiğim İşyeri direkt aldı.	1	3
Yer araştırması çok uzun sürdü	1	3
Kurumların üniversite stajyerlerini bu kadar uzun süre çalıştırmadıkları için sorun yaşadım	1	3
Her zaman ya bulamazsam ya da bulduğum işyeri iyi bir yer olmazsa telaşı biraz zorlamıştı	1	3
Deneyim eksikliği.	1	3
Yer bulma sıkıntısı	1	3
Maddi sıkıntı ve kendime karşı özgüvenim biraz daha yetersiz kaldı.	1	3
Toplam	34	100

Tablo 18'e göre öğrencilerin %74'ü uygulama eğitimine başlamadan önce herhangi bir problem yaşamadıklarını dile getirmişlerdir.

Öğrenci 10; *herhangi bir sıkıntı yaşamadım. Staj işlemlerimi anında onayladılar.*

Tablo 19: Uygulamalı Eğitim Sürecinde Yaşanan Problemler

Problem	n	%
İş yerimde herhangi bir problem yaşamadım	13	38
İşyerimden gayet memnundum	12	35
Stajyere pek değer verilmemesi	1	3
İşyeri sahibi ile hiç problem yaşamadım. Sadece çok müşteri geliyordu o sorunlu idi.	1	3
Staj yerimden ve yanında çalıştığım insanlardan memnunum	1	3
Staj gördüğüm yerde en büyük başarımız saygı ve sevgiydi. O yüzden herkes birbirine güler yüzlü ve saygılı davrandığından sıkıntı yaşamadım	1	3
Alışma sürecinde biraz sıkıntı yaşadım ama sonra hemen adapte oldum	1	3
Haftanın beş iş günü olması sıkıntı idi, 3gün staj veya okul olabilirdi.	1	3
İşyerimden çok memnunum. Uluslararası bir firma olduğu için bana katkıları çok oldu.	1	3
Mesai saatleri.	1	3
Konum olarak uzak olması benim için sorun oldu.	1	3
Toplam	34	100

Uygulamalı eğitime devam eden öğrencilerin %38'i işyerlerinde herhangi bir sorun yaşamadıklarını, %35'i ise işyerlerinden gayet memnun olduklarını ifade etmişlerdir.

Öğrenci 3; *iş yerinden çok memnunum çok yardımcı oldular ve birçok şey öğrettiler.*

Öğrenci 7; *genel olarak memnundum, bir işyeri tecrübesi yaşadım*

Tablo 20: Uygulamalı Eğitim Sonrası Kariyer Planları

Kariyer Planı	n	%
KPSS'ye hazırlanacağım	6	18
İşe girmeyi düşünüyorum/ Yaptığım staja göre iş arayışına gireceğim	6	18
İşe devam etmek istiyorum/ Staj yaptığım kurumda işe girmeye çalışacağım	3	9
Bilmiyorum	3	9
KPSS'ye girdim atama bekliyorum	2	6
Kendi işim var orada çalışacağım	1	3
Staj yaptığım yerde kalıcı olarak işe başlayacağım	1	3
Başka bir yerde çalışacağım	1	3
Bir daha üniversite sınavına gireceğim	1	3
Aynı iş üzerinden devam edeceğim	1	3
Özel hastanede işe başlayacağım	1	3
DGS'ye girip devam edeceğim	1	3
Bir müddet iş hayatı ve sonrasında askerlik	1	3
Açıktan okumaya devam edeceğim	1	3
Bu sektörde iş bulup kariyerime başlayacağım	1	3
Belediyede çalışacağım	1	3
Önceden yaptığım mesleğe devam edeceğim	1	3
Kararsızım	1	3
Kendi bölümüm ile ilgili iş arayacağım	1	3
Özel hastanede işe başlayacağım	1	3
Toplam	34	100

Tablo 20'ye göre uygulamalı eğitime devam eden öğrencilerin %18'i KPSS'ye hazırlanacaklarını, % 6'sı KPSS'ye girdiğini ve atama beklediklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin %9'u ne yapacaklarını bilmediklerini, % 3'ü ise uygulama eğitimine devam ettikleri yerde kalıcı olarak işe başlayacaklarını dile getirmişlerdir.

Öğrenci 11; *KPSS girdim atama bekliyorum.*

Öğrenci 12; *KPSS' den iyi puan alıp memur olacağım.*

Öğrenci 20; *KPSS'ye çalışarak kamuya atanmaya çalışacağım. Kendi mesleğimi yapmak istiyorum.*

Tablo 21: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öğrenci Önerileri	n	%
Uygulama eğitimi süresi uzatılabilir	5	15
Online dersler geç saatlere konulmalı	4	12
Okulumuz bu konuda yeterli eğitimi sağlamakta	3	9
Bence yeterli şu an/gayet yeterli	2	6
Bilmiyorum	2	6
Daha çok etkinliğe katılarak	2	6
Yer bulma olanağını artması	1	3

Zoom görüşmeleri ve anketler yapılabilir	1	3
Staj maaşı daha fazlaştırılmalı	1	3
En az bir kere hocamızla iletişim içerisinde olunmalı	1	3
Daha kısa ve daha etkili çalışma	1	3
Sürenin azaltılması kanaatindeyim	1	3
Bu kişiye bağlı ben verimi arttırmak öğrenmek için bilginin uşağı olurum ama etkinlik istemesem gider gelirim bana katkısı olmaz	1	3
Şirketlerin ya da iş yerlerinin uygulama etkinliğine girecek öğrenciler için ayrı bir yer yapmaları ve başlarına iş yeri eğitim sorumlusu konulmalı.	1	3
Not tutmak düzenli olarak ve dakik olmak	1	3
Tecrübesiz öğrencilere biraz daha fazla olanak gösterilebilir.	1	3
Yok	1	3
Yanıt vermeyen	8	24
Toplam	34	100

Öğrencilerin %15'i uygulama eğitimi süresinin uzatılmasını isterken, %3'ünün ise bu sürenin kısaltılması gerektiğini dile getirdikleri görülmektedir.

Öğrenci 7; *ücretli çalışma alanları olmalı işyeri eğitimi daha uzun olabilir.*

Öğrenci 25; *okulumuz mesleki eğitim uygulamasını fazlasıyla iyi yapıyor. Çoğu staj uygulaması 1 ay yapılırken bizler 70 güne tamamlayarak daha tecrübeli bireyler olarak mezun olma şansına sahip oluyoruz.*

Tablo 22: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
İşinden	31	91	2	6	1	3	-	-	-	-	4,88
Çalışma arkadaşlarından	31	91	3	9	-	-	-	-	-	-	4,91
Çalıştığı yerin yönetiminden	32	94	1	3	1	3	-	-	-	-	4,91
Uygulamalı eğitimden	28	82	4	12	1	3	1	3	-	-	4,73
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	27	78	6	18	1	3	-	-	-	-	4,76
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	27	78	5	15	1	3	-	-	-	-	4,64
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	24	71	2	6	-	-	2	6	6	18	4,05

((5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum)

Tablo 22'ye göre öğrencilerin genel olarak işinden, çalışma arkadaşlarından, çalıştığı yerin yönetiminden çok memnun oldukları ve mezun olduktan sonra da aynı işyerinde, aynı sektörde çalışmak istedikleri görülmektedir.

Tablo 23: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	19	56	5	15	2	6	1	3	7	21	3,82
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	23	67	9	27	1	3	1	3	-	-	4,58
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	21	62	10	29	2	6	-	-	1	3	4,47
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	25	74	8	2	1	3	-	-	-	-	4,70
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	23	68	8	24	3	9	-	-	-	-	4,58
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	24	71	9	24	2	6	-	-	-	-	4,76
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması	25	74	6	18	3	9	-	-	-	-	4,64
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	26	77	6	18	2	6	-	-	-	-	4,70
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	24	71	8	24	2	6	-	-	-	-	4,64
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması	23	68	9	27	2	6	-	-	-	-	4,61
Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	23	68	7	21	3	9	-	-	1	3	4,5

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum)

Uygulama eğitimi sürecinde öğrenciler genel olarak mesleki bilgileri kullanma becerisi, takım çalışması yürütme becerisi kazandıklarını, mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilincine ulaştıklarını belirtmişlerdir. Uygulama eğitiminin görev ve sorumluluk almaya katkı sağladığını, yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirdiğini, mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırdığını, kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olduğunu, mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksiklikleri giderme imkânı sunduğunu, zamanı verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırdığını ve derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 24: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nitel Veriler)

Kazandırdıkları	n	%
Tecrübe/Deneyim/İş Hayatını Öğrenme/İş deneyimi ve ortamı/Birçok deneyim ve bilgi/Tecrübe, iş ve sorumluluk	9	26
Özgüven kazandırdı/Özgüvenli olmayı girişken olmayı olaylara pozitif ya da negatif bakmayı sağlamayı çözüm üretebilmeyi/ Kendime güvenim arttı artık daha zorları başaracağım inanıyorum. / Özgüvenim arttı, her şeyi yapabileceğim ve kendimi daha fazla geliştirmem gerektiğini samimiyeti çalışmayı sevmeyi	5	15
Pek çok şey öğrenmekle beraber kayıplarda oldu/ Vaktimi çaldı kendi işimi uzaktan takip etme durumunda kaldım	2	6
Not tutmanın önemini ve mail takibini	1	3
Para, bakış açısı, insan, diksiyon, öngörü, önyargı vb.	1	3
Kendimi ifade etme becerisi kazandırdı	1	3
Disiplin kazandırdı	1	3
Mesleğin nasıl bir zorluğu ve kolaylığı olduğunu gördüm.	1	3
İş yeri ahlakını iş yerindeki sorumlulukları kazandırdı	1	3
İşimi öğrendim. Fikirlerimi olgunlaştırdı	1	3
Kendimi geliştirdim	1	3
Aktif çalışabilmeyi kazandım. Çalışmayı sevdim.	1	3
Takım çalışması, önceden de sorumluluk sahibi biriydim iş hayatında bunu daha da ileriye taşıdım işlerimi eksiksiz ve zamanında tamamlama sorumluluğunun bilincini arttırdım.	1	3
İş sorumluluğu kazandırdı	1	3
İş hayatına atılmadan ön bilgi oldu benim için	1	3
Daha dakik olmayı ve not tutmanın önemini, yazışmalarda çok dikkatli olmayı	1	3
Eğitim gördüğümüz yerde yeni bilgiler öğrenmeyi kazandırdı	1	3
İnsan ilişkilerini artırmamı sağladı	1	3
Cevap vermeyen	4	12
Toplam	34	100

Tablo 24'e göre öğrencilerin %26'sı uygulama eğitimi sürecinde deneyim, %15'i ise özgüven kazandıklarını belirtmişlerdir. Öğrencilerin %3'ü vakit kaybı yaşadığını, kendini işini uzaktan takip etmek zorunda kaldığını ifade etmiştir.

Öğrenci 3; *birçok şey kazandırdı. Takım çalışmasını en verimli şekilde sağlamış oldum. İletişim becerilerimi daha çok geliştirdim. Özgüvenim daha çok arttı.*

Öğrenci 15; *aldığım eğitimi uygulama fırsatı yakaladım. Görev ve sorumluluklarımı arttırdı.*

Öğrenci 10; *vaktimi çaldı kendi işimi uzaktan takip etme durumunda kaldım. Kendi işini yaparken okuyan ve kendi işinde çalışmaya devam eden uygulama öğrencilerin de mağduriyet yaşamaması için gerekli önlemler alınabilir.*

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Meslek yüksekokulları, meslek elemanı yetiştiren birimler oldukları için uygulama eğitimi öncesi, uygulama eğitimi esnasında ve uygulama eğitimi sonrasında öğrencilerin isteği, akademik danışmanların ilgisi ve sektör temsilcilerinin öğrencilere yardımı bu meslek elemanlarının yetiştirme sürecine önemli katkılar sunabilmektedir.

MAKÜ SBMYO, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı 4 yarıyıllık bir programdır. Öğrenciler 3 yarıyıl okulda teorik bilgileri alarak uygulama eğitimine hazırlıklarını yaparken 4. yarıyılda uygulama eğitimine giderek okulda aldıkları teorik bilgileri pratiğe geçirme olanakları bulurlar. Birçok konuda bilgi birikimine sahip olarak mezun olan öğrenciler kendi ilgi alanlarına uygun sektörleri tercih ederek uygulama eğitimine devam etmeleri durumunda daha başarılı olabilirler.

İshak Alaton'un asistanı Hülya Çınar, asistanların en az orta düzey bir yönetici kadar bilgi düzeyine sahip olduklarını ifade etmiştir (Özçelik, 2023). Röportaj detayları;

Hülya Çınar, Karadeniz Teknik Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Büro Yönetimi'nden mezun olduktan sonra sigorta sektöründe genel müdür sekreteri olarak işe başladı. Son 15 yıldır Alarko Şirketler Topluluğu Yönetim Kurulu Başkanı İshak Alaton'un asistanlığını yapan Çınar'ın asistanlık görevinin içinde İshak Alaton'un gerek şirket içi gerek özel yaşantısıyla ilgili her şey var. "Üst düzey bir yöneticinin yoğun iş programı nedeniyle zamanının iyi yönetilmesi çok önemli" diyor Çınar: "İshak Bey, Alarko ailesine dâhil olduğum 15 yıl içerisinde bana bilge kişiliği, entelektüelliği ve inanılmaz çalışkanlığı ile muhteşem bir öğretmen oldu. Ender olarak rastlayabileceğiniz vizyonu, felsefe ve sanat bilgisi hem iş hayatımın hem özel hayatımın kalitesini arttırdı ve renklendirdi." Hülya Çınar, günümüzde yabancı ortakların artmasıyla iş hayatındaki gelişmeye paralel olarak sekreter veya asistanların da en az orta düzey bir yönetici kadar bilgi ve beceriye sahip olması gerektiğini vurguluyor: "Kendini geliştirmenin sonu ve öğrenmenin yaşı yoktur. Bu yüzden entelektüel, kendini sürekli geliştiren, yöneticisi ile uygun adım gidebilen, onu anlayan, yaptığı bir hatayı tekrar etmeyen ve işini hayatında sahip olduğu birçok konunun üzerinde tutan kişiler bu meslekte başarılı oluyorlar. Yeri geldiği zaman o kurumun en üst düzeyde temsil edip, çok geniş bir sosyal çevreye sahip olabiliyorsunuz."

Kendini geliştirmenin yaşının ve sonun olmadığını belirten Çınar'ın da ifade ettiği gibi sekreter veya asistanların da en az orta düzey bir yönetici kadar bilgi ve beceriye sahip olması gerekmektedir. 3+1 Modeli ile eğitimleri sürecinde iş hayatı ile tanışarak deneyim kazanabilecek program öğrencilerinin bu süreci etkin ve verimli geçirmeleri kariyer hedefleri için önemli bir adım olabilmektedir.

Uygulama eğitimi sürecinde öğrenciler genel olarak mesleki bilgileri kullanma becerisi, takım çalışması yürütme becerisi kazandıklarını, mesleki ve etik sorumlulukları alma ve uygulama bilincine ulaştıklarını belirtmişlerdir. Öğrenciler ayrıca uygulama eğitiminin görev ve sorumluluk almaya katkı sağladığını, yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirdiğini, mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırdığını, kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olduğunu, mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksiklikleri giderme imkânı sunduğunu, zamanı verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırdığını ve derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulduklarını ifade etmişlerdir. Bu görüşler doğrultusunda uygulama eğitiminin öğrencileri iş hayatına hazırladığı söylenebilir.

Bu bağlamda 3+1 Modelinin sektör temsilcileri, akademik danışmanlar ve öğrenciler gözüyle değerlendirildiği araştırmanın sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde;

Sektör temsilcileri,

- Sektör temsilcilerinin %40'ı eğitim süresinin uzatılabileceğini dile getirmiştir. Sektör temsilcileri ve öğrencilerin genel anlamda uygulamalı eğitim süresinin uzatılması konusunda görüş belirttikleri görülmektedir. Öğrenciler adliyelerde sekreter, zabıt kâtipliği, cezaevi kâtipliği ve daktilograf ve icra kâtibisi olarak görev yapabildikleri için bir sektör temsilcisinin Uyap sisteminin öğrencilere öğretilabileceğini ifade ettiği görülmüştür.
- Sektör temsilcilerinin, sorumlulukları altında bulunan öğrenciler ve bu öğrencilerin akademik danışmanları ile ilgili bir sıkıntı yaşamadıkları ifade etmeleri, sektör temsilcileri, öğrenci ve akademik danışmanlar arasında kurulan iyi bir iletişim süreci nedeniyle olabilir.

Akademik danışmanlar,

- Akademik danışmanlar öğrencileri ile ilgili bir sorun yaşamadıklarını ancak uygulama eğitimi öncesi küçük illerde yaşayan öğrencilerin yer bulmada bazı sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir.
- Öğrenciler okulda aldıkları teorik bilgileri uygulama imkânı bularak, işyeri ortamını gördüklerini, uygulama eğitimi esnasında teorik bilgilerini pratiğe dönüştürdüklerini, işyeri sorumlularının gözetiminde eksikliklerini tamamlayarak yeni işlere daha hazır hale geldiklerini ve öz güven ve iletişim becerilerinin arttığını ifade etmişlerdir.
- Uygulama eğitimi daha öğretici olduğu için öğrenciler derste gördüklerini kolaylıkla uygulayabilme imkânı bularak, iş disiplini kazanırlar.
- Uygulamalı eğitim sürecinde birçok öğrenci ücret alamadığı için bu durumun öğrenciler için sorun oluşturduğunu belirtmişlerdir. Bir dönem

boyunca kimi öğrenciler kendi memleketlerinde kimi öğrenciler ise farklı memleketlerde uygulama eğitimine devam ettikleri için bu öğrencilere ücret ödenmesi bu sürecin daha verimli geçirilmesine katkıda bulunabilir.

Ön lisans öğrencileri,

- Öğrencilerin %71'nin özel sektörde uygulama eğitimine gittiği görülmektedir. Özel sektörde iş yeri uygulama eğitiminin bitmesi sonrasında öğrencilerin o işyerinde kalabilme durumları öğrencilerin sektör seçimini etkileyebilmektedir.
- Öğrencilerin %65'nin kendi memleketlerinde uygulama eğitimine devam ettikleri görülmektedir. Maddi konularda yaşanan sıkıntılar bu duruma neden olabilir.
- Öğrenciler uygulama eğitiminin süresinin uzatılabileceğini dile getirmişlerdir. Bektaş ve Tuğay'ın (2016) yapmış oldukları araştırma sonuçlarına göre de araştırmaya katılan öğrencilerin %89'unun 1 aylık staj süresini yetersiz olarak gördüğü ortaya çıkmıştır. Yine aynı çalışmada öğrencilerin %69,4'ü staj çalışmasının faydalı olduğunu ve uygulamaya zorunlu olarak devam edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Öğrenciler staj sürecinde, iletişim ve insan ilişkileri becerilerinin geliştiğini, kendilerine güvenlerinin ve sorumluluk duygularının arttığını, yeni insanlarla tanıştıklarını ve deneyim kazandıklarını belirtmişlerdir. Sarbıyık (2013) yılında yapmış olduğu çalışmaya göre 3+1 Modeli ile öğrenciler; günün teknolojisini görerek yetiştikleri için iş bulma imkânlarının kolaylaşacağı, kariyer planlaması yapabilecekleri ve iş dünyasının gerçekleri ile tanışacakları için bu süreçteki uyum süreçlerinin hızlanacağı ortaya çıkmıştır.
- Uygulama eğitimi sürecinde öğrenciler genel olarak, mesleki bilgileri kullanma becerisi ve takım çalışması yürütme becerisi kazanırlar.
- Uygulamalı eğitime devam eden öğrencilerin %38'i işyerlerinde herhangi bir sorun yaşamadıklarını, % 35'i ise işyerlerinden gayet memnun olduklarını ifade etmişlerdir.
- Öğrencilerin genel olarak işinden, çalışma arkadaşlarından, çalıştığı yerin yönetiminden çok memnun oldukları ve mezun olduktan sonra da aynı işyerinde, aynı sektörde çalışmak istedikleri görülmektedir.
- Uygulamalı eğitime devam eden öğrencilerin %18'i KPSS'ye hazırlanacaklarını, %6'sı KPSS'ye girdiğini ve atama beklediklerini belirtmişlerdir. Öğrencilerin %9'u ne yapacaklarını bilmediklerini, %3'ü ise uygulama eğitimine devam ettikleri yerde kalıcı olarak işe başlayacaklarını dile getirmişlerdir. Uygulama eğitimi sonrasında kariyer hedefi olan öğrenciler için bu sürecin daha verimli geçtiği söylenebilir.

Staj uygulamasına devam eden öğrencilerle ilgili yapılan çalışmalarda Aydoğan'ın (2002:58) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre, stajın mezuniyet sonrası iş olanağı sağladığı (%65,2) ve staj eğitiminin başarılı bir iş yaşamı için yararlı olduğu (87,0) sonucuna ulaşılmıştır. Şimşek ve Çetinkaya'nın (2004:108) yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, stajyerlerin stajın tecrübe kazandıracağını düşündükleri ortaya çıkmıştır. Kozak'ın (1999:43) yapmış olduğu araştırma sonucuna göre öğrencilerin stajı genel olarak yararlı gördükleri (%94) ortaya çıkmıştır. Öztürk ve Tataroğlu'nun (2017) da belirttiği gibi kaliteli hizmet sunan meslek yüksekokulları hem kurumsal bir kimlik kazanarak tercih edilme sıralamasında ön sıralarda yer alır hem de nitelikli eleman yetiştirerek ülke ekonomisine olumlu katkıda bulunabilir. Özkan ve Alan'nın (2021:162) çalışmalarında 3+1 uygulamasında öğrencilerin mesleği tanıma olanağı buldukları, mesleki problemleri görebildikleri, problem çözme becerisi kazandıkları ve mesleki anlamda hedef belirleyebildikleri ortaya çıkmıştır.

Çalışma ile öğrenciler, akademik danışmanlar ve sektör temsilcilerine yapılabilecek öneriler;

Öğrenciler;

- Uygulama eğitimi için yer ayarlarken, kendilerine uygun, uygulama eğitimi bittikten sonra ise kalabilecekler işyerleri ayarlamaları gerekir.

Akademik danışmanlar;

- Sektör temsilcileri ve öğrenciler ile sık sık iletişime geçerek, yaşanan sorunlara anında müdahale edilerek çözüm üretmeli,
- Öğrencilerin akademik, mesleki ve kişisel gelişimleri için öğrencilere gerekli desteği sunmaları gerekir.

Sektör temsilcileri;

- Uygulama eğitimi kapsamında sorumlulukları altındaki öğrencilere gerekli imkânları en iyi şekilde sunmaları,
- Öğrencilerin kişisel gelişimine katkıda bulunabilecek etkinliklere öğrencileri yönlendirmeleri gerekir.

Bu çalışma Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programında okuyan ve 3+1 Modeli kapsamında İşletmede Mesleki Eğitime devam eden öğrencilerin, sektör temsilcilerinin ve danışman öğretim elemanlarının görüşlerini kapsamaktadır. Araştırmanın genellenebilmesi için 3+1 Modelinin uygulandığı farklı üniversitelerdeki öğrencilerin ve akademik danışmanların de dâhil edildiği daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir. Bundan sonraki çalışmalarda özellikle 3+1 Modelinin daha detaylı olarak ele alınarak, meslek yüksekokulları için önemi daha kapsamlı araştırmalar ile ortaya konulabilir.

KAYNAKÇA

- 07.09.1991 Tarihli 20984 Sayılı Resmî Gazetede Yayınlanan Adalet Bakanlığı İcra Personelinin Sınav, Atama, Nakil, Görevde Yükselme Ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği
- 10.07.2003 Tarihli 25164 Sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Adalet Bakanlığı Memur Sınav, Atama Ve Nakil Yönetmeliği
- Aydoğan F. (2002). Büro Yönetimi Ön Lisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemini Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 8(2), 165–174.
- Kozak, M. A. (1999). Eskişehir Meslek Yüksekokulu Öğrenci Stajları Üzerine Bir Araştırma, Turizm Otelcilik ile Diğer Programların Karşılaştırılması, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Yıl 10, Türkçe, Eylül-Aralık, 37-44.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+ 1 Eğitim Modeli. Academic Platform-Journal of Engineering and Science, 1(1), 39-41.
- Şimşek, E. ve Çetinkaya, Ö. (2004). Sosyal Bilimleri Alanlarındaki Meslek Yüksekokullarının Staj Yükü Muhasebe Bürolarında, Muhasebe ve Denetime BAKIŞ, Ocak, 101-116.
- Özçelik, B. (2023). Başarılı patronların arkasındaki sekreterler konuştu! <https://www.kendinigelistir.com/basarili-patronlarin-arkasindaki-sekreterler-konustu/>. Erişim Tarihi: 26.05.2023.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+ 1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. Yükseköğretim Dergisi, 12(1), 153-167.
- Öztürk, H. ve Tataroğlu, M. (2017). Meslek Yüksekokullarında Hizmet Kalitesi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Örneği. Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, 18(40), 162-179.
- Tengilimoğlu, D. ve Erkal, P. (2019). *Yönetici Asistanlığı*, Siyasal Kitabevi.
- http-1:** İŞKUR Büro Yönetimi ve Sekreterlik Meslek Elemanı iş ilanları, <https://www.iskur.gov.tr/is-ara?city=&workCode=6612&pageNumber=6>, Erişim Tarihi: 25.04.2023.
- http-2:** Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı İçerikleri, <https://obs.mehmetakif.edu.tr/oibs/bologna/index.aspx?lang=tr&curOp=showPac&curUnit=35&curSunit=3540#>, Erişim Tarihi: 04. 05.2023.
- http-3:** Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı Ön Lisans Diploma Yeterlilikleri, <https://tyc.gov.tr/yeterlilik/buro-yonetimi-ve-yonetici-asistanligi-on-lisans-diplomasi-TR003216867.html>- Erişim Tarihi: 26.05.2023.
- http-4:** Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Programı İçerikleri, <https://sbmyo.mehmetakif.edu.tr/icerik/1222/1013/buero-yoenetimi-ve-yoenetici-asistanligi-program>- Erişim Tarihi: 10.04.2023.
- http-5:** Yönetici Asistanlığı Eleman İlanları, <https://www.eleman.net/is-ilanlari/yonetici-asistani>, Erişim Tarihi: 15.04.2023.
- http-6:** Yönetici Asistanlığı Eleman İlanları, https://www.linkedin.com/jobs/search/?currentJobId=3762505380&geoId=102105699&keywords=Y%C3%B6netici%20Asistan%-C4%B1%20ilanlar%C4%B1%20&location=T%C3%BCrkiye&origin=JOB_SEARCH_PAGE_SEARCH_BUTTON&originalSubdomain=tr&refresh=true&start=425, Erişim Tarihi: 14.11.2023.
- http-7:** OSYM Kılavuzu DGS ile geçilecek bölümler, https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2023/DGS/tablo2_29052023.pdf, Erişim Tarihi: 15.11.2023.

BÖLÜM 5

MUHASEBE VE VERGİ UYGULAMALARI PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Dr. Öğr. Üyesi Muzaffer TEKİN¹

1. GİRİŞ

Muhasebe, işletmelerin mali bilgilerini kaydetme, sınıflandırma, analiz edip yorumlama ve raporlama işlevlerini yerine getiren bir bilim dalıdır. Muhasebe, işletmeler açısından önemli bir mali işlevi yerine getirmektedir. Bu bağlamda mali bilgilerin doğru, güvenilir ve gerçeğe uygun sunulması hem işletmeler hem de işletmelerin paydaşları açısından son derece önemlidir (Oral, 2021; Acar ve Tetik, 2018). Bir başka deyişle işletmelerin ekonomik faaliyetlerinin sonuçlarının yatırım aşamasından başlayarak, faaliyetlerinin sürdürülmesi, rekabet etmesi, sürekli gelişmesi ve hatta iflasa kadar bütün süreçlerde ihtiyaç duyulan güvenilir, sağlıklı, tam ve zamanında gerekli olan bilgi, muhasebe tarafından üretilmektedir. Muhasebe departmanı tarafından sunulan bilgiler, mevcut durumun irdelenmesi, rakiplerle kıyaslama yapılabilmesi, işletmenin hedeflerine ulaşip ulaşmadığının kontrolü ve stratejik planlamada işletme yönetiminin alacağı kararlara yol gösterici olması açısından önem taşımaktadır. Böylece bu önemli misyonun yerine getirilmesinde muhasebe mesleğini icra edenlerin gerek işletmeye gerekse paydaşlara karşı sorumluluklarını yerine getirmesinde alacakları teorik ve pratik eğitim büyük önem taşımaktadır (Karasioğlu ve Duman, 2011; Özkan ve Alan, 2022).

Bu bölümde, meslek yüksekokullarında, işletmede mesleki eğitim alan öğrencilerin, akademik danışmanlarının ve eğitim aldıkları iş yeri sorumlularının memnuniyet ve beklentileri değerlendirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda ilk olarak muhasebe mesleğinde iş olanakları, işe alım şartları, iş yetkinlikleri ve eğitim öğretim değerlendirilmiş son olarak ise 2021-2022 Eğitim Öğretim yılı Bahar Döneminde bir dönem eğitime çıkan öğrencilere,

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Muhasebe ve Vergi Bölümü, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000- 0002-4475-0722, mtekin@mehmetakif.edu.tr

akademik danışmanlarına ve iş yeri sorumlularına yapılan nicel ve nicel araştırma sonuçları değerlendirilmiştir.

Bu çalışmayla birlikte muhasebe alanındaki kariyer belirleyen ya da belirleyecek olan öğrencilere ve okul olarak ilgili programda yapılması gerekenlerin tespitiyle ilgili program başkanlığına yol göstermesi beklenmektedir.

2. MUHASEBE SEKTÖRÜNDE İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME, YERLEŞTİRME VE ÜCRETLENDİRME

Muhasebe sektöründe iş olanakları incelendiğinde hem kamu hem de özel sektörde iş bulunabildiği anlaşılmaktadır. Bunlar aşağıdaki tabloda özetlenmeye çalışılmıştır:

Tablo 1: Kamu ve Özel Sektörde Muhasebe Alanında İnsan Kaynakları Yönetimi

Kamu Sektöründe İş Olanakları		
İşletme/Kurum	Pozisyon	Şartlar
Maliye Bakanlığı Vergi Daireleri/Mal Müdürlükleri/ Defterdarlık	Muhasebe Memuru Mutemet İdari Memur Büro Personeli	-Ön lisans veya Lisans Mezunu, KPSS P3, Kurum Sözlü/Yazılı Sınavı veya ÖSYM tarafından Merkezi Yerleştirme -657 say. Devlet Memurları Kanunu'nun 48.md. deki genel şartları taşımak.
Diğer Kamu Kurumları ve İştirakleri	Müfettiş Yardımcısı Uzman Yardımcısı	-Lisans Mezunu, KPSS Px, Kurum Yazılı/Sözlü Sınavı, Yabancı Dil Puanı -657 say. Devlet Memurları Kanunu'nun 48.md. deki genel şartları taşımak.
Özel Sektörde İş Olanakları		
İşletme/Kurum	Pozisyon	Şartlar
İşletmelerin/ Şirketlerin Muhasebe veya Finans Departmanları	Ön Muhasebe Elemanı Muhasebe Sorumlusu Muhasebe Elemanı Muhasebe Personeli	-Ön lisans veya Lisans mezunu olmak, -İşletme Sınavı ve/veya Mülakat -Meslek ile ilgili bilgi birikimi ve becerileri -Dikkatli ve dürüst olma -Etkili ve güzel konuşma -Güler yüzlü olma -İnsan ilişkilerine özen gösterme -Ekip çalışmasına uygun olma -Yeniliklere açık olma -Sır saklayabilme -İşleri zamanında bitirme -İş yeri çalışma prensiplerine uygun davranma -Mesleği ile ilgili etik ilkelere uygun davranma
Mali Müşavirlik Büroları	Muhasebe Uzmanı	
Yeminli Mali Müşavirlik Büroları		
Özel Bankalar	-Muhasebe sorumlusu -Banka elemanı	-Ön lisans veya Lisans Mezunu, KPSS P3 -Kurum Yazılı/Sözlü Sınavı
SMMM	Bağımsız çalışan SMMM	SMMM Belgesine sahip olma

Kaynak: (http-1, http-2, http-3).

Tabloya göre bazı iş pozisyonlar için ön lisans mezunu olmak yeterli iken bazı iş pozisyonlar için lisans mezunu istenmektedir. Genel olarak işletme, iktisat, bankacılık, finans gibi iktisadi ve idari bilimlere ait bölümler ile

matematik, istatistik, endüstri mühendisliği ve işletme mühendisliği gibi sayısal ağırlıklı bölüm mezunları da başvurabilmektedir. Yazılı sınavlarda Muhasebe/ Finans grubu sorularda Genel Muhasebe, Mali Tablolar Analizi, Muhasebe Standartları, Finansal Yönetim, İşletme Finansmanı gibi konulardan; Maliye grubu sorularda Maliye Politikası, Kamu Maliyesi, Türk Vergi Sistemi ve Vergi Hukuku gibi konulardan; İktisat grubu sorularda Mikro/Makro İktisat, Dünya ve Türkiye Ekonomisi, Uluslararası İktisat, Finansal Piyasalar, Para/banka gibi konulardan; Hukuk grubu sorularda Anayasa, Borçlar, Medeni, Ticaret, İcra ve İflas, Ceza Hukuku gibi genel esaslar üzerine konulardan sınav yapılmaktadır. Ön lisans seviyesinde KPSS istenmesi durumunda genel olarak KPSS P3 Puanı istenirken Lisans seviyesinde mezunlardan KPSS puanı olarak KPSS P1, P2, P3, P18, P28, P47, P48 gibi ilgili kurumun iş pozisyonuna göre istediği puan değişebilmektedir. Uzman ya da müfettiş yardımcılığı iş pozisyonlarında bu şartlara ilave olarak yabancı dil puanı istenebilmektedir. Genel olarak Almanca, İngilizce, Fransızca vd. dillerin birinden minimum C düzeyinde puan (70 ve üstü) alınması istenmektedir. Mezunlar, Kamu kurumları iş ilanlarını günümüzde Kariyer Kapısı platformlarından takip edebilecekleri gibi Resmî Gazeteden de takip edebilirler. Örnek ilan için ilgili linke bakınız ([http-2](http://2)). Aşağıda kamu sektörüne ait muhasebe ön lisans ve lisans mezunlarının girebileceği iş pozisyonlarına ait ilan örnekleri verilmiştir:

Tablo 2: Lisans Mezunu Sözleşmeli Kamu Büro Personel Alımı İlanı

İlanı veren kurum	Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü
İlan başlığı	Sözleşmeli Büro Personeli, Koruma ve Güvenlik Görevlisi ve Destek Personeli (Temizlik) Alım Duyurusu (2022 Yılı)
Açıklama	Bakanlığın taşra teşkilatı birimlerinde istihdam edilmek üzere, boş bulunan sözleşmeli personel pozisyonları için 657 say. Devlet Memurları Kanunu'nun 4. Mad. (B) fıkrası ile 06/06/1978 tarihli ve 7/15754 say. Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek 2. maddesi çerçevesinde yazılı ve/veya sözlü sınav yapılmaksızın 2020 yılı KPSS B grubu KPSS P3 puanı esas alınarak 300 Büro Personeli... alımı yapılacaktır.
İlan	Pozisyon: Büro Personeli Öğrenim Durumu: - Üniversitelerin en az lisans düzeyinde eğitim veren İşletme, İktisat, Muhasebe, Maliye, Ekonometri, Kamu Yönetimi, İnsan Kaynakları Yönetimi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (ÇEKO) ve Uluslararası İlişkiler Bölümleri ile bu bölümlere denkliği YÖK tarafından kabul edilmiş bölümlerinden mezuniyet Cinsiyet: Erkek veya Kadın Kontenjan: 300 KPSS Yılı/Grubu: 2020 KPSS B GRUBU KPSS Puan Türü: KPSS P3 Minimum Puan: 60

İlan Şartları	• T.C. vatandaşı, • 657 say. Devlet Memurları Kanunu'nun 48. Mad.1. fıkra (A) bendi 4, 5, 6 ve 7'nci alt bentlerinde belirtilen şartları taşımak, • Başvuru tarihinin son günü itibarıyla 18 yaşını tamamlamış, • SGK'dan (dul ve yetim aylığı hariç) yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı almamak, • Herhangi bir kamu kurumunda çalışmakta iken görevden veya meslekten ihraç edilmemiş olmak, • Herhangi bir kamu kurum ve kuruluşunda 4/B sözleşmeli personel pozisyonunda çalışmayan, • Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esasların Ek-1. maddesinde istisna edilenler hariç olmak üzere, sözleşmenin feshi sebebiyle görevinden ayrılanların sözleşme fesih tarihinin üzerinden 1 yıl geçmiş olmak, • Görevini devamlı yapmaya engel sağlık sorunu bulunmayan, • Tam zamanlı ve vardiyalı çalışmaya engel durumu bulunmamak, • Arşiv araştırması olumlu sonuçlanmak...
----------------------	--

Kaynak: (http-4).

Tablo 2'deki ilanda KPSS P3 puan türünde en az 60 almak, Lisans mezunu olmak ve diğer başvuru şartları belirtilmiştir. Alımda yazılı veya sözlü sınav bulunmamakta, puanı yüksekte düşüğe sıralanarak kontenjan dahilinde alım yapılmaktadır.

Tablo 3: Diğer Kamu Kurumları Lisans Mezunu Müfettiş Yardımcılığı İlanı

İlanı veren kurum	Ticaret Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığından
İlan başlığı	Ticaret Müfettiş Yardımcılığı Giriş Sınavı İlanı
Açıklama	Ticaret Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında istihdam edilmek üzere Genel İdare Hizmetleri sınıfından 8. ve 9. dereceli "Ticaret Müfettiş Yardımcısı" pozisyonu için giriş sınavına; • Gümrük Grup Başkanlığına en çok 30 kişi, • Dış Ticaret Grup Başkanlığına en çok 15 kişi, • İç Ticaret Grup Başkanlığına en çok 15 kişi girebilir.
İlan	Pozisyon: Ticaret Müfettiş Yardımcısı Öğrenim Durumu: Üniversitelerin en az lisans düzeyinde eğitim veren Hukuk, İktisat, Siyasal Bilimler, İşletme, İİBF denkliği YÖK tarafından kabul edilmiş yurt içi/yurt dışındaki yüksek öğretim kurumlarından mezun olmak Yaş: 35 yaşını doldurmamış KPSS Yılı, Grubu, Puan /Türü: 2020/2021 KPSS A Grubu, Asgari 80 Puan, KPSS P48 Değerlendirme: Yazılı ve Sözlü sınavlardan en az 70 puan almak. 657 say. Devlet Memurları Kanunu'nun 48.mad. genel şartları taşıması

Kaynak: (http-5)

Tablo 3'deki ilanda Ticaret Bakanlığı müfettiş yardımcılığı iş pozisyonu için KPSS P48 puan türünde en az 80, Lisans mezunu, 35 yaşını geçmemiş olma şartı bulunmaktadır. Şartları taşıyan en yüksek puanlı kişiler yazılı sınava

davet edilmekte sınavda iktisadi ve idari bilimler üzerine yukarıda belirtilen konular üzerinden sınav yapılmaktadır. Sınavda gerekli puanı alan adaylar ise sözlü mülakata davet edilmektedir.

Özel sektörde işe alımlarda ise iş pozisyonuna göre Ön lisans veya lisans mezunu olmak yeterlidir. Bunun dışında işletmenin kurumsallaşmış olmasına göre işe alım şartları zorlaşmaktadır. Kurumsallaşmış işletmeler piyasadaki en yetenekli elemanı almaya çalışacaktır. Dış ticaret yapan bir işletmede mesleki yeterliliğin yanı sıra yabancı dil bilgisi de aranan nitelikler arasında yer alacaktır. Özel sektör iş ilanları İŞKUR, kariyer.net, secretcv.com gibi çevrimiçi platformlardan ulaşılabilceği gibi işletmenin kendine ait resmî web sayfalarında da yer alabilir. Aşağıda özel sektöre ait muhasebe elemanı/sorumlusu ilanı örnek verilmiştir:

Tablo 4: Özel Sektör Ön lisans veya Lisans Muhasebe Elemanı İlanı

İlanı veren kurum	Özel bir Anonim Şirket
İlan başlığı	Muhasebe Elemanı
Açıklama	Tecrübeli veya tecrübesiz yetiştirilmek üzere muhasebe elemanı
İlan	Pozisyon: Yeni başlayan muhasebe elemanı Departman: Ön muhasebe Öğrenim Durumu: Üniversitelerin ön lisans muhasebe veya İİBF Lisans mezunu olmak Cinsiyet: Bayan Yaş: Genç Değerlendirme: Mülakat Diğer şartlar: • Diksiyonu düzgün • Microsoft Office programlarını iyi derecede bilmek • Siparişleri takip edebilen • Stok takibi yapabilmek • Cari hesapları yönetebilmek • Çalışanların masraflarını kayıt altında tutabilme • Alış ve satış faturalarını sisteme girebilme • İşinde titiz ve disiplinli • Yeni programlar öğrenmeye istekli • Koordinasyon, organizasyon ve takip yeteneği kuvvetli

Kaynak: (kariyer.net)

Tablo 4'te muhasebe elemanı ilanında Ön lisans veya iktisadi ve idari bilimlerin ilgili fakülteleri mezunu olmak, mesleki temel yetkinliklerin yanı sıra diksiyonu düzgün, işinde titiz ve disiplinli, öğrenmeye açık ve uyumlu çalışmaya yatkın olma özellikleri belirtmişlerdir.

