

# Türkiye’de Genç İşsizlikle Mücadelede Meslek Yüksekokullarında Uygulanan İşbaşı Eğitimlerinin Rolü ve Önemi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği\*

Bülent ARPAT\*\*

**Öz:** Türkiye’de ön lisans ve lisans mezunu gençlerde işsizlik oranları, diğer gruplara göre daha yüksektir. Bu durum, mesleki ve teknik yükseköğretimin, işgücü piyasalarının talep ettiği niteliklere sahip mezunlar yetiştirememesi nedeniyle eleştirilmesine neden olmaktadır. Bu araştırmanın amacı, meslek yüksekokullarında (MYO) uygulanmaya başlanan işbaşı eğitimlerini çeşitli özellikler açısından ele alarak genç işsizliğini azaltmaya dönük etkisini değerlendirmektir. Araştırma, beşli Likert cevap bileşenli 11 soru ile demografik soru bloğunu içeren anket yoluyla icra edilmiştir. Araştırma, yöntem olarak boylamsal ancak deneysel olmayan yapıda nicel araştırma desenine uygundur. Araştırma analizlerinde betimsel teknikler kullanılmıştır. Buna göre yükseköğretim mezunu gençlerde işsizlik oranları yüksektir. İşbaşı eğitimi uygulaması MYO öğrencilerine yüksek düzeyde mesleki katkı sağlamakta, üniversite-sanayi işbirliğini güçlendirmekte ve genç işsizlikle mücadelede güçlü bir araç olarak ön plana çıkmaktadır. Ancak, uygulama ile müfredat arasındaki uyum zayıftır. Bu uyum güçlendirildiği takdirde daha etkili çıktılar üretmesi olasıdır.

**Anahtar Kelimeler:** İşbaşı Eğitimi, Genç İşsizlik, Mesleki Eğitim.

**The Role and Importance of Applied Job Training in Vocational Schools Struggling Youth Unemployment in Turkey: The Example of Honaz Vocational School**

**Abstract:** In Turkey, young graduates in vocational school graduate and postgraduate unemployment rates are higher than other groups. For this reason, vocational and technical higher education is criticized for not being able to train graduates with the qualifications demanded by the labor market. The purpose of this research is to evaluate the effect of reducing the youth unemployment by taking into account the various occupational trainings that have been started to be implemented in vocational schools. The research was conducted

\* Makale Geliş Tarihi: 25.03.2018

\*\* Dr. Öğr. Ü., Pamukkale Üniversitesi, Honaz MYO.

through a questionnaire containing 11 questions with a five-point Likert-response component and a demographic question block. The research is suited to quantitative research design in longitudinal but non-experimental form as a method. Descriptive techniques have been used in research analyzes. Accordingly, rate of unemployment are high in young graduates of higher education. The application provides a high level of craft knowledge to the Vocational High School students, strengthens the university-industry cooperation and stands as a powerful tool for combating youth unemployment. However, the harmony between implementation and curriculum is poor. If this compliance is strengthened, it is likely to produce more effective outputs.

**Keywords:** Job Training, Young Unemployment, Vocational Training

## Giriş

Genç işsizliği sorunu günümüzde sadece Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin değil, gelişmiş batı medeniyetlerinin de en önemli sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. 2017 yılı verilerine göre Dünya’da 70,9 milyonluk genç işsiz bulunduğu tahmin edilmekte ve bu sayının 2018 yılında 71,1 milyona ulaşması beklenmektedir (ILO, 2018). Bu sayıya ilave olarak asgari çalışma standartlarından ve sosyal güvenlikten yoksun, kayıt dışı sektörde çalışan, eksik istihdam edilen diğer gençleri de eklediğimizde sorunun boyutları daha da büyümektedir. Bu kapsamı ile genç işsizliği, genel olarak işsizlik olgusu ile birlikte küresel bir sorun olarak görülmektedir. Günümüzde enformasyon ve iletişim teknolojilerindeki hızlı gelişmeler ve dördüncü sanayi devriminin yaklaşan ayak sesleri problemi derinleştirmekte ve özellikle 15-24 yaş arasındaki genç nüfusu etkilemektedir.

Genç işsizliği sorununun çözümü için genç nüfusun mevcut yeteneklerinin geliştirilmesi ya da yeni beceriler kazandırılması amacıyla eğitilmesi gereklidir (Özkan, 1994:26). Meslek yüksekokulları (MYO), bu amaçla eğitim faaliyetleri yürüten yükseköğretim kurumlarından biridir. YÖK kanunu MYO’ları, belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştiren, bu amaçla dört yarıyılık eğitim ve öğretim faaliyetleri icra eden yükseköğretim kurumları olarak tanımlamaktadır (YÖK Kanunu, 1981). Bu eğitim-öğretim süresi içinde belirli mesleklere yönelik uygulamalı eğitim-öğretim faaliyetleri ile işgücü piyasalarının talep ettiği bilgi, el becerisi ve uygulama yeteneğine sahip nitelikte mezunlar yetiştirmek, MYO’ların temel hedeflerindedir. Ancak MYO’lar, öğrencilerine iş fırsatları tanıyacak olanaklar sağlayamaması ve onların gerçek hayatla bağlantı kuramadıkları yetersiz eğitim vermeleri gerekçesiyle sıklıkla eleştirilmektedir.

Bu çerçevede MYO’larda “işbaşı eğitimi” adı verilen ve uzun süreli staj uygulamalarını içeren, uygulama süresi ve zamanı itibarıyla çeşitli isimlerle anılan

(3+1, 3+3, 4+2<sup>1</sup> modeli vb.) ve mesleki eğitimin “pratik kazandırma” misyonunu üstlenen programlar yürütülmektedir. İşbaşı eğitimi modeli, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen mesleki eğitim programları içeriği ile de eşleşmektedir. Mesleki eğitimler, bireylere nitelik kazandırarak iş bulmalarını sağlayan aktif işgücü piyasası politikalarından biridir (Karadeniz vd., 2013:11). Mesleki eğitim programlarına katılan işsizlerin katılmayanlara göre, işverenler tarafından bir eleme aracı olarak kullanıldığı ve daha fazla tercih edildiği gözlemlenmektedir (Biçerli, 2005:8-9). Bu çerçevede işbaşı eğitimini tamamlayanların, bu uygulama dışında kalan mezunlara göre tercih edilebilirliğinin daha yüksek olması ve genç işsizlikle mücadelede etkin bir rol oynaması beklenmektedir.

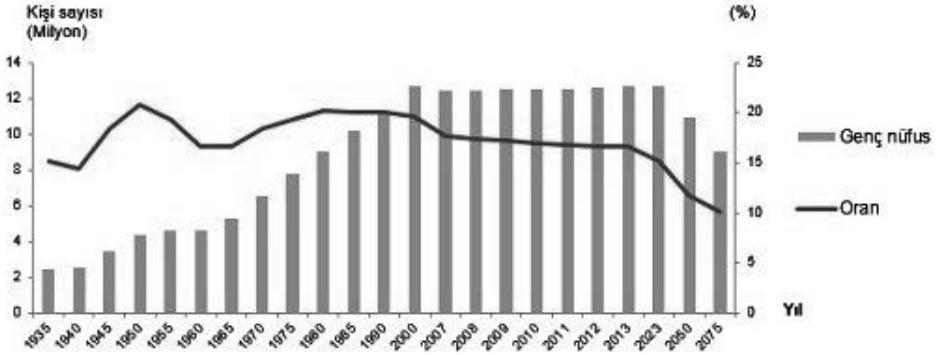
Bu araştırmanın amacı, işbaşı eğitimlerinin temel niteliklerini, uygulamaya devam eden öğrencilerin perspektifinden değerlendirmektir. Bu niteliklerden yola çıkılarak, işbaşı eğitimi modelinin ön lisans-lisans mezunu genç işsizliğini önlemeye yönelik olarak etkinliği değerlendirilecektir. Araştırmanın birinci bölümünde genç işsizliği problemi genel olarak ele alınmış, ikinci bölümde MYO mezunlarında işsizlik problemi TÜİK’in hane halkı işgücü anketi (HHİA) verileri ile ortaya konmuş ve üçüncü bölümde işbaşı eğitimi uygulaması ile ilgili bulgulara yer verilerek sonuca gidilmiştir.

## **Türkiye’de Genç İşsizliği**

### **Türkiye’de Genç Nüfus Popülasyonu ve Toplam Nüfus İçindeki Görünümü**

Bir ekonomide mal ve hizmet üretiminde kullanılan üretim faktörlerinden işgücünün kaynağını, o ülke nüfusu oluşturmaktadır (Şentürk, 2015:119). Bir ülkede nüfus yaşlandıkça üretim düşmekte iken, genç nüfusun varlığı ekonomide canlılığa, üretime ve tüketime doğrudan katkı sağlamaktadır (Kitapçı, 2017:251; Milliyet, 2018). Bu nedenle bir ülkenin nüfus kompozisyonu gerek işgücünün yapısı gerekse ekonominin yönü hakkında önemli ipuçları vermektedir. Bu bağlamda Türkiye nüfusunun yapısına bakıldığında giderek yaşlanan bir nüfus yapısına sahip olduğu görülmektedir. AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında Türkiye %16,6 ile en fazla genç nüfusa sahip ülkedir. 1935-2075 yılları arası Türkiye’nin genç nüfusu ile bu nüfusun toplam nüfusa oranı Şekil 1’de görülmektedir (TÜİK, 2017).

<sup>1</sup> Modeli isimlendirmede ilk rakam teorik eğitim süresini, ikinci rakam ise işbaşı eğitimi olarak icra edilecek pratik eğitim süresini, eğitim-öğretim dönemi sayısı cinsinden ifade etmektedir.

**Şekil 1:** Genç Nüfus ve Toplam Nüfus İçindeki Oranı

**Kaynak:** TÜİK (2017), İstatistiklerle Gençlik, 2013, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16055>

TÜİK'in 2016 yılı verilerine göre Türkiye'de 12.989.042 genç bulunmakta iken genç nüfus, toplam nüfusun %16,3'üne karşılık gelmektedir. Bu sayının %51,2'si genç erkek, %48,8'i ise genç kadın nüfus olarak kayıtlara yansımıştır. Buna karşılık aynı yıl için yükseköğretimde net okullaşma oranı %42,6, erkeklerde ise %39,2 olarak gerçekleşmiştir (Yeniakit, 2017).

Şekil 1'e göre Türkiye, genç nüfusunda 2013 yılında başlayan azalma trendine rağmen gelecek yıllarda bu şekilde devam etmeyecek bir genç nüfus popülasyonuna sahiptir. "Demografik fırsat penceresi", "demografik hediye" ya da "demografik armağan" olarak nitelenen bu durum (Demir, 2016:203), Türkiye için daha çok üretim, kişi başı gelir ve ekonomik büyüme fırsatlarına işaret etmektedir. Bu fırsattan faydalanabilmek için özellikle eğitim, işgücü piyasası ve sosyal güvenlik alanında uygulanacak doğru politikalar ile anılan fırsatlardan yararlanmak mümkün olabilir (Kaya ve Yalçınkaya, 2014:165). Bu politikaların uygulamalarından biri de genç işsizliğin azaltılarak istihdam oranlarının yükseltilmesi ile buna koşul olarak mesleki ve teknik yükseköğretim kapsamındaki öğrencilerin niteliklerinin geliştirilmesi olmalıdır.

## Genç İşsizliği

İşsizlik genel olarak, cari ücret düzeyi ve istihdam şartlarında çalışma arzu ve gücünde olan işgücü arzının, söz konusu ücret düzeyi ve istihdam şartlarında işgücüne olan talebin oluşturduğu istihdam hacminden daha büyük olması şeklinde ifade edilmektedir (Ay, 2012). Buna bağlı olarak genç işsiz ise, 15-24 yaşları arasında bulunan, referans döneminde bir saatten fazla çalışmamış, fakat çalışmaya hazır olan ve aktif olarak iş arayan kişi olarak tanımlanmaktadır (Ata, 2007:113). Türkiye'de 2017 yılında işsizlik %10,2 oranında, genç işsizliği ise %18,6 oranında gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017). Diğer yandan OECD'nin İstihdam Görünüm

Raporuna göre Türkiye'de 15-29 yaş aralığında çalışmayan, iş aramayan, okumayan, stajda ve askerde olmayan kişilerin oranı diğer 34 OECD ülkeleri ortalamasından (%15,5), iki kat fazladır (%31,1) (OECD, 2017). Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Enstitüsünün (DİSK-AR) İşsizlik ve İstihdam Raporuna göre iş bulma ümidini kaybeden işsizler, iş aramayan ancak çalışmaya hazır olan işsizler, mevsimlik ve zamana bağlı eksik çalışanlarda işsizlik oranına eklendiğinde işsizlik oranı %19,5'e, genç işsizlik oranı ise %21,5'e yükselmektedir (DİSK-AR, 2017). ILO verilerine göre genç işsizliği, yetişkin işsizliğinden 2,9 kat daha fazladır (ILO, 2015:79). Bu durum toplumsal açıdan önemli bir sosyal sorun oluştururken, ekonomik açıdan ise kullanıl(a)mayan bir büyüme potansiyeline işaret etmektedir.

Türkiye'de genç işsizliği sorununun temel nedenleri nüfus, eğitim ve işgücü piyasasının yapısından kaynaklanan problemler oluşturmaktadır (Şahin, 2010:216). Erdayı'ya göre (2009:134) gençlerin eğitime katılma oranının artması, yeni işler oluşturulamaması ve deneyim yoksunluğu gibi sebeplerde genç işsizliğini arttıran faktörlerdir. 2016 yılı verilerine göre Türkiye'de çalışma çağındaki genç işgücünün sadece %34'ü istihdam içinde yer almaktadır (TÜİK, 2017). Diğer yandan kayıt dışı istihdam oranının %34,7 düzeylerinde gerçekleşmesi, hem gençlerin işgücü piyasalarına katılımı açısından hem de istihdamın niteliği açısından genç işsizliğini olumsuz olarak etkilenmektedir (Çoban, 2018:197).

