

## İŞLETMELERİN MESLEK YÜKSEKOKULU MEZUNLARI İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİ VE BEKLENTİLERİ (LÜLEBURGAZ İLÇE SINIRLARINDA FAALİYET GÖSTEREN İŞLETMELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA)\*

Yrd. Doç. Dr. Gülnur İÇLİ\*\*

### Özet

*Eğitim, kalkınmanın en önemli itici gücüdür. Eğitilmiş insan rekabet üstünlüğü kazanmada önemli bir kaynaktır. Günümüzde işletmeler rekabet gücünü arttırabilmek için değişen şartlara uyum sağlayabilen, teknolojik uygulamaları kavrayabilen ve kullanabilen, üretken, iletişim becerisine sahip, ekip ruhu taşıyabilen elemanlara her geçen gün daha fazla ihtiyaç duymaktadır.*

*Bu araştırmanın amacı; işletmelerin Meslek Yüksekokulu mezunu çalışanlar ile ilgili görüşlerini ortaya koyarak, meslek yüksekokulu mezunlarından beklentilerinin neler olduğunu tespit etmek ve böylece Meslek Yüksekokulu mezunlarının eğitim kalitesinin artırılmasına katkıda bulunmaktır. Buradan hareketle bir sanayi bölgesi olan Lüleburgaz ilçesi sınırları içinde faaliyet gösteren işletmelere uygulanmak üzere anket formu hazırlanmış ve sonuçlar istatistik analizler yapılarak değerlendirilmiştir.*

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim kalitesi, meslek yüksekokulları, nitelikli işgücü

---

\* Makale Ege Üniversitesi IV. Ulusal MYO Sempozyumunda sunulmuştur.

\*\* Kırklareli Üniversitesi Lüleburgaz MYO

**AN ASPECT AND THE EXPECTATIONS OF BUSINESS  
ADMINISTRATIONS ABOUT VOCATIONAL COLLEGE OF  
HIGHER EDUCATION GRADUATES (A RESEARCH ON  
BUSINESS ADMINISTRATIONS RUNNING BUSINESS IN  
LULEBURGAZ DISTRICT)**

**Abstract**

*Education is the most important power of development. A educated person is an important resource in gaining competition superiority. Nowadays the firms need personals who can catch up with the changing conditions , cope with the techonological practices, productive, owning communicative ability, cooperative to increase the power of competition.*

*The aim of this research is to find out the ideas of the firms about the Vocational Training High Schools graduated stuff. To find out the expectations of this firms from those schools graduates. Thus, to increase the quality of training in this schools. To come to this conclusion a questionnaire has been done to the firms in Lüleburgaz area and the results are evaluated statisticly.*

**Key Words:** *Training quality, Vocational Training High Schools, qualified work power*

**Giriş**

İnsan davranışını değiştirmek için yapılan uygulamaya eğitim denmektedir. Eğitimin amacı; insanı hem kendisi hem de toplumu için değer yaratacak düzeye getirmektir. Diğer bir ifade ile kişiye toplumun ihtiyaçlarına, beklentilerine, değişen şartlara uyum sağlayabilecek beceri ve davranışları kazandırmaktır. Günümüzde ülkeler açısından eğitilmiş insanın önemi globalleşme eğilimleri ve yaşanan yoğun rekabet karşısında ayakta kalabilmek için daha da önemli hale gelmiştir. Değişen şartlara uyum sağlayabilen, teknolojik uygulamaları kavrayabilen, üretken, çevresiyle iletişim kurabilen, ekip çalışması yapabilen mesleki bilgi ve beceriye sahip insan gücü bir ülkenin ilerlemesinde temel gücü oluşturmaktadır. İşte meslek yüksekokulları bu amaca hizmet edecek insan gücünü yetiştirmek için kurulmuş olan yükseköğretim kurumlarıdır. Meslek yüksekokulları, belirli mesleklere yönelik ara insan gücü yetiştirmeye yarayan, dört yarı yıllık eğitim ve öğretim sürdüren yükseköğretim kurumlarıdır (YÖK Kanunu, 1981). Meslek yüksekokulları mesleğe yönelik uygulamalı eğitim ve öğretim yaparak endüstrinin istediği bilgi, el becerisi, uygulama yeteneğine sahip kaliteli elemanlar yetiştirmek amacındadır. Milli Eğitim Bakanlığı-Yüksek Öğretim Kurulu Meslek Yüksekokulları Program Geliştirme Projesine göre tekniker ve meslek elemanlarında aranan özellikler (İçöz, 2003, s. 200); problem çözme ve karar verme becerisine sahip, sorumluluk üstlenebilen, mesleği ile ilgili temel bilgi ve beceriye sahip, farklı kültür ve anlayıştaki insanlarla iletişim kurabilen,

