

Açık ve Uzaktan Öğrenenlerin İstihdama Yönelik Görüşlerinin Değerlendirilmesi

Evaluation of Open and Distance Learners' Views on Employment

Hakan Kılınç , Hakan Altınpulluk , Mehmet Fırat 

Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Uzaktan Eğitim Anabilim Dalı, Eskişehir

Özet

Dünya genelinde genç işsizlik oranlarının yükselmesi önemli bir problem olarak değerlendirilmektedir. İş kolları için ihtiyaç duyulan insan profilinin yetiştirilmesi sorumluluğundaki yükseköğretim kurumları, dijital teknoloji temelli, kapsamlı bir dönüşüm geçirmektedirler. Yaşanan bu dijital dönüşümün odağında ise açık ve uzaktan öğrenme yer almaktadır. Açık ve uzaktan öğrenme, özellikle çalışan yetişkin bireyler için giderek daha çok önem kazanmakta ve en güncel bilgilere ulaşmak için etkili bir yol haline gelmektedir. Kitlesele öğretim faaliyetlerini kapsayan açık ve uzaktan öğrenme, doğası gereği yüzyüze eğitimden daha fazla kişiye ulaşmakta ve bunun sonucunda daha fazla mezun vermektedir. Açık ve uzaktan öğrenmenin bu önemli özelliği de öğrenenlerin istihdamı konusunda farklı ülkelerdeki durumu da ortaya koyacak çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir. Temel nitel araştırma modelinin kullanıldığı bu çalışmada, açık ve uzaktan öğrenenlerin istihdama yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında, Türkiye'den Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İngiltere'den İngiliz Açık Üniversitesi (Open University) ve Hindistan'dan Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi (Indira Gandhi National Open University) mezunu 92 açık ve uzaktan öğrenenin istihdama ilişkin görüşleri analiz edilmiştir. Çalışma kapsamında gerçekleştirilen içerik analizi sonucu; akran görüşleri, istihdama yönelik beklentiler, mezuniyet sonrası saygınlık kazanma, kariyer planlama, açıköğretimin iş kollarında çeşitlilik sağlaması, istihdam için tecrübe gerekliliği temalarına ulaşılmıştır. Çalışma sonunda gerek uygulamaya gerekse araştırmaya yönelik öneriler sıralanmıştır.

Anahtar sözcükler: Açık ve uzaktan öğrenme, açıköğretim, istihdam, öğrenen görüşleri, yükseköğretim.

Yükseköğretimin en temel hedeflerinden birisi, çeşitli iş kollarında ihtiyaç duyulan iş gücünü karşılayacak insan profili yetiştirmektir. İhtiyaç duyulan insan profilinin yetiştirilmesi ise eğitim kurumlarının sorumluluğundadır. Ancak yükseköğretime artan talep ihtiyaç duyulandan çok daha fazla eğitilmiş bireylerin yetişmesine neden ol-

Abstract

The rise in youth unemployment rates across the world is considered as an important problem. Higher education institutions tasked with raising the human profile needed for various business sectors are undergoing a digital transformation, supported by digital technology. The focus of this digital transformation is open and distance learning. Open and distance learning is becoming increasingly important, and is becoming an effective way to access the most up-to-date information, especially for working adult individuals. Open and distance learning, which covers mass education activities, reach more people than face-to-face education by its nature and so it produces more graduates. This important feature of open and distance learning necessitates studies to reveal the employment status of graduates in different countries. Using the basic qualitative model, this study aims to examine open and distance learners' views on employment. Thus, the employment-related views of 92 open and distance learning graduates from Anadolu University in Turkey, Open University in UK, and Indira Gandhi National Open University in India were analyzed. The themes obtained through content analysis were peer views, expectations for employment, gaining prestige after graduation, career planning, increasing diversity in the business sectors of open education, and the need for experience for employment. The study is concluded with suggestions for both application and research.

Keywords: Employment, higher education, learners' views, open and distance learning, open education.

maktadır. Bu durum, istihdam edilecek kişilerin belirlenmesinde daha detaylı ve seçici süreçlerin devreye girmesine neden olmaktadır. Diğer bir ifadeyle yükseköğretimden mezun olan kişi sayısı arttıkça kamu ve özel sektör işe alımlarda daha seçici ve eleyici mekanizmalar geliştirmeye başlamıştır. Yeni dönemde ihtiyaç duyulan insan profilinin temel özelliklerin-

İletişim / Correspondence:

Arş. Gör. Dr. Hakan Kılınç
Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim
Fakültesi, Uzaktan Eğitim Anabilim
Dalı, Eskişehir
e-posta: hakankilinc@anadolu.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), 11(2 Pt 2), 461-472. © 2021 Deomed

Geliş tarihi / Received: Mayıs / May 7, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Ocak / January 28, 2021

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Kılınç, H., Altınpulluk, H., & Fırat, M. (2021). Açık ve uzaktan öğrenenlerin istihdama yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi. *Yükseköğretim Dergisi*, 11(2 Pt 2), 461-472. doi:10.2399/yod.21.733689

ORCID ID: H. Kılınç 0000-0002-4301-1370; H. Altınpulluk 0000-0003-4701-1949;
M. Fırat 0000-0001-8707-5918

den bazıları; eleştirel düşünme, bağımsız çalışma, kendi kendine öğrenme, bilgi okuryazarı ve teknoloji okuryazarı olma şeklinde sıralanabilir. Açık ve uzaktan öğrenme hizmetlerinin, bilgi ve iletişim teknolojileri odağında gerçekleştirildiği, bağımsız çalışma, kendi kendine öğrenme, yaşam boyu öğrenme yeterlikleri gerektirdiği göz önünde bulundurulduğunda günün ihtiyaç duyulan insan profiline uygun bireylerin yetiştirilmesine ne kadar uygun bir yapıda olduğu görülmektedir.

Problem Durumu

Açıköğretim Fakültelerinin artan öğrenen sayısı, sistemden mezun olanların istihdamı konusunda yanlış veya yetersiz algıların gelişmesine neden olmaktadır. Özellikle açıköğretim mezunlarının kariyer planlarında ve istihdamları konusunda önemli çekinceleri olduğu görülmektedir. Yüz yüze öğretim mezunlarının istihdam ve işe alınma olanakları ile açıköğretim mezunlarının istihdam ve işe alınma olanakları arasında farklılıklar olduğu algısı toplumun genelinde ve öğrenenler arasında tartışılmaktadır. Açık ve uzaktan öğrenme yoluyla öğrenim görenlerin farklı ülkelerdeki durumu da kapsayacak şekilde istihdam süreçlerine ilişkin görüşlerinin bilimsel bir araştırma kapsamında bütüncül olarak incelenmemiş olması, bu çalışmanın problem durumunu oluşturmaktadır. Çevrimiçi yükseköğretimde istihdam edilebilirlik olgusu üzerine gerçekleştirilen araştırmaların daha da geliştirilmesi gerektiği (Silva, Lourtie ve Aires, 2013) göz önüne alındığında, açık ve uzaktan öğrenme yoluyla eğitim veren kurumlarda öğrenim gören öğrenenlerin istihdama yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi, ilgili literatürde var olan boşluğun doldurulmasına da katkı sağlayacaktır.

Amaç ve Araştırma Soruları

Gerçekleştirilen bu çalışmada, uluslararası boyutta açık ve uzaktan öğrenenlerin istihdama yönelik görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında belirlenen araştırma soruları şu şekildedir:

- Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Öğrenenlerinin İstihdama Yönelik Görüşleri Nelerdir?
- İngiliz Açık Üniversitesi Öğrenenlerinin İstihdamlarına Yönelik Görüşleri Nelerdir?
- Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi Öğrenenlerinin İstihdamlarına Yönelik Görüşleri Nelerdir?

Araştırma soruları kapsamında elde edilen bulgular ve bulguların yorumlanması çalışmanın bulgular başlığından itibaren sunulmaktadır.

Yükseköğretimin Teknoloji Destekli Dönüşümü ve İstihdam

Birçok ülkede, istihdam koşulları ve gençlerin işsizlik oranı, sosyal ve ekonomik kalkınmanın en önemli göstergelerinin

den biri haline gelmiştir (Çetin, 2014). The Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD) ülkelerinin istihdam ortalamasına bakıldığında, 25–54 yaş aralığındaki bireylerin %78.8 ile en yüksek istihdam oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu oran 55–64 yaş aralığında %62.1 iken 15–24 arasındaki gençlerde %42.3 düzeyindedir (OECD, 2020). Bununla birlikte, küresel işsizliğin azaltılmasında kaydedilen ilerlemeler de işin kalitesindeki iyileşmelere yansımaktadır. Bunun yanında International Labour Organization (ILO) Araştırma Direktörü Damian Grimshaw'a göre, artık bir işe sahip olmak her zaman insana yakışır yaşam sürmeyi garanti etmemektedir.

