



## MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA 3+1 EĞİTİM MODELİ STAJLARINDA YAPILAN İŞ TEKLİFLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: HONAZ MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ \*

*Does Type A and B Personality Effect on Trust to Internet Banking?*

Yrd. Doç. Dr. Bülent ARPAT

Pamukkale Üniversitesi-Honaz Meslek Yüksekokulu, Denizli/Türkiye

Okt. Murat TOKBAŞ

Pamukkale Üniversitesi-Honaz Meslek Yüksekokulu, Denizli/Türkiye

Doç. Dr. Burak ÇAMURDAN

Pamukkale Üniversitesi-Honaz Meslek Yüksekokulu, Denizli/Türkiye

Öğr. Gör. Adnan AKŞİT

Pamukkale Üniversitesi-Honaz Meslek Yüksekokulu, Denizli/Türkiye

Arpat, B.; Tokbaş, M.; Çamurdan, B. ve Akşit, A. (2017). "Meslek Yüksekokullarında 3+1 Eğitim Modeli Stajlarında Yapılan İş Teklifleri Üzerine Bir Araştırma: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği", Vol:3, Issue:14; pp:1-11 (ISSN:2149-8598)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Makale Geliş Tarihi

Article Arrival Date

10/08/2017

Makale Yayın Kabul Tarihi

The Published Rel. Date

29/08/2017

#### Anahtar Kelimeler

Meslek yüksekokulu, 3+1

eğitim modeli, staj, iş teklifi

#### Keywords

Vocational School, 3+1

Training Model, Internship,

Job Offer.

### ÖZ

İşgücü piyasalarının nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada meslek yüksekokulları (MYO) önemli bir rol oynamaktadır. Bu ihtiyacı karşılamada bir öğretim döneminin tamamen staja ayrıldığı 3+1 eğitim modeli, günümüzde kabul gören bir uygulama olarak ön plana çıkmaktadır. Bu araştırmanın amacı, meslek yüksekokullarında 3 dönem ders sonrası uygulanan 1 dönem staj faaliyetindeki öğrencilere yapılan iş teklifi düzeylerini ölçmek ve öğrencilerin bu teklifler hakkındaki düşüncelerini değerlendirmektir. Araştırma, Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksekokulunda uygulamaya dâhil olan dört programda 234 öğrenciye uygulanan 6 soruluk Likert cevap bileşenli anketle gerçekleştirilmiştir. Elde edilen bulgular ailenin aylık geliri, aile ile birlikte ikamet durumu, akademik ortalama, aylık harcama tutarı vb. demografik bileşenlerle birlikte değerlendirilecektir. Analiz sonrası elde edilen bulgulara göre öğrencilerin %37,7'sini işyerleri uzun süreli istihdam etme arzusundadır. Öğrencilerin %45,2'si işbaşı eğitimi yaptığı işyerinde, mezuniyet sonrası çalışmayı isteyebileceğini beyan etmektedir. Bu bulgulara göre model, henüz staj aşamasında bile %37,7'lik bir istihdam oluşturma kapasitesine sahiptir. Ailenin ikamet ettiği ilde yapılacak işbaşı eğitimleri, iş teklifini kabule teşvik edici bir etkiye sahiptir.

### ABSTRACT

Vocational colleges (Vocational Schools) play an important role to supply the need for skilled intermediate workers in labor markets. This requires a program to meet through a teaching period a 3+1 education model appears as an appropriate approach today. The purpose of this research, to measure the level of job offers made to the students in the 1 semester internship activity applied after 3 semesters in vocational schools and to evaluate students' thoughts about these job offers. This research has been realized with a questionnaire consisting of 6 questions and a Likert answer on 234 students in four programs Pamukkale University Honaz Vocational High School. All the findings will be evaluated with monthly income of family, residence status with family, academic average, amount of monthly spending, demographic components etc. According to the findings obtained after the analysis, 37.7% of the students wanted to be employed long time by the employers. 45.2% of the students declare that they may work after graduation at the workplace they made the training. According to these findings, the model still has an employment creation capacity of 37.7% even during the internship ( training ) stage. On-the-job trainings to be carried out on the ground that the family resides have an incentive to encourage acknowledging of the job offer.

## 1. GİRİŞ

İşgücü piyasalarının talep ettiği vasıf düzeyine sahip mezunların yetiştirilmesi, günümüz mesleki eğitiminin öncelikli amaçlarından biridir. Beşeri sermayesi yüksek işgücü, piyasa taleplerini karşılamada yanında ülkelerin kalkınmasında da önemli bir rol oynar. Mesleki eğitimde yüksek vasıflı

\*Bu çalışma 11-14 Mayıs 2017 tarihleri arasında Gaziantep'te düzenlenen AL-FARABİ Kongresinde sunulan çalışmanın genişletilerek hazırlanmıştır.

işgücünün yetiştirilmesi, sadece teorik içerikli derslerin verilmesi ile oluşan teorik yetkinlikle mümkün olmamaktadır.

Meslek yüksekokullarında ki öğrencilere uygulama becerilerinin kazandırılması ve çalışma hayatını tanıması amacıyla sektör işyerlerinde mesleki uygulama (işbaşı eğitimi) yaptırılmaktadır. Geleneksel staj uygulamaları gerek sürelerinin kısalığı gerekse icra edildiği dönem, yetersiz denetim vd. sorunlar nedeniyle eleştirilmektedir. Stajların mesleki eğitimde beklenen niteliği kazandırmaması nedeniyle meslek yüksekokullarında staja göre daha uzun süreli uygulama yapma olanağı sağlayan 3+1 eğitim modeli geliştirilmiştir. Bu modelde öğrenci 3 dönem okul ortamında teorik becerilerini geliştirirken, bir dönemde işyeri ortamında uygulama becerilerini geliştirmekte (işbaşı eğitimi yapmakta) ve çalışma yaşamını yakından tanımaktadır.

Bu çalışmanın amacı Pamukkale Üniversitesi Honaz Meslek Yüksekokulunda (MYO) 3+1 modeli kapsamındaki öğrencilere yapılan iş teklif düzeylerini ve kabul oranlarını belirlemek ve demografik özelliklerin “iş teklifi alma” üzerine etkisini değerlendirmektir. Honaz MYO’da modelin yürütüldüğü programlar Dış Ticaret, Lojistik, İşletme Yönetimi ve Pazarlamadır.

