

# Meslek Yüksekokulu (MYO) Çalışanlarının Bu Okulların Kurumsal ve Genel Performansına İlişkin Değerlendirmeleri<sup>\*,\*\*</sup>

## Evaluations of Post-Secondary Vocational Schools Employees on the Institutional and General Performance of These Schools<sup>\*,\*\*</sup>

Aslı GÜNAY, Ömer AÇIKGÖZ, Zafer ÇELİK, Murat ÖZTÜRK

### ÖZ

Akademik araştırmalar, politika yapıcılar ve endüstriyel hayatın temsilcileri Türkiye’de meslek yüksekokullarının misyonunu yeterince yerine getirmediğini, verimli çalışmadıklarını, sektörün ihtiyacı olan becerileri mezunlara kazandırma konusunda sorunlar yaşadığını dile getirmektedir. Bu sorunları çözmek ve meslek yüksekokullarının verimliliğini ve kalitesini geliştirmek, sektörle ilişkisini güçlendirmek için ilgili üst kurumlar tarafından son yıllarda çok sayıda düzenleme yapılmıştır. Ayrıca meslek yüksekokullarının misyonunu gerçekleştirmekle görevli meslek yüksekokulu çalışanlarının bu okulların performansını değerlendirmeleri, hem sorunların anlaşılması ve tanımlanması, hem de olası çözümler konusunda tüm taraflara ışık tutacaktır. Bu çalışma, son yıllarda meslek yüksekokullarında nitel iyileştirme için yapılan düzenlemelerin meslek yüksekokullarının genel performansını ve kurumsal performansını nasıl etkilediğini meslek yüksekokullarının çalışanları üzerinden araştırmaya çalışmaktadır. Bu bağlamda meslek yüksekokullarının genel ve kurumsal performansını tespit etmek için meslek yüksekokulları çalışanlarına yönelik bir tarama çalışması yapılmıştır. Tarama çalışmasının hedef kitlesi oldukça geniş tutularak tüm Türkiye genelinde 13501 meslek yüksekokulu çalışanına konu ile ilgili anket uygulanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler ile açıklayıcı faktör analizi yapılmış ve endeksler oluşturulmuştur. Araştırma sonucunda meslek yüksekokulları çalışanları, meslek yüksekokullarının genel performansını “orta” düzeyde tanımlamışlardır. Ayrıca meslek yüksekokulları çalışanlarından kendi çalıştıkları

Günay A., Açıkgöz Ö., Çelik Z., & Öztürk M., (2020). Meslek yüksekokulu (MYO) çalışanlarının bu okulların kurumsal ve genel performansına ilişkin değerlendirmeleri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science*, 10(2), 352-363. <https://doi.org/10.5961/jhes.2020.395>

\*Bu çalışmanın ilk bulguları 1 Mart 2018 tarihinde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca yapılan “Yükseköğretimden Endüstriye: Nitelikli İnsan Gücü” çalıştayında sunulmuştur. *The initial findings of this study were presented at the Workshop of “From Higher Education to Industry: Qualified Manpower” held by the Council of Higher Education on March 1, 2018.*

\*\*Bu geniş çaplı araştırma kapsamında MYO çalışanları ve sektör temsilcilerinin MYO’ların temel sorunlarını nasıl tanımladığı ve MYO’ları iyileştirmek için neler yapılması gerektiği konusunda hazırlanan “Meslek Yüksekokullarında Sektörel İlişkiler, Yerindelik, Arz-Talep Sorunu: İyileştirmeye Yönelik Öneriler” başlıklı bir makale Yükseköğretim Dergisinde yayınlanmak üzere kabul edilmiştir.

\*\*As a part of this extensive study, another article named as “Sectoral Relations, Appropriateness, Supply-Demand Problem in the Post-Secondary Vocational Schools: Recommendations for Improvement” was accepted for the publication by *Journal of Higher Education*. This 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.

**Aslı GÜNAY** (✉)

ORCID ID: 0000-0001-5085-6374

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ekonomi Bölümü,  
Ankara, Türkiye

*Social Sciences University of Ankara, Faculty of Political Science,  
Department of Economics, Ankara, Turkey*  
asli.gunay@asbu.edu.tr

**Ömer AÇIKGÖZ**

ORCID ID: 0000-0002-9033-2572

Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Ekonomi Bölümü,  
Ankara, Türkiye

*Social Sciences University of Ankara, Faculty of Political Science,  
Department of Economics, Ankara, Turkey*

**Geliş Tarihi/Received** : 26.03.2020

**Kabul Tarihi/Accepted** : 02.07.2020

**Zafer ÇELİK**

ORCID ID: 0000-0003-0080-1142

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,  
Sosyoloji Bölümü, Ankara, Türkiye

*Ankara Yıldırım Beyazıt University, Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Department of Sociology, Ankara, Turkey*

**Murat ÖZTÜRK**

ORCID ID: 0000-0002-3143-5731

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi,  
Sosyoloji Bölümü, Ankara, Türkiye

*Ankara Yıldırım Beyazıt University, Faculty of Humanities and Social Sciences,  
Department of Sociology, Ankara, Turkey*

meslek yüksekokullarının kurumsal performansını değerlendirmeleri istenmiş, çalışanlar görev yaptıkları meslek yüksekokullarını “kısmen başarılı” bulmuştur. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, genel algının aksine meslek yüksekokulları çalışanlarının meslek yüksekokullarının genel performansını ve kurumsal performansını “kısmen başarılı” bulduklarını ortaya koymuştur.

**Anahtar Sözcükler:** Meslek Yüksekokulu, Mesleki eğitim, Nitelikli işgücü, Başarı performansı

## ABSTRACT

Academic research, policymakers, and industry representatives have expressed that the post-secondary vocational schools in Turkey cannot adequately fulfill their missions and work efficiently, and also they have problems in gaining the skills needed by the sector to graduates. To solve these problems, improve their efficiency and quality and strengthen their relations with the sector, many regulations have been made in recent years by the relevant supreme institutions. However, self-assessment of employees of their schools from inside, who are responsible for carrying out the mission of their schools, will shed light on all parties in understanding and identifying their problems and possible solutions for them. This study tries to investigate how the regulations made for qualitative improvement in the post-secondary vocational schools have affected the general and institutional performance of these schools in recent years. In this context, a scanning study was done for the post-secondary vocational schools' employees to determine the general and institutional performance of these schools. The target audience of this scanning study was quite extensive, and a related survey was conducted to 13501 employees of the post-secondary vocational schools. Answers of the respondents were analyzed by using exploratory factor analysis and some indexes were generated. As a result of this research, general performance of the post-secondary vocational schools was defined at the “middle” level by the employees of these schools. Besides, employees of post-secondary vocational schools were assessed their schools' institutional performance, and employees found their own schools “partly successful”. The findings of this research revealed that, contrary to the general perception, according to the employees of the post-secondary vocational schools, both the general and institutional performance of the post-secondary vocational schools were “partly successful”.

**Keywords:** Post-secondary vocational school, Vocational education, Qualified manpower, Success performance

## GİRİŞ

Türkiye’de ara işgücünü yetiştirmeye yönelik tekniker okulları 1954 yılında kurulmaya başlanmıştır. Ancak mezunlarının istedikleri hakları (mühendislik, yedek subaylık vb.) alamamalarından dolayı oluşan tepkilerden ve bu okulların gelişiminin istenen düzeyde olmaması nedeniyle tekniker okulları 1973 yılında kapatılmıştır (Akdemir et al., 2015). 1973 yılında eğitim ve öğretimin yeniden yapılandırılması sürecinde yükseköğretim önlisans kademesi getirilmiştir (Resmî Gazete, Millî Eğitim Temel Kanunu, No 1739, 1973). 1976 yılında ise Millî Eğitim Bakanlığında (MEB) Yaygın Yükseköğretim Kurumuna (YAYKUR) bağlı Meslek Yüksekokulları (MYO) kurulmuştur (MEB YAYKUR Örgün Yükseköğretim Dairesine Bağlı Meslek Yüksekokulları Geçici Yönetmeliği, 1976). Bu okulların amacı; “ülke şartlarına uygun olarak teknik, sosyal ve hayati bilimler alanlarında ihtiyaç duyulan ara meslek elemanı yetiştirme” olarak belirlenmiştir (TÜBİTAK, 1978). MYO’larda öğrenim gören öğrencilerin statüleri MEB tarafından 1980 yılında çıkarılan bir yönetmelikle yasal hâle getirilmiştir (MEB MYO Yönetmeliği, 1980). Yönetmelik bu okulları “iki yıllık meslek eğitim veren yükseköğretim kurumu” olarak tanımlamış ve teknik bölüm mezunlarına “tekniker” unvanı vermiştir (Henden, 1996). Ancak bu okullar beklenen düzeyde gelişim gösterememişlerdir (Karhan, 1983).