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki esasen bireyin gereksinimlerini ve taleplerini karşılayabilmek amacıyla başlatılan bir sistemdir. Ancak son yıllarda teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretim sürecinde ortaya çıkan değişiklikler, eğitim ve istihdam arasındaki ilişkilerin daha da farklı bir şekilde yapılandırılmasına yol açmıştır (Yüksel, 2015). Teknoloji desteği ile birlikte bireylerin yükseköğretime erişim fırsatı da artmaktadır. Bu durum, yükseköğretimden mezun olan öğrenenlerin sayılarının toplam istihdam sınırlarının üstüne çıkmasına neden olmaktadır (Çetin, 2014).

Eğitim-istihdam ilişkisinin, yetkilendirme sisteminin ve meslek standartlarının giderek önem kazandığı göz önüne alındığında, gelişen iş alanlarına ve bu alanlardaki rekabete bağlı olarak çalışanların sahip oldukları niteliklerin oldukça önemli bir hale geldiği söylenebilir. Bununla birlikte günümüzde giderek büyüyen ve organizasyon yapıları karmaşık hale gelen işletmelerde, başarılı bir yönetim için bilgi ve iletişim teknolojilerini etkili kullanmak da zorunlu hale gelmiştir (Morkoç ve Doğan, 2014). Bu durum, çalışanların bir yandan teknolojiyi bilmeleri ve onu etkin kullanmalarını, diğer yandan da kendilerini sürekli niteliksel olarak geliştirmelerini gerektirmektedir. Dolayısıyla eğitim kurumlarının niteliğe önem vermesi ve bu doğrultuda nitelikli bireyler yetiştirmesi, öğrenenlerin mezuniyetinden sonra istihdam edilebilmesi anlamında önemlidir. Çünkü mesleki eğitimin kalitesi, bireyin iş ve kariyer planlarını; yaşamla ilgili hedef ve amaçlarını doğrudan etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır (Morkoç ve Doğan, 2014).

İçinde yaşamış olduğumuz dijital toplum, bireylerin yaşamları boyunca kişisel becerileri ve edindikleri bilgileri bir araya getirerek çalışma dünyasına uygulayabilmeleri için genel becerilerini geliştirmelerini zorunlu kılmaktadır. Yeni işgücü piyasası, mezunların kariyer yönetimi konusunda farklı bir tavır sergilemelerini gerektirmektedir. Bu nedenle, eğitim ve öğretim rollerinin yanında öğrenenlerin yaşam boyu beceriler kazanmaları, öğrenenleri aktif bir çalışma hayatına hazırlamada giderek daha fazla önem kazanmaktadır (Silva vd., 2013). Yaşam boyu



öğrenme bağlamında, kişisel gelişim planı, bireylerin edindikleri tüm öğrenmeleri keşfetmeleri ve bunlardan faydalanmalarını sağlamak için temeldir. Bu amaçla, istihdam edilebilirlik becerileri de müfredata dahil edilmeli ve bu bağlamda stratejiler geliştirilmelidir (Silva vd., 2013; Zulauf, 2006).

Zulauf'a (2006) göre, istihdam edilebilirlik faktörleri de değişmeye başlamaktadır. Buna göre;

(i) insanların bir konu alanında veya mesleki alanda sahip oldukları anlayışları, özel-genel becerileri, (ii) fark yaratabileceklerine olan inancı, (iii) metabilşsel acıklık (davranış biçimleri, öğrenme becerilerini geliştirme konusunda sahip oldukları farkındalık) faktörleri istihdam boyutunu doğrudan etkilemektedir. Bu görüşe paralel olarak Silva ve diğerleri (2013) ise üniversitelerin, özellikle metabilşsel yeteneklerinin geliştirilmesine odaklanarak, yani öğrenmeyi öğrenmelerine yardım ederek ve özgüvenlerini artırarak öğrenenlerin istihdam edilebilirliğini artırabileceğini savunmaktadır.

UNESCO-ILO'nun (2002) hazırladığı rapora göre; küreselleşme süreciyle birlikte gelen bu ekonomik, sosyal ve teknolojik değişim hız kazandıkça, bütün dünyadaki bireyler, bilgi toplumunda çalışabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için sürekli olarak bilgi ve hünelerini geliştirmek zorunda kalmışlardır. Günümüzde ileri teknolojiye dayalı bilgi toplumunda, eğitim, yeniden eğitim ve yaşam boyu eğitim süreçleri rekabet gücünü geliştirme ve istihdamı korumada en önemli araçlardır. Yeni ekonomik şartlarda artık hiçbir ülkede "yaşam boyu istihdam garantisi" kalmamış; "yaşam boyu öğrenme" ve "istihdam edilebilirlik" kavramları geçerlilik kazanmıştır. Çağımızda en önemli istihdam güvencesi, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmak olmuştur (UNESCO-ILO, 2002; UNESCO-UNEVOC, 2004, s. 62).

Açık ve Uzaktan Öğrenenlerin İstihdamı

Son yıllarda, hala tereddütler ve önyargılar olsa da açık, uzaktan veya çevrimiçi programlardan mezun olan öğrenenlerin işverenler tarafından daha fazla tercih edilmeye başladığı görülmektedir (Friedman, 2017). Martinez-Cerda ve Torrent-Sellens (2017), ekonomik kriz zamanlarında istihdam edilebilirliği tahmin etmek için en önemli faktörlerden birinin yaşam boyu öğrenme ile ilgili olduğu ve formal e-öğrenme etkinliklerinin, daha iyi istihdam sonuçları elde etmek için en etkili araç olarak kullanılabileceğini göstermiştir. Örneğin, Calonge ve Shah'a (2016) göre, bir açık ve uzaktan öğrenme uygulaması olan Kitleli Açık Çevrimiçi Dersler (KAÇD [*Massive Open Online Courses* (MOOC)]) istihdam edilebilirliği artıracak potansiyele sahiptir. MOOC'ların istihdam oluşturmadaki rolünü araştırmak için Dillahunt, Ng, Fiesta ve Wang (2016) tarafından yapılan çalışmada, 441 öğrenen incelenmiş ve görüşülen 22 öğ-

renenden elde edilen bulgulara göre, öğrenenleri bu derslere almaya motive eden nedenler olarak yaşadıkları finansal zorluklar ve istihdamla ilgili nedenler olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların çoğu, MOOC'ların istihdam edilebilirliklerini artırma potansiyeli konusunda iyimser olsalar da çok sınırlı somut istihdam kanıtı olduğu ortaya çıkmıştır.

Silva ve diğerleri (2013), çevrimiçi öğrenenlerden ve öğreticilerden toplanan verilere göre, istihdamda en etkili 4 becerinin problem çözme, planlama, karar verme ve öğrenmeye isteklilik olduğunu belirtmektedir. Bunların dışında, çok açık bir şekilde, öğrenenlerin %91'i istihdam edilebilirlik becerilerinin çevrimiçi yükseköğretimde geliştirilmesi gerektiğine inanmaktadır. İstihdam edilebilirlik becerilerini artırmak için çevrimiçi yükseköğretimde bu becerilere açık yaklaşımlar içeren stratejiler geliştirmek önemli bulgulardan biri olmuştur. Meselenin odak noktası, becerilerin geliştirilmesi üzerine değil, yaşam boyu öğrenme yoluyla öğrenenlere nasıl kritik beceriler kazandırılması gerektiği ile ilgilidir. Diğer bir deyişle, çevrimiçi öğrenen yeni zorluklarla karşı karşıya olduğunda hızlı karar verebilmeli, sorunları çözebilmeli ve özerk bir şekilde seçimler yapabilmelidir.

Avrupa'da Bologna Süreci dahilinde istihdam edilebilirlik, bireylerin yaşamları boyunca sürekli olarak öğrenme süreçlerini vurgulayan ve formal, informal veya nonformal bağlamlarda yer alan yaşam boyu öğrenme paradigmasının bir parçası olarak görülmektedir. Bu bağlamda, yaşam boyu öğrenme paradigmasını benimsemiş olan üniversiteler, yetişkinleri işgücü piyasasının beklentilerini karşılamaya hazırlamada önemli organizasyonlar olarak görülmektedir. Son 15 yılda, açık ve uzaktan öğrenme hizmeti sunan üniversitelerde, öğrenme daha etkileşimli, esnek, işbirlikçi ve katılımcı olsa da bazı görüşlere göre istihdam edilebilirlikteki zorluklara cevap vermek için daha standartlaştırılmış eğitim uygulamaları geliştirmenin önemi giderek artmaktadır (Silva vd., 2013). Açık ve uzaktan öğrenme kurumları, öğrenen kabulü, öğrenen kaydı, finansman, mezun öğrenenlerin görüşleri, programın sağladığı imkânlar ve istihdam olanakları ile ilgili ayrıntılı bilgileri içeren talep odaklı ve öğrenen merkezli destekleri sunmanın uygun maliyetli yollarını araştırmalıdır (Jung, 2012; Ryan, 2004; Tao, 2008).

Açık ve uzaktan öğrenmenin yaygınlaşması; eğitimde fırsat eşitliği, zaman ve mekân esnekliği, eğitsel kaynak çeşitliliği, yaşam boyu öğrenme olanakları ve program çeşitliliği gibi çok sayıda avantaj sağlamıştır. Ancak kitleli öğretim faaliyetlerini kapsayan açık ve uzaktan öğrenme, doğası gereği geleneksel öğretim faaliyetlerinden daha fazla kişiye eğitim olanaklarını ulaştırmakta ve bunun sonucunda daha fazla mezun vermektedir. Açık ve uzaktan öğrenmenin bu önemli özelliği de öğrenenlerin istihdamı konusunda çalışmalar yapılmasını gerektirmektedir.

