

İşverenlerin Stajyer Öğrencilerden Beklentileri

Mehmet ÇOLAK, Özal PAMUK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi / Teknoloji Fakültesi / Ağaçışleri Endüstri Mühendisliği, Muğla, Türkiye

Sorumlu yazar e-mail: cmehmet@mu.edu.tr

(Received: 24 February 2025, Accepted: 28 February 2025)

(4th International Conference on Contemporary Academic Research ICCAR 2025, February 22-23, 2025)

ATIF/REFERENCE: Çolak, M. & Pamuk, Ö. (2025). İşverenlerin Stajyer Öğrencilerden Beklentileri. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 9(3), 47-56.

Özet-Geçtiğimiz dönemlerde işletmeler stajyer öğrenci seçerken birden fazla kriteri dikkate alırlardı. Artan işgücü ve işletmede istihdam edecek işçi bulmakta zorluk yaşamaları neticesinde artık öğrenci seçerken bazı kriterleri göz ardı etmeye çalışmaktadır. Bundan dolayı artık öğrencilerde staj yapacağı işletmenin sağlayabileceği imkanlar ve seçmiş olduğu alanın hangi koşullarında geliştirmek istemesine göre işletme tercihini yapmaktadır. Bu çalışma sonunda işletmeler uyum içerisinde çalışabileceği ve teknik alt yapıya sahip stajyer öğrenciler ararken, stajyer öğrencilerde güncel teknolojiyi yakalamış ve kurumsal anlamda bir büyüme gerçekleştirmiş olan işletmelere daha çok tercih etmektedirler.

Sonuç olarak, işletme stajyer seçerken teknik alt yapısı olan ve ekip çalışmasına ayak uydurabilecek öğrencileri tercih etmektedirler. Öğrencilerde işletmenin sağlayabileceği koşullar, ücret tarifesı ve kurumsal oluşuna göre tercihini yapmaktadırlar.

Bu çalışma işletmelerde staj yapan 12. sınıf öğrencilerinin işletmelerden beklentileri ve işletmelerin stajyer öğrencilerinden karşılıklı olarak beklentileri üzerine bir çalışma sunmaktadır.

Anahtar Kelime: Mobilya Üretimi, Stajyer, Mesleki Eğitim, Verimlilik, Mobilya Ve İç Mekan Tasarımı.

I. GİRİŞ

Eğitim; “bireyin kişiliğinin gelişmesine yardım eden, ona bilgi ve beceri kazandıran, bireyin ilgi ve yeteneklerine göre meslek sahibi yapan, topluma, çevreye ve yeniliklere duyarlı ve uyumlu olmasını sağlayan bir süreçtir (Orhaner ve Tunç, 2001:3). Eğitimin bir türü olan mesleki eğitim; çalışanların ihtiyaç duyduğu genel ve mesleki bilgileri kapsayan; bilgi beceri, yeterlik, anlayış, tavır ve iş alışkanlığı geliştirmek için düzenlenmiş bir eğitimidir (Ünlüöner ve diğerleri, 2010:145).

Genel anlamıyla mesleki eğitim, iş ile birey arasında uyum sağlama sürecidir. Çağdaş mesleki eğitim anlayışı, sürekli bir değişim ve yenilenme çabası içindedir (T.İ.S.K, 2004:1).

Mesleki eğitim; bir toplumdaki bireylere meslek sahibi olabilmeleri için mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve pratik uygulama yetenekleri kazandırarak, kişinin kabiliyetlerinin fiziksel, entelektüel, duygusal, sosyal ve ekonomik yönlerden geliştirilmesi süreci olarak da tanımlanmaktadır. Mesleki eğitim, toplumdaki

bireylerin bir meslek sahibi olabilmesi ve mesleğe uygun bilgi ve becerilerin verileceği bir eğitim sürecinde yetişmesi ve gelişmesi için uygulanan bir eğitim öğretim sistemidir (Bozok, 1991:65).

Meslek eğitimi, usta-çırak veya babadan-oğula yani geleneksel eğitim yoluyla veya örgün eğitim kapsamında, eğitim kuruluşlarında verilmektedir. Mesleki eğitim, “ferde iş yaşamındaki belli bir meslek ile ilgili, beceri ve iş alışkanlığı kazandıran ve ferdin yeteneklerini çeşitli yönleri ile geliştiren eğitim sürecidir” (Sezgin 1988: 11).

Staj, kuramsal meslek bilgisine sahip kişilerin, aldıkları akademik bilgileri, gerçek yaşamda kullanma ve deneme, diğer bir deyişle, edindiği bilgileri yaparak-yaşayarak davranışa dönüştürme deneyimi biçiminde tanımlanabilir. Staj, öğrenciye, iş yaşamına dair sorunları tanıma, onlarla başa çıkma, iş arkadaşları ve üstleri ile iyi iletişim kurabilme, tüketiciyi tanıma ve onların neler beklediklerini gözlemleme ve onlarla nasıl sağlıklı iletişim kurulacağına ilişkin bilgileri kazandırır. Öğrenci kendini daha donanımlı hisseder ve öz güveni gelişir. Sektöre ait yenilikleri tanınması mümkün olur. Bunun yanında, mezuniyet sonrası için önemli bir referans elde edilmiş olur (Çetin, 2005:154). Okullarda uygulama imkânının sınırlı olmasından dolayı staj uygulamaları, öğrencilerin öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe aktarmalarına yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra stajlar öğrencilere sektörünü daha iyi anlamalarını ve işletmelerine adaptasyonunu sağlamaktadır (Aymanıy vd., 2013:104).