Yükseköğretimin yeniden yapılanma sürecinde ise MYO’lar üniversitelere bağlanmıştır (Resmî Gazete, No 17760, 1982). Bu düzenlemenin yapılmasının temel amacı MYO’ların eğitim kalitesinin geliştirilmesi ve toplum içinde algısının düzeltilmesidir. (Tekeli, 2010). Aynı zamanda, 1980’lerin başında ülkemizde ekonomik kalkınma ve endüstriyel büyümede kilit rol oynayan

tekniker düzeyindeki ara işgücüne ilişkin talep, arzı aşmıştı. Bu nedenle MYO’ların Türkiye’nin ekonomik ve endüstriyel ihtiyaçlar ve çağın teknolojik gerekleri ile bağdaşacak hâle getirilmesi kaçınılmaz olmuştu (Henden & Tunç, 2005). Böylece, MYO’larda nicelik ve nitelik olarak hızlı bir gelişim görülmeye başlanmıştır. Bu süreçte, özellikle MYO’lardaki donanım ile eğitim programlarının geliştirilmesine yönelik uygulamalara öncelik verilmiştir. Bu amaçla, Dünya Bankası’ndan 32.4 milyon dolarlık kredi alınarak uygulamaya konulan I. Endüstriyel Eğitim Projesi ile 8 MYO’da elektrik, kontrol ve enstrümantasyon, endüstriyel elektronik, haberleşme, makine, havalandırma ve soğutma, döküm, tarım makineleri, inşaat, petrol, petrokimya ve bilgisayar programcılığı gibi eğitim programları bu alanlarda ileride olan ülkelerdeki programlarla uyumlu hâle getirilmiştir. Ayrıca bu proje ile 199 öğretim elemanının yurtdışında eğitim almaları sağlanmıştır (YÖK, 1991). 1989 yılında bu projenin tamamlanmasının hemen ardından aynı yıl içinde 155.8 milyon dolarlık II. Endüstriyel Eğitim Projesi uygulanmaya başlanmış, 23 MYO ve 6 Mesleki ve Teknik Eğitim Fakültesi proje kapsamına alınmış ve 770 öğretim elemanı alanlarına ilişkin eğitim almaları amacıyla yurtdışına gönderilmiştir (Tekeli, 2010).

1981 yılından itibaren yükseköğretim sistemi içinde üniversitelere bağlı olarak işlevlerini sürdüren MYO’ların tanımı 2011 yılında yapılan düzenleme ile “belirli mesleklere yönelik nitelikli işgücü yetiştirmeyi amaçlayan, yılda iki veya üç dönem olmak üzere iki yıllık eğitim-öğretim sürdüren, önlisans derecesi veren bir yükseköğretim kurumudur” şeklinde değiştirilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, Madde 3 (ı)). Türkiye Yeterlilikler Çerçevesine (TYÇ) göre değerlendirildiğinde ise ülkemizde

MYO'larda verilen eğitim, TYÇ'nin 5. seviyesi olarak tanımlanmaktadır (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2015).

Türkiye'de 1980'lerde MYO'lar Türk yükseköğretim sisteminin doğal büyüme alanı olarak görülmüş olup, MYO sayısı 1991'de 141'e, 1998'de 386'ya ve 2001 yılında 401'e ulaşmıştı (YÖK, 1991; 1999 ve 2003). Ancak, bu süreçte açılan yeni okulların çoğu yeterli fiziki altyapıya sahip değildi. MYO'ların fiziki imkânları gelişmiş meslek liselerinin donanımından yararlanması için Mesleki ve Teknik Eğitim Bölgeleri (METEB) kuruldu<sup>1</sup>. Her meslek lisesi aynı bölgedeki bir MYO ile ilişkilendirildi. Mesleki ortaöğretim ile yükseköğretim bölgesel bağının kurulması önemli bir girişim olmakla birlikte, METEB projesinin detaylı etki analizinden yoksun olması, uygulanması ile birlikte alanda faydadan daha çok sorunların derinleşmesine neden olmuştur. Eğitim sistemi de önemli oranda etkilenmiştir. Örneğin, hem 4306 hem de 4702 sayılı kanunların uygulamasına ilişkin, temel eğitimden mezun olan öğrencilerin ortaöğretime nasıl yerleştirileceği sorusuna getirilecek yöntem, Türk eğitim kültürü ve geleneğine zarar vermemeliydi. Özellikle 1997 yılı öncesi dönemlerde belli bir yetkinliğe sahip olan ve endüstriyel hayata nitelikli işgücü desteği veren mesleki eğitim sistemi zarar görmeliydi. Ancak, MEB tarafından geliştirilen ve ileriki zamanlarda eğitim tarihçeleri tarafından bir bocalama evresi olarak değerlendirilebilecek olan Liselere Giriş Sınavı (LGS), Ortaöğretim Kurumları Seçme ve Yerleştirme Sınavı (OKS), Seviye Belirleme Sınavı (SBS) ve son olarak Temel Eğitimden Ortaöğretime Geçiş (TEOG) sınav yöntemlerinin hepsi, ülkenin mesleki eğitim kültürünü temelden sarsmış, sistemde onarılmaz yıkımlar oluşturmuştur<sup>2</sup>. MEB'in temel eğitimden ortaöğretime geçiş ile ilgili geliştirdiği tüm merkezi sınav sistemleri mesleki eğitimin öğrenci girdi niteliğini olumsuz yönde etkilemiştir.

METEB'in belirgin bir başka özelliği meslek lisesi mezunlarının üst öğrenime geçişlerinde getirilen katsayı kısıtlaması ve mezunların buldukları şehirlerdeki mezuniyet programının devamı niteliğindeki MYO programlarına sınavsız geçişleriydi. Meslek lisesi mezunlarının sektöre gitmeyi tercih etmeyip bir üst öğrenimi tercih etmeleri şehir merkezindeki MYO'ların nicel ve nitel olarak yetersiz kalmasını beraberinde getirdi. METEB nedeniyle oluşan kamuoyu baskısı neredeyse Türkiye'nin meslek lisesi bulunan her ilçesine bir MYO talebi ortaya çıkarmış, ilgili sektörler ile sanayinin gelişmediği ilçelerde açılan bu MYO'lar, ilerleyen yıllarda MYO'ların nitelik sorununu belirgin hâle getirerek ve ülke genelinde MYO'ları tartışılır hâle getirecektir. Bu okullarda niteliği artırmak amacıyla Milli Eğitim Bakanlığının 6764 sayılı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamesi ile 'bir mesleğe yönelik program

uygulayan liselerin mezunlarının, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından belirlenecek aynı alanda bir önlisans programına sınavsız geçiş hakları' kaldırılmış olduğundan METEB uygulaması da bu değişikliklerle beraber yürürlükten kalkmıştır.

Son yıllarda, hem MYO'ların sorunlarını çözmek ve hem de bu okullardaki eğitimin kalitesini iyileştirmek amacıyla başka çalışmalar ve yasal düzenlemeler de yapılmıştır. Avrupa Birliği (AB) tarafından finanse edilen 2009 yılında "İnsan Kaynaklarının Mesleki Eğitim Yoluyla Geliştirilmesi Projesi (İKMEP)" kapsamında YÖK ve MEB'in işbirliği ile Avrupa Yeterlilik Çerçevesine (AYÇ) uygun şekilde yapılan çalışmalar sonucunda, 5'inci seviyede olan 20 meslek için eğitim standardı, 52 eğitim ve öğretim programı, 64 meslek programı, 19 sertifika programı ve müfredatı geliştirilmiştir. Bu proje çıktıları YÖK Genel Kurulu tarafından kabul edilerek üniversitelere tavsiye edilmiş ve yükseköğretim kurumlarında uygulamaya konulmuştur (Günay & Özer, 2016).

Siyasi bazı mülahazalarla ihdas edilen METEB uygulaması beklenen aksine MYO'lara giden öğrencilerin niteliğinde ve dolayısıyla MYO'lardaki eğitimin kalitesinde düşüşe sebep olmuştur. Bu nedenle 2015 yılından itibaren MYO'lara sınavsız geçişle yerleşecek öğrencilerin kontenjanları YÖK tarafından kademeli olarak azaltılmış olup nihayetinde 6764 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile bir mesleğe yönelik program uygulayan liselerin mezunlarının, YÖK tarafından belirlenecek aynı alanda bir önlisans programına yerleşmelerinde, merkezi sınavlardan almış oldukları puanlara ortaöğretim başarı puanı ve bu puanın YÖK tarafından tespit edilecek katsayı ile çarpımı sonucu bulunacak puanın eklenmesine karar verilmiştir (Yükseköğretim Kanunu, Madde 45 (d)). Diğer yandan, 9 Haziran 2017 tarihli 30091 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan "Yükseköğretim Kurumlarında Önlisans ve Lisans Düzeyindeki Programlar Arasında Geçiş, Çift Anadal, Yan Dal ile Kurumlar Arası Kredi Transferi Yapılması Esaslarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" ile aynı yükseköğretim kurumunda yürütülen önlisans programları ile diğer önlisans programları arasında çift anadal programları açılabilmesi ve öğrencilerin ikinci anadal diploma programında öğrenim görebilme fırsatını elde edebilmesi mümkün hâle gelmiştir.