## **Meslek Yüksekokulu Mezunlarında İşsizlik ve İşbaşı Eğitimi**

Genç işsizlik, lise ve lisans mezuniyetinin ardından hemen işgücüne katılan ancak iş bulamayanlar gibi MYO mezunu gençler içinde önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır. DİSK-AR'ın araştırmasına göre işsiz gençlerin içinde yükseköğretim mezunu genç işsizliği oldukça yüksek seviyede gerçekleşmiş ve 2017 yılında bu oran %32,5'e çıkmıştır (DİSK-AR, 2017). Bu oran gençlerin eğitimden sonra çalışma yaşamına geçişte zorluk yaşadığını ve eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının arttığını göstermektedir (Güney, 2009:149). Taşer vd.ne göre (2015) eğitimlerini tamamlayan meslek lisesi, MYO ve lisans mezunu gençler, vasıflı işgücünü temsil ettiklerini düşünerek ücret beklentilerini yüksek tutmaktadırlar. Ancak genç işçi ücretlerinin yetişkinlerden daha yüksek olduğu durumlarda, yetişkinleri istihdam etmek tercih edileceğinden, ücretlerin genç işsizliğine etkisi olumsuz olmaktadır (Çetinkaya, 2010:53). Mezunların yüksek ücret talebi, deneyimsizlik ile birleşince, iş hayatına girişte uzun süreli işsizlik ortaya çıkmakta ya da gençler ancak ikincil işgücü piyasalarında yüksek mobilite ile çalışma olanağı bulabilmektedir. Genç işçilerin mobilitesinin yüksekliği nedeniyle işverenler genç işçilerin eğitimleri için önemli bir harcama yapmayacak, bu da genç işçilerin daha iyi ücretle iş bulmak için işten ayrılanların nitelikli bir iş bulma şanslarını azaltacaktır (Çetinkaya, 2010:52). Genç işsizliğini arttıran ya da ikincil işgücü piyasalarında

çalışmaya sevk eden bu sorun, yükseköğretim döneminde okul yıllarında işyeri ortamında yapılacak ve öğrencinin eğitim becerisini ve deneyimini arttırmaya odaklı eğitim-öğretim uygulamaları ile aşılabilir.

MYO’larda verilen mesleki ve teknik eğitimin ana amacı, emek piyasalarının ihtiyaç duyduğu ara eleman ihtiyacını karşılamaktır. Ancak eğitim ile istihdam arasında sağlıklı bir ilişki kurulamaması, gençlerin mezuniyet sonrası niteliklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verememesi, okul-ış dünyası ilişkisinin yetersizliği, işgücü piyasasındaki ihtiyaçların değişimine hızlı uyum gösterilememesinden dolayı genç işsizliği büyük boyutlara tırmanmaktadır (Aydın, 2017:3). Anılan sorunların çözümü için bir yandan öğrencilerin okul yıllarında iş yaşamını tanıması sağlanmalı, diğer yandan da işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerin kazandırılması gereklidir. Genç işsizliği açıklayan yapısal açıklamalar teorisi de nitelik eksikliğine vurgu yapmaktadır. Buna göre özellikle talep edilen beceriler ve eğitim nitelikleri ile ilgili olarak genç işsizler ve mevcut işler arasında bir uyumsuzluk bulunmaktadır. Ayrıca mevcut işler, artan bir şekilde nitelikli çalışanları veya gençlerin sahip olmadığı nitelikleri talep etmektedir (Hammer, 1993’den aktaran Çetinkaya, 2010:49).

Türkiye Cumhuriyeti’nin 10. Kalkınma Planında (2014-2018) anılan sorunların çözümü için orta öğretim ve yükseköğretim düzeyindeki mesleki ve teknik eğitimde program bütünlüğünün temin edileceği ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde uygulamalı eğitime ağırlık verileceği belirtilmektedir (Kalkınma Bakanlığı, 2013:33). Kalkınma planındaki bu hedefin yükseköğretim ayağı, MYO’larda uygulamaya konulan işbaşı eğitimleri vasıtasıyla gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. İşbaşı eğitimi öğrencilere iş hayatını tanıtmaya ve nitelik kazandırma işlevinin yanında, uzun süreli iş ilişkisi sağlamaya ve nitelik kazandırma sorununun çözümüne de katkı sağlamaktadır. Nitekim Türkiye’de uygulanan ulusal istihdam politikalarını değerlendiren bir çalışmada, girişimcilik faaliyetlerinin teşviki, istihdam danışmanlığı hizmetleri ile etkinliği yüksek mesleki eğitim faaliyetlerine ağırlık verilmesinin olumlu sonuçlar doğuracağı açıklanmıştır (Bayraktar ve İncekara, 2013:15).

Ne yazık ki genç yaşlarda ortaya çıkan işsizlik sorunu, sadece mezunlar için geçerli değildir. Grubb ve Martin’in işbaşı eğitimlerinin, istihdam ve işsizlik üzerine etkilerini incelediği çalışmalarının sonuçlarına göre en kötü skorlar okulu terk eden gençlere aittir (2001). Bu durum, okul terk oranlarının daha yüksek olduğu MYO öğrencisi gençlerde işsizlik sorununu daha da derinleştirmektedir.

## **Ön lisans/Lisans Mezunu Gençlerde İstihdam Verileri**

2017 yılı HHİA verilerine göre ön lisans-lisans mezunlarından istihdama dahil olanlara ait veriler Tablo 1’de görülmektedir. Tablodaki hesaplamalar 15-24 yaş aralığı için yapılmıştır. TÜİK verilerinde ön lisans-lisans ayrımı yapılmadığı için tablolar iki grup mezunlarını kapsayacak şekilde oluşturulmuş ve değerlendirilmiştir.

**Tablo 1:** İstihdam Durumundaki Önlisans/Lisans Mezunu Genç İşgücünün, Genç-genel İşgücü ile Karşılaştırmalı Genel Görünümü

Değişken	Sayı		Yüzde	
15-24 yaş aralığı örneklem büyüklüğü ( <i>Genç-genel</i> )	71.402		%100	
İstihdamdaki toplam işgücü (Tüm eğitim düzeylerinde)	22.811		%31,9	
Önlisans veya lisans mezunu olanlar	6.405		%9	
Eğitimine devam edenler ( <i>Tüm eğitim düzeyleri dahil</i> )	38.324		%53,6	
Önlisans-lisans eğitime devam edenler	9.417		%13,18	
Referans haftası içinde gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışanlar Çalışmadığı halde geri dönecek bir işi olanlar ( <i>Genç-genel   Önlisans-lisans mezunu genç</i> )	22.592 306	3.148 80	%31,6 %0,4	%49,14 %1,2
SGK Kayıtlılık	Genç-genel ( <i>Evet-Hayır-Cevapsız</i> ) Önlisans-lisans mezunu genç ( <i>Evet-Hayır-Cevapsız</i> )		11.393-11.418-0 2.608-614-0	
İsteki Durum ( <i>Genç-genel   Önlisans-lisans mezunu genç</i> )				
Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli	16.518	2.791	%72,4	%86,6
İşveren	155	25	%0,7	%0,8
Kendi hesabına	706	75	%3,1	%2,3
Ücretsiz aile işçisi	5.432	331	%23,8	%10,3
Cevapsız	0	0	%0	%0
Toplam	22.811	3.222	%100	%100
Tam zamanlı-Yarı zamanlı çalışma durumu ( <i>Genç-genel</i> )	18.754 – 4.057		%82,2 - %17,8	
Tam zamanlı-Yarı zamanlı çalışma durumu ( <i>Önl.-lisans mezunu genç</i> )	2.991 – 231		%92,8 - %7,2	
İşin Süreklilik Durumu ( <i>Genç-genel   Önlisans-lisans mezunu genç</i> )				
Sürekli iş	11.841	2.370	%64,4	%84,9
Geçici veya sınırlı süreli iş ( <i>Mevsimlik, günübirlik, sözleşmeli, sözleşmesiz, arada sırada çalışma dahil</i> )	4.677	421	%11,4	%15,1
Cevapsız	0	0	%0	%0
Toplam	16.518	2.791	%100	%100
Ortalama haftalık çalışma süresi* – Önlisans-lisans mezunu gençlerde			49,41 saat	
Ortalama haftalık çalışma süresi* – Genç-genel			52,75 saat	
Ortalama haftalık çalışma süresi* – Tüm yaş grupları – GENEL			51,11 saat	
* (30 saatin altındaki çalışmalar kısmi zamanlı olmasından dolayı besaplamaya dahil edilmemiştir. Hesaplama, ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olarak özel sektörde çalışan grup için yapılmıştır. Hesaplama "esas işte bir haftada genellikle çalışılan süre" dikkate alınmıştır.)				

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti-2017 yılı verilerine dayanarak yazar tarafından hesaplanmıştır<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> HHİA "İstihdam Durumu" verilerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

Tablo 1'e göre 15-24 yaş aralığındaki gençlerden %9'u ön lisans ya da lisans mezunudur (6.405 kişi). Bu yaş grubunda eğitimini devam ettirenlerin oranı, tüm eğitim-öğretim seviyeleri için %53,6 iken; yükseköğretime devam etme oranı %13,2'dir. Referans haftası içinde gelir elde etmek amacıyla bir işte çalışan ön lisans-lisans mezunlarının oranı, aynı özelliği taşıyan genç nüfustaki orandan daha yüksektir (%49,14>%31,6). Aynı durum ön lisans-lisans mezunu çalışanlar lehine, SGK'ya kayıtlı çalışma açısından da geçerlidir (%80,9>%49,9). Bu bulguya göre ön lisans-lisans mezunu olarak istihdam halinde olmanın, diğer mezuniyet durumlarında istihdam halinde bulunmaya göre kayıt dışı çalışmayı azaltıcı bir unsur olduğu söylenebilir.

Veriler genç nüfusun işteki durumu açısından değerlendirildiğinde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli çalışmanın ön lisans-lisans mezunlarında daha yüksek olduğu, kendi hesabına veya ücretsiz aile işçisi olarak çalışmanın ise daha düşük oranlarda olduğu görülmektedir. Tam zamanlı çalışma açısından da bulgular, ön lisans-lisans mezunu genç grubunda daha avantajlıdır (%92,8>%82,2).

İstihdam halindeki genç nüfusta ön lisans-lisans mezunu olanların sürekli işlerde çalışma oranı, genç-genel grubuna göre daha yüksektir (%83,8>%64,4). Haftalık çalışma saati verileri açısından da ön lisans-lisans mezunu çalışanlar hem diğer genç gruplara göre hem de tüm yaş gruplarına göre daha düşük çalışma sürelerine sahiptir (49,41 saat/hafta).

### **Ön lisans/Lisans Mezunu Gençlerde İşsizlik Verileri**

Tablo 2'de ön lisans—lisans mezunu genç grup ile tüm gençler açısından işsizlik verilerinin karşılaştırılmalı analizi görülmektedir.



**Tablo 2:** İşsiz Durumdaki Ön lisans/Lisans Mezunu Genç İşgücününün Genç-genel İşgücü ile Karşılaştırmalı Genel Görünümü

Durum	Sayı		Yüzde	
	Genç-genel	Ön lisans-lisans mezunu	Genç-genel	Ön lisans-lisans mezunu
İstihdamda	22.611	3.222	%31,9	%50,3
İşsiz	5.661	1.674	%7,9	%26,1
İşgücüne dahil olmayan	43.000	1.509	%60,2	%23,6
<b>İş Aramama Nedeni*</b>				
İşe başlamak için bekliyor	129	54	%0,3	%3,5
Mevsimlik çalışıyor	159	19	%0,4	%1,2
Daha önce çok aradı ama bulamıyor	987	139	%2,3	%9,1
Vasıflarına uygun iş bulacağına inanmıyor	798	83	%1,9	%5,4
Eğitim-öğretime devam ediyor	29.789	648	%69,3	%42,5
Engelli veya hasta	1.278	17	%3,0	%1,1
Ev işleri ile meşgul,	7.580	319	%17,6	%20,9
Çocuğa/hastaya/engelliye bakıyor	860	59	%2,0	%3,9
Diğer ailevi, kişisel vb. nedenler	1.378	188	%3,2	%12,3
<b>Toplam</b>	<b>25318</b>	<b>1526</b>	<b>%100</b>	<b>%100</b>

\* İşsiz ve işgücüne dahil olmayanlar ile referans haftası ile biten son dört hafta içinde herhangi bir iş aramayan veya kendi işini kurmak için çaba göstermeyen kişilerin dahil edildiği grup istatistiküdür.

**Kaynak:** TÜİK Hane Halkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti-2017 yılı verilerine dayanarak yazar tarafından hesaplanmıştır<sup>3</sup>.

Tablo 2'ye göre 15-24 yaş arası genç nüfusta (genç-genel) işsizlik oranı %7,9 iken, ön lisans-lisans mezunu gençlerde bu oran %26,6'ya yükselmektedir. Bir başka deyişle ön lisans-lisans mezunu gençlerde işsizlik oranı, aynı yaş grubu içindeki gençlerin geneline göre üç kattan daha fazladır. İş aramama nedenini “daha önce çok aradı ama bulamıyor”, “vasıflarına uygun iş bulacağına inanmıyor” olarak beyan edenler (iş bulma ümidi kırılanlar) bu oranlara dahil edildiğinde genç nüfusta işsizlik oranı (genel) %12,1'e, ön lisans-lisans mezunu gençlerde ise %40,6'ya yükselmektedir.