Tablo 5: Özel Sektör Ön lisans veya Lisans Muhasebe Uzmanı İlanı

İlanı veren kurum	Özel bir Limited Şirket
İlan başlığı	Muhasebe Uzmanı
Açıklama	En az 2 yıl tecrübeli İngilizce bilen muhasebe uzmanı
İlan	Pozisyon: Uzman Departman: Muhasebe Öğrenim Durumu: Üniversitelerin ön lisans muhasebe veya tercihen İİBF Lisans mezunu Cinsiyet: Bay veya Bayan Değerlendirme: Mülakat
Diğer şartlar	• İyi derecede İngilizce konuşabilen • Muhasebe programlarına hâkim tercihen logo go3 veya netsis kullanabilen • Microsoft Office programlarına hâkim (özellikle excel bilgisi ileri düzeyde olan) • Raporlama, beyanname, BA/BS mutabakat konularında deneyimli, • E-fatura, e-irsaliye, e-arşiv kullanabilen • Güncel mevzuata hâkim

Kaynak: (kariyer.net)

Tablo 5’te muhasebe uzmanı ilanında Ön lisans tercihen lisans mezunu şartı bulunmakta, iyi derecede İngilizce dil bilgisi, e faturalama işlemlerine ve güncel mevzuata hâkim olma gibi nitelikler beklenmiştir. Bunun dışında uzmanlık pozisyonu olmasından dolayı en az 2 yıl iş tecrübesi getirilmiştir.

Kamu sektöründe maaşlar iş pozisyonuna göre değişmekle beraber genel bir fikir edinmek için <https://www.memurlar.net/maasrobot/> ilgili linki kullanabilirsiniz. Özel sektörde maaşlar ise tecrübesizlerde asgari ücret seviyesinde iken tecrübe arttıkça maaşlarda artmakta ve işletmenin kurumsal bir işletme olup olmamasına göre de değişmektedir.

Sonuç olarak gerek özel sektör gerekse kamu sektörü iş ilanlarında ortaöğretim ve yükseköğretimde kazandırılan mesleki yeterlilikler çerçevesinde yeterlilik istenmekte, ilave olarak yabancı dil bilgisi ve mesleki bilgilerini sürekli güncelleme beklenmektedir.

3. MUHASEBE SEKTÖRÜNDE GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Lawson vd. (2014) seminal araştırmalarında oldukça geniş bir literatür taraması sonucuna göre muhasebe yetkinliklerinin, eğitim, staj ve iş tecrübesi kombinasyonu yoluyla zaman içinde geliştiği ve entegre olduğu bir çerçeve sunmuşlardır. Bu çerçeveye göre muhasebe yetkinliklerini üç grupta sınıflandırılmıştır. Bunlar (Allahverdi vd. 2014);

- **Temel Yetkinlikler:** Tüm işletme okullarında öğrencilere verilen yetkinlikleri kapsamaktadır. Temel yetkinlikler “iletişim, nicel yöntemler, analitik düşünme ve problem çözme, insan ilişkileri ve teknoloji”den

oluşur. Bu yetkinlikler, diğer yetkinlikleri destekler ve öğrencilerin kariyerlerine yön verir.

- **Yönetim Yetkinlikleri:** İlerleyen kariyer hayatında başarılı bir yönetici olmayı amaçlayanlar için sahip olunması gereken yetkinliklerdir. Bu yetkinlikler “liderlik, etik ve sosyal sorumluluk, süreç yönetimi ve iyileştirme, yönetim, risk yönetimi ve uyumluluk ile ek temel yönetim” yetkinlikleridir.
- **Muhasebe Yetkinlikleri:** Muhasebecilerin teknoloji tarafından desteklenen yönetim ve analitik yöntemleri bütünleştirerek bir işletmenin stratejisini başarılı bir şekilde formüle etmesi ve yürütmesine yardımcı olmasını sağlayan yetkinliklerdir. Bu yetkinlikler;
 - Dış raporlama ve analiz
 - Planlama
 - Analiz ve kontrol
 - Vergilendirmeye uygunluk ve planlama
 - Bilgi sistemleri
 - Güvence ve iç kontrol
 - Mesleki değerler, etik ve tutumlardır.

Bu noktada muhasebe yetkinlikleri sadece eğitimi belli bir dönem alınan bir meslek grubu değildir. Mesleki ilke ve standartlardaki sürekli değişimlerden dolayı meslek hayatı boyunca mesleki bilgi ve becerilerin artırılması güncellenmesi gereken bir süreçtir. Bu bağlamda iş dünyası değiştikçe ve geliştikçe muhasebe meslek yetkinliklerinin de güncellenmesi gerekmektedir. Genel olarak kamu sektöründe muhasebe/finans alanındaki yetkinlikler Tablo-6’daki gibidir.

Tablo 6: Genel Olarak Kamu Sektöründe Yetkinlikler

Yetkinlik Adı	Açıklama
Muhasebe/Finans grubu	Genel Muhasebe, Mali Tablolar Analizi, Muhasebe Standartları, İşletme Finansmanı, Finansal Yönetimi konularına hâkim
Maliye grubu	Maliye Politikası, Kamu Maliyesi, Vergi Hukuk ve Türk Vergi Sistemine hâkim ve güncel mevzuatı takip eden
İktisat grubu	Mikro/Makro İktisat, Dünya ve Türkiye Ekonomisi, Para/banka, Uluslararası İktisat, Finansal Piyasalar konularına hâkim ve günceli takip eden
Hukuk grubu	Anayasa Hukuku, Medeni Hukuk, Borçlar Hukuku, Ticaret Hukuku, İcra ve İflas Hukuku, Ceza Hukuku genel esaslarına hâkim
Teknoloji Kullanımı	Ticari Paket Programlarını kullanabilme Ofis Programlarını kullanabilme
Yabancı Dil	İş pozisyonuna göre İngilizce, Fransızca, Almanca vd.
KPSS	İş pozisyonuna göre KPSS Puan türü değişmektedir.

Mülakat	Yazılı sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade etme ve muhakeme yeteneği Temsil kabiliyeti, liyakati, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygun olması İkna kabiliyeti, özgüveni ve inandırıcılığı Genel yetenek ve genel kültür düzeyi Teknolojik ve bilimsel ve gelişmelere açıklığı
Genel Şartlar	657 say. Devlet Memurları Kanunu'nun 48. Mad. genel şartları taşıması İş pozisyonuna göre ön lisans veya lisans mezunu olmak Belirtilen puan barajlarını, yazılı sınavı ve/veya mülakatı geçmek.

Kaynak: İlgili tablo yazar tarafından kamu kurumlarının Resmî Gazete iş ilanlarından derlenmiştir.

Bilimsel açıklamalar sonucunda Türkiye’de muhasebe sektöründe gerekli olan yetkinlikler kamu ve özel sektörün ihtiyaçlarına ve işletmelerin/kurumların işlerine göre şekillenmektedir. Aşağıda gerekli olan yetkinlikler kamu ve özel sektör ikiye ayrılarak açıklanmaya çalışılmıştır.

Genel olarak özel sektörde muhasebe/finans alanındaki iş pozisyonları için gerekli olan yetkinlikler yine iş pozisyonuna göre değişmekle beraber aşağıdaki gibidir:

Tablo 7: Genel Olarak Özel Sektörde Yetkinlikler

Yetkinlik Adı	Açıklama
Muhasebe/ Finans grubu	Genel Muhasebe, Mali Tablolar Analizi, Muhasebe Standartları, Finansal Yönetimi, İşletme Finansmanı konularına hâkim
Maliye grubu	Maliye Politikası, Kamu Maliyesi, Vergi Hukuk ve Türk Vergi Sistemine hâkim ve güncel mevzuatı takip eden
İktisat grubu	Mikro/Makro İktisat, Dünya ve Türkiye Ekonomisi, Uluslararası İktisat, Finansal Piyasalar, Para/banka, konularına hâkim ve günceli takip eden
Hukuk grubu	Borçlar Hukuku, Anayasa Hukuku, Ticaret Hukuku, Medeni Hukuk, İcra ve İflas Hukuku, Ceza Hukuku genel esaslarına hâkim
Teknoloji Kullanımı	Ticari Paket Programlarını kullanabilme E fatura, e-irsaliye, e-arşiv kullanabilme Ofis Programlarını kullanabilme
Yabancı Dil	İş pozisyonuna göre İngilizce, Fransızca, Almanca vd.
Genel Şartlar	İş pozisyonuna göre ortaöğretim, Ön lisans veya lisans muhasebe/finans alanı mezunu olmak Yazılı sınavı ve/veya mülakatı geçmek. Zaman yönetimi, etkili ve güzel konuşma yeteneği, uyumlu ve koordineli çalışabilen, ticari sır saklayabilme vd. Önceki iş deneyimlerine ait referanslar.

Kaynak: İlgili tablo yazar tarafından kariyer.net web adresindeki muhasebe ilanlarından derlenmiştir.

Yukarıda sayılanlara ilave olarak özel olarak Serbest Muhasebeci Mali Müşavir (SMMM)’lik te yapılabilir. SMMM’lik muhasebe mesleğinde bir ruhsattır ve muhasebe mesleğinde yetkin olunduğunun kanıtıdır. Bir iş yerine bağlı olmaksızın kanunun belirttiği işleri yapanlara SMMM denir. Serbest

Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu Madde 2’ye göre SMMM mesleğinin konusu ise;

- Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço, kar-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.
- Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, muhasebe, işletmecilik, mali mevzuat, finans ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.
- Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, mali tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmaktır. SMMM olabilmenin şartları aşağıdaki Tablo-8’de özetlenmiştir:

Tablo 8: SMMM Olma Şartları

Genel şartlar Madde 4	- T.C. vatandaşı - Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip - Kamu haklarından mahrum olmamak - TCK 53. Md.’ye göre devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama veya kaçakçılık suçlarından mahkûm olmama. - Ceza/disiplin soruşturması sonucunda memuriyetten çıkarılmış olmama. - Mesleki şeref ve haysiyetine uymayan durumları bulunmama.
Özel şartlar Madde 5	- İşletme, Hukuk, muhasebe, iktisat, maliye, kamu yönetimi, bankacılık ve siyasal bilimler dallarında eğitim veren fakülte ve yüksekokullardan veya denkliği YÖK tarafından onaylanmış yabancı yükseköğretim kurumlarından en az lisans seviyesinde mezun olmak veya diğer öğretim kurumlarından lisans seviyesinde mezun olmakla beraber bu fıkrada belirtilen bilim dallarından lisansüstü seviyesinde diploma almış olmak. - En az 3 (üç) yıl staj yapmış olmak. (Staja başlamak için staj başlatma sınavını kazanmak gerekmektedir). - SMMM sınavını kazanmış olmak. - SMMM ruhsatını almış olmak.
Staj Başlatma Sınavına Başvuru	Staja Giriş Sınavı, TÜRMOB - TESMER tarafından yapılmakta veya TÜRMOB -TESMER tarafından belirlenen (Üniversite/ÖSYM gibi) kurumlara yaptırılmaktadır. https://login.tesmer.org.tr/ TEOS Linkinden staja giriş sınavına başvuru yapılır.
Staj Başlatma Sınavı ve Konuları	Sınavda test yöntemi kullanılmaktadır. Sınavda 100 adet “Alan Bilgisi”, 20 adet “Genel Kültür ve Yetenek” ve 10 adet “Yabancı Dil” sorusu olmak üzere 130 soru yer alacaktır. Yabancı dil konusu, Almanca, İngilizce ya da Fransızcadır.

SMMM Sınavı	Staj başlatma sınavını kazanıp 3 yıl staj yaptıktan sonra C Grubu staj bitirme değerlendirme sınavı yapılmaktadır. Sınavlar Ankara, İstanbul ve İzmir’de yapılmaktadır. Sınavı geçen adaylar ruhsat bedelini ödeyerek SMMM belgesine sahip olmaktadır.
Staj Başlatma Sınavı Değerlendirme	Sınavdan 60 puan ve üzerinde not almak gerekmektedir. Bunun dışında değerlendirmede, tüm adayların puanlarının ortalaması temel alınmaktadır. Adayın puanının ortalamanın altında ya da üstünde olması onun içinde bulunduğu gruba göre başarılı/başarısız olduğunu göstermektedir.

Kaynak: (http-6, http-7)

Anlaşılabacağı üzere SMMM ruhsatına sahip olmak sadece lisans bitirmek yetmemekte ilave olarak staj başlatma sınavını kazanmak, 3 yıl staj yapmak ve bitirme sınavını geçmek gerekmektedir.

Bu genel açıklamalar sonucunda Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları ise şunlardır (bkz. IAESB ve IFAC, 2019; IFAC, 2023; Sarı Özgün, 2019);

IES 1- Mesleki Muhasebe Eğitim Programlarına Giriş Koşulları

- Ön lisans veya lisans mezunu vd. açıklamalar.

IES 2- İlk Mesleki Gelişim (Teknik Yeterlilik)

- Muhasebe ve finans bilgileri,
- Yönetim, organizasyon ve işletme bilgileri,
- Bilişim teknolojisi bilgileri

IES 3- İlk Mesleki Gelişim (Profesyonel Beceriler)

- Entelektüel beceriler
- Kişiler arası ve iletişim becerileri
- Kişisel ve organizasyonel beceriler

IES 4- İlk Mesleki Gelişim (Mesleki Değerler, Etik ve Tutumlar)

- Sosyal sorumluluk, kamu ilgisi ve duyarlılığı
- Sürekli iyileştirme ve yaşam boyu öğrenme
- Güvenilirlik, güncellik, sorumluluk, nezaket ve saygı
- Kanun ve yönetmeliklerdir.

IES 5- İlk Mesleki Gelişim (Pratik Deneyim)

IES 6- İlk Mesleki Gelişim (Mesleki Yetkinliğin Değerlendirilmesi)

IES 7- Sürekli Mesleki Gelişim

IES 8- Profesyonel Denetçiler için Gerekli Yeterlilik Koşulları

4. TÜRKİYE'DE MUHASEBE ALANINDA EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Muhasebe adı altında açılan bölümlerin/programların temel amacı, işletmelerin ihtiyaçları doğrultusunda bilimsel ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak gerekli olan mesleki yeterlilikleri ve yetkinlikleri kazanmış nitelikli meslek elemanları yetiştirmektir (Durak, 2009; [http-8](#)). Türkiye’de muhasebe eğitimi özel ve kamuya bağlı ortaöğretim ve yükseköğretim kurumlarında verilmektedir (Aydın, 2007). Üniversitelerin İktisadi ve İdari Bilimler Fakülteleri, İşletme Fakülteleri, İktisat Fakültelerine bağlı olarak Muhasebe ve Denetim, Muhasebe ve Finans Yönetimi bölümleri; meslek yüksekokullarında muhasebe ve vergi uygulamaları programları (Yök Atlas) ve ortaöğretimlerde ise Muhasebe ve Finansman bölümleriyle mesleki yeterlikleri kazandırmaya yönelik eğitim ve öğretim vermektedirler ([http-9](#)).

Aşağıda Türkiye’de muhasebe alanında eğitim ve öğretim üzerine ortaöğretim ve yükseköğretimde öğrenme kazanımları, yükseköğretimde Ön lisans lisansa geçmek için her sene ÖSYM tarafından düzenlenen Dikey Geçiş Sınavı (DGS) hakkında bilgiler verilecektir.

4.1. ORTAÖĞRETİM VE YÜKSEKÖĞRETİMDE MUHASEBE PROGRAMLARI/BÖLÜMLERİ ÖĞRENME ÇIKTILARI

Bu kısımda Türkiye’de ortaöğretim ve yükseköğretimde öğrencilere verilen eğitim öğretimden öğrencilerin kazanması gereken öğrenme çıktıları tartışılacaktır. Genel olarak aşağıdaki tablolar incelendiğinde muhasebe mesleğini icra edebilmek için benzer öğrenme çıktılarının hazırlandığı anlaşılmaktadır.

Aşağıdaki tabloda lisans düzeyinde Muhasebe ve Finans Yönetimi bölümlerinin genel olarak öğrenme çıktıları şu şekildedir:

Tablo 9: Lisansta Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü Öğrenme Çıktıları ([http-10](#))

1	Çeşitli ekonomik, sosyal, kültürel verileri toplama, izleme, analiz edebilme, değerlendirebilme ve yorumlayabilir.
2	Dış ticaret hakkında ayrıntılı bilgiye ve bu konularda tartışma ve yorum yeteneğine sahiptir.
3	Ekonomik, Sosyal, Kültürel sorunlar hakkında fikir yürütebilir ve alternatif çözümler üretebilir.
4	Farklı yatırım araçlarından oluşan risksiz portföyler oluşturabilir.
5	Finansal muhasebe uygulamalarını ve işletmelerin muhasebe işlemlerini yapabilir.
6	İşletmelerin dönem sonu muhasebe uygulamalarını ve finansal raporlarını hazırlar.
7	İşletmelerin yönetim fonksiyonlarını öğrenerek, ortaya çıkacak problemleri çözer.
8	Matematiksel teknikleri kullanarak işletmede ortaya çıkan finansal sorunlara çözüm üretir.
9	Finansal tabloların analizinde kullanılan yöntemler yardımıyla finansal tabloları analiz edebilir.
10	Üretim, maliyet, kâr gibi temel kavramları kavrayabilir ve işletme hayatına uygulayabilir.

Aşağıdaki Tablo-10’da Ön lisans düzeyinde Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programlarının genel olarak öğrenme çıktıları şu şekildedir:

Tablo 10: Ön lisansta Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı Öğrenme Çıktıları ([http-11](http://11))

1	Mesleklerinin gerektirdiği temel ekonomi bilgisine sahiptir ve Temel finans ve maliyet muhasebesi bilgilerini bilir ve uygular.
2	İşlerinin gerektirdiği ölçüde günlük mali nitelikli olayların kaydedilmesini bilir.
3	İşlerinin gerektirdiği seviyede mali analiz tekniklerini bilir.
4	Bilgisayarlı muhasebe paket programlarını kullanabilir.
5	Yeterli muhasebe denetimi bilgisine sahiptir.
6	İşlerinin gerektirdiği seviyede işletme yönetimi bilgisine sahiptir ve Mezun olan kişi bir işletmenin muhasebe organizasyonu sorumlusu olabilir.
7	İş hayatında ara eleman seviyesine yetecek düzeyde temel hukuk, ticari hukuk, borçlar hukuku ve sosyal güvenlik ve iş hukuku bilgisine sahiptir.
8	Şirketler muhasebesi hakkında yeterli bilgiye sahiptir.
9	Vergi uygulamaları hakkında işlerinin gerektirdiği ölçüde bilgiye sahiptir.
10	Alanında yeterli olacak düzeyde yabancı dil bilgisine sahiptir.

Aşağıdaki Tablo 11’de ortaöğretim düzeyinde Muhasebe Bölümlerinde genel olarak öğrenme çıktıları şu şekildedir:

Tablo 11: Ortaöğretimde Muhasebe Bölümünde Öğrenme Çıktıları ([http-12](http://12))

1	Yeniçağ becerileri ve tasarım odaklı düşünme yaklaşımı doğrultusunda “meslek etiği ve ahilik, iş sağlığı ve güvenliği, teknolojik gelişmeler ve endüstriyel dönüşüm, çevre koruma, girişimci fikirler, iş kurma ve yürütme, fikrî ve sınai mülkiyet hakları” konularında mesleki gelişim sağlayacak beceriler kazanır.
2	İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak temel muhasebe uygulama ve işlemlerini mevzuatına uygun şekilde muhasebe paket programlarını kullanarak yapar.
3	Mesleki matematik işlemleri yapar.
4	İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini alarak kelime işlemci, elektronik tablolama ve sunu hazırlama programlarını kullanabilir.
5	Ekonomik hayatın gerekli kıldığı temel bilgi ve beceriler ile ilgili kendini geliştirir.
6	Temel hukuk bilgi ve becerilerini kazanır.
7	Girişimcilik ve işletme yönetimi kavramları ve uygulamaları konusunda kendini geliştirir.
8	Vergi ve beyannameler ile ilgili kavramları tanıma, uygulama ve işlemlerini yapar.
9	Şirketler muhasebesi işlemlerini mevzuata uygun olarak yapar.
10	Ürün ve hizmet maliyet kayıtlarını mevzuata uygun olarak yapar.
11	İş ve sosyal güvenlik hukuku konusunda kendini geliştirir.

Sonuç olarak tablolar incelendiğinde ortaöğretim, Ön lisans ve lisans eğitim ve öğretimlerinde genel olarak aynı misyona sahip oldukları anlaşılmaktadır.

4.2. ÖN LİSANSTAN LİSANSA GEÇMEK İÇİN DÜZENLENEN DİKEY GEÇİŞ SINAVI (DGS)

DGS, MYO'lar ile açık öğretim ön lisans programlarından mezun olan öğrencilerin lisans programlarına geçebilmesi için ÖSYM tarafından yılda bir defa düzenlenen bir sınavdır. Sınav, sayısal yetenek ve sözel yetenek olmak üzere iki bölümden oluşmaktadır. Test olarak uygulanan sınav da lisans öğrenimindeki başarıda etkili olan sayısal ve sözel içerikli akıl yürütme becerilerinin ölçülmesi amaçlanmaktadır.

ÖSYM'nin DGS kılavuzlarına göre aşağıdaki listelerde ön lisans muhasebe ve vergi uygulamaları programı öğrencilerinin geçiş yapabilecekleri lisans bölümleri verilmiştir (http-13).

Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı mezunlarının DGS ile geçiş yapabileceği eşit ağırlıklı puan türüne ait örgün öğretim lisans bölümlerinin listesi aşağıdaki gibidir:

- Muhasebe ve Finans Yönetimi
- İşletme
- Maliye
- İktisat
- Ekonomi
- Ekonomi ve Finans
- Uluslararası Finans
- Uluslararası Finans ve Bankacılık
- Uluslararası İşletme Yönetimi
- Uluslararası Ticaret
- Uluslararası Ticaret ve İşletmecilik
- Uluslararası Ticaret ve Finansman
- Uluslararası Ticaret ve Lojistik
- Lojistik Yönetimi
- ÇEKO
- Yönetim Bilişim Sistemleri

Aşağıdaki listede Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı mezunlarının DGS ile geçiş yapabileceği eşit ağırlıklı puan türüne ait Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi açık öğretim lisans bölümlerinin listesi aşağıdaki gibidir: Mezunlar aşağıdaki programlara geçtiklerinde 5. Yarıyıla fark derslerini almadan kayıt yaptırabilmektedirler.

- İşletme
- Maliye

- İktisat
- Kamu Yönetimi
- Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
- Turizm İşletmeciliği
- Uluslararası İlişkiler
- ÇEKO

Aşağıdaki listede Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı mezunlarının DGS ile geçiş yapabileceği Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi açık öğretim lisans bölümlerinin listesi aşağıdaki gibidir. Mezunlar aşağıdaki programlara geçtiklerinde bölümlerin 5. Yarıyılına fark derslerini alarak kayıt yaptırabilmektedirler.

- Halkla İlişkiler ve Tanıtım (SÖZ)
- Halkla İlişkiler ve Reklamcılık (SÖZ)
- Uluslararası Ticaret ve Lojistik (EA)

5. MUHASEBE VE VERGİ UYGULAMALARI PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN NİTEL VE NİCEL OLARAK DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, bu programın işletmede mesleki eğitim danışmanlarının ve eğitime çıktıkları işverenlerin ya da iş yeri sorumlularının nitel ve nicel olarak alınan görüşleri değerlendirilmektedir. İlgili program 3+1 eğitim modeli kapsamında 4. Dönem öğrencilerini işletmede mesleki eğitime çıkarmaktadır.

5.1. SEKTÖR TEMSİLCİSİ DEĞERLENDİRMESİ

5.1.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBMYO Muhasebe ve Vergi Uy. Programında öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerden sorumlu işverenlerin ya da temsilcilerinin öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, işe uyumu, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise işveren gözüyle öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ve işe uyum süreçlerinin değerlendirilmesidir. Nihai amaç ise bu gözlemleri doğrultusunda işletmede mesleki eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir tartışmasıdır.

5.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini MAKÜ SBMYO’da öğrenim gören ve 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan gönüllü ön lisans öğrencileri oluşturmaktadır. SBMYO Müdürlüğünden araştırma için gerekli izinler

alınmıştır. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemlerde iş yeri temsilcilerine gönderilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. 2021-2022 bahar döneminde Muhasebe ve Vergi Uy. Programında toplam 25 öğrenci eğitime çıkmıştır ve eğitime çıkılan iş yeri temsilcilerinden 10 kişi gönüllü olarak çalışmaya katılmıştır.

5.1.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında 10 gönüllü iş yeri temsilcisine ulaşılmıştır. Katılımcıların 7'si erkek, 5'i kadındır. Yaş olarak 6'sı 31-40 yaş grubundadır. Tümü yükseköğretim mezunudur. İş tecrübesi olarak minimum 1-5 yıl tecrübeli olan bir kişi vardır. Diğerlerinin iş tecrübesi 6 yıldan fazladır. İş pozisyonu olarak 7 kişi SMMM, 3 tanesi meslek elemanı ve 1 kişi ise ticaret şefidir. Araştırmaya katılanların iş pozisyonu gereği değerlendirmeye yetkin kişiler olduğu anlaşılmaktadır (Tablo-12).

Tablo 12: İşverenler ya da İş Yeri Sorumlusuna Ait Demografik Özellikler

İşveren	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Tecrübe	İş Pozisyonu
İşveren 1	Erkek	31-40	Lisans	6-10 yıl	SMMM
İşveren 2	Erkek	31-40	Lisans	11-15 yıl	Ticaret Şefi
İşveren 3	Erkek	51 ve üstü	Lisans	16 ve üstü	SMMM
İşveren 4	Erkek	41-50	Yüksek lisans	16 ve üstü	SMMM
İşveren 5	Erkek	31-40	Lisans	16 ve üstü	Muhasebe Meslek Elemanı
İşveren 6	Erkek	31-40	Lisans	11-15 yıl	SMMM
İşveren 6	Erkek	51 ve üstü	Ön lisans	40 yıl	SMMM
İşveren 7	Kadın	20-30	Lisans	1-5 yıl	Muhasebe Meslek Elemanı
İşveren 8	Kadın	31-40	Lisans	16 ve üstü	Muhasebe Meslek Elemanı
İşveren 9	Kadın	31-40	Lisans	11-15 yıl	SMMM
İşveren 10	Kadın	20-30	Ön lisans	6-10 yıl	SMMM

Tablo-13'de iş yeri sorumlularına işletmede mesleki eğitim alan öğrenciler hakkında olumsuz görüşleri olup olmadığı sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcılar olumsuz bir görüş bildirmemişlerdir.

Tablo 13: İş Yeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Olumsuz Görüş ve Gözlemler	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir olumsuz görüş ve gözlem yoktur	10	100
Toplam	10	100

Tablo-14'de iş yeri sorumlularına işletmede mesleki eğitim alan öğrenciler hakkındaki olumlu görüş ve gözlemleri sorulmuştur. Bu soruya öğrencilerimizin sorumluluk sahibi oldukları, büyüklerine karşı saygılı ve efendi oldukları ve çalışan oldukları hakkında olumlu görüş beyan etmişlerdir.

...Çalışkan öğrenmeye yatkın becerikli (İşveren 6).

...Mesleğe karşı özenli, büyüklerine karşı saygılı, kurallara uyumlu (İşveren 1).

...Saygılı, verdiğimiz işlerini düzgün bir şekilde yapıyor iletişim ve becerisi de iyiydi (İşveren 3).

Tablo 14: İş Yeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumlu Görüş ve Gözlemleri

Olumlu Görüş ve Gözlemler	Sıklık	Yüzde
Sorumluluk sahibi, mesleğine karşı özenli, özverili, işlerini düzgün yapıyor, işine sadık, iş odaklı	6	28
Büyüklerine karşı saygılı, efendi	6	28
Çalışkan, öğrendiklerini uygulayabiliyor	3	14
İletişim becerileri iyi/kuvvetli	2	10
Kurallara uyumlu	1	5
Dikkatli	1	5
Öğrenmeye açık	1	5
Hoşgörülü ve güler yüzlü	1	5
Toplam	21	100

Tablo-15’de iş yeri sorumlularına meslek yüksekokulu veya danışmanlar ile yaşanan herhangi bir problem olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların tamamı herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 15: Meslek Yüksekokulundan veya Danışmanlarla yaşanan problemler ve beklentiler

Problem	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir problem bulunmamaktadır.	23	100
Toplam	23	100
Beklenti	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir beklenti bulunmamaktadır.	23	100
Toplam	23	100

Tablo-16’da katılımcılara işletmede mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya katılımcılar akademik danışmanlar tarafından yapılan denetimlerin sıklaştırılması gerektiğini, 3,5 ay yani bir dönem olan eğitim süresinin artırılabilceğini, düzenli olarak mesleki yetkinliklerin artırılabilmesi için mesleki eğitim seminerlerinin verilebileceğini ve eğitim yapılabilecek iş yeri alanlarının artırılabilceğini ifade etmişlerdir.

...Uygulamalı eğitimlerin artırılması için; Uygulamalı eğitimde sorumlu olan hocalarımızın öğrencilerin staj gördüğü yerleri daha sık denetim yapmalarıdır (İşveren 5).

...Daha sık kontrol (İşveren 3).

...Staj süresinin uzatılması yeterli olacaktır (İşveren 1).

...Düzenli olarak eğitim seminerleri yapılabilir (İşveren 2).

Tablo 16: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Öneriler	Sıklık	Yüzde
Akademik danışmanlar tarafından denetimler daha sık yapılabilir.	2	40
İşletmede mesleki eğitim süresi uzatılabilir.	1	20
Düzenli olarak mesleki eğitim seminerleri verilebilir.	1	20
İşletmede mesleki eğitim yapılacak alanlar artırılabilir.	1	20
Toplam	5	100

5.2. DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANI DEĞERLENDİRMESİ

5.2.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBYO Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerden sorumlu akademik danışmanların eğitim öncesi, sürecinde ve sonrasındaki olumlu olumsuz görüşleri üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise akademik danışman gözüyle işletmede mesleki eğitim sürecinin artıları ve eksileriyle değerlendirilmesidir.

5.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini MAKÜ SBYO da Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan öğrencilerin akademik danışmanlarından oluşmaktadır. SBYO Müdürlüğünden araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemlerde akademik danışmanlara gönderilmiştir. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. 2021-2022 bahar döneminde Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında toplam 3 öğretim elemanı bulunmaktadır ve bunların hepsi araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlamışlardır.

5.2.3. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında programdaki 3 öğretim elemanı çalışmaya katılmıştır. Katılımcıların 1'i erkek ve 2 si kadındır. Yaş olarak 2'si 51 ve üzeri yaş grubundadır. 2'si doktora 1 tanesi yüksek lisans mezunudur. Akademik unvan olarak 2'si öğretim görevlisi 1 tanesi ise doktor öğretim üyesidir (Tablo-17).

Tablo 17: Danışmanlara Ait Demografik Özellikler

Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Danışman 1	Erkek	51 ve üzeri	Öğretim Üyesi	Doktora
Danışman 2	Kadın	51 ve üzeri	Öğretim Görevlisi	Yüksek Lisans
Danışman 3	Kadın	41-50	Öğretim Görevlisi	Yüksek Lisans

Tablo-18’de akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim öncesinde öğrencilerinin yaşadıkları problemlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerin cumartesi çalışma durumunu, ücret alamama durumunu, yemek, servis vd. imkânların yokluğu gibi durumlardan şikâyetçi olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 18: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Cumartesi çalışma durumu	1	25
Ücret alamama durumu	2	50
Yemek, servis vd. imkânların yokluğu	1	25
Toplam	4	100

Tablo-19’da akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim boyunca öğrencilerinin bildirdiği olumlu dönütlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerin teorikte öğrendiklerini uygulamaya geçirme şansı bulduklarını, iş disiplini kazanmalarını sağladığını ve mesleğin kolay ve zor yanlarını görerek kariyer hedeflerini belirleyebilmelerine yardımcı olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 19: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Olumlu Dönütler	Sıklık	Yüzde
Teorikte öğrendiklerini uygulamaya geçirme şansı	3	60
İş disiplini kazanmaları	1	20
Mesleğin kolay ve zor yanlarını görerek kariyer hedeflerini belirleyebilmeleri	1	20
Toplam	5	100

Tablo-20’de akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim boyunca öğrencilerinin bildirdiği olumsuz dönütlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerin ücret alamamaları ya da ücretlerin çok düşük olması, cumartesi çalıştırılmaları, bazı iş yerlerinde çalışma temposu ve süresinin yüksek olması, bazı iş yerlerinde öğrenciye sadece ayak işlerinin yaptırılması gibi şikâyetlerde bulunduklarını ifade etmişlerdir.

Tablo 20: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumsuz Dönütler

Olumsuz Dönütler	Sıklık	Yüzde
Ücret alamamaları ya da ücretlerin çok düşük olması	2	40
Cumartesi çalıştırılmaları	1	20
Bazı iş yerlerinde çalışma temposu ve süresinin yüksek olması	1	20
Bazı iş yerlerinde öğrenciye sadece ayak işlerinin yaptırılması	1	20
Toplam	5	100

5.3. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

5.3.1. Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırmanın amacı, uygulamalı eğitimlerden öğrencilerin memnuniyet düzeyleri, kazanımları, eğitim öncesi, esnası ve sonrası sorunları ve çözüm önerileri üzerine bir değerlendirme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda, öğrencilerin uygulamalı eğitimlerden daha fazla faydalanması için elde edilen sonuçların, önemli olduğu düşünülmektedir.

5.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, Burdur MAKÜ SBMYO’da 2021-2022 bahar döneminde Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programında işletmede mesleki eğitime başlayan ve tamamlamış olan 25 öğrenci araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Evrenin % 92’si araştırmaya gönüllü olarak katılmıştır. Veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Bektaş ve Tuğay (2016)’dan izin alınarak anket oluşturulmuştur. Öğrencilere yönelik çalışmada hem nicel hem de nitel ifadelerden yararlanılmıştır. Nitel ifadelerde uygulamaya başlamadan önceki süreç, eğitim esnası süreç ve sonrası süreç olmak üzere üç süreçte yaşanan problemler, memnuniyet düzeyleri, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği, eğitimlerin kazandırdıkları, eğitim sonrası kariyer hedefleri sorulmuştur. Araştırmanın nicel kısmı 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorumda doğru ölçekli ifadeler sorulmuştur.

5.3.3. Araştırmanın Bulguları

Tablo-21’de İşletmede mesleki eğitime katılan muhasebe Uygulamaları Programı öğrencilerin % 65’i kadındır.

Tablo 21: Uygulamalı Eğitime Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	15	65,2	20-25	23	100
Erkek	8	34,8	26-30	0	0
Toplam	23	%100	Toplam	23	100

Tablo-22’de işletmede mesleki eğitime katılanların %78’i Akdeniz bölgesinde eğitime çıkmıştır.

Tablo 22: Uygulamalı Eğitime Çıkılan Bölge

Bölge	n	Yüzde
Akdeniz	18	78,3
Ege	0	0
Karadeniz	0	0
Marmara	1	4,3
Doğu Anadolu	1	4,3
İç Anadolu	0	0
Güneydoğu Anadolu	2	8,7
Belirtmeyen	1	4,3
Toplam		100

Tablo-23’de çalışmaya katılanların %65’i işletmede mesleki eğitim aldıkları işletme ile memleketlerinin aynı yerde olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 23: Uygulamalı Eğitim Yapılan İşletme/Kurumun memleketlerinde olma durumu

İşletme/Kurum ile Memleket	n	%
Evet	15	65,2
Hayır	7	30,4
Belirtmeyen	1	4,3
Toplam	23	100

Tablo-24’de çalışmaya katılanların %96’sı 70 iş günü olan ve bir dönemi kapsayan eğitim süresini yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 24: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	%
Evet	22	95,7
Hayır	1	4,3
Toplam	23	100

Tablo-25’de eğitime çıktıkları işletmenin almış oldukları muhasebe eğitimiyle uyumlu bir iş yeri olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 25: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Uygulamalı eğitim yerinin uygunluğu	n	%
Evet	23	100
Hayır	0	0
Toplam	23	100

Tablo-26’da eğitime çıkılan işletmenin tamamına yakını özel sektöre ait olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 26: Uygulamalı Eğitim Yeri Kamu veya Özel Sektör Olma Durumu

Sektör	n	%
Kamu Sektörü	22	95,7
Özel Sektör	1	4,3
Toplam	23	100

Tablo-27’de 22 öğrenci işletmede mesleki eğitim öncesinde herhangi bir problem yaşamadığını belirtirken 1 kişi ücretli çalışacak bir iş yeri bulamadığını belirtmiştir.

Tablo 27: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Ücretli çalışılacak bir iş yeri bulamama	1	4,3
Herhangi bir problem yaşanmadı	22	95,7
Toplam	23	100

Tablo-28’de 20 öğrenci işletmede mesleki eğitim sürecinde herhangi bir problem yaşamadığını, 1 öğrenci fatura toplamada zorluk yaşadığını, 1 öğrenci bazı durumlarda bilgisinin doğal olarak yersiz kaldığını ve 1 öğrenci tutulan defter sayısının çok olmasından dolayı işlerin çokluğunu bir problem olarak belirtmişlerdir.

Tablo 28: Uygulamalı Eğitim Sürecinde Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
İşletmelerden fatura toplamada zorluk yaşanması	1	4,3
Bazı durumlarda bilgisinin yetersiz kalması	1	4,3
Tutulan defter sayısının çok olması ve tek stajyer olmasından dolayı işlerin çok olması	1	4,3
Herhangi bir problem yaşanmadı	20	87
Toplam	23	100

Tablo-29’da öğrencilerin işletmede mesleki eğitim sonrasındaki kariyer hedefleri sorulmuştur. Bu soruya 10 öğrenci muhasebeyle ilgili bir işletmede çalışmaya devam edeceklerini, 6’sı DGS ile bir lisans programına geçmek istediğini, 5’i eğitim aldığı yerde çalışmaya devam etmek istediğini, 1’i KPSS’ye sınavına hazırlanacağını, 1’i askere gideceğini ve son olarak 1 kişi ise düşünmediğini belirtmiştir.

Tablo 29: Uygulamalı Eğitim Sonrası Kariyer Planları

Kariyer Planı	Sıklık	Yüzde
Muhasebeyle ilgili bir işletmede çalışmaya devam etme	10	42
DGS ile lisans eğitimine devam etme	6	25
İşletmede Mesleki Eğitim aldığı yerde çalışmaya devam etme	5	21
KPSS sınavına hazırlık	1	4
Askere gitme	1	4
Düşünmedim	1	4
Toplam	24	100

Tablo-30'da öğrencilerin işletmede mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya 4 kişi 70 iş günü yani bir dönemlik yapılan eğitimin süresinin daha da uzatılabileceğini belirtmişlerdir. Bunun dışında okulun ve işverenlerin daha fazla ilgilenmesi gerektiği, eğitim hakkında bilgilendirmelerin artırılabilceği, muhasebeye yönelik seminerlerin düzenlenebileceği, daha etkin denetlemenin yapılması gerektiği ve daha kurumsal işletmelerde eğitim için okulun da bu konuda daha fazla desteğinin olması gerektiğini düşünmektedirler.

Tablo 30: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öneri	Sıklık	Yüzde
Eğitim süresi daha uzun olabilir	4	45
Daha fazla ilgilenme	1	11
Eğitim hakkında daha fazla bilgilendirme gerekli	1	11
Muhasebe eğitimi seminerleri	1	11
Daha etkin denetleme	1	11
Daha kurumsal işyerlerinde okul tarafından eğitim olanağı ayarlanabilir	1	11
Toplam	9	100

Tablo-31'de öğrencilerin uygulamalı eğitimlerden memnuniyet düzeyleri sorulmuştur. Bu soruya Muhasebe Programı öğrencileri ortalama 4'ün üzerinde katıldıklarını belirterek işinden, çalışma arkadaşlarından, çalıştığı yerin yönetiminden, uygulamalı eğitimden memnundurlar. Yine ortalama 4'ün üzerinde mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde ya da aynı sektörde çalışmak istemektedirler. Son ifade olan “çalıştığı işin ona uygun olmadığı” düşüncesine ise katılmamaktadırlar.

Tablo 31: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Çalıştığı yerin yönetiminden	21	91,3	1	4,3	1	4,3	0	0	0	0	4,87
İşinden	18	78,3	5	21,7	0	0	0	0	0	0	4,78
Uygulamalı eğitimden	18	78,3	5	21,7	0	0	0	0	0	0	4,78
Çalışma arkadaşlarından	17	73,9	5	21,7	1	4,3	0	0	0	0	4,70
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	18	78,3	1	4,3	4	17,4	0	0	0	0	4,61
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	16	69,6	4	17,4	2	8,7	0	0	1	4,3	4,48
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	6	26,1	2	8,7	3	13	3	13	9	39,1	2,70

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo-32’de öğrencilere uygulamalı eğitimlerden kazanımlarının neler olduğu sorulmuştur. Muhasebe programı öğrencileri genel olarak 4’ün üzerinde katılım göstererek uygulamalı eğitimlere ait kazanımlara olumlu cevap vermişlerdir. En yüksek kazanımlar olarak mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazanımları ile mesleki anlamda güncel bilgiler kazanmalarını belirtmişlerdir.

Tablo 32: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması	22	95,7	1	4,3	0	0	0	0	0	0	4,96
Mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırması	21	91,3	2	8,7	0	0	0	0	0	0	4,91
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	20	87	2	8,7	1	4,3	0	0	0	0	4,83
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	18	78,3	4	17,4	1	4,3	0	0	0	0	4,74
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	19	82,6	2	8,7	2	8,7	0	0	0	0	4,74
Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	18	78,3	4	17,4	1	4,3	0	0	0	0	4,74
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	19	82,6	1	4,3	3	13	0	0	0	0	4,70
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	18	78,3	3	13	2	8,7	0	0	0	0	4,70
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması	19	82,6	0	0	4	17,4	0	0	0	0	4,65
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	17	73,9	4	17,4	1	4,3	0	0	1	4,3	4,57
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	17	73,9	2	8,7	3	13	1	4,3	0	0	4,52
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	15	65,2	4	17,4	3	13	0	0	1	4,3	4,39

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo-33’de uygulamalı eğitimlerden kazanımlar hususunda açık uçlu soru yöneltilmiştir. Muhasebe Programı öğrencileri en büyük kazanım olarak mesleki bilgi ve tecrübelerinin arttığını belirtmişlerdir. Devamında ise okulda

öğrendiklerini uygulama imkânı bulmaları, iş hayatına uyum sağlama, iletişim becerilerinin gelişmesi, çalışma psikolojisini anlama, sabretmeyi öğrenme, zamanını etkili kullanma becerisi ve disiplinli çalışmayı öğrendiklerini de belirtmişlerdir.