İlgili Alanyazın

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde, açık ve uzaktan öğrenme, özellikle çalışan yetişkin bireyler için giderek daha çok önem kazanmakta ve en güncel bilgilere ulaşmak için etkili bir yol haline gelmektedir. Daban (2012) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, açık ve uzaktan öğrenme sistemlerinde yer alan öğrenenlerin çoğunun mevcut işlerinde terfi etmek amacıyla öğrenim gördüğünü belirlemişlerdir. Buna rağmen öğrenenlerin neredeyse yarısının açık ve uzaktan öğrenmeyi istihdam beklentisi ile tercih ettiği görülmektedir.

Berberoğlu (2010), çoğu araştırmanın aksine eğitimin ekonomiyeye olan katkıları yerine, ekonominin eğitime olan katkılarında bahsetmiştir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerin, gelişmiş ülkelere kıyasla eğitim boşluğunun oldukça fazla olduğunu ve bu eğitim açığını daha az bir yatırım ile daha çok kişiye ulaştırabilecek bir eğitim modeli olan açık ve uzaktan öğrenmeyi tercih etmelerine sebep olduğu belirtilmiştir. Öyle ki açık ve uzaktan öğrenmenin örgün eğitime göre maliyetinin neredeyse üçte bir oranında daha az olduğunu ve sadece tek sefer yapılan bir yatırım ile uzun yıllar boyunca büyük kitlelerin eğitim ihtiyacının karşılanabileceği dile getirilmiştir. Çalışmada ülkelerin sosyal ve ekonomik güçleri ile eğitim ve kültür seviyeleri arasında çok yakın bir ilişkinin olduğu, birbirleri ile sürekli etkileşim içinde bulunulduğu belirtilmiştir. Ayrıca sosyal ve ekonomik talepler ışığında herhangi bir bölgedeki gelişmenin o bölgenin beşeri sermayesinin de aynı düzeyde geliştiğinin bir göstergesi olduğu vurgulanmıştır.

Rupande (2015), Zimbabwe Açık Üniversitesi (ZOU) kapsamında yaptığı çalışmada, hâlihazırda çalışmakta olan mezun ZOU öğrenenlerinin oranının %57.14, mezun olduktan sonra iş aramayanların oranının %14.29 ve yarı zamanlı istihdam edilmiş olan mezunların oranının ise %17.86 olduğunu tespit etmiştir. Kalan %10.71 kendi işyerine sahiptir. Tam zamanlı çalışan ZOU mezunlarının çoğunlukla kamu hizmetinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Öğrenenlerle yapılmış bir başka çalışmada ise, Erarı (2002), Açıköğretim öğrenenleri ile ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarını ve beklentilerini belirlemek amacıyla, Denizli’de açıköğretim derslerine isteğe bağlı olarak devam eden Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerine bir anket uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, Açıköğretim Fakültesinin, herhangi bir nedenle yükseköğretim olanağı bulamamış olanlara ve herhangi bir işte çalışanlara, eğitim olanağı sağlayarak ve bunu toplumun tüm kesimlerine yayarak, eğitime ve dolayısıyla ülke kalkınmasına önemli oranda katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu ankette öğrenenlerin ailelerinin sosyo-ekonomik durumlarının çok yüksek olmadığı da açığa çıkmıştır. Denizli’de Açıköğretim Fakültesi öğrenenleri-

nin yaklaşık yarısının üniversite hazırlık kurslarına gidemediği ve bunun nedeni olarak da bu öğrenenlerin ailelerinin ekonomik durumlarının yetersiz olması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu çalışmada hem öğrenenlerin hem de ailelerinin en önemli sorununun düşük gelir düzeyi olduğu da görülmüştür (Erarı, 2002).

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi Mezun İzleme Raporunda (2017), açıköğretim sistemine kayıtlı öğrenen sayısının oldukça yüksek olduğu, öğrenen sayısı bakımından büyük bir potansiyele sahip olan açıköğretim sisteminin öğrenen mezuniyet durumları ve mezun olan öğrenenlerin istihdam durumlarının da araştırılması gereken başka bir konu olarak düşünülmüşüğü vurgulanmaktadır. Bu noktadan hareketle yola çıkılan bu çalışmada açıköğretim öğrenenlerinin iş bulma konusundaki düşünceleri araştırılmıştır. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi tarafından hazırlanan Açıköğretim Sistemi Mezun İzleme Raporu (2017), 25.521 kişi tarafından doldurulan anketle şekillenmiştir. Rapora göre, son 5 yılda mezun olanların %39’u kamuda, %28’i özel sektörde ve %4’ü serbest meslek alanlarında çalışmaktadır. Açıköğretim mezunlarından kamuda çalışanların başı çektiği görülmektedir. Bu bulgu tüm mezunların mesleklerine ilişkin dağılımla da uyumluluk göstermektedir. Bununla birlikte son 5 yılda mezun olanların özel sektörde istihdamlarının da büyük bir hızla yükselmiş olduğu görülmektedir. Açıköğretim sisteminin mezunlarının büyük bir kısmı (%68.1) mezuniyetten önce çalışmaya başlamaktadır. Bu durum zaten bir meslek sahibi olanların, yaşam boyu öğrenme kapsamında açıköğretim sistemini tercih ettiğini göstermektedir. Ayrıca mezun olduktan hemen sonra iş bulanların oranı %9.4 olarak ifade edilmektedir. Bir işe giremeyenlerin oranı ise %11.4’te kalmaktadır. Bu da açıköğretim sistemi mezunlarının %88.6 gibi yüksek bir oranda mezun olduktan sonra bir işte çalıştıklarını göstermektedir. Bu oranın yüksek olmasında, ikinci üniversite kapsamında açıköğretim sistemine dahil olan öğrenenlerin rol oynadığı düşünülmektedir. Diğer bir değişle, zaten bir işte çalışan ve bunun yanında ikinci üniversite imkânından faydalanarak başka bir bölüm daha okumak isteyen öğrenenler, bu oranının yükselmesini sağlamıştır.

İngiliz Açık Üniversitesi bünyesinde gerçekleştirilen “*Reflections from Dual-Mode Alumni on the Differences between Distance and F2F Education*” (Çift Modlu Eğitim Sistemi Mezunlarından Uzaktan ve Yüzyüze Eğitim Arasındaki Farklar Üzerine İncelemeler) başlıklı makalede, yüzyüze ve açıköğretim sistemleri arasındaki farklılıklar mezunların gözünden incelenmiştir. Her iki eğitim sistemini de deneyimlemiş mezunlar ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle gerçekleştirilen çalışmada açıköğretim sistemlerinin avantajlarına ilişkin önemli bulgulara ulaşılmıştır. Çalışmada mezunların görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirilen tümevarımsal içerik analizi sonucunda yüzyüze



ve açıköğretim sistemleri arasındaki farklara ilişkin kalite, deneyim, iş yükü, esneklik, okul ücretleri, erteleme ve saygınlık olarak adlandırılan yedi farklı tema ortaya çıkmıştır. Çalışma bulgularına göre her iki öğretim türünde deneyimi olan mezunlar açıköğretim sisteminin daha kaliteli olduğunu belirtmişlerdir. Bunun sebepleri olarak da materyal çeşitliliği, ölçme değerlendirme kalitesi (tarafsız-adaletli testler) ve e-öğrenme zenginliği gösterilmiştir. Açık ve uzaktan öğrenme yoluyla öğretim yapan üniversitelerin başarıya ulaşabilmeleri için bu güçlü yönlerini desteklemeleri gerektiğini ifade eden çalışma, saygınlığa yönelik olumsuz önyargıların giderilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Bunun için; araştırma katılımcılarının görüşleri de dikkate alınarak üniversite-sanayi iş birliğinin artırılması, staj-laboratuvar faaliyetlerinin artırılması, uygulama derslerinin güçlendirilmesi gerektiği savunulmuştur (Fırat, 2017).

Yöntem

Araştırma Modeli

Açıköğretim öğrenenlerinin iş bulma konusundaki görüşlerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilen bu araştırma, temel nitel araştırma modeli ile desenlenmiştir. Tüm disiplinlerde yaygın olarak kullanılan temel nitel araştırma deseninde (Merriam, 2013), bireylerin yaşamlarını nasıl yorumladıkları, oluşturdukları ve deneyimlerine ne anlam kattıkları üzerinde odaklanılmaktadır (Merriam, 2009). Bu doğrultuda, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, İngiliz Açık Üniversitesi (Open University) ve Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi (Indira Gandhi National Open University) bünyesine dâhil olan 92 açık ve uzaktan öğrenenin istihdam konusundaki görüşlerini ve deneyimlerini incelemek amacıyla temel nitel araştırma deseninden faydalanılmıştır. Bu kapsamda öğrenenlerden elde edilen görüşler, içerik analizine tabi tutulmuştur.