Önlisans programlarından mezun olanlar, Dikey Geçiş Sınavına (DGS) girmek koşuluyla lisans programlarına dikey geçiş yoluyla kayıt yaptırarak lisans tamamlama imkânına sahiptirler. Lisans programlarının kontenjanının yaklaşık %10'u kadar DGS kontenjanı verilmektedir. Kontenjanlar ve hangi lisans programına hangi önlisans programından dikey geçiş yoluyla öğrenci kabul

<sup>1</sup>Siyasi olarak "post modern darbe" dönemi olarak nitelendirilen 28 Şubat kararları gereği eğitim sisteminin sorunlarını çözmek iddiası ile çıkarılan iki kanun maddesi 4306 ve 4702 sayılı kanunlardır. Temel eğitim, 1997 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanan 4306 sayılı kanunla ilkökul ve ortaokul birleştirilerek yeniden düzenleniyordu. Mesleki ortaöğretim de 2001 yılında çıkarılan 4702 sayılı Kanun ile yeniden düzenleniyordu.

<sup>2</sup>Genel eğitim sistemi üzerinde ise sınıf başarısından ziyade merkezi sınav başarısını ön plana çıkarmış, okulu ve okul disiplini, sınıf eğitimini ve müfredatı, öğretmenin eğitim ve öğretimdeki rolünü adeta etkisiz hale getirmiştir. Eğitim sisteminin kültürü ve geleneği onarılmaz bir şekilde zarar görmüştür. MEB tarafından merkezi olarak yapılan temel eğitimden ortaöğretime geçiş sınavında başarılı olan öğrencilerin fen, sosyal bilimler ve anadolu liselerine yönlendirilmesi, akademik başarıları nispeten düşük olan öğrencilerin meslek liselerine zorunlu yönlendirilmesi, Türk eğitim sistemi içinde eğitim tarihi ve kültürü bağlamında ilgili oldukları endüstriyel alanlarda haklı itibara sahip meslek liselerini önemli oranda sosyal itibar kaybına uğratmış ve akademik niteliği düşük öğrencilerin bu okullara yönelmesi, akademik başarıları yüksek öğrencilerin bu okullara gelmesini engellemiştir. Merkezi sınavlarda başarı sıralaması ortalama 500 bin ve sonrasında yer alan öğrenciler bu okullara zorunlu olarak yerleşmiştir (MEB, 2015; Koçak, 2016).

edileceği, YÖK tarafından belirlenmektedir (Yükseköğretim Kanunu, Madde 45 (e)). 2019 yılında açıköğretim dâhil toplam DGS kontenjanı 114.763 olarak belirlenmiş olup kontenjanların yaklaşık %74'üne öğrencilerin yerleştiği görülmüştür (ÖSYM, 2019a).

Ülkemizde 2018 yılında yükseköğretime giriş sisteminde değişikliğe gidilmiş ve yeni sistem Yükseköğretim Kurumları Sınavı (YKS) adıyla hâlen uygulanmaktadır. Yeni giriş sistemi, Türkçe ve Matematik temel yeterliliğini odağına alan, bilgiyi ezberlemeden ziyade kullanmayı ve yeni bilgi üretmeyi, ortaöğretim kazanımlarını ölçmeyi esas alan bir değerlendirme sistemi olarak kurgulanmıştır. Daha önce altı farklı Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS) puan türü ile MYO'lardaki programlara yerleşen öğrenciler artık tek bir puan olan türü (Temel Yeterlilik Testi-TYT) ile MYO programlarına yerleşmektedirler (YÖK, 2018a). Bu yeni TYT sistemi ile MYO'lara gelecek öğrencilerin niteliğinin artırılması hedeflenmektedir.

Öte yandan, 9 Aralık 2016 tarihli ve 29913 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6764 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nda ve ilgili diğer kanunlarda düzenlemeler yapılmıştır. Bu 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 beş eğitim ve öğretim yılı boyunca 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 sigortalması sağlanmıştır.

Son yıllarda meydana gelen bir diğer gelişme ise devlet tarafından Organize Sanayi Bölgesi (OSB)'sinde açılan MYO'ların mali yönden desteklenmesidir. YÖK tarafından belirlenen ölçütler doğrultusunda 2018 yılından itibaren öğrencilerin mesleki becerilerini ileri düzeye çıkarmak amacıyla bu okullara genel okul bütçesi dışında öğrenci başına eğitim desteği verilmektedir (Yükseköğretim Kanunu, Madde 46 (I)). 2020 yılında imalat sektörü ve lojistik alanlarına yönelik belirlenen 16 farklı önlisans programında öğrenim gören 2.839 öğrenciye öğrenci başına belirlenen tutarlarda yaklaşık 14 milyon TL ek ödenek ile destek sağlanmıştır. Bu uygulama ile MYO mezunlarının profilinin sanayi ve iş dünyası odaklı olması, öğrencilerin iş becerisinin artırılması ve iş piyasasını tanımaları, MYO'larda uygulamalı eğitimin ve işyeri eğitiminin artırılması ile üniversite-sanayi işbirliğinin güçlendirilmesi hedeflenmektedir (YÖK, 2019b).

2017 yılında sürecin dış paydaşlarının ve sanayinin de yer aldığı Meslek Yüksekokulları Koordinasyon Kurulu oluşturulmuştur. Kurul MYO ve programların açılmasına yönelik standartların belirlenmesi, mevcut programların geliştirilmesi, izlenmesi, mezunların istihdamı ile lisans tamamlama süreçlerine ilişkin görüş ve önerilerde bulunmaktadır (Yükseköğretim Kanunu, Ek-Madde 37).

Öğrencilerin işyeri tecrübesini artırmak ve işverenlerin istediği nitelikte meslek elemanı yetiştirmek amacıyla bazı MYO'larda eğitim ve öğretim süresi iki yıl olmak üzere altı semestr şek-

linde verilmektedir. Bu eğitim modeli iki semestr okulda ders, bir semestr işletmede uygulamalı eğitim şeklinde gerçekleşmektedir. Bu model YÖK tarafından da teşvik edilmektedir. Diğer yandan, MYO'larda öğrencilerin istihdama yönelik olarak yetiştirilmelerini sağlamak amacıyla eğitim ve öğretimin üç döneminin okulda ders, bir döneminin işletmede uygulamalı olarak gerçekleştirilmesini öngören eğitim modeli de uygulanmaktadır. Bu modelleri uygulayan MYO'ların sayısında son yıllarda bir artış görülmeye başlanmış olup, 2019 yılı itibarıyla 34 MYO bu eğitim modellerini uygulamaktadır (ÖSYM, 2019b).

Türkiye'de 2019 yılında 921'i faal 1.016 MYO mevcuttur ve bunların yaklaşık %89'u devlet üniversiteleri bünyesindedir. Önlisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı yaklaşık 2.8 milyon iken bunların %33.75'i MYO'larda öğrenim görmektedir. 2016 yılında sınavsız geçişin kaldırılmasıyla kontenjanlara yerleşme oranı 2017'de %91'den %63'e düşmüş ancak 2019'da bu oran tekrar %91'e yükselmiştir. Öte yandan, MYO'lardaki toplam öğretim elemanı sayısı, 5174'ü öğretim üyesi olmak üzere toplamda 23163'dür (YÖK, 2019a).

