

MESLEK YÜKSEKOKULLARINDA EĞİTİMİN KALİTESİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK ÇABALAR VE ÖĞRENCİ GÖZÜYLE ÖĞRETİM ELEMANLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ İZMİR MESLEK YÜKSEKOKULU ÖRNEĞİ

Şevkinaz Gümüšoğlu*, Serpil Ünal, Özer Kestane

DEÜ İMYO Eğitim Fakültesi Kampusu Buca/İZMİR

Özet

Günümüzde bir toplumun ekonomik, sosyal ve teknolojik anlamda gelişmesindeki en önemli faktör yetişmiş insan sermayesidir. Gelişmiş ülkelerle az gelişmiş ülkeler arasındaki en büyük farklardan birisi her yönden yetişmiş insan gücüdür. Dünyadaki tüm bilinçli ülkeler de bu gücün önemini kavradıkları için insana sayısız yatırımlarda bulunmaktadır.

Sanayileşme sonucunda ara eleman gücüne olan talebin artması ile özellikle mesleki alandaki eğitime verilen önem tüm dünyada giderek artmaktadır. Gelişmiş ülkeler sanayinin gereksinim duyduğu iş gücünü kendi yapılarına uygun olarak oluşturdukları mesleki ve teknik eğitim yöntemleri ile karşılamaktadırlar. Hem ülkeler hem de mesleki eğitim veren kurumların en önemli amacı bu alanda verilen eğitimin kalitesini artırmaya yöneliktir.

Ülkemizin uluslararası pazarda rekabet gücünün artırılmasında mesleki ve teknik eğitimin ve bu eğitimlerin kalitesinin önemi yadsınamaz. Ancak bu kadar önemli bir unsurun gerçekleştirilmesinde yaşanan sıkıntılar da aşikardır. Bu çalışmada da Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksek Okulu (İMYO)'nda öncelikle mesleki eğitimin kalitesini artırmaya yönelik çabalara ve öğrenci gözüyle öğretim elemanlarının değerlendirilmesi ile ilgili anket sonuçlarına yer verilmiştir. Anket formunda yer alan ölçek İMYO'da okuyan öğrencilere yüz yüze uygulanmıştır. Elde edilen veriler değerlendirildiğinde ise öğretim elemanlarının yaşları, cinsiyetleri ve çalıştıkları programlarla almış oldukları puanlar arasında anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Çalışmada bu sonuçlar paylaşılmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, mesleki eğitim, öğretim elemanı performansı, mesleki eğitim kalitesi

EFFORTS TO INCREASE THE EDUCATION QUALITY AT HIGHER VOCATIONAL SCHOOLS AND STUDENT EVALUATION OF TEACHING STAFF: İZMİR HIGHER VOCATIONAL SCHOOL CASE STUDY

Abstract

Today, the most important factor for the development in a society in the field of social, economic and technology is well-educated human capital. The biggest gap between the developing and developed countries, is educated human force in every field. All the conscious countries in the world, hold the importance of that force, make a number of investments. As a result of industrialization by the increasing of demand to the vocational staff, the importance of the vocational education progressively increase all over the world. The developed countries meet the employment force for industry by the methods of vocational and technical education adopted to their structure. The main aim both countries and institutions which are giving vocational education, have got the target to increase the quality of the education in this field.

* E-posta: s.gumusoglu@deu.edu.tr

It's obviously certain that vocational and technical education and their quality's importance for increasing the competition force in international market for our country. Also the lived stresses are so clear while occurring such an important element. In this study, firstly, activities to increase the quality of the instructors in view of pupils are held in İzmir Vocational Highschool. The questionnaires are done with the students of İMYO by face to face method. The results of the survey revealed that there is no significant difference between the teaching staff according to their ages, sexes, and to programmes. The paper discusses these results.

Key Words: Education, vocational education, evaluation of instructors, qualification of vocational education.

1.Giriş

Eğitim, insanoğlunun öğrenme yeteneğinin oluşması ile başlamış ve gelişmiştir ve hala bu çabalar sürüp gitmektedir. Eğitimin konusu insandır ve insan önemli olduğu için eğitim de önemlidir. Günümüzde eğitimin önemi ve gerekliliği giderek daha da artmaktadır. Bu yüzden insan, eğitimi için büyük bir çabaya girişmekte; çok para harcamaktadır (1).

İnsanın eğitimden geçmeden, toplumda uygarca ve gönenç içinde yaşamını sürdürmesi olanaksızdır. Uygarca ve gönençli yaşamaya yetecek eğitimi, insanın aile içinde ya da kendi kendine alması da olanaksızdır. İnsan eğitim gereksinimini kendini eğitecek insanlarla ilişki kurarak, bunlardan eğitimi satın alarak karşılamaya çalışır(2).

Eğitilmiş insan her yönüyle gelişmiş bir kişilik ve toplumsal sorumluluk bilincine ulaşmış insan olabilmektedir. Hızla değişen dünyanın dinamik yapısına ayak uydurabilmek ancak yaratıcı güçlerle donanmış bir kişilik geliştirmekle olasıdır(3). Eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir(4).

Eğitim, bilgi vererek davranış ve tutumları değiştirerek yeni davranış ve yeni tutumlar yaratmak iken öğretme ise dar anlamıyla bilenlerin bilmeyenlere birtakım bilgi ve becerileri kazandırma çabasıdır(5).

Mesleki anlamda da en dar tanımıyla eğitim, mesleğe yönelmiş kişinin mesleğe aday olarak girişinden başlayıp çeşitli nedenlerle mesleğinden ayrıldığı güne değin geçen süre içinde bilgi, beceri ve davranışlarındaki değişmelere yönelik etkinliklerin tümü olarak ele alınabilir(6).

Mesleki eğitim geniş ölçüde bireylerin verimliliğini artıran iş herhangi bir iş ilişkili öğrenme türü olarak tanımlanır, ve mesleki ve teknik eğitim veren resmi kurum ve kuruluşları içerdiği gibi, iş başında ve iş dışında işyerlerinde verilen eğitimi de içerir. Bugün gelişmekte olan ülkelerde karar alıcılar için en önemli soru, hangi tür eğitimin hangi tür iş için en etkili olduğudur. Mesleki eğitimin bu özelliğinden dolayı maliyetli bir eğitimidir(7).

