

# Meslek Yüksekokullarında Sektörel İlişkiler, Yerindelik, Arz-Talep Sorunu: İyileştirmeye Yönelik Öneriler

## Sectoral Relations, Appropriateness, Supply-Demand Problem in the Post-Secondary Vocational Schools: Recommendations for Improvement

Aslı Günay<sup>1</sup> , Ömer Açıkgöz<sup>1</sup> , Zafer Çelik<sup>2</sup> , Murat Öztürk<sup>2</sup> 

<sup>1</sup>Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ekonomi Bölümü, Ankara

<sup>2</sup>Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, Ankara

### Özet

Bu araştırma kapsamında meslek yüksekokullarının sorun alanlarını ve iyileştirmeye yönelik yapılabilecek eylemleri tespit etmek için meslek yüksekokulları çalışanları ile sektör temsilcilerine yönelik bir saha tarama çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın anket çalışmasına 13.501 meslek yüksekokulu çalışanı ve 167 endüstriyel sektör temsilcisi katılmıştır. Anketten elde edilen verilerin değerlendirilmesi için faktör analizleri yapılmış ve endeksler oluşturulmuştur. Araştırmada meslek yüksekokullarının, sektörle karşılıklı ilişkilerinin sınırlı olması, alanlarına uygun olan yerlerde açılmaması, sosyal imkânların sınırlı olması ve bazı ön lisans programlarının iş hayatında karşılığının olmaması bulgu olarak öne çıkan başlıca sorunlardır. Belirlenen bu temel sorunların çözümüne yönelik yapı ile eğitim ve öğretime ilişkin iyileştirme önerileri geliştirilmiştir. Bu çerçevede, meslek yüksekokullarının kurumsal mevcut durumunun iyileştirilmesine yönelik olarak işyeri eğitiminin artırılması; makine-teçhizat ve donanımının güçlendirilmesi ve kontenjanlar belirlenirken istihdam talepleri projeksiyonlarının dikkate alınması gerekmektedir. Eğitim ve öğretime ilişkin ise mesleki beceri ve yetkinliklerin öğrencilere kazandırılması için eğitim süresinin uzatılması ve bu okullara kayıt yaptıran genel lise mezunlarının temel mesleki becerilerini artırmaya yönelik hazırlık sınıfı konulması önerileri öne çıkmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Meslek yüksekokulu, mesleki eğitim, nitelikli insan gücü, üniversite-sanayi işbirliği.

### Abstract

This current study aims to identify the problem areas of the post-secondary vocational schools and develop some possible actions that could be taken to improve them. In order to obtain information about the current status of these schools, a questionnaire was prepared and distributed to post-secondary vocational school employees and 167 industrial sector representatives. The answers of these respondents were analyzed by using factor analysis, and some indexes were generated. The results of this study suggest that the main problems of the post-secondary vocational schools are stated as the limited collaboration between the post-secondary vocational schools and the private sector firms, selection of inappropriate locations to open post-secondary vocational schools, limited social facilities, and the lack of job opportunities for some graduates of associate degree programs. Some institutional and educational recommendations are suggested by the participants for solving these problems. For example, to improve the institutional status of the post-secondary vocational schools, the duration of workplace training should be increased, machinery and equipment used in these schools should be enhanced, and employment demand projections should be taken into consideration while determining the student admission quotas. In terms of education and training, they propose that the education period should be extended for the students to gain professional skills and competences, and a preparatory class should be placed to improve the basic professional skills of the general high school graduates who enrolled in these schools.

**Keywords:** Post-secondary vocational school, qualified manpower, university-industry relation, vocational education.

**N**itelikli mesleki eğitim ile ülkelerin ekonomik refahı arasında pozitif bir ilişki vardır. Mesleki eğitim, ekonomik sektörleri nicel ve nitel işgücü sermayesi bağlamında etkilemektedir. İşgücü piyasalarında eğitim sektörü ile üretim sektörü arasındaki arz ve talep uyumsuzluğu, ekonomik hayatın etkinliği ve verimliliğini negatif yönde et-

kilemektedir. Mesleki eğitimin niteliğinin düşük olması, iş piyasasında istenilen becerilere sahip elemanın bulunamamasına neden olmaktadır. Bundan dolayı ülkeler, istihdam oranlarını artırmak, ekonominin rekabet gücünü artırmak ve ekonomik refahlarını geliştirmek için belirli aralıklarla mesleki eğitim sistemlerini iyileştirmeye yönelik reformlar yapmaktadır.

### İletişim / Correspondence:

Dr. Öğr. Üyesi Aslı Günay  
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi,  
Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ekonomi  
Bölümü, Ankara  
e-posta: asli.gunay@asbu.edu.tr

Yükseköğretim Dergisi / Journal of Higher Education (Turkey), Çevrimiçi Erken Baskı / Online Preprint Issue. © 2020 Deomed  
Geliş tarihi / Received: Ekim / October 8, 2019; Kabul tarihi / Accepted: Temmuz / July 17, 2019

Bu çevrimiçi makalenin atıf künyesi / Please cite this online article as: Günay, A., Açıkgöz, Ö., Çelik, Z., & Öztürk, M. (2020). Meslek yüksekokullarında sektörel ilişkiler, yerindelik, arz-talep sorunu: İyileştirmeye yönelik öneriler. *Yükseköğretim Dergisi*, doi:10.2399/yod.19.631479

Bu çalışmanın ilk bulguları 1 Mart 2018 tarihinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına yapılan "Yükseköğretimden Endüstriye: Nitelikli İnsan Gücü" çalıştayında katılımcılar ile paylaşılmıştır. Araştırmacılar, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının bu araştırmanın anket kısmına verdiği destek ve katkı nedeniyle Başkanlığa ve çalışanlarına şükran borçludur.

ORCID ID: A. Günay 0000-0001-5085-6374; Ö. Açıkgöz 0000-0002-9033-2572;  
Z. Çelik 0000-0003-0080-1142; M. Öztürk 0000-0002-3143-5731

Mesleki eğitimi iyileştirme ve reform çalışmalarında isabetli politika ve uygulamaların yürütülmesi için taraf olmaları nedeniyle hem mesleki eğitim çalışanlarının hem de sektör temsilcilerinin görüşlerinin alınması önem arz etmektedir.

Türkiye’de son yıllarda mesleki eğitimi iyileştirmek için hem mesleki ortaöğretimde hem de mesleki yükseköğretimde bazı reformlar yapılmıştır. Bu kapsamda 9 Aralık 2016 tarihli ve 29913 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6764 sayılı Kanun ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda ve ilgili diğer kanunlarda yapılan düzenlemeler ile staj kavramı ilk kez tanımlanmış, mesleki eğitim ve staj yapan bütün öğrencilere en az, net asgari ücretin %30’u tutarında ücret ödeneceği hükmü getirilmiş ve bu ücretlerin 1/3 veya 2/3’ünün devlet katkısı olarak işletmelere ödenmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca işletmede mesleki eğitim ve staj yapan bütün öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalarının yapılması sağlanmıştır. Meslek lisesi mezunlarının neredeyse tümü endüstriyel iş hayatına girişi geciktirerek, zorunlu meslek lisesi devamı bir okul algısı ile meslek yüksekokullarına (MYO) kayıt yaptırıyordu. Endüstrinin iş gücü talebini geciktirmemek ve MYO’ların öğrenci girdi kalitesini artırmak amacıyla Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından yapılan önemli bir düzenleme de meslek lisesi mezunlarının MYO’lara sınavsız geçişlerine son verilmesidir.

Son yıllarda bu alanda yapılan bir diğer yenilik ise devlet tarafından Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) açılan mesleki ve teknik eğitim kurumlarının mali yönden desteklenmesidir. OSB’lerde açılan kurumlara Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve YÖK tarafından belirlenen ölçütler doğrultusunda başta öğrenci başına parasal destek olmak üzere çeşitli eğitim destekleri verilmektedir. Bu destekler ile OSB’lerde eğitim yapan mesleki ve teknik eğitim kurumlarının sayısının artırılması hedeflenmektedir.