Yukarıda açıklanan işsizlik verilerine göre ön lisans-lisans mezunu gençler, diğer gençlere göre daha yüksek oranda işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalmaktadır. Oysa ki gençlerin üniversite eğitimini tercih etme nedenlerinden en önemlisi, mezuniyet sonrası çalışabileceği iyi bir işe sahip olmaktır. Bu bulguya dayanarak mevcut haliyle ön lisans ve lisans eğitiminin, genel itibarıyla genç işsizlik sorununu azaltmadığı anlaşılmaktadır. Bu verilerden çıkan başka bir sonuç ise, üniversitelerin bireye istihdam olanağı kazandıracak niteliklere erişirememeleridir. Bunun nedeni

<sup>3</sup> HHİA “Mevcut İşgücü Durumu” verilerinden faydalanılarak hazırlanmıştır.

üniversitelerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu/talep ettiği nitelikleri bilmemesi ya da bildiği halde kazandıramaması olabilir. Her iki halde de sorunun çözümü, üniversiteler ile işgücü piyasalarının işbirlikleri kurmaları ve bunu geliştirmelerine bağlıdır. MYO'larda uygulanan işbaşı eğitimleri, öğrencilere nitelik kazandırma işlevine ek olarak denetmen öğretim elemanlarının sıklıkla yaptığı işyeri ziyaretleri yoluyla, bu işbirliğinin geliştirilmesine katkı sağlama potansiyeline de sahiptir.

## MYO'larda İşbaşı Eğitimi ve Uygulama Esasları

Alanyazında işbaşı eğitimi; stajyerlik, iş rotasyonu, oryantasyon, koçluk, çıraklık, yetki devri ve mentorluk olarak sınıflandırılmaktadır (Yeşil, 2015). MYO'larda uygulanan işbaşı eğitimi, işyeri ortamında işveren ile öğrenciyi buluşturmakta ve bu iş ilişkisi, anılan sınıflamada ki "stajyerlik" uygulaması ile eşleşmektedir. Bu nedenle işbaşı eğitimi uygulaması zaman zaman, Üniversite tarafından protokol imzalanan işgücü piyasası partnerlerince "stajyerlik" olarak da kavramsallaştırılabilmektedir. İşbaşı eğitimi uygulaması bir taraftan öğrencinin eğitilmesini/yetiştirilmesini sağlar iken, diğer yandan eğitilen öğrenci üretim sürecine katkı sağlamaktadır. Sigortalama giderlerinin işveren tarafından karşılanmaması nedeniyle de, işletme içinde ilave bir katma değer ortaya çıkmaktadır. İşbaşı eğitimi ile aynı zamanda Friedman'ın dışsal etkiler olarak adlandırdığı ve eğitimin parayla ölçülemeyen yararlarını ifade eden "toplumsallaşmayı sağlama, demokratik katılımı özendirme, suç oranlarını azaltma" gibi etkilerde (2011:116), programın yukarıda anılan avantajlarını tamamlar niteliktedir. Uygulama kapsamındaki tüm öğrencilerin sosyal sigorta primleri ya Üniversite kanalıyla ya da (yapılan bir protokol yoluyla) İş-Kur tarafından karşılanmaktadır. Program kapsamındaki öğrencilerden Üniversite kanalıyla sigortalananlara asgari ücretin net tutarının %15-%30'u oranında, İş-Kur tarafından sigortalananlara ise asgari ücret düzeyinde ücret ödemesi yapılmaktadır (Bkz. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu). Ayrıca İş-Kur tarafından sigortalanan öğrencilerin çalışmaları, sosyal güvenlik mevzuatı açısından uzun vadeli sigorta kolu kapsamında da değerlendirilmekte iken, Üniversite üzerinden sigortalanan öğrencilerin bu çalışmaları emekliliğe sayılmamaktadır<sup>4</sup>.

İşbaşı eğitimi, iş dışında eğitim ile birlikte hizmet içi eğitimin iki türünü ifade etmektedir. İşbaşı eğitimi, işe fiilen başlamış personele günlük çalışma saatleri içinde ve işin fiilen yapıldığı yerde bireysel veya grup olarak verilen eğitimidir. Bu nedenle işletmelerde işbaşı eğitimleri, çalışanın çalışmasını aksatmadan, bir başka deyişle yapmakta olduğu işi bırakmadan eğitilmesini sağlamaktadır. Deneyim kazanmış çalışanlar, bu tip eğitimlerde etkili bir şekilde kullanılmaktadır (Ayan, 2008). İşbaşı eğitiminin başarısı büyük ölçüde ilk amire ya da söz konusu eğitimden sorumlu olan eğiticiye ait olmaktadır (Balbay, 2007). Bu nedenle, işbaşı eğitimindeki

<sup>4</sup> Bu durumun bir istisnası olarak, işbaşı eğitimi ile işe giriş arasında doğum yapan kadın, söz konusu süreleri doğum borçlanması yoluyla borçlanarak emeklilik hizmeti kazanabilmektedir (Bkz. 5510 sayılı SSGSS Kanunu, m.41).

öğrencilerin ilk amirleri, öğrencinin öğrenme sürecinde kilit rolü oynayan işletme çalışanları olarak ön plana çıkmaktadır. Buna göre, işbaşı eğitiminden beklenen faydanın sağlanması ve işgücü piyasalarına iyi motive olmuş, nitelikli ara elemanların kazandırılması konusunda, ilk amirlerin farkındalığının sağlanması gereklidir. Bunun sağlanması için işbaşı eğitimindeki öğrencilerin, denetmen öğretim elemanları tarafından sık aralıklarla denetlenmesi gereklidir. Yetersiz denetim, alan dışı sektör işyerlerinde yaptırılan işbaşı eğitimi, öğrencilerin dönem sonunda işgücü piyasalarının ihtiyaçlarına cevap verici niteliklere erişememesine neden olabilir. Böyle bir durum işbaşı eğitimini tamamlayan mezunların işsiz kalmasına neden olabileceği gibi, yoksullukla karşılaşmama saikiyle enformel sektörde çalışmaya da yöneltebilir.

MYO’larda uygulanan işbaşı eğitimleri, İş-kur tarafından yürütülen meslek edindirme amaçlı işbaşı eğitimleri ile de benzeşmektedir. Türkiye’de işsizliğin önlenmesi için yürütülen aktif işgücü piyasası politikalarından biri de istihdam garantili mesleki eğitim kurslarıdır. Denizli ilinde açılan kursların etkinlik değerlendirmesini yapan Akbaş’a göre, bu kursların genellikle etkinliğinin ve mezunlarda oluşturduğu tatminin yüksek olduğu görülmektedir (Akbaş, 2017:135). Türkiye İş Kurumu eliyle uygulanan bu kurslarda işbaşı eğitimi ya da sınıf içi eğitim modeli kullanılmaktadır. Akbaş’ın anılan araştırmasında yaptığı etki değerlendirmesine göre işbaşı eğitim programları, sınıf içi eğitim programlarıyla karşılaştırıldığında bireylerin gelecek dönemlerde işsiz geçirilebilecek olası sürelerini kısaltmaktadır (2017:5; Karabulut, 2007:64). Bu bulguya göre MYO’larda, sınıf öğretimi ve işbaşı eğitiminin birlikte uygulanması ile yürütülen modelin genç işsizliğin önlenmesine yönelik etkisinin; bu model öncesi uygulanan sadece sınıf öğretimini içeren modelden daha yüksek olacağı söylenebilir. Yine MYO’larda uygulanan bu modelin olumlu çıktılar üretmesi, Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen mesleki eğitimlerin yükünü hafifleteceği, maliyetlerini düşüreceği ve İşkur’un bu kurslarına alternatif hale gelerek bu yükün Üniversitelerce paylaşılacağı söylenebilir.

## **Metodoloji ve Bulgular**

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Araştırmanın temel amacı; Honaz Meslek Yüksekokulu’nda eğitim gören öğrencilerin, işbaşı eğitimi sırasında işyerlerindeki mesleki becerilerini geliştirme düzeyleri ve uyumlarını değerlendirerek, sistemi öğrenci perspektifinden bütüncül olarak ortaya koymak ve genç işsizliği ekseninde bulguları derlemektir. Bunun için öğrencilerin işbaşı eğitimi ile ilgili görüşlerine başvurulmuştur. Üniversite-sanayi işbirliği ile ilgili somut çalışmaların alanyazında yeteri kadar yer bulmaması ve işbaşı eğitimi modelinin bu işbirliğini geliştirme potansiyeli, araştırmamızı önemli kılmaktadır. Diğer yandan işbaşı eğitimi modelinin işveren ile öğrenciyi işgücü piyasasına katılım öncesi buluşturması ve uzun süreli olarak bir arada tutması,

potansiyel bir istihdam unsuru olarak genç işsizliği ile mücadele açısından işbaşı eğitimi konusuna ayrı bir önem kazandırmaktadır. Nitekim yapılan bir araştırmada bu öğrencilerin eğitim süresi içinde %37,7 oranında iş teklifi aldığı (Arpat vd., 2017a:1) ve başka bir araştırmada da bu oranın %44 düzeyine kadar çıkabildiği iddia edilmektedir (Karadeniz ve Kumaş, 2016:752).

## **Araştırmanın Yöntemi, Kapsamı ve Sınırları**

Araştırma, Denizli ili sınırları içinde faaliyet gösteren işletmeler bünyesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada öğrencilere yazar tarafından oluşturulan anket uygulanmıştır. Uygulama, 11 adet beşli Likert cevap bileşenli soru ile temel demografik bileşenleri saptamaya yönelik dört sorudan oluşmaktadır.

Araştırmanın ana kütesini, işbaşı eğitimi uygulamasının yapıldığı dönem içinde (2015-2016 güz döneminden başlayarak 2016-2017 eğitim-öğretim yılı sonuna kadar – toplam 4 dönem), programa dahil olmak için gerekli şartları sağlayan<sup>5</sup>, “Pazarlama, Lojistik, İşletme Yönetimi ve Dış Ticaret” programlarında öğrenim gören ikinci sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. Bu sayı 458 kişidir. Araştırma yaklaşımı, nicel araştırma desenindeki tarama araştırması kategorisinde ele alınmıştır. Uygulama, tarama araştırması kapsamındaki deneysel olmayan ve boylamsal yapı türündedir (Bu teknikler için bkz. Dolma ve Dolma, 2017). Çalışmada ana kütleli oluşturulan 458 öğrenciye ulaşılmak hedeflenmiş, ancak çeşitli nedenlerden ötürü ancak 387 öğrenciye ulaşılabilmiş ve 372 anket geçerli kabul edilerek analiz aşamasına geçilmiştir. Araştırmanın analizlerinde betimsel istatistiki yöntemler kullanılmıştır.

## **Güvenilirlik Testi**

Güvenilirlik, ölçme aracının ölçtüğü özellikleri, her zaman aynı şekilde ölçüp ölçemediğinin önemli bir göstergesidir (Tekin, 2009:57). Cronbach's Alpha iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı, Likert tipi ağırlıklı puanlamanın yapıldığı araçlarla, maddelerin iç tutarlılığını tahmin etmede kullanılır (Okursoy ve Turan, 2014:71). Araştırmada Cronbach's Alpha değeri 0,902 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.

## **Betimsel Analizler ve Bulgular**

Bu bölümde anket sorularına verilen yanıtların frekansları, yüzdeleri, ortalamaları ve standart sapma değerleri tablolar halinde verilecektir. Tablo 3'de işbaşı eğitiminin öğrencinin mesleki bilgi birikimine katkı verileri ele alınmaktadır:

<sup>5</sup> İşbaşı eğitimi yapacak öğrencinin akademik ortalamasının en az 1,80 olması gereklidir.

**Tablo 3:** İşbaşı Eğitimi Uygulamasının Mesleki Bilgi Birikimime Katkısı

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	40	10,8		
<b>Katılmıyorum</b>	19	5,1		
<b>Kararsızım</b>	41	11,0		
<b>Katılıyorum</b>	105	28,2	3,91	1,315
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	167	44,9		
<b>TOPLAM</b>	372	100		

Tablo 3’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşbaşı Eğitimi Sistemi, Mesleki Bilgi Birikimime Katkı Sağlamaktadır” sorusuna cevap veren 372 öğrenciden 272’si katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%73,1), 41’i kararsızım (%11,0) ve 59’u katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%15,9) cevabını vermişlerdir. Buna göre işyeri eğitiminin yüksek oranda (%73,1) mesleki bilgi birikimine katkı sağladığı söylenebilir. 3,91’lik ortalama, beşli Likert skalasındaki 4 puan düzeyindeki aralıkta, “yüksek” düzeye karşılık gelmektedir (Yürekli ve Kalfa, 2016)<sup>6</sup>. Buna göre işbaşı eğitiminin öğrencilere mesleki anlamda önemli oranda katkı sağladığı söylenebilir. Akşit vd.nin araştırmasında da 3,825 olarak bulunan ortalama, bulgumuzu destekler yöndedir (2017:182). Anılan çalışmada cinsiyetin ve akademik başarının mesleki katkı elde etme ile ilişkili olmadığı; öğrencinin öğrenim gördüğü programın, aylık harcama tutarının, öğrenim gördükleri öğretim kurumuna karşı geliştirdikleri tutumun ve ikamet yerinin mesleki katkı düzeyleri ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Akşit vd., 2017). Özellikle öğrencinin akademik başarısının, işbaşı eğitiminin mesleki katkı ile ilişkili olmaması bulgusu ve bu çalışmada 3,91 düzeyinde elde edilen yüksek ortalama; teorik kapasitesi zayıf olan öğrencilerinde alanında nitelik kazanabildiğini göstermektedir. İşbaşı eğitiminin bu özelliği, genç işsizliği ile mücadeleye önemli bir katkı sağlayabilir.