İngiltere ve İskoçya'da son yıllarda mesleki eğitim ve öğretimdeki en ünlü gelişmelerden biri de Ulusal Mesleki Nitelikler'in (National Vocational Qualifications (NVQs))geliştirilmesidir(8). Avrupa'da mesleki eğitimin geliştirilmesi ve çalışanların mesleki eğitimde mobilite kazanması açısından, Kopenhag Deklarasyonu içerisinde Avrupa Kredi Transfer Sistemi (ECTS) tarafından kabul edilen yaklaşımlar esas alınarak Mesleki Eğitim İçin Avrupa Kredi (transfer) Sistemi (ECVET) uygulamaya konulmuştur. ECVET ile, mesleki eğitim ve öğrenim çalışmalarındaki başarıların sertifikasyonuna ve mesleki eğitimin mobilitesine izin verilmektedir(9).

Türkiye'de de mesleki anlamda eğitim, mesleki ve teknik liselerle, meslek yüksekokulları tarafından verilmektedir. Meslek yüksekokulları, 2547 sayılı yasayla düzenlenmiş, temel misyonu ülkenin gereksindiği ara insan gücünü yetiştirmek olan genellikle dört yarıyıllık eğitim veren yükseköğretim kurumlarıdır (YÖK Yasası, 2003). Günümüzde insan sermayesinin önemi arttıkça, eğitimin değerinin de arttığı görülmekte ve meslek yüksekokullarının, nitelikli ara eleman yetiştiren kurumlar olarak toplumun gelişiminde oynadığı rolün önemi belirginleşmektedir.

Günümüz koşullarında insan sermayesinin öneminin artması, nitelikli ara elemana olan gereksinimin giderek fazlaşması meslek yüksekokullarından mezun olan öğrenci niteliğini önemli hale getirmiştir. Kalite kavramının gelişimi ile müşteri isteklerinin ön plana çıktığı günümüz piyasa şartlarında, hızla değişen müşteri beklentilerine kısa sürede cevap verebilme yeteneği önem kazanmıştır. Eğitim kurumları da bu beklentilere uyum sağlama çabaları içine girmiştir. Aşağıda iş dünyasının beklentilerine uyum sağlayacak ve eğitimde kaliteyi artıracak çabalara örnek olarak DEÜ İzmir Meslek Yüksek Okulu'nun çalışmalarına kısaca değinilmektedir.

2. Mesleki Eğitimde Kaliteyi Artırma Çabaları ve İzmir Meslek Yüksekokulu Örneği

İzmir Meslek Yüksekokulu (İMYO), eğitim hizmeti veren bir kamu kuruluşu olarak en önemli istihdam alanı olan iş dünyasının isteklerine yanıt verebilmek, mezun öğrencilerinin niteliğini yükseltebilmek ve İMYO’da yürütülen işlere standart getirebilmek amacıyla Haziran 2005 tarihinde hem stratejik plan hem de ISO 9000-2000 çalışmalarına başlamış ve 28 Ağustos 2006 tarihinde belge almıştır. Çalışmalarıyla Türkiye’deki meslek yüksekokulları arasında en iyilerden biri olmayı hedeflemiştir. Bu amaçla da eğitim kalitesini artırmaya yönelik çalışmalarına hız vermiştir.

Elbetteki eğitimin kalitesini artırmaya yönelik çalışmalarda İMYO’nun eğitim ortaklarından iş dünyasında yer alan kamu ve özel kuruluşlarla, sivil toplum örgütlerinden özellikle Ege Bölgesi Sanayi Odası (EBSO), Ege Genç İşadamları Derneği (EGİAD), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Derneği (KOBİDER), Türk standartları Enstitüsü (TSE), Kalite Derneği (KALDER) gibi kurumlarla çeşitli toplantılar yapılarak işadamlarının genel olarak meslek yüksekokullarının özelde de İMYO’nun durumu ile ilgili fikirleri alınmaya çalışılmıştır. Mezun öğrencilerle görüşmeler yapılarak aldıkları derslerle çalışma yaşamına uyumu konusundaki düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır.

Öğretim elemanlarının dersler ve içerikler konusunda görüş ve düşünceleri alınmıştır. Ayrıca, eğitimde kaliteye yön verebilmek amacıyla öğretim elemanları ve İMYO’da öğrenim gören öğrencilere kalite çalışmaları çerçevesinde öğretim elemanı değerlendirme ölçeği yapılmıştır. Bu ölçekteki sorular ile genelde öğretim elemanları tarafından verilen eğitimin öğrenci tarafından algılanışı ve özelde de öğretim elemanlarına yönelik değerlendirmeler belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, çalışmanın diğer amaçları İMYO’da okuyan öğrencilerin öğretim elemanlarına yönelik yanıtlamış oldukları ölçek ile ilgili elde edilen bulguların değerlendirilmesi, alınması gereken önlemler varsa bu önlemlerin belirlenmesi ve tüm sonuçların diğer kurum ve kuruluşlarla paylaşılmasıdır.

2.1. Materyal ve yöntem

Araştırmada nicel araştırma tekniklerinden yüz yüze anket yöntemi uygulanmıştır. Ankette kullanılan öğretim elemanı değerlendirme ölçeğinde 37 sorudan oluşan 5’li likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte en olumlu ifade 5, en olumsuz 1 olarak değerlendirilmiştir. Anketteki ölçek soruları 2007-2008 güz döneminde toplam 6969 öğrenci tarafından yanıtlanmıştır. Ölçek verilerine yönelik oluşturulan veri tabanı işlem süreci ve veriler ile ilgili SPSS paket programında yapılan analizlerle yorumlarına aşağıda değinilmektedir.

2.1.1. Çalışmanın işlem basamakları

Çalışmada uygulanan işlemler belirli bir sıra ile gerçekleşmektedir. Bu sıra ve yapılan işlemler, Şekil 1’de “Çalışmanın İşlem Basamakları”nda yer almaktadır. Şekil 1’de görülebileceği gibi çalışmada öncelikle ölçekte değerlendirmeye konu olacak öğretim elemanları için birer kod numarası belirlenmiştir. Kodlar belirlenirken öğretim elemanlarının buldukları programlar esas alınmıştır. Örneğin Teknik Programlarda görevli öğretim elemanlarına 100 ile 199 arasında kod üretilirken, İktisadi Programlardaki öğretim elemanları için 200 ile 299 arasında kod üretilmektedir. Öğretim elemanlarının kodlara göre hesaplanan puanları gerek kendi içinde gerekse programlar bazında karşılaştırmalar yapmada kolaylıklar sağlamaktadır. Öğretim elemanlarının puanları, öğrencilerin 37 soru için vermiş oldukları yanıtlarda en olumlu ifade 5 en olumsuz 1 olarak değerlendirilmiştir. Her bir soru için öğretim elemanlarının almış oldukları toplam puanlar, öğrenci sayısına bölünerek puanların ortalamaları alınmıştır. Böylece her bir öğretim elemanının almış olduğu puanlar ortaya çıkmıştır. Yukarıda da ifade edildiği gibi öğretim elemanlarına verilen kodlar sayesinde öğretim elemanlarının puanlarını çeşitli şekillerde kıyaslamak mümkün olmuştur.