---

yabancı dil bilen, bilgisayar kullanma becerisine sahip, kaynakları verimli kullanabilen şekilde belirtilmektedir. Benzer şekilde işletme yetkililerinin istihdam ettikleri bir elemanda bulunmasını istedikleri özellikler ise şunlardır (Fer,1998,s.83):

- Temel beceriler ve iş gücü okur yazarlığı
- Planlama, karar verme, sorgulayıcı düşünme ve problem çözme yeteneği
- İletişim kurma yeteneği
- İş ahlakı, yönetim ve liderlik yeteneği
- Mesleki beceri
- Bilgisayar kullanma yeteneği

Dolayısıyla kaliteli bir ara eleman söz konusu bu özelliklere sahip elemandır ve endüstri, meslek yüksekokulu mezunlarından bu özellikleri aramaktadır.

## **Materyal Ve Yöntem**

### **Araştırmanın Amacı Ve Kısıtları**

Bu çalışma; meslek yüksekokulu mezunu çalıştıran işletmelerin meslek yüksekokulu mezunları ile ilgili görüşlerini ve beklentilerini belirleyerek mevcut durumu ortaya koymayı amaçlayan bir durum belirleme çalışmasıdır. Araştırmada yanıt aranan sorular ise şöyledir:

- İşletmelerin meslek yüksekokulu mezunlarına bakış açıları, görüşleri nelerdir ve meslek yüksekokulu mezunlarının mevcut durumunu iyileştirmek için yapılması gerekenler nelerdir?
- İşletmelerin meslek yüksekokulu mezunları ile ilgili görüşlerinde işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre, işletmenin ölçek büyüklüğüne ve anketi cevaplayan yöneticinin yaşına göre anlamlı farklılıklar bulunmakta mıdır?

Araştırma zaman ve maliyet kısıtları sebebiyle sadece Lüleburgaz ilçe sınırları içerisinde faaliyet gösteren ve Lüleburgaz Ticaret Odasına kayıtlı işletmeler üzerinde gerçekleştirilmiştir.

### **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Lüleburgaz ilçe sınırları içerisinde faaliyet gösteren ve Lüleburgaz Ticaret Odasına kayıtlı 120 işletme oluşturmaktadır. Örneklem sayısı ise aşağıdaki formül kullanılarak hesaplanmıştır:  $n = NZ^2 pq / d^2 (N - 1) + Z^2 pq$

Hesaplamaların ardından örnek büyüklüğü %95 güven aralığında %5 hata ile 92 olarak belirlenmiştir. 92 işletmeden 5 işletmenin kapandığı ve faaliyet göstermediği görülmüştür. Geriye kalan 87 işletmeden 30'unda meslek yüksekokulu mezunu çalışmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla anket meslek yüksekokulu mezunu istihdam eden 57 işletmeden 12 tanesinin görüşmeyi kabul etmemesi sebebiyle 45 işletme ile gerçekleştirilmiştir.