Araştırmanın ilk bölümünde 3+1 modelinin çeşitli çalışmalardan derlenen bulgularına değinilecek, ikinci bölümde araştırma metodolojisi hakkında bilgi verilecek ve 3. bölümde bulgulara yer verilerek sonuca ulaşılabacaktır.

## 2. 3+1 EĞİTİM MODELİ VE İŞYERİNDE STAJ

3+1 eğitim modeli, MYO öğrencilerinin istihdamına yönelik olarak yetiştirilmelerini sağlamak amacıyla geliştirilen, eğitim-öğretimin üç döneminin okulda ders, bir döneminin işletmede uygulamalı olarak gerçekleştirilmesini öngören modeldir (Sarıbyık, 2013:39; Akşit vd., 2017:176; Akşit vd., 2016:1100). Bu yönüyle model aynı zamanda bireylere nitelik kazandırarak daha kolay iş bulmalarına olanak sağlayan aktif işgücü piyasası politikalarından biri olarak ön plana çıkmaktadır (Karadeniz vd., 2013:1).

15-60 gün arası değişen ve “zorunlu staj” ya da “yaz stajı” olarak anılan konvansiyonel yöntemler ile Türkiye’de, mesleki eğitim ile istihdam arasında son derece zayıf bir fonksiyonel ilişki sağlanabilmiştir (Özsoy, 2015:173). 16 hafta süreli işbaşı eğitimini içeren 3+1 modeli ile bu ilişki güçlendirilerek yenilikçi, bilgi ve beceri sahibi bireyler yetiştirilmesi ve bu yolla iş dünyasının taleplerinin karşılanması amaçlanırken, nihai hedef ülke kalkınmasına katkıda bulunacak bireyler yetiştirmektir (Atalı vd., 2016:277). Nitekim 1.7.2017 tarihinde YÖK tarafından duyurulan ve “Yeni YÖK” olarak yasalaşan düzenleme, meslek yüksekokullarının 3+1 eğitim modeli ile hedeflenen çıktılara atıf yapmaktadır (www.yok.gov.tr). Buna göre;

- MYO’ların beceri odaklı insan kaynağı ihtiyacını karşılayacak programlarına odaklanılacak ve bir kurul oluşturularak dış paydaşların ve sanayinin de kurulda yer alması sağlanacak,
- MYO’larda yetişen insan kaynağının iş dünyası ile zayıf olan ilişkilerinin güçlendirilmesine vurgu yapılarak, MYO’ların organize sanayi bölgelerinde açılması teşvik edilmektedir.

Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy MYO’da uygulanan 3+1 modeli üzerine 75 öğrenci ile yapılan araştırmada öğrencilerin %89’u uygulama tecrübesi kazandığını, %93’ü kariyer planına katkı sağladığını ve %62,6’sı iş teklifi aldıklarını ifade etmişlerdir (Türk vd., 2016:249-53). Honaz MYO’da yapılan bir başka araştırmada öğrencilerin %44’ünün uygulama süresi içinde işverenlerden iş teklifi aldıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Karadeniz ve Kumaş, 2016:752). Pamukkale Üniversitesi Honaz MYO’da 3+1 modelinde eğitim alan 234 kişi üzerinde yapılan araştırmada öğrencilerin %71,3’ü işbaşı eğitiminin mesleki bilgi birikimlerine katkı sağladığı yönünde geri bildirimde bulunmuşlardır (Akşit vd., 2017:182).

Gümüş (2016:309), Sakarya Üniversitesinde 3+1 modeli kapsamında işbaşı eğitimi yapan 196 kişi üzerinde yaptığı araştırmada öğrencilerin %61’inin işverenler tarafından istihdam edilmek istendiği bulgusuna ulaşmıştır. Yılmaz ve Çetin (2016:513)’e göre 3+1 modelinden mezun öğrencilerin başarı notlarının ortalamasında %4’lük bir artış ortaya çıkmaktadır. Bu veriler ışığında modelin, geleneksel staja\* göre daha etkili çıktılar ürettiği pek çok araştırma bulgusunda raporlanmıştır.

\* Geleneksel stajlar, staj yapılacak işyeri sayısı ve kotasının azlığı, yeterince denetlenememesi, stajyerlerin ucuz işgücü olarak görülmesi, stajyerler tarafından stajın öneminin kavranmaması gibi nedenlerle eleştirilmektedir (Karadeniz ve Karadeniz, 2016:795; Karadeniz ve Kumaş, 2016:758).

### 3. METODOLOJİ

Çalışmada, deneysel olmayan nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Nicel araştırma yöntemlerinden “Nedensel Karşılaştırma Modeli” kullanılarak, iş teklifi alan öğrencilerin çeşitli demografik özellikler açısından iş teklifi almayan öğrencilerle karşılaştırmalı analizi yapılmıştır. Bu modelde, belli bir değişken açısından farklılaşan gruplar birbiriyle karşılaştırılmaktadır (<http://docplayer.biz.tr/6184019-Nicel-ve-nitel-arastirma-yontemleri.html>). Araştırmanın problem cümlesi “MYO eğitiminde yeni uygulanmaya başlayan 3+1 modeli içindeki bir dönemlik işbaşı eğitimlerinde öğrenciler iş teklifleri almakta mıdır ve bu durum demografik bileşenlerden nasıl etkilenmektedir?” olarak belirlenmiştir.

