



## MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA UYGULANAN İŞBAŞI EĞİTİMLERİNDE BOYLAMSAL BİR DEĞERLENDİRME: HONAZ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ<sup>1</sup>

**Dr. Öğr. Üyesi Bülent ARPAT**

Pamukkale Üniversitesi, Honaz MYO, Mülkiyet, Koruma ve Güvenlik Bölümü  
*barpat@pau.edu.tr*

### Öz

Türkiye’de meslek yüksekokullarında (MYO) uygulanan işbaşı eğitimleri ile yüksek öğretimli genç işsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır. İşbaşı eğitimleri günümüzde, MYO öğrencilerinin işgücü piyasalarına geçiş uygulamalarından biri olarak ön plana çıkmaktadır. Bu uygulama ile öğrencilere bir taraftan emek piyasalarının ihtiyaç duyduğu nitelikler kazandırılırken, diğer taraftan öğrencilerin bu piyasaları tanımaları amaçlanmaktadır. Bu yolla öğrenciler bir yandan işgücü pratikleri kazanırken, diğer yandan küçük ücret gelirleri ile bütçesine katkı sağlamaktadır. Bu araştırmanın amacı Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksekokulunda 4 programda 5 dönemdir uygulanmakta olan işbaşı eğitimlerini bugün gelinen nokta itibarıyla, tayin edilen kriterler açısından ilerleme/gerileme durumunu ortaya koymaktır. Bu amacı gerçekleştirmek için Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksekokulu’nun 3+1 işbaşı eğitim sistemine başladığı 2015-2016 güz dönemindeki 74 öğrencinin likert tipli 13 ifadeye verdikleri yanıtlar ile bu dönemden 2017-2018 bahar dönemine kadar olan ve 3+1 işbaşı eğitim sistemi kapsamında bulunan 372 öğrencinin likert tipli 13 ifadeye verdikleri yanıtlar karşılaştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, işbaşı eğitiminin niteliğini değerlendiren her değişken için artan skorlar elde edilmiştir. Buna göre MYO’larda işbaşı eğitimlerinin öğrencilere nitelik sağlama işlevini yerine getirmede başarılı bir model olduğu ve giderek daha çok destek gördüğü söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** İşbaşı Eğitimi, Meslek Yüksekokulu, İşgücü Piyasaları.

### A LONGITUDINAL EVALUATION ON-THE-JOB TRAINING APPLIED IN VOCATIONAL EDUCATION: HONAZ VOCATIONAL SCHOOL EXAMPLE

#### Abstract

In Turkey, vocational schools (VS) applied with higher education and job training are intended to reduce youth unemployment. On-the-job trainings are at the forefront nowadays as one of the applications of the Vocational School students to the labor market. With this application, the students are given the qualifications needed by the labor market from one side and the students from the other side are aiming to recognize these markets. In this way, while students gain labor practices on the one hand, they contribute to small wage incomes and their budget. The purpose of this research is to reveal the progress/retrenchment of the on-the-job training, which is being implemented in Honaz VS of Pamukkale University for 5 periods in 4 programs, in terms of the criteria determined according to today’s point. According to the results of the research, increasing scores were obtained for each variable evaluating the quality of workplace training. According to this, it can be said that on-the-job training in vocational schools is a successful model for fulfilling the function of providing quality to the students and is receiving increasing support.

**Keywords:** On-The-Job Training, Vocational School, Labour Market.

<sup>1</sup> Bu çalışma, Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesinde 10-12.Mayıs.2018 tarihlerinde düzenlenen 9. Uluslararası Girişimcilik Kongresinde sunulmuş, alınan geribildirimler ve hakem raporları doğrultusunda yeniden düzenlenmiştir.

## Giriş

Türkiye’de ki genç işsizliğinde en büyük oran üniversite mezunlarına aittir (Arpat, 2018). Günümüzde üniversite öğrenimine erişim eskiye göre kolaylaşmakla birlikte, mezuniyet sonrası açısından değerlendirildiğinde düzgün işlere erişimin zorlaşmakta olduğu ya da hiç istihdam olanağı bulunamadığı görülmektedir. Bu yüzden mezunlar iş bulabilseler bile eğitim-istihdam uyumları zayıf olmakta, bu durum da hem işgücünün devir hızını arttırmakta hem de mezunların eğitimlerine uygun iş bulma konusunda ümitsizliklerini arttırmakta ve genç işsizliği sorununu derinleştirmektedir.

Üniversite eğitimi, bireylerin işgücü piyasasına katılımları öncesi alacakları eğitimin en son halkasını oluşturmaktadır. Bu durum öğrencinin, işgücü piyasalarına uygun vasıfta yetişmesinde programın/bölümün müfredatını ve stajlarını daha da kritik hale getirmektedir. Zira stajlar ile öğrenciler bir yandan uygulama becerisi kazanır iken, diğer yandan hem işgücü piyasalarını hem de çalıştığı işyerini istihdam öncesi yakından tanıma fırsatı bulmaktadır.

Araştırmamız, bazı üniversiteler bünyesinde yürütülen işbaşı eğitimi programlarından (İŞEP) MYO’lar bünyesinde yürütülenler ile ilgili olarak icra edilmiştir. MYO’lar gerek verdikleri eğitimle, gerekse mezunlarına uygun nitelik kazandıramamakla günümüzde en çok eleştirilen yükseköğretim kurumlarının başında gelmektedir. Yeniden yapılandırma ihtiyacı sıklıkla zikredilen ve kurumsal önceliklerin hep uzağında tutulan MYO’larda uzun süreli staj uygulamalarını içeren İŞEP, öğrencilerin mezuniyet sonrası düzgün işlerde istihdam olanağı sağlayabileceği bir uygulama modülü olarak giderek yayılmaktadır.