Avrupa Birliği’nde (AB) 2008 ekonomik krizi sonrasında yapılan bir araştırmada on işverenden dördü beklentilerini karşılayacak becerilere sahip insan gücü bulmakta zorlandığını ifade etmiş ve bu süreçte işsizlik oranları zirveye çıkmıştır (European Centre for the Development of Vocational Training [CEDEFOP], 2018). Türkiye’de ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2017 İş Piyasası Araştırma verilerine göre her beş işyerinden birinin eleman temininde güçlük çektiği belirlenmiştir. Eleman temininde güçlük çekilen nedenlerin başında %74.8’lik oran ile istenilen beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması gelirken, bunu %59.6 ile yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması izlemektedir (İŞKUR, 2017).

Mesleki eğitim mezunlarının becerileri ile iş piyasaları tarafından talep edilen beceriler arasındaki dengeyi oluşturmak, iş gücü piyasasına nitelikli çalışan sağlamak ve işsizliği önlemek için mesleki eğitimi iyileştirmeye yönelik girişimlerde bulunmak kaçınılmazdır (CEDEFOP, 2017). Mesleki eğitimin gelecekte de önemini koruyacağı düşünülmektedir. Özellikle 2020

ve daha sonrasında işgücü piyasasında yüksek düzey becerilere sahip işgücü ihtiyacının giderek artacağı ve daha önce bir yükseköğretim programından mezun olan yetişkinlerin de becerilerini geliştirmek amacıyla tekrar bir mesleki eğitim programına kaydolma eğilimi göstereceği öngörülmektedir. Bir başka ifadeyle, dünyada bir eğilim olarak mesleki eğitimin daha ileri yaşlara ötelendiği de görülmektedir. Bu çerçevede hayat boyu öğrenme günümüzde mesleki eğitimin tamamlayıcı bir unsuru haline gelmiştir (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2017).

Küresel ekonomik rekabette ülkeler, artan bir şekilde mal ve hizmetlerin kalitesi için birbiri ile yarışmaktadır. Bu rekabette üstünlüğü sağlamada, inovasyon yetkinliği olan, araştırma ve geliştirme (Ar-Ge) becerisi yüksek olan ve katma değeri yüksek ürünler geliştirebilen, üst düzey becerilere sahip beşeri sermaye belirleyici olacaktır. Küresel rekabette bu üst düzey becerilere sahip kişilere ilaveten bir dizi orta düzey ticaret, teknik ve profesyonel becerilere sahip işgücü de oldukça önemlidir (OECD, 2011). Bu nedenle mesleki ortaöğretim ile mesleki yükseköğretim bir bütünlük arz etmekte olup yapısal olarak birlikte değerlendirilmelidir. Mesleki eğitim sisteminin yapısı ile ekonominin yapısı arasında maksimum düzeyde bir uyumun olduğu ülkelerde üretim daha verimli, kaliteli ve katma değeri daha yüksek olmaktadır. İşverenler açısından, alınan eğitim ile yapılan işin uyumu önemli görülmektedir. İşverenin ihtiyacı olan beceriler ile bireylerin mesleki eğitim yoluyla elde ettiği beceriler arasındaki uyumsuzluk nihai hizmetin ve ürünün kalitesini bozduğu için ekonominin rekabet gücü zayıflamaktadır. Bundan dolayı, arz ve talepteki beceri uyumu oldukça önemli görülmektedir. Okulda elde edilen becerilerin yüksek nitelikli olması, arz-talep arasındaki uyumu artıran ve ülkenin rekabet edebilirliğine önemli katkısı olan unsurdur. Dahası, nitelikli mesleki beceriye sahip olmanın hem bireye hem de çalıştığı kuruma katkısı oldukça yüksektir (Hoeckel, 2008).

Türkiye’de iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü yetiştirme sorumluluğu, ortaöğretim düzeyinde meslek liseleri, yükseköğretim düzeyinde ise MYO’lar aracılığıyla sağlanmaktadır. MYO’lar nitelikli insan gücü yetiştirilmesi hedefi ile ilk olarak Üçüncü Kalkınma Planında yer almıştır (DPT, 1973). Onuncu Kalkınma Planında ise mesleki eğitimin ortaöğretim düzeyi yerine ağırlıklı olarak MYO düzeyine kaydırılması gerektiği ve altyapı sorunları giderilerek MYO’ların daha fonksiyonel hale getirilmesi öngörülmüştür (Kalkınma Bakanlığı, 2014). Ancak, MYO’lar yükseköğretim sistemi içinde özellikle üzerinde durulması gereken bir sorun alanı olarak halen güncelliğini korumaktadır. Ülkenin ekonomik kalkınmasının işleyişinde kritik öneme sahip olan bu okulların eğitim ve öğretim kaliteleri ile altyapıya ilişkin yeterlikleri arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır (YÖK, 2007).



2019 yılında Türkiye’de 923’ü faal 1007 MYO bulunmaktadır ve bunların yaklaşık %89’u devlet üniversiteleri bünyesinde-dir. Önlisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı yaklaşık 2.8 milyon iken bunların sadece %33.75’i MYO’larda öğrenim görmektedir. Türkiye’de önlisans öğrencilerinin yükseköğretim sistemi içindeki payı %36.5 iken, bu oran Kuzey Amerika ve Avrupa için sırasıyla %36 ve %11.1’dir (UNESCO, 2019; YÖK, 2019).

25–64 yaş arası nüfusta önlisans mezunları için istihdam oranı OECD ülkeleri için ortalama %81 iken ülkemizde bu oran %66’dır (OECD, 2018). Ayrıca, 2016 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre Türkiye’de lise ve dengi mesleki eğitim mezunlarının işsizlik oranı %11.9, MYO mezunlarının işsizlik oranı %14.9 ve dört yıllık fakülte veya yüksekokul mezunlarının işsizlik oranı ise %11.7’dir (TÜİK, 2016). Dolayısıyla, ülkemizde MYO mezunlarının diğer ülkelere ve meslek lisesi mezunlarına göre daha fazla istihdam sorunu yaşadıkları görülmektedir.

Üniversite yönetimlerinin, öğretim elemanlarının, öğrencilerin ve iş dünyasının MYO’lara bakış açısı ve algıları, konu ile ilgili birçok sorunun ana kaynağını oluşturmaktadır. Bu kapsamda günümüzde MYO’ların sorunlarını tespit etmek ve çözüm önerileri üretmek amacıyla çeşitli araştırmalar yapılmıştır. Ergin ve Yağcı (2003) MYO’ların sorunlarını; yetersiz düzenlemeler ve fiziki donanımlar, öğretim elemanlarının yetersizliği, öğrencilerin MYO’lara karşı olumsuz algısı, öğrenci yerleştirme sistemi ile ilgili sıkıntılar, işgücü piyasası özellikleri ve işverenlerin bu okullara ve mezunlara yönelik tutumu şeklinde sıralamışlardır. Benzer şekilde, Binici ve Arı (2004) fiziksel donanım eksikliği, mezunların kendi alanlarında istidam edilememesi, öğretim elemanı yetersizliği, öğrencilerin sanayinin ihtiyaç duyduğu yeterlikleri kazanamamış olması, staj eğitiminin yasal bir zemine oturtulamaması ve okulların uygulamalı eğitim için gerekli ortam ve ekipmana sahip olmamaları gibi sorunlar tespit etmişlerdir. Eşme (2007) ise MYO’larla ilgili başlıca sorunları işyeri eğitiminin yetersizliği, meslek lisesi çıkışlı öğrencilerin başarısızlığı, nicel ve nitel yönden öğretim elemanlarının yetersizliği, ilçe ve beldelerdeki MYO’ların fiziki ve sosyal altyapı eksiklikleri olarak tanımlamıştır. Alkan, Suiçmez, Aydınkal ve Şahin (2014) MYO’ların başlıca sorunlarını sınavsız geçiş sistemi, fiziki ve teknolojik donanım eksikliği, öğretim elemanı yetersizliği, sektör ve okullar arasında işbirliğinde görülen zayıflık, iş yeri eğitimi yetersizliği ve önlisans programlarının yeterli ölçüde sektörün ihtiyaçlarına cevap verememesi şeklinde sıralamışlardır. Günay ve Özer (2016) MYO’larda arz ve talep uyumsuzluğuna, önlisans programlarında açıköğretimin payının yüksek oluşuna, programlar açılırken eğitim-istihdam ilişkisinin gözetilmemesine, öğrenci kabul sistemine, öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının yüksekliğine, fiziki altyapı yetersiz-

liklerine ve uygulamalı eğitimde yaşanan yetersizliklere dikkat çekmişlerdir.