3,91’lik ortalama değeri, programdan mezun olan öğrencileri emek piyasalarında rekabet edeceği diğer mezunlara göre daha avantajlı konuma getirebileceği, nitelik düzeyini yükseltebileceği, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliğe eriştirebileceği ve daha yüksek ücret düzeylerinde düzgün iş<sup>7</sup> olarak

<sup>6</sup> (Yürekli ve Kalfa, 2016)’ya göre bu aralık 1,00-1,79 arası “çok düşük”, 1,80-2,59 arası “düşük”, 2,60-3,39 arası “orta”, 3,40-4,19 arası “yüksek”, 4,20-5,00 arası “çok yüksek” olarak yorumlanmaktadır.

<sup>7</sup> İlk kez 1999 yılında ILO tarafından gündeme getirilen kavram, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, iş sağlığı ve güvenliğine uygun, sosyal güvenlik imkanları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin işçi, işveren ve hükümetin uzlaşması içinde gerçekleştirilmesidir (Palaz, 2005:481; Erikli, 2016:288).

tanımlanan işlerde istihdam olanağı bulabileceğine işaret etmektedir. Programın, iş piyasasının gerektirdiği niteliklere uygun mezunlar yetiştirmesi, genç yoksulluğu ile mücadeleye de önemli katkı sağlayabilir. Nitekim Karadeniz’de, eğitimin bireyi daha kaliteli işgücü olarak, daha nitelikli işlerde istihdam etme olanağı sağlamasının işsizlik ve yoksulluk riskini azaltacağını ifade etmektedir (2007:79). Buna göre işbaşı eğitimi programlarının, mesleki birikime sağladığı katkıların, MYO mezunlarında ilave istihdam oluşturarak işsizlik oranlarını azaltacağı söylenebilir.

Tablo 4’de mesleki bilgi birikimine katkı düzeyleri, işbaşı eğitimi kapsamındaki dört program için müstakil olarak gösterilmektedir:

**Tablo 4:** Mesleki Katkının Programlar Düzeyinde Dağılımı

Program	Ortalama	Standart Sapma
Lojistik	3,46	1,547
Dış Ticaret	4,28	0,939
Pazarlama	4,41	0,734
İşletme Yönetimi	3,81	1,397

Tablo 4’deki değerlere göre işbaşı eğitimi, dış ticaret ve pazarlama programlarında “çok yüksek” düzeyde mesleki bilgiye katkı sağlar iken; lojistik ve işletme programlarında bu katkı “yüksek” düzeyde gerçekleşmiştir. Bu skorlara göre işbaşı eğitimi programı, farklı programlar için farklı düzeylerde mesleki katkı sağlama potansiyeline sahiptir. Bu farklılığın sebebi MYO’nun örgütlendiği bölgede, öğrencilerin uygulama için yerleştirilebileceği uygun işyerlerinin varlığı ile ilişkilidir. Nitekim Denizli ilinin Türkiye ihracatında 8. sırada konumlanması dış ticaret programını ve ilin başat endüstrisi tekstil sektörünün ürünlerini yurt içi ve dışı pazarlama faaliyetleri de pazarlama programını mesleki katkı açısından üst noktalarda konumlandırmıştır.

Bu verilere göre işbaşı eğitimi programlarındaki öğrencilerin mesleki katkılarının yükseltilmesinin MYO’nun konumlandığı ilin ekonomik durumu ve sektörel dağılımı ile yakından ilişkili olduğu söylenebilir. Yine bu noktadan hareketle, MYO’da ilin ekonomik ve sektörel özellikleri ile bağlantılı olmayan programlar/bölümler açılmasının, işbaşı eğitimi programları yoluyla bile, öğrencilerine emek piyasalarının ihtiyaç duyduğu niteliği kazandıramayacağı açıktır. Bu nedenle Yükseköğretim Kurumunun (YÖK) MYO’ların program açma taleplerini değerlendirirken, talep edilen programın ilgili olduğu sektörün kümelendiği işgücü piyasalarına yakınlığını da dikkate alması önemlidir.

YÖK’ün 07.12.2017 tarihinde yayınladığı ve aynı tarihte yürürlüğe giren içeriğe göre, organize sanayi bölgelerinde kurulan MYO’larda öğrenim görecekt öğrenciler için eğitim desteği verilmesine başlanacağı ilan edilmiştir. “Yükseköğretim Kurumlarında Organize Sanayi Bölgelerinde Kurulan MYO’nda Öğrenim Görecekt Öğrenciler İçin Eğitim Desteği Verilmesine İlişkin Usul ve

Esaslar” olarak yayınlanan içerikte destek tutarının, öğrenci cari hizmet maliyetinin beş katını geçmemek üzere her yıl ocak ayında hazırlanacak tebliğ ile belirleneceği ifade edilmektedir. Destegin amacı öğrencilerin nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamak olarak açıklanmaktadır. Bu uygulama, araştırma bulgularımız ile tespit edilen coğrafi yakınlığın öğrenci için sağlayacağı mesleki katkının artırılması amacıyla hizmet edecek olumlu bir destek olarak değerlendirilmektedir.

İşbaşı eğitimi kapsamındaki programların müfredatlarının, öğrencilerin işyerinde yürüttüğü işlerle uyumuna ilişkin sonuçlar Tablo 5’de görülmektedir:

**Tablo 5:** İşyerinde Yapılan İş İle Okulda Alınan Eğitimin Birbirine Uygunluğu ve Tamamlayıcılığı

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	80	21,6		
<b>Katılmıyorum</b>	55	14,8		
<b>Kararsızım</b>	76	20,5		
<b>Katılıyorum</b>	102	27,5	3,01	1,384
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	58	15,5		
<b>TOPLAM</b>	371	100		

Tablo 5’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşyerinde yaptığımız iş ile okulda aldığımız eğitim birbirine uygun ve birbirini tamamlamaktadır” sorusuna cevap veren 371 öğrenciden 160’ı katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%43), 76’sı kararsızım (%20,5) ve 135’i katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%35,4) cevabını vermişlerdir. Bu verilere göre, işyerinde yapılan iş ile katılımcıların öğrenim programlarının uyumunun yeterince birbirini tamamlayıcı nitelikte olmadığı söylenebilir (%53). 3,01’lik ortalama, orta düzeyde bir değere karşılık gelmektedir. Bu ortalama skoruna göre öğrencilerce yapılan iş ile alınan eğitim arasındaki ilişki orta düzeydedir. Bu değişkenler arasındaki ilişkinin artışı, işbaşı eğitiminden daha olumlu çıktılar elde edilmesine, öğrencilerin hızlı öğrenmelerine, programın sonunda niceliksel ve niteliksel bağlamda daha büyük oranda mesleki katkıya aracılık edebilir.

Bu bulgunun işaret ettiği başka bir sonuç ise işbaşı eğitimi programlarının uygulanmaması halinde piyasanın talep ettiği beceriler ile mezunların sahip olduğu becerilerin eşleşmemesi nedeniyle günümüzdeki mevcut genç işsizliği sorununu derinleştirir şekilde ortaya çıkacak işsizlik sorunudur. Mevcut müfredatlar dikkate alındığında ve MYO’larda işbaşı eğitiminin halen çok az uygulandığı değerlendirildiğinde, pek çok mezun işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalabilir. Elde edilen bu bulgu aynı zamanda, Tablo 2’de verilen ve günümüzdeki yüksek oranda ortaya çıkan ön lisans-lisans mezunu genç işsizliği verilerini desteklemektedir.

Bu bulgunun başka bir sonucu ise mezunların işsiz kalmak yerine becerilerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kalmaları olacaktır. İşin gerekleri ile mezunun niteliklerinin uyuşmaması halinde kurulan çalışma ilişkisinde ise iş tatminsizliği ve düşük ücret düzeylerinde ya da enformel sektörlerde çalışma ortaya çıkmaktadır. Amador ve Vila'nın araştırmasına göre (2013) ortaya çıkan bu tip bir eşleşmenin en önemli nedeni, iş için gerekli eğitimin alınmamasıdır. Nitekim Hindistan'da özellikle enformel sektörde çalışanların, okulda kazanılan bilgilerin mesleki eğitim ile herhangi bir ilgisi olmadığını düşündükleri için çocuklarını okula göndermedikleri bilinmektedir (Unni ve Rani, 2003:128). Bu tip bir ebeveyn algısı, mesleki ve teknik eğitime büyük bir darbe vurarak genç işsizliği problemini daha da derinleştirebilir. İş ile okulda verilen eğitim ilişkisinin zayıflığının, bu tip bir tehlikenin gerçekleşmesine zemin hazırlayacağından hareketle, okul-sanayi işbirliği ekseninde müfredatların iş yaşamına uyumlulaştırılması büyük önem arz etmektedir. Nitekim Erikli'nin de (2015:22-23) ifade ettiği gibi, eğitim ile işgücü piyasası arasında bağın yeterince kurulamaması ve mesleki eğitimin işgücü ihtiyaçları doğrultusunda verilememesi halinde beceri açığı/uyuşmazlığı ortaya çıkacağı açıktır.

Müfredatlar iş yaşamına en iyi şekilde uyumlulaştırılsa bile beceri uyuşmazlığı ortaya çıkarmaya aday bir başka konu ise, işbaşı eğitimi yapan öğrencileri ucuz işgücü görme saikiyle öğrenim alanından bağımsız, nitelik gerektirmeyen ve vasıfsız işgücü tarafından yapılabilecek işleri yoğun şekilde gördürmektir. Bu problemin özellikle, eğitim ile istihdam ilişkisi gözetmeden (herhangi bir işyerine) yapılan yerleştirmelerde ortaya çıkması kaçınılmazdır. Doğru bir eşleştirme ile yerleştirme yapılsa bile ortaya çıkabilecek bu sorunun çözümü için denetimler etkili yapılmalı, gerekirse öğrencilerin işyerleri değiştirilmelidir. Buna göre işbaşı eğitiminin amacı öğrenciye öğrenim alanı ile ilgili pratik kazandırmak olmalı ve bu uygulama bir emek sömürü aracına dönüştürülmemelidir.

Aytaş (2014:2), beceri uyuşmazlığının eğitim uyuşmazlığından ayrı ele almanın pek mümkün olmadığına vurgu yapmaktadır. MYO müfredatlarının piyasadaki işlerle uyumsuzluğu, bu mezunların düşük yeterlilikle (underqualification) ve/veya düşük beceri düzeyinde (underskilling) mezun olması gibi sorunları beraberinde getirmektedir. Bu bakımdan müfredatları piyasa beklentilerine uygun hale getirmeden ve müfredatlar da ki teorik içeriği işbaşı atmosferinde uygulama pratiği sağlanmadan, işbaşı eğitiminden en yüksek faydayı sağlamak mümkün olmayacaktır.

Tablo 6'da müfredat ile işbaşı eğitiminde yapılan işlerin uyumu, program bazında ele alınmaktadır.



**Tablo 6:** Müfredat ile İşbaşı Eğitimi Uyumunun Programlar Bazında Dağılımı

Program	Ortalama	Standart Sapma	Korelasyon (Mesleki katkı ile)	p**
Lojistik	2,59	1,432	0,603	0,000
Dış Ticaret	3,46	1,210	0,489	0,000
Pazarlama	3,36	1,497	0,551	0,008
İşletme Yönetimi	2,80	1,348	0,554	0,000

\*\* p&lt;0,01

Tablo 6’daki ortalama değerleri incelendiğinde lojistik ve işletme programlarında müfredat ile işyerinde yapılan işin uyumu düşük, dış ticaret ve pazarlama programlarında orta düzeydedir. Bu bulgu iki gerekçeden kaynaklanabilir:

#### *Üniversite-Sanayi İşbirliği Eksikliği*

Günümüzde sıklıkla zikredilen üniversite-sanayi işbirliğinin zayıflığı elde ettiğimiz sonuçlarla da desteklenmektedir. Üniversite-sanayi işbirliğinin güçlendirilmesi, araştırmamızın kapsamı dışındaki pek çok faydayı sağlamanın yanı sıra, öğretim müfredatlarını da çağın gereklerine ve emek piyasalarının beklentilerine uygun olarak ortaya çıkacağı açıktır.

Üniversite-sanayi işbirliği MYO mezunlarının niteliğinin artırılması ve genç işsizliğinin azaltılması için de doğrudan bir önem arz etmektedir. Nitekim 10. Kalkınma Planında 2023 hedeflerine ulaşılabilmesi için belirlenen 25 öncelikli dönüşüm programından biri “Temel ve Mesleki Becerileri Geliştirme Programı”dır. Bu programın hedeflerinden biri işgücü piyasası ile eğitim sistemi arasındaki bağın güçlendirilmesi olarak tespit edilmiştir. Bu durum, Dünya Bankasının “Yüksek Öğrenim Politika Çalışması: Türkiye’de Yükseköğretim İçin Stratejik Yönelimler” adlı raporunda da üzerinde önemle durulan konuların başında gelmektedir.

Rapora göre, Türkiye’de özel sektörün yükseköğretim konusunda çok az bilgi sahibi olmasının paralelinde, yükseköğretim kurumları da özel sektör hakkında çok az bilgi sahibidir. Bu olumsuz durum, yükseköğretim ile özel sektör arasındaki ortaklıkların çok nadir olarak gerçekleşmesine, son derece sınırlı staj olanaklarının yaratılmasına ve yerel ekonomi ile bağların en güçlü olması gereken MYO’lar da dahil olmak üzere tüm yükseköğretim kurumlarının, ders programlarını ve müfredatlarını bölgesel ihtiyaçları göz önünde bulundurmadan oluşturmalarına neden olmaktadır (World Bank, 2007:20-21; Şahin, 2010:252).