Araştırmanın amacı Pamukkale Üniversitesi Honaz MYO’unda 2014-2015 öğretim yılı müfredatında başlatılan ve fiili olarak 2015-2016 öğretim yılında ilk kez işbaşı eğitimine gönderilen öğrencilerden alınan geri bildirimlerle, ilk dönemden 2017-2018 öğretim yılı güz dönemi sonuna kadar uygulamada alınan mesafeyi ilerleme/gerileme bağlamında değerlendirerek, modelin uygulanabilirliği ve devamına dönük tahminlerde bulunmaktır. Bu karşılaştırma, modelin sürdürülebilirliği ve diğer MYO’lara yayılımı açısından önem arz etmektedir. Araştırma sonuçları ayrıca işbaşı eğitimini uygulayan diğer MYO’lara da genellenebilmesi, yani uygulamanın başladığı tarihten bu yana olan trendin saptanabilmesi açısından da önem arz etmektedir. Araştırmanın birinci bölümünde literatür taramasına, ikinci bölümde yöntem ve üçüncü bölümde ise bulgulara yer verilerek sonuç ve önerilere ulaşılabacaktır.

## 1. Literatür Taraması

Özsoy (2013) mesleki eğitimdeki sorunun önemli bir parçasını uygulama eksikliği olarak ifade etmektedir. Bu eksikliğin giderilmesi için derslerde yapılan uygulamaların sadece okullarda

iyileştirilmesi şeklindeki bir çözümün fazla gerçekçi görünmediğini belirtmektedir. Bu iyileştirmelerin, özellikle bütçe sorunu yaşayan devlet üniversitelerinin MYO'ları açısından yeni bir problem oluşturacağı açıktır. O halde uygulama eksikliğini gidermek için asıl çözümün, “canlı bir laboratuvar olanağı sağlayan” sanayi ile işbirliği yapılarak uygulanacak “işyeri eğitimi” olabileceğini düşünmekte, işyeri eğitiminin, uygulama eksikliğini giderilmesi için iyi bir yöntem/fırsat olacağını belirtmektedir.

Türkiye’de ön lisans düzeyinde uygulanan işyeri eğitimi modelleri çeşitlilik göstermektedir. Bu modeller aşağıda maddeler halinde gösterilmiştir (Özkan vd., 2016: s.279):

- 1 dönem işyeri uygulaması (3+1 modeli),
- Three master (3+3 modeli),
- 1 yıl işyeri uygulaması,
- Yarı zamanlı işyeri uygulaması (Sağlık MYO’lar kapsamında),
- Three master içinde 4+2 uygulaması.

Yukarıda anılan modellerin tümü İŞEP kapsamındadır. Aralarındaki küçük farklar sadece uygulamanın yapıldığı dönem/zaman ya da süre ile ilgili farklılıkları kapsamaktadır. Tüm modellerin ortak yanı, uygulamanın eğitim-öğretim dönemi içinde yapılması ve uzun dönemli staj içeriğine sahip olmasıdır.

Türk, Bakkal ve Türk (2017) araştırmalarında, bu modellerden 3+1 işyeri eğitim modeli kapsamında bulunan öğrenciler için, modelin işleyişi ve uygulama sonrasında beklentilerin karşılanıp karşılanmadığını ve beklentiler arasında fark olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamışlardır. Ali Fuat Cebesoy Meslek Yüksekokulu’nun sosyal ve teknik programlarında okumakta olan 200 öğrenci üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre İŞEP’in MYO’larda uygulanması gerektiği, program kapsamında bulunan öğrencilerin, kapsam dışındaki öğrencilere nazaran iş bulma sürecinde avantajlar elde ettiği ve eğitim modelinin kariyer planlamaya katkılar sağladığı raporlanmıştır.

Aksin (2014) araştırmasında, 3+1 İŞEP sisteminde öğrenim gören öğrenciler ile klasik eğitim sisteminde öğrenim gören öğrencileri mesleki eğitim, staj ve 3+1 ile ilgili görüşlerini karşılaştırmış ve öğrencilerin görüşlerini değerlendirmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde 3+1 eğitim sisteminde öğrenim gören öğrencilerin, mesleki açıdan ve eğitim sistemi açısından sorulan sorulara, klasik eğitim sisteminde öğrenim gören öğrencilere göre yaklaşık % 25 oranında daha olumlu cevap verdikleri ve 3+1 eğitim sistemini tavsiye ettikleri belirlenmiştir. Henüz uygulama döneminin başında bu tip avantajlar sağlayan modelin,

zamanla daha olumlu çıktılar oluşturması beklenebilir. Bu nedenle uygulamanın zamansal analizlerinin sık aralıklarla yapılması ve aksayan yönlerin iyileştirilmesi gerekmektedir.

Akşit vd, (2016) meslek yüksekokullarında uygulanmakta olan İŞEP kapsamındaki öğrencilerin algılarının belirlenmesi amacıyla yaptıkları araştırmada program kapsamındaki öğrencilerin daha kalifiye eleman haline geldiklerini, işyerindeki işleyişi ve insan ilişkilerini daha iyi kavradıklarını, işe başladıklarında daha az hata oranıyla çalıştıklarını, performanslarında artış ve iletişim seviyelerinde gelişmeler algıladıklarını raporlamışlardır.