Veri toplama için anket yöntemi kullanılmıştır. İşbaşı eğitim programındaki öğrencilere iş teklifi alma durumu ve işbaşı eğitimi sonrası bu işyerinde çalışma arzusu ile bölümü, öğrenim türü, yaşı, ailesinin aylık geliri, aylık harcama tutarı, sigortalayan kurum, işbaşı eğitimini yaptığı dönem, cinsiyet, ailesi ile ikamet etme durumu, ailesinin ikamet ili, akademik ortalaması ve ilgili MYO’yu çevresine teklif etme durumuna ilişkin sorular yöneltilmiştir. Ankette beşli Likert cevap bileşeni kullanılarak öğrencilerden “Hiç Katılmıyorum” ile “Tamamen Katılıyorum” arasında yanıt vermesi talep edilmiştir. Uygulama, işbaşı eğitiminin 8-12. hafta aralığında gerçekleştirilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, meslek yüksekokullarında 3 dönem ders sonrası uygulanan 1 dönem staj (işbaşı eğitimi) faaliyetindeki öğrencilere yapılan iş teklifi düzeylerini ölçmek ve öğrencilerin bu teklifler hakkındaki düşüncelerini değerlendirmektir. Öğrencilerin bu konudaki tercihlerinin bölüm, öğrenim türü, medeni durum, ailenin aylık geliri, aylık harcama tutarı, sigortalayan kurum, cinsiyet, aileyle beraber ikamet etme durumu, öğrencinin/ailesinin ikamet yeri (il-ilçe), akademik ortalaması, işbaşı eğitimi yapılan sektör değişkenleri açısından farklılaşma durumu ele alınacaktır. Elde edilen sonuçlar modelin istihdama katkı sağlayıp sağlamadığı ve buna paralel olarak diğer MYO'lara yaygınlaştırılması konusunda veri sağlaması beklenmektedir. Araştırmanın ayrıca uygulamanın iyileştirilmesi/geliştirilmesi konusunda rehberlik etmesi beklenmektedir.

#### 3.2. Çalışma Evreni ve Örneklem

Honaz MYO’da modelin uygulandığı dönemden itibaren 256 öğrencinin işbaşı eğitimini tamamladığı bilgisine ulaşılmıştır. 256 kişiden oluşan çalışma evreninden 234 kişiye ulaşarak araştırma yürütülmüştür. Çalışma evreninden ulaşılan örneklem büyüklüğü %91,4’dür. Veri toplama süreci 4 eğitim-öğretim dönemine (2 yıl) yayılmıştır. Bu dönemlerde model kapsamındaki tüm öğrencilere erişmek hedeflenmiştir. Buna göre elde edilen sonuçların, çalışma evrenini kapsayan Honaz MYO’ya genellenebilmesi mümkündür.

#### 3.3. Analiz Yöntemleri

Çalışmada nicel araştırma tekniklerinden korelasyonel analiz tekniği kullanılmıştır. Dört dönem öğrencilerinin kapsama alınması nedeniyle kesitsel araştırma modeline örnek teşkil etmektedir. Araştırmada ilk olarak güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla verilerin iç tutarlılığı Cronbach’s Alpha tekniği yoluyla test edilmiştir. Betimsel istatistiklerde merkezi eğilim ölçütlerinden ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde teknikleri kullanılmıştır. Verilerin normallik sınaması Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) katsayıları hesaplanarak yapılmıştır. İkinci aşamada ise kullanılacak testlere karar verebilmek için (parametrik testler / parametrik olmayan testler) verilere normallik testi uygulanmıştır.

Analizlerde tahminleme amacıyla çıkarımsal istatistiksel yöntemler de kullanılmıştır. Bunun için Independent Samples T test ve One Way (Tek yönlü) Anova (Analysis of Variance) ve Post Hoc yöntemlerinden faydalanılmıştır.

#### 3.4. Hipotezler

Araştırma amaçlarına ulaşabilmek için 8 hipotez oluşturulmuştur. Hipotez testleri yukarıda açıklanan testlerle yürütülmüş ve elde edilen bulguların yorumlanmasıyla sonuca gidilmiştir. Araştırma, aşağıda açıklanan hipotezler ile yürütülmüştür.

**H<sub>1</sub>:** Kadın öğrenciler ile erkek öğrencilere yapılan iş teklifleri arasında farklılık vardır.

**H<sub>2</sub>:** İşbaşı eğitimi öncesi akademik ortalaması yüksek olan öğrenciler, düşük olan öğrencilere göre daha yüksek oranda iş teklifi almıştır.

**H<sub>3</sub>:** Öğrencinin ailesinin aylık geliri düştükçe iş teklifi alma oranı artmaktadır.

**H<sub>4</sub>:** Öğrencinin aylık harcama geliri düştükçe, iş teklifi alma oranı artmaktadır.

**H<sub>5</sub>:** Öğrencinin ikamet ettiği yer (Honaz, Denizli, diğer), iş teklifi alma üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.

**H<sub>6</sub>:** Bahar döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrencilerde iş teklifi oranları daha yüksektir.

**H<sub>7</sub>:** Honaz MYO'yu işbaşı eğitimi sonrası başkalarına tavsiye etme eğiliminde olan öğrencilerde iş teklifi oranları daha yüksektir.

**H<sub>8</sub>:** Ailesinin ikamet ili Denizli olan öğrencilerde iş teklifini kabul eğilimleri, ailesi Denizli'de ikamet etmeyen öğrencilere göre daha yüksektir.

## 4. BULGULAR

### 4.1 Güvenilirlik ve Normallik Testleri

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 0,805 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.

Çalışmalarda kullanılacak olan istatistiksel tekniklerin belirlenmesinde temel ölçüt, analizlerde parametrik testlerin mi yoksa parametrik olmayan (non-parametrik) testlerin mi kullanılacağına karar verilmesidir. Parametrik testlerin kullanılabilmesi için bazı varsayımların sağlanıp sağlanmadığının test edilmesi gerekmektedir. Bu varsayımlardan biri de normal dağılım varsayımdır. Parametrik testlerin uygulanabilmesi için "Veriler normal dağılmaktadır" şeklinde kurulan H<sub>0</sub> hipotezinin kabul edilmesi gerekmektedir. Hipotezin kabul edilmemesi durumunda, verilere parametrik testler yerine parametrik olmayan testlerin uygulanması gerekmektedir. Normallik varsayımını test etmede Skewness ve Kurtosis yöntemleri kullanılmıştır. Skewness (çarpıklık)ve Kurtosis (basıklık) katsayısının -2 ile +2 arasında olması durumunda veriler normal dağılmaktadır (Kalaycı, 2014:6). Tablo 1'de anket sorularının Skewness ve Kurtosis değerleri ile ortalamaları görülmektedir.

Tablo 1: Maddelerin Ortalama, Skewness ve Kurtosis Değerleri

M. No	İFADE	Ortalama	Skewness	Kurtosis
1	İşyerim, program sonrası beni uzun süreli istihdam etmek arzusunda.	3,14	-,175	-,832
2	İşbaşı eğitimi yaptığım işyerinde, işbaşı eğitimim sonrası çalışmak isterim.	3,21	-,244	-1,185

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ile +2 arasında değerler alması nedeniyle verilere parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir.