## Verilerin Toplanması ve Verilerin Analizinde Kullanılan Yöntemler

Veriler, işletmelerin Meslek Yüksekokulu (MYO) mezunu çalışanlar ile ilgili görüşlerini öğrenmek üzere yöneticiler ile yüz yüze anket yapılmak suretiyle toplanmıştır. Verilerin toplanmasında kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm işletmelerin meslek yüksekokulu mezunu çalışanlar ile ilgili görüşlerini ortaya koymak üzere hazırlanmış 15 ifadeden oluşmaktadır. Bu bölümde 1'den 5'e kadar değişen (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Tamamen katılıyorum) ölçekleme kullanılmıştır. İkinci bölüm ise meslek yüksekokulu mezunlarından beklenen özellikleri iyileştirmek için yapılması gerekenleri belirlemek üzere hazırlanmış 7 ifadeden oluşmaktadır. Bu bölümde işletmelerden en çok katıldıkları ifadeden en az katıldıkları ifadeye doğru bir sıralama yapmaları istenmiştir. Son bölüm ise işletmede çalışan kişi sayısı, meslek yüksekokulu mezunu sayısı, fakülte mezunu sayısı; işletmenin faaliyet gösterdiği sektör; anketi cevaplayan kişinin işletmedeki görevi, yaşı, eğitim durumunu belirlemeye yönelik sorulardan oluşmaktadır.

Anket formu son halini almadan önce sorulardaki eksiklik ve hataların belirlenebilmesi için anket formu taslağı evreni temsil eden birkaç işletmede uygulanarak test edilmiştir. Buna göre ankete son şekli verilmiş ve anketler işletmelere giderek yöneticilerle görüşmek suretiyle uygulanmıştır.

Araştırma kapsamındaki 45 işletmeye ait verilerin analizinde tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (sayı, yüzdelik dağılım, ortalama, standart sapma gibi) ile verilerin karşılaştırılmasında Kolmogorov-Smirnov ve Kruskal Wallis testleri, varyans analizi (anova) kullanılmıştır. Ayrıca likert ölçekli sorulara verilen cevaplara faktör analizi uygulanmıştır. Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği cronbach alpha testi ile test edilmiştir.

## Araştırma Bulguları

### Güvenirlik Testi

Cronbach Alfa testi ile güvenilirlik %85 olarak bulunduğu için araştırma güvenilir kabul edilmektedir.

**Tablo 1 Cronbach Alfa Testi ile Elde Edilen Güvenirlik Değeri**

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
.850	15

İşletmelerin 5'i (%11) mikro, 7'si (%15.6) küçük, 18'i (%40) orta, 12'si (%26.7) büyük ölçekli işletmedir. Faaliyet gösterdikleri sektöre göre 24 işletme (%53.3) tekstil, 16 (%35.6) işletme kimya ve 5 (%11.1) işletme cam alanında faaliyet göstermektedir. İşletmelerin çalıştırdıkları MYO okulu mezunu sayısına göre dağılımı; 1-10 arası eleman çalıştıran 21 (%46.7), 11-20 arası eleman çalıştıran işletme 9 (%20), 21-30 arası çalıştıran 6 (%13.3), 31-40 arası çalıştıran 4 (%8.9), 41-50 arası çalıştıran 2 (%4.4), 61 ve üstü çalıştıran 2 (%4.4) işletme şeklindedir. İşletmelerin çalıştırdıkları fakülte mezunu sayısına göre dağılımı ise; 1-10 arası eleman çalıştıran 19 (%42.2), 11-20 arası eleman çalıştıran işletme 3 (%6.7), 21-30 arası çalıştıran 4 (%8.9), 31-40 arası çalıştıran 3 (%6.7), 41-50

---

arası çalıştıran 4 (%8.9), 61-70 arası eleman çalıştıran 3 (%6.7), 71 ve üstü çalıştıran 5 (%11.1) işletme şeklindedir. Anketi cevaplayan yöneticilerin 21'i (%46.7) şef, 20'si (%44.4) müdür ve 4'ü (%8.9) firma sahibidir. Yöneticilerin 14'ü (31.1) lise, 10'u (%22.2) yüksekokul, 19'u (%42.2) üniversite ve 2'si (%4.4) lisans üstü eğitime sahip olduklarını belirtmişlerdir. Yöneticilerin yaş dağılımları ise 24-29 yaş arasında 5 (%11.1), 30-35 yaş arasında 12 (%26.7), 36-41 yaş arasında 15 (%33.3), 42-47 yaş arasında 5 (%11.1), 48-53 yaş arasında ise 8 (%17.8) yönetici şeklindedir.