Yılmaz ve Çetin (2016) ise çalışmalarında, uygulamalı eğitimin işyerlerinde görülmeye başlandığı dönem ile önceki dönemdeki öğrencilerin genel başarı düzeylerini karşılaştırmışlardır. Çalışmadan, işyerinde gerçekleştirilen uygulamalı eğitimin öğrencilerin genel başarı düzeyini artırdığı ve kendi isteğiyle kayıt sildirme oranını ciddi şekilde azalttığı sonuçlarına ulaşmışlardır. MYO'larda kayıt sildirme yoluyla öğrenimin yarıda bırakılması bugün pek çok MYO'nun sorunu olup, kayıt sildirme oranlarının azalması hem yükseköğretim maliyetlerini azaltması, hem de (nitelikli) yükseköğretimli nüfus çıktısını arttırması açısından oldukça önemli bir kazanım olarak değerlendirilmelidir.

Erol (2016), çalışmasında Sakarya Üniversitesi'nin beş yıldır uyguladığı 3+1 İŞEP sisteminde, modelin öznesi olan öğrencilerin modele yönelik bakış açılarını, uygulamada gözlemledikleri sorunları, çözüm önerilerini ve beklentilerini analiz etmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde araştırmacılar, staj denetimlerinin sadece öğrencilerle değil işverenlerle de yapılmasını, belirli standartlara sahip olmayan işletmelerin sistemden çıkarılmasını, başta İngilizce olmak üzere Rusça ve Arapça mesleki yabancı dil derslerinin gereğini vurgulamışlardır. Modelin işverenlere de önemli düzeyde katkı sağladığı düşünüldüğünde, belli parametreler açısından işverenlerin de değerlendirilmesi, modelin çıktılarının geliştirilmesi açısından önemli avantajlar sağlayabilir.

Gümüş (2016), çalışmasında Sakarya bölgesindeki meslek liselerinde okuyan öğrencilerin işyeri eğitim uygulamaları ile Sakarya Üniversitesindeki 14 meslek yüksekokulunda okuyan öğrencilerin 3+1 İŞEP sisteminin karşılaştırılmasını yapmayı ve mesleki açıdan, bilgi, beceri ve davranışlardaki gelişmeleri saptamayı amaçlamışlardır. Çalışmadan elde edilen sonuçlar incelendiğinde, çalışma kapsamına dahil olan işverenlerin %74'ünün İŞEP'in, meslek yüksekokulu öğrencilerinin iş yapma becerilerine olumlu katkı sağladığını, %71'inin ise 3+1 İŞEP uygulamasını tamamlayan MYO mezunlarını istihdam için öncelikle tercih ettikleri bulgulanmıştır.

## 2. Yöntem

Araştırma deneysel olmayan, boylamsal yöntemle icra edilmiş olup nicel araştırma desenine uygundur. Araştırmanın ilk verileri 2015-2016 eğitim öğretim yılının güz döneminde, son verileri ise 2017-2018 eğitim öğretim yılı güz döneminde olmak üzere 5 dönemde toplanan verilerle yürütülmüştür. Araştırmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Anket 13 maddeden oluşmakta olup aynı zamanda öğrencinin demografik özelliklerini içeren sorularla desteklenmiştir. Anketlerde beşli Likert cevap bileşeni kullanılmış ve öğrencilerden değişkenlere hiç katılmıyorum ve tamamen katılıyorum skalasında soruları yanıtlamaları talep edilmiştir. Anketlerin uygulaması iki şekilde gerçekleştirilmiştir. Bir kısmı işyeri denetimleri sırasında anket formunun öğrenciye teslimi ve eş zamanlı uygulama sonrası geri teslimi ile, geri kalan kısmı ise öğrencilere anketin elektronik posta ile gönderilip alınması ile sağlanmıştır. Anket uygulaması, tüm dönemlerde 16 haftalık staj süresinin 12-16 hafta aralığında yapılmıştır.

### 2.1 Ana Kütle ve Örneklem

Araştırma evrenini 2015-2016 eğitim-öğretim yılı güz döneminden bu yana Honaz MYO'da işbaşı eğitimine katılan öğrenciler oluşturmaktadır. Bu sayı 718 kişidir. Krejcie ve Morgan'a göre (1970), %95 güven aralığı ve  $\alpha=0,05$  serbestlik derecesinde örneklem büyüklüğü 251 kişidir. Araştırma da çalışma evreninin %51,8'ine (372 kişi) ulaşılmıştır. Buna göre örneklem büyüklüğünün, evren üzerinde genelleme yapmak için yeterli sayıda olduğu söylenebilir.

Araştırmada basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme, deneklerin önceden bilinen bir olasılıkla tesadüfi olarak seçildiği bir yöntemdir. Çalışma evrenindeki her bir bireyin örnekleme kapsamına alınma olasılığı ( $n/N$ ) örnekleme öncesi bellidir ve her bir birey için eşittir (Atıf, 1999: s.36–37).

### 2.2 Verilerin Analizi

Araştırma analizlerinde sadece betimsel istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Bu yöntemler ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapmadır (SS). 1. dönem sonu yapılan anket sonrası her dönemin ardından uygulanan anketler birikimli olarak elde edilmiştir. Araştırma analizlerinde 1. dönem sonu istatistiksel bulgular ile 5. dönem sonu istatistiksel bulgular karşılaştırılmıştır. 1. dönem sonu dahil her dönem içinde elde edilen veri, araştırmanın nihai veri setini birikimli olarak ortaya koymaktadır.