Katılımcılar

İstihdama yönelik görüşleri incelenen açık ve uzaktan öğrenenlerin 38'i Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi, 28'i İngiliz Açık Üniversitesi ve 30'u Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi mensubu öğrenenlerden oluşmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmanın nitel verileri ilgili üniversitelerin öğrenenlerini dahil olduğu ve istihdama yönelik konu başlıklarının öğrenenler tarafından açıldığı çevrimiçi tartışma forumlarından alınmıştır. Çevrimiçi tartışma forumlarındaki yazışmalar, 2015–2019 yılları arasında gerçekleştirilmiştir. Birnbaum'a (2004) göre araştırmacılar sosyal medya ve internet aracılığıyla ulaşılması zor örneklerle ilk elden, daha hızlı ve etkili bir şekilde ulaşabilirler. Araştırma süreçleri iyi yapılandırıldığında ise bu

tür araştırmaların tekrarlanabilirlikleri oldukça yüksek olabilmektedir. Ayrıca bireyin görüşlerini açık ve özgür bir biçimde ifade etmesine olanak sağladığı için web, sosyal bilimlerde araştırmaya yeni bir boyut kazandırmıştır (Stanton ve Rogelberg, 2001). Çevrimiçi tartışma forumlarında öğrenenlerin herhangi bir baskı veya etki altında olmadan görüş bildirmeleri mümkün olmaktadır (Yazar, 2019; Yazar ve Yazar, 2017). Bu nedenle, bu araştırma bağlamında çevrimiçi ortamlarda veri toplamanın tercih edilmiş olmasının, öğrenenlerin açık bir biçimde ifade etmiş oldukları görüşlerinin elde edilebilmesi açısından katkı sağlayacağı düşünülmüştür.

Verilerin Analizi

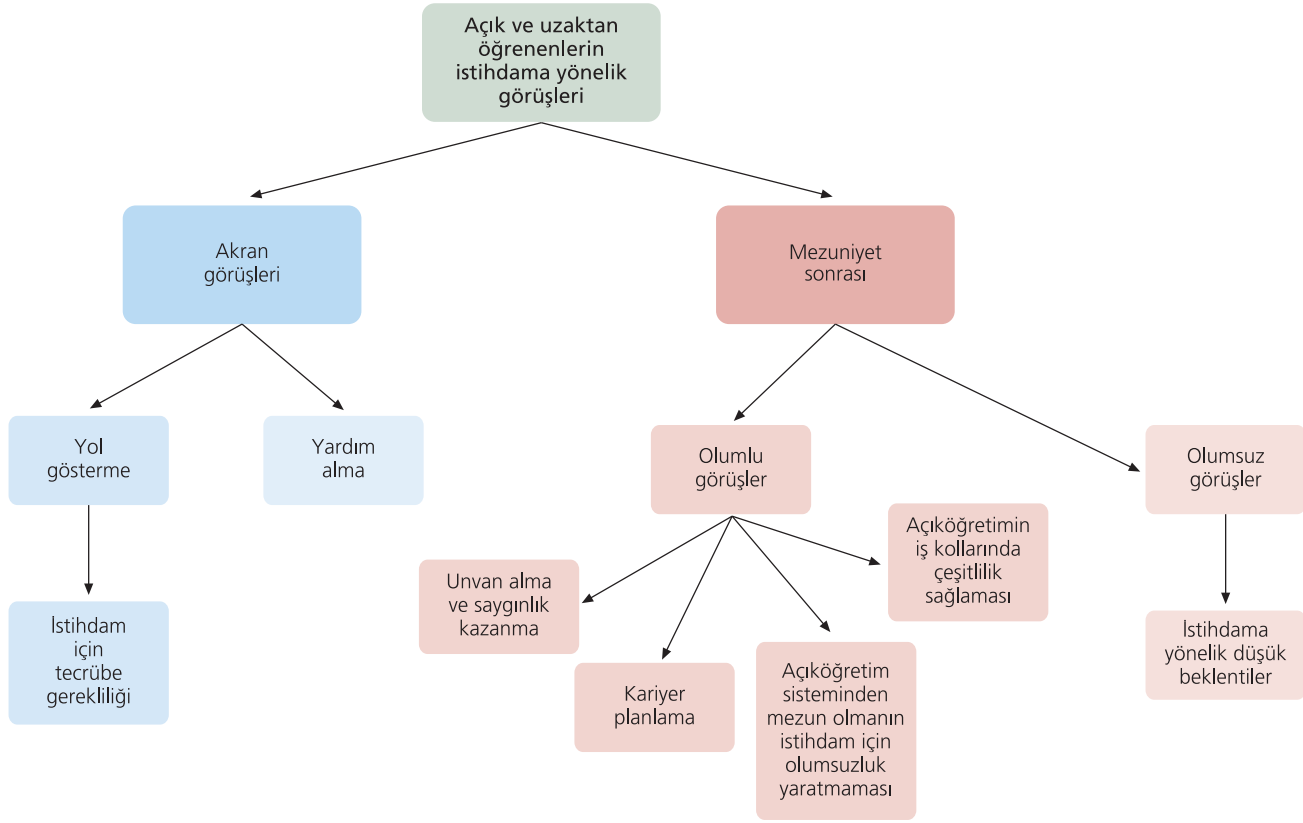
Toplanan nitel veriler tematik içerik analizine uygun olarak kodlanmış ve kodlanan verilerden temalara ulaşılmıştır. Tematik içerik analizi sürecinde, içerik analizi tekniklerinden biri olan tümevarım analizinden yararlanılmıştır. Tümevarımsal analizde verilerin analize hazırlanması için dökümü ve düzenlenmesi, dökümü yapılan verilerden genel anlam çıkarmak için verilerin bütün olarak değerlendirilmesi, elde edilen verilerin parçalara bölünüp parçalar adlandırılarak kodlara ulaşılması, ulaşılan kodların indirgenip birleştirilerek temalara ulaşılması adımları izlenmiştir (Creswell, 2005). Elde edilen nitel verilerin içerik analizi iki bağımsız araştırmacı tarafından daha tekrarlanmıştır. Bağımsız araştırmacılar tarafından ulaşılan tema ve alt temalar, ilk olarak elde edilen temalarla karşılaştırılmış ve bir uzlaşma neticesinde temalara son hali verilmiştir. Böylelikle bulguların güvenilirliği kontrol edilmiştir.

Bulgular

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında elde edilen bulgular, izleyen başlıklar altında detaylandırılmıştır. Bulgular incelendiğinde, ortak temaların yoğun olduğu görülmektedir. Bu durumdan kaynaklı olarak bulguların tamamı tek bir şekil ile sunulmaktadır. Bu doğrultuda elde edilen bulgular **Şekil 1**'de gösterilmektedir. İncelendiğinde “akran görüşleri” alt temasının “yol gösterme” ve “yardım alma” olmak üzere iki boyuttan oluştuğu görülmektedir. Bunun yanı sıra “mezuniyet sonrası” alt temasının da temelde “olumlu görüşler ve “olumsuz görüşler” olmak üzere iki boyuttan oluştuğu görülmektedir. Ulaşılan her bir alt tema kapsamında elde edilen görüşler ise üniversite bazlı olarak aşağıda sunulmaktadır.

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Öğrenenlerinin İstihdama Yönelik Görüşleri

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinin çevrimiçi ortamlarda kendi aralarında oluşturdukları forumlarda istihdama yönelik olarak belirtmiş oldukları görüşler incelen-



■ Şekil 1. Açık ve uzaktan öğrenenlerin istihdama yönelik görüşleri.

miştir. Bu süreç kapsamında toplam 39 görüş elde edilmiş ve bu görüşler içerik analizi ile incelenmiştir. Elde edilen görüşler incelendiğinde, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinin istihdama yönelik olarak en çok kariyer planlama süreci ile ilgili görüş bildirdiği görülmektedir. Bu alt tema altında belirtilen ifadelerden en çok dikkat çekenler şu şekildedir:

- “Kariyer meslek hedefin olursa, iktisat işletme daba çok alm yapar. Kamu yönetimi mezunları kaymakamlığı hedefler, mümkünüdür. Ancak, çok ayrıca değildir (mülakat etkilidir). Hedefi olan çok kişinin bir yerlere girdiği gördüm. Sadece mezun olmak için okuyan arkadaşlar, en iyi örgünü de okusa bir şey alamıyor. Özel sektörde ise, bir bölüm illaki bitirilmeli yan tarafına ek donanımlar eklenmeli (bilgisayar vs.) Özetle sanıldığı gibi şurayı bitirdim kesin işe girerim olmadığı gibi, AÖF mezunuyum boşta kalırım da yanıtıcı, özgüvensiz bir bilgi.”
- “Diğer İİBF’ler gibi kamuda oldukça fazla iş imkânı vardır. Hemen hemen tüm kariyer meslek gruplarına girebilirler. İİBF mezunlarının istihdam edilebilme olanağının yüksek olduğu Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirlik mesleği de Maliye Bölümü öğrenenlerinin istihdam olanağının yüksek olduğu bir diğer alandır. Ayrıca eğitimleri boyunca iyi bir bilgi birikimiyle donatılmış olan

mezunlar bankacılık sektörü başta olmak üzere özel sektöre ait birçok alanda istihdam olanağına sahiptirler.”