Tablo 33: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nitel Veriler)

Kazanım	Sıklık	Yüzde
Mesleki bilgi ve tecrübesinin artması	13	59
Okulda öğrendiklerini uygulama imkânı bulması	2	9
İş hayatına uyum sağlama	2	9
İletişim becerilerinin gelişmesi	1	4,5
Çalışma psikolojisi	1	4,5
Sabretme	1	4,5
Zaman Yönetimi	1	4,5
Disiplinli çalışma	1	4,5
Toplam	22	100

6. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, kariyer hedefi olarak muhasebe mesleğini seçecek olan gençler için mesleğin tanıtımı, iş olanakları, ücretlendirme, işe alım şartları, mesleki yetkinlikler, eğitim olanakları vd. ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda muhasebe eğitiminin standartları ve yetkinliklerinin Türkiye’de gerek ortaöğretim gerekse yükseköğretim de oturmuş durumda olduğu tespit edilmiştir. Bunlara ilave olarak hali hazırda Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi SBYO Muhasebe Uygulamaları Programında muhasebe eğitimi alan öğrencilerinin, sektör temsilcilerinin ve bölüm akademisyenlerinin muhasebe mesleği ve eğitimi hakkındaki görüşleri alınmıştır. Bu bağlamda ön lisans muhasebe eğitimi durumunun değerlendirildiği araştırmanın sonuçları ise şunlardır:

- Sektör temsilcileri,
 - Ön lisans düzeyinde işletmede mesleki eğitime gelen öğrencilerin akademik, kişilik, ahlaki ve mesleki sorumluluk düzeylerinden memnundurlar.
 - Ön lisans düzeyinde işletmede mesleki eğitimlerin yeterliliğinin artırılması için görevlendirilen akademik danışmanların daha fazla denetim yapmaları önerilmekte, bir dönem olan eğitim süresinin daha da uzatılabileceği ve mesleki eğitim seminerlerinin üniversite tarafından sık sık düzenlenmesini tavsiye etmektedirler.
- Akademik danışmanlar,
 - İşletmede mesleki eğitimlerde belirlenen en büyük problemin öğrencilere ücret ödenmemesi, öğrencilerin cumartesi çalıştırılmak

istenmesi ve yemek, servis gibi imkanların olmaması olarak belirtmişlerdir.

- İşletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin olumlu dönütleri olarak; teorikte öğrendiklerini uygulamaya geçirme şanslarını bulmaları, iş disiplini kazanmaları ve kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olmalarını belirtmişlerdir.
- İşletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin olumsuz dönütleri olarak; ücret hiç ya da çok düşük almaları, cumartesi çalıştırılmaları, mesleki tecrübe kazandırmayacak işler yaptırılmasını belirtmişlerdir.
- Ön lisans öğrencileri,
 - İşletmede mesleki eğitime genel olarak memleketlerinde çıkmaktadırlar.
 - İşletmede mesleki eğitimin süresini yeterli bulmaktadırlar.
 - Aldıkları muhasebe eğitimine uygun olarak rahatlıkla SMMM yanlarında işletmede mesleki eğitim yeri bulabilmektedirler.
 - İşletmede mesleki eğitim sürecinde genel olarak herhangi bir sıkıntı yaşamamaktadırlar.
 - Okul bitiminde öğrencilerin çoğunluğu muhasebeyle ilgili bir işletmede çalışmaya devam etmeyi düşünmekte, bir kısmı da Dikey Geçiş Sınavı ile lisans eğitimine geçiş yaparak devam etmek istemektedirler.
 - İşletmede mesleki eğitimlerin yeterliliğinin artırılması için bir dönem olan eğitim süresinin daha da uzatılabileceği, görevlendirilen akademik danışmanların daha fazla ilgilenmeleri ve denetlemeleri ile mesleki eğitim seminerlerinin düzenlenmesi istenmektedir.
 - İşletmede mesleki eğitimden memnuniyet düzeyleri en çoktan aza doğru; çalıştığı yerin yönetiminden, işinden, uygulamalı eğitimden, çalışma arkadaşlarından ve mezun olduktan sonra aynı iş yerinde çalışma isteklerini belirtmişlerdir.
 - İşletmede mesleki eğitimlerin kazanımları olarak en çoktan en aza doğru; mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması, mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırması, yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi, takım çalışması yürütme becerisi kazandırması, kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması, derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulmasını vd. belirtmişlerdir.
 - Kapalı uçlu soruları desteklemesi açısından sorulan açık uçlu ifadeye ise en çoktan aza doğru; Mesleki bilgi ve tecrübesinin artması, okulda

öğrendiklerini uygulama imkânı bulması, iş hayatına uyum sağlama, iletişim becerilerinin gelişmesi, çalışma psikolojisi, sabretme, zaman yönetimi, disiplinli çalışmayı belirtmişlerdir.

Muhasebe mesleğini kariyer olarak belirleyen gençlerin eğitim alacakları kurumun önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu noktada yapılan araştırmayla birlikte çeşitli önerilerimiz bulunmaktadır

Gençlere/Öğrencilere;

- Muhasebe mesleğini kariyer hedefi olarak belirlemeden önce bir SMMM ofisinde çalışmaları
- Mesleki tecrübenin yüksek düzeyde gerektiği muhasebe mesleği için eğitim alacakları yükseköğretim kurumlarında işletmede mesleki eğitim, staj, uygulama gibi derslerin sürelerinin uzun olmasına dikkat etmeleri
- Uygulamalı eğitim alacakları SMMM ofisini belirlerken gerçekten öğretme odaklı bir ofisin seçilmesine dikkat etmeleri
- Öğrenme odaklı, etkili iletişim becerilerine sahip, sorumluluk sahibi ve iş ahlakına sahip olmaları önerilmektedir.

Sektör temsilcilerine;

- Uygulamalı eğitimle gelen öğrencileri geleceğimizin yapı taşları olarak görmeleri, öğretme odaklı olmaları
- Yükseköğretim tarafından kendilerine iletilen öğrenme çıktılarını harfiyen göstermeleri ve sonuçlarını değerlendirmeleri
- Ücret açısından Kanunların belirttiği stajyer ücretlerini ödemeleri
- İş ahlakını öğretebilmeleri
- Mesleki gelişimlerine destek dışında kariyer hedeflerini belirlemelerinde yardımcı olmaları önerilmektedir.

Akademik danışmanlara;

- Öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerine yardımcı olmak için muhasebe elemanı, SMMM, uzmanlık gibi sektörden kişilerle öğrencilerin sık sık buluşturulmaları,
- İşletmede uygulamalı eğitime çıkılmadan önce ve çıkıldıktan sonra gerekli oryantasyonların ve bilgilendirmelerin etkin bir şekilde yapmaları önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, D. ve Tetik, N. (2018). Genel Muhasebe, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Allahverdi, M., Alagöz, M. ve Alagöz, A. (2021). Muhasebe Mesleğinin Değişen Doğasında Yetkinlik Kavramı. *Muhasebe ve Denetime Bakış*, 21(63), 139-158.
- Aydın, S. (2007). Muhasebe Eğitiminin İşletme Beklentilerini Karşılama Derecesinin Ölçülmesi ve Uluslararası Muhasebe Eğitimi Standartlarına Uygunluğunun Değerlendirilmesi, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemi Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2), 165-174.
- Durak, G. (2009). Üniversitelerde Verilen Muhasebe Eğitiminin Kırklareli Yöresi'nde Faaliyet Gösteren Küçük Ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Beklentilerini Karşılama Düzeyinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- IAESB ve IFAC. (2019). Handbook of International Education Pronouncements, https://www.iaesb.org/_flysystem/azure-private/publications/files/Handbook-of-International-Education-Standards-2019.pdf
- IFAC. (2023). IFAC Accountancy Education E-tool, <https://education.ifac.org/index.html>, Erişim Tarihi: 7/7/2023.
- Karasioğlu, F. ve Duman, H. (2011). Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Eğitimi Ve Kalitesi Üzerine Bir Not. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 10(1): 165-180.
- Lawson, R. A., Blocher, E. J., Brewer, P. C., Cokins, G., Sorensen, J. E., Stout, D. E., ... ve Wouters, M. J. (2014). Focusing Accounting Curricula on Students' Long-Run Careers: Recommendations for an Integrated Competency-Based Framework for Accounting Education. *Issues in Accounting Education*, 29(2), 295-317.
- Oral, T. (2021). Türkiye'de Muhasebe Eğitimi Alanında Yayımlanmış Tezlerin Bibliyometrik Analizi. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11) , 34-45.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi*, 12 (1), 153-167.
- Sarı Özgün, H. (2019). Uluslararası Muhasebe Eğitim Standartları'nın Güncel Çevirisi ve Türkiye'de Durum, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(66), 1158-1174.
- Yök Atlas (2022) Meslek Atlası, <https://yokatlas.yok.gov.tr/meslek-anasayfa.php> , Erişim Tarihi: 3/11/2022.
- http-1:** Muhasebe ve Finansman Alanı, Alanın Mevcut Durumu ve Geleceği, https://burdurcayboyumtal.meb.k12.tr/meb_iys_dosyalar/15/01/133566/icerikler/muhasebe-ve-finansman-alani_880180.html?CHK=63d5477cf8ff631047a8f2b3e1876a04, Erişim Tarihi: 30/11/2022.
- http-2:** Sigortacılık Uzman Yardımcılığı Giriş Sınavı İlanı, <https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2022/11/20221107-4-3.pdf>, Erişim Tarihi: 30/11/2022.
- http-3:** Muhasebe Bölümü, <https://www.kariyer.net/bolumler/muhasebe/nedir> Erişim Tarihi: 30/11/2022.
- http-4:** Gençlik ve Spor Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğünden: 2022 Yılı Sözleşmeli Büro Personeli, Koruma ve Güvenlik Görevlisi ve Destek Personeli (Temizlik) Alımı Duyurusu, <https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2022/09/20220909-4-8.pdf>, Erişim Tarihi: 30/11/2022.
- http-5:** Ticaret Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığından: Ticaret Müfettiş Yardımcılığı Giriş Sınavı İlanı, <https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2021/09/20210924-4-8.pdf>, Erişim Tarihi: 30/11/2022.

- http-6:** 3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu, https://www.turmob.org.tr/Arsiv/FCKEditor/userfiles/file/3568%20SAYILI%20YASA/3568Say%C4%B1liYasa_14_11_2018.pdf
- http-7:** Staj ve Sınavlara İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Uygulama Yönergesi, <http://www.tesmer.org.tr/wp-content/uploads/TESMER-Staj-ve-Sınavlara-İliskin-Uygulama-Yonergesi-2022-1.pdf>, Erişim Tarihi: 30/11/2022.
- http-8:** Muhasebe ve Finansman Alanı, <https://www.muhassebedersleri.com/muhasebe-alani.html>, Erişim Tarihi: 3/11/2022.
- http-9:** Meslek Lisesi Nedir?, <https://okul.com.tr/aileler-icin/makaleleri/meslek-lisesi-nedir-496>, Erişim Tarihi: 3/11/2022.
- http-10:** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Bucak Zeliha Tolunay Uygulamalı Teknoloji ve İşletmecilik Yüksekokulu, Muhasebe ve Finans Yönetimi Bölümü Program Yeterlilikleri Öğretim Planı, <https://obs.mehmetakif.edu.tr/oibs/bologna/progLearnOutcomes.aspx?lang=tr&curSunit=40683>, Erişim Tarihi: 4/11/2022.
- http-11:** Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı Program Yeterlilikleri Öğretim Planı <https://obs.mehmetakif.edu.tr/oibs/bologna/progLearnOutcomes.aspx?lang=tr&curSunit=3507>, Erişim Tarihi: 4/11/2022.
- http-12:** Milli Eğitim Bakanlığı Muhasebe ve Finans Dalı Muhasebe Dalı Öğrenme Çıktıları, <http://mufredat.meb.gov.tr/Dosyalar/202082795622596-muhasebe.pdf>, Erişim Tarihi: 4/11/2022.
- http-13:** Ön Lisanstan DGS Geçiş Yapılabilecek Lisans Bölümleri, https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2022/DGS/Tablo-2_13052022.pdf, Erişim Tarihi: 4/11/2022.

BÖLÜM 6

SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe UÇAK¹, Öğr. Gör. Hacer ORUN KAVAK²

1. GİRİŞ

Dinamik ve değişken bir yapıya sahip sağlık sektörü, uzmanlaşmış farklı sağlık profesyonellerinin ve meslek gruplarının bir arada koordineli çalışmasını gerektirmektedir. Sağlık hizmeti sunmanın yanında birer işletme niteliği olan sağlık kurumlarında her kademe yönetim sürecindeki işlev ve fonksiyonları yerine getirecek sağlık yöneticilerine ve işletmecilerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kapsamda ülkemizde son yıllarda üniversitelerin bünyelerinde sağlık kurumları işletmeciliği alanında eğitim veren bölümlerin hızla açıldığı görülmektedir. Meslek yüksekokullarında sağlık kurumları işletmeciliği bölümlerinde, bu alanda hizmet verecek sağlık kurumları işletmeciliği elemanları yetiştirilmektedir. Çalışmamızda sağlık kurumları işletmeciliği bölümünde, görev alan akademik danışmanların, mesleki eğitim alan öğrencilerin ve eğitim aldıkları işletmedeki öğrenci sorumluların memnuniyet ve beklentileri değerlendirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda sağlık kurumları işletmeciliği iş imkânları, işe alım kriterleri, iş yetkinlikleri, eğitim öğretim faaliyetleri değerlendirilerek 2021- 2022 Eğitim-Öğretim Yılı Bahar Döneminde eğitim-öğretim gören öğrencilere, akademik danışmanlara ve işletmelerdeki sorumlularla yapılan nicel araştırma sonuçları incelenmiştir. Bu araştırmanın sağlık kurumları işletmeciliği alanında kariyer planlayan ya da planlamayı öngören öğrencilere ve programda yapılması gerekenlerin belirlenmesi ile ilgili bölüm akademisyenlerine yol gösterici olması beklenmektedir.

1 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0001-5577-8635 ayseucak@mehmetakif.edu.tr.
2 Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0003-3298-0827 horunkavak@mehmetakif.edu.tr.

2. SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ ALANINDA İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇMEVE YERLEŞTİRME

Dinamik, değişken ve açık sistemlere sahip olan sağlık sektörü (Tengilimoğlu vd., 2018), teknoloji ve dijitalleşmenin getirdiği hızlı değişimin yaşandığı alanların başında gelmektedir. Sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurumların, hızlı dijitalleşme ve teknolojiye uyum sağlayabilmesi ayrıca rekabet üstünlüğü ortaya koyabilmesi için bu kurumların profesyonel olarak yönetilmesi önemli bir gerekliliktir (Tengilimoğlu vd., 2021). Sağlık kurumları, sağlık hizmetlerini sunmalarının yanı sıra birer işletme olmaları nedeniyle (Kavuncubaşı ve Yıldırım, 2015), diğer mal/ hizmet ortaya çıkaran işletmeler ile karşılaştırıldığında daha kompleks yapıda hizmet vermektedirler (Tengilimoğlu vd., 2021). Sağlık işletmelerinin karmaşık yapısının yönetilmesinde, hizmetin en az maliyetle sunulmasında ve hizmet beklentilerin en iyi biçimde karşılanmasında (Tengilimoğlu vd., 2021), yönetimin her kademesinde yetişmiş profesyonel sağlık yöneticilerine ihtiyaç duyulmaktadır (Ersan vd., 2021). Teknolojinin en çok kullanıldığı ve insan emeğinin çok yoğun olarak önem kazandığı sağlık sektöründeki tüm kaynakların yönetilmesinde, örgütsel ve bireysel amaçların gerçekleştirilmesinde “insan faktörü” ön plandadır. Sağlık kurumları işletmeciliğinde insan kaynağı, mevcut kaynakların sağlanması, organizasyonu, koordinasyonu, yönetilmesi ve tüm işletme girdilerine yön verilmesinde etkindir (Söyük ve Gün, 2018). İşletme girdileri olan makina, finans, malzeme, yönetim ve insan faktörleri arasında en önemlisi insan kaynağıdır (Sabuncuoğlu, 2013). Bir işletme tüm üretim faktörlerine sahip olabilirken insan kaynağına erişimi daha zor olabilmektedir. Kaynaklar arasında yönetilmesi en zor olan insan kaynağıdır. İnsan kaynağı yönetimi, “örgütsel ve bireysel amaçların başarılmasında, insan faktöründen etkili ve verimli bir şekilde faydalanılmasına ilişkin ilke, sistem, faaliyetler ve kuramlar” olarak tanımlanabilmektedir. Sağlık işletmelerinin, amaçlarını başarabilmesi için eğitim ve uzmanlıkları birbirinden farklı multidisipliner bir insan kaynakları grubunu etkili ve etkin bir şekilde yönetmelidir. Sağlık kurumları işletmeciliği mali, idari, koordinasyon, iletişim, muhasebe gibi birçok iş sürecini içermektedir (Söyük ve Gün, 2018). Sağlık kurumları herhangi bir işletmeden farklı olarak, kar yüksekliğine değil insan hayatına odaklanmaktadır (Ersan vd., 2021). Sağlık sektöründe pek çok meslek grubunun koordineli bir biçimde çalışmasında sağlık kurumları işletmeciliği alanından mezun olan kişilerin özellikle planlama, koordinasyon bölümlerinde görev alarak sağlık işletmelerine katkıları son derece önemlidir. Sağlık kurumları işletmeciliği insan kaynakları, hizmet süreçlerinin yürütülmesi, sağlık bilgi sistemleri yönetimi, muayene ve sağlık hizmetlerinin ücretlendirilmesi, kurumun hizmet kalitesinin artırılması ve rekabet avantajı sağlanması gibi fonksiyonel birçok görevde yer almaktadır. Yükseköğretim Kurulu (YÖK)’nun resmi internet sitesinde yayınlanan 2022 yılı program atlasına göre ülkemizde

vakıf, devlet ve açık öğretim programı bulunan üniversiteler olmak üzere toplam 56 üniversitede Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı mevcuttur (http-1). Sağlık kurumları işletmeciliği alanında iş olanakları incelendiğinde mezunların kamu ve özel kurumlarda çalışabildikleri görülmektedir (http-2). Bu kurumlar arasında; Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler, üniversite ve özel hastaneler, Sağlık Bakanlığı'nın merkez ve taşra teşkilatları, rehabilitasyon merkezleri, özel sağlık sigortası kuruluşları, ilaç ve tıbbi cihaz üreten kurumlar, sağlık araştırmaları yapan kurumlar, diyaliz merkezleri, Sosyal Güvenlik Kurumu ve diğer sağlık hizmeti sunan kuruluşlar yer almaktadır (http-3).

Tablo 1: Kamu ve Özel Sektörde Sağlık İşletmeciliği Alanında İnsan Kaynakları Yönetimi

Kamu Sektöründe İş Olanakları		
İşletme/ Kurum	Pozisyon	Şartlar
Sağlık Bakanlığı Kamu Hastaneleri Millî Eğitim Bakanlığı	Sağlık Teknikeri (Yükseköğretim Kurulu tarafından, 10/10/2012 tarihli Yükseköğretim Yürütme Kurulu toplantısında 2547 sayılı Kanunun 2880 sayılı Kanunla değişik 43/b maddesi uyarınca, sağlık kurumları işletmeciliği ön lisans programları mezunlarının "Sağlık Teknikeri" unvanını kullanmalarına karar verildiği görülmektedir (http-4). Memur, Bilgisayar İşletmeni, Tahsildar, Sekreter, VHKİ (Veri Hazırlama ve Kontrol Memuru)	Ön lisans veya Lisans Mezunu, KPSS, Kurum Sözlü/Yazılı Sınavı veya ÖSYM tarafından Merkezi Yerleştirme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48.md.de belirtilen genel şartları taşımak.
Özel Sektörde İş Olanakları		
İşletme/ Kurum	Pozisyon	Şartlar
Özel Hastaneler Özel Üniversiteler Özel Eğitim Kurumları Vakıf Üniversiteleri Özel Bilgi Teknoloji Şirketleri Özel Kozmetik ve Güzellik Şirketleri	Hekim Asistanı Tıbbi Sekreter Çağrı Merkezi Yetkilisi Hasta Temsilcisi Yetkilisi Hasta Kayıt Yetkilisi Hasta Hizmetleri Elemanı Yazılım Destek Uzmanı Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı Hasta Kabul Görevlisi İdari Hizmetler Müdürü Resmi İşler Uzmanı Satış ve Pazarlama Uzmanı Uluslararası İlişkiler Müdürü Sürekli Kalite Geliştirme Uzman Yardımcısı Satın Alma Müdürü	Takım çalışmasına yatkın İletişim becerileri yüksek Tercihen Sağlık Yönetimi, Tıbbi Dokümantasyon, Sağlık Kurumları İşletmeciliği Mezunu Yabancı dil bilen (yazı diline hâkim) Erkek adaylar için askerlik hizmetini tamamlamış Seri klavye kullanabilen Bilgisayar ofis programlarına hâkim olma Sağlık sektöründe deneyimli Laboratuvar ve ofis donanım konusunda teorik ve pratik bilgiye sahip olma Hızlı düşünme yeteneğine sahip Hastane Bilgi Yönetim Sistemi konusunda deneyimli Problemleri hızlı ve etkin çözebilme yeteneği

Kaynak: (http-3, http-4).

Bazı iş pozisyonlarında ön lisans mezunu olmak yeterli iken bazı iş pozisyonları için lisans mezun şartı aranmaktadır. Özel sektör ve kamu sektöründe iş ilanlarında ortaöğretim ve yükseköğretimde kazandırılan mesleki yeterliliklere ilaveten mesleki bilgilerin ve yabancı dil bilgisinin sürekli güncellenmesi beklenmektedir. Özel sektöre ait iş ilanları İŞKUR, kariyer.net, secretcv.com gibi çevrimiçi platformlardan ulaşılabilceği gibi işletmenin kendine ait resmî web sayfalarında da yer alabilir. 17.05.2023 tarihinde indeed sitesinde([http-5](http://5)) yapılan hasta kayıt yetkilisi iş ilanında iş tanımı olarak belirlenen kriterler arasında aşağıda belirtilenler yer almaktadır:

- Tercihen Sağlık Kurumları İşletmeciliği /Yönetimi lisans ya da ön lisans mezunu olmak.
- Mesleki felsefeye sahip olmak.
- Mesleki gelişmeleri ve yeniliklere açık olmak.
- MS Office, Word, Excel, PowerPoint, hastane otomasyon programlarını kullanabilmek.
- Raporlama tekniklerini bilmek ve uygulamak.
- Kriz yönetimini bilmek ve uygulamak.
- Klinik Hasta Kabul Bölümü içerisindeki çalışma planının oluşturulmasına destek vermek ve plan doğrultusunda üstleneceği görevler ile ilgili gerekli bilgileri edinmek,
- Kuruma ilk defa gelen ve muayene olmak isteyen hastalara işlemleri tamamlanana kadar refakat etmek, tüm sorularına cevap verebilmek ve güler yüzlü uğurlanmasını sağlamak,

Tablo 2’de, özel sektöre ait Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı iş ilanı örnek verilmiştir.

Tablo 2: Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı Genel Nitelikler ve Tanımı

Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı	Genel Nitelikler ve Tanımı
- Tam Zamanlı - Tecrübeli/ Tecrübesiz	-Üniversitelerin Mütercim- Tercümanlık, Uluslararası İlişkiler, Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Halkla İlişkiler ya da İşletme bölümlerinden mezun, -Tercihen sağlık sektöründe deneyimli, -İngilizce ve bir Avrupa dilini daha ileri düzeyde bilen (yazma, okuma, konuşma mükemmel seviyede) -Dış görünüşüne önem veren, diksiyonu düzgün, -Tempolu ve esnek çalışma saatlerine ayak uydurabilecek, -Pozitif insan ilişkileri kurabilen, -Temsil ve ikna yeteneği güçlü, organizasyon ve iletişim becerileri gelişmiş “ takım arkadaşı” arıyoruz. İŞ TANIMI -Yabancı hastaların randevu organizasyonlarını yapmak, - Hastaları karşılamak ve randevularında kendilerine eşlik etmek, -Çalışan ve hasta arasında diyalogu sağlamak ve ilgili dilde sözlü çeviri yapmak, -Hizmetlerin faturalandırma sürecini takip etmek, -Sağlık Turizmi dosyalarını hekimliğe danışmak ve tedavi planı oluşturmak

Kaynak: (http-6)

3. SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI ARA ELEMANLARINDA GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Yetkinlikler, insan kaynaklarının yönetilmesinde oldukça yaygın kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Çetinkaya, 2009). İlk defa White tarafından 1959 yılında insan kaynakları alanında kullanılan (White, 1959) yetkinlik; performansın ortaya konulmasında ayırt edici bilgi, beceri, yetenek, deneyimi içeren gözlemlenebilen davranışların bütünü olarak tanımlanmaktadır (Bayraktar, 2018; Ünal, 2013). Yetkinlikler, işletmelerin hedefleri, misyonları ve vizyonları ile uyumlu, kişisel ve kurumsal performans için hayati davranışlardan meydana gelmektedir. Literatürü incelediğimizde genel olarak yetkinliklerin, temel, yönetim ve fonksiyonel olarak sınıflandırıldığı görülmektedir (Bahar ve Köroğlu, 2020). Mesleklerin kendilerine özgü yetkinlik sınıflandırmaları da bulunmaktadır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı hem işletmecilik bilgisine hem de sağlık kurumları yönetimi bilgisine sahip nitelikli ara elemanlarını sağlık sektörüne kazandırmayı hedeflemektedir. Sağlık kurumlarının işletmeciliğinde nitelikli ara elemanlarının gerekli yetkinlikleri kazanmaları sağlık işletmeleri için son derece önemlidir. Türkiye’de sağlık kurumları işletmeciliği alanında gerekli olan yetkinlikler kamu ve özel sektörün ihtiyaçlarına ve işletmelerin/kurumların işlerine göre bilimsel açıklamalar sonucunda şekillenmektedir. Genel olarak kamu ve özel sektörde sağlık kurumları işletmeciliği alanındaki iş pozisyonları için gerekli olan yetkinlikler iş pozisyonuna göre değişmekle birlikte Tablo 3’de verilmektedir.

Tablo 3: Genel Olarak Sağlık Kurumları İşletmeciliği Kamu ve Özel Sektörde Yetkinlikler

Yetkinlik Adı	Açıklama
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	Sağlık sektörüne özgü bilgi ve beceriye sahip olma Özel Sağlık ve SGK işleyişlerine hâkim olma Raporlama tekniklerini bilme ve uygulayabilme Sosyal güvenlik hukuku ve sağlık mevzuatı konularında bilgi birikimi olmak Sağlık kuruluşlarında planlama, örgütleme, koordinasyon, yürütme ve denetleyebilme işlevlerini yerine getirebilme Sağlık kuruluşlarındaki insan kaynakları yönetimi uygulamaları kapsamında yer alan; iş analizi, insan kaynakları temini ve seçimi ile kariyer ve performans değerlendirme ve ücretlendirme gibi konularda bilgi sahibi olma
Teknoloji Kullanımı	Ofis Programlarını kullanabilme
Yabancı Dil	İş pozisyonuna göre İngilizce, Fransızca, Almanca vd.
Mülakat	Yazılı sınav konularına ilişkin bilgi düzeyi Bir konuyu kavrayıp özetleme, ifade etme ve muhakeme yeteneği Liyakati, temsil kabiliyeti, davranış ve tepkilerinin mesleğe uygunluğu Özgüveni, ikna kabiliyeti ve inandırıcılığı Genel yetenek ve genel kültürü Bilimsel ve teknolojik gelişmelere açıklığı
Genel Şartlar	657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48 inci maddesindeki genel şartları taşıması Geçerli puanı almak, yazılı sınavı ve/veya mülakatı geçmek. İş pozisyonuna göre ortaöğretim, Ön lisans veya lisans sağlık kurumları işletmeciliği/ DGS Lisans tamamlama mezunu olmak Yazılı sınavı ve / veya mülakatı geçmek. Zaman yönetimi, etkili ve güzel konuşma yeteneği, uyumlu ve koordineli çalışabilen, ticari sır saklayabilme vd. Önceki iş deneyimlerine ait referanslar. Ekip üyeleri ile iş birliği yapabilme Yoğun çalışma temposuna uyum sağlayabilme

Kaynak: Tablo 3 yazar tarafından Resmî Gazete iş ilanlarından ve kariyer.net web adresindeki sağlık kurumları işletmeciliği iş ilanlarından derlenmiştir.

4. TÜRKİYE'DE SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİNDE EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Sağlık Kurumları İşletmeciliği ön lisans programları, sağlık sektörünün alt ve orta düzeyde idari pozisyonlarını karşılamak amacıyla profesyonel insan kaynağı yetiştirmek için faaliyet gösteren programlardır. Türkiye’de ön lisans düzeyinde sağlık yönetimi eğitimi, meslek yüksekokulları bünyesinde yer alan “Sağlık Kurumları İşletmeciliği” programlarında verilmektedir. Bu programlar ülkemizde 56 üniversitede, Meslek Yüksekokulları, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulları ve Sağlık Meslek Yüksekokullarında ön lisans eğitimi olarak verilmektedirler. Türkiye’de Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı, Yönetim ve Organizasyon ile Tıbbi Hizmetler ve Teknikler bölümleri içerisinde yer alabilmektedir. Bu bölümlerde

209 öğretim elemanı bulunmakta ve 185'i (%88.5) devlet, 24'ü de (%11.5) vakıf üniversitelerinde çalışmaktadır. Öğretim elemanlarının 58 (%27.8) doktora mezunu ve 73 (%34.9) doktora öğrencilerinden oluşmaktadır. Ayrıca, 64'ü (%30.6) yüksek lisans mezunu, 3'ü (%1.4) yüksek lisans öğrencisi ve 5'i de (%2.4) lisans mezunudur. Programların akademik kadrolarının 9 (%4.4) Doçent Doktor, 28 (%13.7) Doktor Öğretim Üyesi, 21 (%10) Öğretim Görevlisi Doktor ve 149 (%71.3) Öğretim Görevlisi bulunmaktadır (Kaya vd 2022). Bu bölümlerin akademik kadrolarının nitelik ve nicelik açısından güçlenmeye devam ettiği görülmektedir.

Ön lisans düzeyinde eğitim veren bu programların ders sayısı 24 ile 70 arasında değişmektedir. Devlet üniversitelerinde ortalama 36 dersin %58.33'üzorunlu ders ve % 41.67'si seçmeli derslerden oluşurken, vakıf üniversitelerinde ise ortalama 40 dersin %45 zorunlu ve %55'i de seçmeli derslerden oluşmaktadır. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programlarındaki dersler “sağlık bilimleri, hukuk matematik, ekonomi ve finansman, sosyoloji, yönetim ve strateji, iletişim, teknoloji, araştırma yöntemleri, mesleki uygulama, sanat, mesleki İngilizce, beden eğitimi, psikoloji, işletme, pazarlama, kalite, dokümantasyon” olmak üzere 18 farklı kategoridedir. Ekonomi ve finansman, yönetim ve strateji alanında ders yoğunluğunun en yüksek olduğu, sağlık bilimleri ve teknoloji alanında da yüksek bulunmakla birlikte mesleki uygulamaya da önem verildiği görülmektedir. Sağlık Kurumları İşletmeciliği programlarındaki ders sayılarının ve çeşitliliğinin fazlalığı mezunların istihdamını sağlayan sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personellerin yetiştirilmesi açısından önemlidir (Ersan vd 2021).

5. SAĞLIK KURUMLARI İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu bölümde Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, programın öğretim elemanlarının ve eğitime çıktıkları işverenlerin ya da iş yeri sorumlularının görüşleri değerlendirilmektedir. İlgili program 3+1 eğitim modeli kapsamında 3. veya 4. Dönem öğrencilerini işletmede mesleki eğitime çıkarmaktadır.

5.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBMYO Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, akademik danışmanlarının ve sorumlu işverenlerin ya da temsilcilerinin öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, işe uyumu, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise uygulamalı eğitimlerden öğrencilerin memnuniyet

düzeyleri, kazanımları, eğitim öncesi, esnası ve sonrası sorunları ve çözüm önerileri, akademik danışmanların ve işverenlerin, öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ve işe uyum süreçlerinin, işletmede mesleki eğitim sürecinin artıları ve eksileriyle genel değerlendirmesini yapmaktır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini MAKÜ SBMYO’da öğrenim gören ve 2021-2022 bahar döneminde (Güz döneminde uygulama eğitimine öğrenciler çıkarılmamıştır) uygulamalı eğitime çıkmış olan gönüllü ön lisans öğrencileri, akademik danışmanları ve işverenleri oluşturmaktadır. Etik kurul izni ve SBMYO Müdürlüğünden araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Bu araştırmada, Burdur MAKÜ SBMYO’da 2021-2022 bahar döneminde Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında işletmede mesleki eğitime başlayan ve tamamlamış olan 82 öğrenci, 13 işveren temsilcisi ve iki akademik danışman örneklem olarak belirlenmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anket Bektaş ve Tuğay (2016)’dan izin alınarak oluşturulmuştur. Araştırmada işveren temsilcileri ve akademik danışmanlar için kullanılan anketin tamamı açık uçlu sorulardan oluşurken öğrencilere uygulanan anketin memnuniyet ve kazanımlar ile ilgili bölümlerdeki sorular 5’li Likert tipi ifadeler şeklinde oluşturulmuştur. Ayrıca öğrencilere kullanılan ankette açık uçlu sorulara da yer verilmiştir. Anket sorularına verilen cevaplar frekans dağılımları (f), yüzdeleri verilmiş ve açık uçlu sorularda katılımcıların görüşleri frekansları ile birlikte ve gerekli alıntılar yapılarak verilmiştir.

5.3. Araştırmanın Bulguları

5.3.1. Öğrenci Değerlendirmeleri

Tablo-4’de İşletmede mesleki eğitime katılan 82 öğrencinin %66’sı kadın ve tamamı 18-20 yaş aralığındadır.

Tablo 4: Uygulamalı Eğitime Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	55	66	18-20	82	100
Erkek	27	33	21-25	0	0
Toplam	82	100	Toplam	82	100

Çalışmaya katılan öğrencilerden sadece üç kişi uygulama eğitiminin süresinin yeterli olmadığını belirtirken %96’sı yeterli olduğunu belirtmiştir (Tablo 5).

Tablo 5: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	%
Evet	79	96
Hayır	3	4
Toplam	82	%100

Çalışmaya katılan öğrencilerin yarısından fazlası hastaneye çıkmaktadır. Eczanede uygulama eğitimi yapan 15 öğrenciden üçü, uygulama yerinin eğitimlerine uygun olmadığını belirtmişlerdir (Tablo-6).

Tablo 6: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Çalışan İşletme/Kurum	Sektör	n	Uygulamalı eğitim yeri Programa yönelik mi?	
			Evet	Hayır
Hastane	Sağlık	52	52	0
Eczane	Sağlık	15	12	3
Diş Klinikleri	Sağlık	3	3	0
İl Sağlık Müdürlüğü	Sağlık	5	5	0
Tıp Merkezi	Sağlık	2	2	0
Medikal Firmalar	Sağlık	5	5	0
Sosyal Güvenlik Kurumu	Sağlık	1	1	0
Toplam		82	79	3
Yüzde		%100	%96	%4

Çalışmamızda öğrencilere uygulama eğitimi öncesinde yaşadıkları problemler sorulmuş ve verilen cevaplar Tablo 7’de verilmiştir. Öğrencilerin %67’si iş yeri bulmakta zorlandıklarını vurgulamışlardır.

“Başvuru yaptığım çoğu kurumun uygulama eğitimi için öğrenci kabulü yapmaması” (Öğrenci 16)

“Hastaneler stajyer kontenjanımız doldu diye kabul etmek istemiyorlar. Yaşadığım yerde eğitim yapabileceğim yeterli sayıda işletme olmadığı için farklı şehirlerde yer aradım” (Öğrenci 3)

Tablo 7: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık (f)
Hastanelerin öğrenci kontenjanlarının dolu olması nedeniyle öğrenci kabul etmemeleri	30
Yaşadığım yerde iş yeri kabulü almakta zorlandım	20
Kurumların öğrencilere karşı olumsuz tavır ve iletişimleri	10
Ücret ödemek istemeyen işletmeler öğrenci almak istemiyor	10
Bölümün tanımı ile ilgili işletmelerin bilgi sahibi olmamaları	3

Çalışmamızda öğrencilere uygulamalı eğitimi sırasında yaşanan problemler sorulmuş ve cevapları Tablo 8’de verilmiştir. Öğrencilerin yarısından fazlası

problem yaşamadığını belirtmiştir. Olumsuz görüş bildiren öğrenciler ise çalışanların olumsuz iletişim, davranış ve tavırları ile ilgili görüşler bildirmiştir.

“Çalışanların öğretmek amaçlı değillerdi. İşlerin çoğunluğu yaptırmayı ve kendi özel işlerinde bizleri kullanmaya çalıştılar” (Öğrenci 13)

“Personellerin çoğu saygısızca davranıyor” (Öğrenci 57)

Tablo 8: Uygulamalı Eğitim Sırasında Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık (f)
Problem yaşamadım	46
Bazı çalışanların kendi şahsi işlerini yaptırmak için öğrencileri kullanmaları	10
İşveren ve yöneticilerin öğrencilere karşı olumsuz tavır ve iletişim kurmaları	10
Öğle yemeği ve ücret verilmemesi	10
Öğrencilere verilen iş yükünün ve sorumluluğun fazla olması	3
Uygulama eğitim süresi uzun	2
Hiyerarşik düzenin getirdiği dengesi çalışma sistemi	1

Çalışmaya katılan öğrencilere uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılmasına yönelik önerileri sorulmuş ve cevaplar Tablo 9’da verilmiştir. Öğrencilerin 30’u ücret ve yemek probleminin çözülmesini, 20’si uygulama eğitiminin süresinin uzatılmasını önermiştir.

“Öğrencileri tatmin edecek veya motive olmasını sağlayacak bir ücret verebilir, öğle yemeği verilebilir” (Öğrenci 36)

Uygulama eğitimlerinde rotasyonun önemli olduğunu belirtmişlerdir.

“Haftalık birim değişikliği iş öğrenimi açısından daha verimli olabilir” (Öğrenci 9)

“Etkinliğin artırılması için aylık olarak herkesin yer değiştirmesi gerekmektedir ve herkesin daha fazla bir şeyler kazanacağını düşünmüyorum.” (Öğrenci 56)

İşletmecinin öğrenciye yönelik bir oryantasyon eğitimi düzenlemesinin önemine vurgu yapmışlardır. *“Eğitime başladığımızda işletme anketler, tanıtımlar ve oryantasyon etkinlikleri düzenlenmeli”* (Öğrenci 21)

Öğrenciler uygulama alanı bulmakta zorlandıkları için uygulama alanlarının genişletilmesi ve bu süreçte okulun daha fazla uygulama alanı sağlamasını önermişlerdir.

“Daha fazla uygulama alanı açılabilir” Öğrenci 22

“İşletmelere bu eğitim hakkında yeterli bilgi verilmeli ve desteklenmeli” öğrenci 49

“Okulun daha fazla uygulamalı eğitim yeri ayarlaması lazım öğrenciler kendileri çok da verimli yerler bulamıyorlar” (Öğrenci 78)

Tablo 9: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öneriler	Sıklık (f)
Ücret ve yemek probleminin çözülmesi	30
Uygulama eğitimi süresinin uzatılması	20
Uygulama alanlarının artırılması	10
Uygulama eğitiminde çalıştığımız kurumlarda birimler arası rotasyonun olması	9
Bölüm ile ilgili işletmelere ve çalışanlara bilgi verilmesi	8
İşletmenin oryantasyon eğitimi yapması	5
Okul ayarlamalı	5
Öğrencilerin fikirleri ve önerileri dikkate alınarak yeni projeler yapılabilir	2
Sürenin kısaltılması	2

Tablo10'a göre öğrencilerin genel olarak işinden, çalışma arkadaşlarından, çalıştığı yerin yönetiminden ve uygulama eğitiminden çok memnun oldukları ve mezun olduktan sonra da aynı işyerinde ve aynı sektörde çalışmak istedikleri görülmektedir.

Tablo 10: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
İşinden	58	70,7	11	13,4	9	11,0	-	-	4	4,9	4,45
Çalışma arkadaşlarından	61	74,4	16	19,5	-	-	3	3,7	2	2,4	4,60
Çalıştığı yerin yönetiminden	54	65,9	18	22,0	4	4,9	1	1,2	5	6,1	4,40
Uygulamalı eğitimden	57	69,5	16	19,5	5	6,1	1	1,2	3	3,7	4,50
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	58	70,7	6	7,3	6	7,3	3	3,7	9	11,0	4,23
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	45	54,9	17	20,7	8	9,8	4	4,9	8	9,8	4,06
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	22	26,8	10	12,2	6	7,3	6	7,3	38	46,3	2,66

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Uygulama eğitiminin öğrencilere genel olarak mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması, görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması, yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi, zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması, kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması, takım çalışması yürütme becerisi kazandırdığını belirtmişlerdir (Tablo 10).

Tablo 11: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	59	72,0	19	23,2	1	1,2	1	1,2	2	2,4	4,60
Yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirmesi	57	69,5	21	25,6	1	1,2	3	3,7	-	-	4,61
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırması	55	67,1	16	19,5	5	6,1	3	3,7	3	3,7	4,57
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	60	73,2	17	20,7	2	2,4	-	-	3	3,7	4,51
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	51	62,2	25	30,5	1	1,2	3	3,7	2	2,4	4,48
Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	50	61,0	25	30,5	-	-	4	4,9	3	3,7	4,48
Zamanını verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırması	57	69,5	15	18,3	5	6,1	2	2,4	3	3,7	4,46
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	58	70,7	16	19,5	2	2,4	4	4,9	2	2,4	4,44
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	56	68,3	16	19,5	5	6,1	3	3,7	2	2,4	4,43
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	42	51,2	27	32,9	8	9,8	1	1,2	4	4,9	4,24
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	43	52,4	21	25,6	11	13,4	2	2,4	5	6,1	4,16

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo 12'e göre öğrenciler bu eğitimin iş hayatına dair bilgi ve beceri kazandırdığını, iş bulmada kolaylık sağladığını, iletişim becerilerini arttırdığını ve ekip çalışmasını öğrenmeleri açısından katkı sağladığını belirtmiştir.