### 2.3 Güvenilirlik Testi

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçtüğü özellikleri, her zaman aynı şekilde ölçüp ölçemediğinin önemli bir göstergesidir (Tekin, 2009: s.57). Cronbach's Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, Likert tipi ağırlıklı puanlamanın yapıldığı araçlarla, maddelerin iç

tutarlılığını tahmin etmede kullanılır (Okursoy ve Turan, 2014: s.71). Araştırmada Cronbach's Alpha değeri 0,909 olarak bulunmuştur. Cronbach's Alpha katsayısı 0,80 ile 1 aralığında yer alan testler yüksek güvenilirliğe sahiptir (Alpar, 2011). Cronbach's Alpha katsayısının verilen aralıkta olmasından dolayı anketlerden elde edilen verilere istatistiksel analizler uygulamanın mümkün olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

### 3. Bulgular

Katılımcıların 2017-2018 eğitim-öğretim yılı güz dönemi sonu itibarıyla (toplam) demografik profiline ilişkin bulgular Tablo 1'de görülmektedir. Tablo 1 ile dikkate alınan demografik özellikler öğrencinin öğrenim gördüğü program, öğrenim türü, cinsiyet ve yaştır.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

<b>Program</b>	<b>Öğrenci Sayısı</b>	<b>%</b>
Dış Ticaret	137	36,8
İşletme	99	26,6
Lojistik	114	30,6
Pazarlama	22	5,9
<b>Toplam</b>	<b>372</b>	<b>100</b>
<b>Öğrenim Türü</b>	<b>Öğrenci Sayısı</b>	<b>%</b>
Birinci Öğretim	216	58,1
İkinci Öğretim	150	40,3
Cevapsız	6	1,6
<b>Toplam</b>	<b>372</b>	<b>100</b>
<b>Cinsiyet</b>	<b>Öğrenci Sayısı</b>	<b>%</b>
Erkek	204	54,8
Kadın	161	43,3
Cevapsız	7	1,9
<b>Toplam</b>	<b>372</b>	<b>100</b>
<b>Yaş</b>	<b>Öğrenci Sayısı</b>	<b>%</b>
20 yaş ve altı	123	33
21-24 yaş	217	58,4
25-29 yaş	13	3,4
30 yaş ve üstü	11	3,1
Cevapsız	8	2,2
<b>Toplam</b>	<b>372</b>	<b>100</b>

Tablo 1'de program bazındaki dağılımın homojen olmaması örnekleme hatasından değil, ilgili programlarda kayıtlı (İŞEP'e dahil olan) öğrenci sayılarının homojen olmamasından kaynaklanmaktadır.

Aşağıdaki tablolarda her bir ifadenin karşılaştırması zamansal bazda yapılmaktadır. Tablo 2'de İŞEP'in mesleki bilgi birikimine katkısı dönemsel bazda görülmektedir.

**Tablo 2.** İŞEP'in Mesleki Bilgi Birikimine Katkısı

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi aralığı		
	İfade	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşbaşı eğitimi sistemi, mesleki bilgi birikimime katkı sağlamaktadır.		3,55	1,536	3,91	1,315

“İşbaşı eğitimi sistemi, mesleki bilgi birikimime katkı sağlamaktadır” ifadesine verilen yanıtların ortalama değerleri karşılaştırıldığında, ortalama değerlerin zaman içerisinde artış gösterdiği görülmektedir. Bu artışın nedeni, işbaşı eğitim sisteminin ders programlarıyla bağlantılı olması ve süreç esnasında ders müfredatlarıyla işbaşı eğitim sistemi arasında kurulan ilişkinin daha da sağlamlaşması ve işbaşı eğitiminde, eğitim ile istihdam arasında kurulan ilişkinin artması olarak gösterilebilir. Nihai olarak eğitim ile istihdam arasındaki bağlantının artmasının bir sonucu olarak öğrencilerin mezuniyet sonrası çalışacakları işlerin “decent work” olarak tabir edilen düzgün iş olması, niteliklerine en uygun iş olması ve buna bağlı olarak daha yüksek ücret düzeylerinde çalıştırılması beklenebilir. Bu durum aynı zamanda işgücü piyasalarına geçiş sürecinde genç işgücünün büyük oranda yaşadığı “niteliğe uygun iş bulamama, iş beğenmeme, vasıf gerektirmeyen işleri kabullenme vb.” geçiş problemlerini de önleyebilir.

Tablo 3’de İŞEP kapsamındaki öğrencilerin sınıf ortamında aldıkları teorik eğitim ile işyerinde yaptıkları iş arasındaki uyum dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 3.** İşyerinde Yapılan İş İle Okulda Alınan Eğitimin Birbirine Uygunluğu

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı		
	İfade	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşyerinde yaptığımız iş ile okulda aldığımız eğitim birbirine uygun ve birbirini tamamlamaktadır.		2,72	1,390	3,01	1,384

“İşyerinde yaptığımız iş ile okulda aldığımız eğitim birbirine uygun ve birbirini tamamlamaktadır” ifadesine verilen yanıtların ortalama değerleri karşılaştırıldığında ortalama değerlerin zaman içerisinde artış gösterdiği görülmektedir. Bu artışın nedeni, işbaşı eğitim sistemine katılan firma sayısının artması olarak gösterilebilir. İşbaşı eğitim sistemine katılan firma sayısı arttıkça sektör çeşitliliği artmakta, bu nedenle öğrenciler eğitim gördükleri programa uygun işyerlerinde staj yapabilmektedirler. Bu durum, öğrencilerin aynı zamanda mesleki bilgi birikiminin artmasına da yol açabilir. Ancak son ortalamadaki artışa rağmen bu düzeyi yeterli olarak değerlendirmek mümkün değildir. Bu oranın yükseltilmesi için uygun işyeri seçiminde

daha çok hassasiyet gösterilmeli ve işyerlerinde yapılacak sürekli öğrenci denetimleri ile öğrencilere alanları ile ilgili pratikler kazanacağı işler verilmesinde ısrarcı olunmalıdır.