### 4.2 Betimleyici Testler ve Bulgular

Tablo 1'de öğrencilerin anket sorularına verdikleri yanıtların ortalamaları aşağıda değerlendirilmektedir:

Madde 1: İşyerinin öğrenciyi uzun süreli istihdam etme arzusuna ilişkin ortalama 3,14'dür. Bu değer, çok düşük-çok yüksek aralığı skalasında, "orta" derecenin üst bandındadır\*. Buna göre modelin hem işveren açısından hem de öğrenciler açısından istihdam oluşturma potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Araştırmanın staj döneminin 8-12 haftaları arasında yapıldığı göz önüne alındığında, staj süresinin sonuna karşılık gelen 16. haftanın sonuna kadar bu oranın artması beklenebilir.

\* Beşli Likert skalasında 1-5 değer aralığındaki kodlamadan dolayı 4 puanlık bir genişlik ortaya çıkmaktadır. Bu genişlik beş eşit parçaya ayrılarak yorumlama kolaylığı elde edilebilir. (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 yorumlanabilir ([http://www.istatistikanaliz.com/faktor\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp)).

Madde 2: Öğrencilerin staj yaptıkları işyerlerinde çalışma arzusuna ait ortalama 3,21'dir. "Orta" düzeydeki bu beklentinin nedeni öğrencinin eğitim gördüğü program ile sektörün uyumsuzluğu, nicel aşırı yüklenme ya da öğrencinin farklı bir ilden üniversiteye gelmesi nedeniyle öğrenim gördüğü il dışında istihdam edilme tercihi olabilir. Buna göre bazı öğrencilerin aldıkları iş tekliflerini kabul etmeme eğiliminde olması beklenebilir.

Öğrencilerin aldıkları iş teklifleri ile bu işyerinde çalışma arzuları çapraz olarak test edilmiştir. Bu yolla iş teklifi oranları elde edilebileceği gibi, öğrencinin iş teklifini kabul durumu da belirlenmiş olacaktır. Test sonuçları Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2: İş Teklifi Oranları ve Mevcut İşyerinde Çalışma Düşünceleri

İşyerim, program sonrası beni uzun süreli istihdam etmek arzusundadır.	İşbaşı eğitimi yaptığım işyerinde, işbaşı eğitimim sonrası çalışmak isterim.						TOPLAM	
	Hayır		Fikrim yok		Evet		N	%
	N	%	N	%	N	%		
Hayır	38	61,3	12	19,4	12	19,4	62	26,6
Fikrim yok	18	22	26	31,7	38	46,3	83	35,6
Evet	14	16,5	17	20	54	<b>63,5</b>	88	<b>37,8</b>
TOPLAM	70	100	55	100	104	100	233	100

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 2 incelendiğinde bulunduğu işyerinde işbaşı eğitimi yapan öğrencilerin %37,8'i (88 kişi) iş teklifi aldığını beyan etmiştir. Diğer yandan işbaşı eğitimi sonrası mevcut işyerinde çalışma arzusunda olan ve yapılacak iş teklifini kabul edeceklerin sayısı ise 104 kişidir (%44,6). 129 kişiye karşılık gelen %55,4'lük grup, iş teklifi olsa bile mevcut işyerinde çalışma eğiliminde değildir. İşbaşı eğitiminin amacı ile çelişen bu bulgu, öğrencilerin öğrenim alanı ile doğrudan bağlantılı olmayan bir işyerine yerleştirilmiş olması, öğrencinin çeşitli nedenlerden işyerine karşı bağlılık geliştirememiş olması ya da öğrenim gördüğü il dışındaki ikametinden kaynaklanıyor olabilir.

Diğer taraftan iş teklifi alan gruptan (88 kişi) sadece 54'ü (toplam katılımcının %23,07'si) iş teklifini kabul etme düşüncesindedir. Buna göre işbaşı eğitimi sonucu öğrencilerin %37,8'inin işverenleri tarafından işe alınma yönünde tercih edildiği, ancak sadece %23,07'sinin işyerinin bu tercihinin olumlu yanıt vermesi beklenmektedir. Aradaki fark, yüzde %14,7'lik grup, kendisinde yapılan iş teklifini ret etme düşüncesindedir. Bunun nedeni öğrencinin öğrenim gördüğü il dışında işbaşı eğitimini yapıyor olması ya da çeşitli nedenlerden bu işyerine bağlılık geliştirememiş olmasından kaynaklanabilir.

Karadeniz ve Kumaş'ın araştırmasında (2016:754), iş teklifi alan öğrencilerden kabul edenlerin oranı %12,7 düzeyindedir. Öğrencilerin %54'ü okula devam edebilmek, %23'ü aileden uzak yaşadığı, %11'i çalışma koşullarının ağırlığı, %6'sı alanı dışında bir işte çalıştığı için, %6'sı ise uygulama dersinin katkısı olmadığı için reddettiklerini ifade etmişlerdir.

Öğrencilerin %54'ünün okula devam edebilmek için iş teklifini kabul etmemesi büyük oranda, işbaşı eğitimini güz dönemi yapan ve iş teklifi alan öğrencilerden kaynaklanabilir. Bu grup içinde teorik derslerden başarısızlığı nedeniyle okuldan bir an önce mezun olma kaygısını taşıyan öğrenciler ile DGS sınavını başararak üst öğretime devam etme önceliğinde bulunan öğrenciler olabilir.

Aileden uzak yerde yaşadığı/egitim aldığı için iş tekliflerini kabul etmeme öğrencilerde %23 oranla ikincil bir gerekçe durumundadır. Öğrencilere ailelerinin yaşadığı yerde işbaşı eğitimi yapma olanağı tanımak, iş teklifi alan öğrencilerin %23'üne program sonrası hemen istihdam olanağı sağlayabilecek bir potansiyele sahiptir.

### 4.3 Yordayıcı Analizler ve Hipotez Testleri

Bu bölümde yordayıcı analiz teknikleri kullanılarak hipotezler test edilecektir.