## **Faktör Analizi**

Faktör analizi birbiri ile ilgili değişkenleri bir araya getirerek az sayıda ilişkisiz ve kavramsal olarak anlamlı değişkenler (faktör boyutlar) bulmayı amaçlayan çok değişkenli bir istatistik yöntemidir. Bu çalışmada, işletmelerin meslek yüksekokulu mezunu çalışanlar ile ilgili düşüncelerini belirlemek amacıyla yöneltilen 5'li likert ölçeğine göre hazırlanmış 15 ifadeye verilen cevapların kaç alt boyutta toplanabileceğini belirlemek üzere faktör analizi yapılmış ve bu ifadelerin üç faktör altında birleştiği görülmüştür (tablo 2). Buna göre I. faktör (mesleki yetenek) altında 1,2,3,4,6,7,8,9,10,11,12,15. ifadeler; II. faktör (genel yetenek) altında 13,14. ifadeler ve III. faktör altında ise 5. ifadenin toplandığı görülmektedir. I. faktör altında toplanan ifadelerin mesleki bilgi düzeyi, öğrenme, başarıma isteği v.b ile ilgili olması sebebiyle bu boyutun 'mesleki yetenek boyutu' olarak adlandırılması uygun bulunmuştur. II. faktör altında toplanan ifadelerin ise daha çok genel beceriler ile ilgili olması sebebiyle bu boyuta 'genel yetenek boyutu' ismi verilmiştir. III. faktöre ise iş ahlakı ile ilgili olması sebebiyle 'iş etiği boyutu' adı verilmiştir.

**Tablo 2. MYO Mezunu Çalışanlar İle ilgili Görüşlere Ait Soruların Betimsel Dağılımları ve Faktör Bileşenleri**

İşletmelerin MYO Mezunu Çalışanlar İle ilgili Görüşleri	N	Ort.	SS	Faktör Bileşenleri		
				Mesleki yetenek	Genel yetenek	İş etiği
S1 Mesleğin gerektirdiği teorik bilgi ve beceriye sahiptir.	45	2.89	.935	<b>.749</b>	.262	-.243
S2 Mesleğin gerektirdiği uygulama yeteneğine sahiptir.	45	2.89	.982	<b>.652</b>	.525	-.287
S3 Planlama, karar verme yeteneklerine sahiptir ve sorumluluk üstlenebilmektedir.	45	2.89	1.049	<b>.755</b>	.057	.105
S4 Sorgulayıcı düşünme ve problem çözüme gücüne sahiptir.	45	2.82	.984	<b>.829</b>	-.152	.057
S5 İş ahlakına sahiptir	45	4.40	3.136	.015	.245	<b>.868</b>
S6 İletişim kurma yeteneğine sahiptir	45	3.42	1.138	.731	-.315	.164
S7 Ezberlemek yerine öğrenmeyi ister ve bunun için çabalar	45	3.02	1.076	.780	-.299	-.057
S8 Teknolojiye ve yeniliklere açıktır	45	3.36	1.171	.843	-.076	.091
S9 Algılama ve öğrenme düzeyleri yüksektir	45	3.22	1.106	.839	-.168	.076
S10 Etkinlik ve verimlilik kavramlarını hayata geçirebilmekte ve iş yaşamında kullanmaktadır	45	2.82	.886	.815	.096	-.087
S11 Empatik olma (kendini karşısındaki kişi yerine koyarak onu anlama) gücüne sahiptir.	45	2.87	.944	.773	-.098	.016
S12 Benlik dürtüsüne (çalışma azmi, başarıma hırsı) sahiptir	45	3.09	1.019	.808	-.246	.052
S13 İşin gerektirdiği düzeyde yabancı dil bilmektedir	45	2.07	.720	.359	<b>.546</b>	-.191
S14 Bilgisayar kullanma becerisine sahiptir	45	3.36	.981	.303	<b>.713</b>	.261
S15 Ekip çalışması yapabilmektedir	45	3.13	1.014	<b>.833</b>	-.007	.023