Tablo 4’de işyerindeki birim sorumlularının, İŞEP’e katkısı ele alınmaktadır.

**Tablo 4.** İşyerindeki Birim Sorumlularının İşbaşı Eğitimime Katkısı

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
İfade	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşyerindeki birim sorumluları, işbaşı eğitimime yeterince katkı sağlıyor.	3,32	1,554	3,90	1,297

“İşyerindeki birim sorumluları, işbaşı eğitimime yeterince katkı sağlıyor” ifadesine verilen yanıtların ortalama değerleri karşılaştırıldığında ortalama değerlerin zaman içerisinde artış gösterdiği görülmektedir. Bu artışın ilk nedeni, öğrenciler tarafından İŞEP’i emek istismarı amacıyla kullanan işyerleri hakkında yapılan geri dönüşler olabilir. Şöyle ki, İŞEP’e uyum sağlayamayan işyerleri ile yapılan protokoller zaman içerisinde iptal edilerek yerine bu programa uyum sağlaması muhtemel olan yeni işyerleri ile protokoller yapılmaktadır. İkincil olarak, İŞEP’in zaman içinde MYO tarafından tanıtımı yapılarak bu sayede iş dünyası tarafından amaçlarının idrak edilmiş ve bu nedenle işgücü piyasası partnerlerince daha büyük oranda çaba harcanyor olması da bu artışın diğer nedeni olabilir. İşbaşı eğitimleri ile ilgili aynı idrakin öğrencilerin birbiri ile etkileşimleri sonucu artması da bu verinin zaman içinde yükselmesinin başka bir nedeni olabilir. Diğer yandan zamanla programa katılacak öğrencilerin eğitimlerine uygun doğru işyerlerine yerleştirilmesi performansının artmış olması da (Bkz. Tablo 13) bu artan ivmenin gerekçesi olabilir.

Tablo 5’de İŞEP’in öğrenciye daha kolay işe yerleşme olanağı sağlayıp sağlamayacağı hakkındaki algıları dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 5.** İşbaşı Eğitimi Programı Sonrasında Daha Kolay İş Bulunabileceği Düşüncesi

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
İfade	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşbaşı eğitimi programı sonrasında daha kolay iş bulabileceğim.	3,18	1,282	3,47	1,317

İşbaşı eğitim programının Honaz MYO kapsamında başarılı olduğu, bu başarının da zamanla arttığı, Tablo 5’deki ortalama değerlerinin birbirleriyle karşılaştırılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Meslek Yüksekokulları’nın temel görevlerinden biri de işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ara elemanları yetiştirmektir. Tablo 5’den anlaşıldığı üzere işbaşı eğitim



programı kapsamında bulunan öğrenciler, bu program sayesinde daha kolay iş bulabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu bulgu, bu araştırma da ele alınan diğer maddelerde ortaya çıkan artışların tipik bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Arpat vd. (2017a)'nin yapmış oldukları araştırma sonuçları incelendiğinde de Honaz MYO'nda okuyan ve bulunduğu işyerinde işbaşı eğitimi yapan öğrencilerin %37,8'sinin iş teklifi aldığı, işbaşı eğitimi sonrası mevcut işyerinde çalışma arzusunda olan ve yapılacak iş teklifini kabul edeceklerin oranının ise %44,6 olduğu bilgisine ulaşılmaktadır.

Tablo 6'da öğrencilerin İŞEP'in uygulanmadığı MYO Mezunlarına göre daha avantajlı olabileceği hakkındaki görüşleri dönem bazında değerlendirilmektedir.

**Tablo 6.** Mezuniyet Sonrası, İşbaşı Eğitiminin Uygulanmadığı Diğer MYO Mezunlarına Göre Daha Avantajlı Olunabileceği Düşüncesi

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
Bölümünden Mezun Olduğumda Bu Uygulamanın Olmadığı Diğer Meslek Yüksekokul Mezunlarından Daha Avantajlı Olacağım.	3,71	1,288	3,83	1,244

Tablo 6'daki ortalama değerleri karşılaştırıldığında, işbaşı eğitim programı kapsamında bulunan öğrencilerin mezun olduklarında, bu kapsamda bulunmayan mezunlara oranla daha avantajlı olacakları düşüncesinin az da olsa arttığı görülmektedir. Diğer maddelerdeki artışlarla karşılaştırıldığında bu bulgunun görece daha az oranda artışının sebebi, bu uygulama hakkında öğrencilere ilgili MYO bağlamında yeterli düzeyde bir propaganda yapılmadığına işaret etmektedir. Bir başka deyişle İŞEP'in tanıtımının, MYO'nun tanıtımına göre daha başarılı olarak gerçekleştirildiği anlaşılmaktadır. Buna göre dönemsel artışın, diğer maddelerdeki artıştan daha düşük olması, öğrencilerin İŞEP'in uygulanmadığı (başka bir MYO'daki) bir müfredat hakkında bilgi sahibi olmamasından kaynaklanabilir.