**H<sub>1</sub>:** Kadın öğrenciler ile erkek öğrencilere yapılan iş teklifleri arasında farklılık vardır.

Cinsiyete göre iş teklifi oranlarındaki farklılaşma Independent Samples t Testi ile araştırılmış ve analiz sonuçları Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3: İşbaşı Eğitimi Yapan Öğrencilerde Cinsiyete Göre İş Teklifi Alma Oranları

	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Erkek	126	3,056	1,2478	-1,43	0,0913
Kadın	101	3,297	1,2771		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 3'e göre işbaşı eğitimi yapan kadın öğrenciler, erkek öğrencilere göre daha yüksek oranda iş teklifi almaktadır. Ancak aradaki bu farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $p=0,0913>0,05$ ). Bu nedenle H1 hipotezinin reddi gereklidir. Buna göre kadın öğrenciler ile erkek öğrenciler arasında iş teklifi alma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Cinsiyetin iş teklifi alma üzerinde anlamlı bir etki oluşturmadığı söylenebilir. Karadeniz ve Kumaş'ın Honaz MYO üzerinde yaptığı araştırmada (2016:752), erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden daha fazla iş teklifi aldığı bulgusuna ulaşılmıştır. Buna göre erkek öğrencilerin %46'sı, kadın öğrencilerin ise %42'si iş teklifi aldığını ifade etmişlerdir.

Kadınlar açısından istihdam oluşturan en önemli iki sektör hizmetler ve tarım sektörüdür ([www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015\\_25\\_20150505.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_25_20150505.pdf)). Honaz MYO'da 3+1 modelinin uygulandığı dış ticaret, pazarlama, lojistik ve işletme yönetimi programlarının hizmet sektörü karakterine uygun yapısı, kadın öğrencilerin yüksek oranda iş teklifi almasını açıklar niteliktedir.

H2: İşbaşı eğitimi öncesi akademik ortalaması yüksek olan öğrenciler, düşük olan öğrencilere göre daha yüksek oranda iş teklifi almıştır.

Bu araştırmada öğrencilerin iş teklifi alma oranının akademik ortalama ile bağlantısı konusunda kurulan hipotez One Way (Tek yönlü) Anova ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 4'de görülmektedir.

Tablo 4: Akademik Ortalama ile İş Teklifi Alma İlişkisi

	N	$\bar{x}$	SS	F	p
1,80-1,99	16	3,00	1,2649	0,334	0,801
2,00-2,29	73	3,219	1,1696		
2,30-2,79	65	3,277	1,2056		
2,80 ve üstü	60	3,10	1,4462		
TOPLAM	214	3,187	1,2644		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 4'deki Anova test istatistiği değerleri incelendiğinde akademik ortalama puanı, iş teklifi alma üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır ( $p=0,801>0,05$ ). Buna dayanarak, akademik ortalamasının artışının iş teklifi alma üzerine herhangi bir etki oluşturmadığı söylenebilir. Bir başka anlatımla akademik ortalaması yüksek olan öğrenciler daha yüksek oranda, düşük olan öğrenciler ise daha düşük oranlarda iş teklifi almamaktadır. Bu bulguya göre ileri sürülen H2 hipotezi reddedilmiştir.

Bu bulguya göre, teorik derslerden başarılı olamayan öğrenciler ile başarılı olan öğrenciler birbirine yakın ortalamalarda iş teklifi alabilmektedir. Bu durum öğrencinin öğrenim gördüğü müfredatın ilgili alanın gereklerini yeterince karşılamaması, öğrencinin teorik ders yoluyla olumlu tutum geliştiremediği öğrenim alanını işbaşı eğitimi sırasında içselleştirmesi veya okul başarısına etki eden diğer kişisel nedenlerden kaynaklanabilir.

Özcan vd.nin Samsun MYO'da 216 üzerinde yaptığı araştırmada öğrenci başarısızlığını etkileyen okulla ilgili nedenler laboratuvar ve kütüphane yetersizliği, aynı günde birden fazla sınav yapılması ve derse ilginin azlığı olarak belirlenmiştir (Özcan vd., 2016:282). Öğrencinin işbaşı eğitiminde bütünüyle mesleki uygulamaya yönltilmesi, sınav ile değerlendirme yapılmaması, üretim ortamının dinamik yapısı; teoride başarısız olan öğrenciyi anılan nedenlerin yokluğu nedeniyle başarıya taşıyabilmektedir.

**H3:** Öğrencinin ailesinin aylık geliri düştükçe iş teklifi alma oranı artmaktadır.

Öğrencilerin ailelerinin aylık gelirleri, üniversite yaşamlarındaki hayat standartları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu gelir düzeyinin öğrencinin çalışma performansına ve dolayısıyla iş teklifi alması üzerine etkisi Anova ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 5'de görülmektedir.

Tablo 5: Öğrenci Ailelerinin Gelir Düzeyinin İş Teklifi Alma Üzerine Etkisi

	N	$\bar{x}$	SS	F	p
1300 TL ve altı	60	3,183	1,2281	0,798	0,528
1300-2000 TL	79	3,228	1,3102		
2001-3000 TL	45	2,867	1,1794		
3001-4000 TL	15	3,267	1,2799		
4001 TL ve üstü	24	3,333	1,4039		
TOPLAM	223	3,157	1,2690		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 5'e göre öğrencilerin ailelerinin gelir düzeyleri, iş teklifi alma üzerine istatistiksel olarak anlamlı bir etki oluşturmamaktadır ( $p=0,528>0,05$ ). Öğrencinin iş teklifi alması ile ailesinin gelir düzeyi arasında bir bağlantı olmadığı söylenebilir. Bu bulguya göre H3 hipotezinin reddi gereklidir.

Bazı öğrenciler ailelerinin gelirleri yüksek olsa da düşük harcamaya ya da ailesinin geliri düşük olsa da daha yüksek harcama eğilimlerine sahip olabilirler. Bu nedenle öğrencinin aylık geliri/harcama tutarının iş teklifi üzerine etkisi daha farklı sonuçlar ortaya koyabilir. H4 hipotezinde, öğrencinin harcama düzeyi ile iş teklifi alma üzerine ilişkisi incelenmiştir.

**H<sub>4</sub>:** Öğrencinin aylık harcama geliri düştükçe, iş teklifi alma oranı artmaktadır.

Öğrencilerin aylık harcama düzeylerinin ile iş teklifi üzerine etkisi One Way (Tek yönlü) Anova ile test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da görülmektedir.