İşletmelerin sektöre, ölçek büyüklüğüne ve anketi cevaplayan yöneticinin yaşına göre MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşlerinde fark olup olmadığına ilişkin testler yapılmıştır. Bu amaçla önce meslek yüksek okulu mezunları ile ilgili görüşleri belirlemeye yönelik sorulara verilen puanların dağılımının normal olup olmadığına bakılarak parametrik veya parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Alt boyutlar olarak belirlenen mesleki yetenek, genel yetenek ve iş etiği puanlarının normalliği Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiştir (tablo 3).

**Tablo 3. Kolmogorov-Smirnov Testi**

Normal Parametreler	Mesleki yetenek	Genel yetenek	İş etiği
Gözlem Sayısı	45	45	45
Kolmogorov-Smirnov Z	1.226	1.019	2.696
p	<b>.099</b>	<b>.250</b>	<b>.000</b>

Tablodan da anlaşılacağı gibi; mesleki yetenek ve genel yetenek boyutları için  $p > 0.05$  olduğu için dağılımın normal olduğunu, iş etiği boyutu için ise  $p < 0.05$  olduğundan dağılım normal olmadığı anlaşılmaktadır. İlk iki boyut için grup sayısı ikiden çok ve dağılım normal olduğu için varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Diğer boyut için ise yine grup sayısı ikiden çok olduğu ve fakat dağılım normal olmadığı için Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Faktör analizi yapıp alt boyutlar belirlendikten sonra bu boyutların, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre, işletmelerin ölçek büyüklüğüne ve anketi cevaplayan kişinin yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için tablo 4'te belirtilen hipotezler test edilmiştir.

**Tablo 4 Hipotezler ve Test Sonuçları**

Hipotezler	Anova Testi		Kruskal-Wallis Testi	Sonuç
	Mesleki yetenek boyutu (pdeğeri)	Genel yetenek boyutu (pdeğeri)	İş etiği boyutu (pdeğeri)	
<b>Sektör</b> H0: MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşler işletmelerin faaliyet gösterdiği sektöre göre farklılık göstermemektedir	0.034	0.138	0.607	H0 genel yetenek ve iş etiği boyutu için kabul, mesleki yetenek için red*
<b>Ölçek Büyüklüğü</b> H0: MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşler işletmelerin ölçek büyüklüğüne göre farklılık göstermemektedir	0.116	0.69	0.543	H0 tüm boyutlar için kabul
<b>Yaş</b> H0: MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşler anketi cevaplayan kişinin yaşına göre farklılık göstermemektedir.	0.857	0.844	0.357	H0 tüm boyutlar için kabul

\*Farklılığın nereden kaynaklandığını belirlemek üzere yapılan TUKEY HSD testi sonucunda farklılığın kimya ve tekstil sektörleri arasında olduğu görülmektedir.

**Tablo 6. MYO Mezunu Çalışanlarda Bulunması Gereken Özellikleri İyileştirmek İçin Yapılması Gerekenler (Beklentiler) İle İlgili İfadelerin Dağılımları**