Bu aşamadan sonra hangi öğretim elemanı için hangi derste ölçek uygulanacağı planlanmaktadır. Bu planlamada mümkün olduğunca her öğretim elemanı için iki farklı derste ölçek uygulanması planlanmıştır. Sonraki aşamada yapılan bu ölçek formları optik okuyucuda okunmuş ve elde edilen metin veriler, ‘Verileri Aktar’ programı ile veritabanına aktarılmıştır.



Şekil 1: Çalışma İşlem Basamakları

Tüm yanıtlar veri tabanına aktarıldıktan sonra 'Anket Değerlendirme Programı' tarafından değerlendirilebilecek hale gelmektedir. Bu program beş ana başlık altında çalışmaktadır. Bunlar;

- Öğretim Elemanı Değerlendirme
- Ders Değerlendirme
- Tüm Anket Sonuçları
- Tüm Anket Sonuçları Sorgula
- Öğretim Elemanı Bazlı Sayılar biçimindedir

Bu aşamada ilk olarak tüm anket sonuçları değerlendirmesi yapılmaktadır. Buradan elde edilen değerlerle her öğretim elemanı kendisini İMYO ortalamasına göre kıyaslama imkânı elde etmektedir. Buradan elde edilen veri öğretim elemanlarına çıktı olarak verilecek Excel şablonuna kaydedilmektedir.

Bundan sonraki aşamada İMYO'da görev yapan her gruba ait ortalamaların hesaplanmasıdır. Buradan elde edilen grup ortalamaları veri tabanına yazılmaktadır. Veri tabanına yazılan bu değerler öğretim elemanına ait Excel çıktısına program tarafından öğretim elemanının grubu dikkate alınarak otomatik olarak aktarılmaktadır.

Son aşama öğretim elemanı anketinin değerlendirilmesidir. Burada program, veri tabanına aktarılmış ve anket düzenlenmesi yapılmış tüm öğretim elemanlarını seçme imkânı sunmaktadır. İstenilen kod seçildiğinde o koda ait

öğretim elemanın adı, o öğretim elemanına için yapılmış olan anketler ve adları, toplam kaç anket düzenlendiği izlenebilmektedir. Her öğretim elemanın istenilen bir dersi seçilip o ders için anket sonucu hesaplanabildiği gibi tüm dersler kutucuğu işaretlenerek o öğretim elemanı için yapılmış tüm anketler ortak değerlendirilebilmektedir. Burada, anketin her sorusuna kaç öğrencinin hangi cevapları işaretlediği ortaya çıkmaktadır. Bu aşamadan sonra Excel yazan butona tıklanarak ilgili öğretim elemanı için Excel programı ile puanlama ve bu puanlara göre yüzdelerin hesaplanması gerçekleşmektedir. Anket çıktısında hangi soruya kaç öğrencinin hangi cevap verdiği ve anketi kaç öğrencinin doldurduğu bilgisi yer almamaktadır. Sonuçlar sadece yüzdeler ile ifade edilmektedir. Bu da öğrencilerin sayısı ve gizliliği için önem taşımaktadır.

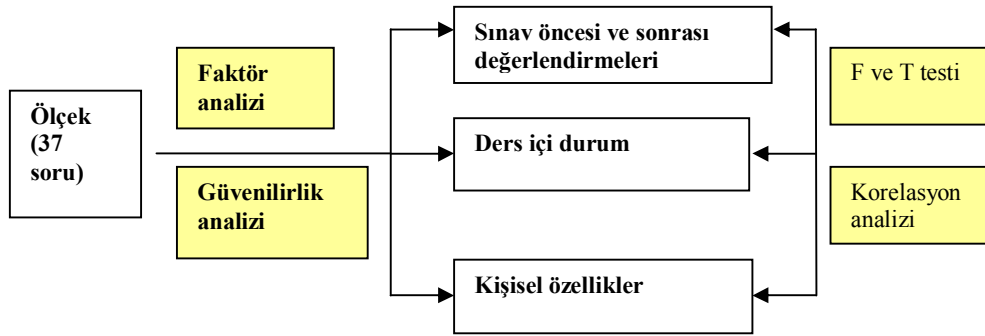
Öğretim elemanı için oluşturulmuş çıktılarda öğretim elemanı kendi puanını, kendi içerisinde bulunduğu grubun ortalama puanını ve tüm anketlerin ortalama puanını görebilmektedir. Bu puanlarda aynı zamanda sorular içerisinde oluşturulmuş olan üç faktör ile (sınav değerlendirme, kişisel özellikler ve ders içi değerlendirme) öğretim elemanı daha ayrıntılı olarak bilgilendirilmektedir.

Programın ‘Ders Değerlendirme’ seçeneği seçildiğinde, tüm anketler içerisinde ders kodları listelenmektedir. Listelenen herhangi bir ders seçildiğinde o ders için ortak değerlendirme yapılabilmektedir. Aynı zamanda seçilen dersi veren her öğretim elemanı için o derse ait değerlendirme alınabilmekte ve ders bazında kıyaslama imkânı elde edilmektedir.

Programın ‘Öğretim Elemanı Bazlı Sayılar’ ekranında her öğretim elemanına hangi anketlerin yapıldığı, hangi anket kaç öğrencinin katıldığı izlenmektedir. Burada anket değerlendirmesi için yeter sayıya ulaşmamış öğretim elemanları için anket sonuç belgelerinin çıkarılmaması ya da anketlerin tekrarlanması kararına varmak mümkün olabilmektedir.

2.1.2. Araştırmanın modeli

Yukarıda izlenen aşamalardan sonra veri tabanında yer alan bilgiler SPSS paket programına yüklenmiş ve aşağıdaki model izlenmiştir.