- “Hangi bölümü okursanız okuyun ister örgün ister AÖF başarı kişiye odaklıdır. Kamu bitirip kaymakam olan veya polis olan arkadaşlar da oldu. Bir iş bulamayan arkadaşlar da oldu. Eğer okuduğunuz bölümle birlikte kitap kongre staj iş tecrübesi yabancı dil vb. şeyleri kariyer bünyenizde bulundurursanız, yukarılara çıkma şansınız da o kadar yükselebilmektedir. Herkesin gönüllüce olması dileğiyle :)”

Kariyer planlama sürecinden sonra elde edilen görüşler incelendiğinde, Açıköğretim sisteminden mezun olan öğrenenlerin kariyer yapma konusunda umutlu olduklarını söylemek mümkündür. Bu noktada kendilerini geliştirdikleri sürece istihdam konusunda bir sıkıntı yaşamayacaklarını düşünmektedirler.

Kariyer planlama sürecinden sonra en fazla elde edilen tema “Akran görüşleri” alt teması altında toplanmıştır. Bu tema altında dile getirilen bazı görüşler şu şekildedir:

- “AÖF Havacılık işletmeciliği bölümüne kaydoldum ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği bölümü veya acil afet yönetimi okumayı da düşünüyorum. Hangisi daha iyidir acaba?”



- “Açıköğretim Maliye, Çalışma Ekonomisi ve Yönetim Bilişim Sistemlerinin iş imkânları bakımında bilgi verebilir misiniz?”
- “Yönetim Bilişim Sistemi okuyorum 1. sınıfım. Seneye örgün haline geçmeyi düşünüyorum, güzel bir bölüm bence tavsiye ederim. Benden demesi...”

Bu bulgular öğrenenlerin birbirlerinin fikirlerine önem verdiğini göstermektedir. Bu noktada, akran dayanışması sayesinde öğrenenlerin istihdam olanaklarına ilişkin daha detaylı bilgi almaları mümkündür. Akran görüşleri alt temasının ardından üzerinde durulan diğer bir alt tema ise “istihdama yönelik düşük beklentiler” teması olmuştur. Bu tema altında dile getirilen ifadelerden bazıları şu şekildedir:

- “Okuduğum çoğu yoruma özeldi, kamu yönetimi ile işin zor diyorlar. Gerçi işletme de bitirsek aynı şey lakin genel kamu yönetimi özel de iş zor mantığı var.”
- “Sosyoloji bölümüne gelince okuması zevkli fakat AÖF mezunları ve örgün eğitim mezunlarını ele alırsak hiç azımsanmayacak kadar mezun sayısı olmaktadır yaklaşık 20.000 civarı şu an kamudaki atama bandı 82 puan üstü, bu durum da işe girmeyi zorlaştırıyor.”
- “Kaymakamlık sınavında başarılı olup da atanmak çok zor”

Bu tema altında elde edilen görüşler, mezun sayısı ile istihdam edilme sayısı arasındaki oransızlığı vurgulamaktadır. Bu noktada Çetin (2014), yükseköğretimden mezun olanların sayılarının toplam istihdam sınırlarının üstünde olduğunu ifade etmiştir. Bu durum, bazı bölümler için iş bulma konusunda sıkıntılar yaşanmasına neden olmaktadır.

İstihdama yönelik bu düşük beklentilerin aksine elde edilen diğer alt temalar ise “Açıköğretim iş kollarında çeşitlilik sağlanması”, “Bir Açıköğretim sisteminden mezun olmanın istihdam için olumsuzluk yaratmayacağı düşüncesi” ve “Mezuniyet sonrası unvan alma-saygınlık kazanma” şeklinde ortaya çıkmıştır.

“Açıköğretim iş kollarında çeşitlilik sağlanması” alt teması, diğer iki üniversite öğrenenlerinden farklı olarak sadece Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinden elde edilen görüşlerden yola çıkarak ulaşılmıştır. Bu tema altında elde edilen görüşlerden bazıları şu şekildedir:

- “Adalet yüksekokulu mezunları mahkemelerin yazı işleri müdürlüğü veya yardımcılığı; icra memurluğu veya yardımcılığı görevlerine atanmaktadırlar. Ayrıca infaz kurumlarında müdürlüğe kadar yükselebilen görevlere getirilebilirler. Yüksekokul mezunları resmi veya özel bankalarda, çeşitli kamu ve iktisadi kuruluşlarında, özel iktisadi işletmelerde oldukça kolay iş bulabilmektedirler. Ayrıca DGS ile hukuk bölümüne geçebilirler.”
- “Açıköğretim Fakültesi mezunu olarak birçok kurum/kuruluş sınavlarına katıldım. Dolayısıyla birçok yerde iş bulabilme imkânımız var. Ayrıca yüksek lisans programlarına da devam edebilme imkânı mevcuttur.”

Bu görüşlerden yola çıkarak, birden fazla iş sahasına hitap eden programların, istihdam edilme anlamında avantajlı olduğu ifade edilebilir.

“Bir Açıköğretim sisteminden mezun olmanın istihdam için olumsuzluk yaratmayacağı düşüncesi” alt teması altında elde edilen görüşler ise şu şekildedir:

- “Açıköğretim Fakültesi mezunu olarak birçok kurum/kuruluş sınavlarına katıldım ve herhangi bir ayrımcılıkla karşılaşmadım.”
- “Artık AÖF mezunları bu eziklikten kurtulmalı. Dışarıda kim bak ederse o bir yerlere geliyor. AÖF mezunu İdari Hâkim, vergi müfettişi vs. var.”
- “Kendini iyi yetiştirmiş bir AÖF mezunu arkadaş her yere girer.”

Öğrenenlerin bu görüşleri, işverenlerin Açıköğretim sisteminden mezun olanlara yönelik bir ön yargısının bulunmadığını göstermektedir.

- “Mezuniyet sonrası unvan alma-saygınlık kazanma” alt teması altında elde edilen görüşler şu şekildedir:
- “Cumhurbaşkanlığı, Başbakanlık ve Bakanlıklar da son 2 yılda Başdanışmanlar içerisinde sosyoloji mezunlarına yer verilmeye başladı.”
- “AÖF sosyoloji bölümünden mezun olunca ‘sosyolog’ unvanı alıyorsun yetmez mi:)”
- “AÖF Adalet mezunları icra memurluğu görevine atanabilirler.”

Bu görüşlerden yola çıkarak öğrenenlerin, mezuniyetten sonra iş bulmanın beraberinde bir saygınlık getirdiğine inandıklarını göstermektedir.

İngiliz Açık Üniversitesi Öğrenenlerinin İstihdama Yönelik Görüşleri

İngiliz Açık Üniversitesi öğrenenlerinin de Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenlerinde olduğu gibi çevrimiçi tartışma forumlarında istihdama yönelik görüşleri incelenmiştir. Bu kapsamda toplamda 28 görüş elde edilmiş ve bu görüşler içerik analizi ile incelenmiştir. İçerik analizi sonucu elde edilen görüşlere göre İngiliz Açık Üniversitesi öğrenenleri istihdam bağlamında en fazla “Bir Açıköğretim sisteminden mezun olmanın istihdam için olumsuzluk yaratmayacağı görüşü” alt temasına yönelik olarak görüş bildirmişlerdir. Bu kapsamda elde edilen dikkat çekici görüşler şu şekildedir:

- “Açık Üniversite mezunu olan ve olumsuz anlamda deneyim yaşayan kimseyi duymadım. Bunun tersine işverenler Açık Üniversite mezunlarına önem vermektedir.”
- “Bazı işverenler bunu açıkça dile getirmeseler bile Açık Üniversite mezunlarını işe alma konusunda tereddüt etmiyorlar. Bence bu durum geneli kapsıyor.”

- “İşverenler Açık Üniversiteye kesinlikle değer veriyor. Bir Açık Üniversite derecesi ile iş bulabileceğimizden eminim.”
- “Açık Üniversitede üçüncü sınıftayım ve kesinlikle tavsiye ederim. Çok saygın bir üniversite, bu nedenle iş bulma şansımızı hiç düşürmeyecek.”
- “İşverenlere sorulduğunda Açık Üniversite derecesine sahip kişilere önem verdiklerini söylüyorlar.”

Elde edilen bu görüşler, İngiliz Açık Üniversitesinin işverenler üzerinde olumlu bir etki bıraktığını göstermektedir. Diğer iki ülkeyle kıyaslanacak olursa, İngiliz Açık Üniversitesi öğrenenlerinin bu konuda daha özgüvenli oldukları ifade edilebilir.

Gerçekleştirilen içerik analizi sonucu üzerinde fazla görüş bildirilen diğer alt temalar “Akran görüşleri”, “Kariyer planlama” ve “İstihdama yönelik düşük beklentiler” şeklinde olmuştur. Bu kapsamda “Akran görüşleri” alt teması altında elde edilen görüşlerden bazıları şu şekildedir:

- “Açık Üniversite diplomasının işverenler tarafından ne kadar iyi değerlendirildiğini bilen var mı? Buradan mezun olanlar kendi alanlarında iş bulabiliyor mu acaba?”
- “Herkes merhaba, ben şu an Uluslararası Gelişim bölümünde ikinci sınıftayım. Bölümle ilgili görüşlerinizi paylaşır mısınız?”
- “Açık Üniversitenin artıları ve eksileri nelerdir?”
- “Kariyer planlama” alt teması altında ifade edilen görüşler;
- “Açık Üniversiteyi bitirip de daha iyi işler ya da daha iyi bir kariyer bulanlar kimler?”
- “Açık Üniversite ile birlikte bize sunulan kariyer seçenekleri neler olabilir?”
- “Daha iyi bir kariyer fırsatı bulmak istiyorsanız Açık Üniversitenin kariyer danışmanları var. Bir danışın bence.”