#### *Öğretim Programı ile İşyerinin Asimetrik Eşleşmesi*

Özellikle lojistik ve işletme yönetimi programlarındaki ortalama altı düzeyler, öğrencilerin işbaşı uygulaması için öğrenim alanına uygun olmayan işletmelere

yönlendirildiklerini düşündürmektedir. Denizli ilinde lojistik sektörünün başat olmayan pozisyonu ve işletme yönetimi programının istihdam alanının genelliği ile öğrenci beklentilerinin çatışması (Akşit vd., 2017) bu sonucu ortaya çıkmış olabilir. Programların eğitim-öğretim faaliyetlerinin yürütülmesine dayanak teşkil eden müfredatlarının, öğrencilerin işbaşı eğitiminden elde ettiği mesleki katkı düzeyi ile ilişkisi korelasyon analizi ile de incelenmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %0,01 anlamlılık düzeyindedir. Korelasyon analizinden elde edilen veriler, aşağıda tanımlanan aralık değerleri-ilişki düzeyleri tanımlamasına göre değerlendirilecektir (Şencan, 2005:253):

<u>r</u>	<u>İlişki</u>
0,00-0,20	Çok Zayıf
0,21-0,40	Zayıf
0,41-0,60	Orta
0,61-0,80	Yüksek
0,81-1,00	Çok Yüksek

Lojistik programında müfredatların işe uyumu ile mesleki katkı arasındaki pozitif yönlü ve orta düzeyin üstünde bir ilişki ortaya çıkmaktadır ( $r=0,603$ ;  $p=0,000<0,01$ ). Buna göre MYO müfredatlarının işbaşı eğitiminde iş ortamındaki faaliyetlere uygun hale getirilmesi, öğrencilerin mesleki bilgi birikimlerine orta düzeyin üzerinde bir katkı sağlama potansiyeline sahiptir.

Dış ticaret, pazarlama, işletme yönetimi programlarında müfredatların işe uyumu ile mesleki katkı arasındaki ilişki ise pozitif yönlü ve orta düzeylerde dir ( $r=0,489$ ,  $p=0,000<0,01$ ;  $r=0,551$ ,  $p=0,008<0,01$ ;  $r=0,554$ ;  $p=0,000<0,01$ ). Bu bulguya göre, işbaşı eğitimi yapısına uygun müfredatların öğrencilerin mesleki içerikli uygulama ve teori düzeylerine de katkı sağlaması beklenebilir.

Tablo 7'de işyerindeki birim sorumlularının, işbaşı eğitime katkı düzeyleri incelenmektedir:

**Tablo 7:** İşyerindeki Birim Sorumlularının İşbaşı Eğitime Katkısı

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>	<b>Ortalama</b>	<b>Std. Sapma</b>
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	35	9,4		
<b>Katılmıyorum</b>	25	6,7		
<b>Kararsızım</b>	46	12,4		
<b>Katılıyorum</b>	100	27,0	3,90	1,297
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	165	44,5		
<b>TOPLAM</b>	372	100		

Tablo 7’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşyerindeki birim sorumluları, işbaşı eğitimime yeterince katkı sağlıyor” sorusuna cevap veren 372 öğrenciden 265’i katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%71,5), 46’sı kararsızım (%12,4) ve 60’ı katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%16,1) cevabını vermişlerdir. İşyerindeki birim sorumlularının katılımcı öğrencilere, yüksek oranda katkı sağlamakta olduğu anlaşılmaktadır. Bu oranı arttırmak amacıyla yapılacak geliştirici faaliyetlerin, işbaşı eğitimi programının diğer fazlarına da katkı sağlaması beklenebilir. Birim sorumlularının katkısı Tablo 8’de program bazında ele alınmıştır.

**Tablo 8:** İşyerindeki Birim Sorumlularının İşbaşı Eğitimine Katkısı–Program Bazında

Program	Ortalama	Standart Sapma	Korelasyon (Mesleki katkı ile)	p**
Lojistik	3,53	1,524	0,661	0,000
Dış Ticaret	4,24	1,020	0,595	0,000
Pazarlama	4,32	0,839	0,707	0,000
İşletme Yönetimi	3,79	1,311	0,662	0,000

\*\* p<0,01

İşyerindeki birim sorumlularının işbaşı eğitimine katkısı dış ticaret ve pazarlama grubundaki öğrenciler için “çok yüksek”, lojistik ve işletme yönetimi grubundaki öğrenciler için ise “yüksek” düzeydedir.

Tablo 8’e göre işyerindeki birim sorumlularının işbaşı eğitimine katkı sağlaması ile öğrencilerin mesleki birikimlerine katkı sağlanması arasında pozitif yönlü ve ortanın üstü derecede bir korelasyon bulunmaktadır. Bu verilere göre özellikle pazarlama programında birim sorumlularının katkısı, öğrencilerin mesleki bilgi birikimlerine en yüksek orandadır ( $r=0,707$ ;  $p=0,000<0,01$ ). Lojistik ve işletme yönetimi programlarındaki daha düşük ortalamalar, öğrencinin öğrenim gördüğü alan ile uygulamayı yaptığı işyeri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanabilir. İşbaşı eğitimi kapsamındaki öğrencilerin, bu program sonrası daha kolay iş bulup bulamayacaklarına ilişkin algısı Tablo 9’da görülmektedir:

**Tablo 9:** İşbaşı Eğitimi Sonrasında Daha Kolay İş Bulabilme Düşüncesi

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
Hiç Katılmıyorum	46	12,5	3,47	1,317
Katılmıyorum	34	9,2		
Kararsızım	89	24,1		
Katılıyorum	99	26,8		
Tamamen katılıyorum	101	27,4		
<b>TOPLAM</b>	<b>372</b>	<b>100</b>		

Tablo 9’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşbaşı eğitimi programı sonrasında daha kolay iş bulabileceğim” sorusuna cevap veren 372 öğrenciden 200’ü katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%54,2), 89’u kararsızım (%24,1) ve 80’i katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%21,7) cevabını vermişlerdir. İş bulmayı kolaylaştırıcı bir program olarak görülme algısı orta düzeyin biraz üzerindedir (%59,2). Bu bulgu, “İşbaşı eğitiminin mesleki bilgi birikimine katkısı” (Tablo 3) konusundaki algı ile birlikte değerlendirildiğinde; katılımcıların mesleki bilgilerine katkısı oranı, daha kolay iş bulunabileceği algısından bir miktar yüksektir. Bu bulgu katılımcıların, üst düzeydeki mesleki bilgi birikiminin tek başına iş bulmayı yeterince kolaylaştırmadığı farkındalığına sahip olduklarına işaret etmektedir. Başka bir deyişle, mesleki bilgi ve deneyimin iş bulmada yeterince etkili bir faktör olarak görülmediği anlaşılmaktadır. Değişkenin program bazında dağılımı Tablo 10’da görülmektedir:

**Tablo 10:** İşbaşı Eğitimi Sonrası Daha Kolay İş Bulma Düşüncesi – Program Bazında

Program	Ortalama	Standart Sapma	Korelasyon ( <i>Mesleki katkı ile</i> )	p
Lojistik	3,12	1,361	0,708	0,000**
Dış Ticaret	3,77	1,219	0,571	0,000**
Pazarlama	4,05	0,999	0,363	0,097
İşletme Yönetimi	3,34	1,338	0,636	0,000**

\*\* p<0,01

Daha kolay iş bulma düşüncesi, pazarlama ve dış ticaret programlarında “yüksek” düzeydedir. Bu skorlar, işletme yönetimi ve lojistik programlarına göre daha yüksektir. İşletme yönetimi ve lojistik programlarındaki daha düşük skorların gerekçesi Tablo 4 ile birlikte değerlendirilmelidir. Bu iki programda mesleki katkı düzeylerinin de diğer programlardan düşük olması, daha kolay iş bulma düşüncesine engel teşkil ettiği söylenebilir.

Tablo 10’da da görüldüğü gibi, lojistik ve işletme yönetimi programlarında daha kolay iş bulma düşüncelerinin mesleki katkı algısı ile ilişkisi pozitif yönde ve “yüksek” derecededir (Sırasıyla  $r=0,708$  ve  $0,636$ ;  $p=0,000<0,01$ ). Bu verilere göre lojistik ve işletme yönetimi programlarında işbaşı eğitimi yapan öğrencilerin alanları ile doğrudan ilgili ve mesleki katkı düzeylerini yükseltebilecek işyerlerinde uygulama yapmalarının, daha kolay iş bulma düşüncesine katkı sağlayacağı, iş arama/bulma konusunda daha yüksek bir özgüven oluşturacağı ve işgücü piyasasınca talep edilen niteliklere daha kolay erişim sağlayabileceği anlaşılmaktadır.

İşbaşı eğitimindeki öğrencilerin uygulama sonrası, bu program dışındaki öğrencilere göre kendilerini daha avantajlı konumlandırma durumu Tablo 11’de incelenmektedir.

**Tablo 11:** Mezuniyet Sonrası Kendini, Bu Uygulamanın Olmadığı Diğer MYO Mezunlarından Daha Avantajlı Olarak Görme

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
Hiç Katılmıyorum	32	8,6		
Katılmıyorum	23	6,2		
Kararsızım	62	16,7		
Katılıyorum	113	30,5	3,83	1,244
Tamamen Katılıyorum	141	38,0		
<b>TOPLAM</b>	372	100		

Tablo 11’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşbaşı eğitimi programı sonrasında daha kolay iş bulabileceğim” sorusuna cevap veren 372 öğrenciden 254’ü katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%68,5), 62’si kararsızım (%16,7) ve 55’i katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%14,8) cevabını vermişlerdir. 3,83’lük ortalamaya göre katılımcıların işbaşı eğitimi uygulamasını, bu olanağa sahip olmayan öğrencilere göre önemli derecede avantajlı olarak değerlendirdiği söylenebilir. Bu sorudan elde edilen 3,83’lük ortalama, 3,91 olan mesleki katkı ortalamasına yakın düzeydedir. İki değişken arasındaki korelasyon analizi sonuçlarına göre (0,01’lik anlamlılık düzeyinde) yüksek düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,708$ ,  $p=0,000$ ). Program bazında skorlar, Tablo 12’de görülmektedir:

**Tablo 12:** Mezuniyet Sonrası Kendini Diğer MYO Mezunlarına Göre Daha Avantajlı Görme – Program Bazında

Program	Ortalama	Standart Sapma	Korelasyon (Mesleki katkı ile)	$p^{**}$
Lojistik	3,41	1,386	0,717	0,000
Dış Ticaret	4,25	0,914	0,637	0,000
Pazarlama	4,36	0,902	0,843	0,000
İşletme Yönetimi	3,62	1,323	0,655	0,000

\*\*  $p<0,01$

Dış ticaret ve pazarlama programı öğrencileri, bu programın uygulanması sayesinde kendilerini “çok yüksek” düzeyde diğer MYO mezunlarından daha

avantajlı olarak görmektedir. Bu oran lojistik ve işletme yönetimi programlarında “yüksek” düzeydedir. Söz konusu algnın mesleki katkı ile korelasyonu ise pozitif yönlü ve pazarlama programı için çok yüksek düzeyde bir ilişki ( $r=0,843$ ;  $p=0,000<0,01$ ), lojistik, işletme yönetimi ve pazarlama programları için ise yüksek düzeydedir (sırasıyla  $r=0,717$ ;  $0,637$ ;  $0,655$ ;  $p=0,000<0,01$ ). Lojistik ve işletme yönetimi programlarında elde edilen görece daha düşük skorların iyileştirilmesi için bu öğrencilerin daha yüksek düzeyde beceriler kazanabilecekleri ve teorik kazanımlar elde edebilecekleri işyerlerine yerleştirilmeleri gerekmektedir.

Elde edilen bulgulara göre işbaşı eğitimi programlarında öğrencilerin mesleki katkı düzeylerini iyileştirmek/geliştirmek için yapılacak faaliyetlerin, öğrenci nezdinde diğer MYO mezunlarından avantajlı olacağı yönündeki algısını güçlendirici bir etki oluşturması beklenebilir.

Öğrencilerin kendilerini diğer MYO mezunlarına göre daha avantajlı görmesi, işbaşı eğitimi programını uygulayan MYO’lar açısından da fırsatlar içermektedir. İşbaşı eğitimi programının MYO algısı üzerinde oluşturduğu pozitif etki, bu MYO’ların kontenjan doluluklarının daha yüksek orana ulaşması, diğer MYO’lar ile rekabet avantajı elde etmesini sağlar iken, uzun vadede MYO mezunlarının “işsizlik oranlarını yükseltmesi, ara eleman yetiştirememesi” gibi düşüncelerle toplum nezdinde var olan negatif imajının ortadan kalkmasına da katkı sağlayabilir.

İşbaşı eğitimi programındaki öğrencilerin, iş teklifi alma durumları Tablo 13’de incelenmektedir:

**Tablo 13:** İşyerinin Öğrenciyi Program Sonrası İstihdam Etme Düşüncesi

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	45	12,1		
<b>Katılmıyorum</b>	36	9,7		
<b>Kararsızım</b>	130	35,0	3,32	1,268
<b>Katılıyorum</b>	74	19,9		
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	86	23,2		
<b>TOPLAM</b>	371	100		

Tablo 13’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşyerim, program sonrası beni uzun süreli istihdam etmek arzusundadır” sorusuna cevap veren 371 öğrenciden 160’ı katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%43,1), 130’u kararsızım (%35) ve 81’i katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%21,8) cevabını vermişlerdir. %43,1 oranındaki skor kısmen düşük bir oran olarak, 3,32 ortalama ise orta düzeyde görünse de; işbaşı eğitimi uygulamasının 160 kişiye istihdam olanağı sağlayacağı yönünde güçlü bir olasılık söz konusudur. Bununla birlikte %35’lik oran içinden de “mevcut” ya da “başka işyerlerinden” istihdam olanağının elde edilebileceği ihtimali, uygulama sonrası istihdam konusunda istendik çıktıkların elde

edilmeye başlandığını göstermektedir. Grubun geri kalanının, sahip oldukları uzun çalışma avantajı ve edindikleri mesleki bilgi ile sektörün diğer işyerlerinde kısa sürede istihdam olanağı bulabilme ihtimali de göz önüne alındığında, genç işsizliğiyle mücadeleye önemli katkılar sağlanacağı söylenebilir.