Tablo 7'de İŞEP kapsamındaki öğrencilerin iş teklifi alma durumları, dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 7.** İŞEP Kapsamındaki Öğrencilerin İş Teklifi Alma Durumu

Dönem $\Rightarrow$	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşyerim, program sonrası beni uzun süreli istihdam etmek arzusundadır.	2,97	1,35	3,32	1,268

Tablo 7’de yer alan ortalama değerlerine bakıldığında işyerlerinin, işbaşı eğitim programı kapsamında bulunan öğrencileri istihdam etme arzularında artış olduğu görülmektedir. Bu durum;

- Öğrencilerin aldıkları eğitimle daha uyumlu işyerlerine yerleştirilmiş olması,
- Öğrenciler ile piyasa aktörlerinin zaman içinde İŞEP’in amaçlarını içselleştirmiş olması,
- Öğrencilerin davranış kalıpları ile çalışma performanslarının programın amaçlarına uygun hale gelmesi,
- Öğrencilerin işyeri/örgüt kültürüne adaptasyonların kolaylaşması/hızlanması gibi gerekçelere bağlanabilir.

Tablo 8’de İŞEP kapsamındaki öğrencilere verilen ücretlerin yeterliliği dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 8.** İşbaşı Eğitimi Sırasında Alınan Ücretin Yeterliliği

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşbaşı eğitim sırasında aldığım ücret, işyerine adaptasyonum için yeterlidir.	2,85	1,489	3,00	1,407

Tablo 8’de yer alan ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, işbaşı eğitimi sırasında alınan ücretin, işyerine adaptasyon için yeterince yüksek bulunmadığı görülmektedir. Ancak yine de zaman içinde yeterlilik bağlamında pozitif bir ivme söz konusudur. Arpat vd. (2017b)’nin araştırmasında asgari ücret düzeyi ücret alan (İşkur üzerinden sigortalanan) öğrenciler ile asgari ücretin %15 - %30’u arasında ücret alan öğrencilerin (Üniversite üzerinden sigortalanan) İŞEP’den memnuniyetleri arasında istatistiksel bir fark ortaya çıkmamıştır. Bu verilere göre zaman içinde ücretlendirme sisteminde herhangi bir değişiklik olmamasından da hareketle, öğrenciler ücreti halen -orta- yeterlilikte bulmasına rağmen programın diğer özelliklerinden kaynaklı artışlar İŞEP’i MYO mezunlarına beceri kazandırmada giderek daha güçlü bir nitelik kazandırmaktadır.

Tablo 9’da öğrencinin istihdam edilme ihtimalini ücretten daha motive edici bulma durumu, dönemsel bazda ele alınmaktadır.

**Tablo 9.** İstihdam Edilme Olasılığının Ücretten Daha Motive Edici Bulunması Durumu

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
Bu program sonrası istihdam edilme ihtimalim, aldığım ücretten daha motive edicidir.	3,12	1,572	3,32	1,380

Yukarıdaki tablodan, işbaşı eğitim programına katılan öğrencilerin mevcut işyerlerinde istihdam edilme arzularının, programa katılmaları nedeniyle aldıkları ücretten daha fazla motive edici olduğu sonucuna ulaşmak mümkündür. Bu bulguya göre, öğrencilerin işbaşı eğitimi sırasında yaptıkları pratiklerin alınan eğitim ile arasındaki bağlantının ilk uygulama dönemine göre yükselmesi, bir başka deyişle öğrencilerin öğrenim gördükleri alana daha uygun işyerlerine yerleştirilmesi olabilir.

Programın istihdam potansiyeli, Tablo 8 ile birlikte değerlendirildiğinde öğrencilerin ücreti yeterli bulmasalar bile kendilerine İŞEP sonrası istihdam olanağı sağlayabileceği konusunda motivasyonlarının giderek yükseldiğini göstermesi bakımından önemlidir.

Tablo 10’da İŞEP kapsamındaki öğrencilerin işyeri çalışanlarıyla iletişimi dönemsel bazda ele alınmaktadır.

**Tablo 10.** İşyerinde Çalışanlarla Sağlıklı Bir İletişim İçerisindeyim

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşyerinde çalışanlarla sağlıklı bir iletişim içerisindeyim.	4,01	1,287	4,25	0,995

Tablo 10’da yer alan her iki ortalama değeri, işbaşı eğitim sisteminin ilk kez uygulandığı dönemden bu yana öğrencilerin işyerlerinde bulunan çalışanlarla sağlıklı bir iletişim içerisinde bulduklarını göstermektedir. Bu bulguya göre öğrencilerin işyeri kültürüne adaptasyonlarının daha hızlı olacağı ve bu durumda İŞEP’in çıktılarını daha da iyileştireceğini söylemek mümkündür. Giderek güçlenen iletişim ile çalışanlar tarafından öğrencilere bilgi ve beceri transferinin daha kolay yapılabilmesi ve öğrencilerde işyeri kültürüne uygun davranış değişikliklerinin oluşturulabilmesi olanaklı hale gelecektir.

Tablo 11’de işyeri çalışanlarının öğrencilere yardımcı olma yönünde davranışlar sergileyip sergilemedikleri dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 11.** İşyeri Çalışanlarının Öğrencilere Dostça Davranma ve Yardımda Bulunma Durumu

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşyeri çalışanlarının davranışları oldukça dostça ve yardımseverdir	3,89	1,318	4,31	1,015

Yukarıda verilen tablodaki ortalama değerlerinden, öğrencilerin işyerlerindeki çalışanların davranışlarından memnun oldukları ve bu memnuniyetin yıllar itibarıyla artış gösterdiği bilgisini

elde etmek mümkündür. Bu bulgu, Tablo 10'daki sonuçlarla desteklenmektedir. Bu durum, öğrencilerin çalışma yaşamı ve üretim süreci hakkında öğrenme, deneyim kazanma ve üretim sürecine katkı sağlama konusunda hızlı bir geçiş sağlayabilir.