Tablo 6: Öğrencilerin Harcama Düzeyinin İş Teklifi Alma Üzerine Etkisi

	N	$\bar{x}$	SS	F	p
500 TL ve altı	77	3,221	1,2421	0,537	0,657
501-750 TL	72	2,986	1,2946		
751-1000 TL	46	3,239	1,2144		
1001 TL ve üstü	27	3,148	1,4859		
TOPLAM	222	3,140	1,2810		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 6'ya göre öğrencilerin aylık harcama tutarları iş teklifi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki oluşturmamaktadır ( $p=0,657>0,05$ ). Buna göre, öğrencilerin iş teklifi alması ile aylık harcama tutarları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Bu nedenle ileri sürülen H4 hipotezinin reddedilmesi gereklidir.

**H<sub>5</sub>:** Öğrencinin ikamet ettiği yer (Honaz, Denizli, diğer), iş teklifi alma üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır

Öğrencilerin ikamet ettiği yer, özellikle işyeri ulaşımında önemli bir role sahiptir. Denizli'de ikamet eden öğrenciler işyeri ulaşımını genellikle işyeri servisleri ile sağlarken, Honaz ilçesinde ve bu iki yer dışında ikamet edenler kendi olanaklarıyla ulaşım sağlamaktadır. İkamet yerinin iş teklifi üzerine etkisi Tablo 7'de görülmektedir.

Tablo 7: Öğrencinin İkamet Yerinin İş Teklifi Alma Üzerine Etkisi

	N	$\bar{x}$	SS	F	p
Honaz	122	2,885	1,2421	5,377	0,005
Denizli Merkez	90	3,444	1,2946		
Diğer	16	3,313	1,2144		
TOPLAM	222	3,136	1,2810		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 7'ye göre Honaz'da ikamet edenlerin iş teklifi alma oranları en düşük, Denizli merkezde ikamet edenlerin oranları ise en yüksektir. İkamet edilen yer, iş teklifi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır ( $p=0,005<0,05$ ). Bu bulguya göre öğrencinin ikamet yerinin, iş teklifi alması üzerinde etkili bir unsur olduğu söylenebilir. Bu nedenle ileri sürülen H5 hipotezinin kabulü gereklidir.

İşyerinin ikamet edilen yere uzaklığı, işgücüne katılmama nedenlerinden birini oluşturmaktadır (Karadeniz vd., 2013:67). Bu hipotez testi sonucu, Karadeniz ve arkadaşlarının bulgularını destekler yöndedir. Araştırmamızda Honaz bölgesinde ikamet edenler, işyeri ulaşımı en zor olan gurubu temsil

etmektedir. Bu bölgede ikamet edenler ayrıca pek çok işyerinin sağladığı servis olanaklarından faydalanamamaktadır.

**H<sub>6</sub>:** Bahar döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrencilerde iş teklifi oranları daha yüksektir. Bahar döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrenciler başarılı oldukları takdirde mezun olmakta ya da bazı teorik derslerden başarısız sayılsalar bile devam zorunluluğu olmaksızın işbaşı eğitiminin hemen ardından işgücü piyasalarında bulunma olanağına sahip olmaktadır. Bu nedenle işbaşı eğitiminin yapıldığı işyerlerinin işverenleri, bahar döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrencileri güz döneminde yapan öğrencilere tercih edebilir. Tablo 8’de bu hipoteze ilişkin test sonuçları görülmektedir.

Tablo 8: Öğrencinin İşbaşı Eğitimi Yaptığı Dönemin İş Teklifi Alma Üzerine Etkisi

	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Güz	185	3,097	1,3234	-2,681	0,009
Bahar	36	3,556	0,8433		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 8’e göre bahar döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrencilerin daha yüksek oranda iş teklifi aldıkları anlaşılmaktadır. İstatistiksel olarak bu fark anlamlı düzeydedir ( $p=0,009<0,05$ ). Bu nedenle H<sub>6</sub> hipotezinin kabulü gereklidir.

Bu farklılık öğrencilere iş teklifi yapan işyerleri açısından da aynı şekilde değerlendirilebilir. Güz döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrencinin işe alınması halinde bahar dönemi derslerine devam nedeniyle işe devamsızlık oluşturma potansiyeline sahiptir. İşe devamsızlık sebebiyle işletmelerin her yıl milyarlarca liralık zarara uğradığı bilinmektedir (Bacak ve Yiğit, 2010:29). Bu nedenle bahar dönemi yapılan işbaşı eğitimi sonrası öğrencinin örgün eğitimini tamamen/büyük ölçüde tamamlayarak olması, işyerleri için bu dönem öğrencilerinin istihdamını özellikle tercih etme sebebi olabilir. Türk vd.’nin bulgusu da hipotezimizi destekler niteliktedir. Sakarya Üniversitesi Ali Fuat Cebesoy MYO’da ki araştırmada öğrencilerin %86,6’sı uygulamanın son yarıyıldan yapılmasının gerekliliğini ifade etmektedir (Türk vd., 2016:249).

**H<sub>7</sub>:** Honaz MYO’yu işbaşı eğitimi sonrası başkalarına tavsiye etme eğiliminde olan öğrencilerde iş teklifi oranları daha yüksektir.

Bu hipotezle öğrenim görülen akademik birime karşı başkalarına tavsiye edecek derecede bağlılık geliştirmenin, iş teklifi alma üzerinde pozitif bir etki oluşturup oluşturmadığı incelenmektedir. Hipoteze ilişkin test sonuçları Tablo 9’da görülmektedir.

Tablo 9: Öğrenim Görülen Birime Karşı Geliştirilen Bağlılığın İş Teklifi Alma Üzerine Etkisi

	N	$\bar{x}$	SS	t	p
Evet	168	3,381	1,1623	4,331	0,000
Hayır	62	2,548	1,3389		

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 9’a göre Honaz MYO’yu başkalarına tavsiye edecek derecede bağlılık geliştiren öğrenciler, diğer öğrencilere göre daha yüksek düzeyde iş teklifi aldıkları anlaşılmaktadır. Bu fark, istatistiksel olarak anlamlı düzeydedir. Buna göre H<sub>7</sub> hipotezinin kabulü gereklidir ( $p=0,00<0,05$ ).

H<sub>7</sub> hipotezinin kabulü ile öğrenci memnuniyetini artırma amacına yönelik çalışmaların, öğrencilerin işbaşı eğitimi performansını da arttıracakları söylenebilir. Bu yolla 3+1 uygulamasının yapıldığı MYO’larda işbaşı eğitimi dışında yapılan iyileştirme ve/veya geliştirme faaliyetlerinin, öğrencilerin istihdam olanağını pozitif yönde etkilemesi beklenmektedir.