Şekil 2: Araştırmanın Modeli

Araştırmada kullanılan ölçek ilk olarak 2005-2006 güz döneminde 11261 öğrenciye, 2006-2007 güz döneminde ise 8246 öğrenciye uygulanmıştır. Uygulamalarda her öğretim elemanı için farklı derslerden oluşan iki sınıf seçilmiş ve her öğrenci yüz yüze yapılan anketler aracılığı ile öğretim elemanlarını değerlendirmiştir. İlk yıl İMYO’da mevcut öğrenci sayısının yüksek olması nedeniyle yanıtlanan anket sayısı da yüksektir. Yıllar itibariyle öğrenci sayısındaki azalma ile birlikte yanıtlanan anket sayısında da bir azalma olmuştur. Bu iki dönem uygulanan anket formundaki ölçek düzeltilerek yukarıda da ifade edildiği gibi 2007-2008 güz döneminde toplam 6969 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırmanın konusu olan analiz ve değerlendirmeler de 2007-2008 güz dönemine ait verilere yöneliktir.

Araştırmada öncelikle ölçeğe yönelik faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna yönelik bulgular Tablo 1’de yer almaktadır. Buna göre ölçekte yer alan sorular “kişisel özellikler, sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler ve ders içi tutum ve davranışlar” olmak üzere üç faktöre bölünmüştür. Daha sonra her bir faktöre yönelik güvenilirlik analizi yapılmış analiz sonucunda elde edilen cronbach alfa değerleri de Tablo 1’de verilmiştir. Son aşamada da tüm ölçek

sorularına yönelik güvenilirlik analizi yapılmış tüm ölçeğin cronbach alfa değeri 0,8347 olarak belirlenmiştir ki bu sonuç ölçek sorularının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir (10)¹.

Anket formunda yer alan sorular Tablo 1’de de görüldüğü gibi faktör analizi sonucunda sorular üç faktörde toplanmıştır:

Tablo 1: Anket Soruları ve Faktörler

Faktörler	Soru	Faktör yükleri	Faktörlerin güvenilirlik analizi sonucundaki cronbach alfa değerleri
Kişisel Özellikler	Soru 26: Öğrenciyi araştırmaya sevk etmektedir	,613	Toplam 8 soru 6969 yanıt Cronbach alfa: ,7778
	Soru 27: Tepegöz, projeksiyon cihazı vb. kullanmaktadır.	,600	
	Soru 29: Kullandığı kaynak kitap, ders notu vb. yeterli değildir.	,545	
	Soru 31: Dersi ile ilgili gelişmeleri öğrencilere aktarmaktadır.	,541	
	Soru 37: Öğretim elemanı dersin amacını öğrencilere anlatmaktadır.	,533	
	Soru 32: Ders dışında da öğrenciyle ilgilenmektedir	,598	
	Soru 33: Öğretim elemanı öğrenci hatalarını, kişiliklerine hakaret etmeden eleştirmektedir.	,455	
	Soru 35: Öğretim elemanının yaptığı sınavlardan beklediğim notu alırım.	,556	
Sınav öncesi ve sonrası değerlendirme leri	Soru 5: Sabırlı ve hoşgörülü davranmamaktadır.	,474	Toplam 11 soru 6969 yanıt Cronbach alfa: ,8368
	Soru 10: Öğrencilerle iletişimi sağlıklı değildir.	,579	
	Soru 15: Eleştiriye açık değildir.	,620	
	Soru 17: Öğrencilerin soru sormasından hoşlanmaz	,616	
	Soru 19: Sınavda verdiği süre yeterlidir.	,591	
	Soru 20: Sınav sonuçlarını zamanında duyurmamaktadır.	,568	
	Soru 22: Sınavları değerlendirirken objektif davranmamaktadır.	,672	
	Soru 25: Derste önemli noktaları belirtmemektedir.	,638	
	Soru 28: Derste kullandığı araçlar verimli olmamaktadır.	,604	
	Soru 30: Öğretim elemanının kullandığı sözcükleri anlamakta zorluk çekeriz.	,623	
Soru 34: Öğretim elemanının sınav sorularını anlamakta güçlük çekeriz.	,614		
Ders İçi Tutum ve Davranışlar	Soru 1: Günlük hayattan örnekler verir.	,519	Toplam 18 soru 6969 yanıt Cronbach alfa: ,9278
	Soru 2: Kılık kıyafeti uygundur.	,634	
	Soru 3: Derse önceden hazırlanmaktadır.	,642	
	Soru 4: Derse ilgimizi çekmeyi başarır.	,634	
	Soru 6: Sınıfa hakim olabilmektedir.	,657	
	Soru 7: Derse zamanında girip çıkmaktadır.	,625	
	Soru 8: Kendine güvenlidir.	,675	
	Soru 9: Öğrencilere eşit davranmaktadır.	,556	
	Soru 11: Derse katılımı sağlamaktadır.	,613	
	Soru 12: Öğrencilerin görüş ve önerilerini dinlemektedir.	,615	
	Soru 13: Olumlu davranışları desteklemektedir	,620	
	Soru 14: Tahtayı iyi kullanmaktadır.	,531	
Soru 16: Dersi zevkle işlemektedir.	,562		
Soru 18: Sorulara yeterli yanıt vermektedir.	,482		

¹ $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir, $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir, $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir, $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Soru 21: Sınav soruları derste işlenenlerle uyumludur.	,437
Soru 23: Öğretim elemanının konuşması açık ve akıcıdır.	,583
Soru 24: Zor konuları anlaşılır hale getirmektedir	,520
Soru 36: Bu dersin bize gerekli olacağına inanıyorum.	,441

Belirlenen faktörler arasında ise korelasyon analizi, F ve t testleri uygulanmıştır. Elde edilen bulgulara ve bunların değerlendirmesine aşağıda yer verilmektedir.

2.2. Araştırmanın bulguları

Araştırmada 6969 öğrenci 209 öğretim elemanını değerlendirmiştir. Anket konu olan öğretim elemanları İMYO da çalışan kadrolu elemanlar olabildiği gibi 40/a ve 31. maddelerle İMYO'da ders veren öğretim elemanlarını da kapsamaktadır²(11). Değerlemeye tabi tutulan öğretim elemanlarının demografik özellikleri aşağıdaki gibidir.

2.2.1. Öğretim elemanları ile ilgili demografik bilgiler

Öğretim elemanlarının demografik bilgileri kapsamında yaş, cinsiyet ve unvanları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının Cinsiyeti

Öğretim elemanlarının cinsiyeti	Frekans	Yüzde
Erkek	133	63,6
Kadın	76	36,4
Toplam	209	100,0

Değerlendirmeye alınan öğretim elemanlarının yaklaşık olarak %64'ü erkek, %36'sı kadındır. Erkek öğretim elemanlarının da %59'u teknik programlarda yer almaktadır.