Türk yükseköğretim sisteminde önemli bir yeri olan MYO'ların, fiziki altyapısı, teknolojik donanımı, kuruluş yeri seçimi ve eğitim niteliği, sektörle ilişkisi, yasal düzenlemeler ve istihdam gibi farklı sorun alanlarına ilişkin çok sayıda bilimsel araştırma yapılmıştır. Fiziksel donanımın yetersizliği, ders programlarının ve öğretim elemanlarının yetersizliği, okulların uygulamalı eğitim için gerekli olan donanıma sahip olmamaları, işyeri eğitiminin yetersizliği, öğrencilerin sanayinin ihtiyaç duyduğu yeterlikleri kazanamamış olması, fen ve matematik bilgi ve becerisi nispeten daha düşük olan meslek lisesi çıkışlı öğrenciler ile mesleki becerisi düşük olan genel lise çıkışlı öğrencilerin aynı sınıfta ve aynı eğitim müfredatı ile eğitim almaları, nicel ve nitel yönden öğretim elemanlarının yetersizliği, sosyal ve kültürel altyapının yetersizliği, toplumun ve endüstrinin bu okullar ile ilgili olumsuz algısı, programlar açılırken eğitim-istihdam ilişkisi ile arz-talep dengesinin gözetilmemesi gibi hususlar MYO'lardaki eğitimin niteliğine yönelik başlıca eleştirilerdir. Üniversite yönetimleri, öğretim elemanları, öğrenciler, iş dünyası gibi tüm paydaşların MYO'lara yönelik olumsuz bir bakışa sahip olması diğer bir önemli sorun alanıdır. İstihdam boyutu ile bakıldığında; mezunların eğitim aldıkları alanlarda istidam olamaması, okulların açıldıkları ve kurulu buldukları yerler nedeniyle sektör ve okullar arasında işbirliğinde görülen zayıflık diğer temel sorun alanıdır. Ayrıca, MYO'lara ilişkin genel yasal düzenlemelerin yetersizliği, staj eğitimine yönelik yeterince mevzuatın geliştirilememiş olması birçok araştırmada öne çıkan sorun alanları olarak gösterilmektedir (Alkan, Suiçmez, Aydınkıl, & Şahin, 2014; Binici & Arı, 2004; Ergin & Yağcı, 2003; Eşme, 2007; Günay & Özer, 2016; Kaya, 2017).

MYO'larda öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı oldukça yüksektir. MYO'larda öğretim elemanı başına ortalama 45 öğrenci düşerken (YÖK, 2019a) bu oran Almanya ve Rusya'da 13, İsveç'te 11'dir (OECD, 2019). MYO programlarındaki uygulamalı eğitimlerin önemi dikkate alındığında, söz konusu sayının yüksek olmasının, öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmek için uygulamaların içinde bizatihi yer alarak makine ve teçhizatları kullanması ve öğretim elemanlarının uygulama alanlarında

## YÖNTEM

öğrencilere rehberlik etmesi gibi hususlarda engel teşkil edeceği aşikârdır.

Bu çalışmayla ilişkili olan diğer çalışmada MYO'ların en önemli sorun alanları olarak sırasıyla MYO'ların sektörle ilişkisinin sınırlı olması, MYO'ların birçoğunun amacına uygun yerlerde kurulması ve sosyal imkânların sınırlı olması, bazı önlisans programlarının iş hayatında karşılığının olmaması, MYO'ların toplumda itibarının düşük olması, önlisans programlarının ders içeriklerinin yetersiz olması, alanında iş bulamayan lisans mezunlarının önlisans mezunlarının işlerine talip olması ve önlisans programlarında kontenjan arzının talepten yüksek olması görülmüştür (Günay, Açıkgoz, Çelik & Öztürk; baskıda).

MYO'lardaki sorunları iyileştirmek için gerçekleştirilen düzenlemelerin MYO'ların mevcut durumunu nasıl etkilediği önemli bir husustur. Daha açık ifade ile yapılan düzenlemeler sonrasında MYO'ların sunduğu hizmetin kalitesinin artıp artmadığı, bu hizmetten memnuniyet durumunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede bu çalışmada MYO çalışanlarının görüşleri ekseninde MYO'ların mevcut durumunun değerlendirilmesi yapılmıştır. Yapılan bu değerlendirmenin amacı ise bir taraftan uygulanan yeni politikaların etkinliğini tespit etmek, diğer taraftan da iyileştirilmesi gereken alanları tespit etmek için nesnel kanıt sunmaktır. Bu kapsamda tüm MYO çalışanlarını kapsayan MYO'ların mevcut durumunu, temel sorun alanlarını, MYO'ları iyileştirmek için alternatif önerileri tespit etmek üzere 2018 yılında bir araştırma yapılmıştır. Bu tarama araştırması kapsamında MYO'larda görevli 13501 akademik ve idari personele anket uygulanmış ve görüşleri alınmıştır. Ancak, araştırma verilerinin tümünün bir makale kapsamında yer alması mümkün olmadığından bu çalışmada yalnızca MYO çalışanlarının mevcut durumu nasıl değerlendirdiği hususu incelenmiştir. Bu çalışmada, araştırma evreninin tamamına daha açık ifade ile MYO'lardaki tüm akademik ve idari personele ulaşmak hedeflenmiştir. Böylece, bu çalışma MYO'ların mevcut durumunu ve genel performansını kendi çalışanları tarafından analiz ederek aslında MYO çalışanlarının MYO'ları iyileştirmek için yapılan düzenlemeleri ve bu düzenlemelerin MYO'larda neden olduğu değişimleri nasıl değerlendirdiklerini açıklamaya çalışmakta bir başka ifadeyle MYO çalışanlarının çalıştıkları kurumlara yönelik değerlendirmesini yansıtmaktadır. Bundan dolayı, 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 performansına ilişkin bulgular ortaya konulacak olup üçüncü olarak MYO'ların kurumsal performansı sunulacaktır. Son olarak araştırmanın sonuç bölümünde ise araştırma bulguları ve literatür ekseninde bir tartışma yapılacaktır.

MYO çalışanlarının MYO'ların mevcut durumunu nasıl değerlendirdiğini araştıran bu çalışmada MYO'lardaki tüm akademik ve idari personele ulaşmak hedeflenmiştir. Bu çerçevede bu tarama çalışması 2018 yılı itibarıyla devlet ve vakıf yükseköğretim kurumları bünyesinde öğrencisi bulunan 868 MYO'da katılımcı yönetim gereği çalışan tüm akademik ve idari personele yani evrenin tamamına uygulanmıştır<sup>3</sup>. Bu çerçevede, araştırmaya 13501 MYO çalışanı katılmıştır. Verilerin kontrolünden sonra 13501 anket sonucunun araştırma kapsamında kullanılabilmesi görülmüştür. Doldurulan anketlerin yarım ya da eksik kalmamasının temel nedeni, anket formunun online olarak uygulanması ve sistemin boş alan bırakmaya imkân vermemesidir.

Araştırmacılar tarafından hazırlanan soru formu demografik bilgileri içeren yedi soru, beşli Likert ölçeğine göre hazırlanmış 45 soru ve üçlü Likert ölçeğine göre hazırlanmış dokuz sorudan oluşmaktadır. Anket formunun 45 sorudan oluşan ilk kısımda, MYO'lara yönelik genel memnuniyet durumunu, MYO'ların sektörle ilişkisini, öğrencilere yönelik değerlendirmeleri, MYO'ların temel sorun ve iyileştirme alanlarını görmeye yönelik sorular yöneltilmiştir. Araştırmanın ikinci kısmını oluşturan üçlü Likert ölçeğine göre hazırlanan kısımda ise mezun takip sistemi, müfredat, sektörle ilişkiler ve iş yeri eğitimi ile ilgili sorular yönetilmiştir. Araştırma çok geniş kapsamlı olduğundan bu makalede yalnızca MYO'ların genel performansını değerlendirmek için hazırlanan yedi soruya verilen cevaplar ile MYO çalışanlarının kendi kurumlarını değerlendirmesi için hazırlanan dokuz soruya verilen cevaplar analiz edilmiştir. Araştırma kapsamında hazırlanan soru formları online olarak uygulanmış; araştırmaya katılımı artırmak için MYO'lara ayrıca YÖK tarafından resmi yazı yazılmıştır. Online olarak anketlerin uygulanmasından sonra, veriler SPSS 22 İstatistik Paket Programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin analizi sürecinde iki farklı yöntem takip edilmiştir. İlk olarak mevcut durumun analizi kısmında verileri daha etkin bir şekilde analiz etmek ve değerlendirmek için faktör analizleri yapılmıştır. Bir istatistiksel analiz yöntemi olan faktör analizi ile birbiri ile ilişkili olan çok sayıda değişkenden bir indirgeme yapılarak çok daha az sayıda yeni değişken elde edilir. Faktör analizi yönteminin kullanılmasıyla çalışma daha anlaşılır hâle getirilmiştir. Faktör analizi, çok sayıda maddenin ölçmeye çalıştığı hususlar, bu çok sayıda maddenin bir araya gelmesi ile yeni bir kavramı ölçtüğü durumlarda kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2002).