Diğer taraftan MYO öğrencileri, öğretim elemanları ve yöneticileri nezdinde MYO’ların sorun alanlarını belirlemeye yönelik yapılan tarama çalışmaları da mevcuttur. Bu çerçevede Kaya (2014) MYO öğrencilerinin; derslerle ilgili uygulama yetersizliğini ve bu okullarda yürütülen sosyal ve kültürel etkinliklerin az olmasını en önemli sorunlar olarak gördüklerini belirtmiştir. Şener, Özşahin ve İçli (2009) MYO öğrencilerinin meslekleriyle ilgili gelecek kaygısına sahip olduklarını tespit ederken, MYO öğrencilerinin okullarındaki eğitim ve yürütülen sosyal etkinliklerle ilgili memnuniyet düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Balcı, Argon ve Kösterelioglu (2013) öğrencilerin mezuniyet sonrası açıkta kalmama, kısa sürede iş bulma, diploma sahibi olmak gibi nedenlerle MYO’ları tercih ettiklerini ancak okullarından memnun olmadıklarını göstermişlerdir. Öğretim elemanlarına göre ise Kaya (2017), MYO’ların en önemli sorun alanlarını sınavsız geçiş sistemi, meslek liselerinde verilen eğitim, MYO’lardaki eğitim süresi ve öğretim elemanlarının özlük hakları olarak sıralamıştır. Söyler, Çakır ve Kalpakçioğlu (2017) öğretim elemanlarının çok fazla derse girmelerinden dolayı iş verimlerinin düştüğünü belirtmişlerdir. Yıldırım, Sertel ve Akyol (2017) öğretim elemanlarının yetkinliklerinin zayıf oluşunu, öğrencilerin akademik yetersizliğini, fiziki yetersizlikleri ve öğretim elemanlarının yalıtılmışlık/değersizlik hislerini önemli sorunlar olarak ifade etmişlerdir. Bahşi (2011) de MYO’larda görev yapan yöneticilerin en çok karşılaştıkları sorunların; mali, fiziki, araç-gereç ve öğretim elemanı yetersizlikleri olduğunu ifade etmiştir.

MYO’ların temel sorun alanlarının tespit edilmesi ve MYO’ların iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirmek için veriye dayalı olarak daha kapsamlı analizlerin yapılması gerekmektedir. Bu çalışmanın amacı ise hem MYO çalışanlarının hem de sektör temsilcilerinin görüşlerini dikkate alarak MYO’ların temel sorunlarını tespit etmek ve MYO’ları iyileştirmek için öneriler geliştirmektir. Bu çerçevede 2018 yılında Türkiye’de faaliyette olan tüm MYO’ların akademik ve idari personelini kapsayan bu araştırma tasarlanmıştır. Aynı zamanda iş piyasasının bu okulların mezunlarına yönelik algıları önemli görülmüş, sektör temsilcilerinin görüşlerinin kanıt temelli tespit edilmesi de bu araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma kapsamında 13.501 MYO çalışanı ve 167 sektör temsilcisine anket uygulanmış olup, MYO’larda çalışan akademik ve idari personel ile MYO’ların en önemli paydaşı olan sektör temsilcilerinin MYO’ların temel sorun alanlarını nasıl tanımladıkları ve MYO’ların iyileştirilmesi için yapılması gereken hususlar incelenmiştir. Her MYO’nun kendine has karakteristik ya da bölgesel sorunları olabilir ancak bu sorunlar başka araştırmaların konusudur. Bu çalışma, araştırma evreni içindeki bü-



tüm MYO'ların akademik ve idari çalışan personeli ile sektör temsilcilerinin bu okullara yönelik kanıt temelli algılarını, sorunlarını tespit etmek ve bunların çözümüne yönelik genel politika önerilerini içermektedir.

Bu çalışmanın MYO'lar üzerine yapılan araştırmalardan en önemli farkları şu şekilde sıralanabilir: Öncelikle Türkiye'deki tüm akademik ve idari MYO çalışanlarına ulaşmayı hedefleyen ve dolayısıyla oldukça büyük bir kesime uygulanan bir çalışmadır. MYO çalışanlarına ilaveten bu araştırma kapsamında sektör temsilcilerine de ulaşılmıştır. Bir diğer husus ise araştırma yönteminde kullanılan analizler ile sorunlardan hangisinin daha öncelikli olduğu ve hangi iyileştirme önerilerinin daha hızlı bir şekilde uygulamaya konulması gerektiği hususunda doğrudan karar alıcılara yönelik bir öneri çerçevesi sunmaktadır. MYO'ların iyileştirmeye yönelik politikaları belirlemek amacıyla bulguya dayalı yeterli sayıda bir çalışmanın mevcut olmadığı dikkate alındığında bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın izleyen bölümünde ilk olarak araştırmanın yöntemine yönelik bilgiler verilecek olup daha sonra araştırma bulguları üç alt başlıkta sunulacaktır. Bu kapsamda, ilk olarak araştırma kapsamındaki katılımcılara ilişkin demografik bilgiler özetlenecektir. İkinci olarak MYO'ların genel sorun alanlarına ilişkin bulgular ortaya konulacaktır. Üçüncü olarak belirlenen temel sorunların çözümüne yönelik hem kurumsal hem de eğitim ve öğretime ilişkin iyileştirme önerileri sunulacaktır. Son olarak araştırmanın sonuç bölümünde ise araştırma bulguları ve literatür ekseninde bir tartışma yapılacaktır.

## Yöntem

Bu araştırma kapsamında, MYO çalışanlarının hepsine yani evrenin kendisine ulaşılacak istenmiştir. Başka bir ifade ile bu çalışmada, bir örneklem belirlenmemiş, araştırma evreni olarak belirlenmiş olan devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları bünyesinde, araştırma yapıldığı tarihte öğrencisi bulunan 868 MYO'da çalışan tüm akademik ve idari personelin görüşünün alınması hedeflenmiştir. Sektör temsilcileri ile yürütülen tarama çalışması için meslek örgütleri, sendikalar, odalar gibi kurumsal yapı temsilcileri ve Türkiye'nin önde gelen büyük firmaları araştırma örnekleme olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda, 13.501 MYO çalışanına ve 167 sektör temsilcisine ulaşılmıştır.

Araştırmada iki farklı soru formu kullanılmıştır. MYO çalışanlarına uygulanan soru formunun içerdiği sorular üç bölümden oluşmaktadır. Demografik bilgileri içeren ilk bölüm 7 sorudan, ikinci bölüm beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış 45 sorudan, üçüncü bölüm ise üçlü Likert ölçeğine göre oluşturulmuş 9 sorudan oluşmaktadır. Sektör temsilcilerine uygulanan anketin ise ilk bölümde demografik bilgileri içeren 5 soru, ikinci bölümde ise beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış 36 soru

yer almaktadır. MYO çalışanlarına sorulan sorular, sektör temsilcilerine yönelik hazırlanan soruları kapsamaktadır. Daha açık ifade ile sektöre yöneltilen sorular, MYO çalışanlarına yöneltilen soruların içinden seçilmiştir. Sorular MYO'larla ilgili öğrenci, öğretim elemanı, mezun, sektörle ilişkiler ve altyapı bileşenleri göz önüne alınarak hazırlanmıştır. Araştırmada kullanılan soru formları; MYO'ların mevcut durumunun değerlendirilmesi, sorun alanları, eğitim ve öğretim ile kurumsal çözüm önerileri, MYO'ların performansının değerlendirilmesi, MYO'lara yönelik algı gibi çeşitli boyutları içermektedir. Hazırlanan soru formları web üzerinden online olarak uygulanmıştır; araştırmaya katılımı artırmak için YÖK üzerinden MYO'lara resmi yazı gönderilmiştir.

Çok boyutlu olarak yürütülen bu araştırmanın bulgularını bir makalede tartışmak oldukça güç olduğundan, bu çalışmada MYO'ların sorun alanları ile eğitim ve öğretim ve kurumsal yapıya yönelik çözüm önerileri boyutları incelenmiştir. Bu çerçevede üç faktör ekseninde 20 soru analiz edilmiştir.