Meslek stajları ile öğrenciler okulda öğrendikleri teorik bilgileri pratiğe dönüştürme imkânı bulmakta ve mezun olduktan sonra çalışmak istedikleri alanla ilgili daha detaylı bilgi sahibi olabilmektedirler. Böylece staj sürecinde öğrendikleri bilgiler ve edindikleri tecrübeler sayesinde henüz yolun başındayken daha doğru bir kariyer planlaması yapabilmektedirler. Aslında kötü olduğu düşünülen bir staj deneyimi bile öğrenciye birçok kazanım sağlayabilmektedir. Mezuniyet sonrası kendisine daha uygun olduğunu düşündüğü kariyer alanlarına yönelerek zaman tasarrufu sağlayabilir ve kendisi açısından iş hayatına daha doğru bir başlangıç yapabilir. Eksik olduğu yanlarının farkına varıp eğitimine devam ettiği süre boyunca bu eksikliklerini giderme imkânı elde edebilir. Ya da tam tersi oldukça verimli bir staj sonucunda meslekle ilgili farkındalık ve motivasyon kazanarak kişisel gelişim konusunda daha istekli olabilir. Dolayısıyla okulda öğrenilen bilgilerin staj ortamında pratiğe dökülmesi ve iş hayatının eğitim sürecindeyken deneyimlenmesi oldukça önemlidir. (Deniz ve Sarıkale, 2023:504).

Eğitim kurumlarının en önemli misyonu, öğrencileri gerek teorik, gerekse pratik açıdan verimli bir şekilde yetiştirmek olmalıdır. Bu bağlamda okullarda verilen derslerle beraber, öğrencilerin teoride öğrenmiş oldukları bilgileri pekiştirmelerine ve sektör bazında uygulamalarına olanak tanıyan stajlar oldukça önemli bir yere sahiptir. Stajlardaki amaç, gelecekte bu sektörde çalışacak olan yönetici adaylarına öğrenmeleri gereken bilgileri vermek ve çeşitli alışkanlıkları kazandırmak olmalıdır. Stajların öğrencilerin amaçlarına ve çeşitli gereksinimlerine yönelik olarak gerçekleştirilmesi arzu edilen verimin alınması yönünden oldukça önemlidir (İlgaz ve Çakar, 2002:12).

Staj kalitesinin artırılabilmesi için öncelikle staja dair tarafların beklentileri ortaya konulmalı, staj sürecinde yaşanan sorunlar tespit edilerek çözüm önerileri getirilmelidir.

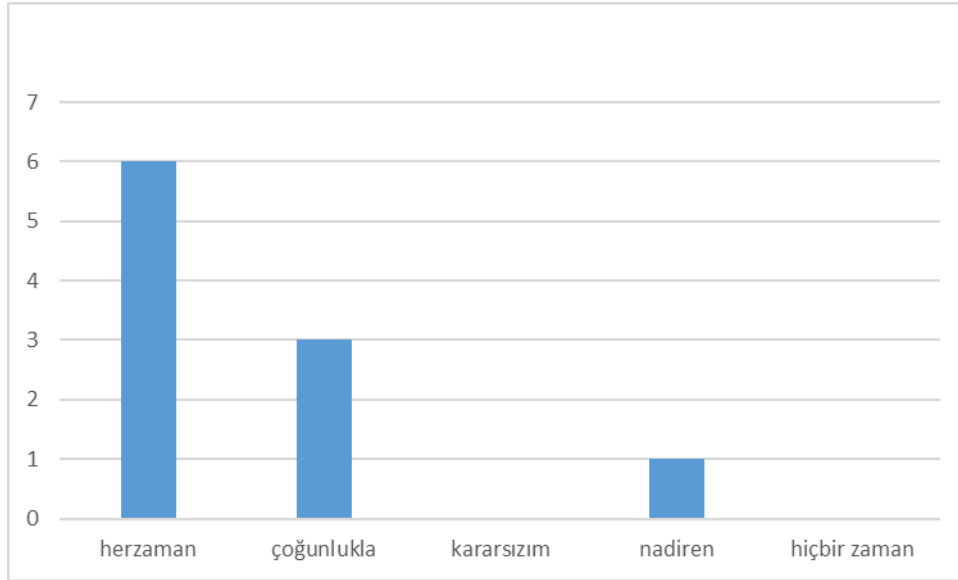
Bu amaçla bu çalışmada işverenler beklentileri ve staj sorunları tespit edilerek bu sorunlara çeşitli çözüm önerileri getirilmeye çalışılmıştır.

II. MATERYAL VE METOT

Çalışmada materyal olarak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde öğrenim gören Mobilya ve İç Mekan Tasarım Alanı 12. sınıf öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi (stajını) yaparken sergilemiş oldukları tutum ve davranışların incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Ankette 10 adet işletme yetkilisinin cevapladığı, stajyerlerin tutum ve davranışlarını tanımlayıcı türde 12 adet soru bulunmaktadır. Ankete katılım gönüllülük esasına göre ve herhangi bir kişisel bilgi sorulmadan yapılmıştır.