“Ekip olarak çalışmayı öğretti.” (Öğrenci 6)

“...hastanenin nasıl yönetilebildiğini ve işleyişi tecrübe ettim” (Öğrenci 4)

Öğrenciler disiplinli çalışmayı, sorumluluk sahibi olmayı, zaman yönetimi ve bilgisayar kullanma becerilerini arttırdığını belirtmişlerdir.

“Disiplin, sorumluluk bilinci ve zamanımı programlamayı öğrendim” (Öğrenci 36)

Tablo 12: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar

Kazanım	Sıklık (f)
İş hayatına dair birçok bilgi ve deneyim kazandırdı	30
İş bulma kolaylığı	15
İletişim becerimi arttırdı	10
Sorumluluk almayı ve düzenli çalışmayı	4
Ekip çalışmasını öğrendim	3
Zaman yönetimi	2
Bilgisayar kullanma becerimi arttırdı, farklı programlar öğrendim	1

5.3.2. Sektör Temsilcisi Değerlendirmeleri

Araştırma kapsamında 13 gönüllü iş yeri temsilcisine ulaşılmıştır. Katılımcıların 4'ü erkek, 9'u kadın, 6'sı 20-30 yaş grubunda yer almaktadır. Katılımcıların 7'si lisans mezunu, 6'sı özel kurumda ve 7'si de devlet kurumunda çalışmaktadır. İş tecrübesi olarak minimum 3 ay- maksimum 16 yıl ve üstü olup araştırmaya katılanların mesleki deneyim açısından değerlendirmeye yetkin kişiler olduğu anlaşılmaktadır (Tablo-13).

Tablo 13: Sektör Temsilcisi İş Yeri Sorumlusuna Ait Demografik Özellikler

Katılımcılar	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek	Deneyim	Kurum
İş Yeri Sorumlusu 1	Kadın	20-30	Lisans	Hemşire	1-5 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 2	Kadın	20-30	Ön lisans	Memur	1-5 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 3	Kadın	31-40	Ön lisans	Memur	11-15 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 4	Kadın	20-30	Ön lisans	Sekreter Sorumlusu	3 ay	Özel hastane
İş Yeri Sorumlusu 5	Erkek	41-50	Ön lisans	Memur	16 ve üstü	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 6	Kadın	20-30	Lisans	Memur	6-10 yıl	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 7	Kadın	20-30	Lisans	Tıbbi Sekreter	6-10 yıl	Özel kurum
İş Yeri Sorumlusu 8	Kadın	20-30	Ön lisans	İnsan Kaynakları Birim Sorumlusu	1-5 yıl	Özel hastane
İş Yeri Sorumlusu 9	Kadın	31-40	Ön lisans	Tıbbi Sekreter	6-10 yıl	Özel hastane
İş Yeri Sorumlusu 10	Erkek	31-40	Lisans	Tıbbi Sekreter Sorumlusu	16 ve üstü	Devlet kurumu
İş Yeri Sorumlusu 11	Kadın	41-50	Lisans	Tıbbi Sekreter	16 ve üstü	Özel kurum
İş Yeri Sorumlusu 12	Erkek	41-50	Lisans	Laborant	16 ve üstü	Devlet Kurumu
İş Yeri Sorumlusu 13	Erkek	41-50	Lisans	Müdür	6-10 yıl	Özel kurum

Çalışmamızda katılımcılara uygulamalı eğitim alan öğrenci hakkındaki olumsuz görüş ve gözlemleri sorulmuştur. Katılan iş yeri sorumlularından sadece bir kişi olumsuz görüş bildirmiştir (Tablo-14).

“Bilgisayar kullanımı ve teknolojik gelişiminin arttırılması, araştırmacı olmaları yönünde özellikle eğitimlerinde öncelik verilmesi” (İş yeri temsilcisi9)

Tablo 14: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Görüş ve Gözlemler	Sıklık
Bilgisayar kullanımı ve teknolojik gelişiminin arttırılması	1
Araştırmacı özelliklerinin arttırılması	1
Olumsuzluk yok	12

Çalışmamıza katılan iş yeri sorumlularının tamamı öğrencilerin saygılı ve iyi iletişim becerisine sahip olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca yaptıkları işe hâkim oldukları, becerikli, pratik, öğrenmeye açık ve sorumluluk sahibi olduklarını da vurgulamışlardır (Tablo-15)

“Saygılı, iletişim becerisi yüksek, olayları anlatılanları hemen kavrayabilme yeteneğine sahip, sorumluluk alabilen bir öğrenci” (İş yeri temsilcisi 2)

Tablo 15: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumlu Görüş ve Gözlemleri

Görüş	Sıklık (f)
Saygılı ve iletişim becerisi yüksek	13
Çabuk kavrayan, becerikli, pratik	10
Sorumluluk Sahibi	11
Yaptığı işe hâkim	11

Çalışmamızda katılımcılara meslek yüksekokulu ve danışmanlarla ilgili yaşadıkları problemler ve beklentileri ile ilgili sorulan sorunun verileri Tablo 16’da verilmiştir. İş yeri sorumlularının tamamı meslek yüksekokulu veya danışmanlar ile herhangi bir problem yaşamadıklarını ve danışmanların yakın öğrenci takibinden çok memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu konunun az karşılaştıkları bir durum olduğunu da vurgulamışlardır.

“Özellikle okulunuzun hocalarının öğrencilerini takip etmesi az gördüğümüz bir durumdur.” (İş yeri Temsilcisi 5)

Tablo 16: Meslek Yüksek ve Danışmanlarla yaşanan problemler ve beklentiler

Problem ve Beklenti	Sıklık (f)
Problem yok	13
Danışmanların öğrenci takibinden memnuniyet	10

Tablo 17’de uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler belirtilmiştir. Çalışmamızda iş yeri sorumluları işletmede

mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için sürenin uzatılması, staj seferberliğine öğrenci katılımının arttırılmasına yönelik düzenlemelerin yapılmasını, öğrencilerin farklı birimlerde görevlendirilmesi ve iş yeri seçimlerinde yönlendirilmesine yönelik önerilerde bulunmuşlardır.

“Farklı bölümlerde görev verilebilir (acil servis-ameliyathane ve yatan hasta servisleri) ve öğrencilerimiz daha donanımlı ve üstüne koyarak daha bilgili ve tecrübeli olacak şekilde katkı sağlanabilir”(İş Yeri Sorumlusu 10)

“Staj seferberliğine bütün öğrencilerinizin katılımı sağlanmalıdır...”(İş Yeri Sorumlusu 1)

Tablo 17: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Öneri	Sıklık (f)
Staj seferberliğine öğrenci katılımının artırılmasını	2
Süre uzatılabilir	4
İş yeri seçiminde öğrencilerin yönlendirilmesi	1
Farklı bölümlerde görev verilebilir	1

5.3.3. Danışman Öğretim Elemanı Değerlendirmeleri

Araştırmanın bu bölümünde MAKÜ SBMYO da Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında 2021-2022bahar (güz döneminde uygulama eğitimine öğrenciler çıkarılmamıştır) döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan öğrencilerin akademik danışmanların görüşleri yer almaktadır. Araştırma için açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemlerde akademik danışmanlara gönderilmiştir. Verilen cevaplar frekans değerleri verilmiş. Ayrıca ifadeler de yer verilmiştir.

Çalışmamıza programdaki üç öğretim elemanından ikisi katılmıştır (Tablo-18).

Tablo 18: Danışmanlara Ait Demografik Özellikler

Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Danışman 1	Kadın	42	Doktora	Dr. Öğr. Üyesi
Danışman 2	Erkek	37	Yüksek Lisans	Öğr. Gör

Akademik danışmanlar öğrencilerin iş yeri bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir (Tablo18)

“Öğrenciler uygulama eğitimleri için iş yerlerinden kabul almakta zorlanıyorlar” (Danışman2)

Tablo 19: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Problem	Sıklık (f)
İş yeri bulmakta zorlanıyorlar	2

Çalışmamıza katılan akademik danışmanlar öğrencilerinin eğitimlerinin verimli geçtiği ve bu eğitim sayesinde iş bulmakta zorlanmadıklarını ifade ettiklerini belirtmişlerdir (Tablo-20)

“Öğrencilerimiz eğitimlerinin çok verimli geçtiğini, teorikte gördüklerini uygulayabildiklerini ve işe girmekte kolaylık sağladığını belirtmektedirler” (Danışman 1)

Tablo 20: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Problem	Sıklık (f)
Eğitimlerinin verimli geçtiğini, bilgi ve becerilerinin arttığını	2
İş bulma kolaylığı sağladığı	2

Tablo-21’de akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim boyunca öğrencilerinin bildirdiği olumsuz dönütlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerinin ücret alamamaları, kurumda yemek imkanının verilmemesi ve bazı çalışanlarla iletişim ile ilgili yaşadıkları sorunları bildirdiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 21: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumsuz Dönütler

Problem	Sıklık (f)
Ücret alınmaması	2
Yemek imkanlarının olmaması	1
Çalışanlarla iletişimle ilgili sıkıntı yaşanması	1

Akademik danışmanlar uygulama eğitimin etkinliğinin artırılması için ücret ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılmasının ve müfredatlarına kariyer planlaması dersinin konulmasını önermişlerdir (Tablo-22)

Tablo 22: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması İçin Öneriler

Öneri	Sıklık (f)
Ücret düzenlemesi	2
Kariyer planlama dersinin müfredata yerleştirilmesi	1

6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Günümüzde sağlık hizmetlerindeki gelişmeler, yeni sağlık mesleklerinin ortaya çıkmasına ve nitelikli sağlık insan gücü ihtiyacının artmasına neden olmaktadır (Taştan, 2017). Kamu ve özel sektörlerin ihtiyaç duyduğu ara eleman ve nitelikli eleman yetiştirmede önemli role sahip olan meslek yüksekokullarında (Öztürk ve Tataroğlu, 2017) yer alan Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı, sağlık kurumlarının orta ve alt düzey idari pozisyonları için profesyonel insan kaynağı yetiştirmek üzere faaliyet göstermektedir (Ersan vd., 2021). Çalışmamızda Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programında işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerin, danışmanlarının ve eğitime çıktıkları işverenlerin ya

da iş yeri sorumlularının uygulama eğitimi öncesi, uygulama eğitimi esnasında ve sonrasında süreçle ilgili görüşleri değerlendirilmiştir. Öğrencilerin uygulama eğitiminden memnuniyet düzeyleri Özkan ve Alan'ın çalışmasına benzer şekilde yüksek bulunmuştur (Özkan ve Alan, 2022). Öğrencilerin hastane, eczane, diş klinikleri, İl Sağlık Müdürlüğü, Tıp Merkezi, Medikal Firmalar ve Sosyal Güvenlik Kurumu gibi farklı sağlık kurumlarında uygulamaya çıktıkları görülmektedir. Önceki yıllara göre sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin uygulama alanlarının arttığı görülmektedir (Özkan ve Alan, 2022). Öğrenciler, uygulama eğitimine dair yaşadıkları en önemli sorun olarak iş yeri kabulü almakta zorlandıklarını belirtirken danışman öğretim elemanları da bu konudaki sıkıntıya dikkat çekmektedirler. Bu süreçte danışman öğretim elemanlarının da aktif olarak rol aldığı belirtilmektedir. Öğrencilerin uygulama alanlarının genişletilmesine, bölüm ile ilgili işletmelere bilgilendirmeler yapılmasına dair önerileri de düşünüldüğünde de mevcut yapılan etkinliklerin artırılmasının gerektiği görülmektedir. Sektör temsilcileri öğrencilerin ulusal staj programına yönlendirilmesini vurgularken eğitim öğretim dönemi ve süreci ile uyuşmadığı görülmektedir. Eğitim bahar döneminde ve 70 iş günüdür. Sağlık kuruluşlarının uygulama eğitimleri için öğrenci kabulleri ile ilgili planlı ve detaylı çalışmalara ve yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Öğrenciler uygulama eğitimleri sürecinde ücret ve öğle yemeğinin verilmediğini ve bu sorunun çözümüne yönelik çalışmalar yapılmasının gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Danışman öğretim elemanları da ücret ve öğle yemeğinin verilmesine yönelik yasal düzenlemeler kapsamında çalışmalar yapılmasını önermişlerdir.

Öğrenciler çalışanlar tarafından uygun olmayan iletişim tekniklerine, olumsuz tavır ve davranışlara maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Sektör temsilcileri öğrencilerin saygılı, çalışkan ve iyi iletişim kurduklarına vurgu yapmaktadırlar. Öğrenci ile çalışanlar arasındaki uyumun sağlanmasına yönelik kurumların eğitimler düzenlemesi önemlidir. Öğrenciler, iş yeri ortamına uyum açısından oryantasyon eğitiminin önemli olduğunu ve birimler arasında rotasyon yapılmasının da eğitimin etkinliğini arttıracaklarını belirtmişlerdir. İş yeri sorumluları da birimler arası rotasyonun önemine dikkat çekmektedir.

Uygulama eğitiminin, öğrencilere iş hayatına dair bilgi ve beceri kazandırdığını, iş bulmada kolaylık sağladığını, iletişim becerilerini arttırdığını ve ekip çalışmasını öğrenmeleri açısından katkı sağladığını, disiplinli çalışmayı, sorumluluk sahibi olmayı, zaman yönetimi ve bilgisayar kullanma becerilerini arttırdığını vurgulamışlardır. Çalışmamıza katılan akademik danışmanlarda öğrencilere paralel yönde görüşler bildirmiştir. Sağlık kurumlarının dinamikleri düşünüldüğünde öğrencilerin kazanımları dikkat çekmektedir. Sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman yetkinlikleri açısından

programın önemi görülmektedir. Sektöre öğrenci olarak başlayarak 70 günlük bu süreçte edindikleri kazanımlar istihdamlarını da kolaylaştırmaktadır. Yapılan çalışmada Sağlık Kurumları İşletmeciliği programı müfredatlarında ders sayılarının ve çeşitliliğinin çok olduğu belirtilmektedir. Multidisipliner bir alan olan sağlık hizmetlerinin sunumuna yönelik bilgilerle, öğrencilerin sağlık sektöründe idari personel olmalarına yönelik yetiştirildiği görülmektedir (Ersan vd., 2021). Meslek yüksekokullarında hizmet kalitesini belirleyen en önemli unsurun öğretim elemanları olduğu belirtilmektedir (Öztürk ve Tataroğlu, 2017). Çalışmamızda sektör temsilcileri, danışman öğretim elemanlarının yaklaşımlarını olumlu bulduklarını ve az rastladıkları bir durum olarak nitelendirmişlerdir. Danışman öğretim elemanlarının mesleki yetkinlikleri ve iletişimlerinin önemine dikkat çekmektedirler. Meslek Yüksekokullarının en önemli görevlerinden birisi de hitap ettiği sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli personeli yetiştirmektir. Müfredatta güncelleme çalışmalarında üniversite eğitimi ile sektörün beklentilerinin uyumlulaştırılması anlamında sağlık sektörü temsilcilerinden görüş alınmalıdır (Ersan vd., 2021). Uygulama alanlarının farklılıkları da dikkate alınarak müfredatta düzenlemeler yapılması önemlidir.

Bölüm öğrencilerinin kamu atamaları kısıtlı olduğu için iş bulma problemi yaşayabilmektedir. Çalışmaya katılan öğrenciler ve akademik danışmanlar bu eğitim sürecinin iş bulma kolaylığı sağladığını vurgulamışlardır. Yapılan çalışmada sağlık kurumları işletmeciliği öğrencilerinin kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin orta seviyede ve iş bulma endişelerinin yüksek seviyede (% 82,5) olduğu bulunmuştur (Aba ve Mete, 2018). Alınan eğitim kişinin kendini yetkin ve yeterli hissetmesi noktasında katkı sağladığı için kariyer düşüncelerinin daha olumlu olmasına yardımcı olmaktadır. Aynı zamanda bireyin öğrencilik hayatında aldığı eğitim, mesleğinin ilerleyen dönemlerinde de kendini daha fazla geliştirip yükselmesi adına katkı sağlayacak önemli bir yapıtaşını oluşturmaktadır. Öğrencilerin eğitim ile ilgili tutumları olumlu oldukça kariyer beklentisi de olumlu olmaktadır (Selçuk, 2019). Uygulama eğitiminin öğrenci istihdamı açısından önemliliği ve gerekliliği görülmektedir.

Ülke ihtiyaçlarına cevap vermesi ve sağlık hizmet sunumunda tercih edilen bir ülke olarak yükseköğretim kurumlarında nitelikli ara eleman yetiştirilmesinin önemi gün geçtikçe daha da artmaktadır. Bölüm ile ilgili lise öğrencilerine yönelik tanıtım çalışmalarının yapılması bilinçli öğrenci profilinin gelmesini sağlayacaktır. Öğrencilerin uygulama eğitimlerinde, istihdamlarına yönelik iş yerlerini ayarlamaları gerekmektedir. Okul ve sektör iş birliğinin artırılmasına yönelik farklı etkinlik ve çalışmalar yapılmalıdır. Sağlık kurumlarındaki öğrenci kontenjanları, ücret ve öğle yemeği ile ilgili sorunların çözümünde Sağlık Bakanlığı, YÖK, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Kurumu, Eczacılar Odası, Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği, Türk Dış Hekimleri

Birliği, Tüm Tıbbi Cihaz Üreticiler Derneği, Sağlık Yönetimi Birliği, Sağlık ve Sigorta Yöneticileri Derneği, Ticaret ve Sanayi Odası vb. kuruluşlarla ortak düzenlemeler ve çalışmalar yapılmalıdır. Yükseköğretim kapsamında Sağlık Kurumları İşletmeciliği programındaki akademisyenlerin ortak çalıştay, toplantı ve sempozyum gibi etkinliklerin düzenlenmesi, müfredat ve mevcut durumun iyileştirilmesi, sorunların çözümünde ortak çalışmalar ortaya konmalıdır.

Öğrencilerin yabancı dil eğitimlerine ağırlık verilmesi yabancı hastalara verilecek hizmet kalitesinin artmasında ve istihdam açısından yurt dışı seçeneklerini değerlendirebilmeleri açısından önemli bir gerekliliktir. Öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimine katkıda bulunabilecek etkinliklerin düzenlenmesi veya yönlendirilmeleri gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Aba, G. ve Mete, M. (2018). Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı Öğrencilerinin Umutsuzluk Ve Kaygı Düzeylerinin Belirlenmesi . *Journal of Management and Economics Research* , 16 (3) , 290-300 . DOI: 10.11611/yead.422552
- Bahar, E. ve Köroğlu, E. Ö. (2020). İnsan Kaynakları Yetkinliklerinin Kurumların Örgüt İçi Etkileşimleri Üzerine Etkisinde Stratejik Değişim Becerilerinin Aracılık Rolü . *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* , 9 (5) , 3598-3623 . DOI: 10.15869/itobiad.787605
- Bayraktar, O. (2018). Çalışan yetkinliklerine kavramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* , 17(33), 301–314. <https://hdl.handle.net/11467/1868>
- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal bilimler alanında staj çalışmasının yeri ve önemini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi* , 8(2), 165–174.
- Çetinkaya, M. (2009). Yöneticilerin Yönetmelik Yetkinlik Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi* , 11(2), 219–239.
- Cold, G. (2002). *Personal and Human Resource Managemen*. Irvin McGrow Hill.
- Ekmen, E., Güleç, K. ve Keklik, B. (2019). Meslek yüksekokullarında sağlık yönetimi bölümüne dikey geçiş sınavı ile geçiş yapabilen programlardaki öğrencilerin DGS ile ilgili bilgi ve istek düzeylerinin değerlendirilmesi. 4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi e-Bildirir Kitabı., 355–364.
- Ersan, H., Türkmen, İ. ve Kaya, R. R. (2021). Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programlarının Ders Çeşitliliğinin Analizi . *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 7 (3), 792-809 . DOI: 10.31592/aeusbed.818012
- Kavuncubaşı, Ş. (2002). Sağlık Kurumları Yönetimi. In Uzkesici N. (Ed.), *Sağlık Kurumları İşletmeciliği*(s.47–66). Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Kavuncubaşı, Ş. ve Yıldırım, S. (2015). *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Kaya, R. R., Tatlıdil, R., & Yıldız, E. (2022). Türkiye’deki Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programlarının Akademisyen Profillerinin İncelenmesi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi* , 8(2), 125-139.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi* , 12(1), 153–167.
- Öztürk, H. ve Tataroğlu, M. (2017). Meslek Yüksekokullarında Hizmet Kalitesi : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi* , 1(40), 162–179.

- Taştan, R. (2017). Türkiye’de Önlisans Sağlık Meslekleri Eğitimi 35 Yaşında: Sevgiçiçeği Açan Tarlalardan, Portakal Çiçeği Kokan Bereketli Topraklara Kısa Bir Sağlık Meslekleri Eğitimi Tarihi Yolculuğu . Marmara Sağlık Hizmetleri Dergisi , 1 (1) , 1-12 . DOI: 10.26567/marsag.2017130053
- Sabuncuoğlu, Z. (2013). İnsan Kaynakları Yönetimi (Uygulama Örnekleriyle) (7. Baskı). Beta Yayınları.
- Selçuk, D. (2019). Sağlık yönetimi eğitimi alan önlisans/lisans öğrencilerinin kariyer beklentileri. Beykent Üniversitesi.
- Söyük, S. (2020). Sağlık İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Söyük, S. ve Gün, İ. (2018). Sağlık İşletmeleri Yönetiminde Temel Boyutlar Rehberi. Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Tengilimoğlu, D., Akbolat, M. ve Işık, O. (2018). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Nobel Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D., Işık, O. ve Akbolat, M. (2021). Sağlık İşletmeleri Yönetimi. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Top, M. ve Tarcan, M. (2007). Hastane Sektöründe Kaynak Akışı: Hastane Ödeme Yöntemleri (Mekanizmaları). Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(1), 169–189.
- Ünal, Ö. F. (2013). Temel Yetkinliklerin Algılanmasına İlişkin Bir Araştırma (Şirketler Grubu Örneği). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 38.
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. Psychological Review, 66(5), 297-333.
- http-1:** Sağlık Kurumları İşletmeciliği, Ön Lisans Programları, <https://yokatlas.yok.gov.tr/onlisans-program.php?b=30069>, Erişim Tarihi: 23 / 05/ 2023.
- http-2:**Kariyer.net sitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Tanıtımı, <https://www.kariyer.net/bolumler/saglik%2Bkurumlari%2Bisletmeciligi/nedir?>, Erişim Tarihi: 17/05/2023.
- http-3:**SBMYO Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı içerik web linki<https://sbmyo.mehmetakif.edu.tr/icerik/1238/1013/saglik-kurumlari-isletmeciligi-programi>, Erişim Tarihi: 10.06.2023.
- http-4:** Resmi Gazete İş İlanı,<https://www.resmigazete.gov.tr/ilanlar/eskiilanlar/2023/04/20230426-4-14.pdf>, Erişim Tarihi: 23/05/2023.
- http-5:**İş arama platformu,<https://tr.indeed.com/>, Erişim Tarihi:17/05/2023.
- http-6:** Uluslararası Hasta İlişkileri Uzmanı, <https://www.kariyer.net/is-ilani/guven-saglik-grubu-uluslararasi-hasta-iliskileri-uzmani-2735735>, Erişim Tarihi:20/11/2023.

BÖLÜM 7

SİVİL HAVA ULAŞTIRMA İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA MESLEĞİN VE EĞİTİMİN DEĞERLENDİRMESİ: PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE

Dr. Öğr. Üyesi Raşit ACAR¹

1. GİRİŞ

Havacılık sektörü değişimin sürekli olduğu sektörlerin başındadır. 1933 yılından günümüze kadar havacılık sektörü, krizlere rağmen büyümeye devam etmiştir. Bu sektörün gelişimi, Mustafa Kemal Atatürk'ün “İstikbal göklerde” vizyonu ile uyumlu bir şekilde gerçekleşmiştir. Havacılık sektörü, sadece hava araçlarının imalatı, bakım-onarımı, pilotaj veya kabin hizmetleri gibi alanların tümünü kapsamaktadır. Havacılık sektöründeki her birim, müşterilere güvenli ve kaliteli hizmetler sunmak için sertifikasyon sahibi çalışanları istihdam etmek zorundadır. Bu sertifikasyonlar, sektördeki çalışanların belirli beceri ve bilgilere sahip olduklarını ve standartlara uygun bir şekilde hizmet verdiklerini gösterir. Örneğin, pilotların uçuş lisanslarına, teknisyenlerin sertifikalarına veya kabin ekiplerinin sertifikasyonlarına sahip olmaları gerekmektedir.

Havacılık sektörü, dünya genelinde önemli bir ekonomik faaliyettir ve yüksek istihdam oluşturma kapasitesine sahiptir. Havacılık sektöründe sertifikasyon sahibi çalışanlara olan ihtiyaç, sektörde nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini ve istihdam edilme olanaklarını artırır. Bu nedenle, havacılık sektörü, istihdam açısından önemli bir sektördür ve sertifikasyon sahibi çalışanlar için fırsatlar sunar.

“Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği” programı genellikle üniversitelerin “Havacılık Yönetimi” veya “Havacılık İşletmeciliği” gibi ilgili bölümlerinde sunulur. Bu tür bölümler, öğrencilere havacılık sektöründe yönetim, işletme ve operasyonel konuları öğretmeyi amaçlayan eğitim programlarına sahiptir. Bu sayede öğrencilere havayolu şirketleri, havaalanları, hava trafik kontrol merkezleri ve diğer hava taşıma kuruluşlarında kariyer yapma fırsatları

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Ulaştırma Bölümü, Sivil Havacılık Ulaştırma İşletmeciliği Programı, Burdur-Türkiye, Orcid No: 0000-0001-5769-6828, rasitacar@mehmetakif.edu.tr.

sunulmaktadır. Program, öğrencilere havacılık sektörünün teknik ve operasyonel yönlerini anlamalarına yardımcı olurken, aynı zamanda işletme, yönetim, finans, pazarlama ve hukuk gibi temel işletme prensiplerini öğretir.

Bu kapsamda çalışmada Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında eğitime devam eden öğrenciler, sektör temsilcileri ve danışman görüşleri değerlendirilmiştir. Bu çalışma öğrencilerin ve sektör temsilcilerinin görüşleri, programın mezunlarının sektörde nasıl bir kariyer yolculuğu geçirebileceğini değerlendirmek açısından önemlidir. Bu bilgilerin, programın kariyer desteği ve mezunların istihdam edilebilirliği konularında ne kadar etkili olduğunu göstermeye yardımcı olabileceği düşünülmektedir.

2. HAVACILIK SEKTÖRÜNDE İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME, YERLEŞTİRME VE GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

2.1. ÖZEL SEKTÖRDE İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME VE GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

Özel sektörde genellikle havacılıkla ilgili iş ilanlarına, kariyer.net, linked. in ya da şirketlerin kendi web sayfalarındaki insan kaynakları bölümlerinden ulaşılmaktadır. Havacılık İşletmelerinin listesi ise Sivil Havacılık Genel Müdürlüğünün web sayfasından görülebilmektedir.

a-Yer Hizmetleri Şirketlerinde

Havacılık sektöründe özel sektör yer hizmetleri şirketlerinde iş olanakları oldukça geniştir. Bu şirketler, havalimanlarında yolcu ve kargo hizmetleri, yer hizmet ekipmanı operasyonu, uçak bakımı ve onarımı gibi alanlarda faaliyet gösterir. İşe alım süreci genellikle ilgili pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime dayanır. İşe alım, seçme ve yerleştirme süreci, başvuru, mülakatlar ve değerlendirme aşamalarından oluşur. Aşağıda, havacılık sektöründe özel sektör yer hizmetleri şirketlerinde çalışma fırsatları için gereken yetkinliklere ve becerilere birkaç örnek verilmiştir (Kavak vd., 2023; http-1, 2023; Akan, 2017):

- **İyi iletişim becerileri:** Havacılık sektöründe çalışanlar, müşterilerle etkili iletişim kurabilmeli ve takım içinde koordinasyon sağlayabilmelidir.
- **Teknik yetkinlikler:** Yer hizmetleri şirketlerinde, rampa operasyonları ve diğer teknik işler için ilgili becerilere sahip olmak önemlidir. Bunlar arasında uçak bakımı, arıza tespiti, yer hizmet ekipmanı operasyonu gibi yetkinlikler bulunabilir.
- **Ekip çalışması:** Havacılık sektöründe çalışanlar genellikle bir ekip içinde çalışır. Ekip çalışması becerileri, koordinasyon, iş birliği ve sorun çözme yetenekleri önemlidir.

- **Esneklik ve stres yönetimi:** Havacılık sektörü zaman zaman yoğun ve stresli olabilir. Bu nedenle çalışanlar esnek olmalı, hızlı kararlar alabilmeli ve stresli durumlarla başa çıkabilmelidir.
- **Güvenlik ve kalite odaklılık:** Havacılık sektöründe, güvenlik ve kalite standartları büyük önem taşır. Çalışanların bu konulara dikkat etmesi ve uygun prosedürleri takip etmesi gerekir.
- **Dil becerileri:** Havacılık sektörü uluslararası bir sektördür. Yabancı dil bilgisi, özellikle İngilizce, bir avantaj olabilir.

İşe alım sürecinde, şirketler genellikle iş başvurularını değerlendirir, mülakatlar yapar ve gerekli yetkinlikleri değerlendirir. İşe alım süreci genellikle aşağıdaki adımlardan oluşabilir (Akan, 2017; Kavak vd., 2023):

- **İş başvurusu:** Şirketin web sitesi veya iş ilanları platformları aracılığıyla iş başvurusu yapılır. Başvuru genellikle özgeçmiş ve kariyer bilgilerinin paylaşılması şeklinde gerçekleştirilir.
- **Ön eleme:** Şirket, gelen başvuruları değerlendirir ve uygun adayları belirlemek için ön eleme yapar. Bu aşamada, başvuruda belirtilen deneyim, eğitim ve becerilere göre bir elemeler yapılabilir.
- **Mülakatlar:** Ön eleme sürecini geçen adaylar, genellikle mülakatlara çağrılır. Mülakatlar, bir veya birden fazla aşamadan oluşabilir. Mülakatlar, genellikle yetkinlik bazlı veya davranışsal sorularla adayın deneyimlerini, becerilerini ve uyumunu değerlendirmeyi amaçlar.
- **Yetkinlik değerlendirmesi:** Şirket, adayların iş için gerekli yetkinliklere sahip olup olmadığını değerlendirmek için farklı yöntemler kullanabilir. Örneğin, uygulamalı testler, simülasyonlar veya değerlendirme merkezi gibi araçlarla adayların performansını ve uyumunu ölçebilir.
- **Referans kontrolü:** Şirket, adayların referanslarını kontrol edebilir. Bu aşamada, adayın daha önce çalıştığı kişiler veya işverenlerle iletişime geçilerek referanslar hakkında bilgi alınabilir.
- **İş teklifi:** Başarılı olan adaya, iş teklifi yapılır. İş teklifi, pozisyonun detaylarını, maaş ve yan hakları gibi konuları içerir. Aday, teklifi kabul ederse, işe alım süreci tamamlanır ve işe başlama tarihi belirlenir.

İşe alım süreci şirketten şirkete farklılık gösterebilir. Bu süreçte şirketler, adayların deneyimlerini, yetkinliklerini, uyumlarını ve iş için gereken diğer nitelikleri değerlendirerek en uygun adayı seçmeye çalışır.

b-Havayolu Şirketlerinde

Havacılık sektöründe özel sektör havayolu şirketlerinde çeşitli iş olanakları bulunmaktadır. Havayolu şirketleri, pilotlar, kabin ekibi, yer hizmetleri personeli, satış ve pazarlama uzmanları, mühendisler, işletme yöneticileri gibi

farklı pozisyonlarda çalışacak personel ihtiyacına sahiptir (Işılar, 2021). İşe alım süreci genellikle pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime dayanır. Aşağıda, havayolu şirketlerinde çalışma fırsatları için gereken yetkinliklere ve becerilere birkaç örnek verilmiştir (http-2, 2023; Korul ve Küçükönel, 2003; Can, 2008):

- **Pilotlar:** Havayolu şirketlerinde pilot olmak için gerekenler arasında pilot lisansı (CPL, ATPL), uçuş deneyimi, sağlık sertifikası, dil becerileri, navigasyon ve uçuş teknikleri gibi yetkinlikler bulunur.
- **Kabin Ekibi:** Kabin ekibi, hostes ve stewardlardan oluşur. İyi iletişim becerileri, müşteri hizmetleri, güvenlik prosedürlerine hakimiyet, acil durum müdahale yetenekleri gibi becerilere sahip olmak önemlidir.
- **Yer Hizmetleri Personeli:** Havayolu şirketlerinde yer hizmetleri departmanında çalışacak personelin yetkinlikleri arasında bagaj işlemleri, uçak yolcu taşımacılığı, yer hizmet ekipmanı operasyonu gibi alanlarda deneyim ve teknik beceriler yer alır.
- **Satış ve Pazarlama Uzmanları:** Havayolu şirketlerinde satış ve pazarlama departmanında çalışacak personelin pazarlama stratejileri, müşteri ilişkileri yönetimi, satış becerileri ve iletişim yetenekleri gibi alanlarda yetkin olması önemlidir.
- **Mühendisler:** Havayolu şirketlerinde mühendislik pozisyonlarında çalışacak personelin havacılık mühendisliği veya ilgili mühendislik alanında eğitim almış olması ve teknik bilgi, analitik düşünme, problem çözme yetenekleri gibi becerilere sahip olması gerekmektedir.
- **İşletme Yöneticileri:** Havayolu şirketlerinde yönetim pozisyonlarında çalışacak personelin liderlik, stratejik düşünme, finansal yönetim, operasyonel planlama gibi yetkinliklere sahip olması önemlidir.
- **Teknisyen:** Havayolu şirketlerinde çalışan teknisyenler, uçakların bakımı, onarımı ve denetimi gibi teknik işlemleri yürüten uzmanlardır.

b-Bilet Satış Ofislerinde

Havacılık sektöründe özel sektör bilet satış ofislerinde çeşitli iş olanakları bulunmaktadır. Bilet satış ofisleri, havayolu şirketleriyle müşteriler arasında iletişim ve işlem sağlayan önemli bir bileşendir. İşe alım süreci genellikle pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime dayanır. Aşağıda, bilet satış ofislerinde çalışma fırsatları için gereken yetkinliklere ve becerilere birkaç örnek verilmiştir (http-3, 2023; http-4, 2023):

- **Müşteri hizmetleri becerileri:** Bilet satış ofislerinde çalışacak personelin güçlü müşteri hizmetleri becerilerine sahip olması önemlidir. İyi iletişim, empati, sabır, çözüm odaklılık gibi beceriler müşterilerle etkili bir şekilde iletişim kurmak için gereklidir.

- **Havayolu sistemleri ve rezervasyon bilgisi:** Bilet satış ofislerinde çalışacak personelin havayolu rezervasyon sistemlerini kullanma bilgisine ve deneyimine sahip olması önemlidir. Havayolu rezervasyonları yapabilme, uçuş programlarını kontrol edebilme ve müşterilere doğru bilgiler sağlayabilme becerisi gereklidir.
- **Satış ve pazarlama becerileri:** Bilet satış ofislerinde çalışan personelin satış ve pazarlama becerilerine sahip olması önemlidir. Müşterileri ikna edebilme, satış süreçlerini yönetme, hedefleri karşılama gibi beceriler gereklidir.
- **Takım çalışması:** Bilet satış ofislerinde çalışan personelin etkili bir şekilde takım çalışması yapabilme yeteneği önemlidir. Diğer ekip üyeleriyle uyum içinde çalışabilme, destek sağlayabilme ve sorunları birlikte çözebilme becerisi gereklidir.
- **Stres yönetimi:** Havacılık sektöründe bilet satış ofislerinde çalışmak, bazen yoğun ve stresli olabilir. Bu nedenle, personelin stres yönetimi becerilerine sahip olması ve sakinliklerini koruyabilmesi önemlidir.

İşe alım süreci, genellikle iş başvurusu, ön eleme, mülakatlar, yetkinlik değerlendirmesi ve referans kontrolü gibi adımlardan oluşur. Şirketler, adayların deneyimlerini, yetkinliklerini ve uyumlarını değerlendirerek en uygun adayları seçmeye çalışırlar. Bilet satış ofislerinde çalışmak isteyen adayların yukarıda belirtilen yetkinliklere sahip olmaları önemlidir.

d-Havacılıkla İlgili Diğer Şirketler

Havacılık sektöründe özel sektörde faaliyet gösteren diğer şirketlerde de çeşitli iş olanakları bulunmaktadır. Bu şirketler arasında hava taşımacılığı ekipmanı üreticileri, havacılık yazılım şirketleri, bakım-onarım işletmeleri, hava kargo ve lojistik şirketleri, charter uçuş hizmetleri sağlayıcıları, havacılık danışmanlık firmaları gibi çeşitli alanlarda faaliyet gösteren şirketler yer alabilir. İşe alım süreci genellikle pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime dayanır. Aşağıda, havacılık sektöründe diğer şirketlerde çalışma fırsatları için gereken yetkinliklere ve becerilere birkaç örnek verilmiştir (Altuntaş vd., 2017; Kuşakcı vd., 2019):

Havacılık ve uzay mühendisliği: Havacılık ve uzay sektörlerinde kullanılan araçlar, sistemler ve teknolojilerin tasarımı, geliştirilmesi ve test edilmesiyle ilgilenen bir mühendislik dalıdır. Bu alanda çalışma fırsatları çeşitli olabilir ve işe alım süreci pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime göre şekillenir.

Yazılım ve teknoloji becerileri: Havacılık yazılım şirketlerinde çalışacak personelin yazılım geliştirme, veri analizi, yapay zekâ, simülasyon gibi teknoloji becerilerine sahip olması önemlidir. Havacılık sektöründe kullanılan özel yazılımları ve sistemleri anlama ve kullanabilme becerisi gereklidir.

Lojistik ve tedarik zinciri yönetimi: Hava kargo ve lojistik şirketlerinde çalışacak personelin lojistik ve tedarik zinciri yönetimi konusunda bilgi ve deneyime sahip olması önemlidir. Depolama, taşıma, gümrük işlemleri gibi lojistik süreçleri yönetebilme becerisi gereklidir.

İş geliştirme ve satış becerileri: Havacılıkla ilgili şirketlerde iş geliştirme ve satış departmanlarında çalışacak personelin güçlü iş geliştirme stratejileri, müşteri ilişkileri yönetimi ve satış becerileri olması önemlidir.

Proje yönetimi: Havacılık projelerinin planlanması, koordinasyonu ve takibi için proje yönetimi becerilerine sahip olmak önemlidir. Proje yönetimi sertifikaları ve deneyim, projelerin başarılı bir şekilde yönetilmesinde faydalı olabilir.

2.2. KAMU SEKTÖRÜNDE İŞ OLANAKLARI, İŞE ALIM, SEÇME VE YERLEŞTİRME VE GEREKLİ OLAN YETKİNLİKLER

a-Devlet Hava Meydanları İşletmesi

Devlet Hava Meydanları İşletmesi gibi kamu sektörü kuruluşlarında havacılık sektöründe çeşitli iş olanakları bulunmaktadır. Devlet Hava Meydanları İşletmesi, ülkenin havaalanlarının işletilmesi, hava trafik kontrolü, yer hizmetleri, güvenlik ve diğer havacılık hizmetlerinin sağlanması gibi görevleri üstlenir. İşe alım süreci genellikle pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime dayanır. Kamu sektöründe alımlar genelde lisans düzeyinde ya KPSS sınav puanına göre merkezi yerleştirme ya da yine KPSS puanı ile sözleşmeli personel olarak <https://isealimkariyerkapisi.cbiko.gov.tr/> üzerinden başvuru yapılarak sınavlarına girilebilmektedir.

Aşağıda, Devlet Hava Meydanları İşletmesi gibi kamu sektörü kuruluşlarında çalışma fırsatları için gereken yetkinliklere ve becerilere birkaç örnek verilmiştir (Turhan, 2015; Akça, 2017; Somuncu, 2019; Başdemir, 2020):

Hava trafik kontrolörleri veya stajyerleri: Hava trafik kontrolörleri, uçakların güvenli ve düzenli bir şekilde havalimanlarında iniş ve kalkış yapmalarını sağlar. Bu pozisyonda çalışmak için genellikle özel bir eğitim ve sertifikasyon gereklidir. En az lisans düzeyinde mezuniyet gereklidir. İyi iletişim becerileri, stres yönetimi, analitik düşünme ve hızlı karar verme yetenekleri bu pozisyonda önemlidir.

Yer hizmetleri personeli: Yer hizmetleri personeli, uçakların hizmet ve bakım ihtiyaçlarını karşılar. Bu pozisyonda çalışmak için bagaj işlemleri, uçak yakıt ikmali, yolcu hizmetleri gibi alanlarda deneyim ve teknik becerilere sahip olmak önemlidir.

Güvenlik personeli: Havaalanlarında güvenlik personeli, yolcuların ve havaalanının güvenliğini sağlar. Güvenlik kontrolü, bagaj taraması, X-ray

cihazları gibi konularda bilgi ve deneyime sahip olmak önemlidir. İyi iletişim becerileri, dikkatli ve disiplinli olma yeteneği de gereklidir.

İşletme yöneticileri: Kamu sektöründe havacılıkta çalışacak yöneticilerin liderlik, stratejik düşünme, mali yönetim, operasyonel planlama gibi yetkinliklere sahip olmaları önemlidir. Kamu sektöründe çalışmak için genellikle ilgili deneyim ve eğitim gereklidir.

Teknik personel: Kamu sektöründe havacılıkta çalışacak teknik personelin havacılık mühendisliği veya ilgili bir alanda eğitim almış olması gereklidir. Teknik bilgi, analitik düşünme, problem çözme yetenekleri bu pozisyonlarda önemlidir.

b-Diğer Kamu Kurumları

Havacılık sektöründe kamu sektöründe çalışma fırsatları, sadece Devlet Hava Meydanları İşletmesi ile sınırlı değildir. Diğer kamu kurumları da havacılıkla ilgili farklı iş olanakları sunabilir. Örneğin, sivil havacılık otoriteleri, havacılık regülasyonlarının oluşturulması ve uygulanmasıyla ilgilenirken, havacılık araştırma merkezleri, havacılık projeleri üzerinde çalışabilirler. İşe alım süreci genellikle pozisyonun gerektirdiği niteliklere ve deneyime dayanır. Aşağıda, havacılık sektöründe kamu sektöründe çalışma fırsatları için gereken yetkinliklere ve becerilere birkaç örnek verilmiştir (Kurt, 2018; Var ve Gürdal, 2021):

Havacılık regülasyonları ve yönetmelikler: Sivil havacılık otoritelerinde çalışmak isteyenlerin, havacılıkla ilgili mevzuatı ve regülasyonları anlama ve uygulama yeteneklerine sahip olmaları önemlidir. Bu pozisyonlar için hukuk, yönetmelik veya havacılıkla ilgili bir alanda bilgi ve deneyim gerekebilir.