Arpat vd.nin yaptığı başka bir araştırmada iş teklifi alma oranı %37,7 düzeyinde iken (2017a), Karadeniz ve Kumaş’ın araştırmalarına göre bu oran %44 düzeyindedir (2016:752). Dünya Bankasının Türkiye işgücü piyasası çalışmasına göre eğitilmiş gençlerin işsizlik nedenlerinden biri, bu grubun daha yüksek ücret beklentisi içinde olması ve kayıtlı-sosyal güvenceli işlerde çalışmaya daha istekli olmasıdır (World Bank, 2006:75). Bu durum gençlerin özellikle ilk işlerini bulmalarında zorlanmalarına sebep olmakta ve bu nedenle işsizlik süreleri uzayarak genç işsizliğin artışına sebep olmaktadır (İzgi ve Arslan, 2008:6). İşbaşı eğitimi programındaki öğrencilerin ortalama %40 düzeyinde iş teklifi almaları, üniversite mezunlarının özellikle mezuniyetin hemen ardından yaşayabilecekleri işsizlik problemini büyük oranda ortadan kaldıracaktır.

Taşer vd. (2015)’in Honaz MYO 2014 yılı mezunları üzerinde yaptığı araştırmada, istihdam oranını %55,5’tir. Bu kişilerin %23,9’u okurken çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Buna göre MYO mezuniyeti, daha önce istihdam halinde olanlar hariç tutulduğunda %31,6 oranında istihdam sağladığı anlaşılmaktadır. İşbaşı eğitiminin henüz mezuniyet bile gerçekleşmeden %44’e kadar iş teklifi olanağı sağlaması, bu programın uygulanmadığı dönem mezunlarının istihdam oranı ile karşılaştırıldığında, oldukça umut vadeden istihdam oranlarına erişim sağlama potansiyeline sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 14’de iş teklifi alma durumunun program bazında dağılımları görülmektedir:

**Tablo 14:** İş Teklifi Alma Durumu – Program Bazında

Program	Ortalama	Standart Sapma	Korelasyon (Mesleki katkı ile)	p**
Lojistik	3,07	1,406	0,587	0,000
Dış Ticaret	3,65	1,115	0,342	0,000
Pazarlama	3,95	1,290	0,775	0,000
İşletme Yönetimi	3,02	1,149	0,464	0,000

\*\* p<0,01

İşbaşı eğitimi programı bütünüyle ele alındığında “orta” düzeyde (3,32) istihdam oluşturma potansiyeline sahip olsa da, program bazındaki dağılımlara bakıldığında dış ticaret ve pazarlama programlarındaki lokomotif rolün, bu konuda da sürdürdüğü göze çarpmaktadır. Nitekim lojistik ve işletme yönetimi

programlarındaki “orta” düzeyde alınan iş teklifi, pazarlama ve dış ticaret programları için “yüksek” düzeydedir.

İş teklifi ile mesleki katkı arasındaki ilişki ise pozitif yönlüdür. Dış ticaret programındaki zayıf ilişki ( $r=0,342$ ;  $p=0,000<0,01$ ) bu disiplinde nitelikli eleman bulma/yetiştirme konusundaki güçlükten ya da ihracat/ithalat yapan sektörlerde bu konuda yetişmiş elemana talebin çok yüksek, arzın ise çok düşük olmasından kaynaklanabilir. Pazarlama programında ki yüksek korelasyona göre ( $r=0,775$ ;  $p=0,000<0,01$ ) işyerinde edinilen mesleki katkı, büyük oranda iş teklifine dönüşmektedir. Bu verilere göre işbaşı eğitimi yapılan işyerlerinde, işverenlerin yeni bir personel istihdamı tercihini öncelikle bu programdaki öğrencilerden yana kullandığı, bu argümanında işbaşı eğitimi programı için arzu edilen çıktıları oluşturduğu söylenebilir.

Tablo 15’de işbaşı eğitimi sırasında öğrencilere yapılan ücret ödemesinin, işyerine adaptasyon için yeterliliği değerlendirilmektedir:

**Tablo 15:** İşbaşı Eğitimi Sırasında Alınan Ücretin İşyerine Adaptasyon İçin Yeterliliği

	ÜNİVERSİTE		İŞKUR	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	67	24,6	10	14,1
<b>Katılmıyorum</b>	45	16,5	6	8,5
<b>Kararsızım</b>	64	23,5	13	18,3
<b>Katılıyorum</b>	51	18,8	26	36,6
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	45	16,4	16	22,5
<b>TOPLAM</b>	272	100	71	100
<b>Ortalama</b>	2,86		3,45	
<b>Standart Sapma</b>	1,410		1,318	

İşbaşı eğitimlerinde öğrencilere ödenen ücret için belirleyici faktör, öğrencinin sosyal sigorta bildirimini yapan ve primini ödeyen kurumdur. Öğrencilerin sosyal sigortalılığı ya kayıtlı oldukları Üniversite üzerinden ya da İşkur’un mesleki eğitim programları kapsamında ele alınarak İşkur tarafından yürütülebilmektedir. Üniversite üzerinden sigortalılığı sağlanan öğrenciler için sadece kısa vadeli sigorta hükümleri uygulanmakta ve primleri Üniversiteye karşılanmakta iken, İşkur üzerinden sigortalımadaki da hem kısa hem de uzun vadeli sigorta programları kapsamına alınan öğrencilerin primleri İşkur tarafından karşılanmaktadır.

3308 sayılı Mesleki Eğitim kanununun 6111 sayılı yasa ile değiştirilen 25. maddesine göre on ve üzerinde personel çalıştıran işyerleri, asgari ücretin net tutarının %30’undan; ondan az personel çalıştıran işyerleri ise anılan tutarın %15’inden az olmamak üzere ücret ödemekle yükümlü tutulmuşlardır. 2018 yılı



rakamlarına göre bu tutarlar 481 TL ve 241 TL düzeyindedir. Bu tutarlar, Üniversite üzerinden sigortalılığı sağlanan öğrencilere işveren tarafından ödenmektedir. İşkur üzerinden sigortalanan öğrenciler için ücret ödeme yükümlüsü İşkur olup, ücretleri asgari ücret haddinden (1.603 TL) ödenmektedir.

Tablo 15'e göre işyerine adaptasyon açısından ücret, Üniversite üzerinden sigortalanan öğrenciler %41,1, İşkur üzerinden sigortalanan öğrenciler %22,6 oranında yetersiz bulunmaktadır. Ücret düzeylerinin yetersizliği düşüncesi aşağıdaki nedenlerden kaynaklanabilir:

- Bazı öğrencilerin okul döneminde çalışmaya başlamalarından kaynaklanan adaptasyon zorluğu,

- Hâlihazırda başka işyerinde devam eden çalışma ilişkisi bulunan öğrenciler için farklı bir işyerinde ikinci bir çalışma ilişkisi kurulmasının getirdiği zorluk,

- Öğrencilerin %35'inin işyeri ulaşımında servis ulaşımından faydalanamaması nedeniyle ortaya çıkan ulaşım giderleri,

- Öğrencilerin %47,7'sinin Honaz ilçesinde, %9,9'unun da Honaz ilçesi ya da Denizli il merkezi dışında ikamet etmeleri nedeniyle işyeri ulaşımında yaşadığı zorluklar: Öğrencilerin işbaşı eğitimi için işyerine yerleştirilmesi yapılırken, ikamet yerinin dikkate alınmaması nedeniyle ortaya çıkan güçlük,

- Öğrencilerin ve/veya ailelerinin yoksullukları: Bu durumdaki öğrenciler işbaşı eğitimi nedeniyle emek piyasalarında asgari ücret haddinde çalışma olanağından mahrum kalmaktadır<sup>8</sup>. Eğitim, ulaşım vb. ek maliyetler nedeniyle giderleri artan öğrencilerin için daha düşük ücret seviyesine karşılık gelen işbaşı eğitimi; öğrenci yoksulluğu nedeniyle beklenen faydayı sağlamayabilir.

İşbaşı eğitimi yapan öğrencilerin ücretten dolayı işyeri adaptasyonu -daha düşük ücret elde eden- Üniversite üzerinden sigortalanan öğrencilerde daha düşüktür. Ücret düzeyinin, öğrencinin uygulama ile ilgili genel düşüncesi üzerine etkisini inceleyen Arpat vd.nin araştırmasına göre, Üniversite üzerinden sigortalanan öğrenciler ile İşkur üzerinden sigortalanan öğrencilerin işbaşı eğitim programlarından memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (2017b:85). Buna göre özellikle Üniversite üzerinden sigortalanan öğrenciler, düşük düzeylerde ücret elde etse de bu durum, öğrencinin program ile ve gelecekte daha kolay istihdam olanağı bulabilme ile ilgili genel düşünceleri üzerinde önemli derecede olumsuz bir etki oluşturmadığına işaret etmektedir.

Tablo 16'da öğrencilerin işbaşı eğitimi öncesi aylık harcamaları ve ailelerinin aylık gelirleri görülmektedir. Tüm harcama ve gelir verileri 2016 yılı içinde toplanmıştır.

<sup>8</sup> Üniversite üzerinden sigortalanan öğrenciler için geçerlidir.

**Tablo 16:** İşbaşı Eğitimindeki Öğrencilerin Harcama Tutarları ve Ailelerinin Gelirleri

ÖĞRENCİ HARCAMA				AİLE GELİRİ		
Aylık Tutarı	Harcama	Frekans	Yüzde	Aylık Gelir	Frekans	Yüzde
500 TL ve altı		122	%33,9	1300 TL altı	90	%25,2
501-750 TL		117	%32,5	1300-2000 TL	127	%35,6
751-1000 TL		75	%20,8	2001-3000 TL	73	%20,4
1001 TL ve üstü		46	%12,8	3001-4000 TL	31	%8,7
<b>TOPLAM</b>		360	%100	4001 TL ve üstü	36	%10,1
				<b>TOPLAM</b>	357	%100
<b>Ailelerin Ortalama Aylık Geliri</b>					1.812,6 TL	
<b>Fert Başına Gelir*</b>					863,2 TL	

\* Hesaplama iki çocuklu bir aileye göre yapılmıştır. Bu tip bir hanede eşdeğer fert sayısı ilk yetişkin için 1, ikinci yetişkin için 0,5, her çocuk için 0,3 olarak hesaplanır. Bu tip bir hanede, eşdeğer fert sayısı 2,1’dir.

İşbaşı eğitimi kapsamındaki öğrencilerin aylık harcama tutarları göz önüne alındığında 500 TL ve altı harcama yapanların tutarı %33,9 düzeyindedir. Bu oran, aylık harcama tutarları içindeki en sık tekrarlanan (mod) değerdir. “Aile geliri” verilerinde ise ortalama değer 1.812,6 TL iken, fert başına gelir tutarı ise 863,2 TL’dir. Ailelerin ortalama aylık geliri verilerinde medyan değer, asgari ücret ile 2.000 TL aralığındaki gelir grubunda ve en sık tekrarlanan değer de (mod) aynı gelir grubundadır. TÜİK’in 2016 yılı verilerine göre yoksulluk sınırı 8.539 TL/yıl’dır (eşdeğer fert başına gelir medyan değerinin %60’ı esas alınmıştır). TÜİK verilerine göre bu sınırın aylık değeri 711,6 TL’dir. İşbaşı eğitimindeki öğrencilerin ailelerinin aylık gelirleri, eşdeğer fert başına gelir tutarı olan 863,2 TL ile kıyaslandığında; yoksulluk sınırınının bir miktar üzerinde olduğu görülmektedir. Yukarıdaki tüm harcama ve gelir verileri birlikte değerlendirildiğinde işbaşı eğitimi kapsamındaki öğrencilerde yoksulluğun önemli derecede yüksek olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim program içindeki öğrencilerin %25,2’sinin ailesinin aylık gelir tutarı asgari ücret düzeyinin altında, %35,6’sının da asgari ücret ya da bir miktar üstü düzeydedir. Bir başka anlatımla öğrencilerin ailelerinin %60,8’inin geliri, ancak asgari ücret düzeyindedir.

Öğrenci harcamaları açısından değerlendirildiğinde %66,4’lük en düşük harcama yapan ilk iki harcama grubunun, işbaşı eğitiminden elde ettikleri ücret gelirini yoksullukları ile mücadele etme amacıyla önemli bir kaynak olarak değerlendirdiklerine işaret etmektedir. Ücretin işyerine adaptasyon için yeterliliği ile birlikte değerlendirildiğinde (Tablo 15), %36,7 düzeyinde ücretin adaptasyon sağlamada yetersiz kalması anılan yoksulluk örüntüsü ile açıklanabilir. Bu bulgulara göre işyeri adaptasyonuna ücretin yeterli katkıyı sağlayamaması, öğrenci yoksulluğuna bağlanabilir. Öğrencinin bu düşüncesinin başka bir nedeni de işbaşı

eğitimi programında işçi gibi çalıştırıldığı halde, işçiden daha düşük düzeyde ücretlendirilmesi olabilir.

Yukarıda elde edilen bulgular ışığında işbaşı eğitimi sadece öğrencilere nitelik kazandırma ve iş yaşamını tanıma gibi faydalar içermemekte, aynı zamanda öğrencilerin yoksulluğunu azaltıcı bir gelir sağlama misyonunu üstlenmektedir. Uygulama ile bir yandan öğrenciler gelir elde ederken, diğer yandan dolaylı olarak sınıf ortamında yapılan harcama kalemlerinden tasarruf etme yoluyla da (yemek vb. giderler) bütçelerine katkı sağlayabilir. Ancak uzak işyerlerinde işbaşı eğitimi yapan ve ulaşım ile yemek giderlerine kendisi katlanmak zorunda kalan öğrenciler için bu gider kalemleri, öğrenci bütçesine ücret gelirinden daha yüksek maliyetler getirebilir. Bu durumun, öğrencilerin işbaşı eğitimi amacıyla işyerlerine yerleştirilmesinde dikkate alınması gereklidir. Aksi halde yoksulluk ile mücadele eden öğrenciye, işyerinden aldığı ücretiyle telafi edilemeyecek giderler yüklenmesi nedeniyle, işbaşı eğitiminden arzu edilen çıktılarını elde edilmesi güçleşebilir. Nitelik kazanamayan öğrenci için bu durum, genç işsizler grubuna yeni bir özne kazandırılması ile sonuçlanabilir.