III. BULGULAR

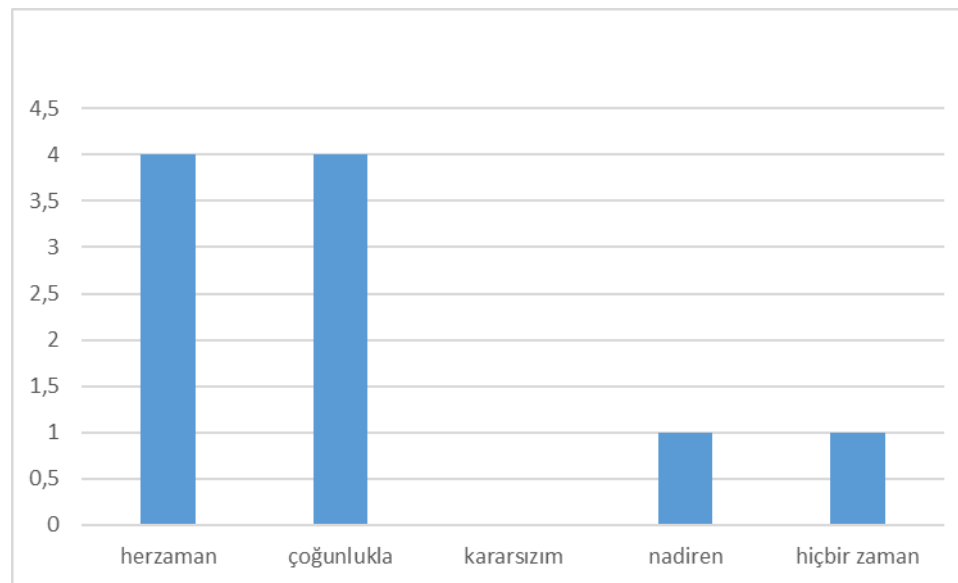
Grafik 1’de işletme yetkilisinin stajyerlerin işletme çalışma saatlerini dikkat etmesi hakkında verdiği cevap görülmektedir.



Grafik 1. Çalışma saatlerini dikkat etmesi

Grafik 1’e göre, stajyerlerin büyük bir kısmının mesai saatlerine dikkat ettiği söylenebilir. 10 işletmeden 6’sı her zaman dikkat ettiğini belirtirken, 3 işletme çoğunlukla dikkat ettiğini belirtmiştir. Sadece 1 işletmede staj yapan stajyerin nadiren dikkat ettiğini söylemiş ve hiçbir işletme kararsız ya da hiçbir zaman dikkat etmediğini belirtmemiştir.

Bu veriler, stajyerlerin genel olarak mesai saatlerine uyma konusunda dikkatli olduğunu göstermektedir. Grafik 2’de işletmede staj göre öğrencilerin KKD kullanımı verilmiştir.

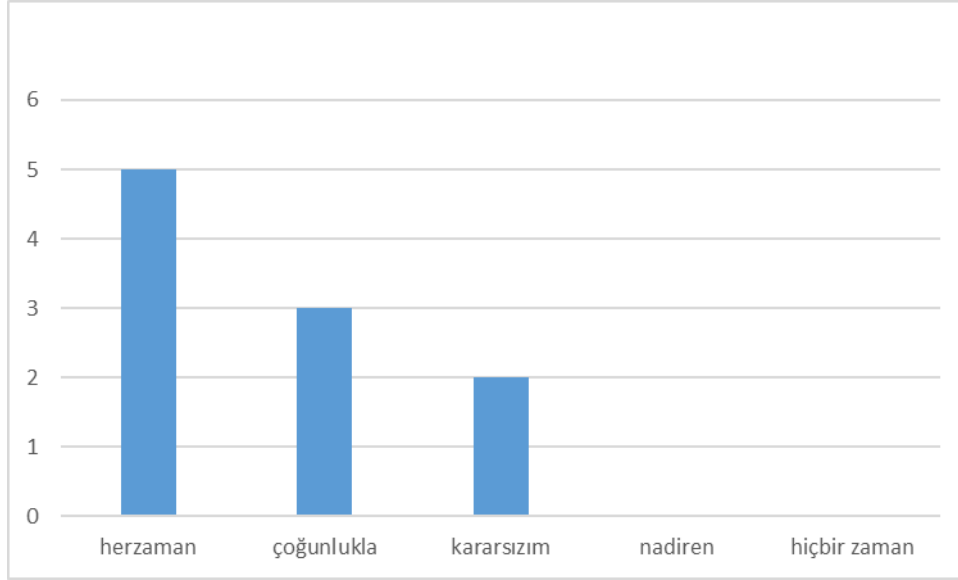


Grafik 2. Kişisel koruyucuları kullanım durumu

Grafik 2’ye göre, katılımcıların büyük bir kısmı güvenlik amaçlı verilen kişisel koruyucu donanımları kullanmaktadır. 4 işletmedeki stajyer her zaman, 4 işletmede ise çoğunlukla KKD kullandığını

belirtilmiştir. Sadece 1’er işletmede ise çalışan stajyerler nadiren kullanırken, 1 işletmede de hiçbir zaman kullanmadığını söylemiştir.

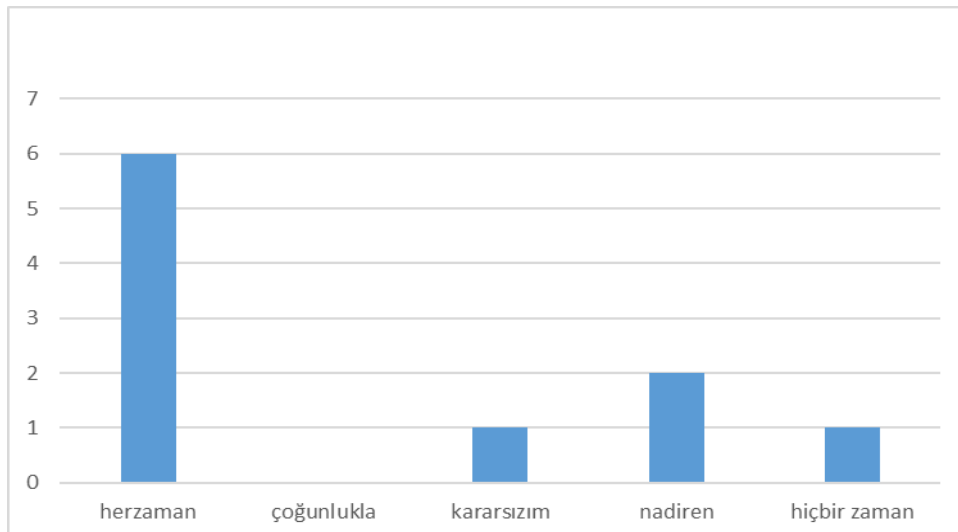
Genel olarak, katılımcıların çoğunun kişisel koruyucu donanımlara önem verdiği ve bu donanımları düzenli olarak kullandığı anlaşılmaktadır. Ancak, nadiren veya hiç kullanmayan birkaç kişinin varlığı, bu konuda hala iyileştirme yapılması gerektiğini Grafik 3’de ise stajyerin işletmelerin uygulamakta olduğu kılık kıyafet düzenine uymasını göstermektedir.