Araştırmanın veri toplama aşaması tamamlandıktan sonra, online olarak toplanan veriler önce Excel'e aktarılmıştır. Kodlama işlemleri ve veri temizliği işlemleri tamamlandıktan sonra veriler SPSS 22 İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin daha etkin bir şekilde değerlendirilmesi ve analiz edilmesi için öncelikli olarak faktör analizleri yapılmıştır. Faktör analizi, birbiri ile ilişkili olan çok sayıda değişkenden bir indirgeme yaparak çok daha az sayıda yeni değişken bulmaya çalışan bir istatistiksel analiz yöntemidir. Faktör analizi çalışmayı daha kolay ve anlaşılır hale getirmek için kullanılmaktadır. Çok sayıda maddenin ölçmeye çalıştığı hususlar bu çok sayıda maddenin bir araya gelmesi ile yeni bir kavramı ölçtüğü durumlarda faktör analizi kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002). Daha açık ifade ile bu çalışmada örneğin MYO'ların sorun alanlarını inceleyen 7 tane değişkenden oluşan bir faktör oluşturulmuştur. Faktör analizi kullanılarak daha alan odaklı bir analiz yapmak mümkün olmuştur.

Faktör yükü değeri, bir maddenin faktörle olan ilişkisini açıklayan bir katsayıdır. Faktör maddelerinin yük değerinin yüksek olması o kavram ya da yapı ile ilişkinin güçlü olduğunu gösterir. Faktör yük değeri 0.60'ın üzeri yüksek; 0.30–0.59 arası orta; 0.30 ve aşağısı ise düşük düzey ilişkiyi ifade etmektedir (Büyüköztürk, 2002). Bu çalışmada kullanılan faktör ağırlığı ve katkısı ise her bir maddenin ilgili faktörün oluşmasındaki etkisini göstermektedir. Bu hesaplama yöntemi, bir faktör içindeki en fazla katkı yapan maddeyi/leri tespit etmeyi sağlar. Özellikle sorun ve öneriler bazlı bir analizde bu hesaplama, hangi maddenin daha öncelikli bir sorun ve öneri olduğunu göstermek için oldukça kritik bir veri sağlamaktadır.



Çalışmada, faktör analizinden sonra, her bir faktörü oluşturan sorular/göstergeler 0–100 arasında bir endeks puanına dönüştürülmüştür. Daha sonra, faktörü oluşturan her bir soru/göstergenin bu endeks puanına katkısı tespit edilmiştir. Bu yöntem ile en öne çıkan hususlar ve daha az önemli olan hususlar tespit edilebilmiştir. Bu analiz, politika yapım sürecinde hangi hususlara öncelik verilmesi gerektiğini açık bir şekilde göstermektedir. Son olarak değişken kategorilerine göre endeks puanlarında, yani katılımcıların değerlendirmelerinde nasıl bir farklılaşmanın olduğu analiz edilmiştir.

## Bulgular ve Tartışma

### Demografik Bulgular

■ Tablo 1’de ankete katılan 13.501 MYO’da çalışan akademik ve idari personel ile 167 sektör çalışanına ait demografik bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda;

- Ankete katılanların yaklaşık üçte biri kadın, üçte ikisi ise erkektir.
- Ankete katılanların yarısı 31–40 yaş aralığında, dörtte biri 41–50 yaş aralığındadır.
- Ankete katılanların %30’u doktora derecesine, %43’ü ise yüksek lisans derecesine sahiptir.
- Ankete katılan MYO çalışanlarının dörtte üçünün sektör tecrübesi vardır.
- Sektör tecrübesi olanların yarısı altı yıldan daha uzun süre sektör tecrübesine sahiptir.
- Ankete katılanların yaklaşık %70’i öğretim görevlisi, %4’ü ise profesör ve doçent unvanına sahiptir. Ayrıca ankete katılanların %12’si doktor öğretim üyesi, %1’i sektörden ve %12’si ise idari personelden oluşmaktadır.
- Ankete 410 MYO müdürü, 568 MYO sekreteri katılmıştır.
- Ankete katılan sektör çalışanlarının %18’i yönetici iken geri kalan %82 ise sektör çalışanıdır.

### MYO’ların Sorun Alanları

MYO’larda karşılaşılan en temel sorun alanlarını belirlemek üzere 7 sorudan/göstergeden oluşan bir faktör oluşturulmuştur. Bu faktörün göstergeleri ve her bir göstergeye ait yükler ■ Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre; *MYO’ların sektörle ilişkisinin sınırlı olması*, *MYO’ların birçoğunun alanına uygun olmayan yerlerde kurulması ve sosyal imkânların sınırlı olması*, *bazı önlisans programlarının iş hayatında karşılığının olmaması* ve *MYO’ların toplumda itibarının düşük olması* faktör yükü en fazla olan göstergelerdir. Daha açık ifade ile bu sorunlar diğer sorunlara göre katılımcılar tarafından çok daha önemli sorunlar olarak tanımlanmıştır. Buna ilaveten, faktör yüküne göre sırasıyla, *önlisans programlarının ders içeriklerinin yetersiz olması*, *alanında iş bulamayan lisans mezunlarının önlisans mezunlarının işlerine talip olması* ve

■ Tablo 1. Katılımcıların demografik bilgileri.

		Sayı	(%)
Sektör	MYO çalışanı	13.501	98.8
	Sektör çalışanı	167	1.2
Cinsiyet	Erkek	8675	63.5
	Kadın	4993	36.5
Yaş	21–30 yaş	2122	15.5
	31–40 yaş	6307	46.1
	41–50 yaş	3461	25.3
	51–60 yaş	1540	11.3
	61 yaş ve üstü	238	1.7
Eğitim düzeyi	Lisans	3340	26.5
	Yüksek lisans	5441	43.1
	Doktora	3809	30.2
	Diğer	28	0.2
Sektör tecrübesi	Evet	10.205	74.7
	Hayır	3463	25.3
Sektördeki çalışma süresi	1–2 yıl	2201	20.8
	3–5 yıl	3036	28.7
	6 yıl ve üzeri	5333	50.5
Unvan	Profesör	195	1.7
	Doçent	258	2.2
	Dr. Öğr. Üyesi	1423	12.1
	Öğretim Görevlisi*	8251	70.1
	Araştırma Görevlisi	58	0.5
	Diğer	1580	13.4
İdari pozisyon	Müdür	410	5.6
	Yüksekökol Sekreteri	568	7.8
	Diğer	6332	86.6
Sektördeki pozisyonu	Yönetici	30	18.0
	Çalışan	137	82.0

\*22.02.2018 tarihli ve 7100 sayılı Kanunun 15’inci maddesiyle 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununun 11’inci maddesinin dördüncü fıkrasında yer alan okutman ibaresi metinden çıkarılmıştır. Bu değişiklikle okutman unvanı öğretim görevlisi olarak değiştirildiğinden okutmanlara ait veriler de dahil edilmiştir.

*önlisans programlarında kontenjan arzının talepten yüksek olması* katılımcılar tarafından MYO’ların diğer temel sorun alanları olarak görülmektedir. Bu araştırmanın bulguları ile literatürün genel bulguları arasında bir benzerlik olduğu görülmektedir. Derslerde uygulama eksikliği, sosyal ve kültürel etkinliklerin az olması, öğrencilerin istihdam kaygısının yüksek olması MYO üzerine yapılan daha önceki araştırmalarda da önemli sorunlar olarak tanımlanmıştır (Kaya, 2014; Şener vd., 2009). Ayrıca, öğrencilerin diplomalarının itibarının düşük olması, aldıkları eğitime uygun işlerde çalışmak istemelerine rağmen iş bulamamaları da MYO’lara ilişkin diğer sorun alanlarıdır (Balcı vd., 2013).