Havacılık güvenliği: Kamu sektöründe havacılık güvenliği ile ilgilenen kurum ve birimlerde çalışmak isteyenlerin, güvenlik standartlarını, prosedürleri ve uygulamaları anlama ve uygulama yeteneklerine sahip olmaları önemlidir. Bu pozisyonlar için güvenlik sertifikaları ve deneyim gerekebilir.

Havacılık araştırma ve geliştirme: Havacılık projeleri üzerinde çalışan kamu kurumlarında çalışmak isteyenlerin, araştırma ve geliştirme süreçlerini yönetebilme, teknik bilgiye sahip olma ve analitik düşünme becerileri gibi yetkinliklere sahip olmaları önemlidir.

Proje yönetimi: Havacılık projelerinin planlanması, koordinasyonu ve takibi için proje yönetimi becerilerine sahip olmak önemlidir. Proje yönetimi sertifikaları ve deneyim, projelerin başarılı bir şekilde yönetilmesinde faydalı olabilir.

Havacılık iletişimi: Kamu kurumlarında çalışacak personelin etkili iletişim becerilerine sahip olması önemlidir. Havacılık projeleri, politikalar veya yönetmelikler hakkında yazılı ve sözlü iletişim becerilerine sahip olmak gerekir.

3. TÜRKİYE'DE SİVİL HAVA ULAŞTIRMA İŞLETMECİLİĞİNDE EĞİTİM VE ÖĞRETİM

Sivil havacılık, havayolu taşımacılığı, hava trafik kontrolü, havaalanı işletmeciliği ve havacılık mühendisliği gibi çeşitli disiplinleri kapsayan geniş bir alandır. Sivil havacılıkta eğitim almak isteyenler için çeşitli eğitim ve öğrenim seçenekleri bulunmaktadır. Türkiye'deki havacılık eğitiminin kökenleri, uçak fabrikalarında ve havacılık işletmelerinde verilen teknik eğitimlere dayanmaktadır. İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) Uçak Mühendisliği Fakültesi de bu tarihçenin önemli bir parçasıdır. İTÜ Uçak Mühendisliği Fakültesi, 1941 yılında Nuri Demirağ tarafından kurulmuş ve Makine Mühendisliği bünyesinde eğitime başlamıştır. Nuri Demirağ, Türkiye'nin ilk yerli uçağını üretmek amacıyla fakülteyi kurmuş ve tüm masrafları kendisi karşılamıştır (Kılıç, 2011). Fakülte, havacılık alanında uzmanlaşmış mühendisler yetiştirmeyi hedeflemiştir. Daha sonraki yıllarda, Türkiye'deki havacılık eğitimi daha da gelişmiş ve üniversitelerde özel havacılık bölümleri açılmıştır. Bu bölümler, havacılık mühendisliği, havacılık işletmeciliği, hava trafik yönetimi gibi farklı alanlarda eğitim vermektedir.

2003 yılı Türk havacılık sektörü için önemli bir dönüm noktasıdır. Bu dönemde Ulaştırma Bakanlığı, havacılık pazarını serbestleştirmek amacıyla çeşitli adımlar atmıştır. Bunun yanı sıra özel sektörü desteklemek ve havacılık faaliyetlerini teşvik etmek için bazı sübvansiyonlar da sağlanmıştır. 2003 yılında yapılan düzenlemelerle, Türk sivil havacılık sektöründe rekabet ortamı oluşturulmuş ve özel havayolu şirketlerinin faaliyetlerine daha fazla olanak tanınmıştır. Bu sayede havacılık sektöründe özel teşebbüslerin büyümesi ve gelişmesi sağlanmıştır. Ulaştırma Bakanlığı'nın teşvikleri ve sübvansiyonları, özel havayolu şirketlerinin uçuş rotalarını genişletmelerine, filolarını büyütmelerine ve hizmet kalitesini artırmalarına yardımcı olmuştur (Kiracı vd., 2013). Böylece Türk havayolu şirketleri uluslararası pazarda daha rekabetçi konuma gelmiş ve hava taşımacılığı alanında önemli bir büyüme yaşanmıştır. Bu dönemde havayolu sektöründeki serbestleşme ve teşvik politikaları, Türkiye'nin uluslararası hava taşımacılığı alanında önemli bir aktör haline gelmesini sağlamıştır. Türk havayolu şirketleri, dünya genelinde daha fazla destinasyona uçuş gerçekleştirir hale gelmiş ve yolcu sayısında büyük artışlar yaşanmıştır. Bu dönemden itibaren Türk havacılık sektörü, hızla büyüyen bir sektör haline gelmiş ve uluslararası alanda tanınan başarılı havayolu şirketleri ve havalimanlarına sahip olmuştur. Bu gelişmeler, Türk havacılık tarihinde önemli bir dönüm noktası olarak kabul edilmektedir (Kiracı, 2013). Sivil havacılık alanında eğitim veren kurumlar arasında havayolu işletmelerinin kendi eğitim birimleri önemli bir rol oynamaktadır. Türk Hava Yolları (THY) bünyesindeki Eğitim Başkanlığı da Türkiye'deki ilk havayolu eğitim kurumlarından biridir.

THY Eğitim Başkanlığı, havacılık sektöründe çalışacak personelin eğitimini sağlamak amacıyla kurulmuştur. Bu birim, uçuş ekipleri, kabin memurları, yer hizmetleri personeli ve diğer havacılık personeli için gerekli eğitim programlarını yürütmektedir. THY Eğitim Başkanlığı, uçuş ekipleri için pilotaj eğitimi, kabin memurları için kabin eğitimi, yer hizmetleri personeli için operasyonel eğitim ve diğer havacılık personeli için de özel eğitim programları sunmaktadır. Bu programlar, mesleki becerilerin geliştirilmesi, güvenlik prosedürlerinin öğretilmesi ve havacılık operasyonlarının etkin bir şekilde yönetilmesi üzerine odaklanmaktadır. THY Eğitim Başkanlığı, havayolu sektöründe yüksek kalitede eğitim vermek için gerekli donanım ve uzmanlığa sahip bir kurumdur. Aynı zamanda uluslararası havacılık standartlarına uygun olarak eğitim programlarını sürekli güncellemekte ve yeniliklere ayak uydurmaktadır. Bu tür havayolu şirketi eğitim birimleri, havacılık sektörüne yetenekli ve nitelikli personel sağlamak için önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda sektördeki profesyonellerin sürekli eğitim ve gelişimine de katkıda bulunmaktadır (Bilkay, 2021).

2005 yılında Kocaeli Üniversitesi'nin Sivil Havacılık Yüksekokulu öğrenci alımına başlamıştır. Bu adım, havacılık sektöründe nitelikli personel ihtiyacını karşılamak amacıyla atılmıştır. Daha sonra Erciyes Üniversitesi ve Mustafa Kemal Üniversitesi de Sivil Havacılık Yüksekokulu bölümlerini açmıştır. Günümüzde Türkiye'de sivil havacılık alanında eğitim veren farklı üniversitelerin fakülteleri, yüksekokulları ve meslek yüksekokulları bulunmaktadır. ÖSYM'nin 2013 yılı kılavuzuna göre, 2013-2014 öğretim yılında toplam 25 devlet ve vakıf üniversitesinde sivil hava ulaştırma işletmeciliği bölümü öğrenci kabul etmiştir. Bu bölümler, öğrencilere havacılık sektörüyle ilgili temel bilgi ve becerileri kazandırmayı hedeflemektedir. Programlar genellikle havacılık işletmeciliği, hava taşımacılığı, havaalanı yönetimi, hava trafik yönetimi gibi konuları kapsamaktadır. Öğrencilere teorik derslerin yanı sıra uygulamalı eğitimler, staj imkanları ve sertifikasyon programları da sunulmaktadır (Kıracı vd., 2013).

Bunun yanında Eskişehir Anadolu Üniversitesinde Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Önlisans Programı, havacılık sektöründeki işletmelerde operasyonel ve idari departmanlarda çalışacak personeli yetiştirmeyi hedeflemektedir. Bu personel, havalimanlarında uçak, yolcu ve yük hareketlerinin düzenlenmesine katkı sağlamaktadır.

Bu üniversitelerin sivil hava ulaştırma işletmeciliği bölümleri, havacılık sektöründe nitelikli personel yetiştirmek amacıyla önemli bir rol oynamaktadır. Öğrencilere sektörün gereksinimlerine uygun bilgi ve deneyim sağlamak ve mezunlarını havacılık sektöründe istihdam edilebilir kılmaktadır.

Üniversiteler, sivil havacılık sektöründe eğitilmiş ve donanımlı insan kaynağı yetiştirmek açısından önemli bir rol oynamaktadır. Sivil havacılık alanında

eğitim veren üniversiteler, genellikle mesleki ve teknik olmak üzere iki ana başlık altında eğitim programları sunmaktadır (Yavaş, 2021; Bilkay, 2021).

- **Meslek Yüksekokulları:** Sektördeki ara eleman ihtiyacını karşılamak üzere kurulan ve genellikle iki yıl süren meslek yüksekokulları, sivil havacılıkla ilgili pratik becerileri kazandırmayı hedefler. Havacılık işletmeciliği, hava trafik yönetimi, havaalanı işletmeciliği, uçak bakımı gibi konularda öğrencilere temel bilgiler ve pratik eğitimler sunulur. Bu programlar, öğrencileri sektöre hızlı bir şekilde entegre edebilmek için uygulama odaklıdır.
- **Dört Yıllık Fakülteler:** Mesleki ve teknik eğitim veren dört yıllık fakülteler, daha kapsamlı bir eğitim sunar ve genellikle mühendislik veya işletme gibi disiplinler altında sivil havacılık odaklı programlar sunar. Havacılık yönetimi, Havacılık mühendisliği, havacılık işletmeciliği, hava trafik yönetimi gibi bölümlerde öğrencilere havacılık sektöründeki temel prensipleri, teknik bilgileri ve yönetim becerilerini öğretmeyi amaçlar. Bu programlar, öğrencilere daha derinlemesine bir anlayış ve analitik yetenekler kazandırır.

Her iki tür eğitimde havacılık sektöründe iş imkanları sağlar. Meslek yüksekokulu mezunları genellikle teknik pozisyonlarda, teknisyen veya operasyonel görevlerde (ramp, yolcu hizmetleri, harekât, bilet satış vs.) istihdam edilirken, dört yıllık fakülte mezunları daha çok yönetim, mühendislik veya planlama gibi daha stratejik ve liderlik rollerinde çalışma fırsatı bulurlar. Üniversiteler ayrıca öğrencilere staj, proje çalışmaları ve araştırma imkanları sağlayarak sivil havacılık sektöründeki pratik deneyimleri ve iş birliği fırsatlarını da desteklerler. Bu da öğrencilerin mezuniyet sonrası kariyerlerine hazırlanmalarına yardımcı olur.

Türk havacılık sektöründeki gelişmelere bağlı olarak havacılık alanında yükseköğrenim düzeyinde eğitim veren okul ve bölüm sayılarında önemli bir artış gözlenmektedir. Türkiye’de havacılık sektörünün büyümesi ve gelişmesi, havacılıkla ilgili eğitim ve öğretim kurumlarının çeşitlenmesine ve sayılarının artmasına yol açmıştır. Birçok üniversite ve yüksekokul, havacılık alanında lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim programları sunmaktadır. Bu programlar genellikle Sivil Havacılık Yüksekokulu, Havacılık Yönetimi, Hava Ulaştırma İşletmeciliği, Hava Trafik Kontrol, Uçak Bakım Teknolojisi, Hava Taşımacılığı Yönetimi gibi farklı alanları kapsamaktadır. Havacılık eğitimi veren okullar, öğrencilere havacılık sektöründe gereken bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırmayı hedeflemektedir. Bu eğitim programları genellikle teorik derslerin yanı sıra uygulama ve staj imkanları da sunmaktadır. Böylece öğrenciler, sektördeki pratik deneyimleri edinerek mezun olduklarında iş hayatına daha hazır bir şekilde adım atabilmektedir. Artan okul ve bölüm sayısı, havacılık

sektöründe nitelikli insan kaynağı yetiştirmek için önemli bir adımdır. Bu sayede sektörün ihtiyaç duyduğu uzmanlar, teknisyenler, yöneticiler ve diğer profesyoneller yetiştirilebilmektedir. Aynı zamanda, havacılık eğitimi alan öğrencilerin istihdam olanakları da genişlemekte ve sektöre olan ilgi artmaktadır. Türkiye’deki havacılık eğitim kurumları, ulusal ve uluslararası standartlara uygun programlar sunmaktadır. Havacılık sektöründe çalışmak isteyen bireyler için bu eğitim kurumları, kariyerlerini havacılık alanında başarılı bir şekilde ilerletmelerine yardımcı olmaktadır (Yalçınkaya ve Adiloğlu, 2012).

3.1. SIVİL HAVA ULAŞTIRMA İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMI

Meslek Yüksekokulları, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 3/C maddesi gereğince belirli mesleklere yönelik ara insan gücünü yetiştirmeyi amaçlayan yükseköğretim kurumlarıdır. Bu yüksekokullar, mesleki beceri ve bilgi kazandırmaya odaklanarak öğrencilere iki yıl süren bir eğitim-öğretim programı sunar. Sivil havacılık alanında da Meslek Yüksekokulları, sektördeki ara eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuştur. Bu yüksekokulları, öğrencilere havacılık sektöründe kullanılan teknik becerileri öğretir ve pratik deneyim kazandırır (Keskin vd., 2010). Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programları meslek yüksekokulları bünyesinde yer alır. Bu yüksekokullardan mezun olan öğrenciler, operasyonel personel, yolcu hizmetleri personeli, yer hizmetleri personeli, ramp hizmetleri personeli, idari personel, bilet satış ofisi personeli gibi pozisyonlarda istihdam edilir (**http-5**). Meslek Yüksekokulları, mesleki becerileri hızlı bir şekilde kazandırması ve sektördeki ihtiyaçlara yönelik eğitim programları sunması açısından önemli bir role sahiptir (Ceylan ve Erbir, 2015).

Üniversitelerin Meslek Yüksekokulları bünyesinde havacılık alanında mesleki eğitim veren programlar, stratejik öneme sahiptir. Mesleki eğitim, öğrencilere teorik ve uygulamalı bilgilerin aktarılmasıyla birlikte mesleki becerilerin, tutumların ve alışkanlıkların kazandırılmasını amaçlar. Havacılık alanında mesleki eğitim programları, öğrencilere havacılık sektöründe gereken mesleki bilgi ve becerileri kazandırmayı hedefler. Bu programlar, havacılık işletmeciliği, havaalanı işletmeciliği gibi alanlarda yoğunlaşabilir (Kıracı vd., 2013).

Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programı öğreniminde; havacılık terminolojisi, havacılık sektöründe kullanılan ekipmanlar, teknikler ve prosedürlerini bilme ve uygulayabilme, operasyonel süreci bilme uygulayabilme, işletmecilik ile ilgili teorik ve uygulamalı dersler bulunur (**http-6**). Mesleki eğitim, öğrencilerin teorik bilgileri pratikte uygulamalarıyla birleştirmelerine ve gerçek iş ortamlarında deneyim kazanmalarına olanak tanır. Bu süreçte, öğrenciler mesleklerine özgü becerileri geliştirir, mesleki tutum ve davranışları

öğrenir ve iş yaşamına hazırlanır. Havacılık alanındaki mesleki eğitim programları, sektördeki iş gücü ihtiyacını karşılamak ve nitelikli personel yetiştirmek açısından büyük öneme sahiptir. Bu programlar, öğrencileri sektöre hazırlarken aynı zamanda işverenlerin taleplerine uygun şekilde yetişmiş profesyonellerin yetişmesini sağlar. Mesleki eğitim, havacılık sektöründeki kariyer fırsatlarını genişletir ve öğrencilere sektörde rekabet avantajı sağlar. Aynı zamanda sektördeki gelişmeleri takip etmeleri, yeni teknolojilere ve güncel yönetim prensiplerine uyum sağlamaları için öğrencilere gerekli donanımı sağlar (Bilkay, 2021). Örnek program yeterliliği aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 1: Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Örnek Program Yeterlilikleri (http-7)

No	Program yeterliliği
1	Havacılık faaliyetlerini betimleyebilir, hava araçlarını tanımlayabilir.
2	Yer hizmetlerini, departmanlarını ve ekipmanları hakkında bilgi sahibi olur; ramp emniyeti ve apron kurallarının farkındadır ve gereklilikleri uygulayabilir.
3	Havayolu işletmelerinin yakıt maliyeti yönetimi konusunda yüklemde uyguladığı politikalar hakkında bilgi sahibi olur.
4	Günlük operasyonel faaliyetlerde sorunlara karşı pratik çözüm bulabilir ve doğru karar verme becerisine sahip olur.
5	Havacılık ile meteoroloji arasındaki ilişki ve METAR, SPECI, TAF, AIRMET, SIGMET raporları hak. bilgi sahibi olur.
6	Havacılık emniyetine ilişkin temel kavramları, insan performansını etkileyen faktörler konusunda bilgi sahibi olur; insan faktörleri modelleri ile hata yönetim modelleri hakkında farkındalık kazanır.
7	Biletleme paket programları konusunda bilgi sahibi olur.
8	Uluslararası havacılık kuruluşları, otoritelerin düzenlemeleri, yolcu ve seyahat hakkındaki tüm kavramlar hakkında bilgi sahibi olur.
9	Kargo, paketleme, etiketleme ve yükleme kurallarının farkındadır ve gerekli uygulamaları yapabilir.
10	Bilgi, iletişim teknolojisi ve diğer teknik mesleki araçları kullanabilme becerisine sahiptir.
11	Türkçe sözlü ve yazılı etkin iletişim kurma becerisine sahip olur.
12	Tarihi, sosyal, kültürel ve hukuksal sorumlulukları kavrar; etik, eşitlik ve çevresel değerleri benimser ve uygulama becerisine sahip olur.
13	Mesleğin gerektirdiği yabancı dillerde konuşma, anlama ve uygulama becerisine sahip olur.
14	Sunuş tekniklerini uygulama becerisine sahip olur.

3.2. ÖN LİSANSTAN LİSANS GEÇMEK İÇİN DÜZENLENEN DİKEY GEÇİŞ SINAVI (DGS)

DGS, ÖSYM tarafından yılda bir kere düzenlenen ve adayların ön lisanstan lisans bölümlerine geçmeyi sağlayan bir sınavdır. Sınavda sayısal ve sözel akıl yürütme becerilerine dayalı sorular bulunmaktadır. ÖSYM'nin DGS kılavuzunda Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı ön lisans öğrencileri aşağıdaki listelere göre lisans bölümlerine geçebilmektedirler.

Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı mezunlarının DGS ile geçiş yapabileceği eşit ağırlıklı puan (EA) türüne ait örgün öğretim lisans bölümlerinin listesi aşağıdaki gibidir:

- Havacılık Yönetimi
- İşletme
- Lojistik Yönetimi
- Seyahat İşletmeciliği
- Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği
- Teknoloji ve Bilgi Yönetimi
- Turizm İşletmeciliği
- Turizm Rehberliği
- Uluslararası İşletme Yönetimi
- Yönetim Bilişim Sistemleri

Aşağıdaki listede Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı mezunlarının DGS ile geçiş yapabileceği eşit ağırlıklı puan türüne ait Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi açık öğretim lisans bölümlerinin listesi aşağıdaki gibidir: Mezunlar aşağıdaki programlara geçtiklerinde 5. Yarıyıla fark derslerini almadan kayıt yaptırabilmektedirler.

- İşletme
- Maliye
- İktisat
- Kamu Yönetimi
- Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
- Turizm İşletmeciliği
- Uluslararası İlişkiler
- ÇEKO

Aşağıdaki listede Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı mezunlarının DGS ile geçiş yapabileceği Anadolu Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi açık öğretim lisans bölümlerinin listesi aşağıdaki gibidir. Mezunlar aşağıdaki programlara geçtiklerinde bölümlerin 5. Yarıyılına fark derslerini alarak kayıt yaptırabilmektedirler.

- Halkla İlişkiler ve Tanıtım (SÖZ)
- Halkla İlişkiler ve Reklamcılık (SÖZ)
- Uluslararası Ticaret ve Lojistik (EA)
- Yönetim Bilişim Sistemleri (EA)

4. SİVİL HAVA ULAŞTIRMA İŞLETMECİLİĞİ PROGRAMINDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1. SEKTÖR TEMSİLCİSİ DEĞERLENDİRMESİ

4.1.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı sektör temsilcilerinin memnuniyet ve kazanım değerlendirmelerinden oluşmaktadır. Bu sektör temsilcileri görüşleri, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı'nın kalitesini, içeriğini ve mezunların sektördeki başarılarını daha iyi anlamamızı sağlayacak önemli bir bakış açısı sunacaktır.

4.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında öğrenim gören ve 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime devam eden öğrencilerden sorumlu sektör temsilcilerinden oluşturmaktadır. Araştırma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 11.05.2022 tarih ve GO 2022/666 nolu etik kurul izni alınarak, araştırmaya geçilmiştir. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemler ile sektör temsilcilerine gönderilmiştir. Elde edilen veriler, yüzdelik ve içerik analizine tabi tutularak, betimsel analiz yöntemine göre elde edilen verilerden gerekli alıntılar yapılmıştır. Araştırmaya 6 gönüllü sektör temsilcisi katılmıştır.

4.1.3. Araştırmanın Bulguları

Tablo 2: Sektör Temsilcisi İş Yeri Sorumlusuna Ait Demografik Özellikler

Temsilci	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Meslek	Sektör
Sektör Temsilcisi 1	Erkek	20-30	Ön lisans	Yolcu Hizmetleri Memuru	Yer Hizmetleri
Sektör Temsilcisi 2	Erkek	20-30	Ön lisans	Personel Müdürü	Şehirlerarası otobüs
Sektör Temsilcisi 3	Erkek	20-30	Ön lisans	Turkish Ground Services	Havacılık/Yer Hizmetleri
Sektör Temsilcisi 4	Erkek	20-30	Lisans	Turkish Ground Services Yer Hizmetleri Memuru	Havacılık
Sektör Temsilcisi 5	Kadın	20-30	Lisans	Yolcu Hizmetleri Memuru	Havacılık/Yer Hizmetleri
Sektör Temsilcisi 6	Erkek	31-40	Doktora	İstasyon Yöneticisi	Havacılık

Tablo 2 incelendiğinde sektör temsilcilerinin 5'inin erkek 1'inin kadın olduğu; 5'inin 20-30 yaş, 1'inin 31-40 yaş aralığında olduğu; 3'ünün ön lisans, 2'sinin lisans ve 1'inin doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 3: İşyeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Problem	Sıklık	Yüzde
Olumsuz bir görüşümüz yok	5	83,33
İletişimi daha iyi olabilir	1	16

Tablo 3 incelendiğinde işyeri sorumlusunun uygulama eğitim alan öğrencilerle ilgili 5'inin olumsuz bir görüşü olmadığı ve 1'inin de iletişim sorunu olduğunu bildirdiği görülür.

Tablo 4: Meslek Yüksek ve Danışmanlarla yaşanan problemler ve beklentiler

Problem	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir problem yaşanmadı	6	100
Toplam	6	100

Tablo 4 incelendiğine işyeri sorumlusunun hiçbirinin meslek yüksek ve danışmanla ilgili problem yaşamadığı ve dolayısıyla bir beklentiye girmediği görülür.

Tablo 5: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Faaliyet	Sıklık	Yüzde
Herhangi bir şey yapılmasına gerek duymamaktayız	3	49,99
Teşvik edilebilir	1	16,66
Genel olarak İngilizce eğitimi biraz daha artırılmalı	1	16,66
Takip edilebilir	1	16,66
Toplam	6	100

Tablo 5 incelendiğinde uygulamalı eğitimin etkinliği artırılması konusunda 3 işyeri sorumlusunun herhangi bir şey yapılmasına gerek duyulmadığı düşüncesinde olduğu görülmektedir. 1 sektör temsilcisi teşvik edilebilir, 1'i İngilizce eğitimi arttırılabilir ve 1'i de takip edilebilir şeklinde görüş bildirmiştir.

4.2. DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANI DEĞERLENDİRMESİ

4.2.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında danışman öğretim elemanı memnuniyet ve kazanım değerlendirmelerinden oluşmaktadır.

4.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan öğrencilerin akademik danışmanlarından oluşmaktadır. Araştırma için Burdur Mehmet

Akif Ersoy Üniversitesi, Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 11.05.2022 tarih ve GO 2022/666 nolu etik kurul izni alınarak, araştırmaya geçilmiştir. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemler ile akademik danışmanlara gönderilmiştir. Elde edilen veriler, yüzdeler ve içerik analizine tabi tutularak, elde edilen verilerden betimsel analiz yöntemine göre birebir gerekli alıntılar yapılmıştır. Araştırmaya 4 akademik danışmanın tamamı gönüllü olarak katılmıştır.

4.2.3. Araştırmanın Bulguları

Tablo 6: Danışmanlara Ait Demografik Özellikler

Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Danışman 1	Kadın	41-50	Doktora	Öğretim Üyesi
Danışman 2	Kadın	31-40	Doktora	Öğretim Üyesi
Danışman 3	Kadın	31-40	Doktora	Öğretim Üyesi
Danışman 4	Erkek	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi

Tablo 6 incelendiğinde danışmanların 3'ünün kadın 1'inin erkek; 3'ünün 31-40; 1'inin 41-50 yaşa aralığında olduğu; 3'ünün doktora 1'sinin yüksek lisans mezunu olduğu ve 3'ünün öğretim üyesi ve 1'sinin de öğretim görevlisi olduğu görülür.

Tablo 7: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
İşyeri bulma sorunu	4	100
Toplam	4	100

Tablo 7 incelendiğinde danışmanların; uygulamalı eğitim öncesi öğrencilerin en çok işyeri bulma sorunu yaşadıklarını belirttikleri görülmektedir.

Tablo 8: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Olumlu Dönütler	Sıklık	Yüzde
İş teklifi alma	3	75
İş tecrübesi	1	25
Toplam	4	100

Tablo 8'de uygulamalı eğitimleri boyunca alınan olumlu dönütlere yer verilmiştir. Buna göre 3 danışman "iş teklifi alma" ve 1 danışman da "iş tecrübesi" şeklinde olumlu dönüt aldığını bildirmiştir.

Tablo 9: Uygulamalı Eğitimleri Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Kariyer Planı	Sıklık	Yüzde
Protokol imzalanabilir	3	75
Ücret ödemesi ile ilgili yasal düzenleme	1	25
Toplam	4	100

Tablo 9 incelendiğinde uygulamalı eğitimleri etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler danışmanların 3'ü protokol imzalanabilir derken 1'i "ücret ödemesi ile ilgili yasal düzenlemesi yapılmalı" şeklinde görüş bildirdikleri görülür.

4.3. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

4.3.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında eğitime devam eden ve işletmede mesleki eğitimine çıkmış öğrencilerin memnuniyet ve kazanım değerlendirmelerinden oluşmaktadır.

4.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Anket ifadeleri Bektaş ve Tuğay (2016) çalışmasından izin alınarak oluşturulmuştur. Öğrencilere yönelik yapılan araştırmada hem nicel hem de nitel ifadelere yer verilmiştir. Nicel araştırma, sayısal verilere dayalı olarak yapılan bilimsel bir araştırma türüdür. Nicel araştırma, genellikle istatistiksel yöntemler ve matematiksel analizler kullanılarak verilerin toplanması, analizi ve yorumlanması üzerine odaklanır. Bu araştırma türünde, araştırmacılar genellikle büyük örneklemelerden veri toplar ve elde ettikleri verileri sayısal olarak temsil eder (Büyüköztürk vd., 2008; Karasar, 2017).

Araştırmanın nicel kısmında 5'li Likert ölçeği kullanılarak öğrencilerin kesinlikle katılıyorumdan kesinlikle katılmıyorum şeklinde ölçekli ifadelere cevap vermeleri istenmiştir. Bu ölçekte, öğrencilerin eğitim süreci, memnuniyet düzeyleri ve eğitimin etkinliği hakkında görüşlerini ifade etmeleri amaçlanmıştır. Anket yöntemi hem nicel verilerin toplanmasına hem de katılımcıların düşüncelerini ve deneyimlerini daha ayrıntılı bir şekilde ifade etmelerine olanak sağlamaktadır. Bu şekilde, araştırmacılar geniş bir veri yelpazesine erişebilir ve araştırmanın amacına daha iyi hizmet edebilirler.

Araştırmanın nitel ifadelerinde ise, araştırmaya katılan öğrencilerin eğitim süreciyle ilgili problemlerini, memnuniyet düzeylerini, eğitimin etkinliğini artırmak için yapılabilecekleri, eğitimlerin sağladığı faydaları ve eğitim sonrası kariyer hedeflerini içeren üç aşama olan "başlangıç öncesi süreç", "eğitim esnası süreç" ve "sonrası süreç" hakkında sorular sorulmuştur. Elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur.

4.3.3. Araştırmanın Bulguları

Tablo 10’da araştırmaya katılan öğrencilerin demografik bilgilerine yer verilmiştir:

Tablo 10: Uygulamalı Eğitime Katılan Öğrencilerin Demografik Özellikleri

Cinsiyet	n	%	Yaş	n	%
Kadın	48	45,28	18-20	19	17,9
Erkek	58	54,71	21-25	87	82,1
Toplam	106	%100	Toplam	106	%100

Tabloda görüldüğü gibi öğrencilerin 58’i erkek, 48’i kadındır; 87’i 21-25 yaş; 19’u da 18-20 yaş aralığındadır.

Tablo 11: Uygulamalı Eğitime Çıkılan Bölge

Bölge	n	Yüzde
Akdeniz	42	39,6
Marmara	24	22,6
Ege	20	18,9
İç Anadolu	17	16,0
Güneydoğu Anadolu	2	1,9
Karadeniz	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo 11 incelendiğinde uygulamalı eğitime en fazla çıkılan bölgenin Akdeniz olduğu görülmektedir. Ardından sırasıyla Marmara, Ege, İç Anadolu vd. gelmektedir.

Tablo 12: Uygulamalı Eğitim Yapılan İşletme/Kurumun memleketlerinde olma durumu

İşletme/Kurum ile Memleket	n	%
Evet	56	52,8
Hayır	50	47,2
Toplam	106	%100

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğrencilerin 56’sının uygulama eğitimini aldığı işletme/kurumun memleketlerinde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 13: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	%
Evet	90	84,9
Hayır	16	15,1
Toplam	106	%100

Tablo 13 incelendiğinde öğrencilerin 90’ının uygulamalı eğitim süresini yeterli bulduğu görülmektedir.

Tablo 14: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Sektör

Çalışan İşletme/Kurum	Sektör	n	%
Yer hizmetleri	Ulaştırma	71	66,98
Hava yolu şirketi	Havacılık	15	14,15
Bilet satış noktası	Satış	5	4,71
Uçuş okulu	Havacılık/eğitim	5	4,71
DHMI	Havacılık	4	3,77
Turizm şirketi	Turizm	2	1,88
Travel	Acente	1	0,94
Diğer	İKY, Muhasebe	3	2,83
Toplam		106	100,0

Tablo 14’de bakıldığında 71 öğrencinin ulaştırma sektöründe ve yer hizmetlerinde uygulama eğitimi aldığı görülür. Yani toplamda %90’a yakını havacılık işletmelerinde eğitime çıkmıştır.

Tablo 15: Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Uygulamalı eğitimi için çok zor yer bulunması	56	52,8
Problem olmadı/ Kolay bir şekilde buldum/ Akademik danışmanın yer bulması	28	26,5
Eğitim/uygulama yeri bulamama	13	12,3
Referans sıkıntısı yaşandı	7	6,6
Okul pek fazla yardımcı olmadı	1	0,9
Sektör bilgisizliği	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo 15’e bakıldığında uygulamalı eğitim öncesinde en fazla “uygulamalı eğitimi için çok zor yer bulunması” probleminin yaşandığı görülmektedir (%53). 13 öğrenci “eğitim/uygulama yeri bulamama”, 7 öğrenci, “Referans sıkıntısı yaşandı” şeklinde görüş beyan etmiştir.

Tablo 16: Uygulamalı Eğitim Sonrası Yaşanan Problemler

Problem	Sıklık	Yüzde
Problem yaşamadım	59	55,6
Hiçbir şey öğretilmedi	12	11,3
Yorucuydu	8	7,5
Diğer personeller	7	6,6
Para problemi, stajyer maaşlarının ödenmemesi	6	5,7
Çalışma saatleri	2	1,9
Stajyer olarak ayakçı gibi görünmek, küçümsenmek	3	2,8
Ulaşım sıkıntısı	2	1,9

Çok fazla ve detaylı bilgi ve kurala sahip bir sektör	1	0,9
Farklı dalda mezunların sektörün içinde olması	1	0,9
Genellikle ortama uyum sağlamakta zorlanmak	1	0,9
İlk defa böyle bir iş ortamında bulundum benim için biraz zordu	1	0,9
İş garantisi olmaması en büyük problem	1	0,9
İş verenimle pek iletişimden yana yüzüm gülmedi	1	0,9
Sürekli aynı departmanda çalıştırılmamız	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo 16 incelendiğinde uygulamalı eğitim sonrasında 59 öğrencinin problem yaşamadığı görülürken; 12 öğrenci “hiçbir şeyin öğretilmemesini”, 8 öğrenci “işin yorucu ve tempolu olmasını”; 7 öğrenci “diğer personel ile iletişimin kötülüğünü” ve 6 öğrenci de “stajyer maaşlarının ödenmemesi” sorunu olduğunu beyan etmiştir.

Tablo 17: Uygulamalı Eğitim Sonrası Kariyer Planları

Kariyer planı	Sıklık	Yüzde
İş başvurusu yapacak	73	68,8
KPSS ve DGS sınavlarına girecek	13	12,2
Uygulamalı eğitim yaptığı kurumda devam ediyor	10	9,4
Bilmiyor	5	4,7
Yabancı dilini geliştirecek	2	1,8
Esnaflık yapıyor	1	0,9
Farklı sektörde çalışıyor	1	0,9
Memlekete dönüş	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo 17’de uygulamalı eğitim sonrası kariyer planlarına yer verilmiştir. Buna göre 73 öğrencinin iş başvurusu yapacağı, 13 öğrencinin de KPSS ve DGS sınavlarına gireceği görülmektedir.

Tablo 18: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması Önerileri

Öneri	Sıklık	Yüzde
Okulun staj için destek verdiği kurumlar olmalı/ İl veya ilçe havalimanları ile görüşmeler sağlanabilir/ İş yeriyile anlaşma yapılabilir/ Stajı okulun ayarlaması lazım	40	37,6
İş garantisi, iş imkânı sağlanabilir	14	13,2
Eğitime yönelik olmalı	10	9,4
Hiçbir fikrim yok/ Bilmiyorum / Bir şey yapılmasına gerek yok	8	7,5
Farklı alanlarda staj yapılması/ Daha çok iş alanı yaratılması	8	7,5
Staj süresi kısaltmalı	7	6,5
Kurumlar çok az stajyer alıyor, kontenjan artırabilirler	6	5,7
Firmalarda veya şirketlerde alımların biraz daha kolaylaşması	3	2,8

Staj günü çoğaltılabilir	2	1,8
İngilizce eğitimi artırılmalı	2	1,8
Akademik danışmanların iş yeriyle daha fazla iletişim halinde olması	2	1,8
Kanunda belirtilen stajyer ödeneği verilmesi	1	0,9
Kariyer günleri arttırılabilir	1	0,9
Otorite daha iyi sağlanabilir	1	0,9
Öğrencilerin hakları daha çok savunulmalı.	1	0,9
Toplam	106	100,0

Tablo 18’e göre uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması konusunda 40 öğrenci okulun “staj için destek verdiği ve anlaştığı kurumlar olmalı” şeklinde öneride bulunmuşlardır. 16 öğrenci iş garantisi, iş imkânı sağlanmalı derken 10 öğrenci de eğitime yönelik olmalı demiştir.

Tablo 19: Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Çalışma arkadaşlarımdan memnunum	9	8,5	2	1,9	12	11,3	25	23,6	58	54,7	4,14
İşimden memnunum	7	6,6	1	0,9	20	18,9	31	29,2	47	44,3	4,04
Çalıştığım yerin yönetiminden memnunum	14	13,2	8	7,5	18	17	24	22,6	42	39,6	3,68
İşletmede Mesleki Eğitimden genel olarak memnunum	11	10,4	5	4,7	28	26,4	22	20,8	40	3,7	3,71
Mezun olduktan sonra aynı sektörde çalışmak isterim	7	6,6	4	3,8	8	7,5	23	21,7	64	60,4	4,25
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışmak isterim	15	14,2	7	6,6	19	17,9	13	12,3	52	49,1	3,75
Bu işin bana uygun olmadığını öğrenmiş oldum.	39	36,8	9	8,5	11	10,4	15	14,2	32	30,2	2,92

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo 19’da sivil hava ulaştırma işletmeciliği programında öğrenci memnuniyet düzeyleri verildi. Memnuniyet durumunda en yüksek ortalamalar çalışma arkadaşları ve işinden memnuniyettir. Ancak çalışılan yerin yönetiminden ve genel olarak işletmede mesleki eğitimden memnuniyet düzeyleri düşüktür. Mezun olduktan sonra aynı havacılık sektöründe çalışmak istemektedirler ancak aynı iş yerinde çalışmayı pek istememektedirler. Bunun dışında havacılık sektörünün kendilerine uygun olduğunu düşünmektedirler.

Tablo 20’de Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programında paydaş kazanım dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 20: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	1		2		3		4		5		Ort.
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Yazılı ve sözlü iletişim becerimi geliştirdi.	4	3,8	1	0,9	14	13,2	29	27,4	58	54,7	4,28
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci verdi.	7	6,6	2	1,9	8	7,5	30	28,3	59	55,7	4,25
Görev ve sorumluluk almama katkı sağladı.	6	5,7	2	1,8	12	11,3	26	24,5	60	56,6	4,25
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırdı.	6	5,7	2	1,9	9	8,5	33	31,1	56	52,8	4,24
Mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırdı.	7	6,6	2	1,9	10	9,4	31	29,2	56	52,8	4,20
Mesleki anlamda güncel bilgiler kazandırdı.	5	4,7	4	3,8	12	11,3	29	27,2	56	52,8	4,20
Mesleki anlamda hedeflerimi belirleme konusunda yardımcı oldu.	6	5,7	1	0,9	16	15,1	27	25,5	53	52,8	4,19
Zayıf olduğum alanları görme ve bu konudaki eksikliklerimi giderme imkânı verdi.	8	7,5	2	1,9	14	13,2	26	24,2	56	52,8	4,13
Zamanınızı verimli bir şekilde planlama ve kullanma becerisi kazandırdı.	7	6,6	5	4,7	16	15,1	20	18,9	58	54,7	4,10
Derslerde öğrendiğim teorik bilgilerin pratiğe aktarılmasını sağladı.	7	6,6	4	3,8	18	17	25	23,6	52	49,1	4,05
Mesleki Bilgileri kullanma becerisi kazandırdı.	11	10,4	1	0,9	22	20,8	23	21,7	49	46,2	3,92
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağladı.	15	14,2	3	2,8	15	14,2	34	32,1	39	36,8	3,75

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo 20’de sivil hava ulaştırma işletmeciliği programında paydaş kazanım düzeyleri verildi. Katılımcıların büyük çoğunluğunun aldıkları bakımdan “kesinlikle katılıyorum” olduğu belirlendi. En yüksek oranda ortalama 4,28 ile “alınan eğitimin yazılı ve sözlü iletişim becerisini geliştirmesi”, 4,25 ile “mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci ve görev ve sorumluluk almaya katkı sağladı” ve 4,24 ile “takım çalışması yürütme becerisi kazanma”dır.

Tablo 21: Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nitel Veriler)

Kazanımlar	Sıklık	Yüzde
İş deneyimi	72	65
İnsanlarla iyi iletişim kurmayı	7	6
Hiçbir şey	8	7
Takım çalışmasını	5	5
Bölümüm hakkında bilgi kazandırdı	3	3
Disiplin kazandırdı	3	3
Sorumluluk	2	2
Dil gelişimini	2	2
Sabırlı olmayı	2	2
Sistemin işleyişini	2	2
Çalışma ortamını öğretti	1	1
Vardiyalı çalışmayı	1	1
Okulda öğrendiklerini pekiştirme	1	1
Uygulamalı eğitimde bu mesleğin ilgili öğrenciye uygun olmadığını farkındalığını	1	1
Toplam	110	100

Tablo 21'e bakıldığında uygulamalı eğitimlerden öğrencilerin 72'sinin iş deneyimi edindiği, 7'sinin insanlarla iyi iletişim kurmayı öğrendiği, 8'inin hiçbir şey öğrenmediği ve 5'inin de takım çalışması kazanımını elde ettiği görülür. Diğer kazanımlar ise bölüm hakkında detaylı bilgi kazandıklarını, disiplini, sorumluluk almayı, sabırlı olmayı, sistemi, vardiyalı çalışma düzenini öğrendiklerini ve yabancı dil gelişimlerine katkı olduğunu belirtmişlerdir. Ancak esas bölümle alakası az olan bilet satış ofisi ya da acente gibi yerlerde eğitime çıkanların pek bir şey öğrenmedikleri ve memnun olmadıkları anlaşılmaktadır. Bunun dışında bir öğrenci de eğitim sonrasında bu mesleğin kendisine uygun olmadığını anlamıştır.