Grafik 3. İşletmenin uygulamakta olduğu kılık kıyafet düzenine uyması

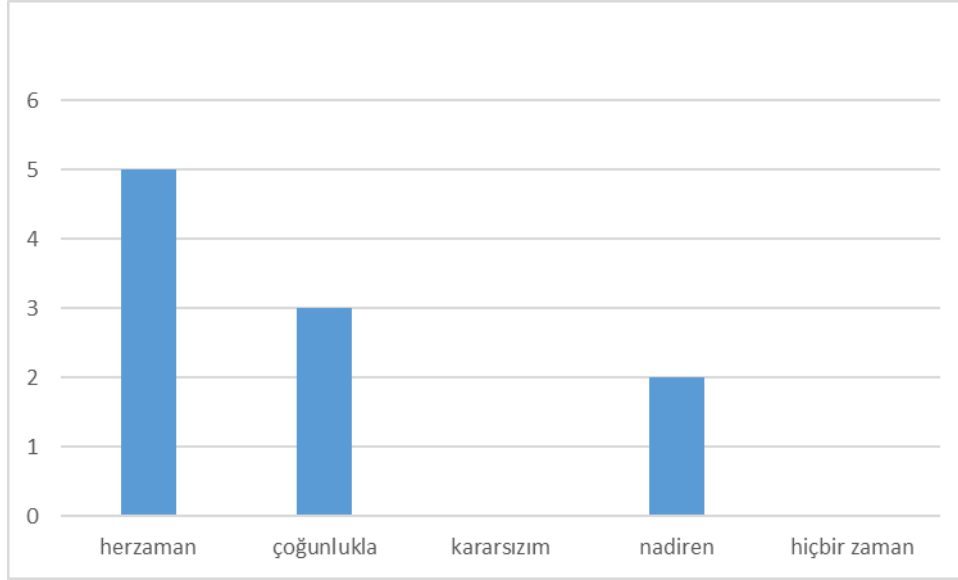
Grafik 3’e göre, katılımcıların büyük çoğunluğunun işletmenin uyguladığı kılık kıyafet düzenine uyduğu söylenebilir. 5 işletmelerdeki stajyerin her zaman bu düzenlemelere uyduğunu belirtirken, 3’i çoğunlukla 2’si ise kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Genel olarak, katılımcıların büyük bir kısmının kılık kıyafet düzenine uyduğu ve bu konuda genellikle dikkatli olduğu anlaşılmaktadır. Ancak, kararsız olanın varlığı, bu düzenlemelerin anlaşılması veya uygulanmasında bazı belirsizlikler olabileceğini düşündürmektedir. Bu nedenle, bu konuda ek bilgilendirme veya hatırlatma yapılması faydalı olabilir. Grafik 4’de ise mesleğin inceliklerini öğrenmek için istekli olup olmadıkları verilmiştir.



Grafik 4. Mesleğin inceliklerini öğrenmek için isteklidir

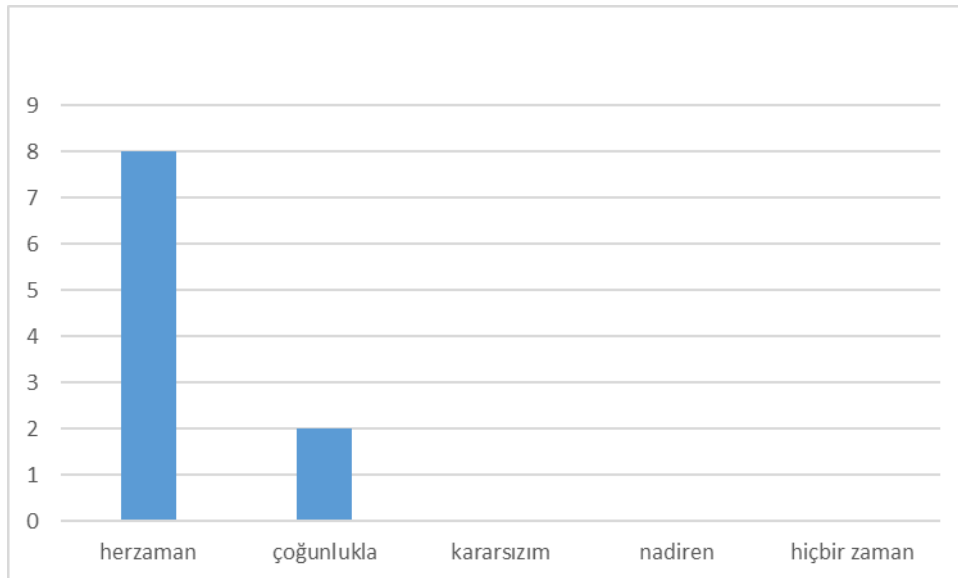
Grafik 4'e göre, işletmelerin 6'sı stajyerin her zaman mesleki bilgi ve becerilerini geliştirme konusunda oldukça istekliken, 1'i ise kararsız olduğunu, 2'si nadiren 1'i ise mesleğin inceliklerini öğrenmek istemediklerini ifade etmiştir. Bu sonuçlar, eğitim ve gelişim fırsatlarının daha fazla kişiye ulaşabilmesi için bazı ek teşvikler veya destekler sağlanması gerektiğini gösterebilir. Özellikle nadiren veya hiçbir zaman istekli olmayan katılımcılar için, motivasyon artırıcı stratejiler geliştirilmesi faydalı olabilir. Grafik 5'de stajyerlere verilen görevleri yapıp yapması görülmektedir.