Diğer yandan, MYO’ların temel sorun alanlarının katılımcılara göre önem düzeyini belirlemek üzere 7 göstergeden oluşan 0–100 puan arasında bir endeks oluşturulmuştur. Buna göre, MYO’ların temel sorun alanlarının endeks puanı 62.9’dur (■ Tablo 3). Daha açık ifade ile katılımcılara göre MYO’ların sorun

**Tablo 2.** MYO ve sektör çalışanlarının MYO'ların sorun alanları hakkındaki görüşleri ile ilgili faktör matrisi.

Göstergeler	Faktör yükü	Ağırlık	Katkı (%)
MYO'ların sektörle ilişkileri sınırlıdır.	0.645	0.207	20.7
MYO'ların birçoğu alanına uygun olmayan yerlerde kurulmuştur ve sosyal imkânları sınırlıdır.	0.599	0.176	17.6
Bazı önlisans programlarının iş hayatında karşılığı yoktur.	0.585	0.167	16.7
Toplumda MYO'ların itibarı düşüktür.	0.555	0.151	15.1
Önlisans programlarının ders içerikleri yetersizdir.	0.498	0.124	12.4
Alanında iş bulamayan lisans mezunları önlisans mezunlarının işlerine talip olmaktadır.	0.402	0.090	9.0
Önlisans programlarında kontenjan arzı talepten çok yüksektir.	0.387	0.085	8.5
<b>Toplam</b>		<b>1.000</b>	<b>100.0</b>

alanlarının ortalamasının kısmen üzerinde bir değere sahip olduğu ve dolayısıyla katılımcılar tarafından ankette ifade edilen sorun alanlarının *kısmen önemli* olarak tanımlandığı görülmektedir.

MYO'ların sorun alanlarına ilişkin endeks puanının değişken kategorilerine göre nasıl farklılaştığına bakıldığında, sektör çalışanlarının, erkeklerin, eğitim düzeyi lisans düzeyinin altında olanların ve sektörde yönetici pozisyonunda çalışanların MYO'ların sorun alanları ile ilgili olarak daha yüksek düzeyde algıya sahip oldukları görülmektedir. Yaşa, sektör tecrübesine, sektörde çalışma süresine ve unvana göre endeks puanı çok küçük bir oranda farklılaşmaktadır (■ Şekil 1).

### MYO'ları iyileştirmeye Yönelik Kurumsal Öneriler

MYO'ları iyileştirmek için sunulan kurumsal önerileri belirlemek üzere 7 ifadeden/göstergeden oluşan bir faktör oluşturul-

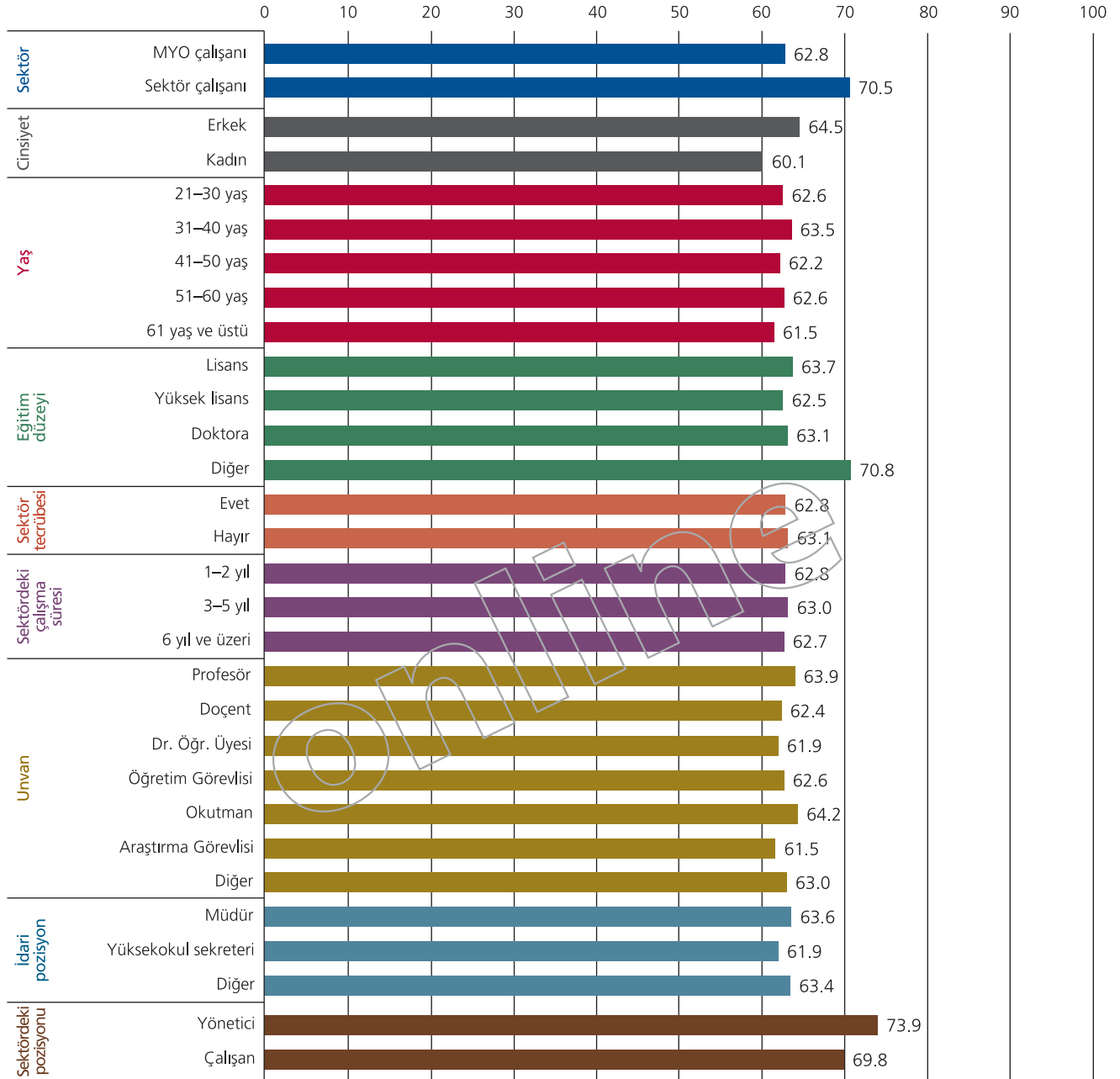
muştur. Bu faktörün göstergeleri ve her bir göstergeye ait yükler ■ Tablo 4'de gösterilmiştir. Buna göre, *MYO'larda işyeri eğitiminin artırılması, MYO'ların makine-teçhizat ve donanımının güçlendirilmesi ve kontenjan belirlemede istihdam talep projeksiyonlarının dikkate alınması* hususları faktör yükü en yüksek olan ve kurumsal öneriler faktörünün oluşmasına en çok katkı yapan göstergelerdir. Başka bir ifade ile politika belirleme ve hangi politikaya öncelik verilmesi gerektiği hususunda katılımcıların öncelikli önerilerini bu üçü oluşturmaktadır. Literatürde MYO'lara ilişkin en sık vurgulanan sorunlar iş yeri eğitimi imkânlarının sınırlı olması, öğrencilerin iş dünyasının ihtiyaç duyduğu becerileri kazanamamaları, MYO'ların yeterli fiziki altyapıya ve öğretim elemanına sahip olmaması ve bu nedenlerden dolayı öğrencilerin yeterince uygulama eğitimi almadıkları yönündedir. Bu bulgular daha önce yapılan araştırmacılar tarafından da ifade

**Tablo 3.** Temel sorun alanları endeks puanı.

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetik ortalama	Standart sapma
SORUNLAR	13.668	1.00	5.00	3.52	0.70
SORUNLAR_100	13.668	0.00	100.00	62.90	17.50

**Tablo 4.** MYO ve sektör çalışanlarının MYO'ları iyileştirmeye yönelik kurumsal öneriler hakkındaki görüşleri ile ilgili faktör matrisi.