Tablo 3: Öğretim Elemanlarının Yaşı

Yaş	Frekans	Yüzde
20-30	12	5,7
31-40	47	22,5
41-50	43	20,6
51 ve üstü	34	16,3
Bilinmiyor	73	34,9
Toplam	209	100,0

İMYO'da yer alan öğretim elemanlarının yaklaşık %49'u 50 yaşın altında, %16'sı 50 yaşın üstünde olup, %35'inin de yaşı ile ilgili bilgilere ulaşılamamıştır.

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının Ünvanı

Ünvan	Frekans	Yüzde
Profesör	7	3,3

² 31.madde: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 31. maddesidir. Bu maddeye göre öğretim görevlileri üniversitelerde ve bağlı birimlerde bu kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim-öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler.

40/a maddesi: 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanununun 40.maddesinin a bendidir. Bu maddeye göre yükseköğretim kurumlarında görevli öğretim üyeleri ile ders vermekle görevli öğretim yardımcılarını bağlı buldukları fakülte ve yüksekokulda haftalık ders yükünü dolduramadıkları takdirde, kendi üniversitelerinin diğer birimlerinde rektör tarafından görevlendirilebilirler.

Yrd.Doçent	13	6,2
Öğr.Gör.Dr.	13	6,2
Öğr.Görevlisi	176	84,2
Total	209	100,0

İMYO'da görev alan öğretim elemanlarının ünvanları dikkate alındığında yaklaşık %84 gibi büyük bir oranla öğretim görevlilerinin fazla olduğu görülmektedir. Profesörlerin oranı % 3,3, yardımcı doçentlerin oranı %6,2, öğretim görevlisi doktorların oranı da %6,2'dir. Tablo 4'teki veriler incelendiğinde İMYO'da doçent kadrosuna sahip bir öğretim elemanı bulunmamaktadır.

2.2.2. Öğretim elemanlarının kişisel özellikler, sınav değerlendirmeleri ve ders içi tutum ve davranışlarından almış oldukları puan ortalamaları

Tüm öğretim elemanlarının yukarıda ifade edilen üç faktöre (kişisel özellikler, sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler ve ders içi tutum ve davranışlar) yönelik tanımlayıcı istatistik değerleri Tablo 5'te yer almaktadır.

Tablo 5: Faktörlerin Tanımlayıcı İstatistikleri

Faktörler	Kişisel özellikler	Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	Ders içi tutum ve davranışlar
Değer	209	209	209
Ortalama	3,5502	3,4225	3,9023
Ortanca	3,5575	3,4382	3,9211
Tepe değeri	3,34(a)	3,16(a)	3,86(a)
Std. Sapma	,40463	,42444	,41405

Ölçekte yer alan sorular 5'li likert ölçeğine göre planlandığı için öğretim elemanlarının faktör puan ortalamaları da 5 üzerinden değerlendirilmektedir. Tablo 5'e bakıldığında İMYO'da çalışan öğretim elemanlarının puan ortalamalarının 3'ün üzerinde ve olumlu puanlar olduğu görülmektedir.

2.2.3. Öğretim elemanlarının sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikleri ve ders içi durumları arasındaki ilişki

Çalışmanın bu kısmında öğretim elemanlarının sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikleri ve ders içi tutum ve davranışları ile ilgili faktörler arasında bir ilişki olup olmadığı korelasyon analizi ile incelenmeye çalışılmıştır. Analiz sonucuna yönelik veriler ve yorumları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6: Korelasyon Analizi Sonucunda Elde Edilen bulgular

Faktörler		Kişisel özellikler	Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	Ders içi tutum ve davranışlar
Kişisel özellikler	Pearson korelasyon katsayısı	1	,507(**)	,817(**)
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	209	209	209
Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	Pearson korelasyon katsayısı	,507(**)	1	,637(**)
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
	N	209	209	209
Ders içi tutum ve davranışlar	Pearson korelasyon katsayısı	,817(**)	,637(**)	1

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	209	209	209

** Korelasyon 0,01 düzeyinde (2-tailed (çift yönlü)) anlamlıdır.

Tablo 6'ya göre öğretim elemanlarının kişisel özellikleri ile ders içi tutum ve davranışları arasında 0,01 anlamlılık seviyesinde yüksek düzeyde ve pozitif bir ilişki olduğu gözlemlenmektedir³. Yine öğretim elemanlarının sınav değerlendirme durumları ile kişisel özellikleri ve ders içi tutum ve davranışları arasında da orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Faktörlerde yer alan sorular arasında yapılan korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde ise çok sayıda orta, yüksek ve çok yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır. Ancak çalışmada arasında yüksek ilişki olan (0,01 anlamlılık düzeyinde 2-tailed değeri 0,800 üstünde bulunan değerler) durumlar ele alınmıştır. Analiz verilerine göre: Sınıfta öğrencilerin derse ilgisini çekmeyi beceren öğretim elemanlarının öğrencilerin olumlu davranışlarını desteklemesi, konuşmasının akıcı ve açık olması ve zor konuları anlaşılır hale getirmesi arasında çok yüksek derecede bir ilişki vardır. Yine aynı analiz verilerine göre sınıfa hakim olan bir öğretim elemanının aynı zamanda dersi de zevkli işlediği derse katılımı sağlayan bir öğretim elemanının, öğrencilerin görüş ve önerilerini dinlediği, dersi zevkle işlediği, konuşmasının akıcı ve anlaşılır olduğu, zor konuları anlaşılır hale getirdiği ve ders ile ilgili gelişmeleri de öğrencilere aktardığı görülmektedir. Ayrıca sınavları değerlendirirken objektif davranan bir öğretim elemanının derste önemli noktaları da belirttiği bu analiz sonucunda elde edilen bulgulardandır.

2.2.4. Öğretim elemanlarının yaş, cinsiyet ve çalıştıkları programın almış oldukları puanlara etkisi

Çalışmanın bu kısmında, öğretim elemanlarının yaşı, cinsiyeti ve çalıştığı programın sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikler ve ders içi tutum ve davranışlarına yönelik almış oldukları puanlara bir etkisi olup olmadığına yönelik bilgiler yer almaktadır. Bu sorulara yanıt bulabilmek için Tek Yönlü Anova (F testi) ve t testleri uygulanmıştır. Test sonuçları ve yorumlarına aşağıda yer verilmektedir.