Grafik 5. Verilen görevleri özverili bir şekilde yapması

Genel olarak, ankete katılanların büyük çoğunluğunun (toplamda %80) görevlerini özverili bir şekilde yaptığı söylenebilir. Bu, iş yerinde yüksek bir bağlılık ve sorumluluk duygusu olduğunu gösterir. Ancak, nadiren özverili davranan %20'nin varlığı, bazı çalışanların motivasyonunu artırmak veya iş memnuniyetini yükseltmek için ek önlemler alınması gerektiğini gösterebilir.

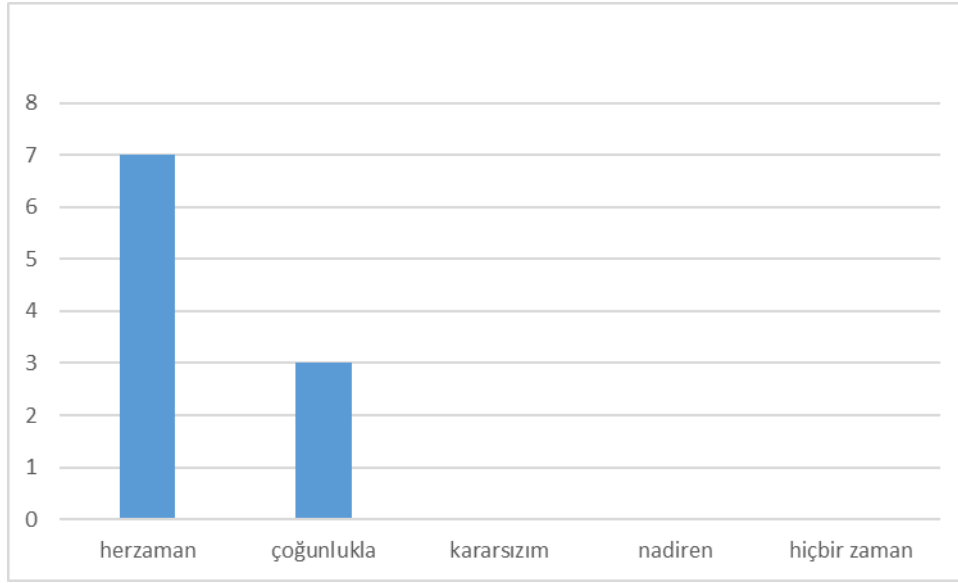
Bu sonuçlara dayanarak, iş yerinde özverili çalışma kültürünün genel olarak benimsendiği, ancak bazı bireysel farklılıkların da bulunduğu söylenebilir. Bu farklılıkların nedenlerini anlamak ve herkesin görevlerini daha özverili bir şekilde yerine getirmesini sağlamak için ek araştırma veya bireysel görüşmeler yapılabilir. Grafik 6'da görev tanımı dışında herhangi bir makine veya işte izinsiz çalışmaz durumu görülmektedir



Grafik 6. Görev tanımı dışında herhangi bir makine veya iş de izinsiz çalışmaz

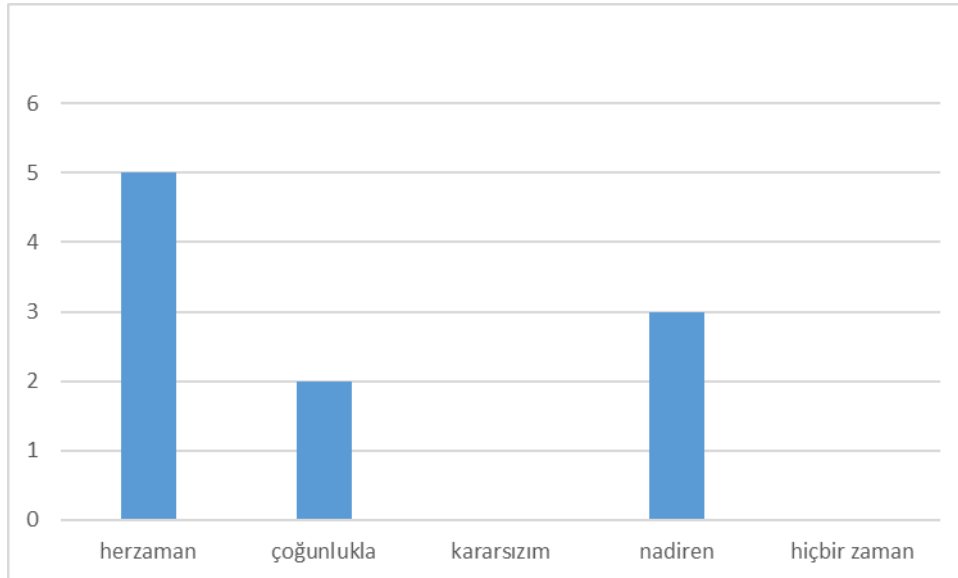
Grafik 6'a göre, işletmelerin büyük çoğunluğunun (%80) stajyerlerin görev tanımlarına sadık kaldığını ve izinsiz iş veya makine kullanmadığını göstermektedir. Bu, iş yerinde güçlü bir iş güvenliği kültürünün ve disiplinin var olduğunu gösterir. Katılımcıların %100'ünün görev tanımı dışındaki işleri izinsiz yapmadığı veya çoğunlukla yaptığı belirtilmiştir ki bu da iş yerinde prosedürlere ve kurallara büyük bir uyum olduğunu ifade eder.