Bu noktada İngiliz Açık Üniversitesi öğrenenlerinin de akranların deneyimlerine başvurdukları görülmektedir.

Bunun yanı sıra “İstihdama yönelik düşük beklentiler” alt teması altında elde edilen görüşlerden öne çıkanlar ise şu şekildedir:

- “Çok fazla iş aramasam da, iş aradığım zamanlar bir ret mektubundan başka bir şey almıyorum. İş beklentim giderek düşüyor”
- “İş bulma konusunda nereye başvurduğumuz çok önemli. Çok büyük şirketlere başvuracak olursanız, oraların taliplisi çok. İş ararken gerçekçi davranmak lazım.”
- “Eğer iş bulamayacaksam, Açık Üniversiteye giderek zaman kaybetmek istemiyorum.”

Elde edilen bu görüşler, öğrenenlerin gerçekçi davranması gerektiğini göstermektedir. Öğrenenler, gereğinden fazla beklentiye girmenin işsizlikle sonuçlanabileceğini düşünmektedirler.

İngiliz Açık Üniversitesi öğrenenlerinin görüşleri incelendiğinde en az görüş bildirilen alt temaların “İstihdam için tecrübe gerekliliği” ve “Mezuniyet sonrası unvan alma-saygınlık kazanma”

alt temaları olduğu görülmüştür. Buna göre “İstihdam için tecrübe gerekliliği” alt teması, sadece İngiliz Açık Üniversitesi ve Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi öğrenenleri tarafından vurgulanmıştır. Bu tema altında dile getirilen görüşler şu şekildedir:

- “Başvurduğunuz iş ile ilgili daha önce kazandığımız deneyimler varsa bunları öz geçmişinize ekleyin. O zaman işe alınma ihtimaliniz daha yüksek olacaktır.”
- “Özetlemek gerekirse, iş ararken deneyim önemlidir.”

Bu noktada diğer iki ülkede olduğu gibi İngiltere’de okuyan öğrenenlerin de iş bulabilmek için tecrübe kazanmayı önemsettikleri görülmektedir.

“Mezuniyet sonrası unvan alma-saygınlık kazanma” alt teması altında elde edilen görüş ise şu şekildedir:

- “Unvan sahibi olma ve saygınlık kazanma durumu mezun olduğunuz üniversitenin derecesiyle ilgilidir. Üniversitenin derecesi ne kadar yüksekse o kadar iyidir.”

Bu noktada, mezuniyetten sonra bir işe girerek saygınlık kazanacağını düşünen öğrenenlerin sayısı diğer iki ülkeye mensup öğrenenlerin sayısından daha az olmuştur.

Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi Öğrenenlerinin İstihdama Yönelik Görüşleri

Gerçekleştirilen bu çalışma kapsamında istihdama yönelik görüşleri alınan diğer öğrenenler ise Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi öğrenenleri olmuştur. Bu bağlamda toplamda 26 görüş içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. Gerçekleştirilen içerik analizi sonucu elde edilen bulgular incelendiğinde, Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi Öğrenenlerinin istihdama yönelik olarak en çok “Bir Açıköğretim sisteminden mezun olmanın istihdam için olumsuzluk yaratmayacağı görüşü” ve “Mezuniyet sonrası unvan alma-saygınlık kazanma” alt temaları ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda “Bir Açıköğretim sisteminden mezun olmanın istihdam için olumsuzluk yaratmayacağı görüşü” altında ifade edilen görüşlerden öne çıkanlar şu şekilde olmuştur:

- “Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi tanınmış bir üniversitedir. Çeşitli akredite kurumları tarafından onaylanmıştır. Bu yüzden iş bulma konusunda bir sıkıntı yaşanacağını düşünmüyorum.”
- “Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi çok saygın bir üniversite, kesinlikle yakında işe gireceksiniz. Birçok kişi orada eğitimini tamamladı ve çok iyi işler aldı, bu yüzden yakında iş bulacağınızdan emin olun.”
- “Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesini tamamladıktan sonra hem özel sektörde hem de kamu sektöründe birçok iş fırsatına sahip olabilirsiniz.”
- “Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi tarafından alınan diploma dünya çapında tanınmaktadır. Dolayısıyla iş bulma konusunda sıkıntı yaşanması düşük ihtimaldir.”



Elde edilen bu görüşler, Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesinin Hindistan'daki işverenler tarafından saygın bir kurum olarak tanındığını göstermektedir.

“Mezuniyet sonrası urvan alma-saygınlık kazanma” alt teması altında elde edilen görüşlerden bazıları ise şu şekildedir:

- “Mezuniyetten sonra kamu sektöründe işlere girebilirsiniz.”
- “Mezuniyet sonrası özellikle yazılım alanında sahip olabileceğiniz birçok urvan bulunmakta.”
- “Üst düzey yazılım şirketleri Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesinden gelen kişilere imkân sağlamakta.”
- “Okuduğumuz bölüme göre Intel, HP, Microsoft, Google gibi şirketlere başvurabilirsiniz.”

Bu noktada Hindistan'daki öğrenenlerin Açıköğretim sisteminden mezun olduktan sonra saygın işlerde çalışabileceklerini düşündükleri görülmektedir.

Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesi öğrenenleri iş bulabilme noktasında tecrübe gerekliliğinin de altını çizmişlerdir. Bu kapsamda elde edilen “İstihdam için tecrübe gerekliliği” alt teması altında ifade edilen görüşlerden öne çıkanlar şunlardır:

- “Biraz tecrübe kazandıktan sonra iş bulabilme imkanına sahip olabilirsiniz.”
- “Mezuniyetten sonra pratik yapabileceğiniz yerlere girebilir bundan tecrübe kazanabilirsiniz. Daha sonra büyük şirketlere daha güvenli bir şekilde başvurabilirsiniz.”
- “Yazılım şirketlerine girebilmek için teknik deneyime sahip olmak gerekmektedir.”

Bu tema altında, mezuniyetten sonra ilk adım olarak pratik yapılabilecek yerlere gidilerek deneyim kazanmanın önemli olduğu ifade edilmektedir.

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen içerik analizi sonucu elde edilen diğer alt temalar “Akran görüşleri” ve “Kariyer planlama” temaları olmuştur. “Akran görüşleri” alt teması altında ifade edilen görüşlerden bazıları şu şekildedir:

- “İş arama sitelerine başvurmanız gerekmektedir.”
- “Benim için en iyi bölüm sizce hangisidir?”
- “Bilişim teknolojileri ile ilgili şirketlerde iş bulabilmek için neler tavsiye edersiniz?”

Bu noktadan hareketle öğrenme süreçlerinin her noktasında olduğu gibi iş arama noktasında da akranların iletişim ve etkileşim içine girmesinin önemli olduğu ifade edilebilir.

“Kariyer planlama” alt teması altında ifade edilen görüşler ise şunlardır:

- “Indira Gandhi Ulusal Açık Üniversitesini bitirdikten sonra yazılım şirketleri ve kamu alanında kariyer geliştirebilirsiniz.”
- “Mezuniyetten sonra bitirdiğiniz bölüme göre eğitim alanında ve diğer birçok alanda kariyer seçenekleri mevcuttur.”

Bu noktada, öğrenenlerin mezuniyetten sonra kendi alanlarına yönelerek kariyerlerinde ilerleme hedeflerinin olduğu görülmektedir.

Tartışma

Uluslararası düzeyde açık ve uzaktan öğrenme hizmeti sunan üç yükseköğretim kurumunun öğrenenlerinin istihdama yönelik görüşlerinin incelendiği bu çalışma kapsamında elde edilen bulgular bir arada değerlendirildiğinde bazı temaların ortak çıktığı bazı temaların ise bağlı oldukları kurumların ve kültürlerin neticesinde farklılaştığı görülmektedir. Bu kapsamda elde edilen görüşler incelendiğinde, öğrenenlerin daha çok akranlarıyla fikir alışverişinde buldukları ve bu doğrultuda kariyerlerine yön vermeye çalıştıkları görülmüştür. Eğitim-öğretim süreçlerine katılan öğrenen sayısının sürekli artmasıyla birlikte (ILO, 2019), öğrenimini tamamlayan bireylerin istihdam konusunda da daha rekabetçi bir ortama girmeleri kaçınılmaz olmuştur. Bu bağlamda niteliksel özelliklerini daha fazla geliştirmesi gereken bireylerin (Morkoç ve Doğan, 2014) birbirleri arasında görüş alışverişi yapmaları, kendi düşüncelerinden daha farklı düşüncelerle karşılaşmalarını sağlamaktadır. Bu durumun, öğrenenlerin ufuklarını zenginleştirecek bir unsur olduğu ifade edilebilir. Birbirlerinden öğrendikleri bilgiler ışığında öğrenenlerin istihdam sahalarının genişlemesi de olası bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum öğrenenlerin görüşlerine de yansımıştır. Buna göre, öğrenenler birbirlerine hangi meslek dalını seçerlerse nelerle karşılaşabilecekleri, hangi ilave özellikleri edinmeleri gerektiği, hangi alanlarda daha fazla istihdam imkânı olduğu, bağlı oldukları bölümlerin istihdam açısından hangi olumlu ve olumsuz özelliklere sahip olduğu gibi konularda görüş alışverişinde bulunmuşlardır.