Yükseköğretimde öğrenci memnuniyetini konu alan pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan birinde Erdoğan ve Bulut (2015:166), işletme bölümü öğrencileri üzerinde yaptığı alan araştırmasında öğrenci memnuniyetini arttıran dört faktörü eğitim kalitesi, destek hizmetlerin etkin olarak sağlanması, iletişim ve fiziksel olanakların iyileştirilmesi olarak açıklamıştır. Başka bir araştırmada Akan (2014:121-122) meslek yüksekokullarında öğrenci bağlılığını arttırmak için kariyer günleri organize etme, teknik geziler düzenleme, bölüm içeriklerine uygun bilimsel etkinlikler yapma, bölüm müfredatlarını işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre belirleme, fiziki şartları iyileştirme, sosyal ve kültürel faaliyetler için altyapı hizmetleri sağlama, kütüphane içeriğini bölümlere uygun olarak zenginleştirme



gibi önerilerde bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin gerçekleştirilerek öğrencilerin öğrenim gördüğü akademik birime bağlılığının artırılması için toplam kalite yönetimi veya ISO 9001 gibi kalite sistemlerinden faydalanılabilir.

**H<sub>8</sub>:** Ailesinin ikamet ili Denizli olan öğrencilerde iş teklifini kabul eğilimleri, ailesi Denizli'de ikamet etmeyen öğrencilere göre daha yüksektir.

Araştırmada ailesi Denizli ilinde ikamet etmeyenler iki grupta kodlanmıştır. İlk grupta Aydın, İzmir, Manisa, Burdur, Isparta, Antalya, Uşak, Afyon ve Muğla'da ikamete edenler; ikinci grupta bu illerin dışında ikamet edenler olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflama ile Denizli İli civarında ikamet etme ile daha uzakta ikamet etmenin öğrencinin iş teklifini kabul/ret eğilimi üzerine farklılaşma durumu incelenecektir. Buna ilişkin Anova test sonuçları Tablo 10'da görülmektedir.

Tablo 10: Ailenin İkamet İlinin İş Teklifini Kabul/Ret Eğilimi Üzerine Etkisi

Ailenin İkamet İli	Ortalama	Levene	ANOVA	Post Hoc								
				Tukey HSD			Scheffe			Tamhane		
				p	D	C	U	p	D	C	U	p
Denizli -D-	3,60	0,155	0,025	-	,12	,025	-	,144	,033	-	,159	,021
Civar İl -C-	3,139			,12	-	,756	,144	-	,776	,159	-	,856
Uzak İl -U-	2,969			,025	,756	-	,033	,776	-	,021	,856	-

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

Tablo 10'a göre öğrencinin ailesinin ikamet ettiği il, Denizli'den uzaklaştıkça iş teklifini kabul ortalamaları azalmaktadır. Varyansların homojenliğine dayanan Levene testinde H<sub>0</sub> hipotezi kabul edilmiştir (p=0,155>0,05). Anova test istatistiğinde ise gruplar arasındaki ortalamaların dağılımında istatistikler olarak anlamlı bir farklılık elde edilmiştir (p=0,025). Buna göre H<sub>8</sub> hipotezinin kabulü gereklidir.

Anova test istatistiğinde elde edilen farklılığın hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğunun testi için Post Hoc testi kullanılmıştır. Tukey, Scheffe ve Tamhane yöntemlerinin tümünde benzer sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre sadece, ailelerin Denizli ili ile uzak illerde ikamet etmelerinin öğrencinin iş teklifini kabulü üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu ve bu farklılığın ailesi Denizli ilinde ikamet eden öğrencilerde iş teklifini kabule teşvik ettiği söylenebilir.

Bu bulguya göre, öğrencilerin işbaşı eğitimlerini ailelerinin ikamet ettiği ilde yapmalarının, iş teklifini kabul oranlarını yükselteceği öngörülebilir.

Araştırmamız analizlerinde iş teklifi almanın çeşitli demografik bileşenler açısından hipotezler yoluyla değerlendirilmesi ile ortaya çıkan kabul/ret durumları Tablo 11'de gösterilmektedir.

Tablo 11: Hipotez Test Sonuçları - Genel

Hipotez No	Hipotez	Kabul/Ret
1	Kadın öğrenciler ile erkek öğrencilere yapılan iş teklifleri arasında farklılık vardır.	Ret
2	İşbaşı eğitimi öncesi akademik ortalaması yüksek olan öğrenciler, düşük olan öğrencilere göre daha yüksek oranda iş teklifi almıştır.	Ret
3	Öğrencinin ailesinin aylık geliri düştükçe iş teklifi alma oranı artmaktadır.	Ret
4	Öğrencinin aylık harcama geliri düştükçe, iş teklifi alma oranı artmaktadır.	Ret
5	Öğrencinin ikamet ettiği yer (Honaz, Denizli, diğer), iş teklifi alma üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmaktadır.	Kabul
6	Bahar döneminde işbaşı eğitimi yapan öğrencilerde iş teklifi oranları daha yüksektir.	Kabul
7	Honaz MYO'yu işbaşı eğitimi sonrası başkalarına tavsiye etme eğiliminde olan öğrencilerde iş teklifi oranları daha yüksektir.	Kabul
8	Ailesinin ikamet ili Denizli olan öğrencilerde iş teklifini kabul eğilimleri, ailesi Denizli'de ikamet etmeyen öğrencilere göre daha yüksektir.	Kabul

Kaynak: Yazarların alan çalışmasına dayalı hesaplamaları.

## 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Meslek Yüksekokullarında nitelik düzeyi yüksek mezunların yetiştirilmesi için 4 dönemlik eğitimin bir döneminin işyerinde mesleki uygulama yaptırılarak beceri kazandırıldığı eğitim stili, "3+1 eğitimi" olarak adlandırılmaktadır. Bu modelde eğitim gören öğrencilerin iş teklifi alma düzeyleri modelin

etkisini, iş teklifi alanların kabul etmeme oranı ve bunların gerekçesi de modelin iyileştirme ihtiyaçlarını ortaya çıkarması bakımından önemlidir.