5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan çalışma sonucunda işyeri sorumlusunun uygulama eğitim alan öğrencilerle ilgili 5'inin olumsuz bir görüşü olmadığı ve 1'inin de öğrencilerin iletişim sorunu olduğunu bildirdiği görülür. Bu durumda, bu öğrencinin iletişimde zorluklar yaşadığı ve bu durumun işyeri sorumlusuyla ilişkisini etkileyebileceği anlamına gelebilir. Bu sonuçlar, genel olarak işyeri sorumlusunun öğrencilerle iyi bir ilişkisi olduğunu göstermektedir. Ancak iletişim sorunu yaşayan öğrencinin ihtiyaçlarına özel olarak dikkat edilmesi ve gerekirse destek sağlanması önemli olabilir. İşyeri sorumlusu ile iletişim sorunu yaşayan öğrenci arasındaki iletişimi geliştirmek için bireysel görüşmeler, iletişim becerilerini güçlendirme eğitimleri veya mentörlük programları gibi çeşitli stratejiler kullanması önerilmektedir.

İşyeri sorumlusunun hiçbirinin meslek yüksek ve danışmanla ilgili problem yaşamadığı ve dolayısıyla bir beklentiye girmedeği görülür. Bu durumda, işyeri sorumlusunun meslek yüksek ve danışmanlık konusunda başarılı olduğu ve öğrencilerle olumlu bir ilişki kurduğu söylenebilir. İşyeri sorumlusunun deneyimi ve becerileri, öğrencilerin memnuniyetini ve beklentilerini karşılamak için yeterli görünmektedir. Bu sonuçlar, işyeri sorumlusunun etkili bir şekilde öğrencilerle çalıştığını ve meslek yüksek ve danışmanlık alanında başarılı olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin memnuniyetini sürdürmek için, işyeri sorumlusunun bu olumlu performansını devam ettirmesi ve ihtiyaç duyulan herhangi bir desteği sağlaması önemlidir.

Araştırma sonunda uygulamalı eğitimin etkinliği artırılması konusunda 3 işyeri sorumlusunun herhangi bir şey yapılmasına gerek duyulmadığı düşüncesinde olduğu görülmektedir. 1 sektör temsilcisi teşvik edilebilir, 1'i İngilizce eğitimi artırılabilir ve 1'i de takip edilebilir şeklinde görüş bildirmiştir. Bu sonuçlar çeşitli düşünceleri yansıtmaktadır. Bazı işyeri sorumluları, mevcut durumdan memnun olabilir ve uygulamalı eğitimin etkinliğini artırmak için özel bir adım atılmasına ihtiyaç duymayabilir. Ancak diğer işyeri sorumluları, belirli alanlarda iyileştirmeler yapılması gerektiğini düşünmektedir. Bu durumda, işyeri sorumlularının farklı görüşleri dikkate alınmalıdır. Sektör temsilcisinin teşvik edilmesi, İngilizce eğitiminin artırılması ve bir işyeri sorumlusunun takip edilmesi gibi öneriler, uygulamalı eğitimin etkinliğini artırmak için değerlendirilebilir. Bu öneriler, öğrencilerin daha iyi bir deneyim yaşamalarını sağlamak ve işyeri ortamında daha etkili bir öğrenme sağlamak amacıyla uygulanabilir.

Araştırma sonunda danışmanların; uygulamalı eğitim öncesi öğrencilerin en çok işyeri bulma sorunu yaşadıklarını belirttikleri görülmektedir. Bu sonuç, öğrencilerin uygulamalı eğitim programlarına başlamadan önce işyeri bulma sürecinde zorluklar yaşadıklarını göstermektedir. İşyeri bulma süreci, öğrencilerin uygun bir iş yeri bulma, başvuru yapma ve iş görüşmelerine katılma gibi adımları içerir. Bu aşamalarda yaşanan sorunlar, öğrencilerin uygulamalı eğitim fırsatlarını elde etmelerini zorlaştırabilir.

Danışmanların bu soruna dikkat çekmeleri önemlidir, çünkü öğrencilere işyeri bulma sürecinde destek sağlamak ve rehberlik etmek bu konuda yardımcı olabilir. Danışmanlar, öğrencilere iş arama stratejileri, CV ve iş başvurusu hazırlığı, iş görüşmesi becerileri gibi konularda rehberlik edebilir. Ayrıca, işyeri ağını genişletmek, staj ve iş fırsatları hakkında bilgilendirmeler yapmak gibi destekleyici faaliyetlerle öğrencilerin işyeri bulma sürecinde daha başarılı olmalarını sağlayabilirler.

Araştırma sonunda uygulamalı eğitimleri boyunca alınan olumlu dönütlere yer verilmiştir. Buna göre 3 danışman “iş teklifi alma” ve 1 danışman da “iş

tecrübesi” şeklinde olumlu dönüt aldığını bildirmiştir. Bu sonuçlar, uygulamalı eğitim sürecindeki öğrencilerin başarılı bir şekilde iş teklifleri aldıklarını ve iş tecrübeleri kazandıklarını göstermektedir. İş teklifi alma, öğrencilerin uygulamalı eğitim dönemi boyunca değerli deneyimler elde ettiklerini ve iş dünyasında kabul gördüklerini gösteren bir göstergedir. Ayrıca, iş tecrübesi kazanma, öğrencilerin pratik becerilerini geliştirme ve mesleki gelişimlerini sağlama açısından önemlidir. Bu olumlu dönütler, uygulamalı eğitim programının başarılı olduğunu ve öğrencilere gerçek dünya deneyimleri sunarak kariyerlerini ilerletmelerine yardımcı olduğunu göstermektedir. Danışmanların bu dönütleri paylaşması, öğrencilerin motivasyonunu artırabilir ve diğer öğrencilere uygulamalı eğitim programının faydalarını gösterme açısından önemlidir.

Araştırma sonunda uygulamalı eğitimleri etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler danışmanların 3’ü protokol imzalanabilir derken 1’i “ücret ödemesi ile ilgili yasal düzenlemesi yapılmalı” şeklinde görüş bildirdikleri görülür. Protokol imzalanması önerisi, uygulamalı eğitim sürecinde işyeriyle öğrenci ve danışman arasındaki sorumlulukların netleştirilmesini sağlayabilir. Bu protokoller, taraflar arasında beklentilerin açıkça belirlenmesini ve uygulama sürecinin daha düzenli ve etkili bir şekilde ilerlemesini sağlayabilir. Diğer taraftan, ücret ödemesi ile ilgili yasal düzenlemelerin yapılması önerisi, uygulamalı eğitim sürecinde öğrencilerin maddi açıdan da desteklenmesini amaçlar. Uygulama yapan öğrencilere uygun bir ücret ödenmesi, öğrencilerin motivasyonunu artırabilir ve daha iyi bir deneyim yaşamalarına katkıda bulunabilir. Bu öneriler, uygulamalı eğitim sürecinin daha etkin ve adil bir şekilde işlenmesini sağlamaya yönelik çabalardır. Protokollerin imzalanması ve ücret ödemeleriyle ilgili yasal düzenlemelerin yapılması hem öğrencilerin hem de işyerlerinin daha olumlu bir uygulama deneyimi yaşamasına katkıda bulunabilir.

Yapılan çalışmanın sonuçlarına göre, uygulamalı eğitim öncesinde en büyük problem olarak “uygulamalı eğitim için çok zor yer bulunması” ortaya çıkmıştır. Ancak 25 öğrenci bu problemi yaşamadığını belirtmiştir. Uygulamalı eğitim sonrasında ise 59 öğrencinin herhangi bir problem yaşamadığı görülmektedir. Bununla birlikte, 12 öğrenciye göre hiçbir şeyin öğretilmemesi durumu bir problem olarak değerlendirilmiştir. Uygulamalı eğitim sonrası kariyer planlarına bakıldığında, 73 öğrencinin iş başvurusu yapmayı düşündüğü ve 13 öğrencinin KPSS ve DGS gibi sınavlara gireceği görülmektedir. Uygulamalı eğitimlerin etkinliğini artırmak için öğrencilerin önerilerine göre, 37 öğrenci okulun “staj için destek verdiği kurumlar olması”nı önermektedir. 14 öğrenci iş garantisi veya iş imkânı sağlanmasını isterken, diğer 10 öğrenci ise eğitime yönelik destek verilmesini önermektedir. Uygulamalı eğitimlerden elde edilen

kazanımlara göre, öğrencilerin 72'si iş deneyimi edindiğini, 7'si insanlarla iyi iletişim kurmayı öğrendiğini, 8'i hiçbir şey öğrenmediğini ve 4'ü takım çalışması kazanımını elde ettiğini belirtmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların farklı ifadelerle ilgili ortalama değerler incelenmiş ve “mezun olduktan sonra aynı sektörde çalışmak isterim” ifadesi en yüksek ortalama puan, katılımcıların mezun olduktan sonra aynı sektörde çalışma isteğinin yüksek olduğunu göstermektedir. “Bu işin bana uygun olmadığını öğrenmiş oldum” ifadesi en düşük ortalama puan, katılımcıların bu işin kendilerine uygun olmadığına dair düşük bir memnuniyet düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Standart sapmanın yüksek olması, katılımcılar arasında bu konuda farklı düşüncelerin olduğunu ve memnuniyet düzeyinde daha fazla değişkenlik olduğunu gösterebilir.

Bu veriler, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı'ndaki paydaşların mezun olduktan sonra sektörde çalışma isteği konusunda daha yüksek bir memnuniyet düzeyine sahip olduğunu, ancak bazı katılımcıların bu işin kendilerine uygun olmadığını inandığını göstermektedir. Bu bulgular, programın mezunlarının sektörde iş bulma isteğini desteklerken, aynı zamanda programın uygunluğunu değerlendiren ve geliştiren faktörlere de dikkat edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların farklı ifadelerle ilgili ortalama değerler ve standart sapmalar incelendiğinde “Aldığım eğitim yazılı ve sözlü iletişim becerimi geliştirdi” ifadesinin en yüksek ortalama puan, katılımcıların aldıkları eğitimin yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirdiğini düşündüklerini göstermektedir. “Aldığım eğitim okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağladı” ifadesi ise en düşük ortalama puan, katılımcıların aldıkları eğitimin okulda öğrendikleri teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağladığına dair bir memnuniyet düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Ancak, bu ifadeye verilen ortalama puan diğer ifadelerle kıyasla daha düşük olduğunu gösterir.

Bu veriler, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı'ndaki katılımcıların eğitimleri sayesinde yazılı ve sözlü iletişim becerilerini geliştirdiklerini düşündüklerini ve genel olarak bu konuda memnun olduklarını göstermektedir. Ancak, uygulama ile karşılaştırma imkânı sağlama konusunda bazı katılımcıların daha düşük bir memnuniyet düzeyine sahip olduğunu görülmektedir. Bu bulgular, programın iletişim becerilerini geliştirmeye yönelik başarısını vurgularken, aynı zamanda teorik bilgiyi uygulama ile ilişkilendirme konusunda daha fazla dikkat gerektiğini göstermektedir.

Güneş ve Güneş (2017) tarafından da ifade edildiği gibi havacılık alanında mesleki bilgi ezoterik bir özelliğe sahiptir. Bu, sektör içinde çalışanların anlayabileceği ve sektör dışından gelenlerin kısmen anlayabileceği bir dil ve hareket tarzı anlamına gelir. Havacılık sektörü, kendi özgün terminolojisi, prosedürleri ve pratikleri olan bir alandır. Bu nedenle, havacılıkla ilgili bilgi birikimi zaman içinde sektöre özgü bir jargonun oluşmasına yol açar. Havacılık jargonu, pilotlar, havacılık mühendisleri, hava trafik kontrolörleri ve diğer havacılık profesyonelleri arasında anlaşmayı kolaylaştırmak için kullanılan özel terimler, kısaltmalar ve ifadeler içerir. Bu jargon, sektördeki belirli kavramları, işlemleri ve teknikleri ifade etmek için kullanılır. Sektör içinde çalışanlar, bu jargona aşina olurlar ve havacılıkla ilgili konuları daha rahat bir şekilde ifade ederler. Bu nedenle alan bilgisinin önemli olduğunu belirtmek gerekir.

İş dünyası, sürekli değişen ve gelişen bir ortamda faaliyet gösterir ve nitelikli, eğitilmiş insan kaynağına ihtiyaç duyar. Bu noktada, mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar önemli bir rol oynar. İş dünyasının ihtiyaç duyduğu beceri ve bilgiye sahip bireyleri yetiştirmek için bu kurumlar, gerekli mesleki eğitimi sağlamak ve öğrencilere pratik beceriler kazandırmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim veren kurumlar, çeşitli sektörlerle yönelik öğrenim programları sunarlar. Bu programlar, öğrencilere sektörde gereken bilgi, beceri ve yeterlilikleri kazandırmayı hedefler. Genellikle teorik bilginin yanı sıra, uygulama odaklı eğitimler de sunulur. Bu şekilde, öğrenciler hem teorik bilgiyi öğrenirken hem de pratik deneyim kazanarak iş dünyasına hazırlanır (Sarıbiyık, 2013). Yapılan analiz sonuçlarının bu bilgileri doğruladığı söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların farklı ifadelerle ilgili kazanım düzeyleri incelendiğinde “Aldığım eğitim görev ve sorumluluk almama katkı sağladı” ifadesinin “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu ifadeye verilen yüksek orandaki “kesinlikle katılıyorum” yanıtı, katılımcıların aldıkları eğitimin görev ve sorumluluk alabilme yeteneklerine katkı sağladığını göstermektedir. Bu sonuç, programın katılımcıların sorumluluk alma becerilerini geliştirmeye yönelik etkili olduğunu gösterir. “Aldığım eğitim mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırdı” ifadesi “katılmıyorum” düzeyinde en düşük puanı almıştır. Bu ifadeye verilen düşük orandaki “katılmıyorum” yanıtı, katılımcıların aldıkları eğitimin mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerileri kazandırmada etkisiz olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, programın bu alanda iyileştirme yapması gerektiğini ve katılımcıların mesleki problemlerle başa çıkma becerilerini daha iyi geliştirmelerine odaklanması gerektiğini göstermektedir. Yine “Aldığım eğitim mesleki anlamda hedeflerimi belirleme konusunda yardımcı oldu” ifadesi de “katılmıyorum” düzeyinde en düşük puanı almıştır. Bu ifadeye verilen düşük orandaki “katılmıyorum” yanıtı, katılımcıların aldıkları eğitimin mesleki

hedeflerini belirleme konusunda yetersiz yardım sağladığını göstermektedir. Bu sonuç, programın katılımcılara mesleki hedeflerini belirleme konusunda daha fazla destek ve rehberlik sağlaması gerektiğini göstermektedir.

Küçükcan ve Gür (2009) ise, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarının ders içerikleri ve uygulamadaki eksiklikler konusunda Meslek Yüksekokullarında genel olarak raporlanan “iş dünyasının ihtiyacına cevap verememe” noktasına dikkat çekilmiştir. Bu durum, programların güncel eğilimler, teknolojik gelişmeler ve sektörün ihtiyaçları doğrultusunda yeterince güncellenmediği veya eksik kaldığı anlamına gelebilir.

Şahin ve Fındık (2008) tarafından belirtildiği gibi Meslek Yüksekokulları, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmek amacıyla kurulan eğitim kurumlarıdır. Bu yüksekokullar, öğrencilere teorik bilginin yanı sıra uygulama odaklı eğitimler sunarak, iş dünyasına hazırlık sağlar. Meslek Yüksekokulları, belirli meslek alanlarına odaklanır ve bu alanlarda nitelikli iş gücü yetiştirmeyi hedefler. Öğrencilere, seçtikleri meslek alanına yönelik teorik bilgileri aktaran programlar sunarlar. Aynı zamanda staj imkanları ve uygulamalı eğitimler aracılığıyla öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmelerine destek olurlar. Bu yüksekokullar, iş piyasasının taleplerine uygun olarak programlarını düzenlerler. İş dünyasının ihtiyaç duyduğu beceri ve yetkinlikleri içeren dersler ve müfredatlar sunarlar. Böylece, mezun olan öğrenciler, iş piyasasına hızla uyum sağlayabilir ve istihdam edilebilirliklerini artırırlar. Meslek Yüksekokullarının bir diğer önemli özelliği, öğrencilere pratik deneyim kazandırmalarıdır. Laboratuvarlar, atölyeler ve saha çalışmaları gibi uygulamalı eğitim imkanları sunarak, öğrencilerin mesleklerini gerçek hayatta uygulamalarını sağlarlar. Bu sayede, mezunlar, iş hayatına geçtiklerinde pratik becerilere sahip olurlar ve daha kolay bir şekilde iş bulma imkânı elde ederler.

Yapılan bu araştırma sonunda genel olarak katılımcıların büyük çoğunluğunun aldıkları eğitimden memnun olduğu görülmektedir. Özkan ve Alan (2022) çalışmalarında da benzer sonuç bulunduğu görülmektedir.

Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı ile ilgili aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarının ders içeriklerinin, sektörün gereksinimlerini yansıtacak şekilde oluşturulması önemlidir. Havacılık sektörü hızla değişen bir sektördür ve teknolojik gelişmeler, düzenlemeler ve uluslararası standartlar gibi faktörler programların güncellenmesini gerektirebilir. Ders içerikleri, öğrencilere sektördeki en son uygulamaları, yöntemleri ve trendleri öğretmeli ve onları gelecekteki iş hayatlarına hazırlamalıdır. Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarındaki uygulamaların yeterli düzeyde olması da önemlidir. Öğrencilere teorik bilginin

yanı sıra pratik beceriler kazandırmak için laboratuvarlar, simülâtörler ve staj imkanları gibi uygulamalı eğitimler sunulmalıdır. Bu sayede öğrenciler, gerçek iş ortamında karşılaşacakları durumları deneyimleyebilir ve mesleki becerilerini geliştirebilirler. Ancak bazı durumlarda, Meslek Yüksekokullarında Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına tam olarak cevap veremediği rapor edilmektedir. Bu durumun birkaç nedeni olabilir. Örneğin, programların güncellenmesi için yeterli kaynakların sağlanmaması, öğretim elemanlarının sektör tecrübesinin yetersiz olması veya iş dünyasıyla yeterli iş birliğinin yapılmaması gibi faktörler etkili olabilir. Bu noktada, iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilmek için Meslek Yüksekokullarının sektörle yakın ilişkiler kurması önemlidir. Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği programlarının danışma kurulları veya sektör temsilcileriyle iş birliği yaparak programlarını güncellemeleri ve gerektiğinde ders içeriklerini revize etmeleri sağlanabilir. Programın paydaş memnuniyetini artırmak için aşağıdaki adımlar atılabilir:

- Programın hedeflerini, öğrenim çıktılarını ve paydaş beklentilerini açıkça tanımlamak.
- Program içeriğini sürekli gözden geçirerek, sektördeki güncel ihtiyaçları ve gelişmeleri dikkate almak.
- Paydaşların geri bildirimlerini düzenli olarak toplamak ve bu geri bildirimlere dayalı olarak programı iyileştirmek.
- İş birliği ve iletişim kanallarını güçlendirmek, paydaşların programa daha fazla katılımını teşvik etmek.

Kazanım düzeylerini artırmak için aşağıdaki stratejiler kullanılabilir:

- Program içeriğini, öğrenme yöntemlerini ve değerlendirme süreçlerini iyileştirmek.
- Uygulamaya dayalı öğrenmeyi teşvik etmek, öğrencilere gerçek hayatta karşılaşacakları durumları deneyimleme fırsatı sunmak.
- Öğrencilere mentörlük ve danışmanlık imkanları sağlamak, bireysel gelişimlerini desteklemek.
- İş dünyasıyla aktif iş birlikleri kurmak, staj ve iş imkanları sunmak.

Paydaşların memnuniyetini değerlendirmek için aşağıdaki yöntemler kullanılabilir:

- Anketler, görüşmeler ve odak grup çalışmaları gibi araştırma yöntemlerini kullanarak paydaşların beklentilerini ve memnuniyet düzeylerini sistematik olarak ölçmek.
- Verileri istatistiksel analizlerle değerlendirmek, paydaşların farklı alanlarda memnuniyet düzeylerini karşılaştırmak.

- Elde edilen sonuçları program yönetimiyle ve paydaşlarla paylaşmak, geri bildirimlere dayalı olarak iyileştirme süreçlerini başlatmak.

Bu öneriler, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı'nın akademik düzeyde geliştirilmesi ve paydaşların memnuniyetinin artırılması için kullanılabilecek yöntemleri içermektedir. Program yönetimi ve akademik kadro, bu önerileri göz önünde bulundurarak programın kalitesini ve etkinliğini artırabilir.

KAYNAKÇA

- Akça, M. (2017). Çalışma Koşullarının Hava Trafik Kontrolörlerinin Bağlamsal Performansı Üzerine Etkisi. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 9-19.
- Altuntaş, S., Dereli, T., Yılmaz, M. K., Ertürk, B. ve Demirbaş, A. (2017). Havacılık Sektöründe Bakım Kolaylığı İçin Yaratıcı Problem Çözme Teorisi Uygulamaları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Mühendislik Fakültesi Fen ve Mühendislik Dergisi*, 19(55), 211-228.
- Başdemir, M. (2020). Hava Yolu İşletmelerinde Uçuş Güvenliği Uygulamaları Ve İyileştirme Önerileri. *Journal of Aviation*, 4(1), 126-146.
- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemi Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 8(2), 165-174.
- Bilkay, S. (2021). Havacılıkta Nitelikli İnsan Kaynağı Yetiştirme Sorununun Üniversitelerdeki Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği ve Havacılık Yönetimi Bölümlerinde Görev Alan Akademik Kadroların Niteliği-Niceliği Bağlamında Değerlendirilmesi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Pagem yayıncılık.
- Can, İ. (2008). Havacılık Güvenliği Açısından İnsan Kaynakları Yönetimi ve Thy Teknik A.Ş.'Nde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ceylan, H. ve Erbir, M. A., (2015). Meslek Yüksekokullarında Kalite: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *Electronic Journal Of Vocational Colleges*, 99-106.
- Güneş, S. ve Güneş, Ç. (2017). Mesleki Öz Bilgi Olarak Tasarım Düşüncesi, *Sanat ve Tasarım Dergisi*, (19), 55-73.
- Işıl, H. B. (2021). Havayolu Endüstrisinde Dijital Pazarlama Uygulamalarının Değerlendirilmesi. *Havacılık ve Uzay Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 42-63.
- Karasar, N. (2017). Nitel ve Nicel Sınıflandırma. N. Karasar içinde, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 44-45. Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kavak, O., Topçuoğlu, E. ve Kaygın, E. (2023). Türkiye'de Meslek Olarak Kabin Hizmetleri ve Eğitimi. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 14(1), 59-80.
- Keskin, N., Koraltan, A. ve Öztürk, Ö. (2010). Pamukkale Üniversitesi Buldan MYO Öğrenci Profili, *Türkiye Ormancılık Dergisi*, 14 (2), 88-94.
- Kılıç, N. (2011). Nuri Demirağ Efsanesi, (<https://www.edebiyatdefteri.com/yazioku.asp?id=84996>), (07.04.2020)
- Kıracı, K. (2013). Türkiye'de 1980-2012 Dönemi Havacılık Verilerinin Yapısal Kırılma Testleriyle Analiz Edilmesi, Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Kıracı, K., Bayrak, Ü. ve Kurt, Y. (2013). Türkiye'deki Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Bölümü Öğretim Eleman ve Yardımcılarının Akademik Özgeçmişlerinin Nicel Görünümü, II. Ulusal Havacılık Teknolojisi ve Uygulamaları Kongresi, 29-30 Kasım 2013, 505-518.

- Korul, V. ve Küçükönel, H. (2003). Türk Sivil Havacılık Sisteminin Yapısal Analizi. *Ege Academic Review*, 3(1), 24-38.
- Kurt, Y. (2018). Yeni Kurumsal Kuram Perspektifiyle Havacılıkta Emniyet Yönetim Sistemi Uygulamalarının Değerlendirilmesi, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuşakcı, A. O., Ayvaz, B., Öztürk, F. ve Sofu, F. (2019). Bulanık Multimoora İle Personel Seçimi: Havacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi Mühendislik Bilimleri Dergisi*, 8(1), 96-110.
- Küçükcan, T. ve Gür, B.S. (2009). Türkiye’de Yükseköğretim: Karşılaştırmalı Bir Analiz, Ankara: SETA Vakfı Yayınları.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. *Yükseköğretim Dergisi*, 12 (1), 153-167.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli, *APJES-Academic Platform Journal of Engineering and Science*, 1, 342-348.
- SHY-22, Havalimanları / Havaalanları Yer Hizmetleri Yönetmeliği, <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=22794&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
- Somuncu, A. (2019). Mesleki ve Teknik Liselerde Yeni Oluşturulan Sivil Havacılık Yer Hizmetleri Alan Eğitiminin Değerlendirilmesi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 22(1), 81-108.
- Şahin, İ. ve Fındık, T. (2008). Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitim: Mevcut Durum, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, *TSA*, 12(3), 65-76.
- Turhan, U. (2015). Hava Trafik Kontrolörü Adaylarının Seçimi ve Türkiye’deki Uygulama, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Var, D. ve Gürdal, T. (2021). Sivil Havacılık Sektöründe Devletin Düzenleyici Rolü: Türkiye Örneği. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(2), 67-88.
- Yalçınkaya, A. ve Adiloğlu, L. (2012), Türkiye’de Lisans Düzeyindeki Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği (Shui) Eğitim Sisteminin Yapısı ve Analizi, 3rd International Conference on New Trends in Education and Their Implications, 127-135.
- Yavaş, V. (2021). Havacılık Yönetimi Öğrencilerine Yönelik İş İlanlarının Analizi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(Armağan Sayısı), 121-136.
- http-1:** Kariyer.net, havacılık iş ilanı, <https://www.kariyer.net/is-ilanlari/havacilik>, Erişim Tarihi: 10/04/2023
- http-2:** Uşak Üniversitesi, Sivil Havacılık Meslek Yüksekokulu, <https://sh.usak.edu.tr/birim/560>, Erişim Tarihi: 10/04/2023.
- http-3:** Kariyer.net bilet satış yetkilisi, <https://www.kariyer.net/is-ilanlari/bilet+satis+yetkilisi>, Erişim Tarihi: 16/06/2023
- http-4:** THY İnsan Kaynakları SSS, <https://careers.turkishairlines.com/sikca-sorulan-sorular>, Erişim Tarihi: 12/05/2023
- http-5:** Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı Nedir, İş Olanakları, <https://www.kariyer.net/bolumler/sivil%2Bhava%2Bulastirma%2Bisletmeciligi%2Bmyo/nedir>, Erişim Tarihi: 12/05/2023.
- http-6:** MAKÜ SBMYO, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Ders İçerikleri, <https://obs.mehmetakif.edu.tr/oibs/bologna/progCourses.aspx?lang=tr&curSunit=40494>, Erişim Tarihi: 12/05/2023.
- http-7:** MAKÜ HTMYO, Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı Program Yeterlilikleri, <https://obs.mehmetakif.edu.tr/oibs/bologna/progLearnOutcomes.aspx?lang=tr&curSunit=40648>, Erişim Tarihi: 12/05/2023.

http-8: Ön Lisanstan DGS Geçiş Yapılabilecek Lisans Bölümleri, https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2022/DGS/Tablo-2_13052022.pdf, Erişim Tarihi: 12/05/2023.

http-9: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, Havacılık İşletmeleri, <https://web.shgm.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 12/05/2023.

http-10: DHMİ Genel Müdürlüğü Asistan Hava Trafik Kontrolörü Ve Stajyer Hava Trafik Kontrolörü Giriş Sınavı Duyurusu, <https://www.dhmi.gov.tr/Sayfalar/DuyuruDetay.aspx?q=160>, Erişim Tarihi: 12/09/2023.

BÖLÜM 8

BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULUNDA UYGULAMALI EĞİTİMLERDE PAYDAŞ MEMNUNİYETİ ÜZERİNE GENEL BİR DEĞERLENDİRME

Doç. Dr. Tülay ÖZKAN¹

1. GİRİŞ

Nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinde meslek yüksekokullarının önemi ortadadır. Geleceğimizin teminatı olan gençlerimizin donanımlı bir birey olarak iş dünyasının ihtiyaçlarına uygun olarak yetişmesinde meslek yüksekokullarındaki uygulamalı eğitimlerin önemli katkısı bulunmaktadır (Sarıbıyık, 2013, 2019). Bu bağlamda klasik anlamda meslek yüksekokulları dört yarıyıldan oluşan ön lisans programlarından oluşmaktadır. Dört yarıyıldan mesleki dersler teorik + uygulamalı ders olarak yürütülmektedir. Ancak Sarıbıyık (2013) meslek yüksekokullarında eğitim öğretimin bir döneminin iş yerlerinde yapılmasını önerdiği 3+1 eğitim modeli ile birçok meslek yüksekokulunda bu modele geçilmeye başlandığı görülmektedir. Böylelikle eğitimde 3+1 eğitim modeli ile meslek yüksekokulu öğrencileri dört dönemlik eğitimlerinin bir dönemini iş yerlerinde geçirmekte ve böylelikle hem öğrenciye hem sektöre hem üniversiteye hem de topluma yarar sağlanmaktadır. Başta öğrenciye en büyük yararı özgüvenin artması, sorumluluk alma, teorik bilgilerini pratiğe aktarma, takım çalışmasını, iş süreçlerini öğrenme, iş deneyimi kazanma, sosyalleşme ve doğal olarak gelecek ile ilgili kariyer hedeflerini netleştirme imkânı sağlamaktadır. Sektöre yararına bakılacak olursa, sektörün ihtiyacı olan ara eleman ihtiyacını giderme, eğitim sürecinde elemanı tanıma fırsatı bulma, oryantasyon süreci ve maliyetlerinden kurtulma vd. sayılabilir.

Birçok çalışmada iş yerlerinde uygulamalı eğitimler “işsizlikle mücadelede” ve piyasanın istediği nitelikli personelin yetişmesinde önemli bir adım olarak görülmektedir (Ulus vd., 2015; Afşar vd. 2018; Özer, 2020; Özkan ve Alan, 2022; Tahtalıoğlu, 2023). Bu bağlamda ülkemizde uygulamalı eğitimler

¹ Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Burdur-Türkiye, ORCID No: 0000-0002-2411-0218, tulayozkan@mehmetakif.edu.tr

Yükseköğretim bünyesindeki ön lisans ve lisans düzeyindeki okullarda üç şekilde verilmektedir. 31514 sayılı 17/06/2021 tarihli Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği'ne göre bunlar; işletmede mesleki eğitim, staj ve uygulamalı ders şeklindedir. **İşletmede mesleki eğitim**, “Mesleki eğitim programı öğrencilerinin teorik eğitimlerini yükseköğretim kurumlarında, işletmede veya işletmelerce tesis edilen eğitim birimlerinde, beceri eğitimlerini ise işletmelerde yaptıkları eğitim uygulamalarıdır.” Eğitim öğretim dönemlerinde işletmelerde yapılmakta ve işveren tarafından stajyer ücreti ödenmesi gerekmektedir. Staj yapan öğrenciler hakkında 5510 say. Kanunun 5. Mad. 1. fıkrasının (b) bendi uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yükseköğretim kurumları tarafından karşılanır. **Staj**, “Yükseköğretim kurumlarında verilen ve programa özgü olarak belirlenmiş teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğretim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyum sağlamaları, tecrübe edinmeleri ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmelerde yaptıkları mesleki çalışmadır.” 20 iş gününden az olmamak şartıyla yarıyıl veya yaz döneminde işletmelerde yapılmakta ve işveren tarafından stajyer ücreti ödenmesi gerekmektedir. Staj yapan öğrenciler hakkında 5510 say. Kanunun 5. Mad. 1. fıkrasının (b) bendi uyarınca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası yükseköğretim kurumları tarafından karşılanır. **Uygulamalı ders** ise, “Bir eğitim ve öğretim döneminde diploma programına ait dersler kapsamında öğrencilerin yükseköğretim kurumunun uygulama alanlarında, işletmelerde veya hizmet alanlarında uygulamaların içinde yer alarak bilgi, beceri ve yetkinliklerinin gelişimini sağlayan, ilgili dersin öğretim elemanının veya elemanlarının sorumluluğunda yapılan, işletmede mesleki eğitim veya staj kapsamında olmayan derstir.” İlgili ders programında belirtilen gün ve saatlerde yapılır, eğitim yapan öğrencilere ücret ödenmez. Uygulamalı ders yapan öğrenciler 5510 sayılı Kanunun 6. Mad. 1. fıkrasının (f) bendi kapsamında sigortalı sayılmazlar.

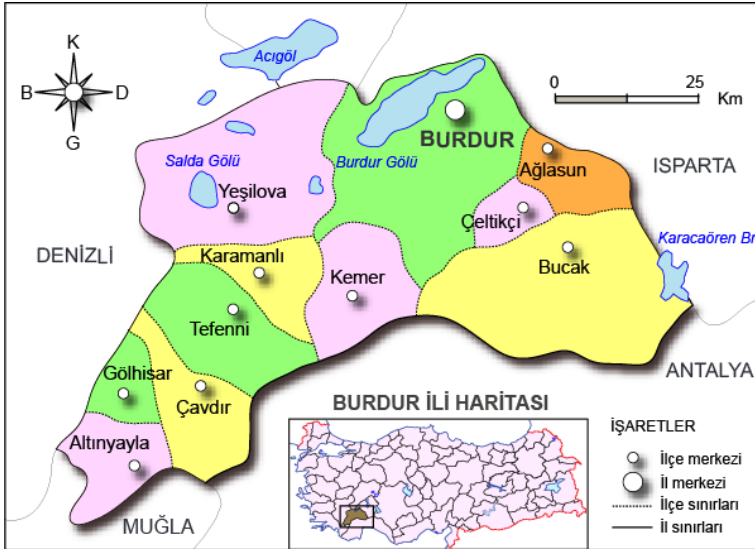
Bu bölümde MAKÜ SBMYO'ya bağlı programlarda uygulamalı eğitimler ele alınmıştır. Çalışmanın yapıldığı dönemde tüm programlarda öğrenciler son dönemlerinde “işletmede mesleki eğitime” çıkmışlardır. Bu bağlamda bu bölüm üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda MAKÜ SBMYO tarihçesi, ikinci kısımda MAKÜ SBMYO'daki akademik programların tanıtımı ve üçüncü kısımda ise MAKÜ SBMYO'ya bağlı programlarda işletmede mesleki eğitim üzerine paydaş görüşlerinin alındığı araştırma kısmı yer almaktadır.

2. UYGULAMALI EĞİTİMLER ÜZERİNE SAHA ARAŞTIRMASI: BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU

Bu kısımda SBMYO'nun tarihçesi ve birimde aktif olan programların kısa tanıtımı yer almaktadır.

2.1. SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU TARİHÇE

SBMYO, Burdur ili Merkez ilçesinde yer almaktadır. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak 6/12/1976'da kurulmuştur. 20/07/1982'de, 41 sayılı KHK ile Akdeniz Üniversitesi bünyesine alınmış ve Isparta Mühendislik Fakültesine bağlı ön lisans düzeyinde öğrenim yapan bir meslek yüksekokulu haline getirilmiştir. 3/07/1992'de 3837 sayılı Kanun ile Süleyman Demirel Üniversitesi'ne bağlanmıştır. Son olarak da 17/03/2006 tarih ve 5467 sayılı Kanun'la kurulan Mehmet Akif Ersoy Üniversitesine bağlanarak Meslek Yüksekokulu adını almıştır. 16/05/2012 tarih ve 21374 sayılı yazı ve YÖK'ün kararı ile Meslek Yüksekokulu; Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu ve Burdur Meslek Yüksekokulu olmak üzere 3'e bölünmüştür (http-1).



Şekil 1: Burdur ili haritası

Kaynak: Haritanın bu kitapta yer alması için Saygılı'dan izin alınmıştır (http-2).

7100 m² kapalı alan içinde 15 büro, tamamı projeksiyonlu 17 derslik, 2 bilgisayar laboratuvarı, 1 konferans salonu, 1 kafeterya, 1 etüt salonu, 1 yemekhane; 4000 m² açık alan içinde 1 suni çim halı saha, 1 voleybol

ve 1 basketbol sahası bulunmaktadır. SBMYO bünyesinde yedi program bulunmaktadır. Bunlar;

- Adalet (I. Öğretim)
- Basım ve Yayım Teknolojileri (I. Öğretim)
- Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı (I. Öğretim)
- Çağrı Merkezi Hizmetleri (I- II. Öğretim)
- Muhasebe ve Vergi Uygulamaları (I. Öğretim)
- Sağlık Kurumları İşletmeciliği (I.- II. Öğretim)
- Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği (I- II. Öğretim)

2.2. SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULU BÜNYESİNDE BULUNAN PROGRAMLARIN TANITIMI

Aşağıda SBMYO bünyesinde bulunan programların kısaca misyonlarından ve öğrenciler mezun olduktan sonra çalışabilecekleri iş pozisyonlarından bahsedilmiştir (http-3).

a-Hukuk Bölümü

Adalet Programı: Programın misyonu, hukuk ve adalet alanlarında kamu ve özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanı yetiştirmektir. Hukuk ve adalet hizmetleri alanında kâtip, hukuk sekreteri, icra müdürlüklerinde icra müdürü, icra müdür yardımcısı, personel ve adliyelerde memurluk statüsünde görev alabilirler. Çalışılacak olan iş pozisyonuna göre özel sektör ya da kamu kurumları farklı sınav ve mülakatlar yapabilir.

b-Gazetecilik ve Habercilik Bölümü

Basım ve Yayım Teknolojileri Programı: Programın misyonu, medya alanında aranan nitelikleri karşılayan ara eleman yetiştirmektir. Bu programda eğitim alan öğrenciler etkili iletişim, tasarım ve pratiklerini öğrenerek TV, gazete, dergi ve internet yayıncılığı gibi ortamlarda içerik ve medya üreticisi olarak görev alabilmektedirler. Bu programdan mezun olan öğrenciler, gazete, dergi, televizyon ve radyo gibi habercilik faaliyeti yürüten tüm medya organlarında gazeteci/muhabir, köşe yazarı, sayfa tasarımcısı ve editör olarak çalışabilirler.

c-Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü

Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı: Programın misyonu, kamu ve özel sektör işletmelerinde büro faaliyetlerinde görev alabilecek, büro yönetimi konusunda uzman, sorumluluk bilinciyle hareket eden ve yetki sınırları içerisinde inisiyatif kullanabilen, yönetim ve işletme fonksiyonlarını en iyi şekilde yerine getirebilen nitelikli ara eleman yetiştirmektir. Mezunlar tüm kamu ve özel sektör işletmelerinde büro personeli olarak görev alabilirler.

Çağrı Merkezi Hizmetleri: Programın misyonu, çağrı merkezi sektörünün ihtiyaç duyduğu gerekli donanım ve deneyimi kazanmış, ikna kabiliyeti güçlü, iletişim becerisi yüksek nitelikli ara eleman yetiştirmektir. Mezunlar tüm kamu ve özel sektör çağrı merkezlerinde istihdam edilebilirler.

d-Muhasebe ve Vergi Bölümü

Muhasebe ve Vergi Uygulamaları Programı: Programın misyonu, kamu ve özel sektör işletmelerin ihtiyaç duyduğu mali ve finansal konularda gerekli işlemleri takip, düzenleme, kayıt altına alma gibi işlemleri yapabilen ara eleman yetiştirmektir. Bu misyon doğrultusunda çeşitli muhasebe, vergi ve finans dersleri teorik ve uygulamalı olarak görülmektedir. Mezunlar SMMM yanında, şirketlerin muhasebe ve finans departmanlarında ve kamuda muhasebe ile ilgili birimlerde memur olarak görev alabilirler.

e-Yönetim ve Organizasyon Bölümü

Sağlık Kurumları İşletmeciliği Programı: Programın misyonu hem işletmecilik bilgisine hem de sağlık kurumları yönetimi bilgisine sahip nitelikli ara elemanlarını sağlık sektörüne kazandırmaktır. Bu misyona bağlı olarak sağlık sektörünün ihtiyaç duyduğu multidisipliner ekip çalışmalarına yatkın, sorunlara yaratıcı ve özgün çözüm yolları bulabilen, sağlık teknolojilerine ve sağlık bilgi sistemlerine uygun bilgi birikimine sahip, sağlık kurumlarında muhasebe, finansman ve istatistik alanlarında eğitim almış, sağlık piyasasına hâkim, iletişimi güçlü, organizasyon ve koordinasyon yeteneğine sahip, yabancı dil bilen, sağlık sektörüne özgü bilgi ve beceriye sahip yetkin insan kaynağını yetiştirmektedir. Mezunlar, devlet hastaneleri, özel hastaneler, branş/özel dal hastaneleri (göz, diş, onkoloji, kalp vb), üniversite, eğitim ve araştırma hastaneleri başta olmak üzere, İl Sağlık Müdürlükleri ve bağlı kuruluşları, Sosyal Güvenlik Kurumu, diyaliz merkezleri, evde sağlık hizmetleri, rehabilitasyon merkezleri, palyatif bakım merkezleri, sağlık turizmi kapsamındaki sağlık işletmeleri, laboratuvarlar, ilaç firmaları, ilaç depoları, medikal güzellik merkezleri, görüntüleme merkezleri, fizyoterapi ve diyetisyen klinikleri gibi özel klinikler, özel muayenehaneler, tıbbi malzeme üreten kuruluşlar vb. gibi tüm sağlık kuruluşlarında iş bulabilirler.

f-Ulaştırma Hizmetleri Bölümü

Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği Programı: Programın misyonu hem işletmecilik bilgisine hem de havacılık yönetimi bilgisine sahip nitelikli ara elemanları havacılık sektörüne kazandırmaktır. Bu misyona bağlı olarak programda, havacılık sektörünün ihtiyaç duyduğu, havacılık terminolojisine sahip, havacılık işletmelerinin faaliyetlerini teorik ve uygulamalı olarak hâkim olan girişimci, yaratıcı, öğrenme ve çözüm odaklı, disiplinli, sorumluluk sahibi bireyler yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Mezunlar, ulusal ve uluslararası hava

yolları, havaalanları, havaalanı yer hizmetleri, ikram ve kargo işletmeleri ve seyahat acentaları ile diğer havacılık kuruluşlarında istihdam edilebilmektedirler. Lisans eğitimlerini tamamladıktan sonra ise KPSS ile Devlet Hava Meydanları İşletmeleri (DHMİ) ve Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM)'ne atanabilmektedirler.