Bu tür bir uyum, iş güvenliğini artırır ve kazaları önler. Bu nedenle, mevcut uygulamaların devam ettirilmesi ve çalışanların bu konuda bilgilendirilmeye devam edilmesi önemlidir. Ayrıca, "çoğunlukla" kategorisinde işletmeler için, bu konudaki farkındalığı daha da artırmak adına ek eğitimler veya hatırlatıcılar faydalı olabilir. Grafik 7'de, stajyerin tehlike oluşturacak tutum ve davranışlardan kaçınır ifadesine verilen cevaplar görülmektedir.



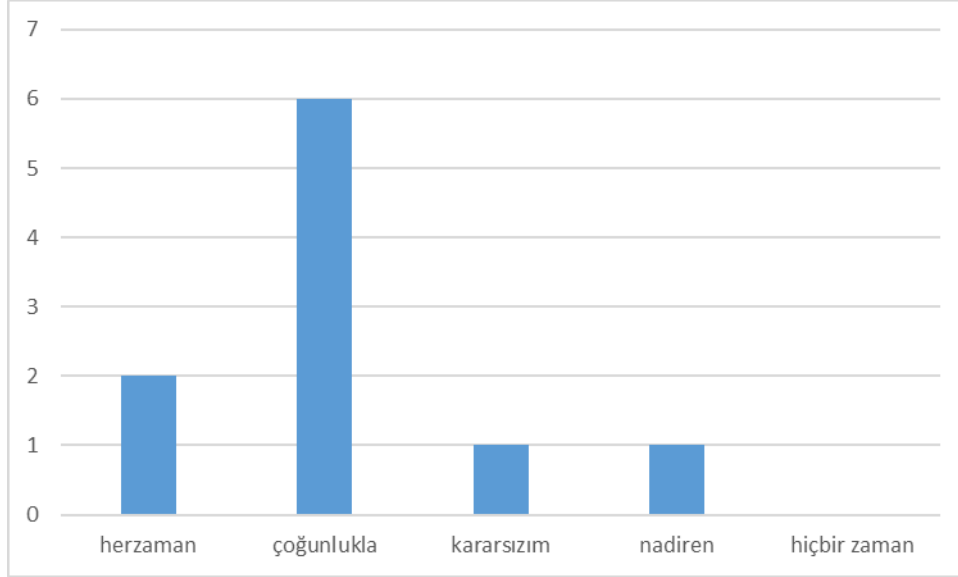
Grafik 7. Tehlike oluşturacak tutum ve davranışlardan kaçınması

Grafik 7'de verilen genel yanıt son derece olumlu olup, tüm katılımcılar tehlikeli tutum ve davranışlardan kaçınmanın önemini kabul etmektedir. Çoğunluk güvenlik konusunda sürekli proaktif davranırken, daha küçük bir grup çoğunlukla uyumlu. Katılımcılar arasında güvenlik uygulamalarına ilişkin ihmal veya belirsizlik belirtisi yoktur. Grafik 8'de, işletmelerin stajyerlerin iletişim becerileri belirtilmektedir.



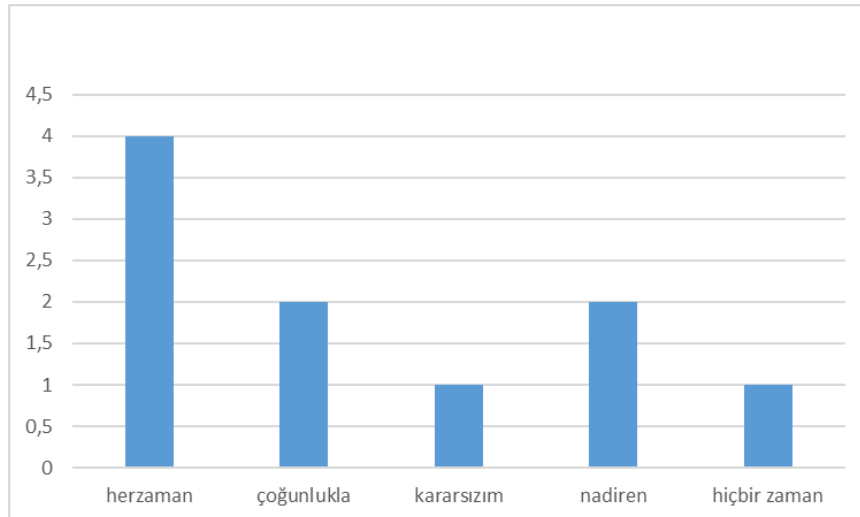
Grafik 8. Kişiler arası iletişim becerileri iyidir

Grafik 8’de, katılımcılar arasında kişilerarası iletişim becerilerine ilişkin karışık bir algıya işaret etmektedir. Çoğunluk 7’si iletişim becerilerinin genel olarak iyi olduğuna inanırken (her zaman veya çoğunlukla), 3 işletmede çalışan stajyerlerin becerilerinin nadiren iyi olduğunu düşünmektedir. Bu, iletişim becerilerine yönelik güçlü bir güven temeline sahip olmakla birlikte, iyileştirmenin faydalı olabileceği dikkate değer alanların da bulunduğunu göstermektedir. İletişim becerilerini geliştirmeye yönelik çabalar, genel algıyı daha olumlu bir düzeye getirmek için kendine daha az güvenenleri desteklemeye odaklanabilir. Grafik 9’da stajyerin kendisine yönelik yapılan eleştiri ve önerileri dikkate alması görülmektedir.