2.2.4.1. Öğretim elemanlarının yaşının sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikler ve ders içi tutum ve davranışlara yönelik faktör ortalamalarına etkisi

Araştırmada Ho hipotezi, öğretim elemanlarının yaşının faktörler üzerinde bir etkisi yoktur şeklinde kurulmuştur. Bu hipotez F testi ile analiz edildiğinde Tablo 7'de yer alan değerler bulunmuştur. Bu şekle göre sigma değerleri kişisel özellikler ile sınav öncesi ve sonrası değerlendirmelerde 0,05'in altında olduğu için Ho hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda öğretim elemanlarının yaşı bu iki faktör üzerinde etkilidir.

Tablo 7: Yas ve Faktörler Arasında Yapılan Tek Yönlü Anova Testi Bulguları

Faktörler	Varyansın kaynağı	Karelerin toplamı	Serbestlik derecesi	Karelerin ortalaması	F test istatistiği (F)	Sig.
Kişisel özellikler	Gruplar arasında	2,549	4	,637	4,126	,003
	Gruplar içinde	31,506	204	,154		
	Toplam	34,055	208			
Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	Gruplar arasında	3,123	4	,781	4,636	,001
	Gruplar içinde	34,349	204	,168		
	Toplam	37,471	208			
Ders içi tutum ve davranışlar	Gruplar arasında	1,522	4	,380	2,273	,063
	Gruplar içinde	34,137	204	,167		
	Toplam	35,659	208			

³ Pearson katsayılarının ilişkinin gücü açısından anlamları: 0.00-0.25 çok zayıf; 0,26-0,49 zayıf;0.50-0,69 Orta; 0,70-0,89 yüksek; 0,90-1,00 çok yüksek

Tablo 8: Yas ve Faktörler Arasında Yapılan Tek Yönlü Anova Post Hoc Tukey HSD Testi Bulguları

	YAŞ	YAŞ	Ortalamalar arası farklılık	Standart hata	Sig.	95% Güvenlik düzeyinde	
						Alt sınır	Üst sınır
Kişisel Özellikler	31-40	20-30	,0422	,13065	,998	-,3174	,4018
		41-50	,1430	,08243	,415	-,0839	,3698
		51 ve üzeri	,3026(*)	,08780	,006	,0609	,5442
		Bilinmiyor	,2347(*)	,07172	,011	,0373	,4321
	51 ve üzeri	20-30	-,2604	,13682	,319	-,6370	,1162
		31-40	-,3026(*)	,08780	,006	-,5442	-,0609
		41-50	-,1596	,09191	,414	-,4126	,0933
		Bilinmiyor	-,0678	,08244	,923	-,2947	,1590
	Bilinmiyor	20-30	-,1926	,12711	,554	-,5424	,1573
		31-40	-,2347(*)	,07172	,011	-,4321	-,0373
		41-50	-,0918	,07670	,753	-,3029	,1193
		51 ve üzeri	,0678	,08244	,923	-,1590	,2947
Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	31-40	20-30	-,0601	,13641	,992	-,4356	,3153
		41-50	,1888	,08607	,186	-,0481	,4257
		51 ve üzeri	,2900(*)	,09167	,015	,0377	,5423
		Bilinmiyor	,2588(*)	,07489	,006	,0527	,4649
	51 ve üzeri	20-30	-,3502	,14286	,106	-,7434	,0430
		31-40	-,2900(*)	,09167	,015	-,5423	-,0377
		41-50	-,1012	,09596	,829	-,3653	,1629
		Bilinmiyor	-,0312	,08607	,996	-,2681	,2057
	Bilinmiyor	20-30	-,3190	,13272	,119	-,6843	,0463
		31-40	-,2588(*)	,07489	,006	-,4649	-,0527
		41-50	-,0700	,08008	,906	-,2904	,1504
		51 ve üzeri	,0312	,08607	,996	-,2057	,2681

* Ortalamalar arasındaki fark 0,05 düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 8'deki verilerden de görülebileceği gibi yaşları 31-40 arasında bulunan öğretim elemanları ile yaşı 52 ve üzerinde bulunan öğretim elemanlarının kişisel özellikler ve sınav öncesi ve sonrası değerlendirmelerle ilgili puanları arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Veriler incelendiğinde 31-40 yaş arasındaki öğretim elemanlarının bu iki faktör puanlarının 51 ve üzerinde yaşı olanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

2.2.4.2. Öğretim elemanlarının cinsiyetinin sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikler ve ders içi tutum ve davranışlara yönelik faktör ortalamalarına etkisi

Cinsiyetin faktör puanları ortalamaları üzerindeki etkisi t testi ile analiz edildiğinde Tablo 9'daki sonuçlar elde edilmiştir. Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler ile ders içi tutum ve davranışlara yönelik sig. değeri 0,05'ten küçük olduğu için öğretim elemanlarının aldıkları puanlar ile cinsiyetleri arasında anlamlı farklar görülmektedir. Tablodan da görülebileceği gibi kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler ile ders içi tutum ve davranışlardan almış oldukları puanların daha yüksek olduğu görülebilmektedir.

Tablo 9: Cinsiyet Gruplarına İlişkin İstatistikler

	Cinsiyet	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	Std. Hata
Kişisel özellikler	1,00	133	3,5198	,40425	,03505
	2,00	76	3,6035	,40242	,04616

Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	1,00	133	3,3605	,39983	,03467
	2,00	76	3,5311	,44663	,05123
Ders içi tutum ve davranışlar	1,00	133	3,8596	,40877	,03545
	2,00	76	3,9771	,41527	,04764

Tablo 10: Bağımsız Örneklem t Testi

Faktörler	Levene Testi için varyansların eşitliği			t-test için ortalamaların eşitliği						
	Varyansların eşitliği	F	Sig.	T	Serbestlik Derecesi	Sig. (2-tailed)	Ortalama farklılıkları	Std. Hata Farkı	% 95 güvenlik düzeyindeki farklılık	
									Alt sınır	Üst sınır
Kişisel özellikler	Varyansların eşitliği durumu	,056	,814	-1,442	207	,151	-,0837	,05803	-,19808	,03074
	Varyansların eşit olmaması durumu			-1,444	156,809	,151	-,0837	,05796	-,19816	,03082
Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	Varyansların eşitliği durumu	,278	,599	-2,843	207	,005	-,1706	,06002	-,28898	-,05232
	Varyansların eşit olmaması durumu			-2,759	142,446	,007	-,1706	,06186	-,29293	-,04837
Ders içi tutum ve davranışlar	Varyansların eşitliği durumu	,098	,754	-1,988	207	,048	-,1175	,05912	-,23409	-,00099
	Varyansların eşit olmaması durumu			-1,980	154,188	,050	-,1175	,05938	-,23484	-,00025