Tablo 12'de okulda alınan teorik bilgilerin işte kullanma düzeyi dönemsel bazda ele alınmaktadır.

**Tablo 12.** Okulda Alınan Teorik Bilgileri İşte Kullanma Düzeyi

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
Okulda aldığım teorik bilgileri işyerinde kullanabiliyorum.	2,81	1,45	3,49	1,356

İŞEP'in Honaz MYO'da uygulanmaya başladığı dönemde öğrenciler okulda edindiği teorik bilgileri, işyerlerinde kullanamadıkları tablodaki ilk ortalama değerinden anlaşılırken, yine aynı tablodan 2017-2018 güz dönemine kadarki süreçte bu olumsuz durumun yavaş yavaş olumluya doğru evrildiği görülmektedir. Bu bulgunun gerekçesi, işgücü piyasası partnerlerinin talepleri de dikkate alınarak ilgili MYO'nda yapılan müfredat değişiklikleri olabilir. Buna göre MYO'ların işgücü piyasalarında değişen koşullara hızlı bir şekilde entegre olma refleksini gösterebilmeleri durumunda, öğrencilerin sınıf ortamında edindiği teorik bilgilerle pratik olarak karşılaşma oranı giderek artacak bunun da öğrencilerin niteliklerine büyük katkılar sunacağı öngörülebilir. Nitekim işyeri ortamında yapılan beceri eğitimlerinin, salt sınıf ortamlarda yapılan eğitimlere göre daha büyük katkılar sağladığı iddia edilmektedir (Eichhorst, 2015: s.1; Eichhorst vd., 2012; Akbaş, 2017).

Tablo 13'de işyerindeki çalışma koşulları iş sağlığı ve güvenliği açısından dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 13.** İşyerindeki Fiziki Çalışma Ortamı ve Çalışma Koşullarının Uygunluğu

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşyerindeki fiziki çalışma ortamı ve çalışma koşulları sağlığım ve güvenliğim için uygundur.	3,53	1,365	3,85	1,260

Tablo 13'deki ortalama değerlerinden, program kapsamındaki öğrencilerin işyerinin fiziki çalışma ortamından ve çalışma koşullarından memnun oldukları anlaşılmaktadır. Bu bulgu, öğrencilerin işbaşı eğitimi için iş sağlığı ve güvenliği açısından da doğru işyerlerine yerleştirildiğine işaret etmektedir. Piyasalar açısından değerlendirildiğinde ise 6331 sayılı İSG yasasının, işyerlerince uygulama performansının giderek arttığı yönünde değerlendirilebilir.

Tablo 14’de öğrencinin İŞEP sonrası işyerinde çalışma arzusu, dönemsel bazda değerlendirilmektedir.

**Tablo 14.** İşbaşı Eğitimi Yapılan İşyerinde Uygulama Sonrası Çalışma Düşüncesi

Dönem	2015-2016 güz dönemi		2015-2016 güz dönemi ile 2017-2018 güz dönemi sonu aralığı	
İfade	$\bar{x}$	SS	$\bar{x}$	SS
İşbaşı eğitimi yaptığım işyerinde, işbaşı eğitimim sonrası çalışmak isterim.	2,82	1,4571	3,52	1,383

Öğrenciler, işbaşı eğitim sisteminin uygulanmaya başladığı 2015-2016 güz döneminde eğitim aldıkları işyerlerinde çalışıp çalışmama konusunda kararsız kalmakta veya işyeri tarafından yapılan iş tekliflerine karşı daha mesafeli durmaktayken günümüzde, öğrencilerin iş tekliflerine geçmiş dönemlere nazaran daha olumlu yaklaştıkları görülmektedir. Bu durum ayrıca, öğrencilerin işbaşı eğitimi için yerleştirildikleri işyerinin öğrenim gördükleri alanla bağlantısının daha yakın olduğuna işaret etmektedir.

### Sonuç

Bu araştırmada Honaz MYO’nda uygulanan işbaşı eğitim programlarının uygulama başlangıcından bu yana gerçekleşen seyrinde, gelinen noktanın tespiti yoluyla karşılaştırma yapılması amaçlanmıştır.

Araştırmamız bulgularına göre ele alınan ve işbaşı eğitimi programı performansını ele alan tüm maddeler bağlamında dikkate değer artışlar olduğu görülmüştür. Bu artışın, mevcut sistemin iyileştirilmesi/geliştirilmesine yönelik olarak yapılan çalışmaların pozitif bir etki oluşturduğuna işaret etmektedir. Nihai olarak gelinen bu daha olumlu noktanın aşağıdaki eylemlerin sonucu olarak ortaya çıktığı değerlendirilmektedir:

- Öğrencilerin doğru işyerine yerleştirme performansı yüksekliği
- İşbaşı eğitiminde olan program müfredatlarının yenilenerek, piyasa beklentilerine uygun hale getirilmesi
- İşbaşı eğitiminin özellikle iş dünyasına başarılı bir şekilde tanıtılması sayesinde işyerlerinde, programın amaçlarının tam olarak gerçekleşmesine olan bağlılık,
- Programın amaçlarının öğrencilere aktarımı ve öğrencilerin birbirleri ile iletişim ve etkileşimleri ile programın etkili ve doğru şekilde kendi aralarında paylaşımı.