MYO Mezunu Çalışanlarda Bulunması Gereken Özellikleri İyileştirmek İçin Yapılması Gerekenler	Frekans ve Yüzde Değerleri*						
	1. sırada	2. sırada	3. sırada	4. sırada	5. sırada	6. sırada	7. sırada
Staj ağırlıklı eğitim öğretim	10 22.2	6 13.3	7 15.6	4 8.9	4 8.9	4 8.9	10 22.2
Üniversitelerin ve öğretim elemanlarının sanayi ile işbirliği içinde olması	9 20.0	10 22.2	8 17.8	8 17.8	5 11.1	3 6.7	2 4.4
Öğretim elemanlarının kendilerini yeniliklere ve teknolojiye ayak uyduracak şekilde geliştirmeleri ve bunun için imkanlar yaratılması	14 31.1	6 13.3	9 20.0	7 15.6	4 8.9	3 6.7	2 4.4
Zaman zaman toplantılar, seminerler düzenlenerek uygulamadan kişiler (uzmanlar) ile eğitim ve öğretimin sürdürülmesi	–	9 20.0	7 15.6	11 24.4	7 15.6	7 15.6	4 8.9
Ders anlatımlarının görsel araçlarla ve uygulamalı yapılması ve böylece konuların daha iyi kavranması	10 22.2	8 17.8	9 20.0	3 6.7	8 17.8	3 6.7	4 8.9
Yabancı dil hazırlık sınıflarının açılması ve böylece yeterli bir yabancı dil bilgisi ile mesleki konularda dünyadaki gelişmeleri rahatça takip edebilme imkanının sağlanması	1 2.2	6 13.6	4 8.9	5 11.1	12 26.7	13 28.9	4 8.9
İletişimi, sosyal ilişkileri ve ekip ruhunu geliştirecek çalışmalara ağırlık verilmesi	1 2.2	–	1 2.2	9 20.0	5 11.1	10 22.2	19 42.2

- İşletmeler en çok katıldıkları ifadeye (1) gelecek şekilde en az katıldıkları ifadeye doğru sıralama yapmıştır.



---

## Sonuç

İşletmelerin MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşlerine bakıldığında; işletmeler çalışanların iş ahlakına sahip olduğunu düşünmektedir (ortalama = 4.40). Diğer taraftan işletmeler çalışanların işin gerektirdiği düzeyde yabancı dil bilgisine ise sahip olmadıklarını (ortalama =2.07) belirtmişlerdir. Genel olarak bakıldığında MYO mezunu çalışanlarla ilgili düşüncelerin olumlu olduğunu söylemek mümkün değildir. MYO mezunu çalışanlarda bulunması gereken özellikleri iyileştirmek üzere yapılması gerekenler için ise; 'Öğretim elemanlarının kendilerini yeniliklere ve teknolojiye ayak uyduracak şekilde geliştirmeleri ve bunun için imkanlar yaratılması' şeklindeki ifadeyi 14 işletme en çok katıldıkları ifade olarak belirtmektedir. 'Üniversitelerin ve öğretim elemanlarının sanayi ile işbirliği içinde olması' da yine işletmelerin en çok katıldıkları ifadeler arasındadır. İşletmelerin en az katıldıkları ifade ise 'İletişimi, sosyal ilişkileri ve ekip ruhunu geliştirecek çalışmalara ağırlık verilmesi' şeklindeki ifade olmuştur. Mesleki yetenek, genel yetenek ve iş etiği boyutları açısından MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşlerin işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre, işletmelerin ölçek büyüklüğüne ve anketi cevaplayan kişinin yaşına göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için test edilen hipotez sonuçlarına göre ise; MYO mezunu çalışanlar ile ilgili görüşler işletmelerin ölçek büyüklüğüne ve anketi cevaplayan kişinin yaşına göre farklılık göstermezken, işletmenin faaliyet gösterdiği sektöre göre mesleki yetenek ve genel yetenek boyutları açısından farklılık olduğu ve bu farklılığın da kimya ve tekstil sektörleri arasında olduğu saptanmıştır.

Bundan sonraki çalışmanın daha fazla sayıda işletme ile yapılması MYO öğrencilerinin durumunu belirleme açısından ve eksikliklerin giderilmesi açısından daha faydalı olacaktır.

## **KAYNAKLAR**

Yükseköğretim Kanunu (1981), Kanun No: 2547, Kabul Tarihi: 4.11.1981

Fer, S. (1998). Trends on Secondary Vocational and Technical Education, Quality Matters In International Vocational Education and Training, Ankara University IVETA Conference 1998, Ankara.

İçöz, İ. (2003). ‘Tekniker Eğitiminde Kalite’, II.Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Ege Üniversitesi, Ege Meslek Yüksekokulu