3. SOSYAL BİLİMLER MESLEK YÜKSEKOKULUNDA UYGULAMALI EĞİTİMLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bu kısımda diğer bölümlerde program bazında değerlendirilen tüm programların genel değerlendirmesi yapılmıştır. 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan MAKÜ SBMYO son sınıf öğrencileri, öğrencilerin eğitime alındığı sektör temsilcileri ve yine öğrencilerin akademik danışmanlığını yapan öğretim elemanları araştırmaya gönüllü olarak katılım sağlamıştır. İlgili program öğrencileri 3+1 eğitim modeli kapsamında 4. Dönem işletmede mesleki eğitime çıkmışlardır. Üç araştırma için MAKÜ Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 11/05/2022 tarih ve GO 2022/666 nolu etik kurul izni ve araştırma için SBMYO Müdürlüğünden izin alınmıştır.

3.1. SEKTÖR TEMSİLCİSİ DEĞERLENDİRMESİ

3.1.1. Araştırmanın Kapsamı ve Amacı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBMYO'daki programlarda öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerden sorumlu işverenlerin ya da temsilcilerinin öğrencilerin mesleki yeterlilikleri, işe uyumu, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise sektör temsilcileri gözüyle öğrencilerin mesleki yeterlilikleri ve işe uyum süreçlerinin değerlendirilmesidir. Nihai amaç ise sektör temsilcilerinin öğrencilerimiz hakkındaki gözlemleri doğrultusunda işletmede mesleki eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir tartışılmasıdır.

3.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini MAKÜ SBMYO'da öğrenim gören ve 2021-2022 bahar döneminde işletmede eğitime çıkmış olan ön lisans öğrencilerinin iş yeri temsilcileri oluşturmaktadır. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi platformlar üzerinden iş yeri temsilcilerine gönderilmiştir. İlgili sektör temsilcilerine ilgili programların akademik danışmanları ulaşmıştır. Görüşme soruları şunlardır;

- Uygulamalı eğitim alan öğrencimiz hakkında olumsuz görüş ve gözlemlerinizi nelerdir? (Akademik, saygı, iletişim, iş becerisi, sorumluluk vd... gibi) Lütfen açıklayınız.

- Uygulamalı eğitim alan öğrencimiz hakkında olumlu görüş ve gözlemlerinizi nelerdir? (Akademik, saygı, iletişim, iş becerisi, sorumluluk vd... gibi) Lütfen açıklayınız.
- Okulumuzla ve danışmanlarımızla yaşadığınız bir problem bulunmakta mıdır? Beklentilerinizi nelerdir? Lütfen açıklayınız.
- Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.
- Tanımlayıcı bilgiler

Elde edilen veriler betimleyici analiz ile yorumlanmış ve içerik analizi ile tema ve kodlar belirlenerek frekans dağılımları bulunmuştur. Sektör temsilcilerinin isimleri çalışmada ilgili programın kısaltması ve numaralandırma ile ifade edilmiştir. Örneğin (A) Adalet Programı, (ST) Sektör Temsilcisidir.

3.1.3. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Çalışmada, bulguların gerçeğe uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla ham veriler kontrol edilerek iç geçerlilik sağlanmıştır. Sektör temsilcilerinin vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda doğrudan alıntılara yer verilerek dış geçerlilik sağlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2015). Sektör temsilcilerinin verdikleri yanıtlar, ilgili programların akademisyenleri tarafından tekrar tekrar okutularak gerekli alıntılar yapılmıştır. Araştırma bulguları, sektör temsilcilerinin deneyim ve düşüncelerinden oluşmaktadır. Araştırma süreçleri ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

3.1.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında 55 gönüllü iş yeri temsilcisine ulaşılmıştır. Katılımcıların 33'ü erkek, 22'si kadındır. Yaş olarak 17'si 20-30 yaş aralığında, 20'si 31-40 yaş aralığında, 14'ü 41-50 ya aralığında ve 4'ü 51 ve üstü yaş aralığındadır. 16'sı ön lisans, 34'ü lisans, 3'ü yüksek lisans ve 2 kişi doktora mezunudur. Katılımcıların tümü en az bir yükseköğretim mezunudur. Katılımcılardan 15 kişinin 1-5 yıl, 14 kişinin 6-10 yıl, 7 kişinin 11-15 yıl ve 19 kişinin 16 ve üstü aynı sektörde iş tecrübesi bulunmaktadır. İş pozisyonu olarak programlar bazında sektör temsilcileri incelendiğinde; sektör temsilcilerinin yaklaşık olarak tamamının ilgili programları temsil eden yetkin kişiler olduğu anlaşılmaktadır (Tablo-1).

Tablo 1: Sektör Temsilcilerine Ait Bilgiler

Program	Sektör Tem.	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Tecrübe	İş Pozisyonu
Adalet	AST1	Erkek	20-30	Lisans	1-5 yıl	Hukuk Bürosu
	AST2	Erkek	51 ve üstü	Lisans	16 ve üstü	Avukat
	AST3	Kadın	20-30	Lisans	1-5 yıl	Avukat
	AST4	Kadın	31-40	Y. lisans	6-10 yıl	Avukat
	AST5	Kadın	41-50	Lisans	16 ve üstü	Zabıt Kâtibi
	AST6	Kadın	20-30	Lisans	1-5 yıl	Hukuk Bürosu
	AST7	Kadın	31-40	Lisans	1-5 yıl	Avukat
Basım ve Yayın Teknolojileri	BAST1	Erkek	31-40	Doktora	11-15 yıl	Medya/Müdür Yardımcısı
	BAST2	Erkek	41-50	Lisans	16 ve üstü	Radio TV/ Genel Müdür
	BAST2	Erkek	41-50	Lisans	16 ve üstü	Radio TV/ Genel Müdür
Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı	BST1	Erkek	31-40	Lisans	11-15 yıl	Belediye/ Yazı İşleri Müdürü
	BST2	Erkek	31-40	Lisans	6-10 yıl	Özel/İhracat Operasyon Sorumlusu
	BST3	Erkek	41-50	Ön lisans	16 ve üstü	Sigorta Acentesi Sahibi
	BST4	Erkek	41-50	Lisans	6-10 yıl	Belediye/Müdür
	BST5	Erkek	51 ve üstü	Ön lisans	16 ve üstü	Belediye/Müdür
	BST6	Erkek	41-50	Lisans	16 ve üstü	Kaymakamlık/ Büro Personeli
	BST7	Erkek	31-40	Lisans	6-10 yıl	Özel Şirket/ İnsan Kaynakları Uzm.
	BST8	Erkek	31-40	Lisans	11-15 yıl	Hukuk Bürosu/ Sekreter
	BST9	Kadın	31-40	Lisans	6-10 yıl	Özel Okul/ Sekreter
	BST10	Kadın	41-50	Ön lisans	16 ve üstü	Özel Şirket/ Muhasebe Sorumlusu
Çağrı Merkezi Hizmetleri	ÇST1	Erkek	31-40	Ön lisans	6-10 yıl	Çağrı Merkezi/Takım Lideri
	ÇST2	Erkek	41-50	Lisans	16 ve üstü	Hukuk Bürosu
	ÇST3	Erkek	31-40	Lisans	1-5 yıl	Çağrı Merkezi/ Kalite Koordinatör. Görv.
	ÇST4	Kadın	41-50	Y. lisans	16 ve üstü	Çağrı Merkezi/ Kalite Koordinasyon ve Değerlendirme Sorumlusu
Muhasebe ve Vergi Uygulamaları	MST1	Erkek	31-40	Lisans	6-10 yıl	SMMM
	MST2	Erkek	31-40	Lisans	11-15 yıl	Ticaret Şefi
	MST3	Erkek	51 ve üstü	Lisans	16 ve üstü	SMMM
	MST4	Erkek	41-50	Y. lisans	16 ve üstü	SMMM
	MST5	Erkek	31-40	Lisans	16 ve üstü	Muhasebe Meslek Elemanı
	MST6	Erkek	31-40	Lisans	11-15 yıl	SMMM
	MST7	Erkek	51 ve üstü	Ön lisans	40 yıl	SMMM
	MST8	Kadın	20-30	Lisans	1-5 yıl	Muhasebe Meslek Elemanı
	MST9	Kadın	31-40	Lisans	16 ve üstü	Muhasebe Meslek Elemanı
	MST10	Kadın	31-40	Lisans	11-15 yıl	SMMM
	MST11	Kadın	20-30	Ön lisans	6-10 yıl	SMMM

Sağlık Kurumları İşletmeciliği	SĞST1	Erkek	41-50	Ön lisans	16 ve üstü	Hastane/Veri Hazırlama ve Kontrol Memuru
	SĞST2	Erkek	31-40	Lisans	16 ve üstü	Tıbbi Sekreter Sorumlusu
	SĞST3	Erkek	41-50	Lisans	16 ve üstü	Laborant Baş Teknisyen
	SĞST4	Erkek	41-50	Lisans	6-10 yıl	Diş Polikliniği/Müdür
	SĞST5	Kadın	20-30	Lisans	1-5 yıl	Hemşire
	SĞST6	Kadın	20-30	Ön lisans	1-5 yıl	Hastane/Memur
	SĞST7	Kadın	31-40	Ön lisans	11-15 yıl	Hastane/Memur
	SĞST8	Kadın	20-30	Ön lisans	3 ay	Hastane/Tıbbi Sekreter
	SĞST9	Kadın	41-50	Lisans	16 ve üstü	Hastane/Tıbbi Sekreter
	SĞST10	Kadın	20-30	Lisans	6-10 yıl	Hastane/Özel kalem
	SĞST11	Kadın	20-30	Lisans	6-10 yıl	Hastane/ Büro Personeli
	SĞST12	Kadın	20-30	Ön lisans	1-5 yıl	Hastane/İnsan Kaynakları
	SĞST13	Kadın	31-40	Ön lisans	6-10 yıl	Hastane/Tıbbi Sekreter
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği	SHST1	Erkek	20-30	Ön lisans	1-5 yıl	Yolcu Hizmetleri Memuru
	SHST2	Erkek	20-30	Ön lisans	1-5 yıl	Yolcu Hizmetleri Memuru
	SHST3	Erkek	20-30	Ön lisans	6-10 yıl	Seyahat Acentesi/ İKY Müdürü
	SHST4	Erkek	20-30	Ön lisans	1-5 yıl	Yer Hizmetleri Memuru
	SHST5	Erkek	20-30	Lisans	1-5 yıl	Yer Hizmetleri Memuru
	SHST6	Erkek	31-40	Doktora	6-10 yıl	Yer Hizmetleri Şirketi/İstasyon Yön.
	SHST7	Kadın	20-30	Lisans	1-5 yıl	Yolcu Hizmetleri Memuru

Tablo-2’de iş yeri sorumlularına işletmede mesleki eğitim alan öğrenciler hakkında olumsuz görüşleri olup olmadığı sorusu sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların çoğunluğu olumsuz bir görüş bildirmez iken, bazı öğrencilerin iş becerisinin zayıf ve içe dönük olduğu, iletişim becerilerinin zayıflığı, durumsal farkındalıklarının az olduğunu belirtmişlerdir. Örneğin;

... 1. Problem çözme yetenekleri zayıf, 2. Girişkenlik zayıf, 3. Problemi kendiliğinden tespit edip aksiyon alma hali zayıf, 4. Sadece komutla iş yapan, 5. Akademik araştırma yöntemleri bilinmiyor (ÇST4).

...Pc kullanımlarında ve teknolojik gelişiminin artırılması, araştırmacı olması özellikle eğitimlerinde bunlara öncelik verilmesi (SĞST10).

Tablo 2: İş Yeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumsuz Görüş ve Gözlemleri

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Olumsuz dönütler	-	Herhangi bir olumsuz görüş ve gözlem yoktur	45	76
	İş becerisi	Teorik ve pratik açıdan iş becerisi zayıflığı, Problem çözme yeteneklerinin zayıflığı, Teknoloji okur yazarlığı ve kullanımı zayıflığı, Araştırma yöntemlerinin bilinmemesi	6	10
	İçe dönüklük	Girişken bir kişiliğe sahip olmamaları, Sadece komutla iş yapma durumu	4	7
	İletişim becerisi	İletişim becerilerinin zayıflığı	3	5
	Diğer	Durumsal farkındalıkların zayıflığı	1	2
Toplam			59	100

Tablo-3’de iş yeri sorumlularına işletmede mesleki eğitim alan öğrenciler hakkındaki olumlu görüş ve gözlemleri sorulmuştur. Bu soruda ortaya çıkan temalar; saygı, sorumluluk, iş ve öğrenme becerisi, iletişim becerisi ile dışa dönüklüktür. Örneğin;

...Yaptığı işi hakkıyla kusursuz yapmaya çalışan biri, bütün işlerini vaktinde ve tertemiz yapar, çok aktif, konuşkan, işe hemen adapte olan bir öğrenci, iletişim yeteneği sayesinde bizimle hemen kaynaşmayı başarmış durumda (AST6).

...Saygılı, iletişim becerisi yüksek, olayları anlatılanları hemen kavrayabilme yeteneğine sahiptir. Sorumluluk alabilen bir bireydir (SGST3).

...Her birinden memnun kaldık. Her biri saygılı, özgüvenli, çalışkan öğrencilerdi (SHST7).

Tablo 3: İş Yeri Sorumlusunun Uygulamalı Eğitim Alan Öğrenci Hakkındaki Olumlu Görüş ve Gözlemleri

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Olumlu dönütler	Saygı	Saygılı, efendi	35	33
	Sorumluluk	Sorumluluk sahibi, mesleğine karşı özenli, özverili, işlerini düzgün yapma, işine sadık, iş odaklı, kurallara uyumlu	29	28
	İş ve öğrenme becerisi	Becerikli, çalışkan, öğrendiklerini uygulayabilme, öğrenmeye açık, dikkatli	25	24
	İletişim becerisi	İletişim becerileri iyi/kuvvetli	13	12
	Dışa dönüklük	Hoşgörülü ve güler yüzlü	3	3
Toplam			105	100

Tablo-4’de iş yeri sorumlularına meslek yüksekokulu veya danışmanlar ile yaşanan herhangi bir problem olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruya katılımcıların tamamı herhangi bir problem yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Ancak bazı beklentileri bulunmaktadır. Bunlar danışman ziyaretlerinin ve izlemlerinin artırılması, işletmede mesleki eğitim öğrenme çıktılarının işyerlerine bildirilmesi, sektör temsilcileriyle öğrenme çıktıları hususunda toplantıların düzenlenmesi, akademik danışmanların öğrencileriyle daha iyi diyalog kurması ve iş yerleriyle danışman öğretim elemanlarının daha fazla iletişimde bulunması sayılmıştır. Ortaya çıkan temalar ise iletişim, tanıtım ve izlemedir. Örneğin;

... Herhangi bir danışmanınızla tanışma imkânımız olmadı (AST5).

.... Stajyer öğrencileri kurum ziyaretleri ile desteklemeniz gerekmede. Akademik olarak öğrencilere kazandırmak istediğiniz yetkinlikleri ve kurumlardan beklentilerinizi kurum amir ve çalışanlarına tam olarak aktarabileceğiniz toplantılar yapılmasında fayda görüyorum (ÇST3).

...Öğretmenlerinin öğrencileriyle daha iyi daha anlayışlı davranması (SGST9).

Tablo 4: Meslek Yüksekokulundan veya Danışmanlarla yaşanan problemler ve beklentiler

Tema	Alt boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Problemler	-	Herhangi bir problem bulunmamaktadır.	64	100
Toplam			64	100
Tema	Alt boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Beklentiler	İletişim	Danışman öğretim elemanı öğrencilerine daha iyi davranabilir Danışman öğretim elemanı iş yeriyle diyalog eksikliği giderilmeli, daha sık görüşmeliler	5	63
	Tanıtım/ açıklama	Öğrenme çıktıları bilinmiyor (Kurumdan beklentilerin bilinmemesi) Sektör temsilcileriyle öğrenme çıktıları hakkında toplantı yapılabilir	2	25
	İzleme	Danışman ziyaretleri artırılmalı	1	12
Toplam			8	100

Tablo-5’de katılımcılara işletmede mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya katılımcılar akademik danışmanlar tarafından yapılan denetimlerin sıklaştırılması gerektiğini, 3,5 ay yani bir dönem olan eğitim süresinin artırılabilceğini, akademik izlencelerin etkili bir şekilde yapılması gerektiği, mesleki yetkinliklerin artırılabilmesi için düzenli olarak mesleki eğitim seminerleri, etkinlik veya projelerinin yapılabileceğini, işletmede mesleki eğitimden beklentilerin yani öğrenme çıktılarının sektör ve üniversite ile ortak belirlenmesi için toplantıların yapılması gerektiği ve bu öğrenme çıktılarının iş yerlerine bildirilmesi gerektiği, sektörde kullanılan alet, cihaz ve programlar hakkında öğrencilerin okulda daha fazla bilgi sahibi olmaları gerektiği, eğitim yapılabilecek iş yeri alanlarının artırılabilceğini, stajyer ücretleri hususunda özel sektöre devlet desteğinin artırılabilceğini, sektörün ihtiyaç duyduğu yabancı dil becerilerinin daha fazla artırılabilceğini, üniversite ve işletmeler arasında işbirliğine dayanan protokoller yapılabileceği ve diğer hususlarda önerilerde bulunmuşlardır. Ortaya çıkan temalar ise, eğitim süresi, tanıtım /açıklama, eğitim yeri, izleme, mesleki seminer, iş becerileri, ücret ve protokoldür. Örneğin;

... Uygulamalı eğitimden sorumlu olan hocalarımızın öğrencilerin staj gördüğü yerleri daha sık denetim yapmalarıdır (MST5).

...Akademik eğitim hayatlarında Acil Çağrı hizmetleri hakkında daha fazla bilgilendirilmeliler (ÇST3).

...Öğrencilerin uygulamada başarı elde edebilmesi için staj süresinin uzatılmasını, adliyelerde daha aktif görev almalarını ve adliyede stajın zorunlu tutulması gibi (AST6).

...Uygulamalı eğitim alan öğrencilere staj süresince nelerin dikte edilmesi, hangi konular üzerinde durulmasını belirten vb. öneriler (AST2).

... Genel olarak İngilizce eğitimi biraz daha artırılmalı (SHST2).

... Düzenli olarak eğitim seminerleri yapılabilir (MST2).

Tablo 5: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler (öneriler)

Tema	Alt boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Etkinlik	Eğitim süresi	İşletmede mesleki eğitim süresi uzatılabilir.	14	36
	Tanıtım / açıklama	- Eğitim öncesinde sektör temsilcileriyle öğrenme çıktıları hususunda beklentilerin görüşülmesi. - Uygulamalı eğitimlere özel öğrenme çıktılarının işyerlerine resmi olarak bildirilmesi ve tanıtım yapılması.	6	15
	Eğitim yeri	- İşletmede mesleki eğitim yapılacak alanlar artırılabilir. - Her programın misyonuna uygun olarak bazı kurumlarda/işletmelerde eğitimlerin zorunlu tutulması. - Öğrenci işletmede/kurumda her departmanda görev almalıdır - Öğrencilerin uygulama yeri bulmalarında üniversitenin de yönlendirmesi ve desteği olmalıdır.	5	13
	İzleme	Akademik danışmanlar tarafından denetimler/kontroller/takipler daha sık yapılabilir.	4	10
	Mesleki seminer	Düzenli olarak mesleki eğitim seminerleri, etkinlikler ve projeler yapılabilir.	4	10
	İş becerisi	- İlgili meslekte kullanılan güncel teknolojik alet, cihaz ve programları daha iyi öğrenmeleri (UYAP Sistemi, Çağrı Merkezi Hizmetleri Programları, cihazları vs.) - Mesleki Yabancı dil becerileri artırılabilir	3	8
	Ücret	Stajyer ücretleri konusunda daha fazla devlet desteği olabilir.	2	5
	Protokol	Üniversite ile işletmeler/kurumlar arasında gereken protokoller yapılmalıdır.	1	3
Toplam			39	100

3.2. DANIŞMAN ÖĞRETİM ELEMANI DEĞERLENDİRMESİ

3.2.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın kapsamı, MAKÜ SBMYO’da öğrenim gören ve işletmede mesleki eğitime çıkan öğrencilerden sorumlu danışman öğretim elemanlarının eğitim öncesi, sürecinde ve sonrasındaki olumlu/ olumsuz görüşleri üzerine değerlendirmelerden oluşmaktadır. Araştırmanın amacı ise akademik danışman gözüyle işletmede mesleki eğitim sürecinin artıları ve eksileriyle değerlendirilmesidir.

3.2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın evrenini, MAKÜ SBMYO’da 2021-2022 bahar döneminde uygulamalı eğitime çıkmış olan öğrencilerin akademik danışmanları oluşturmaktadır. SBMYO Müdürlüğü’nden araştırma için gerekli izinler alınmıştır. Araştırma için nitel veri toplama yöntemi kullanılarak açık uçlu görüşme soruları çevrimiçi yöntemlerle danışman öğretim elemanlarına gönderilmiştir. Elde edilen veriler betimleyici analiz ile çözümlenmiş ve içerik analizine tabi tutularak temalar, kodlar belirlenerek frekans analizi yapılmıştır. Araştırma için yöneltilen sorular ise şunlardır;

- Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.
- Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri boyunca size olumlu dönütlerde bulundu mu? Bunlar nelerdir? Lütfen açıklayınız.
- Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri boyunca size olumsuz dönütlerde bulundu mu? Bunlar nelerdir? (iş yerindeki ilişkiler, davranış, maaş, izinler, çalışma temposu vd... gibi) Lütfen açıklayınız.
- Öğrenciler, uygulamalı eğitimleri boyunca size hangi iletişim kanalları üzerinden ulaştı?
- Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabilir? Lütfen açıklayınız.
- Tanımlayıcı bilgiler

Akademik danışmanların isimleri çalışmada ilgili programın kısaltması ve numaralandırma ile verilmiştir. Örneğin (A1) Adalet programı öğretim elemanıdır.

3.2.3. Geçerlilik ve Güvenirlik

Çalışmada, bulguların gerçeğe uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla ham veriler kontrol edilerek iç geçerlilik sağlanmıştır. Akademik danışmanların vermiş oldukları yanıtlar doğrultusunda doğrudan alıntılara yer verilerek dış geçerlilik sağlanmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2015). Akademik danışmanların

vermiş oldukları yanıtlar bu konuda uzman bir akademisyene okutulmuş ve gerekli alıntılar yapılmıştır. Araştırma bulguları, akademik danışmanların deneyim ve düşüncelerinden oluşmaktadır. Son olarak araştırma süreçleri ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

3.2.4. Araştırmanın Bulguları

Araştırma kapsamında toplam 24 akademik danışmandan 21 öğretim elemanı çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Böylelikle akademik danışmanların %88'i katılım sağlamıştır.

Akademik danışmanların 10'u erkek ve 11'i kadındır. Yaş olarak 25-30 yaş arasında 1 kişi, 31-40 yaş arasında 11 kişi, 41-50 yaş arasında 5 kişi ve 51 ve üzeri 4 kişi bulunmaktadır. 9'u doktora, 10'u yüksek lisans, 1 kişi sanatta yeterlilik ve 1 kişi lisans mezunudur. Akademik unvan olarak 6'sı Dr. Öğretim Üyesi ve 15'i Öğretim Görevlisidir (Tablo-6).

Tablo 6: Akademik Danışmanlara Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Program	Danışman	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Akademik Unvan
Adalet	A1	Kadın	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
	A2	Erkek	31-40	Doktora	Öğretim Görevlisi
	A3	Erkek	25-30	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
Basım ve Yayım Teknolojileri	B1	Erkek	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
	B2	Erkek	31-10	Doktora	Öğretim Görevlisi
	B3	Erkek	31-10	Sanatta Yeterlilik	Öğretim Görevlisi
Büro Yönetimi	BÜ1	Kadın	51 ve üzeri	Lisans	Öğretim Görevlisi
	BÜ2	Kadın	41-50	Doktora	Dr. Öğretim Üyesi
	BÜ3	Kadın	41-50	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
Çağrı Merkezi Hizmetleri	Ç1	Kadın	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
	Ç2	Erkek	51 ve üzeri	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
	Ç3	Erkek	31-40	Doktora	Dr. Öğretim Üyesi
Muhasebe	M1	Kadın	51 ve üzeri	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
	M2	Erkek	51 ve üzeri	Doktora	Dr. Öğretim Üyesi
	M3	Kadın	41-50	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
Sağlık Kurumları İşletmeciliği	SĞ1	Erkek	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi
	SĞ2	Kadın	41-50	Doktora	Öğretim Görevlisi
Sivil Hava Ulaştırma İşletmeciliği	S1	Kadın	41-50	Doktora	Dr. Öğretim Üyesi
	S2	Kadın	31-40	Doktora	Dr. Öğretim Üyesi
	S3	Kadın	31-40	Doktora	Dr. Öğretim Üyesi
	S4	Erkek	31-40	Yüksek Lisans	Öğretim Görevlisi

Tablo-7’de akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim öncesinde öğrencilerinin yaşadıkları problemlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda akademik danışmanların çok öğrencilerinin “kendi programlarına uygun olarak işletmede mesleki eğitim yeri bulmada sorun yaşadıklarını” belirtmişlerdir. İkinci sırada ise iş yerlerinin ücret vermekten kaçınmaları gelmektedir. Diğer konular ise öğrencilerin cumartesi çalıştırılma durumları, yemek, servis vd. imkânların yokluğu ve daha çok kamu kurumlarının yer aldığı kariyer kapısı uygulamasının yaz dönemini kapsamı gibi durumlardan şikâyetçi olduklarını belirtmişlerdir. Örneğin;

...İş yeri bulamadılar. Özellikle sivil hava ulaştırma işletmeciliği öğrencileri sınırlı sayıdaki havaalanlarında yer bulmakta zorlandılar. Ayrıca Cumhurbaşkanlığı staj programı nedeniyle kamu kurumlarına dönemleri uymadığı için yerleşemediler (S1).

...Çalışılacak yer bulamama ve ücret ödeme hk. (B1).

...Eğitim yeri bulma konusunda havacılık sektöründe şirketlerle okul olarak görüşülmesi gerekmektedir. Öğrenciler bireysel başvuru yaptıklarında eğer güçlü bir referansları varsa dikkate alınıyorlar yoksa kesinlikle dikkate alınmıyorlar. Eğitim yeri bulmak bir sıkıntı (S2)

...Eğitimde ücret alamayacakları için üzülmelerini (M3).

...Yer bulamıyoruz, uygulama için işletmeleri zorla kabul ettiriyoruz (SĞ1).

...Kendi alanlarında yer bulmakta sıkıntı yaşadılar (Ç1).

Tablo 7: Uygulamalı Eğitim Öncesi Öğrencilerin Yaşadığı Problemler

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Eğitim Öncesi Problemler	Eğitim yeri	Kendi alanlarında uygulamalı eğitim yeri bulma problemi Staj seferberliği programının genelde yaz dönemini kapsamı	19	73
	Ücret	Ücret alamama durumu	5	19
	Mesai saatleri	Cumartesi, gece mesaisinde çalışma durumu	1	4
	Temel ve Sosyal imkanlar	Yemek, servis vd. imkanların yokluğu	1	4
Toplam			26	100

Tablo-8’de akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim boyunca öğrencilerinin bildirdiği olumlu dönütlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerin teorikte öğrendiklerini uygulamaya geçirme ve pekiştirme şansı bulduklarını, iş tecrübesi elde etmeleri, iş teklifi almaları, çalıştıkları için mutlu olduklarını, iş disiplini kazanmalarını sağladığını ve mesleğin kolay ve zor yanlarını görerek kariyer hedeflerini belirleyebilmelerine

yardımcı olduğunu vd. belirtmişlerdir. Oluşan temalar ise iş becerisi, psikolojik fayda ve kariyerdir. Örneğin;

...Birkaç öğrencim havaalanında yer hizmetleri şirketlerinde henüz mezun olmadan işe yerleştiler. Havaalanında iş yeri eğitiminde olanlar işle ilgili çok şey öğrendiğini ve verimli olduğunu iletti (S1)

... havacılıkla ilgili yerleştirmiş olduğumuz yerlerde çalışmaktan çoğu mutluluk duymaktadır. İş yerinde gördükleri için iyi bir tecrübe olduğuna inanmaktadırlar. Bunun dışında kariyer hedeflerini belirlemelerinde çok iyi bir fırsat olduğunu belirtmişlerdir. S3

...teorik bilgilerin uygulamaya dönmesi ve henüz mezun olmadan önce iş tecrübesi edinmeleri (A2)

...Uygulama eğitimi esnasında teorik bilgilerini pratiğe dönüştürdüklerini. İşyeri sorumlularının gözetiminde eksikliklerini tamamladıklarını, güvenlerinin arttığını dile getirmişlerdir (BÜ2)

...Çok şey öğrendiklerini belirttiler. İşyerlerinde kalanlar bir hayli çok... Genel anlamda memnundular (Ç1).

Tablo 8: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumlu Dönütler

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Eğitim Süreci Olumlu Dönüt	İş becerisi	İş tecrübesi edinmeleri Teori ile pratiği birleştirme ve pekiştirme şansı İş disiplini kazanmaları Eğitimin verimli geçmesi, işle ilgili birçok şey öğrenmeleri Mesleki açıdan eksikliklerin görülmesi ve tamamlanması	23	68
	Kariyer	İş teklifi almaları Mesleğin kolay ve zor yanlarını görerek kariyer hedeflerini belirleyebilmeleri	7	20
	Psikolojik fayda	Mutluluk, memnuniyetlik duyma Özgüvenlerinin artması	4	12
Toplam			34	100

Tablo-9’da akademik danışmanlara işletmede mesleki eğitim boyunca öğrencilerinin bildirdiği olumsuz dönütlerin neler olduğu sorulmuştur. Bu soru doğrultusunda öğrencilerin ücret alamamaları ya da ücretlerin çok düşük olması, yemek ve servis imkanlarından yararlanılmamaları, cumartesi, resmî tatil günleri veya gece vardiyasında çalıştırılmaları, çalışma temposunun yoğun olması, eğitim alanlarının dışında gereksiz ve alakasız iş yapmaları, öğrenciye sadece ayak işlerinin yaptırılması, izin almada yaşanan sorunlar, iş yerinde yeterli ilgilenilmemesi vd. konularda şikâyetlerde bulunduklarını ifade etmişlerdir. Oluşan temalar ise ücret, iş becerisi, temel ve sosyal imkanlar, mesai saatleri, iş yükü, izinler, ilgi ve iletişimidir. Örneğin;

...Eğitim alınan iş dışında görevlendirme yapılması (B1).

...Maaş verilmemesi konusunda geri dönüşlerde bulunan öğrencilerimiz oldu. Bu nedenle dönem arasında yer değiştiren öğrencilerimiz oldu (Ç1).

...Tek tük vergi dairesine ve bankalara gidip başka bir şey yaptırmadılar diyen oldu iş yeri eğt. sor. görüşüp çözdük. Muhasebe Bürolarında ücret almadıklarını ve cumartesi günlerinde bazen çalıştıklarını beyan ettiler...(M2).

...Çalışma temposu ve süresinin bazı iş yerlerinde yüksek olması, ücretlerin düşük olması veya hiç ücret alamamaları (M3).

...Biraz ücret alsak, yemek verseler gibi (SĞ1).

...İletişimle ilgili çalışanların yaklaşımı, izin almada sıkıntı (SĞ2).

...Yoğun ve vardiyalı çalışma, izin verilmemesi (S4).

...Havaalanları şehrin çok dışında olduğu için stajyer maaşı olmayan öğrencilerimizin işyerlerinin kendi personellerine sunduğu yol (servis) ve yemek (personel yemekhanesi) imkanlarından mahrum bırakılmaları büyük bir sıkıntı oldu. (S1).

Tablo 9: Uygulamalı Eğitimleri Boyunca Alınan Olumsuz Dönütler

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Eğitim Süreci Olumsuz Dönütler	Ücret	Ücret alamamaları ya da ücretlerin çok düşük olması	11	28
	İş becerisi	Eğitim alanlarının dışında gereksiz ve alakasız iş yapmaları Öğrenciye sadece ayak işlerinin yaptırılması Genel olarak her gün benzer iş yapmaları	8	21
	Temel ve sosyal imkanlar	Yemek ve servis imkanlarından yararlandırılmamaları	5	13
	Mesai saatleri	Cumartesi, resmî tatil günleri veya gece vardiyasında çalıştırılmaları	5	13
	İş yükü	Çalışma temposunun yoğun olması	4	10
	İzinler	İzin almada yaşanan sorunlar	3	8
	İlgi	İş yerinde yeterli ilgilenilmemesi	2	5
	İletişim	İş yeriyle öğrenci arasındaki iletişim problemleri	1	3
Toplam			39	100

Tablo-10'da öğrenci ile akademik danışman arasındaki iletişim kanalları verilmiştir. Akademik danışmanların çoğunluğu doğrudan özel cep telefonu numarasını vermekte, WhatsApp grupları oluşturmakta, e posta ile bildirimlerde bulunmakta ve/veya bizzat iş yeri ziyaretlerinde bulunmaktadır.

Tablo 10: Öğrenci ile Danışman arasındaki iletişim kanalı

İletişim kanalı	Sıklık	Yüzde
Telefonla görüşme	13	34
E posta	12	32
WhatsApp	10	26
Yüz yüze, iş yeri ziyareti	3	8
Toplam	38	100

Tablo 11’de uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler sorusu akademik danışmalara yöneltilmiştir. Akademik danışmanların bazıları şu önerilerde bulunmuştur;

- Üniversite ile işletmeler/kurumlar arasında gereken protokoller yapılmalıdır.
- İşletme/kurum tarafından öğrenciye ücret verilmesi
- Akademik danışmanlar tarafından yapılan denetimlerin artırılması.
- Mesleki eğitim seminerleri, etkinlikler ve projelerle işletmede mesleki eğitimin daha verimli geçmesi
- Eğitim öncesinde ve sonrasında öğrenme çıktılarının sektör temsilcileriyle görüşülmesi, öğrenme çıktılarının işyerlerine bildirilmesi ve hem öğrenci hem de işyerleri için soru-cevap kitapçıklarının hazırlanması önerilmektedir.
- İŞKUR’un düzenlediği programlar hakkında bilgilendirmelerin yapılması
- Öğrencilerin vizyon ve misyon kazanması için mesleki gelişimlerine önem vermelerini sağlayacak gerekli bilgilendirme ve oryantasyonların etkin bir şekilde verilmesi.

Örnek ifadeler şunlardır;

...İş yerleri ile hem işveren hem de öğrenci menfaatlerini dengeleyerek protokol yapılıp uygulanmalı (S4).

...İşy. Eğt. giden öğrencilerimize işe başlamadan işletmeyi ve işleri adaptasyona yönelik oryantasyon verilmeli İşy. uyg. Sorumlularına uyg. yapmanın öğr.ve dolayısıyla kendilerine yapacağı olumlu katkılar mes.eğt. öncesi iyi izah edilmeli. Ben kendi adıma bu şekilde yaptım ve öğr. mes. eğt. verdikleri/verecekleri katkılar için baştan Üniversitemiz/okulumuz /öğr. Ve kendim adıma teşekkür ettim. Ayrıca öğr. işletmede sorumluluk verilmeli ve birebir yaptıkları izlenip takip edilmeli ve ücret verilmesinin de sağlanması etkinliği mutlaka arttıracaktır (M2).

...Ücret ödemesi ile ilgili yasal düzenleme (SĞ2).

...Sıkı denetim, iş yeri ile görüşme ve uygulamanın amacı hakkında hemfikir olma (BÜ3).

...Eğitimlerin etkinliğinin yeterli olduğunu düşünüyorum. Meslek yüksekokulu olarak yeterli çalışmalar yapılmıştır. Eğitim arttırmaya yönelik öğrencilerin bireysel çaba göstermesi önemlidir (BÜ1).

...Öğrenciler sektördeki uzmanlarla buluşturulabilir, Program mezunları okullara davet edilerek deneyimleri paylaşılabilir (BÜ2).

...Ücretlerde İŞKUR katkısının artırılması motivasyon yaratabilir (M3).

...İşyeri uygulaması başlamada önce sektör temsilcileri ile bir araya gelerek, üniversite olarak iş yeri uygulaması sürecinde kendilerinden beklentiler ifade edilebilir (A2).

...Öğrenci soruları ile ilgili (devamsızlık, dekont vb.) soru-cevap şeklinde el kitapçığı hazırlanmalı (A3).

Tablo 11: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılması için Yapılabilecekler

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	Yüzde
Etkinlik	Tanıtım/ açıklama	- Eğitim öncesinde sektör temsilcileriyle öğrenme çıktıları hususunda beklentilerin görüşülmesi. - Uygulamalı eğitimlere özel öğrenme çıktılarının işyerlerine resmi olarak bildirilmesi ve tanıtım yapılması. - Öğrenci sorularıyla ilgili soru-cevap şeklinde bir el kitapçığı düzenlenmelidir. - Öğrencilerin bireysel olarak mesleki gelişimlerine çaba göstermesi gerekmektedir. - İş yerinde uygulamalı eğitimlerinin mesleki gelişimleri için öneminin öğrencilere izah edilmeli ve eğitim öncesi oryantasyon eğitimi verilmelidir. - İş Kur tarafından sağlanan katkıların işyerlerine anlatılması	6	43
	Protokol	Üniversite ile işletmeler/kurumlar arasında gereken protokoller yapılmalıdır.	4	29
	Ücret	İşletme/kurum tarafından öğrenciye ücret verilmesi etkinliği artıracaktır.	2	14
	İzleme	Akademik danışmanlar tarafından denetimler/kontroller/takipler daha sık yapılabilir.	1	7
	Mesleki seminer	Düzenli olarak mesleki eğitim seminerleri, etkinlikler (örn. Sektör temsilcileriyle ve mezunlarla buluşma) ve projeler yapılabilir.	1	7
Toplam			14	100

3.3. ÖĞRENCİ DEĞERLENDİRMESİ

3.3.1. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, uygulamalı eğitimlerden öğrencilerin memnuniyet düzeyleri, kazanımları, eğitim öncesi, esnası ve sonrası sorunları ve çözüm önerileri üzerine bir değerlendirme yapmaktır. Bu amaç doğrultusunda, öğrencilerin uygulamalı eğitimlerden daha fazla faydalanması için elde edilen sonuçların önemli olduğu düşünülmektedir.

3.3.2. Araştırmanın Yöntemi

Katılımcılar

Bu çalışmada, Burdur MAKÜ SBMYO’da 2021-2022 bahar döneminde 7 programda işletmede mesleki eğitime başlayan ve tamamlamış olan öğrenciler evren olarak alınmıştır. Adalet programında 55 öğrenciden 52’si, basım programında 36 öğrencide 18’i, büro programında 55 öğrenciden 34’ü, çağrı programında 80 öğrenciden 38’i, muhasebe programında 25 öğrencide 23’ü, sağlık programında 82 öğrencinin tamamı ve sivil havacılıkta 120 öğrenciden 106 öğrenci çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Evrenin %78’i çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır.

Veri toplama ve analizi yöntemleri

Araştırma yöntemi olarak karma yöntem tercih edilmiştir. Araştırmanın nicel kısmı için veri toplama aracı olarak anket tercih edilmiştir. Bektaş ve Tuğay (2016)’dan izin alınarak anket oluşturulmuştur. Araştırmanın nicel kısmında memnuniyet ve kazanımlar üzerine 5’li Likert tipi ölçek kullanılarak kesinlikle katılıyorumdan, kesinlikle katılmıyorumda doğru 19 ölçekli ifade sorulmuştur. Elde edilen verilerin analizi için tanımlayıcı ve frekans analizleri yapılmıştır.

Nitel araştırma deseni olarak ise “betimleyici fenomenolojik” desen kullanılmıştır. Bu desenin seçilme sebebi, bu desenin katılımcıların bizzat kendilerinin çalışma yaşamlarından deneyimledikleri ve deneyimlerine yükledikleri anlamlar ile bunları nasıl dışarı yansıttıklarının anlaşılmasını sağlamasıdır (Creswell vd., 1998). Yarı yapılandırılmış görüşme formlarından elde edilen veriler, betimsel analiz tekniğiyle çözümlenmiş ve içerik analizi tekniğiyle tema ve kodlar belirlenerek frekans analizleri yapılmıştır.

Nitel ifadelerde işletmede uygulamaya başlamadan önceki süreç, uygulamalı eğitim esnası süreç ve sonrası süreç olmak üzere üç süreçte yaşanan problemler ile memnuniyet düzeyleri, eğitimlerin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği, eğitimlerin kazandırdıkları, eğitim sonrası kariyer hedefleri sorulmuştur.

3.3.3. Geçerlilik ve güvenilirlik

Çalışmada, ortaya çıkan nitel bulguların geçerliği için kendi içerisinde tutarlı ve anlamlı olmasına dikkat edilmiştir. Ayrıca bulgular alanında iki uzman akademisyen tarafından incelenmiş ve tema ile kodlama için kolaylık ve bulguların bütünlüğü sağlanmıştır. Güvenilirlik açısından araştırmada, çalışmanın yöntemi ve aşamaları açık bir şekilde belirtilmiştir. Verilerin toplanması, işlenmesi, analizi, yorumu ve sonuçlara ulaşma konularında nelerin yapıldığı açık bir biçimde aktarılmıştır. Çalışmanın nicel kısmının güvenilirliği için Cronbach Alpa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alpha değerinin 0.70'in üzerinde olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.4. Araştırmanın Bulguları

İşletmede mesleki eğitime katılan 353 öğrencinin %57,2'si kadın ve %99,2'si ise 20-25 yaş grubundadır. Eğitim yerini %48'i kendisi, %19'u ailesi, %14'ü okul ve %6'sının tanıdıkları bulmuştur.

Tablo 12: Uygulamalı Eğitim Yerini Kimin Bulduğu

Kişi/ler	n	%
Kendim	169	48
Ailem	67	19
Tanıdıklar	57	6
Okul	48	14
Belirtmeyen	12	3
Toplam	353	100

Tablo-13'de işletmede mesleki eğitime katılanların %53,8'i Akdeniz ve %12,2'si Ege bölgesinde işletmede mesleki eğitime çıkmıştır.