Göstergeler	Faktör yükü	Ağırlık	Katkı (%)
MYO'larda işyeri eğitimi imkânları artırılmalıdır.	0.801	0.290	29.0
MYO'lardaki makine-teçhizat ve donanım güçlendirilmelidir.	0.771	0.247	24.7
MYO kontenjanları belirlenirken Türkiye'nin istihdam talep projeksiyonları dikkate alınmalıdır.	0.658	0.151	15.1
MYO'lardaki öğretim elemanlarının niteliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmalıdır.	0.567	0.108	10.8
MYO kontenjanları belirlenirken doluluk oranlarına bakılmalıdır.	0.489	0.084	8.4
Sektör MYO mezunlarına belli oranda istihdam garantisi sağlamalıdır.	0.400	0.062	6.2
MYO'larda öğretim elemanı istihdamında sektör tecrübesi aranmalıdır.	0.380	0.058	5.8
<b>Toplam</b>		<b>1.000</b>	<b>100.0</b>



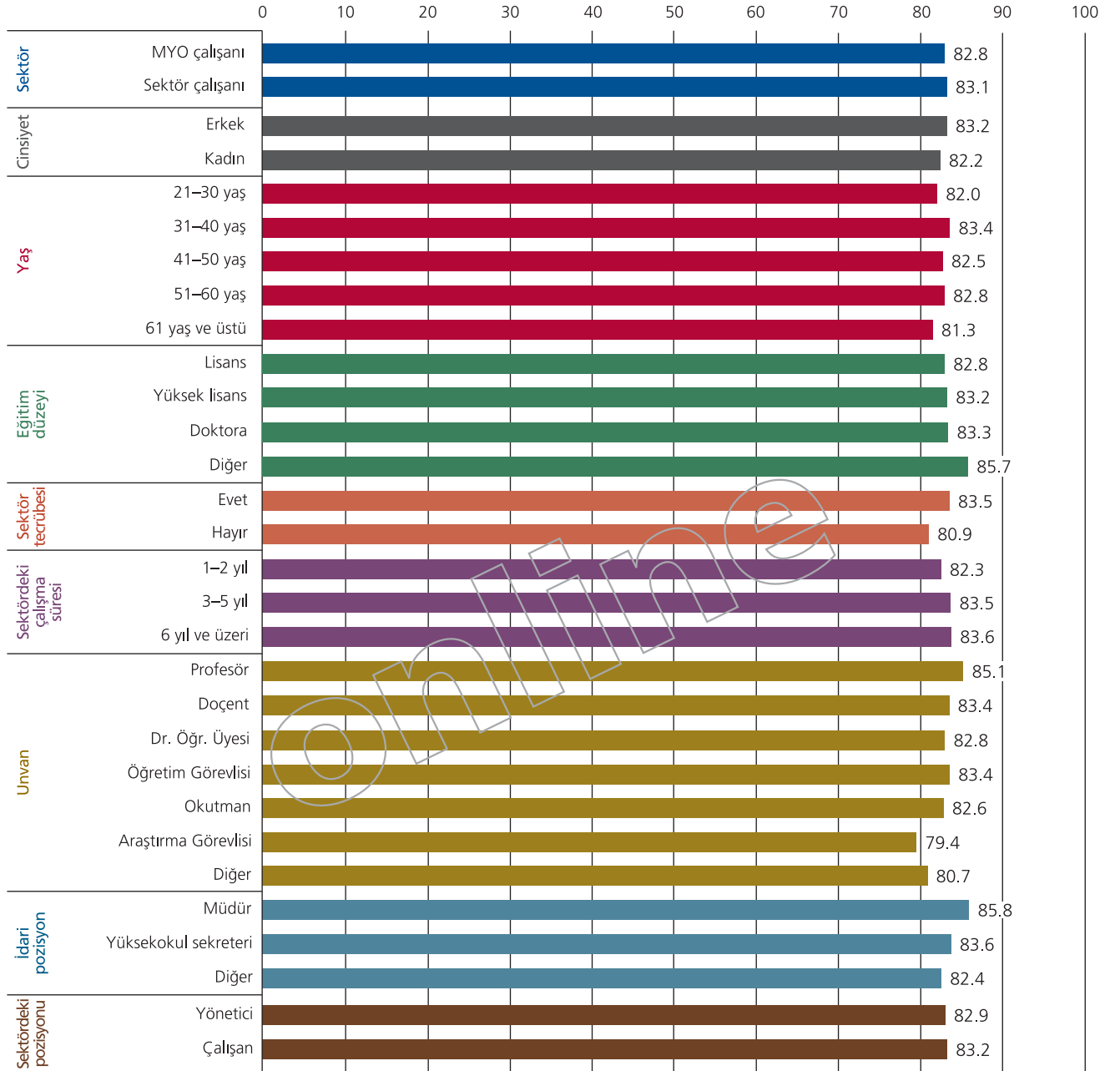
■ Şekil 1. Değişken kategorilerine göre sorun alanları endeks puanları.

edilmiştir (Alkan vd., 2014; Binici ve Arı, 2004; Ergin ve Yağcı; 2003; Eşme, 2007; Kaya, 2014; Yaprak ve Bostancı, 2009).

MYO'ları iyileştirmek için sunulan kurumsal önerilere katılımcılar tarafından ne ölçüde önem verildiğini ölçmek üzere 7 göstergeden oluşan 0-100 puan arasında bir endeks oluşturulmuştur. Buna göre, MYO'ları iyileştirmek için sunulan kurum-

sal önerilerin endeks puanı 82.8 ile oldukça yüksektir (■ Tablo 5). Daha açık ifade ile MYO'ları iyileştirmeye yönelik kurumsal önerilerin katılımcılar arasında *yüksek oranda* ilgi gördüğü görülmektedir.

Kurumsal öneriler endeks puanının değişken kategorilerine göre nasıl farklılaştığına bakıldığında (■ Şekil 2), katılımcılar



■ Şekil 2. Değişken kategorilerine göre kurumsal öneriler endeks puanları.

■ Tablo 5. Kurumsal öneriler endeks puanı.

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetik ortalama	Standart sapma
Kurumsal Öneri_1	13.668	1.00	5.00	4.3134	0.55975
Kurumsal Öneri_1_100	13.668	0.00	100.00	82.8341	13.99371





■ **Tablo 6.** MYO ve sektör çalışanlarının MYO'lardaki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesine yönelik öneriler hakkındaki görüşleri ile ilgili faktör matrisi.

Göstergeler	Faktör yükü	Ağırlık	Katkı (%)
MYO'ların eğitim süresi iki yılla sınırlandırılmış olup bu sürenin mesleki becerilerin ve temel yeterliliklerin tam kazandırılmasını sağlayacak şekilde uzatılmasına imkân tanınmalıdır.	0.430	0.342	34.2
MYO'larda genel lise mezunlarının temel mesleki becerilerini artırmaya yönelik hazırlık sınıfı konulmalıdır.	0.320	0.255	25.5
Mesleki eğitim yalnızca MYO'larda verilmeli, ortaöğretim temel mesleki becerilerin kazandırılmasına yönelik olmalıdır.	0.173	0.137	13.7
MYO'lara yerleşen meslek lisesi mezunlarının önceki mesleki öğrenmeleri yok sayılmamalı ve değerlendirilmelidir.	0.116	0.093	9.3
MYO'lar hayat boyu öğrenme merkezine dönüştürülmelidir.	0,110	0,087	8,7
MYO'lardan lisans programına dikey geçişler kolaylaştırılmalıdır.	0.107	0.085	8.5
<b>Toplam</b>		<b>1.000</b>	<b>100.0</b>

arasında kurumsal önerilere verilen önemde dikkate değer bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Araştırma görevlileri hariç, çalışmaya katılan farklı demografik özelliklere sahip tüm kesimler MYO'ları kurumsal olarak iyileştirmeye yönelik sunulan önerilere 80 puanın üzerinde önem atfetmişlerdir.

### MYO'lardaki Eğitim ve Öğretimin İyileştirilmesine Yönelik Öneriler

MYO'lardaki eğitim ve öğretimi iyileştirmeye yönelik önerileri belirlemek üzere 6 ifadeden/göstergeden oluşan bir faktör oluşturulmuştur. Bu faktörün göstergeleri ve her bir göstergeye ait yükler ■ Tablo 6'da gösterilmiştir. Bu kapsamda *MYO'ların eğitim süresinin mesleki becerilerin ve temel yeterliliklerin tam olarak kazandırılması için uzatılması ile genel lise mezunlarının temel mesleki becerilerini artırmaya yönelik hazırlık sınıfı konulması* hususları faktör yükü en yüksek olan ve eğitim ve öğretime yönelik öneriler faktörünün oluşmasına en fazla katkı yapan göstergelerdir. Ayrıca alandaki teknolojilere yönelik kısmen ileri düzeyde becerileri içeren *mesleki eğitimin yalnızca MYO'larda verilmesi ve ortaöğretimin sadece temel ve genel becerileri içeren mesleki eğitimi artırmaya yönelik olmasına yönelik görüş* te diğer önerilerle kıyaslandığında öne çıkmıştır.