Faktör yükü değeri faktör analizi yapılırken referans verilen kritik bir kavramdır. Faktör yükü değeri genel olarak yüksek orta ve düşük olarak nitelendirilerek analiz yapılır. Faktör yükü değerinin 0.60 ve üzeri bir değere sahip olması o faktörü oluşturan göstergenin faktör ile ilişkisinin yüksek düzeyde olduğunu ifade

<sup>3</sup>Yönetime katılma; işletmelerde çalışanların, kendileri ile ilgili konularda alınacak olan kararlarda, temsilcileri ya da yöneticiler aracılığıyla söz sahibi olmalarıdır (Eren, 2003). Katılımcı yönetim işletmelerde sorunların tanımlanması ve bunların değerlendirilmesinde büyük önem taşımaktadır (Toprak, 2016). Böylelikle MYO'lardaki mevcut sistemin değerlendirmesinde akademik personelin yanı sıra idari personelinde yer alması gerektiği düşünülmüştür.

etmektedir. Başka bir ifade ile faktör analizinde birkaç göstergenin birlikteliği ile ortaya çıkan yeni kavramın ya da yapının bu faktörü oluşturan gösterge ile ilişkisinin güçlü olduğu anlamına gelmektedir. Eğer faktör yük değeri 0.30-0.59 arasında bir rakam ise bu veri ilgili göstergenin faktör ile ilişkisinin orta düzeyde olduğunu gösterir. 0.30 ve aşağısı bir değer ise faktör yük değerinin düşük düzeyde olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2002).

Bu çalışmanın en yenilikçi tarafı ise endeks geliştirilmesidir. Endeks hesaplamaları için konjenerik tek faktör modeli kullanılmıştır. Konjenerik tek faktör modeli, faktör skoru temelinde model temelli endeks geliştirilmek için kullanılan veri indirgeme tekniklerinden birisidir (Lauro, Grassia & Cataldo, 2018). Başka bir deyişle, konjenerik tek faktör modeli komposit değişkenlerin çoklu göstergeler aracılığı ile ölçülmesine olanak tanımaktadır (Rowe, 2006). İlk defa Jöreskog (1971) tarafından önerilen bu modelin analiz ölçüm ve güvenilirliğin maksimize edilmesi bakımlarından çok fazla kullanımı bulunmakla beraber (Alwin & Jackson, 1980; Brown, 1989) endeks oluşturma uygulamalarında kullanımı seyrek. Konjenerik tek faktör modeli aslında doğrulayıcı faktör modelidir (Brown, 2006). Modelin adının konjenerik olmasının sebebi, göstergelerin bir ortak faktörü paylaşmasından kaynaklanmaktadır. Tek boyutluluğun sağlandığı durumlarda faktör yükleri temelinde hesaplanan gösterge ağırlıkları, göstergeler arasında göreceli olarak kurgu ile korelasyonu daha yüksek olan göstergelere daha fazla ağırlık vermektedir. Bu durumda hangi gösterge değişkeninin endeks hesaplamasında daha fazla önem kazandığı saptanmaktadır. Böylelikle bu teknik eşit ağırlıklandırma, ölçüm hatasını da hesaba kattığından daha güvenilir faktör endeks skoru elde etmeye olanak sağlamaktadır.

Konjenerik faktör prosedüründe öncelikle, her bir tek boyutlu kurgunun göstergeleri için ortak faktörlü açıklayıcı faktör analizi uygulanmaktadır. Genel olarak faktör analizinde göstergelerin ölçüm hataları göz önünde bulundurulduğundan analiz sonucunda elde edilen faktör yükleri ve tahminlenen kovaryans matrisi kullanılarak kaba gösterge ağırlıkları hesaplanmaktadır. SPSS paket programında tek faktörlü faktör analizi sonucunda elde edilen faktör skor katsayı matrisi faktör skorlarını hesaplamak için kullanılan her bir değişkenin faktör içindeki kaba ağırlıkları vermektedir. Faktör skorlarının orijinal gösterge değişkenlerinin metriğine uygun olması için kaba ağırlıklar 0-1 arasında orantısal yeniden ölçeklendirilerek final ağırlıklar elde edilir. Böylece her bir gösterge kendi ağırlığı ile çarpılır ve her göstergenin bu çarpım sonucunda elde edilen skorları toplanarak faktör skoru elde edilir. Alışıl gelmiş faktör skoru hesaplamalarında faktör skorları ortalaması 0 ve standart sapması 1 olacak şekilde standardize edilirken, konjenerik faktör prosedüründe, göstergelerin orijinal metriği faktör değişkeni için korunmaktadır. Analizlerde faktör çıkartım yöntemi için maksimum likelihood yöntemi uygulanmıştır (Thompson, 2004).

## BULGULAR

Bulguları tartışırken ilk olarak demografik veriler analiz edildikten sonra sırasıyla MYO'ların mevcut genel performansı ve kurumsal performansı analiz edilecektir.

## Demografik Veriler

Tablo 1'de görüldüğü gibi tarama çalışmasına MYO'da çalışan 13501 akademik ve idari personel katılmıştır. Çalışmaya katılanların yaklaşık üçte biri kadın, üçte ikisi ise erkektir. Çalışmaya katılanların yaş dağılımına bakıldığında, %15.5'nin 21-30 yaş arası, %46.1'inin 31-40 yaş arası olduğu %25.3'nün ise 41-50 yaş arasında olduğu 51 yaş üzeri kişilerin ise toplam %13 olduğu görülmektedir. Bu veriler MYO çalışanlarının çoğunun 40 yaş altı genç bir nüfusa sahip olduğunu göstermektedir. Katılımcıların eğitim düzeylerine bakıldığında %30.2'sinin doktora, %43.1'nin ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Araştırmaya 10 binin üzerinde akademik personel katılmıştır. Buna göre, akademik personelin üçte birinden biraz fazlası doktoralıdır. Daha açık ifade ile MYO'larda çalışan akademik personelin doktora derecesine sahip olma oranı düşüktür. Zaten çalışanların unvanlarına bakıldığında, MYO çalışanlarının %1.7'sinin profesör, %2.2'sinin doçent, %12.1'nin doktor

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Bilgileri

		n	%
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	10205	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
	Yükseköğretim Sekreteri	568	7.8
	Diğer	6332	86.6

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

öğretim üyesi, %70.1'inin ise öğretim görevlisi olduğu görülmektedir. Öğretim görevlilerinin yarısından fazlasının doktora sahip bulunmamaktadır. Çalışmaya katılan MYO çalışanlarının dörtte üçü sektör tecrübesine sahiptir. Bu sektör tecrübesi çalışmaya katılanların yarısında 5 yıl ve daha az iken diğer yarısında 5 yıldan çok daha fazladır. Çalışmaya 410 MYO müdürü, 568 MYO sekreteri katılmıştır.

### MYO'ların Genel Performansı

MYO'ların performansları çok çeşitli sorular ile değerlendirilebilir ve performansı ölçmeye yönelik çeşitli değişkenler kullanılabilir. Bu çalışma kapsamında da MYO'ların performansını değerlendirmek üzere çeşitli sorular sorulmuş, ancak yapılan istatistiksel analizler sonucunda aşağıda bahsedilen yedi maddeden oluşan bir faktör ortaya çıkmıştır. Daha açık ifade ile *MYO'ların sektörle ilişkileri sınırlıdır ve MYO'ların birçoğu alanına uygun olmayan yerlerde kurulmuştur ve sosyal imkânları sınırlıdır* gibi ifadeler MYO'ların genel performansını değerlendiren faktör ile ilişkili çıkmamıştır. MYO çalışanlarına göre MYO yöneticilerinin ve bunlara bağlı organların performansı, MYO'ların misyonu, üniversite yönetiminin MYO'ya bakışı, öğrenci ve öğretim elemanları arasındaki ilişki düzeyi, öğrencilerin okula ve programa ilgi düzeyi ile MYO'ların kurumsal altyapı kapasitelerine ilişkin ifadelerin MYO'ların mevcut genel performansını gösteren faktörle ilişkili olduğu yapılan analizlerde tespit edilmiştir. Bu ifadelere verilen cevaplar üzerinden faktör analizi yapılmış ve Tablo 2'de bu faktörün göstergeleri

ve göstergelere ait yükler sunulmuştur. Buna göre *MYO'ların akademik ve idari organlarının etkin çalışması ile MYO'ların idari ve mali yönetimi, kaynakların kullanımı ve yönetiminde başarılı olduğu göstergeleri* MYO'ların mevcut genel performansını açıklamadaki en önemli iki göstergedir. Bu göstergeler, MYO çalışanlarının MYO yönetimlerini başarılı bulduğunu göstermektedir. Buna ilaveten, *MYO'larda öğretim elemanı ve öğrencilerin ilişkisi, MYO'nun bir misyonu yerine getirmesi ve üniversitenin MYO'ya bakışı, öğrencilerin öğrenim gördükleri programa ilişkin meslek/mesleklere karşı ilgili olması ve MYO'larda laboratuvarların/atölyelerin mevcut durumunun ve donanımının eğitim için uygun olması ifadelerinin* faktör yükü, faktör içindeki ağırlığı ve faktörün oluşmasına katkısı daha azdır. İlgili literatürde MYO'ların yönetim performansına ilişkin daha önce bir değerlendirme yapılmamıştır. MYO'ların birçok sorunu olmasına rağmen, MYO çalışanlarınca MYO'ların yönetim performansının, öğrenci ve öğretim elemanı ilişkisinin yeterli düzeyde görülmesi dikkat çekicidir.