Öğrenenlerin istihdama yönelik görüşleri incelendiğinde ulaşılan diğer bir ortak tema, bir Açıköğretim sisteminden mezun olma durumunun istihdam konusunda olumsuzluk yaratmayacağı olmuştur. Buna göre öğrenenler kendi kurumlarının bağlı oldukları ülkelerde tanınırlık konusunda sıkıntı yaşamadığını düşünmektedirler. Bu durum öğrenenlerin özel sektörde iş bulmaları konusunda kendilerine bir olumsuzluk yaratmadığını göstermektedir. Bunun yanı sıra devlet kadrolarına atanma konusunda herhangi bir engellerinin bulunmaması da öğrenenlerin istihdam konusunda dezavantajlı olmalarının önüne geçmektedir. Elde edilen bu sonuçlar, Friedman (2017) tarafından dile getirilen “son yıllarda, hala tereddütler ve önyargılar olsa da açık, uzaktan veya çevrimiçi programlardan mezun olan öğrenenlerin işverenler tarafından daha fazla tercih edilmeye başladığı görülmektedir.” ifadesiyle de örtüşmektedir. Bu duruma benzer olarak Martinez-Cerda ve Torrent-Selens (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, ekonomik

kriz zamanlarında istihdam edilebilirliği tahmin etmek için en önemli faktörlerden birinin yaşam boyu öğrenme ile ilgili olduğu ve formal e-öğrenme etkinliklerinin, daha iyi istihdam sonuçları elde etmek için etkili araç olarak kullanılabilirliği belirtilmektedir. Dillahunt ve diğerleri (2016) tarafından 441 öğrenen ile gerçekleştirilen bir çalışmada da açık ve uzaktan öğrenenlerin istihdama yönelik görüşlerinin genel anlamda olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarla benzer sonuçlara ulaşılan diğer bir çalışma ise Rupande (2015) tarafından Zimbabve Açık Üniversitesi'nden mezun olan öğrenenler üzerine gerçekleştirilmiştir. Buna göre mezunların %57.14'ü tam zamanlı bir işte, %17.86'sı yarı zamanlı bir işte istihdam edilmişken %14.29'ü henüz iş aramayan kısmı oluşturmuştur. Geriye kalan %10.71 oranındaki mezun öğrenenin ise kendi iş yerleri olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarla benzerlik gösteren diğer bir çalışma Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Sistemi tarafından hazırlanan Açıköğretim Sistemi Mezun İzleme Raporu (Anadolu Üniversitesi, 2017) olmuştur. Buna göre açıköğretim sistemi mezunlarının %88.6'sı mezun olduktan sonra bir işte istihdam edilmektedir. Tüm bu sonuçların yanı sıra bir açıköğretim programından mezun olmanın, istihdam konusunda olumsuzluklar yaşatacağını düşünen öğrenenler de mevcuttur. Buna göre öğrenenler, sistemden çok sayıda öğrenenin mezun olmasının istihdam konusunda sorunlar yaşatacağı, bağlı buldukları program türünün kamuya atanma noktasında yüksek puanlar gerektirdiği, işverenlerin açıköğretimden mezun olma durumuna olumsuz yaklaştığı gibi konularda düşüncelerini dile getirmişlerdir.

Çalışma kapsamında öğrenenlerin yoğun olarak birleştikleri diğer bir tema ise mezuniyet sonrası unvan alma, saygınlık kazanma teması olmuştur. Bu tema altında öğrenenler mezuniyetten sonra; hangi üst düzey kurumlarda görev alabilecekleri ve hangi unvanlara sahip olacakları konusundaki görüşlerini dile getirmişlerdir. Dışsal motivasyon durumunu olumlu anlamda etkileyecek olan bu unsur, öğrenenlerin kurumlarına olan aidiyetlerinin artmasında ve olumlu düşüncelere sahip olmalarında önemli bir etken olarak görülmektedir.

Öğrenenlerin istihdama yönelik görüşleri çerçevesinde dile getirilen görüşlerden bir diğeri ise tecrübe gerekliliği teması altında toplanmıştır. Buna göre öğrenenler, iş başvurusunda bulduklarında tecrübenin önemli bir gereklilik olduğunu, üst düzey kurumlarda çalışabilmek için öncelikle diğer kurumlarda işe başlamanın ve tecrübe kazanmanın gerekliliğini vurgulamışlardır. Elde edilen bu sonuç, Sevimli ve İşcan (2005) tarafından dile getirilen, “iş doyumu sağlayabilmek için tecrübe kazanmak gerekmektedir” ifadesiyle de örtüşmektedir. Dolayısıyla, öğrenenlerin daha tatminkâr işlerde ve pozisyonlarda çalışabilmeleri için tecrübe sahibi olmaları gerektiği ifade edilebilir.

Elde edilen bulgular kapsamında farklılık gösteren temanın “Açıköğretimin iş kollarında çeşitlilik sağlaması” teması olduğu görülmektedir. Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi öğrenenleri tarafından; birden fazla istihdama yönelik programların olması ve birden fazla programa kayıt olabilmek imkânı unsurlarının dile getirilmesiyle ortaya çıkmış olan bu temanın, Anadolu Üniversitesinin öğrenenlerine “ikinci üniversite” imkânı sunmasıyla ilişkili olduğu ifade edilebilir. İkinci üniversite kapsamında birden fazla programdan mezun olma imkânı bulan öğrenenlerin istihdama yönelik beklentilerinin de bu doğrultuda çeşitlendiği ifade edilebilir.

Sonuç

Çalışma kapsamında elde edilen öğrenen görüşleri bir arada değerlendirildiğinde, öğrenenlerin istihdama yönelik beklentilerinin düşük olmadığı, birbirlerini olumlu anlamda motive ettikleri ve mezun oldukları programın yanı sıra hangi ilave özelliklere sahip olmaları gerektiği konusunda görüşlerin yoğunluk kazandığı görülmektedir. Yükseköğretimden mezun olan öğrenen sayısı arttıkça, kamunun ve özel sektörün işe alımlarda daha seçici ve eleyici mekanizmalar geliştirmeye başladığı göz önünde bulundurulduğunda, öğrenenlerin istihdam konusunda sıkıntı yaşamamaları için kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerektiği söylenebilir. Bu durum, çalışanların bir yandan teknolojiyi bilmeleri ve onu etkin kullanmalarını, diğer yandan da kendilerini sürekli niteliksel olarak geliştirmelerini gerektirmektedir (Morkoç ve Doğan, 2014). Bu sonuçla benzer doğrultuda olarak Silva ve diğerleri (2013), ‘eğitim ve öğretim rollerinin yanında öğrenenlerin yaşam boyu beceriler kazanmaları, öğrenenleri aktif bir çalışma hayatına hazırlamada giderek daha fazla önem kazanmaktadır’ ifadesini dile getirmiştir. UNESCO-ILO'nun (2002) hazırladığı rapora göre; küreselleşme süreciyle birlikte gelen bu ekonomik, sosyal ve teknolojik değişim hız kazandıkça, bütün dünyadaki bireyler, bilgi toplumunda çalışabilmek ve yaşamlarını sürdürebilmek için sürekli olarak bilgi ve hünerlerini geliştirmek zorunda kalmışlardır. Günümüzde ileri teknolojiye dayalı bilgi toplumunda, eğitim, yeniden eğitim ve yaşam boyu eğitim süreçleri rekabet gücünü geliştirme ve istihdamı korumada en önemli araçlar arasında yerini almıştır. Benzer şekilde Silva ve diğerleri (2013) tarafından gerçekleştirilen çalışmada istihdam ile yaşam boyu öğrenme paradigması arasındaki ilişki vurgulanmaktadır. Fırat (2017) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, yaşam boyu öğrenme sürecine dahil olan öğrenenlerin, istihdam için gerekli olan; teknoloji kullanım bilgisi, yaşam boyu öğrenme becerisi, öz denetimli öğrenme becerisi gibi yetilere sahip oldukları vurgulanmıştır. Bu bağlamda kendilerini niteliksel olarak geliştirebilen yaşam boyu öğrenenlerin istihdam konusunda daha az sıkıntı yaşadıkları ifade edilebilir.