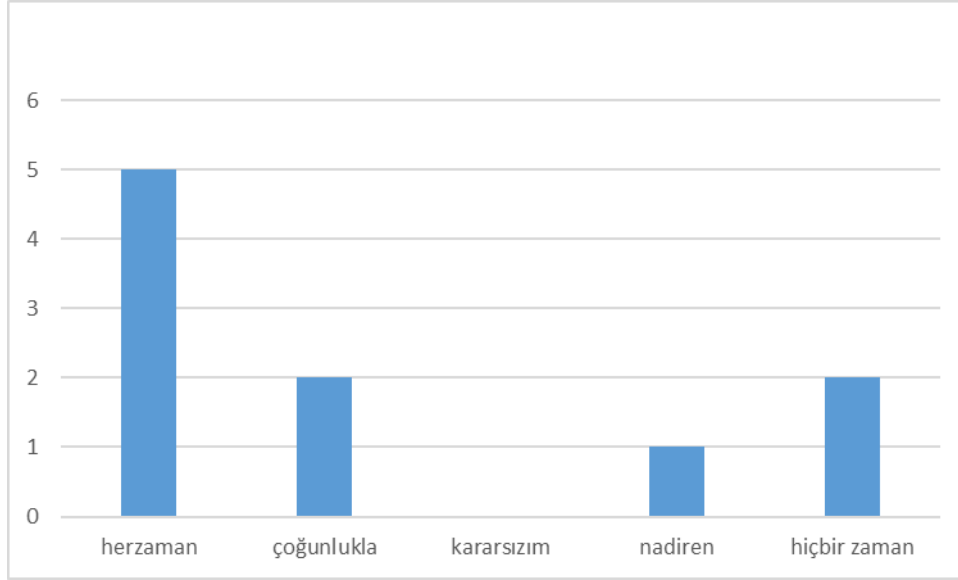
Grafik 9. Kendisine yönelik yapılan eleştiri ve önerileri dikkate alması

Grafik 9’da bu soruya verilen genel yanıtlar büyük ölçüde olumludur. Çoğunluk (10 işletmeden 8’i), eleştiri ve önerileri her zaman veya çoğunlukla dikkate aldığını belirtmiştir. Bu, katılımcıların geri bildirimlere karşı genellikle açık ve alıcı bir tutum sergilediklerini göstermektedir. Bununla birlikte, bir katılımcı işletmenin nadiren geri bildirim aldığı ve bir diğerinin kararsız olduğu göz önünde bulundurulduğunda, iyileştirme alanlarının da mevcut olduğu görülmektedir. Daha az alıcı veya kararsız olan katılımcılara destek sağlanarak, daha yapıcı ve açık bir geri bildirim kültürü oluşturulabilir. Grafik 10’da işletmede staj yaptığı sürede zorunlu haller dışında devamsızlık yapmaz ifadesi yer almaktadır.



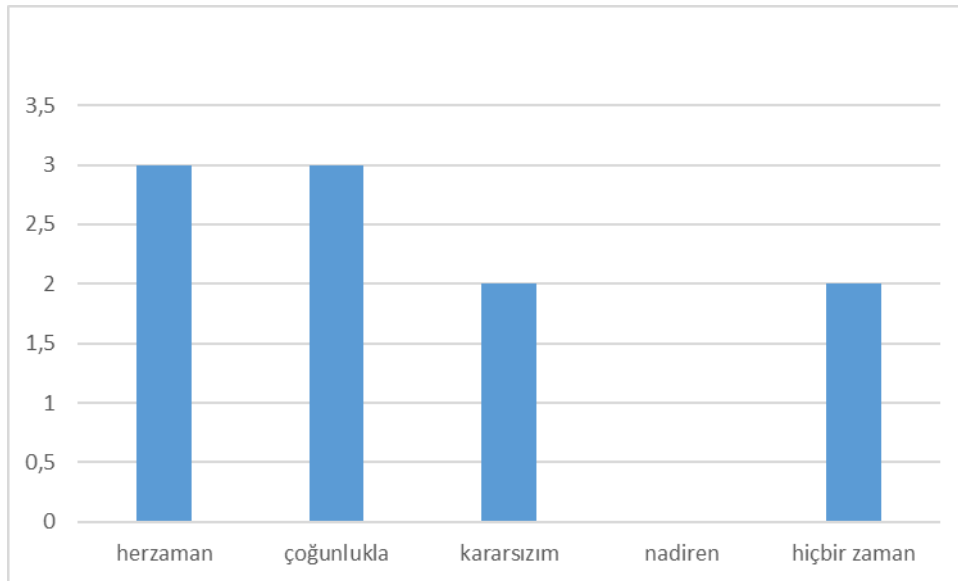
Grafik 10. Zorunlu haller dışında devamsızlık yapmaz

Genel olarak, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun 6 işletmede zorunlu haller dışında devamsızlık yapmadığını, 2 işletmede nadiren yaptığını belirtmiştir. Ancak, 1 işletmede bu ilkeye hiç uymadığını belirtiyor. Bu durum, genel eğilimin olumlu olduğunu, ancak bazı istisnaların da bulunduğunu göstermektedir. Grafik 11’de, stajyer devamsızlık yapmak durumunda işletmeye bilgi vermesi görülmektedir.