Tablo 13: Uygulamalı Eğitime Çıkılan Bölge

Bölge	n	Yüzde
Akdeniz	190	53,8
Ege	43	12,2
Marmara	34	9,6
İç Anadolu	26	7,4
Belirtmeyen	25	7,1
Doğu Anadolu	24	6,8
Güneydoğu Anadolu	7	2,0
Karadeniz	4	1,1
Toplam	353	%100

Tablo-14'de çalışmaya katılanların %63,7'si işletmede mesleki eğitim aldıkları işletme ile memleketlerinin aynı yerde olduklarını belirtmişlerdir.

Tablo 14: Uygulamalı Eğitim Yapılan İşletme/Kurumun memleketlerinde olma durumu

İşletme/Kurum ile Memleket	n	%
Evet	225	63,7
Hayır	109	30,9
Belirtmeyen	19	5,4
Toplam	353	%100

Tablo-15’de çalışmaya katılanların %96’sı 70 iş günü olan ve bir dönemi kapsayan eğitim süresini yeterli bulmaktadırlar.

Tablo 15: Uygulamalı Eğitimin Süresini Yeterli Bulma Durumları

Uygulamalı eğitimin süresi	n	%
Evet	302	85,6
Hayır	39	11,0
Belirtmeyen	12	3,4
Toplam	353	%100

Tablo-16’da eğitime çıktıkları işletmenin, eğitim öğretim görmüş oldukları programla uyumlu bir iş yeri olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 16: Uygulamalı Eğitim Yeri ve Program Uyumluluğu

Uygulamalı eğitim yerinin uygunluğu	n	%
Evet	344	97,5
Hayır	8	2,3
Belirtmeyen	1	0,3
Toplam	353	100

Tablo-17’de eğitime çıkılan işletmenin tamamına yakını özel sektöre ait olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 17: Uygulamalı Eğitim Yeri Kamu veya Özel Sektör Olma Durumu

Sektör	n	%
Kamu	109	30,6
Özel Sektör	243	68,8
Belirtmeyen	2	0,6
Toplam	353	100

Tablo-18’de 169 öğrenci işletmede mesleki eğitim öncesinde herhangi bir problem yaşamadığını belirtirken 88 öğrenci iş yeri bulmada problem yaşadığını 33 öğrenci ise iş yerlerinin stajyer öğrenci almak istemediklerini belirtmiştir. Farklı program öğrencilerinden örnek ifadeler şu şekildedir;

...Yaptığımız başvuruların asla kaile alınmaması. Referans olmadan staja dahi başlayamamamız (Sivil Hava Öğrencisi).

...Torpili olmayan giremiyor (Sivil Hava Öğrencisi).

...Öğrencilerin dinlenilmemesi (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Staj için görüşmede öğrenciye değer vermeyip dinlememe ve baştan savma (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Sektörde işe alımların genelde torpil ile olması (Sivil Hava Öğrencisi).

...Sezon olarak kış dönemine geldiği için bulmam biraz uzun sürdü (Sivil Hava Öğrencisi).

...Okulum sayesinde problem yaşamadım (Sivil Hava Öğrencisi).

...Yaşamadım, hocamız direkt bana yardımcı oldu (Sivil Hava Öğrencisi).

...Ücret karşılığı talebinde bulunduğumuzda iş verenin küçük bir meblağ olmasına rağmen reddetmesi (Adalet Öğrencisi).

...İşverenlerin deneyimli personel aramaları ve çoğu iş yerlerinin stajyer kabul etmemesi (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Özel hastaneler devlet hastaneleri 70 iş gününü uzun süre buldukları için kabul etmediler (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Özellikle Devlet daireleri uygulamalı eğitim stajı için kariyer kapısı isimli sistemi önerdiler fakat sistem ile bizim staj tercihimiz kısmen uyumsuzluk gösterdi (Adalet Öğrencisi).

...Burdur küçük bir şehir olmasından dolayı herkesin staj yeri vardı (Muhasebe Öğrencisi).

...Staj yeri bulmakta zorlandım ve Bulamadığım için turizm acentesinde yaptım. Sezon açılmadığı için havaalanları stajyer almak istemiyordu (Sivil Hava Öğrencisi).

Tablo 18: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitim Öncesi Yaşadığı Problemler

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	%
Eğitim Öncesi Problemler	-	Herhangi bir problem yaşanmadı	169	49
	Eğitim yeri	- Yer bulamama/zor bulma/zorlanma - Stajyer öğrenci almak istememeleri - Referans/tanıdık olmadan stajyer kabul etmemeleri - Deneyimli çalışan aramaları - Stajyer kontenjanlarının dolu olması	147	43
	Ücret	Ücretli çalışılacak bir iş yeri bulamama ve maddi kaygılar	12	3
	Eğitim zamanı	- Sadece yaz döneminde eğitime kabul etmeleri - Kamu kurumlarının Kariyer Kapısını önermesi ancak staj tarihlerinin uyumsuzluğu	11	3
	Kaygı	- İş yeri bulamama korkusundan dolayı aşırı strese girme ve kaygılanma - İş yeri bulamadıkça özgüveninin azalması	5	2
Toplam			344	100

Tablo-19'da 241 öğrenci işletmede mesleki eğitim sürecinde herhangi bir problem yaşamadığını belirtmiştir. Geri kalanlar ise bazı sıkıntılar yaşadıklarını belirtmiştir. Yemek, servis, ücret verilmemesi geçinmede zorluklara sebep olması, işin öğretilmemesi, öğretilmek istenmemesi, ilgilenilmemesi, stajyere değer verilmemesi, öğrencinin çalışma motivasyonunu kırıcı sözler sarf edilmesi (öğrenciyi küçümseyici, kaba, aşağılayıcı, alaycı, tepeden, emir kipiyle ve saygısız konuşma durumu), işi öğrenmede ve uyum sağlamakta zorlanma, fazla iş yükü ve sorumluluk verilmesi, sürekli aynı işin yaptırılması, bölüm dışı işlerin yaptırılması (görevi dışında işlerin yaptırılması, ayak işleri...), iş yerinin yorucu ve iş temposunun, yükünün yüksek olması, disiplinsiz ve koordinasyonsuz iş düzeni, vardiyalı mesai saatleri, çalışma ortamının hoş olmaması (dedikodu, hijyen), iş yerinin uzaklığı, diğer çalışanlarla veya işverenle iletişim kurmada sorun, adaletsiz davranışlar ve iş dağılımı gibi. Farklı program öğrencilerinden örnek ifadeler ise şu şekildedir;

...Bölümümle alakalı çok fazla iş yapamamam (Çağrı Merkezi Öğrencisi).

...Çoğunlukla aynı işi yapmamız (Çağrı Merkezi Öğrencisi).

...Çalışanlar kesinlikle orda olmamızı istemediler. Aldığımız 1200TL paraya bile hakketmiyorsunuz dediler (Sivil Hava Öğrencisi).

...Bize öğretecek düzgün işler verilmemesi Cihaz başında sabahtan akşama kadar dikilip self check-in yardım ettik (Sivil Hava Öğrencisi).

...Bizi normal bir memur gibi çalıştırıp, bizden çok şey bekleyip karşılığında hiçbir şey vermemeleri yol yemek hiçbir masrafımızı karşılamıyorlar (Sivil Hava Öğrencisi).

...Düzen ve sorumluluk yok (Basım ve Yayım Öğrencisi).

...Bazı çalışanların stajyerleri ayak işlerinde kullanabileceği görüşünde olup ona göre davranması (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Hijyenik bir ortam değildi dosyalar çok eski olduğu için alerjik reaksiyonlar çok fazla oldu. Sürekli yer değişimi oluyordu bina içinde sistem arızası oluyordu (Çağrı Merkezi Öğrencisi).

...İş yerinde çalışan insanların kendilerini çok büyük ve bilgili görmeleri soru sorduklarında terslemeleri (Çağrı Merkezi Öğrencisi).

...Maaş alan bir personel gibi çalıştırmaları ve haftanın 6 günü çalışıyor olmak (Çağrı Merkezi Öğrencisi).

...İş dağıtımında olan adaletsizlik iş verenin dinlemeden çalışana stajyere bağırması kızması (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...üç aylık iş yeri eğitimi sürecinde 8 saatlik vardiyalı mesai yapıyoruz fakat herhangi bir ücret tarafımıza sağlanmıyor (Sivil Hava Öğrencisi).

...Herhangi bir problem yaşamadım. Sadece mesafe uzaklığı vardı (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Bazı öğrenciler aynı işi yapıp ödüllendirilirken bazıları görmezden geliniyor (Sivil Hava Öğrencisi).

...Vardiya sistemi ile çalışmak. Sürekli aynı görev yerinde çalışmak. İş öğretilmemesi talepte bulunulunca reddedilmesi (Sivil Hava Öğrencisi).

...Mesai saatleri stajyerlerin küçümsenmesi İş öğrenmekten ziyade ayak işlerini yapıyor olmamız (Sivil Hava Öğrencisi).

...Mesaiyi çalıştık yemek molalarımız yoktu personelleri oturtup bizi çalıştırdılar (Sivil Hava Öğrencisi).

En çok sivil hava ikinci sırada sağlık kurumları işletmeciliği sorun bildirmiştir.

Tablo 19: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitim Sürecinde Yaşadığı Problemler

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	%
Eğitim Süreci Problemler	-	Herhangi bir problem yaşanmadı	241	61
	İş becerisi	- İşin öğretilmemesi, öğretilmek istenmemesi, ilgilenilmemesi - İş öğrenmede ve uyum sağlamakta zorlanma - Sürekli aynı işin yaptırılması - Bölüm dışı işlerin yaptırılması	46	12
	Davranış	- Stajyere değer verilmemesi - Öğrencinin çalışma motivasyonunu kırıcı sözler sarf edilmesi - Adaletsiz davranışlar ve iş dağılımı	34	7
	Temel ve sosyal imkanlar	Yemek, servis, ücret verilmemesinin geçinmede zorluklara sebep olması	21	5
	İş yükü	- Fazla iş yükü ve sorumluluk verilmesi - İş yerinin yorucu ve iş temposunun, yükünün yüksek olması - Mola sürelerinin hiç verilmemesi ya da yetersizliği	19	6
	Çalışma ortamı	- Disiplinsiz ve koordinasyonsuz iş düzeni - Çalışma ortamının hoş olmaması (dedikodu, hijyen)	13	4
	Mesai saatleri	Vardiyalı mesai saatleri	7	2
	Mesafe	İş yerinin uzaklığı	6	2
	İletişim	Diğer çalışanlarla veya işverenle iletişim kurmada sorun	5	1
Toplam			392	100

Tablo-20’de öğrencilere işletmede mesleki eğitim sonrasındaki kariyer hedefleri sorulmuştur. Öğrencilerin %63’ü bölümüyle ilgili ya da farklı bir işletmede çalışmaya devam etmek istediğini, %19’u KPSS sınavına girerek kamu sektöründe çalışmak istediğini, %9’u DGS sınavıyla lisans eğitimine devam etmek istediğini ve geri kalanlar ise herhangi bir kariyer hedefi yoktur ya da askerlik düşünmektedir.

Tablo 20: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitim Sonrası Kariyer Planları

	Kariyer Planı	Sıklık	%
Eğitim Sonrası	Bölümüyle ilgili ya da farklı bir sektörde çalışmaya devam etme	223	63
	KPSS sınavına hazırlık	66	19
	DGS ile lisans eğitimine devam etme	33	9
	Askere gitme, askerde subay olarak kalma	6	2
	Kariyer hedefini düşünmeyen/belirtmeyen	28	8
	Toplam	356	100

Tablo-21’de öğrencilere, işletmede mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması için neler yapılabileceği sorulmuştur. Bu soruya katılan öğrencilerin %27’si bir dönemi kapsayan eğitim sürecinin daha da uzatılması gerektiğini, %25’i daha kurumsal işyerleri için okul tarafından protokollerin yapılabileceğini, %19’u işyerlerinin öğrencilerle daha fazla ilgilenmesi ve öğretme odaklı olmaları gerektiğini, %13’ü işletmede mesleki eğitim hakkında sadece öğrencilerin değil aynı zamanda işverenlerin de detaylı bir şekilde bilgilendirilmeleri gerektiği, %8’i stajyer maaşlarının ödenmesi gerektiğini ve bu hususta denetimlerin yapılmasını, %4’ü öğrencilerin daha etkin bir şekilde izlenmesi gerektiğini ve kalanlar ise mesleki seminerlerin veya etkinliklerin düzenli bir şekilde yapılmasını belirtmişlerdir. Ortaya çıkan temalar ise eğitim süresi, protokol, ilgi, tanıtım/bilgilendirme, ücret, izleme ve mesleki seminerdir.

Tablo 21: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılmasına Yönelik Önerileri

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	%
Etkinlik	Eğitim süresi	Eğitim süresi daha uzun olabilir	32	27
	Protokol	Daha kurumsal işyerlerinde okul tarafından eğitim olanağı ayarlanabilir.	30	25
	İlgi	İşyerlerinin daha fazla öğretme odaklı olması ve ilgilenmeleri konusunda bilgilendirme	23	19
	Tanıtım/bilgilendirme	Eğitim hakkında hem işverenin hem de öğrencinin daha fazla bilgilendirilmesi	16	13
	Ücret	Stajyer maaşının ödenmesi ve denetiminin sağlanması	10	8
	İzleme	Daha etkin denetleme yapılabilir	5	4
	Mesleki seminer	Mesleki seminerler veya etkinlikler düzenlenebilir	3	3
Toplam			119	100

Tablo-22’de öğrencilerin uygulamalı eğitimlerden memnuniyet düzeyleri sorulmuştur. Bu soruya Muhasebe Programı öğrencileri ortalama 4’ün üzerinde katıldıklarını belirterek çalışma arkadaşlarından, işinden, uygulamalı eğitimden ve çalıştığı yerin yönetiminden memnundurlar. Yine ortalama 4’ün üzerinde mezun olduktan sonra yine aynı sektörde ya da aynı iş yerinde çalışmak istemektedirler. Son ifade olan “çalıştığı işin ona uygun olmadığı” düşüncesine ise katılmamaktadırlar.

Tablo 22: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitimlerden Memnuniyet Düzeyleri

Memnuniyet	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Çalışma arkadaşlarından	252	71,4	62	17,6	19	5,4	8	2,3	12	3,4	4,51
İşinden	234	66,3	68	19,3	36	10,2	2	0,6	13	3,7	4,44
Uygulamalı eğitimden	216	61,2	73	20,7	41	11,6	8	2,3	15	4,2	4,32
Çalıştığı yerin yönetiminden	224	63,5	62	17,6	35	9,9	12	3,4	20	5,7	4,30
Mezun olduktan sonra yine aynı sektörde çalışma isteği	214	60,6	74	21,0	29	8,2	10	2,8	26	7,4	4,25
Mezun olduktan sonra yine aynı iş yerinde çalışma isteği	218	61,8	45	12,7	42	11,9	13	3,7	35	9,9	4,13
Çalıştığı işin ona uygun olmadığını düşünme	102	28,9	47	13,3	31	8,8	37	10,5	136	38,5	2,84

(5) Kesinlikle katılıyorum (memnunum) -(1) Kesinlikle katılmıyorum (hiç memnun değilim)

Tablo-23’de öğrencilere işletmede mesleki eğitimden kazanımlarının neler olduğu sorulmuştur. Öğrencilerin tamamı genel olarak 4’ün üzerinde katılım göstererek işletmede mesleki eğitime ait kazanımlara olumlu cevap vermişlerdir. En yüksek kazanımlar olarak iletişim becerilerini geliştirmesi, görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması, mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması, takım çalışması yürütme becerisi kazandırması, güncel mesleki bilgiler kazandırması, mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözme becerisi kazandırması ve kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması kazanımlarını belirtmişlerdir.

Tablo 23: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımlar (Nicel Veriler)

Kazanımlar	5		4		3		2		1		Ortalama
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
İletişim becerilerini geliştirmesi	238	67,4	83	23,5	23	6,5	1	0,3	8	2,3	4,54
Görev ve sorumluluk almaya katkı sağlaması	238	67,4	79	22,4	23	6,5	4	1,1	9	2,5	4,51
Mesleki ve etik (ahlaki) sorumlulukları alma ve uygulama bilinci kazandırması	234	66,3	85	24,1	17	4,8	2	0,6	15	4,2	4,48
Takım çalışması yürütme becerisi kazandırması	227	64,3	86	24,4	23	6,5	7	2,0	10	2,8	4,45
Güncel mesleki bilgiler kazandırması	227	64,3	80	22,7	29	8,2	9	2,5	8	2,3	4,44
Mesleki problemleri görme, ifade etme ve çözüme becerisi kazandırması	225	63,7	88	24,9	23	6,5	4	1,1	13	3,7	4,44
Kariyer hedeflerini belirleme konusunda yardımcı olması	231	65,4	72	20,4	35	9,9	6	1,7	9	2,5	4,44
Zaman yönetimi becerisi kazandırması	230	65,2	72	20,4	32	9,1	7	2,0	12	3,4	4,42
Mesleki anlamda zayıf olunan alanları görme ve bu konuda eksikliklerini giderme imkânı sağlaması	221	62,6	83	23,5	31	8,8	5	1,4	13	3,7	4,40
Derslerde öğrenilen teorik bilgileri pratiğe aktarma imkânı bulması	218	61,8	81	22,9	30	8,5	9	2,5	15	4,2	4,35
Mesleki bilgileri kullanma becerisi kazandırması	204	57,8	87	24,6	40	11,3	3	0,8	19	5,4	4,29
Okulda alınan teorik bilgiyi uygulama ile karşılaştırma olanağı sağlaması	184	52,1	87	24,6	34	9,6	8	2,3	40	11,3	4,04

(5) Kesinlikle katılıyorum, (4) Katılıyorum, (3) Az katılıyorum, (2) Katılmıyorum (1) Kesinlikle katılmıyorum

Tablo-24’de işletmede mesleki eğitimlerden kazanımlar hususunda açık uçlu bir soru yöneltilmiştir. Öğrencilerin çoğunluğu mesleki deneyim elde ettiğini, okulda öğrendiklerini uygulama imkânı bulduklarını, etkili İletişim ve davranış becerilerinin geliştiğini ve sorumluluk bilinçlerinin arttığını belirtmişlerdir. Ayrıca disiplinli çalışma (disiplinli, planlı, düzenli), iş hayatını öğrenme ve uyum sağlama, kendine olan güvenin artması, ast- üst ilişkisi ve takım çalışmasını

öğrenme, zaman yönetimi, düzenli yaşama alışkanlığını kazanma, sabretme, kariyer hedefini şekillendirme gibi kazanımlar elde ettiklerini bildirmişlerdir. Aşağıda çeşitli programlara ait öğrencilerin görüşlerine örnekler verilmiştir:

...Bölümüm hakkında Bilgi sahibi olduğum teorik konuları uygulamaya geçirdim ve bunu yapabildiğimi gördüm (Basım ve Yayım Öğrencisi).

...Uygulamalı eğitimde bu mesleğin bana göre olmadığını anladım (Sivil Hava Öğrencisi).

...Çok yeni deneyimler sıfırdan hiçbir şey olmazken şu an hastanedeki bir personel kadar donanım sahibi oldum (Sağlık Kurumları Öğrencisi).

...Takım çalışmasını ast üst ilişkisini terimlerin hukuksal terimlerini öğrendim (Adalet Öğrencisi).

...Teorik bilgilerimi uygulamaya dökme şansım oldu (Adalet Öğrencisi).

...Özgüvenli her şeyi yapabileceğim ve kendimi daha fazla geliştirmem gerektiğini samimiyeti çalışmayı sevmeyi (Büro Öğrencisi).

...Çalışma disiplinin iş stresi yönetimini ve planlı, düzenli çalışmayı. Zaman yönetimini yapabilmeyi (Basım ve Yayım Öğrencisi).

...Sabır hoşgörüsü vakti iyi kullanmak (Çağrı Merkezi Öğrencisi).

...Birçok şey kazandırdı Takım çalışmasını en verimli şekilde sağlamış oldum. İletişim becerilerimi daha çok geliştirdim. Özgüvenim daha çok arttı (Büro Öğrencisi).

...En çok yabancı dil ve insan ilişkileri olarak tecrübe kazandım (Sivil Hava Öğrencisi).

Tablo 24: Öğrencilerin Uygulamalı Eğitimlerden Kazanımları (Nitel Veriler)

Tema	Alt Boyutlar	Kodlar	Sıklık	%
Kazanımlar	İş becerisi / Deneyim	- Mesleki bilgi ve tecrübesinin artması - Okulda öğrendiklerini uygulama imkânı bulması - İş hayatını öğrenme ve uyum sağlama - Ast- üst ilişkisi ve takım çalışmasını öğrenme - Zaman Yönetimi	208	71
	İletişim becerisi	Etkili İletişim ve davranış becerilerinin gelişmesi	28	9
	Sorumluluk	Sorumluluk bilincinin artması (dikkat, önem)	22	8
	Disiplin	Disiplinli çalışma (disiplinli, planlı, düzenli)	17	6
	Psikolojik fayda / Özgüven	Kendine olan güvenin artması	6	2
	Düzen	Düzenli yaşama alışkanlığını kazanma	2	1
	Sabretme	Sabretme	6	2
	Kariyer	Kariyer hedefini şekillendirme	2	1
Toplam			291	100

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Üniversitelerin toplumların bilimsel, kültürel ve teknolojik anlamda gelişimlerine katkısı ortadadır. Bu bağlamda üretilen teknoloji ve bilgi kurum, kuruluş ve ticari işletmelere yaramaktadır. Pratik için ise kurum, kuruluş ve işletmelerden üniversiteler yararlanmaktadır. Ekonomik ve toplumsal sinerjinin elde edilebilmesi için iç içe ve birlikte hareket etmesi gereken bir döngü olarak düşünülebilir (Sevim ve Karamete, 2003). Bu bağlamda MAKÜ SBMYO bir dönemi kapsayan ve işletmede mesleki eğitimi içeren 3+1 modeline 2018 yılında geçmiştir. O tarihten bugüne bu uygulama sürmektedir. Gerek bilinçli gerekse bilinçsiz olarak 3+1 modelinin uygulandığı meslek yüksekokullarını tercih eden öğrencilerin, okula başladıktan sonraki mesleki vizyonlarının gelişmesinde uygulamalı eğitimlerin önemi büyüktür.

Sarıbıyık (2019) +1 Uygulamalı Eğitim Modelinde Devamlılık Döngüsünü altı başlık üzerinden açıklamıştır. Buna göre MAKÜ SBMYO'nun 3+1 Eğitim Modelinin, sürdürülebilirliği konusundaki sonuçları şu şekildedir;

- **İrade:** SBMYO bünyesinde bulunan tüm programlar genel anlamda bölge ve ülkemizin ihtiyaçlarına uygun olan programlardır.
- **Bilgilendirme:** SBMYO programlarının tanıtımı ve kurum, kuruluş, işletmeler ve STK'lar ile iş birliği, Meslek Yüksek Okulları Koordinatörlüğü ve program öğretim elemanlarının girişimleriyle sağlanmaktadır.
- **Birlikte Hareket:** Her yıl düzenli olarak sektör temsilcileriyle program öğretim elemanları bir araya gelmekte ve sektörün gerekli gördüğü müfredat değişiklikleri yapılmaktadır.
- **Uygulama:** Bölüm ve program bazlı öğrencilerin belirlenmesi, iş dünyasının taleplerinin alınması, arz ve talebin eşleştirilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması sağlanmaktadır.
- **Değerlendirme:** Her yıl düzenli olarak sektör temsilcileriyle bir araya gelinerek toplantılar yapılmaktadır. Öğrenci bazlı işveren değerlendirmeleri alınmaktadır. Dönemsel olarak öğrenci anketleri öğrenci bilgi sistemi üzerinden alınmaktadır.
- **Sürdürülebilirlik:** Genel anlamda öğrencilerin, işletmelerin ve üniversitenin bu sistemden memnun olduğu söylenebilir. Sürdürülebilirliğin sağlanması konusunda, olumsuz durumların engellenmesi ya da çözümü için sorumlu öğretim elemanları aktif olarak çalışmakta, her yıl her akademik danışman yeni bir işverenle tanışmakta, böylelikle bir sonraki yıl için talepleri olup olmadığı da öğrenilmektedir. Ayrıca bu sistemde yıllar geçtikçe akademik danışmanların kariyer koçu pozisyonuna geçtiği görülmektedir. Bunun da sistemin sürdürülebilirliğinde önemli olduğu görülmektedir.

Genel anlamda incelendiğinde bu sistemin sorunsuz devam ettiği söylenebilir. Bu genel sonuç ve çıkarımdan sonra 7 farklı programın paydaşları tarafından değerlendirildiği bu çalışmanın sonuçları şu şekildedir;

Sektör temsilcilerine dayalı sonuçlar,

- İş yeri sorumluları genel anlamda yanlarında eğitim alan öğrenciler hakkında olumsuz görüş bildirmemiştir. Ancak birkaç iş yeri sorumlusu, girişkenlik, iletişim becerileri, araştırma, iş becerisi, problem çözme, durumsal farkındalık, sadece komutla iş yapma durumu ve teknoloji okur yazarlığı hakkında eksiklikleri olan öğrenciler olduğunu ifade etmişlerdir.
- Öğrencilerin genel olarak saygılı, sorumluluk sahibi, iş becerileri kuvvetli, iletişim becerilerinin iyi, çalışkan, öğrenmeye açık, güler yüzlü, kurallara uyduklarını ve dikkatli olduklarını belirtmişlerdir.
- İş yeri sorumluları danışmanlarla genel anlamda olumsuz bir durum yaşamamışlardır.
- Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılmasına yönelik soruya eğitim süresinin uzatılabileceği, iş yerlerinin daha çok ziyaret edilmesi ve denetlenmesi gerektiği, düzenli olarak mesleki eğitime yönelik seminer, etkinlik ve projelerin yapılabileceği, işletmede mesleki eğitime ait öğrenme çıktılarının her iş yerine resmi yazıyla verilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bunların dışında mesleğe özgü kullanılan teknoloji alet, cihaz ve programları daha iyi öğrenmeleri gerektiği, eğitim yapılacak alanların artırılması ve diğer hususlar sayılmıştır.

Akademik danışmanlara dayalı sonuçlar,

- Öğrencilerin uygulamalı eğitim öncesinde yaşadıkları sorunlar üzerine daha çok kendi alanlarında uygulamalı eğitim yeri bulmada problem yaşadıklarını belirtmişlerdir. İkinci husus ise iş yerlerinin ücret ödemeyi kabul etmemeleridir. Diğer hususlar ise cumartesi çalışma, yemek, servis vd. imkanların yokluğu, kamu kurumlarının staj seferberliği uygulamasını yaz dönemini kapsamasını söylemeleridir.
- Öğrencilerin eğitim boyunca belirttikleri olumlu dönütler ise teori ile pratiği birleştirme imkânı bulmaları, iş tecrübesi edinmeleri, iş teklifi almaları, çalıştıkları için mutlu ve memnun olmaları, iş disiplini kazanmaları, mesleğin kolay ve zor yanlarını görerek kariyer hedeflerini netleştirmeleri, özgüvenlerinin artması sayılabilir.
- Öğrencilerin eğitim boyunca belirttikleri olumsuz dönütler ise iş yerlerinin ya hiç ücret ödememesi ya da çok düşük ücret ödemeleri, yemek servis gibi imkanlardan yararlanamamaları, cumartesi, resmî tatil günleri veya gece vardiyasında çalıştırılmaları, çalışma temposunun yoğunluğu,

gereksiz ve alakasız işlerin yaptırılması, izin almada yaşanan problemler, iş yerinde yeterli ilgilenilmemesi, her gün benzer işlerin yapılması, iletişim problemleri sayılabilir.

- Öğrencilerin genel olarak uygulamalı eğitime il dışında çıkmalarından dolayı sadece 3 öğretim elemanı iş yeri ziyaretlerinde bulunduğunu belirtmiştir. Bunun dışında iletişim kanalları telefon, e-posta ve WhatsApp üzerindendir.
- Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için yapılabilecekler konusunda ise üniversitenin işletme veya kurumlar arasında protokoller yapması, öğrenciye iş yerlerinin stajyer ücretlerini ödemesi, akademik danışmanlar tarafından denetimlerin/ziyaretlerin sık yapılması, düzenli olarak mesleki eğitim seminerleri, etkinlikler ve projelerin yapılması, öğrenme çıktılarının iş yerleriyle resmi olarak paylaşılması vd. sayılabilir.

Öğrencilere dayalı sonuçlar,

- Öğrencilerin yarıdan fazlası iş yerini kendisi ve ailesi bulmuştur. Bir kısmını ise okul ve tanıdıklarıdır.
- Daha çok Akdeniz Bölgesi, Ege Bölgesi ve Marmara Bölgesinde işletmede mesleki eğitime çıkmıştır.
- Yarıdan fazlasının eğitim yeri memleketinde ve özel sektördedir.
- Tamamına yakınının uygulamalı eğitim yeri, eğitim öğretim gördükleri programla aynıdır.
- Büyük çoğunluğu eğitim süresini yeterli bulmaktadır.
- Yarıya yakını uygulamalı eğitime başlamadan önce problem yapamamıştır. Ancak diğer kısmı çeşitli sıkıntılar yaşamıştır. Bunlar arasında en çok iş yeri bulmada ve kabul ettirmede sorun yaşadıklarını, stajyer öğrenci almak istemediklerini, referansları olmadıkları için kabul edilmediklerini, maddi kaygılardan dolayı ücretli çalışacak yer bulamadıklarını vs. belirtmişlerdir.
- Uygulamalı eğitim başladıktan sonra öğrencilerin yarıdan fazlası herhangi bir problem yaşamaz iken diğerleri yemek, servis, ücret verilmemesinden dolayı geçinmede problem yaşadığını, iş yerlerinin işi öğretmek istemediklerini, değer vermediklerini, motivasyonlarını kırıcı sözler sarf ettiklerini, işi öğrenmede ve uyum sağlamada sorun yaşadıklarını, iş yükünün ve sorumluluklarının çok olduğunu, sürekli aynı işi yaptırdıklarını vs. belirtmişlerdir.
- Uygulamalı eğitim bittikten sonra kariyer planları konusunda ise yarıdan fazlası eğitim öğretim aldığı program ile ilgili bir işletmede ya da farklı bir işletmede çalışmak istediğini belirtmiştir. Diğerleri ise KPSS, DGS gibi sınavlara girmek, askere gitmek gibi yanıtlar vermiştir.

• Uygulamalı eğitimlerin etkinliğinin artırılması için eğitim süresinin daha uzun olabileceği, okul tarafından daha kurumsal iş yerlerinde eğitimlerin ayarlanabileceği, iş yerlerinin daha öğretme odaklı olmaları gerektiği, eğitim hakkında hem işverenin hem de öğrencilerin daha detaylı bilgilendirilmesi, stajyer ücretlerinin ödenmesi, daha etkin denetleme ile mesleki eğitim, seminerlerin düzenlenmesini belirtmişlerdir. Bu belirtilenler akademik danışman ve sektör temsilcilerinin görüşleriyle benzerdir.

- Uygulamalı eğitimlerden memnuniyet düzeyleri incelendiğinde çalışma arkadaşlarından, işten, eğitimden, çalıştığı yerin yönetiminden öğrencilerin memnun olduğu anlaşılmaktadır.
- Mezun olduktan sonra aynı sektörde veya aynı iş yerinde çalışmak istemektedirler. Uygulamalı eğitime çıktıkları işin onlara uygun ve yapabilecekleri iş olduğunu düşünmektedirler.
- Uygulamalı eğitimlerden kazanımlar incelendiğinde tüm ifadeler olumlu yanıt verildiği anlaşılmaktadır. Açık uçlu olarak aynı soru yöneltildiğinde yine benzer kazanımları belirttikleri görülmektedir.

Sektör temsilcileri, akademik danışman ve uygulamalı eğitime çıkan öğrencilere yöneltilen “Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılmasına Yönelik Öneriler” sorusuna verilen yanıtların genel önerileri şu şekildedir;



Şekil 2: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılmasına Yönelik Öneriler

Tablo 26: Uygulamalı Eğitimlerin Etkinliğinin Artırılmasına Yönelik Önerilerin Açıklamaları

Tema	Açıklama
Eğitim Süresi	Uygulamalı eğitimlerin bir dönemden daha fazla olması
Tanıtım/ açıklama	Uygulamalı eğitimler hakkında sektör temsilcilerinin ve öğrencilerin daha detaylı bilgilendirilmesi ve bilgilendirme araçlarının dijitalleşmesi
Eğitim yeri	Uygulamalı eğitim yerlerinin daha kurumsal işletmeler olarak belirlenmelidir. İşletmede mesleki eğitim yapılacak alanlar artırılabilir. Her programın misyonuna uygun olarak bazı kurumlarda/işletmelerde eğitimler zorunlu tutulabilir. Öğrenci işletmede/kurumda her departmanda görev almalıdır.
İzleme	Uygulamalı eğitimdeki öğrencilerin daha aktif ve kurumsal olarak izlenmesi
Seminer	Mesleki seminerlerin yapılması
Ücret	Kanuni bir hak olan minimum düzeydeki stajyer ücretlerinin öğrencilere ödenmesi

Protokol	Öğrencilerin uygulama yeri bulmalarında üniversitenin de yönlendirmesi ve desteği olmalıdır. Uygulamalı eğitim yerlerinin belirlenmesinde üniversitenin işletmelerle protokol yapacak ayrı bir biriminin olması.
İlgi	İşletmenin öğrencinin iş becerilerinin gelişmesini sağlaması, İşletmelerden daha fazla öğretme odaklı olması, adil bir iş yükü, insani davranış, etkili bir iletişim ve çalışma şartlarının uygunluğu beklenmektedir. Öğrencilerin de aynı şekilde işe ve işi öğrenmeye karşı ilgi göstermesi beklenmektedir.

Sonuç olarak uygulamalı eğitimlerin meslek yüksekokullarında öğrencilerin kariyer hedeflerini belirlemelerinde ve nitelikli birer eleman olarak yetişmelerinde önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur;

Gençlere/öğrencilere öneriler,

- Herhangi bir ön lisans programını seçmeden önce ilgili programdan mezun olduktan sonra hangi iş alanlarında çalışabileceklerini ve iş şartlarının öğrenmeleri,
- Herhangi bir ön lisans programını seçmeden önce ilgili programın uygulamalı eğitimlerinin olup olmadığını incelemeleri,
- Uygulamalı eğitim alınacak programın eğitim yeri bulma sorununun bulunup bulunmadığının araştırılması,
- Uygulamalı eğitim alınacak yerin öğretme odaklı ve öğrenciye değer veren bir yer olması,
- Bireysel olarak eğitim öğretim ve uygulamalı eğitim sürecinde öğrenme odaklı, etkili iletişim becerilerine sahip, sorumluluk alabilen ve iş ahlakına sahip olmaları önerilmektedir.

Sektör temsilcilerine öneriler,

- Uygulamalı eğitime aldığınız öğrenciye değer vermeniz, motivasyonu kırıcı sözler ve davranışlarda bulunmamanız ve öğretme odaklı olmaları,
- Yükseköğretim kurumu tarafından iletilen öğrenme çıktılarını göstermeleri ve değerlendirmeleri,
- Kanunun belirttiği stajyer ücretlerini ödemeleri ya da İŞKUR ile anlaşma yapmaları,
- İş ahlakını kavramaları ve mesleki gelişimlerini desteklemeleri,
- Kariyer hedeflerini belirlemelerinde yardımcı olmaları önerilmektedir.

Akademik birimlere ve akademik danışmanlara öneriler,

- İlgili programlara ait programın tanıtımı ve mezun olduktan sonra çalışılabilecek iş alanları hakkında detaylı bilgilerin verilmesi ve elektronik broşürlerin/sunumların hazırlanması,

- Ön lisans eğitiminden sonra öğrenimlerine devam etmek isteyenler için lisans, KPSS, DGS gibi seçeneklerin anlatılması ve elektronik broşürlerin/sunumların hazırlanması,
- İşletmelerde uygulamalı eğitim yerlerinin ayarlanmasında öğrencilere yardımcı olunması ve kurumsal ya da en azından daha kurumsal iş yerlerine yönlendirilmelerinin sağlanması,
- Sektör temsilcileri/iş yeri sorumlularıyla diyalogların artırılması ve bunların protokollerle sürdürülebilirliğinin sağlanması,
- Uygulamalı eğitime çıkan öğrencilerin gerek yüz yüze gerekse uzaktan kontrollerinin/denetimlerinin daha sık yapılması,
- Uygulamalı eğitime çıkan öğrenciler için mesleki seminer ve etkinliklerin haftada bir öğrenci, akademisyen ve/veya iş yeri sorumlusu tarafından yapılması
- İşletmede uygulamalı eğitim öncesinde gerekli oryantasyonların yapılması ve elektronik broşür/sunumların hazırlanması
- Yeni bir program açmadan önce bölgenin kurum, kuruluş ve işletme ihtiyaçlarının iyi analiz edilmesi,
- Toplam kalite yönetimi anlayışının tüm programlarda uygulanması ve akreditasyonun sağlanması,
- Akademik danışmanların “kariyer koçluğu” üzerine sertifika almaları da son olarak önerilmektedir.

Türkiye’de uygulamalı eğitimlerin önemi ve sorunları üzerine yapılan birçok çalışma bulunmaktadır. Bunların bu çalışmada bulunan sonuçlarla örtüştikleri görülmektedir. Örneğin Sarıbiyık (2019) 3+1 eğitim modelinin öğrencilerin kendi yaşadıkları şehirlerde uygulamalı eğitime çıkabilme olanağından bahsetmektedir. Aynı şekilde MAKÜ SBMYO öğrencilerinin çoğunluğu kendi şehirlerinde eğitime çıkmıştır. Böylelikle kendi şehirlerinde kolaylıkla iş bulabileceklerdir. Yine aynı çalışmada üniversite kamu kurumu ve STK’lar ile üye işletmeler arasında birlikteliklerin oluşturulmasının üzerinde durulmaktadır. MAKÜ SBMYO aynı şekilde bu iş ağını genişletmektedir.

Ulus vd., (2015) mezunların istihdamı ve programların işlerliği için işletmelerle ve STK’larla iyi ilişkiler kurmanın ve hazırlanan öğretim planlarının sektör ile birlikte karar verilmesi gerektiğine vurgu yapmıştır. Aynı şekilde MAKÜ SBMYO sektör ile iç içe öğretim planlarını güncellemektedir.

Demir (2015) ise uygulamalı eğitimler öncesinde ve sürecinde karşılaşılan sorunlara değinmiştir. Uygulamalı eğitimler öncesinde eğitimin önemi ve gerekliliğinin öğrencilere iyi anlatılması gerektiğini belirtmiştir. Bunun dışında eğitim sürecinde iş yerinde öğrenciye geçici eleman gözüyle bakılmasının uygun olmadığını, işlerin yoğun olsa bile ülkemiz için bir öğrencinin yetiştirilmesinin

sorumluğunu taşıması gerektiğini, bu sorumluluk bilinci altında eğitici personelin muhakkak olması gerektiğine ve öğrencilerin akademik danışmanlar tarafından denetlenmelerinin önemine vurgu yapmıştır. Yapılan öneriler bu çalışma ile paralellik göstermektedir.

Elbette her sistemde aksaklıklar, olumsuzluklar olduğu gibi bu sistemde de sorunlar yaşanmaktadır. Ancak artıları ve eksileri bir araya getirildiğinde artıların ağır bastığı düşünülünce araştırmada da ortaya çıkarıldığı gibi paydaşlar uygulamadan genel anlamda memnundur. Bu noktada yapılması gereken yetkiler dahilinde olumsuzlukları azaltmak ve olumlu yanların da kalitesini artırmaktır.

KAYNAKÇA

- 31514 sayılı 17/06/2021 tarihli “Yükseköğretimde Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği”, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/06/20210617-2.htm>.
- Aksoy Mihoğlu, B., Afşar, B. ve Suna, S. (2018). İşsizlikle Mücadelede Mesleki Eğitimin Önemi ve Firmaların Mesleki Kurslara Bakışı: Konya İli Örneği. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 21 (2), 407-416.
- Bektaş, M. ve Tuğay, O. (2016). Sosyal Bilimler Alanında Staj Çalışmasının Yeri ve Önemi Belirlemeye Yönelik bir Araştırma. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 8(2), 165-174.
- Creswell, J. W. (1998). Qualitative and quantitative approach. Research design (3.baskı). Sage Publications.
- Demir, B. (2015). Meslek Yüksekokullarında Verilen Muhasebe Eğitiminde Stajın Önemi, Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4(3), 76-80.
- Özer, M. (2020). Türkiye’de Mesleki Eğitimde Paradigma Değişimi. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi, 40 (2), 357-384.
- Özkan, T. ve Alan, B. (2022). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Kapsamında İş Yeri Uygulaması ve Öğrenci Kazanımları. Yükseköğretim Dergisi, 12 (1), 153-167.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek için 3+1 Eğitim Modeli, Academic Platform- Journal of Engineering and Science, 1(1), 39-41.
- Sarıbıyık, M. (2019). Mesleki Eğitimde +1 Uygulamalı Eğitim Modeli, İstanbul: Seta Yayınları.
- Sevim, Ş. ve Karamete, F. (2003). Meslek Yüksekokullarında Üniversite- Sanayi İşbirliği, Yöresel Kalkınmaya Etkisi ve Yerel Bazda Uygulama Örneği, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (8), 1-18.
- Tahtahoğlu, H. (2023). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynağının Tespiti ve Geliştirilmesinde Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemiyle Gelen Kurumsal Girişimler. Alanya Akademik Bakış, 7 (2), 771-790.
- Ulus, L., Tuncer, N. ve Sözen, Ş. (2015). Mesleki Eğitim, Gelişim ve Yeterlilik Açısından Meslek Yüksekokullarının Önemi. Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2015 (5), 168-185.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2015). Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Seçkin Yayınları
- http-1:** SBMYO Hakkında, <https://sbmyo.mehmetakif.edu.tr/icerik/187/323/genel-bilgi>, Erişim Tarihi: 5/07/2023.
- http-2:** Saygılı, R. (2020). Burdur ili haritası, <http://cografyaharita.com/haritalarim/41-burdur-ili-haritasi.png>, Erişim Tarihi: 5/07/2023.
- http-3:** SBMYO Akademik Birimlerin Tanıtımı, <https://sbmyo.mehmetakif.edu.tr/akademik/324/#>, Erişim Tarihi: 5/07/2023.