Bundan sonra konu ile ilgili olarak yapılacak araştırmalarda, programın performansının eğitimini sürdüren öğrenciler yerine mezuniyet sonra istihdam durumlarının

araştırılarak yürütülmesi önerilmektedir. Bu araştırma, mezun takip programları ya da başka araştırma içerikleriyle sağlanabilir.

İŞEP ile ilgili çıktılarının önümüzdeki dönemlerde de pozitif ivme ile artış trendinde olması halinde, hem öğrencilerin uygulamayı yaptıkları işyerinde çalışma isteklerinin artacağı hem de uygulama işyerleri ile diğer işyeri işverenleri tarafından da çalıştırma isteğinin artacağı söylenebilir. Böylece İŞEP kapsamına gire MYO sayısı arttıkça ya da kapsamdaki öğrenci sayısı arttıkça, tüm öğrencilere İŞEP için uygun işyeri bulmakta kolaylaşacaktır.

Araştırmamız bulgularına göre hem öğrenci hem de işverenler açısından programın benimsenmiş, öğrenci açısından İŞEP'in büyük ölçüde içselleştirilmiş olduğu görülmektedir. İŞEP uygulamalarına MYO'lar tarafından gerekli hassasiyetlerin gösterilmesi halinde (müfredat düzenlemeleri, doğru işyerlerinin seçimi, öğrencilerin ve işyerlerinin sık aralıklarla denetlenmesi, tanıtım faaliyetlerine ağırlık verilmesi gibi) zaman içinde daha olumlu algıların ve buna koşut bulguların ortaya çıkması mümkündür. İŞEP'in araştırmamız içinde ölçülen ifadelerinden elde edilen pozitif skorlar, uygulamanın diğer MYO'lara da daha hızlı bir şekilde yaygınlaştırılmasının, makro anlamda işgücü piyasalarının ihtiyaç duyduğu potansiyeldeki mezunların yetiştirilmesine önemli katkılar sağlayacağına işaret etmektedir.

### Kaynakça

- Akbaş, S. (2017). Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Aksin, M. (2014). Üniversite-Sanayi İşbirliği Çerçevesinde Öğrenci Açısından Trimester Eğitim Sisteminin İncelenmesi: Gaziantep Üniversitesi Naci Topçuoğlu MYO Örneği. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Isparta.
- Akşit, A. & Arpat, B. & Kalfa, V.R. (2016). Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli-Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitim Programında Öğrenci Algılarının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. 2. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, 12-14.Ekim.2016, Bilecik, ss:1099-1108.
- Alpar, R. (2011). Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Arpat, B. (2018). Türkiye'de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. Yayınlanmamış Araştırma Makalesi.
- Arpat, B., Tokbaş, M., Çamurdan, B., Akşit, A. (2017a). Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Stajlarında Yapılan İş Teklifleri Üzerine Bir Araştırma: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. International Journal of Academic Value Studies (Javstudies), 3(14), 1-11.
- Arpat, B., V.R. Kalfa, A. Akşit, B. Çamurdan (2017b). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar: 3+1 İşbaşı Eğitimi Modeli Honaz MYO Örneği. Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:8, Sayı:2, ss.76-94.
- Atıf, A. A. (1999). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No: 1081, Açıköğretim Fakültesi Yayınları No:601.
- Eichhorst, W. (2015). Does Vocational Training Help Young People Find a (good) Job? IZA, World of Labour, January-2015, Germany.
- Eichhorst, W., Rodriguez-Planas N., Schmidl R., Zimmermen, K.F. (2012). A Roadmap to Vocational Education and Training Systems Around the World. IZA Discussion Paper, No.710, December.
- Erol, Z. (2016). 3+1 Eğitim Modelinin Nitelikli Eleman İstihdamına Etkisi ve Öğrencilerin Modele Bakışı. ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, 304-315.

- Gümüş, İ. (2016). Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokullarındaki Öğrencilere Uygulamalı İş Yeri Eğitimle Kazandırılan Becerilerin Niteliksel Açından Değerlendirilmesi. ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, 782-790.
- Krejcie, R. V., D. W. Morgan (1970). Determining Sample Size For Research Activities. Educational and Psychological Measurement, V.30, ss.607-610.
- Okursoy, A., Turan, A. H. (2014). Açıklayıcı Faktör Analizi ve Üniversite Yemekhanesinde Müşteri Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Boyutların Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama. Doğu Üniversitesi Dergisi, 15(1), ss:65-78.
- Özkan, S.S., G. Atalı, M. Sarıbyık, D. Karayel (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi. 5. International Vocational School Symposium, Prizren, 18-20.Mayıs.2016.
- Özsoy, A. (2013). Mühendislik Eğitimine Çalışan Mühendislerin Bakışı ve İşyeri Eğitimi Modeli. Süleyman Demirel Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Dergisi, 17(1), Özel Sayı, 77-85.
- Sarıbyık, M., (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek için 3+1 Eğitim Modeli. Akademik Platform Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, 1, 39-41.
- Tekin, H. (2009). Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Ankara: Yargı Yayınevi, 23. Baskı,
- Türk, K., Bakkal, S., Türk, D. (2017). 3+1 Mesleki Uygulama Sonrası Sosyal Programlar İle Teknik Programlarda Okuyan Öğrencilerin Uygulama Sonrası Beklentilerinin Karşılaştırılması. 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal Ve Teknik Bilimler Kongresi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Yılmaz, A., Çetin, A. (2016). İşyerinde Uygulamalı Eğitimin Öğrencilerin Genel Başarı Durumlarına Etkisi: Sakarya Meslek Yüksekokulu Örneği. ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss.508-513.