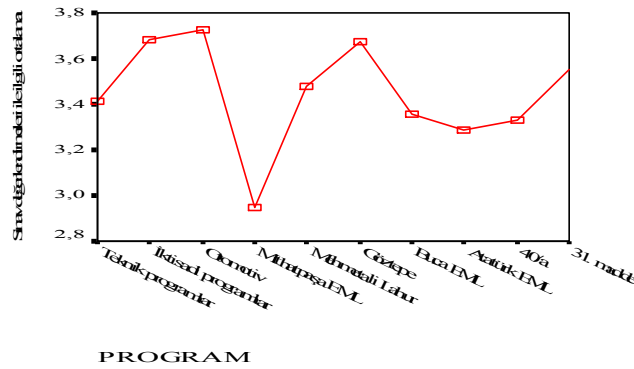
2.2.4.3. Öğretim elemanlarının çalıştığı programın sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikler ve ders içi tutum ve davranışlara yönelik faktör ortalamalarına etkisi

Öğretim elemanlarının buldukları gruplar (çalıştığı programlar) ile almış oldukları faktör puanları arasındaki ilişkiyi incelemek üzere yapılan F testi sonuçları Tablo 11'de yer almaktadır. Ho hipotezi öğretim elemanlarının bulunduğu grubun faktörlerden almış oldukları puanlar arasında bir etkisi yoktur şeklinde kurulmuştur. Ancak Tablo 11 incelendiğinde sigma değerlerinin sınav değerlendirme ve ders içi tutum ve davranışlarda 0,05'ten küçük olduğu görülmektedir. Bu durumda Ho hipotezi reddedilerek öğretim elemanlarının bulunduğu grupların, sınav değerlendirmeleri ve ders içi tutum ve davranışlarına bir etkisi olduğu söylenebilir.

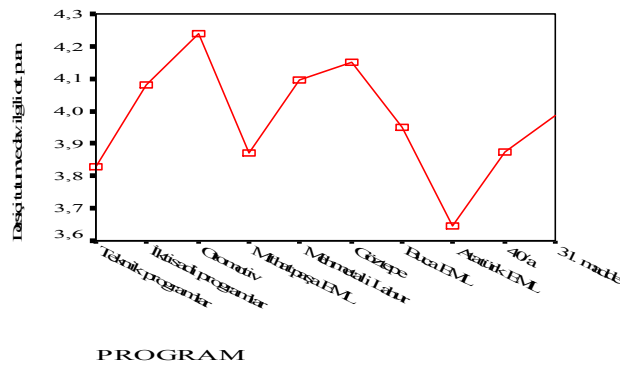
Tablo 11: Gruplar ve Faktörler Arasında Yapılan Tek Yönlü Anova Testi Bulguları

Faktörler	Varyansın kaynağı	Karelerin toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	Sig.
Kişisel özellikler	Gruplar arasında	2,632	9	,292	1,852	,061
	Gruplar içinde	31,423	199	,158		
	Toplam	34,055	208			
Sınav öncesi ve sonrası değerlendirmeler	Gruplar arasında	5,006	9	,556	3,410	,001
	Gruplar içinde	32,465	199	,163		
	Toplam	37,471	208			
Ders içi tutum ve davranışlar	Gruplar arasında	3,071	9	,341	2,084	,033
	Gruplar içinde	32,588	199	,164		
	Toplam	35,659	208			

Öğretim elemanlarının buldukları grupların aldıkları ortalamalar üzerinde farkını Şekil 3’de görmek mümkündür. Otomotiv programında görev alan öğretim elemanlarının sınavlarla ilgili değerlendirmeleri 3,8’e yakinken, Mithatpaşa EML grubundakilerin ortalama puanlarının 2,9’larda olduğu görölmektedir.

**Şekil 3:** Gruplara Göre Öğretim Elemanlarının Sınav Öncesi ve Sonrası Değerlendirmelerden Almış Oldukları Ortalama Puanlar

Şekil 4’e göre de yine otomotiv grubundaki öğretim elemanlarının ders içi tutum ve davranışlardan almış oldukları puan ortalamalarının 4,2’nin üzerinde bir puanla en yüksek olduğu, Atatürk EML grubundakilerin ise 3,6’nın hemen üzerinde bir puanla en düşük puanlı öğretim elemanları olduğunu görmek mümkündür.

**Şekil 4:** Gruplara Göre Öğretim Elemanlarının Ders İçi Tutum ve Davranışlardan Almış Oldukları Ortalama Puanlar

2.2.4.4. Öğretim elemanlarının unvanlarının sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikler ve ders içi tutum ve davranışlara yönelik faktör ortalamalarına etkisi

Çalışmada öğretim elemanlarının unvanı ile ilgili verilerde, METEB kapsamında İMYO’da ders veren öğretim elemanları ile diğer 31. madde kapsamında görev alan öğretim elemanlarının akademik çalışma yapma zorunluluğu olmadığı için sadece İMYO kadrosundaki öğretim elemanları ile 40A kapsamındaki öğretim elemanlarının değerlendirmeleri dikkate alınmıştır. Ancak yapılan F testi sonuçlarına göre sig. değerleri 0,05’in üzerinde bulunduğu için “ünvanın öğretim elemanlarının faktör puanlarına bir etkisi yoktur” şeklinde kurulan Ho hipotezi kabul edilmiştir.