Honaz MYO örneğinde yapılan araştırmada modeldeki öğrencilerin %37,8'inin iş teklifi aldığı ve bunların %63,5'inin (katılımcı içi oran: %23,07) teklifi kabul eğiliminde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ailenin ikamet ettiği ilin, iş teklifini kabulde etkili olduğu hipotezinin kabulü ile, öğrencilere ailelerin ikamet ettiği ilde staj olanağı sağlanmasının iş teklifini kabulde önemli bir rol oynayacağı söylenebilir. Ancak %38 düzeyinde işbaşı eğitimi yapılan işyerinde istihdam oluşturma potansiyeline sahip modelde, yüksek orandaki ret eğiliminin diğer nedenleri model bazında ve öğrenci bazında incelenerek yaklaşık %14'lük kaybın nedenleri ve buna bağlı olarak modelin diğer sorunları gelecek araştırmalarda ele alınmalıdır.

Araştırmanın uygulamasının işbaşı eğitimi süreci içinde yapıldığı düşünüldüğünde, öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdam durumu (aynı ya da farklı işyerleri bağlamında) hakkında veri/bilgi sağlamamakta, sadece iş teklifi alma ve kabul durumları ile ilgilenmektedir. Bu nedenle bu modelden mezun olanlar deney grubu, geleneksel model ile mezun olanların kontrol grubu olarak ele alınacağı bir mezun takip araştırmasının yapılması, modelin istihdam sağlama olanakları ve diğer parametreleri açısından önem arz etmektedir.

Araştırmada cinsiyet, akademik ortalama, öğrencinin ailesinin geliri ve öğrencinin aylık harcama düzeyi değişkenlerinin iş teklifi alma üzerinde herhangi bir farklılık oluşturmadığı, öğrencinin ikamet ettiği yer, işbaşı eğitiminin yapıldığı dönem, Honaz MYO'yu işbaşı eğitimi sonrası başkalarına tavsiye eğilimi ve ailesinin ikamet ilinin iş teklifi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluşturduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## KAYNAKLAR

- Akan, B. (2014), "Toplam Kalite Yönetimi Çerçevesinde Öğrenci Memnuniyeti: Namık Kemal Üniversitesi Hayrabolu MYO Uygulaması", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C:6, S:10, ss:106-123.
- Akşit, A. & Arpat, B. & Kalfa V. R. (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, ss:176-192.
- 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, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Atalı, G. & Özkan, S.S. & Sarıbiyık, M. & Karayel, D. (2016), "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Uygulanan Uygulamalı Eğitim Modellerinin İncelenmesi", 5th International Vocational Schools Symposium-Prizren, 18-20.Mayıs.2016, ss:276-281.
- Bacak, B. & Yiğit, Y. (2010), "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler", Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt:5, Sayı:1, ss:29-44.
- Erdoğan, E. & Bulut, E. (2015), "İşletme Bölümü Öğrencilerinin Memnuniyet Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Araştırılması", Uluslararası Yönetim, İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt:11, Sayı:26, ss:151-169.
- Gümüş, İ. (2016), "Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokullarındaki Öğrencilere Uygulamalı İşyeri Eğitimle Kazandırılan Becerilerin Niteliksel Açından Değerlendirilmesi", ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss:304-315.
- Kalaycı, Ş. (2014), SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri, Asıl Yayın Dağıtım.
- Karadeniz, H. & Karadeniz, O. (2016), "Türkiye'de Mesleki Eğitimde Staj Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri", ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss:795-801.

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", ILO Türkiye Ofisi, Ankara.

Sarıbıyık, M. (2013), "Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Modeli", APJES I-I, ss:39-41.

Okursoy, A. & Turan, A. H. (2014), "Açımlayıcı Faktör Analizi ve Üniversite Yemekhanesinde Müşteri Memnuniyeti Üzerinde Etkili Olan Boyutların Belirlenmesi Üzerine Bir Uygulama", Doğu Üniversitesi Dergisi, 15(1), ss:65-78.

Özcan, K. & Yıldız, T. & Özkaraman, F. & Sengir, S. (2016), "Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Okul Başarısını Etkileyen Kişisel, Ailesel ve Okul İçerik Faktörlerinin İncelenmesi: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun MYO Örneği", ISVET 2016 (International Symposium on Post-Secondary Vocational Education and Training), 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi.

Özsoy, C.E., (2015), "Mesleki Eğitim-İstihdam İlişkisi: Türkiye'de Mesleki Eğitimin Kalitesi ve Kantitesi Üzerine Düşünceler", Electronic Journal of Vocational Colleges – Aralık.2015, 4. UMYOS Özel Sayısı, ss:173-181.

Tekin, H. (2009), Eğitimde Ölçme ve Değerlendirme. Yargı Yayınevi, 23. Baskı, Ankara.

Türk, K. & Bakkal, S. & Türk, D. (2016), "Meslek Yüksekokullarında Yeni Bir Model Olarak Uygulanan 3+1 Mesleki Uygulama Modelinin Öğrenciler Tarafından Değerlendirilmesi SAÜ Ali Fuat Cebesoy MYO Örneği", ISVET 2016, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss:249-254.

Yılmaz, A. & Çetin, A. (2016), "İşyerinde Uygulamalı Eğitimin Genel Başarı Durumlarına Etkisi: Sakarya Meslek Yüksekokulu Örneği", ISVET 2016, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss:508-513.

Yürekli, E. & Kalfa, V.R. (2016), "Stajyer Öğrencilerin Mesleki Atılganlık Düzeylerinin Araştırılması; PAÜ Honaz Meslek Yüksekokulunda Bir Alan Araştırması", ISVET 2016, 12-15.Ekim.2016, Hitit Üniversitesi, ss:684-691.

TÜİK, Türkiye İstatistik Kurumu, [www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015\\_25\\_20150505.pdf](http://www.tuik.gov.tr/basinOdasi/haberler/2015_25_20150505.pdf). (Erişim: 3.Temmuz.2017)

YÖK, Yüksek öğretim Kurumu, <http://yok.gov.tr/web/guest/uretim-reformu-paketi-resmi-gazetede-yayimlandi>. (Erişim: 15.Temmuz.2017)

[http://www.istatistikanaliz.com/faktor\\_analizi.asp](http://www.istatistikanaliz.com/faktor_analizi.asp). (Erişim: 7.Haziran.2017)

<http://docplayer.biz.tr/6184019-Nicel-ve-nitel-arastirma-yontemleri.html>.

(Erişim: 23.Haziran.2017)