Tablo 3'de MYO'ların mevcut genel performansını açıklayan 0-100 aralığında bir endeks puanı hesaplanmıştır. Buna göre, genel performans endeks puanı 64.5'dir. Bu veri katılımcılara göre MYO'ların mevcut genel performansına ilişkin memnuniyet düzeyinin *ortalamanın kısmen üzerinde* olduğunu göstermektedir.

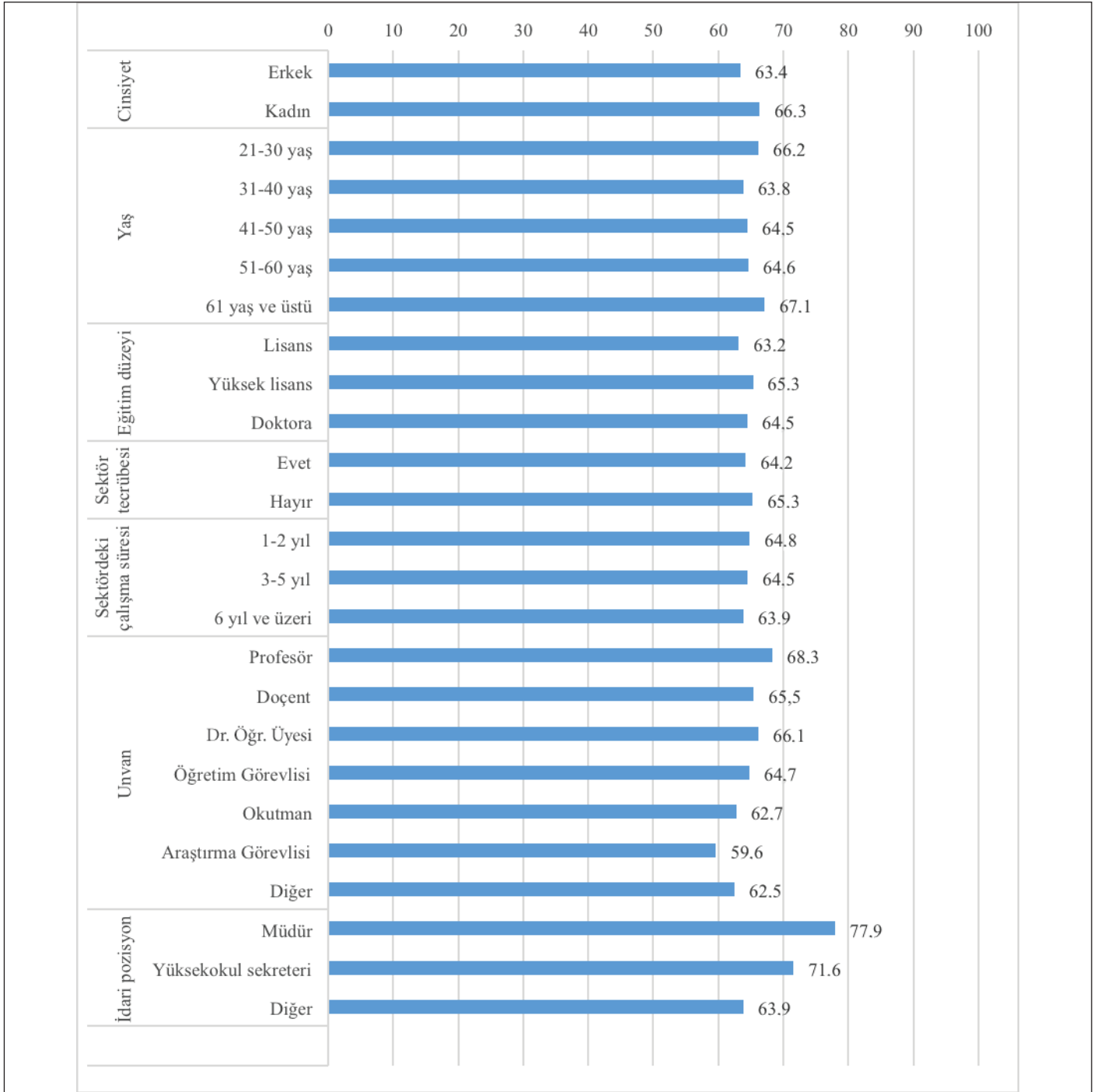
Şekil 1'de değişken kategorilerine göre MYO'ların mevcut genel performansına ilişkin endeks puanının nasıl farklılaştığı göste-

**Tablo 2:** MYO Çalışanlarının MYO'ların Mevcut Genel Performansı Hakkındaki Görüşleri ile İlgili Faktör Matrisi

Göstergeler	Faktör Yükleri	Faktör Skor Katsayıları	Ağırlık	Katkı (%)
Çalıştığım MYO'da akademik ve idari organlar (yükseköğretim müdürü, müdür yardımcıları, yükseköğretim kurulları, bölüm başkanlığı) etkin çalışmaktadır.	0.806	0.330	0.265	26.5
Çalıştığım MYO'nun idari ve mali yönetimi, kaynakların kullanımında ve yönetiminde başarılıdır.	0.786	0.294	0.237	23.7
Meslek yükseköğretimimizdeki öğrenci ve öğretim elemanlarının işbirliği ilişkileri beklenen düzeydedir.	0.635	0.152	0.122	12.2
MYO'lar yükseköğretim sistemi içinde misyonunu yerine getirmektedir.	0.613	0.141	0.113	11.3
Üniversitemin MYO'lara bakış açısı pozitifdir.	0.604	0.136	0.109	10.9
Öğrenciler öğrenim gördükleri programa ilişkin meslek/mesleklere karşı ilgilidirler.	0.521	0.102	0.082	8.2
Meslek yükseköğretimimizde laboratuvarların/atölyelerin mevcut durumu ve donanımı eğitim için uygundur.	0.475	0.088	0.071	7.1
<b>Toplam</b>			<b>1.000</b>	<b>100</b>

**Tablo 3:** Genel Performans Endeks Puanı

	n	Minimum	Maksimum	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma
GP	13501	1.00	5.00	3.5792	0.84803
GP_100	13501	0.00	100.00	64.4792	21.20084