Grafik 11. Devamsızlık yapmak durumunda kaldığında işletmeye bilgi vermesi

Genel olarak, katılımcıların büyük bir çoğunluğunun stajyerlerin devamsızlık yapmak durumunda kaldıklarında işletmeye (7) ilgi verdiklerini veya çoğunlukla bu ilkeye uyduklarını söyleyebiliriz. Ancak, (2) işletmenin bu ilkeye hiç uymadıklarını belirtiyor. Bu durum, genel eğilimin olumlu olduğunu, ancak bazı istisnaların da bulunduğunu gösteriyor. Grafik 12’de, stajını tamamladıktan sonra firmamızda istihdam olmak ister ifadesi yer almaktadır.



Grafik 12. Stajını tamamladıktan sonra firmamızda istihdam olmak ister

Genel olarak, katılımcıların bir kısmının (6 işletmede), stajlarını tamamladıktan sonra firma içinde istihdam olmayı ya her zaman ya da çoğunlukla istedikleri görülüyor. Ancak, bir kısmı (2) hiç istihdam olmayı

istemiyor. Kararsızlık gösterenler de (2) bulunuyor. Bu durum, genel eğilimin olumlu olduğunu ancak bazı istisnaların olduğunu gösteriyor.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Staj çalışmaları ile öğrenciler akademik ortamda elde ettikleri kuramsal ve uygulamalı bilgi ve deneyimleri gerçek ortamlarda, gerçek yaşam deneyimine taşıyabilmekte, uyumlaştırabilme ve sektördeki gelişmelerden haberdar olabilmektedirler. Bu anlamda staj çalışmaları öğrencilerin gerçek dünyayı tanımaları için çok önemli bir olanaktır.

Nitelikli personel yetiştirilmesi ve muhasebe mesleğinin geleceği açısından meslek stajı oldukça önemli olup staj süreçleri öğrencilerin gelecekte çalışacağı sektörü tanımasına, bilgi ve becerilerinin geliştirilmesine, kariyer planlamalarına ve farkındalıklarının artmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Ancak stajyerlerin konunun öneminin yeterince farkına varamaması, staj yerinin hatalı seçilmesi, süre yetersizliği, işverenlerin iş yoğunluğu gibi çok çeşitli sorunlar yaşanabilmekte ve stajdan istenen verim elde edilebilmektedir.

Staj ile mesleğin, meslek mensuplarının, kurumların daha yakından tanınması imkânı elde edilerek iş hayatı öğrencilik sürecinde deneyimlenmekte, mesleğe dair farkındalık ve motivasyon oluşturulmaktadır. Kötü geçen staj deneyimleri bile geleceğe dair kariyer planlaması açısından bir kazanım olarak görülmektedir. Stajın; öğrencilerin mesleğin hangi alanına daha uygun olduklarını görmeleri, eksik olan yönlerini fark ederek geliştirmeleri, özgeçmişlerine staj deneyimlerini eklemeleri, tarafların birbirini yakından tanıması nedeniyle iş teklifi alabilmeleri veya iş dünyasını yakından tanımaları gibi özellikle mezuniyetleri sonrasında işlerine oldukça yarayacak birçok avantajı bulunmaktadır. Staj ile teorik bilgilerin sektörde nasıl uygulamaya geçirildiği somut olarak görülebilmektedir.

İşletmelerin beklentilerin açıkça ortaya konulup şeffaflaştırılması ve alınacak geri bildirimler yoluyla staj süreçlerinin sürekli gözden geçirilmesi önerilmektedir. Staj sürecinin ve beklentilerin netleştirilmesi sonucunda öğrencilerde ve işverenlerde farkındalık, dolayısıyla da staj kalitesi artırılmış olacaktır. Ayrıca sektördeki yeni gelişmeleri, ilgili teknolojinin kullanımını ve farklı işyerlerini tanıma şansını bulabileceklerdir.

KAYNAKÇA

- Aymankuy, Y., Tetik, N., Girgin, G.K. ve Aymankuy, Ş. (2013), Lisans Düzeyinde Turizm Eğitimindeki Staj Uygulamasına Öğrenci ve Akademisyenleri Bakışları (BTİÖYO'da Uygulama), International Journal of Human Sciences, Vol.10, 101-128.
- Bozok, D., (1991). Turizm İşletmelerinde Profesyonel Yönetici ve Eğitimi Sorunları, Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 225s, Bursa.
- Çetin, Ş. (2005), Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği, Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 6, (2), 153 169.
- Deniz, K., Sarıkale, H., (2023). Meslek Yüksekokullarında Muhasebe Stajından Beklentiler, Staj Sürecinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, Cilt:26, Sayı:2, s.504-514.
- İlgaz, S. ve Çakar, M. (2002). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Problemleri: Başkent Üniversitesi İİBF Turizm İşletmeciliği Bölümü Öğrencileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Turizm Eğitimi Konferans/Workshop, 11-13 Aralık, Turizm Bakanlığı Turizm Eğitimi Genel Müdürlüğü Yayını: Ankara
- Orhaner, E. ve Tunç, A. (2001). Ticaret ve Turizm Eğitiminde Özel Öğretim Yöntemleri, Ankara: Gazi Kitabevi.
- Sezgin, İ. (1988). Turizm Sektöründe Becerili ve Teknik İşgücünün Yetiştirilmesi, Tebliğ, Ankara.
- TISK (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu). (2004). Mesleki Eğitim Sistemimiz ve İşletmelerdeki Beceri Eğitimi Sorunları ve Çözüm Önerileri Raporu. Ankara.

Ünlüöner, K., Temizkan, R. ve Gharamaleki, M. R. E. (2010), Turizm, İşletmeciliği Öğretmenlik Programlarının Öğrenci Beklentileri ve Algılamaları Açısından Karşılaştırılması, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2,144-159.