Öneriler

Açık ve uzaktan öğrenme süreçlerine dahil olan öğrenenlerin istihdam konusunda daha az sorun yaşamaları noktasında, yaşam boyu öğrenme paradigmasını benimsemiş olan kurumların, üstlenmesi gereken sorumluluklar olduğu düşünülmektedir. Bu noktada kurumların öğrenenleri iyi bir şekilde hazırlayabilmeleri, etkili öğretim teknikleri ile öğrenenlerin daha donanımlı olmalarını sağlamaları noktasında rol oynaması gerekmektedir. Bu görüşle aynı doğrultuda olarak Silva ve diğerleri (2013), üniversitelerin, özellikle meta-bilişsel yeteneklerinin geliştirilmesine odaklanarak, yani öğrenmeyi öğrenmelerine yardım ederek ve özgüvenlerini artırarak öğrenenlerin istihdam edilebilirliğini artırabileceğini savunmaktadır. Yaşam boyu öğrenme bağlamında, kişisel gelişim planı, bireylerin edindikleri tüm öğrenmeleri keşfetmeleri ve bunlardan faydalanmalarını sağlamak için temeldir. Bu amaçla, istihdam edilebilirlik becerileri de müfredata dahil edilmeli ve bu bağlamda stratejiler geliştirilmelidir (Silva vd., 2013; Zulauf, 2006). Bunların yanı sıra kurumların öğrenen destek hizmetleri kapsamında mezun olacak öğrenenlere mezuniyet sonrası hangi alanlarda neler yapabilecekleri aktarılmalı, mezuniyet sonrası öğrenenlerin kariyer durumları izlenerek gerekli noktalarda öğrenenlere tavsiyeler verilmeli, mezun takip sistemleri kurulmalı ve sık sık etkinliklerle kurumlarına olan aidiyetlerinin kaybedilmemesi sağlanmalıdır. Bununla birlikte aktif öğrenenlerin ve mezunların kendi aralarında iletişim kurabilecekleri kurumsal ortamlar oluşturulmalıdır. Bu noktada sosyal medya hesapları işe koşulabilir. Sosyal medya hesaplarının yanı sıra, mezun olup kariyerinde iyi noktalara gelmiş olan öğrenenlerle röportajlar gerçekleştirilerek diğer öğrenenleri teşvik edici bir unsur olarak bu röportajlar kullanılabilir. Bu noktada Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi bünyesinde gerçekleştirilen mezun izleme raporları örnek alınabilir. Ayrıca açık ve uzaktan öğrenme kurumlarının birleşerek oluşturduğu stratejik işbirlikleri ve ortaklıklarda açık ve uzaktan öğrenme sisteminden mezun olan öğrenenlere istihdam yaratmak amacıyla kurumlar arası istihdam sahaları oluşturulmalı, kariyer ve mesleki gelişim faaliyetleri düzenlenmelidir (Altınpulluk, 2019). Kurumlar tarafından verilmekte olan mesleki eğitimin kalitesinin, öğrenenlerin iş ve kariyer planlarını; yaşama ilgili hedef ve amaçlarını doğrudan etkilediği (Morkoç ve Doğan, 2014) düşünüldüğünde, istihdam konusunda açık ve uzaktan öğrenme kurumlarının önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir.

İleriye dönük gerçekleştirilebilecek olan akademik çalışmalar kapsamında ise gerek Açıköğretim sisteminden mezun olmuş öğrenenlerin gerekse de işverenlerin görüş ve deneyimlerine başvurmak için görüşmeler gerçekleştirilebilir. Bu sayede teknolojinin ilerlemesiyle birlikte her geçen gün olanakların ve

imkânların değiştiği Açıköğretim sistemlerinin olumlu ve olumsuz tarafları daha detaylı bir şekilde ortaya konabilir ve bu doğrultuda eylem planları gerçekleştirilebilir. Ayrıca anketler ve ölçekler yoluyla elde edilecek olan veriler de kullanılarak açık ve uzaktan öğrenenlerin istihdamına yönelik nicel çalışmalar da gerçekleştirilebilir. Bu kapsamda; istihdam oranları eğitim düzeylerine, kurum özelliklerine ve öğrenci özelliklerine göre karşılaştırılabilir. Ayrıca istihdam oranlarının etkilendiği değişkenler CHAID analizi ile incelenebilir.

Yazar Katkıları / Author Contributions: HK: Fikir, kaynak taraması, veri toplanması, bulguların yorumlanması, makalenin yazılması; HA: Tasarım, kaynak taraması, veri analizi, bulguların yorumlanması, makalenin yazılması, eleştirel inceleme. / *HK: Project idea, literature search, data collection, data analysis, interpreting the results, writing the manuscript; HA: Conceiving and designing the study, literature search, data analysis, interpreting the results, writing the manuscript; MF: Project idea, study monitoring, interpreting the results, writing the manuscript, critical reading and final check of the manuscript.*

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

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

Kaynaklar

- Altınpulluk, H. (2019). Açık ve uzaktan öğrenmede öncü kuruluşlar ve stratejik işbirlikleri. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 63–86.
- Anadolu Üniversitesi (2017). *Açıköğretim sistemi mezun izleme raporu 2017*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Berberoğlu, B. (2010). Ekonomik performansın Anadolu Üniversitesi'nde uzaktan eğitim yapan fakültelerin mezuniyet sayılarına etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 99–100.
- Birnbaum, M. H. (2004). Human research and data collection via the Internet. *Annual Review of Psychology*, 55, 803–832.
- Calonge, D. S., & Shah, M. A. (2016). MOOCs, graduate skills gaps, and employability: a qualitative systematic review of the literature. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 17(5), 68–90.
- Creswell, J. W. (2005). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (2nd ed.). Cranbury, NJ: Pearson Education Inc.
- Çetin, G. F. (2014). *Genç istihdamı ve Türkiye'de teşviklerin genç istihdamına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Daban, O. (2012). *Uzaktan eğitim öğrencilerinin sosyo-ekonomik özellikleri ve istibdam beklentileri: Süleyman Demirel Üniversitesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Dillahunt, T. R., Ng, S., Fiesta, M., & Wang, Z. (2016). Do massive open online course platforms support employability? In *Proceedings of the 19th ACM conference on computer-supported cooperative work & social computing* (pp. 233–244). New York, NY: Association for Computing Machinery (ACM).
- Erarı, F. (2002). Küreselleşme sürecinde eğitimin kalkınmadaki önemi, açıköğretim yeri ile açıköğretim öğrencileri ile ailelerinin sosyoekonomik durumu ve beklentileri. *Açıköğretim Fakültesinin 20. Kuruluş Yılı Nedeniyle, Uluslararası Katılımlı Açık ve Uzaktan Eğitim Sempozyumu*, 23–25 Mayıs 2002, Eskişehir.
- Firat, M. (2017). Reflections from dual-mode alumni on the differences between distance and F2F education. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 32(2), 177–187.
- Friedman, J. (2017). *10 things employers think about your online degree*. Erişim adresi <https://www.usnews.com/higher-education/online-education/slideshows/10-things-employers-think-about-your-online-degree?slide=1> (25 Kasım 2019).
- Jung, I. (2012). Asian learners' perception of quality in distance education and gender differences. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 13(2), 1–25.
- Martinez-Cerda, J. F. and Torrent-Sellens, J. (2017). Formal lifelong e-learning for employability and job stability during turbulent times in Spain. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 18(6), 262–287.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: John Wiley and Sons.
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel araştırma: Desen ve uygulama için bir rehber* (S. Turan, Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Morkoç, D., & Doğan, M. (2014). Meslek yüksekokulu mezunu çalışanlarının mesleki eğitime yönelik görüşleri: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi sitesi örneği. *EJVOOC: Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 112–121.
- OECD (2020). *OECD quarterly employment situation*. Erişim adresi <https://www.oecd.org/sdd/labour-stats/employment-situation-oecd-01-2020.pdf> (19 Ekim 2020).
- Rupande, G. (2015). Zimbabwe Open University Mashonaland East Region tracer study of former students from 2010 to 2014. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education*, 2(1), 213–223.
- Ryan, Y. (2004). Pushing the boundaries with online learner support. In J. Brindley, C. Walti, & O. Zawacki-Richter (Eds.), *Learner support in open, distance and online learning environments* (pp. 125–134). Oldenburg: Bibliotheks und Informations system der Universität Oldenburg.
- Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55–64.
- Silva, A. P., Lourtie, P., & Aires, L. (2013). Employability in online higher education: A case study. *The International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 14(1), 106–125.
- Stanton, J. M., & Rogelberg, G. (2001). Using internet/intranet web pages to collect organizational research data. *Organizational Research Methods*, 4, 200–217.
- Tao, Y. H. (2008). Typology of college student perception on institutional e-learning issues: An extension study of a teacher's typology in Taiwan. *Computers & Education*, 50(4), 1495–1508.
- UNESCO-ILO (2002). *Technical and vocational education and training for 21. century unesco and ilo recommendations*. Erişim adresi <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000220748> (12 Kasım 2019).
- UNESCO-UNEVO (2004) *Orienting technical and vocational education for sustainable development*. Erişim adresi <http://www.unevoc.unesco.org/sustainable/> (12 Kasım 2019).
- Yüksel, M. (2015). *Eğitim-istibdam ilişkisi bağlamında yükseköğretim programlarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Zulauf, M. (2006). Ensino superior e desenvolvimento de habilidades para a empregabilidade: Explorando a visão dos estudantes. *Sociologias*, 8(16), 126–155.

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

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