Tablo 17'de öğrencilerin program sonrası istihdam edilebilirlik ile mevcut durumda aldıkları ücretten hangisini önceliklendirdiklerine ilişkin bulgular görülmektedir:

**Tablo 17:** Bu Program Sonrası İstihdam Edilme İhtimalinin Alınan Ücretten Daha Motive Edici Bulunması Durumu

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	64	17,3		
<b>Katılmıyorum</b>	31	8,4		
<b>Kararsızım</b>	87	23,5		
<b>Katılıyorum</b>	100	27,0	3,32	1,380
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	89	24,0		
<b>TOPLAM</b>	371	100		

Tablo 17'deki frekans değerlerine bakıldığında “Bu program sonrası istihdam edilme ihtimalim, aldığım ücretten daha motive edicidir” sorusuna cevap veren 371 öğrenciden 189'u katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%51), 87'si kararsızım (%23,5) ve 95'i katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%25,7) cevabını vermişlerdir. Buna göre katılımcıların, istihdam edilebilme olasılıklarını, ücretten daha değerli bir gösterge olarak düşündükleri söylenebilir.

3,32'lik ortalama skoru, orta düzeyin üst bandındadır. Bu skora dayanarak programdaki öğrencilerin istihdam edilme ihtimalini ücretten daha motive edici bulduğu ancak, ücretin de işbaşı eğitimi uygulamasında istihdam ihtimalinden

sonraki ikincil bir indikatör olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu bulgu aşağıda açıklanan üç farklı nedene dayandırılabilir:

- Öğrencinin program sonrasında temel beklentisinin işbaşı eğitimi yapılan işyeri ya da başka bir işyerinde mezuniyetinin hemen sonrasında asgari ücret düzeyinde de olsa istihdam edilmeyi tercih ettiği,
- Ücret değişkeninin değerlendirildiği Tablo 15’de ki bulgularla da desteklendiği gibi öğrencinin yoksulluğunun doğal bir sonucu olarak bugünün gerektirdiği harcamaları yapabilme saikiyle ortaya çıkan zorunlu gereksinimler,
- Kısa erimli düşünme stratejisinin bir ürünü olarak işbaşı eğitimini salt para kazanma amaçlı bir iş görme faaliyeti olarak değerlendirmek.

Tablo 18’de öğrencilerin istihdam/ücret önceliğinin program bazlı dağılımı görülmektedir:

**Tablo 18:** İstihdam Edilme İhtimalini Ücrete Göre Önceliklendirme–Program Bazında

Program	Ortalama	Standart Sapma
Lojistik	2,87	1,514
Dış Ticaret	3,62	1,158
Pazarlama	3,82	1,368
İşletme Yönetimi	3,32	1,374

Tablo 18’e göre pazarlama, dış ticaret ve işletme yönetimi programlarındaki öğrenciler istihdam edilme ihtimalini, lojistik programındaki öğrencilere göre daha önde gelen bir seçenek olarak değerlendirmektedir. Bu bulgu, araştırmamızın bütünündeki bulgular ile birlikte değerlendirildiğinde lojistik ve işletme yönetimi programlarında ortaya çıkan görece daha negatif skorlarla ilgili olabilir. Buna göre, özellikle lojistik ve işletme yönetimi öğrencilerinin işyerlerine daha dikkatli/özenli bir biçimde yerleştirilmesi, sonrasında daha sıkı denetlenmesi bütüncül bir biçimde, pazarlama ve dış ticaret programlarında olduğu gibi, daha olumlu sonuçların alınmasına katkı sağlayabilir.

Günümüzde iş dünyasında yaşanan hızlı değişim, bireylerin mesleki beceriler kadar iletişim becerilerine de sahip olmalarını gerekli kılmaktadır. Tablo 19’de işbaşı eğitimindeki öğrencilerin diğer işyeri çalışanları ile iletişim düzeyleri görülmektedir:

**Tablo 19:** İşyerinde Çalışanlarla Sağlıklı Bir İletişim İçinde Bulunma Durumu

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
Hiç Katılmıyorum	12	3,2	4,25	0,995
Katılmıyorum	11	3,0		
Kararsızım	44	11,8		
Katılıyorum	111	29,8		
Tamamen katılıyorum	194	52,2		
<b>TOPLAM</b>	372	100		

Tablo 19’deki frekans değerlerine bakıldığında “İşyerinde çalışanlarla sağlıklı bir iletişim içerisindeyim” sorusuna cevap veren 372 öğrenciden 305’i katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%82), 44’ü kararsızım (%11,8) cevabını vermişlerdir. %82 düzeyindeki yüksek oran, öğrencilerin işyeri ortamına ve çalışma yaşamına uyum sağlama adına umut vericidir. Bu bulguya göre ayrıca öğrencilerin işbaşı eğitimi yaptığı işyerlerinin, yeni çalışanları hızlı şekilde içselleştiren pozitif bir örgüt iklimine sahip oldukları ya da öğrencilerde mesleki bilginin geliştirilmesi konusunda yüksek oranda bir farkındalığa/bilince sahip oldukları söylenebilir.

4,25’lik iletişim ortalaması, 5’lik Likert skalasında, “çok yüksek” düzeydedir. Bu düzeyde sağlıklı, etkili ve yoğun iletişim ile ortaya çıkan etkileşimin, işbaşı eğitiminden umulan faydayı elde edebilmek için önemli katkılar sağlaması beklenebilir.

Tablo 20’de okulda alınan teorik bilginin işyerinde kullanım performansına ilişkin sonuçlar görülmektedir:

**Tablo 20:** Okulda Alınan Teorik Bilgileri İşyerinde Kullanabilme Durumu

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	47	12,7		
<b>Katılmıyorum</b>	46	12,5		
<b>Kararsızım</b>	61	16,5		
<b>Katılıyorum</b>	110	29,8	3,49	1,356
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	105	28,5		
<b>TOPLAM</b>	369	100		

Tablo 20’deki frekans değerlerine bakıldığında “Okulda aldığım teorik bilgileri işyerinde kullanabiliyorum” sorusuna cevap veren 369 öğrenciden 215’i katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%58,3), 61’i kararsızım (%16,5) ve 93’ü katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%25,2) cevabını vermişlerdir.

3,49’luk ortalama, sınıf ortamında edinilen teorik bilgilerin işyerinde orta düzeyde kullanılabilirliğine işaret etmektedir. Bu durum aşağıdaki nedenlerden kaynaklanabilir:

- Öğrencilerce, ilgili konuların yeterince iyi öğrenilmemiş olması nedeniyle öğrenme eksikliği ortaya çıkmış olması,
- Ezbere dayalı öğrenme nedeniyle öğrenmenin kalıcı olmaması ve bu nedenle ihtiyaç duyulduğunda hatırlanamaması,
- Teorik öğrenme içinde uygulama yaptırılmaması nedeniyle öğrenmenin nitelikli olarak gerçekleşmemesi,
- Müfredat içinde verilen konuların güncel/uygun olmaması ve ilgili piyasa aktörlerince kullanılmıyor olması,

• İşyeri ortamında, alanla ilgili konularda öğrencilere pratik yapma olanağı tanınmaması.

İşbaşı eğitimindeki öğrencilerin uygulama sonrası bu işyerinde çalışmayı tercih edip etmemesine ilişkin sonuçlar Tablo 21'de görülmektedir:

**Tablo 21:** İşbaşı Eğitimi Yapılan İşyerinde Uygulama Sonrası Çalışma İsteği

	Frekans	Yüzde	Ortalama	Std. Sapma
<b>Hiç Katılmıyorum</b>	50	13,6	3,52	1,383
<b>Katılmıyorum</b>	31	8,4		
<b>Kararsızım</b>	87	23,6		
<b>Katılıyorum</b>	76	20,7		
<b>Tamamen Katılıyorum</b>	124	33,7		
<b>TOPLAM</b>	368	100		

Tablo 21'deki frekans değerlerine bakıldığında “İşbaşı eğitimi yaptığım işyerinde, işbaşı eğitimim sonrası çalışmak isterim” sorusuna cevap veren 368 öğrenciden 200'ü katılıyorum ve tamamen katılıyorum (%54,4), 87'si kararsızım (%23,6) ve 81'i katılmıyorum ve hiç katılmıyorum (%22) cevabını vermişlerdir. Buna göre katılımcı öğrencilerin yarısından fazlası (54,4), işbaşı eğitimi yapılan işyerinde çalışmak isteyebileceğini ifade etmektedir.

3,52'lik ortalama işbaşı eğitimi yapılan işyerinde staj sonrası çalışma arzusunun orta düzeyde olduğuna işaret etmektedir. İşbaşı eğitiminden beklenen faydanın elde edilebilmesi için bu oranın yükseltilmesi gereklidir. %22 düzeyindeki olumsuz algı işbaşı eğitiminden ya da işyerinden duyulan memnuniyetsizlikten kaynaklanıyor olabilir. Öğrencilerin işbaşı eğitimi yaptığı işyerinde çalışmak istememeleri aşağıdaki nedenlerden kaynaklanabilir:

- Öğrencinin öğrenim gördüğü alan ile ilgili bir işyerine yerleştirilmemiş olması,
- İşyerince öğrenciye alanı ile ilgili olmayan işlerde nicel yüklenme yapılmış olması,
- Örgüt ikliminin çalışma arzusu oluşturmayacak derecede negatif olması,
- İş sağlığı ve güvenliği sorunları,
- Ücretlerin düşüklüğü,
- İşyerinin öğrencinin ikametine uzak olması,
- Öğrencinin ailesinin başka bir ilde ikamet etmesi ve mezuniyet sonrası ailesinin yanına dönme düşüncesi,
- Bireysel nedenler.

## Sonuç

İşsizlik, günümüzde bilhassa gençleri etkileyen önemli sosyal ve ekonomik sorun alanlarından biridir. Giderek yaşlanan Türkiye nüfusu ile birlikte değerlendirildiğinde, genç işsizliğinin önlenememesi daha çok üretim, kişi başı gelir ve ekonomik büyüme fırsatının kaçırılmasına yönelik ilave tehditler de oluşturmaktadır. Eğitimin son halkası olan yükseköğretim mezunlarında ortaya çıkan işsizlik ise, Üniversitelerce verilen mesleki ve teknik yükseköğretimin sorgulanmasına ve yeni model arayışlarına yol açmış, bunun sonucunda MYO'larda işbaşı eğitimi uygulamaları başlatılmıştır.

Ön lisans ve lisans mezunu gençlerde işsizlik oranları, genç grubun geneline nazaran üç kattan daha yüksek düzeydedir. Gerek ön lisans-lisans mezunu genç işsizliği, gerekse tüm öğretim düzeylerinde genç işsizliğin önlenmesi, nitelikli işgücünün yetiştirilmesine, eğitimde uygulamaya daha çok ağırlık verilmesine ve sanayi ile daha çok işbirliği yapılmasına bağlıdır. Bu bağlamda MYO'larda uygulanan işbaşı eğitimleri, günümüzde genç işsizlikle mücadelede kapasitesi açısından değerlendirilmesi gereken önemli bir araçtır.

İşbaşı eğitimleri, MYO öğrencilerine yüksek düzeylerde mesleki katkı sağlamaktadır. Ancak MYO'nun bulunduğu ilin ekonomik ve sektörel özellikleri ile bağlantılı olmayan yükseköğretim programı öğrencilerine yaptırılan işbaşı eğitimleri, öğrenciye yeterli derecede katkı sağlamamaktadır. İşbaşı eğitiminin MYO programının bulunduğu ilin ekonomik ve sektörel özelliklerine bağlı olan bu niteliği, ilin özellikleri ile eşleşmeyen programlarca yapılacak işbaşı eğitimlerinin, genç işsizliği ile mücadeleye katkı sağlamayacağına işaret etmektedir. Bu nedenle MYO'larda ilgili bölgenin özellikleri ile örtüşmeyen bölümlerde işbaşı eğitimi programlarının yürütülmemesi ya da öğrencilerine sektörün il dışındaki işyerlerinde çalışma olanağı sağlanmalıdır. Ancak il dışı staj uygulamalarında iyi planlanmama veya denetlenmeme halinde, programın öğrencilerine yeterli derece mesleki nitelik kazandırılmayacağı ve dolayısıyla genç işsizliği ile mücadeleye katkı sağlanamayacağı aşıkardır.

MYO müfredatları öğrencilerin işbaşı eğitimlerinde yaptığı pratiklerle yeterli derecede uyumlu değildir. Bu müfredatların sektör pratikleriyle uyumlulaştırılması halinde uygulamanın öğrencilere daha büyük mesleki katkılar sağlaması mümkündür. Bu halde öğrencilerin daha çok iş teklifleri alması, sektörde daha iyi işlerde ve daha yüksek oranlarda istihdam olanağı bulunması mümkündür. Müfredatlarla ilgili yetersizlik sorununun, denetmen öğretim elemanları ile işyeri arasındaki iletişim ve etkileşime bağlı olarak giderilmesi mümkündür. Bu iletişim ve etkileşim, üniversite-sanayi işbirliğini geliştirmede başlangıç adına önemli bir kazanım olarak değerlendirilmektedir. İleriki fazlarda işyeri üretim ortam ve laboratuvarlarının öğretim elemanlarınca kullanılması, sanayicilerin de Üniversiteyi daha sık ziyaret etmesi yoluyla işbirlikleri daha da geliştirilebilir. Bu yoğun iletişim,

başta eğitim-öğretim müfredatları ve talep edilen mezun profilini tanıma ve sağlama yoluyla, genç işsizliği ile mücadelede önemli katkılar sağlanabilir.