MYO'lardaki eğitim ve öğretimi iyileştirmeye yönelik belirlenen önerilerin ne derece önemli olduğunu analiz etmek için 6 göstergeden oluşan 0–100 puan arasında bir endeks oluşturulmuştur. Buna göre, MYO'lardaki eğitim ve öğretimi iyileştirmeye yönelik belirlenen önerilerin endeks puanı 63.6'dır

(■ Tablo 7). Yani, katılımcılara göre eğitim ve öğretime yönelik öneriler *kısmen* önemlidir. Bir başka ifadeyle, katılımcılar tarafından MYO'larda eğitim ve öğretimi iyileştirmeye yönelik sunulan öneriler MYO'ları kurumsal olarak iyileştirmeye yönelik sunulan öneriler ile kıyaslandığında *daha zayıf* öneriler olarak yorumlanmıştır.

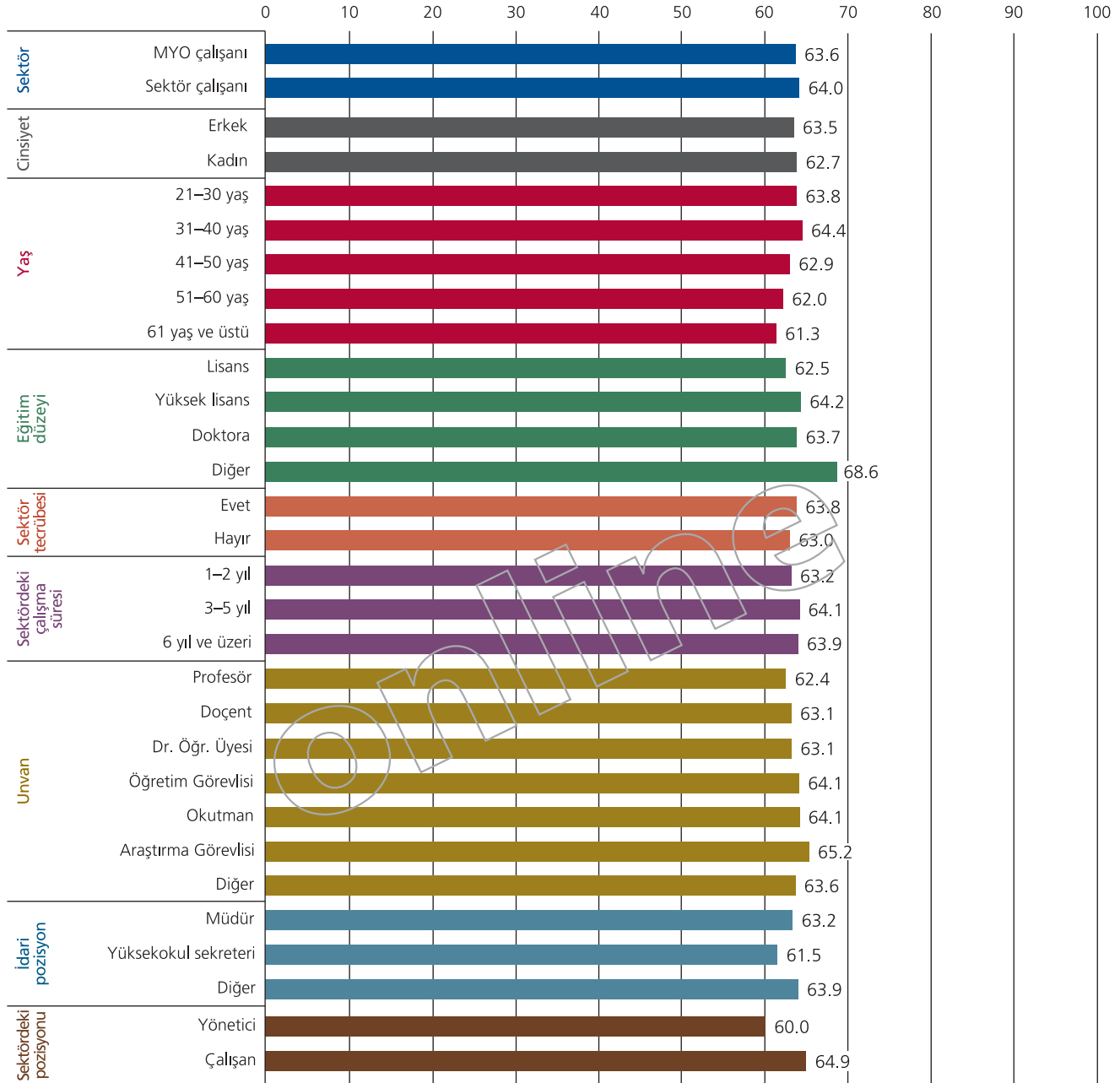
MYO'lardaki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesine yönelik sunulan önerilerin endeks puanının değişken kategorilerine göre nasıl farklılaştığına bakıldığında (■ Şekil 3), sektör çalışanı ve MYO çalışanı olup olmamaya, cinsiyete, yaşa, sektör tecrübesine, sektörde çalışma süresine, idari pozisyona, unvana göre önemli bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Eğitim ve öğretime ilişkin iyileştirme önerilerine göreli olarak en fazla önemin eğitim düzeyi lisans düzeyinin altında olanlar tarafından verildiği belirlenirken, sektör yöneticilerinin ise bu önerilere göreli olarak daha az önem atfettiği ortaya konmuştur.

### Sonuç

Bir ülkedeki mesleki eğitimin niteliği, mezunlarının sahip olduğu beceriler ve mesleki eğitim kurumlarının iş dünyası ile kurduğu ilişkiler, mesleki eğitim mezunlarının istihdam düzeyini, sektörün verimliliğini ve ülkenin ekonomik büyümesini doğrudan etkilemektedir. Bunun için ülkeler mesleki eğitimin niteliğini geliştirmek için mesleki eğitim sisteminde reformlar yapmaktadır. Ülkemizde YÖK ve MEB, mesleki eğitim sistemini iyileştirmek için son yıllarda birçok projeyi uygula-

■ **Tablo 7.** Eğitim ve öğretime yönelik öneriler endeks puanı.

	N	Minimum	Maksimum	Aritmetik ortalama	Standart sapma
EÖ_ÖNERİ	13.668	1.00	4.99	3.5429	0.70300
EÖ_ÖNERİ_100	13.668	-0.03	99.87	63.5729	17.57507



■ Şekil 3. Değişken kategorilerine göre eğitim ve öğretime yönelik öneriler endeks puanları.

maya koymuştur. Tüm bu çabalara rağmen halen mesleki eğitimde önemli yapısal sorunların olduğu görülmektedir. Öncelikli olarak, mesleki eğitimdeki öğretim elemanı yetersizliği önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. Çünkü Türkiye’de MYO’larda öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı oldukça fazladır (Alkan vd., 2014; Bahşi, 2011; Eşme, 2007; Gü-

nay ve Özer, 2016; Kaya, 2017). MYO’larda öğretim üyesi başına 218; öğretim elemanı başına ise 45 öğrenci düşmektedir (YÖK, 2019). Öğretim elemanlarının katılımı ile yapılan bu araştırmada, öğretim elemanlarının yetersizliği ya da öğretim elemanlarının çok sayıda derse girmesi, katılımcılar tarafından önemli bir sorun olarak görülmektedir.



Öğretim elemanlarının sektör tecrübesinin olması, eğitimin niteliğini etkileyen olumlu bir göstergedir. Bu çalışmada MYO'lardaki öğretim elemanlarının dörtte üçünün sektör tecrübesi olduğu görülmektedir. Bu sonuç sektör ile bağ kurma açısından oldukça olumlu bir veridir. Ancak sektör tecrübesi olanların yarısının sektör tecrübesinin 5 yıldan az olduğu görülmektedir. Ayrıca bu tecrübenin yakın zamana ait olup olmadığı da önem arz etmektedir. MYO'lara ilişkin sorunların tanımlanmasında öne çıkan diğer önemli sorunlardan birisi de, MYO'ların sektör ile ilişkisinin sınırlı olmasıdır. Sınırlı ilişkiyi meydana getiren nedenlerin başında, MYO çalışanlarının sektör tecrübelerinin azlığı ve bu ilişkiyi geliştirmeye yönelik her iki tarafta reel bir talebin olmaması gösterilebilir. MYO'ların çoğunun alanına uygun yerde kurulmaması ve sosyal imkânlarının sınırlı olması ile bazı önlisans programlarının iş hayatında karşılığının olmaması önemli sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Bu bulguların daha önceki birçok araştırma ile örtüştüğü görülmektedir (Eşme, 2007; Günay ve Özer, 2016).