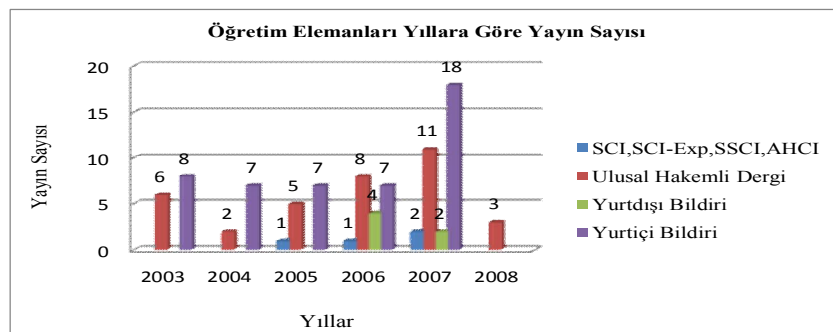
3. Sonuç

Mesleki eğitimin dünyada ve Türkiye’deki önemi, sanayileşme nedeniyle ara işgücüne olan talebin artması ile giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu nedenle gerek ülkeler gerekse mesleki eğitim hizmeti veren kurumlar mesleki ve teknik eğitimin kalitesini artırmaya yönelik çabalarına hız kazandırmıştır. İzmir Meslek Yüksekokulu da mesleki ve teknik eğitimle ara insan gücü yetiştiren bir kurum olarak, iş dünyası ve toplumun gereksinim duyduğu nitelikli ara eleman ihtiyacına cevap verebilmek amacıyla vermiş olduğu eğitimlerde nitelik ve niceliği artıracak pek çok çalışma yapmaktadır. İMYO vermiş olduğu eğitime yön verecek çalışmaları yaparken eğitim ortakları olarak nitelendirildiği, iş dünyası, diğer eğitim kurumları, sivil toplum örgütleri, mevcut ve mezun öğrencilerinin, öğretim elemanları ile diğer kuruluşların da görüş ve önerilerini almaktadır. Bu çalışmada da İMYO’nun kalite ve stratejik plan çalışmaları çerçevesinde yapmış olduğu “öğretim elemanı değerlendirme ölçeği”nin analizlerine ve değerlendirmelerine yer verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda sorular öğretim elemanlarının sınav değerlendirmeleri, kişisel özellikleri ve ders içi tutum ve davranışları olarak üç faktörde toplanmıştır. Bu faktörler arasında yapılan korelasyon analizinde ise öğretim elemanlarının kişisel özellikleri ile sınav değerlendirme ve ders içi tutum ve davranışları arasında yüksek ve orta derecelerde bir ilişki olduğu gözlemlenmiştir. Buna göre sınıfta öğrencilerin derse ilgisini çekmeyi beceren bir öğretim elemanının derste olumlu davranışları desteklediği, konuşmasının akıcı ve açık olduğu, zor konuları da daha anlaşılır hale getirdiği görülmektedir. Yine sınıfta hakim olan bir öğretim elemanı aynı zamanda dersi de zevkle işlemekte, öğrencilerin görüş ve önerilerini de almakta olduğu analiz sonucunda elde edilen bir bulgudur. Elde edilen F testi değerlerine göre öğretim elemanlarının yaş dilimi arttıkça bu üç faktörden aldıkları puanların ortalamasının azaldığı, kadın öğretim elemanlarının erkek öğretim elemanlarına göre ortalamalarının yüksek olduğu, en yüksek ortalamaya sahip olan programların sırasıyla Otomotiv, İktisadi programlar ve 31. madde ile İMYO’da ders veren öğretim elemanlarının olduğu görülmektedir.

Bu çalışmalar sonucunda İMYO öğretim elemanlarına yönelik çalışmalarına da yön vermiş ve öğretim elemanlarının ders içi tutum ve davranışlarında daha olumlu olmalarını artırabilecek faaliyetlerde bulunmuştur. Bunlardan bazıları:

- Öğretim elemanlarının akademik çalışmalarında (yüksek lisans ve doktora çalışmaları) kolaylıklar sağlanmıştır.
- Sempozyum ve kongrelere katılımı olanaklar ölçüsünde yılda en az bir defa maddi destek sağlanmıştır.
- Öğretim elemanlarının kendilerini geliştirmeye yönelik yurtiçi ve yurtdışı geziler ve araştırmalar konusunda olanaklar yaratılmıştır.

Tüm bu çalışmalar sonucunda öğretim elemanlarının yıllara göre yayın sayısında bir artış gözlenmiştir. Buna göre Şekil 5’de yer alan öğretim elemanlarının akademik yayın sayısında yıllar bazındaki artış da bunu desteklemektedir. İMYO akademik ve idari personelin verimliliğini artıracak çalışmalar yapmaya da devam etmektedir.



Şekil 5: Öğretim elemanlarının yıllara göre yayın sayısı

Bu alıőma eğitim kurumları arasında özellikle de meslek yüksekokulları arasındaki benchmarking çalıőmalarını destekleyecek nitelikte bir çalıőmadır. Kurumların eğitimde verimliliği artırma yönündeki görüş ve nerileri ve bu konudaki çalıőmalarının paylaőımı ülkemizdeki ara insan gücünün niteliğini artırmada oldukça önemlidir(12). Yapılan bu araştırmanın meslek yüksekokulları bazında geliőtirilerek ğretim elemanlarının eğitimde verimliliğinin artırılması konusunda daha derin bilgi ve deneyimlerin elde edilmesine katkıda bulunması umulabilir.

Kaynaklar

- [1] İ. Baőaran. Eğitime Giriş, Yargıcı Matbaası: Ankara. (1994)
- [2] İ. Baőaran. Eğitim Yönetimi. Yargıcı Matbaası: Ankara.(1996)
- [3] Z.Genaydin. Sanat Eğitimi, Anadolu Üniversitesi Af Yayını: Eskiőehir,(1993).
- [4] S. Ertrk, Eğitimde Program Geliőtirme, Yelkentepe Yayınları: Ankara,(1975).
- [5] D. zelik. Eğitim Programları Ve ğretim. sym Yayınları: Ankara. (1992).
- [6] H.Taymaz. Hizmet İi Eğitim, Kavramları, İlkeleri, Yntemler: Ankara.(1981).
- [7] M.C.Tsang. The Cost Of Vocational Training, Journal Of Educational And Training, Volume: 41, Number:2, , Pp. 79-97. (1999).
- [8] S.Willams. Policy Failure In Vocational Education And Training: The Introduction Of National Vocational Qualifications, Journal Of Educational And Training, Volume: 41, Number:5, Pp. 216-226. (1999),
- [9] F.Rauner. European Vocational Education And Training: A Prerequisite For Mobility?, Journal Of European Industrial Training, Volume: 32, Number:2/3, Pp.85-98.(2008)
- [10] A.Akgl, O.evik. İstatistiksel Analiz Teknikleri “Spss’te İőletme Yönetimi Uygulamaları”, Emek Ofset Ltd.Őti, İkinci Baskı, Ankara (2005).
- [11] 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğrenim Personel Kanunu, Yükseköğretim Kurumları ğretim Elemanları Kadroları Hakkında Kanun Hükmündeki Kararname/78, De Mühendislik –Mimarlık Fakültesi, S.37 Ve S.44.
- [12] Ő. Gümüőođlu, S. Çalıőkan, Ve S. Gnal, Meslek Yüksekokullarında ğretime İlişkin Sorunlara zm Olabilecek Bir Model nerisi, 4. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, 14-16 Mayıs 2007, Bergama-İzmir.