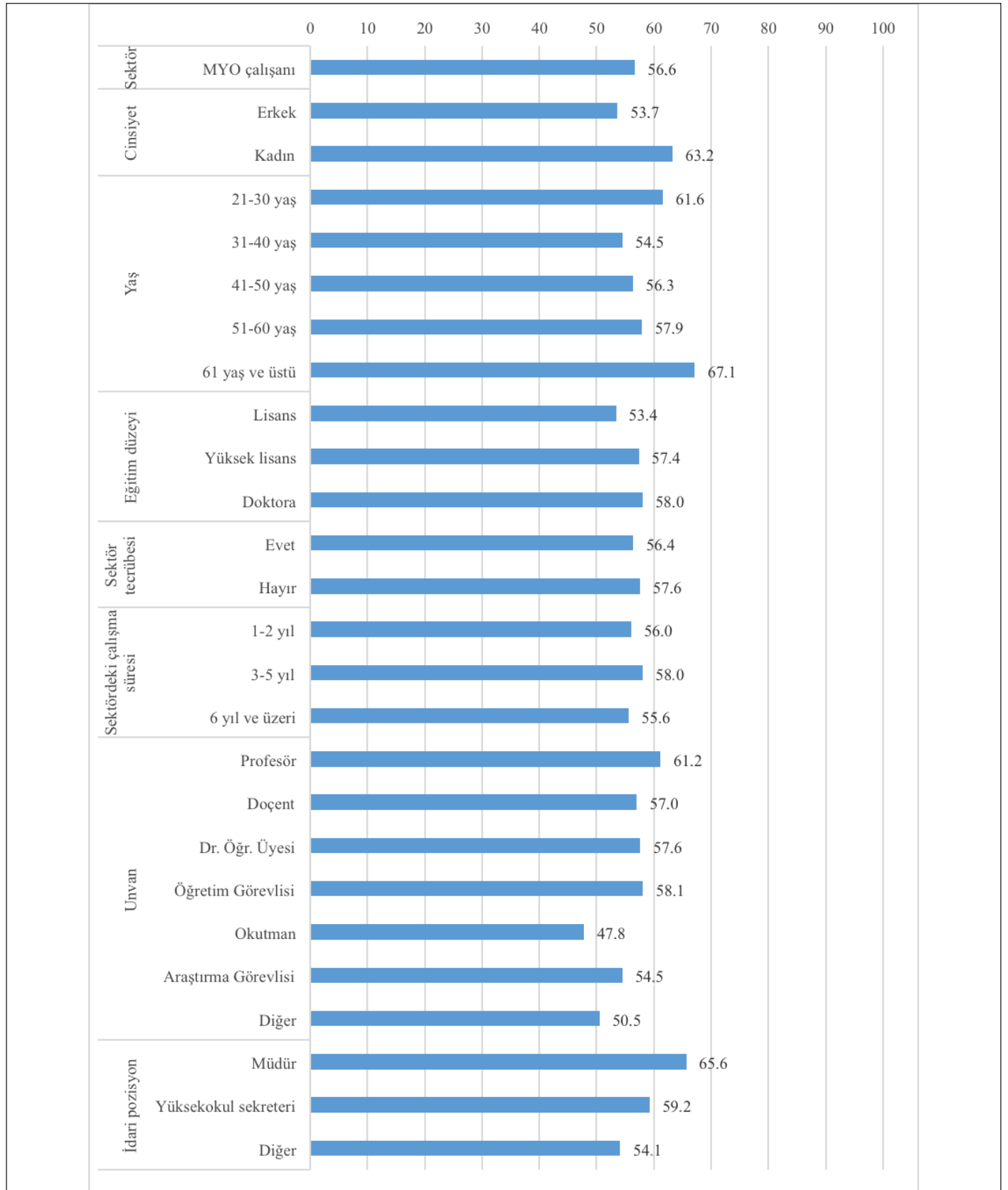


Şekil 1: Değişken kategorilerine göre MYO'ların genel performans endeks puanları.

rilmiştir. Buna göre, kadınlar, 21-30 yaş arası çalışanlar ile 61 yaş üstü çalışanlar ve sektör tecrübesi olmayanlar MYO'ların genel performansını görece olarak daha pozitif değerlendirmektedirler. Lisans mezunu olanlar ise yüksek lisans ve doktora mezunlarına göre MYO'ların mevcut genel performansını daha olumsuz görmektedirler. Unvana bakıldığında ise MYO'ların genel performansını değerlendirmede diğer değişkenlere göre daha fazla bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Profesörler ve doktor öğretim üyeleri MYO'ların genel mevcut durumunu

daha pozitif tanımlarken, araştırma görevlileri ise en negatif tanımlayan kesimdir. İdari pozisyona göre MYO'ların genel performansını değerlendirmede oldukça önemli bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. MYO müdürleri 77.9 puan ile oldukça yüksek düzeyde MYO'ların performanslarına olumlu yaklaşırken, yüksekokul sekreterlerinin puanı 71.6'dır. İdari bir görevde çalışmayanların ise idari görevdekilere göre MYO'ların genel performansına çok daha düşük bir puan (63.9) verdiği görülmektedir.





Şekil 2: Değişken kategorilerine göre MYO'ların kurumsal performans endeks puanları.

## MYO'ların Kurumsal Performansı

Çalışmada MYO'larda çalışan akademik ve idari personelin ülkemizdeki MYO'ların mevcut genel performansı ile birlikte kendi çalıştıkları MYO'ların kurumsal performansını da değerlendirmeleri istenmiştir. Bu çerçevede MYO çalışanlarına MYO'larında sektör paydaşlarının katılımıyla oluşturulan bir danışma kurulunun olup olmadığı ve bu kurulun ne derece etkin çalıştığı, mezun takip sisteminin olup olmadığı ve ne kadar etkin çalıştığı, ulusal meslek standartlarının MYO müfredatına yansıtılma düzeyi, müfredatı sektördeki gelişmelerin ne düzeyde dâhil edildiği, öğrencilerin iş yeri eğitimi alma düzeyi ile iş yeri eğitiminin öğrencilerin becerilerine ve yeterliliklerine yaptığı katkı düzeyine dair görüşleri içeren dokuz soru yöneltilmiş olup aralarından endeks oluşturmaya uygun altı soru kullanılarak analiz yapılmıştır. Bu sorular üçlü Likert ölçeği ile *hayır*, *kısmen evet* ve *evet* şeklinde cevaplanacak şekilde hazırlanmış olup, belirlenen altı sorudan elde edilen veriler 0-100 arasında bir endekse dönüştürülmüştür. Bu endekste 0 puan *hayır* cevabına, 50 puan *kısmen evet* cevabına, *evet* cevabı da 100 puana denk gelmektedir.

MYO'ların kurumsal performansını ölçen bu endeksin ortalama puanı 56.6'dır. Yani, katılımcıların yukarıda bahsedilen altı ifadeye katılma düzeyi *kısmen evet* ifadesinin biraz üstündedir (Şekil 2). Bu veri, MYO çalışanlarına göre MYO'ların kurumsal performansının *kısmen başarılı* olduğunu göstermektedir. Değişken kategorilerine bakıldığında ise kadınların erkeklerden daha yüksek düzeyde MYO'ların kurumsal performansından memnun olduğu görülmektedir. Yaş kategorisine bakıldığında, 61 yaş üstü kesimin diğer tüm kategorilerden farklı olarak, çalıştığı okulun kurumsal performansından yüksek düzeyde memnun olduğu, 31-40 yaş arası kesimin ise çalıştığı okulun kurumsal performansından en düşük düzeyde memnun olduğu görülmektedir. MYO'larda akademik ve idari personel olarak çalışan lisans mezunlarının çalıştıkları okulların performansından memnun olma düzeyleri daha düşüktür. Ayrıca sektör tecrübesi olan MYO çalışanlarının okullarının performansından sektör tecrübesi olmayanlara göre az farkla daha az memnun oldukları görülürken, bunların arasında 3-5 yıl arası sektör tecrübesine sahip olanların okullarının performansı ile ilgili daha fazla memnuniyet düzeyine sahip oldukları ortaya konulmuştur. Unvana göre değerlendirme yapıldığında ise profesörlerin çalıştıkları okulun performansından en yüksek düzeyde memnun olan çalışanlar olduğu, idari personel ve okutmanların ise çalıştıkları okulun performansından en düşük düzeyde memnun olan kesimler oldukları görülmektedir. MYO müdürlerinin çalıştıkları okulların performansından memnun olma düzeyi diğerlerine göre daha yüksektir. Özellikle herhangi bir idari pozisyonda çalışmayanlar çok daha düşük düzeyde MYO'ların performansını olumlu değerlendirmektedir.

## SONUÇ

Günümüzde sayısı 1016 ve toplam öğrenci sayısı yaklaşık 1 milyona yaklaşan MYO'lara ilişkin istatistik veriler göstermektedir ki Türk yükseköğretim sistemi içindeki mesleki eğitimin sorunları nicel olmaktan daha çok niteldir. YÖK tarafından MYO'ların kalitesini iyileştirmeye ve yükseköğretimde mesleki eğitimin niteliğini artırmaya yönelik düzenlemeler tedrici

olarak yapılmaktadır. Örneğin, son yıllarda MYO'lara sınavsız geçiş kaldırılmış, işletmelerde staja tabi tutulan yükseköğretim öğrencilerinin iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı sigortalı olması ve öğrencilere net asgari ücretin %30'u tutarında ücret ödeneceği hükmü getirilmiş, OSB'lerde kurulan MYO'lara öğrenci başına YÖK bütçesine öğrencilerin mesleki becerilerini artırmak amacıyla tahsis edilen ödenekten eğitim desteği verilmeye başlanmıştır. Ayrıca MYO'larda iki dönem okulda ders, bir dönem işletmede uygulamalı eğitim şeklinde eğitim ve öğretim süresi iki yıl olmak üzere toplamda altı dönem eğitim verilmesi teşvik edilmektedir.

MYO çalışanlarının genel olarak MYO'ların mevcut performansını ve özelde de kendi MYO'larının performansını nasıl değerlendirdiğini analiz eden bu çalışmada MYO'ların mevcut durumuna ilişkin oldukça önemli bazı sonuçlar elde edilmiştir. Katılımcılara göre, ülkemizdeki MYO'ların genel performansının, ortalamanın kısmen üzerinde olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, MYO çalışanlarından kendi çalıştıkları MYO'ların kurumsal performanslarını değerlendirmeleri istenilmiş olup bu hususta oluşturulan endeks sonucunda MYO çalışanlarına göre kendi MYO'larının performansının kısmen başarılı olduğu tespit edilmiştir. MYO'lara yönelik yapılan çalışmalarda MYO'ların performansına yönelik daha olumsuz bir algı var iken (Alkan et al., 2014; Ergin & Yağcı, 2003; Eşme, 2007; Günay & Özer, 2016) bu çalışmada MYO çalışanları hem genel olarak tüm MYO'ları hem de kendi çalıştıkları MYO'ları kısmen başarılı bulmuşlardır. MYO'lara yönelik genel değerlendirmeye de bakıldığında MYO'ların genel performansını açıklayan en önemli göstergeler olarak MYO'ların akademik ve idari organlarının etkin çalışması, MYO'lardaki idari ve mali yönetiminin başarısı ile öğrenciler ile öğretim elemanlarının iş birliği içinde çalışmaları öne çıkmıştır. MYO'ların genel performansı ve katılımcıların kendi MYO'larına yönelik performans algısına bakıldığında ise en dikkat çeken husus idari kadrolarda çalışanların (MYO müdürü ve sekreteri) idari görevleri olmayanlara göre MYO'ların performansını çok daha olumlu düzeyde değerlendirmeleridir.