Sorunların ortaya konulmasından daha önemli husus, MYO'larda iyileştirmeye açık alanların tespit edilmesidir. Bu açıdan bu araştırma önemli veriler sunmaktadır. Çünkü araştırmanın yöntemi gereğince en öne çıkan reform hususları dile getirilmiştir. Bundan dolayı, dünyada meydana gelen ekonomik gelişmelere paralel artan hızlı ve çevik rekabet şartları, üretimde verimlilik ve kaynakların sınırlılığı dikkate alındığında MYO'larda reform alanları, kurumsal düzeyde işyeri eğitiminin artırılması, makine-teçhizat ve donanımın güçlendirilmesi, kontenjanlar belirlenirken istihdam talep projeksiyonlarının dikkate alınmasıdır. Bu kurumsal önerilere ek olarak MYO'lardaki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesine yönelik neler yapılması gerektiğine dair MYO'ların eğitim süresinin öğrencilere mesleki becerilerin ve temel yeterliliklerin tam olarak kazandırılması için uzatılması ile genel lise mezunlarının temel mesleki becerilerini artırmaya yönelik hazırlık sınıfı konulması görüşleri öne çıkmıştır. Ancak katılımcılar tarafından MYO'lardaki eğitim ve öğretimin iyileştirilmesine yönelik önerilere kurumsal öneriler ile kıyaslandığında daha az önem verildiği görülmüştür.

Bu çalışmada, mesleki eğitim kapsamında MYO'lardaki hem mesleki eğitim çalışanlarının hem de sektörün görüşleri alınmıştır. Bu araştırmanın kapsamı, MYO'ların sorun alanlarını ve iyileştirmeye yönelik yapılabilecek eylemleri öğrencilerin perspektifinden de tespit etmek amacıyla MYO öğrencilerini kapsayan bir tarama çalışması yapılarak genişletilebilir. Ayrıca, bu tarama çalışması daha özelden bölgesel ya da önlisans programları düzeyinde de yapılarak bölgesel ve alanlara yönelik çıkarımlar elde edilebilir. Böylelikle, öğrenci, çalışan ve sektör görü-

rüşleri sonucunda elde edilen bulgular ya da MYO'lar bazında yapılan daha mikro düzeydeki çıkarımlar, bundan sonraki süreçte MYO'ları iyileştirmek için geliştirilecek politikaların belirlenmesinde bütünsel bir yaklaşımla daha yol gösterici olacaktır.

## Kaynaklar

- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydınkal, M., & Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: Sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 133–140.
- Bahşi, N. (2011). Meslek yüksekokullarının sorunları ve yöneticilerinin tutum ve davranışları üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 165–178.
- Balci, E., Argon, T., & Kösterelioğlu, M. A. (2013). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin okul ve iş yaşamına yönelik görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(4), 515–541.
- Binici, H., & Arı, N. (2004). Mesleki ve teknik eğitimde arayışlar. *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383–396.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), 470–483.
- CEDEFOP (2017). *The changing nature and role of vocational education and training in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 12 Temmuz 2019 tarihinde <<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5574>> adresinden erişildi.
- CEDEFOP (2018). *Insights into skill shortages and skill mismatch*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. 15 Haziran 2019 tarihinde <[https://www.cedefop.europa.eu/files/3075\\_en.pdf](https://www.cedefop.europa.eu/files/3075_en.pdf)> adresinden erişildi.
- DPT (1973). *Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı: 1973–1977*. Ankara: DPT.
- Ergin, A., & Yağcı, Ö. (2003). 4702 sayılı yasa çerçevesinde gerçekleştirilen MEB-YÖK meslek yüksekokulları projesine yönelik bir değerlendirme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25: 256–264.
- Eşme, İ. (2007). Türkiye'de mesleki ve teknik eğitimin bugünkü durumu ve sorunları. *T.C. Yükseköğretim Kurulu, Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim Konferansı*, 15–16 Ocak 2007, Ankara.
- Günay, D., & Özer, M. (2016). Türkiye'de meslek yüksekokullarının 2000'li yıllardaki gelişimi ve mevcut zorluklar. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 6(1), 1–12.
- Hoeckel, K. (2008). *Costs and benefits in vocational education and training*. 20 Haziran 2020 tarihinde <<https://www.oecd.org/education/innovation-education/41538706.pdf>> adresinden erişildi.
- İŞKUR (2017). *İşgücü piyasası araştırması sonuç raporu*. 13 Haziran 2019 tarihinde <<https://media.iskur.gov.tr/15153/2017-yili-turkiye-geneli-ipa-raporu.pdf>> adresinden erişildi.
- Kalkınma Bakanlığı (2014). *Onuncu Kalkınma Planı (2014–2018): Mesleki eğitimin yeniden yapılandırılması çalışma grubu raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı. 12 Haziran 2019 tarihinde <[http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10\\_MeslekiEgitiminYenidenYapilandirilmasiCalismaGurubuRaporu.pdf](http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/10_MeslekiEgitiminYenidenYapilandirilmasiCalismaGurubuRaporu.pdf)> adresinden erişildi.
- Kaya, A. (2014). Meslek yüksekokulunda öğrenim gören öğrencilerin eğitim öğretim ve geleceğe yönelik düşünceleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33(2), 349–356.
- Kaya, A. (2017). Mesleki eğitimin başarısızlık dinamikleri ve meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 14(4), 3591–3605.



- Mesleki Eğitim Kanunu (1986, 19 Haziran). *Resmî Gazete* (Sayı: 19139). 17 Haziran 2019 tarihinde <<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>> adresinden erişildi.
- OECD (2011). *OECD reviews of vocational education and training: Learning for job*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2017). *Education at a glance 2017: OECD indicators*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- OECD (2018). *Education at a glance 2018: OECD indicators*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Söyler, O., Çakır, M., & Kalpakçıoğlu, H. (2017). Meslek yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanlarının karşılaştıkları sorunların tespiti ve çözümlerine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu (UMYOS-2017)*, 18–20 Mayıs 2017, Saraybosna, Bosna Hersek.
- Şener, N., Özşahin, A., & İçli, E. (2009). Marmara Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin mesleki kaygı düzeyleri ile sürekli kaygı düzeylerinin incelenmesi. *1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, 27–29 Mayıs 2009, Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu, Konya.
- TÜİK (2016). *İş gücü istatistikleri*. Ankara: TÜİK.
- UNESCO (2019). *Institute for statistics*. 11 Haziran 2019 tarihinde <<http://uis.unesco.org>> adresinden erişildi.
- Yıldırım, H., Sertel E., & Akyol, S. Ö. (2017). Meslek yüksekokullarının güncel sorunlarına ilişkin öğretim elemanlarının görüşleri. *4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, 11–13 Mayıs 2017, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Burdur.
- Yaprak, Ş., & Bostancı, B. (2009). Küreselleşme sürecinde meslek yüksekokulu öğrencilerinin gelecek beklentilerine ilişkin bir araştırma. *1. Uluslararası 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu*, 27–29 Mayıs 2009, Selçuk Üniversitesi Kadınhanı Faik İçil Meslek Yüksekokulu, Konya.
- YÖK (2007). *Türkiye'nin yükseköğretim stratejisi*. Ankara: YÖK. 28 Mayıs 2019 tarihinde <[http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok\\_strateji\\_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b](http://www.yok.gov.tr/documents/10279/30217/yok_strateji_kitabi/27077070-cb13-4870-aba1-6742db37696b)> adresinden erişildi.
- YÖK (2019). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. 25 Ağustos 2019 tarihinde <<https://istatistik.yok.gov.tr>> adresinden erişildi.

Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır. / This work is licensed under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) License. To view a copy of this license, visit <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/> or send a letter to Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.