İşyerlerinde birim sorumlularının işbaşı eğitimine katkısı, öğrencinin elde edeceği mesleki katkı ile orta-yüksek düzeyde ilişkilidir. İşbaşı eğitimi kapsamındaki öğrenciler, uygulama sonrası daha kolay iş bulacakları düşünce ve özgüvenine sahiptir. Bu konuda diğer MYO mezunlarına göre daha avantajlı olacaklarına inanmaktadırlar. Öğrencilerin bu inancı %43,1 oranında mevcut işyerlerinden aldıkları iş teklifleri ile de desteklenmektedir. Ancak, özellikle Üniversite üzerinden sigortalanan öğrenciler için asgari ücretin net tutarının %15-30'u oranında verilen ücret, işyerine adaptasyon için yeterli bulunmamaktadır. Bunun nedeni, öğrencilerin aylık harcamalarının yüksek ve ailelerinin aylık gelirlerinin ise düşük düzeylerde olmasıdır. Öğrencilerin uzun dönemli staj yoluyla üretime katkı sağladıkları göz önüne alındığında, bu ücretin bir miktar daha artırılması öğrencinin motivasyonuna ve uygulama becerisine daha yüksek katkı sağlayabilir. Uygulamanın işverene sigorta primi ödeme yükümü öngörmemesi, yapılacak bir ücret artışının üretim maliyetlerine hissedilir bir yük getirmesine engel teşkil edici niteliktedir. Buna rağmen öğrencilerin genel olarak, istihdam edilme ihtimallerini ücretten daha motive edici bulduklarını ifade etmesi; uygulamanın etkinliği ve genç işsizliği ile mücadele açısından olumlu bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Öğrencilerin işyeri çalışanları ile sağlıklı bir iletişim kurabildikleri anlaşılmaktadır. Bu durum, işbaşı eğitimini destekleyici bir unsur olarak ön plana çıkmaktadır. Okulda alınan teorik bilgilerin işyerlerinde kullanımı da orta düzeylerde gerçekleşebilmektedir. Öğrencilerin işbaşı eğitimi sonrası mevcut işyerinde çalışma isteği, orta düzeyin biraz üzerindedir. Bu oranın daha yukarıya çekilmesi için öğrenciye istediği şehirde ve/veya kendi seçtiği (uygun) işyerinde uygulama yapma olanağı sağlanmalı ve işbaşı eğitimlerinin işverenlerce bir emek sömürü aracı olarak kullanılması engellenmelidir.

MYO'larda uygulanan işbaşı eğitimlerinin beklenen istihdam etkisini oluşturup oluşturmadığı, bundan sonra yapılacak çalışmalarda ele alınması gereken öncelikli konu olmalıdır. Bu ölçme, mezun takipleri yoluyla yapılarak modelin çıktılarının deney grubu, modele dahil olmayan grupların kontrol grubu olarak ele alındığı yarı deneysel araştırma formunda yürütülebilir. Bu araştırmanın bulgularıyla ortaya konan avantajların, uygulama sonrası yüksek bir mezun/genç istihdamı oluşturabileceği öngörüsünün, ileride yapılacak bu tür araştırmalarla desteklenmesi beklenmektedir. Araştırmamız içinde açıklanan bulgulara dayanarak işbaşı eğitimi uygulaması hem genç işsizliğini azaltma kapasitesine sahiptir; hem de Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen mesleki eğitim kurslarına bir alternatif haline gelerek, bu yükün etkin bir şekilde Üniversitelerce paylaşılabilirliği sonucunu doğurmaktadır.



**KAYNAKÇA:**

- Akbaş, S. (2017) **Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli İli Örneği**, Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları, Ankara.
- Akşit, A., B. Arpat, V. R. Kalfa (2017) “Analysis of the Contribution to Professional Knowledge of the Job Training Within the Student Perspective in the 3+1 Education Model-The Example of Honaz Vocational School”, **European Scientific Journal**, July-2017, Special Edition.
- Alpar, R. (2011) **Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Yöntemler**, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Amador L., L. Vila (2013) “Education and Skill Mismatches Tell Us About Skill Mismatches? A Cross-Country Analysis”, **European Journal of Education**, V.42.
- Arpat, B., Tokbaş M., Çamurdan B., Akşit A. (2017) “Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Stajlarında Yapılan İş Teklifleri Üzerine Bir Araştırma: Honaz MYO Örneği”, **International Journal of Academic Value Studies**, Vol.3, S.14, ss.1-11.
- Arpat, B., Kalfa V.R., Akşit A., Çamurdan B. (2017b) “Meslek Yüksekokullarında Nitelikli Ara Eleman İhtiyacını Karşılama Yeni Arayışlar: 3+1 İşbaşı Eğitim Modeli Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt:8, Sayı:2, ss.76-94.
- Ata, N. (2007) “Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı ve Genç İşsizlik”, **TİSK Akademi**, Cilt:2, Sayı:1, 109-118.
- Ay, S. (2012) “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, **Yönetim ve Ekonomi Dergisi**, C.19, S.2.
- Ayan, B. (2008) “İşletmelerde Eğitimin Çalışanlar Üzerindeki İş Tatmini: Gıda Sektöründe Bir Uygulama”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi SBE.
- Aydın, A. (2017) “Genç İşsizliği Sorununun Almanya ve Türkiye Mesleki Eğitim Sistemi Çerçevesinde Değerlendirilmesi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, S.11, Yıl.6, ss.1-23.
- Aytaş, S. (2014) “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Beceri Uyuşmazlığı”, AB Uzmanlık Tezi, ÇSGB-AB Koordinasyon Daire Başkanlığı, Ankara.
- Balbay, Z. (2007) “Oryantasyon Eğitiminin Çalışanların Turnover’ına Etkisi ve Bir Uygulama”. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Y.T.Ü. SBE.
- Bayraktar, S. A. İncekara (2013) “Türkiye’nin Genç İşsizlik Profili”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C.4, S.1, ss.15-38.
- Bıçerli, K. (2005) “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, **Çimento İşveren Dergisi**, Kasım, ss.4-15  
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale13.pdf> (18.09.2018).
- Çetinkaya, E. (2010) “Genç İşsizliğin Teorik Açıklamaları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, V.58, ss.45-57.

- Çoban, B. (2018) “Türkiye’de İşsizlik Profili Bağlamında Suriyeli Gençlerin İstanbul İşgücü Piyasasına Katılım Sorunları”, **Çalışma ve Toplum**, 18/1.
- Demir, O. (2016) “Sosyal Politika Perspektifinde Nüfus Politikalarının Değerlendirilmesi (2002 Sonrası Türkiye Örneği)”, Sakarya Üniversitesi, SBE ÇEEİ Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- DİSK-AR (2017) “İşsizlik ve İstihdam Raporu-Haziran 2017”,  
<http://disk.org.tr/wp-content/uploads/2017/06/DISK-AR-istihdamis%CC%A7sizlik-raporu-Mart-2017.pdf>, (06.02. 2018).
- Dolma, S.ve Dolma Ö. (2017) “Yapısal Eşitlik Modellemesi Eğitim Notu”, 15. Uluslararası Ekonomi Yaz Seminerleri, Pamukkale Üniversitesi, İİBF, Denizli, Türkiye.
- Erdayı, U. (2009) “Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye”, **Çalışma ve Toplum**, C.3, 133-162.
- Erikli, S. (2016) “Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim ve Düzgün İş”, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18/1, ss.283-302.
- Erikli, S. (2015) “Sinop İlinde İşgücü Piyasasının Temel Sorunu: Beceri Uyumsuzluğu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Gazi Üniversitesi, S.2, 18-33, Ankara.
- Friedman, M. (2011) **Kapitalizm ve Özgürlük**, Plato Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Grubb, D., Martin J. (2001) What Works and Whom: A Review of OECD Countries’ Experiences with Active Labour Market Policies, OECD Working Paper, No:14.
- Güney, A. (2009) “İşsizlik, Sonuçları ve Müdahale Yöntemleri, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, C.10, S.4, ss.135-139.
- ILO (2015) “Gençlerde Küresel İstihdam Eğilimleri 2017”,  
[http://www.ilo.org/an kara/news/WCMS\\_600486/lang--tr/index.htm](http://www.ilo.org/an kara/news/WCMS_600486/lang--tr/index.htm), (17.09.2018).
- İzgi, B.B., Arslan İ. (2008) “Türkiye’de Genç İşsizliği Eğitim ve Büyüme İlişkisi”, **2. Ulusal İktisat Kongresi**, 20-22.02.2008, DEÜ-İİBF İktisat Bölümü, İzmir.
- Kalkınma Bakanlığı (2013) Onuncu Kalkınma Planı, [www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc](http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130706M1-1-1.doc), (04.02.2018).
- Karabulut, A. (2007) “Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği”, İş-Kur Uzmanlık Tezi, Ankara,  
[http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor\\_bulten/uzmanlik\\_tezleri/ALPASLAN%20KARABULUT%20%28T%C3%9CRK%C4%B0YE%E2%80%99DEK%C4%B0%20%C4%B0%C5%9ES%C4%B0ZL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20%C3%96NLEMEDE%20AKT%C4%B0F%20%C4%B0S.pdf](http://statik.iskur.gov.tr/tr/rapor_bulten/uzmanlik_tezleri/ALPASLAN%20KARABULUT%20%28T%C3%9CRK%C4%B0YE%E2%80%99DEK%C4%B0%20%C4%B0%C5%9ES%C4%B0ZL%C4%B0%C4%9E%C4%B0%20%C3%96NLEMEDE%20AKT%C4%B0F%20%C4%B0S.pdf), (20.03.2018).

- Karadeniz, O., Kumaş, H. (2016) “Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilirliğini arttırmada Mesleki Uygulamalar Dersi (3+1 Programlarının) ile İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü: Honaz MYO Örneği”, **UMYOS, 5. International Vocational Schools Symposium**, 18-20.Mayıs, ss:750-758.
- Karadeniz, O., Karadeniz H. K., Kocaalan M. L., Arpat B. (2013) Mesleki Eğitim Kurslarına Katılanların İşgücü Piyasasındaki Durumu Araştırması, Ankara: ILO Türkiye Ofisi.
- Karadeniz, O. (2007) **Türkiye’de Eğitim ve Beşeri Sermaye**, 1. Baskı, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Kaya, V., Yalçınkaya Ö. (2014) “Nüfus Ekonomik Büyüme Kaynağı Olabilir mi?: En Az Üç Çocuk Politikasına Tarihsel Bir Bakış”, Atatürk Üniversitesi, **İİBF Dergisi**, C.28, S.1, ss.165-198.
- Kitapçı, İ. (2017) “Günümüzün Önemli Küresel Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme”, **PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi**, C.3, S.4, ss.241-258.
- Milliyet (2018) “Başkan Altuntaş: “Trabzon’da Genç Nüfus Giderek Azalıyor”, 09.02.2018 <http://www.milliyet.com.tr/baskan-altuntas-trabzon-da-genc-nufus-trabzon-yerelhaber-2586458/> (17.02.2018).
- OECD (2017) “OECD Employment Outlook 2017”, <http://www.oecd.org/els/oecd-employment-outlook-19991266.htm>, (06.02.2018).
- Okursoy, A., Turan, A. H. (2014) “Açımlayıcı Faktör Analizi ve Üniversite Yemekhanesinde Müşteri Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Boyutların Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, 15(1), ss:65-78.
- Özkan, Y. (1994) “Youth Unemployment”, **Cooperation In Türkiye**, October-1994, ss.22-26.
- Palaz, S. (2005) “Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Karşılaştırması”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı:50, ss.479-505.
- Şahin, L. (2010) “Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE.
- Şencan, H. (2005) **Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik**, Seçkin Yayınevi, 1. Baskı, Ankara.
- Taşer, H., Tokbaş M., Arpat B. (2015) MYO Mezunlarında İşgücüne Katılım ve İstihdam Araştırması: Honaz MYO Örneği, **Honaz Sempozyumu**, 26-27.11.2015, Denizli.

- Tekin, H. (2009), **Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme**, Yargı Yayınevi, 23. Baskı, Ankara.
- TÜİK (2017) “İstatistiklerle Gençlik, 2016”,  
<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24648> (06.02.2018).
- TÜİK (2017) Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti.
- Unni, J., U. Rani (2003) “Social Protection for Informal Workers in India: Insecurities, Instruments and Institutional Mechanism”, **Development and Change**, 34/1, 127-161.
- World Bank (2007) “Turkey – Higher Education Policy Study: Volume.1: Stratejik Directions for Higher Education in Turkey”, Washington DC, **The World Bank Pub.** Report No:39674-TU.
- World Bank (2006) “Turkey Labor Market Study”,  
[http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Labor\\_Study.pdf](http://siteresources.worldbank.org/INTTURKEY/Resources/361616-1144320150009/Labor_Study.pdf), (06.02.2018).
- Yeniakit (2017), “Türkiye'nin Genç Nüfus Sayısı Belli Oldu”,  
<https://www.yeniakit.com.tr/haber/turkiyenin-genc-nufus-sayisi-belli-oldu-328270.html>, (20.03.2018).
- Yeşil, Y. (2015) “KOBİ'lerde Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- YÖK Kanunu (1981) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.2547&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=&Tur=1&Tertip=5&No=2547>, (07.02.2018).
- Yüreklİ, E., Kalfa, V.R. (2016) “Stajyer Öğrencilerin Mesleki Atılgnlık Düzeylerinin Araştırılması; PAÜ Honaz Meslek Yüksekokulunda Bir Alan Araştırması”, **ISVET 2016**, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss:684-691.