Son olarak, MYO çalışanlarının MYO'ların performansını kısmen başarılı bulmaları, MYO'ların yeterince verimli ve etkin çalışmadığını göstermektedir. Ayrıca bu veri, MYO'larda çeşitli yapısal sorunların varlığını hâlen devam ettirdiğini göstermektedir. Bu araştırmanın kapsamı, mevcut öğrenciler ve mezunları içerecek şekilde genişletilebilir. Ayrıca, daha özelde örneğin bölgesel ya da programlar düzeyinde de yapılarak bazı çıkarımlar elde edilebilir. Sonuç olarak, bu çalışmanın metodu kullanılarak MYO'ların mevcut öğrencilerine ve mezunlarına yönelik olarak yapılacak daha detaylı araştırmalara da ihtiyaç bulunmaktadır. Ayrıca, her MYO'nun kendi eksik taraflarını ve iyileştirmeye yönelik önerileri tespit eden araştırmalar da üniversite yönetimleri tarafından desteklenmelidir.

## KAYNAKLAR

Akdemir, A., Karagöz, A. M., Salihoğlu, G., Konakay, G., Adalı, P., Koçyiğit, E. & Zaimoğlu, Ö. (2015). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer planlarının motivasyon düzeylerine etkilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 52-90.

- Alkan, R. M., Suiçmez, M., Aydıncal, M., & Şahin, M. (2014). Meslek yüksekokullarındaki mevcut durum: Sorunlar ve bazı çözüm önerileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 4(3), 133-140. DOI:10.5961/jhes.2014.096.
- Alwin, D. F., & Jackson, D. J. (1980). Measurement models for response errors in surveys: Issues and applications. In K. F. Schuessler (Ed.), *Sociological methodology* (pp. 68-119). San Francisco: Jossey-Bass.
- Binici, H. & Arı, N. (2004). *Mesleki ve teknik eğitimde arayışlar. Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(3), 383-396.
- Brown, R. L. (1989). Using covariance modeling for estimating reliability on scales with ordered polytomous variables. *Educational and Psychological Measurement*, 49, 385-398.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Büyükoztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- 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.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon (Çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım.
- 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. DOI: 10.5961/jhes.2016.138.
- Günay, A., Açıkgöz, Ö., Çelik, Z., & Öztürk, M. (baskıda). Meslek yüksekokullarında sektörel ilişkiler, yerindelik, arz-talep sorunu: İyileştirmeye yönelik öneriler. *Yükseköğretim Dergisi*.
- Henden, R., & A. Tunç (2005). Mesleki ve teknik öğretimde sınavsız geçiş uygulamaları. *Milli Eğitim Dergisi*, 165. Retrieved from [http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/165/henden.htm](http://dhgm.meb.gov.tr/yayimler/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/165/henden.htm)
- Henden, R. (1996). Meslek yüksek okulu öğrencilerinin doğal, toplumsal nitelikleri ve yaşam standartları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 2(1), 59-69.
- Jöreskog, K. G. (1971). Statistical analysis of sets of congeneric tests. *Psychometrika*, 36(2), 109-133.
- Karhan, K. (1983). Meslek Yüksek Okulları. (Çoğaltma).
- Kaya, A. (2017). Mesleki eğitimin başarısızlık dinamikleri ve meslek yüksekokulu öğretim elemanlarının görüşleri. *International Journal of Human Sciences*, 14(4), 3591-3605.
- Koçak, K. (2016). *Ortaöğretim Matematik Öğretmenlerinin Kullandıkları Ölçme ve Değerlendirme Araçlarının PISA Yeterlilik Düzeylerine ve Kümelerine Göre İncelenmesi (Ankara İli Örneği)* (Milli Eğitim Uzmanlık Tezi). Milli Eğitim Bakanlığı Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Ankara.
- Lauro, N. C., Grassia, M. G., & Cataldo, R. (2018). Model based composite indicators: New developments in partial least squares-path modeling for the building of different types of composite indicators. *Social Indicators Research*, 135(2), 421-455.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (1976). *YAYKUR örgün yükseköğretim dairesine bağlı meslek yüksekokulları geçici yönetmeliği*. Karar no: 76.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (1980). *Meslek yüksekokulları yönetmeliği*. Karar no: 120.
- Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) (2015). *Okullara ait TEOG 2015 Yerleştirmeye Esas Puanları*. Retrieved from <https://e-okul.meb.gov.tr/OrtaOgretim/OKL/OK06006.aspx>
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2015). *Mesleki yeterlilikler çerçevesi*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160102-3-1.pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2019). *Education at a Glance 2019*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) (2019a). *2019 DGS yerleştirme sonuçlarına ilişkin sayısal bilgiler*. Retrieved from <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2019/DGS/TERCIH/sayisalbilgiler04092019.pdf>
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) (2019b). *2019 Yükseköğretim programları ve kontenjanları kılavuzu*. Retrieved from <https://www.osym.gov.tr/TR,16858/2019-yuksekogretim-programlari-ve-kontenjanlari-kilavuzu.html>
- Resmî Gazete (1973). *Millî eğitim temel kanunu*, 1739/14574.
- Resmi Gazete (1981). *Yükseköğretim kanunu*, 2547/17506. Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17506.pdf>
- Resmi Gazete (1982). *Yüksek öğretim kurumları teşkilatı hakkında kanun hükmünde kararname* . 41 sayılı KHK/17760. Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/17760.pdf>
- Resmi Gazete (1986). *Mesleki eğitim kanunu*, 3308/19139. Retrieved from <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3308.pdf>
- Resmi Gazete (2001). *Yükseköğretim kanunu, çıraklık ve meslek eğitimi kanunu, ilköğretim ve eğitim kanunu, millî eğitim temel kanunu, çıraklık ve meslek eğitimi kanunu, millî eğitim bakanlığının teşkilât ve görevleri hakkında kanun*, 4702/24458. Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2001/07/20010710.htm#2>
- Resmi Gazete (2016). *Millî eğitim bakanlığının teşkilat ve görevleri hakkında kanun hükmünde kararname ile bazı kanun ve kanun hükmünde kararnamelerde değişiklik yapılmasına dair kanun*, 6764/ 29913. Retrieved from <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161209-5.htm>
- Rowe, K. (2006, August). *The measurement of composite variables from multiple indicators: Applications in quality assurance and accreditation systems-childcare*. Background paper prepared for National Childcare Accreditation Council.
- Tekeli, İ. (2010). *Tarihsel bağlamı içinde Türkiye’de yükseköğretim ve YÖK’ün tarihi*. Ankara: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Toprak, Ö. (2016). *Katılımcı yönetim modellerinin uygulandığı işletmelerde çalışanların etik anlayışı ve ibb çalışanlarına yönelik bir uygulama* (Yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- TÜBİTAK. (1978). Ekonomik gelişme ve teknik insan gücü yetiştirmede ön lisans eğitimi. Bilimsel toplantı sonuç raporu, *Milli Eğitim Dergisi*, 160.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (1991). *Türk yükseköğretiminde on yıl: 1981-1991*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (1999). *Türk yükseköğretiminin bugünkü durumu*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2003). *Türk yükseköğretiminin bugünkü durumu*. Ankara: Yükseköğretim Kurulu.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2018a). *Yükseköğretim Kurumları Sınavı ile ilgili sıkça sorulan sorular ve cevapları*. Retrieved from [https://www.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/yuksekogretim\\_kurumlari\\_sinavi\\_sss\\_ve\\_cevaplari\\_puan\\_turleri\\_ile.pdf](https://www.yok.gov.tr/Documents/AnaSayfa/yuksekogretim_kurumlari_sinavi_sss_ve_cevaplari_puan_turleri_ile.pdf)
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2019a). *Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi*. Retrieved from <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2019b). *YÖK'ten sanayi eğitimi desteği*. Retrieved from <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2019/yok-ten-sanayide-egitim-destegi.aspx>