

Stajyer Öğrencilerin İşverenlerden 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: 13 March 2025, Accepted: 16 March 2025)

(6th International Conference on Innovative Academic Studies ICIAS 2025, March 12-13, 2025)

ATIF/REFERENCE: Çolak, M. & Pamuk, Ö. (2025). Stajyer Öğrencilerin İşverenlerden Beklentileri. *International Journal of Advanced Natural Sciences and Engineering Researches*, 9(3), 356-366.

Özet-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. 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.

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 tanıması mümkün olur. Bunun yanında, mezuniyet sonrası için önemli bir referans elde edilmiş olur.

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

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

Anahtar Kelime: Mesleki Staj, Stajyer, Mobilya Ve İç Mekan Tasarımı, Verimlilik, Ağaçışleri Sektörü.

I. GİRİŞ

Ülkelerin gelişmesi ve kalkınmasına katkıda bulunabilmek için, yüksek verimi gerçekleştirecek bilgi/beceri ve iş alışkanlıklarına sahip nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Geleceğimizin teminatı olan gençlerimize gerekli bilgi, beceri, davranış ve birlikte iş görme alışkanlığı kazandırmak suretiyle hayata hazırlanmasında ve iş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde profesyonel organizasyon olan Mesleki Eğitimin önemi oldukça büyüktür (Sarıbiyık, 2013).

Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü gereksinimi, eğitimde etkinlik ve istenilen iyi sonucun verilmesinin temel ölçütü olan sanayi ile okul arasında uyum ve amaç birliği ile karşılanmaktadır. Bu uyum ve amaç kapsamında mesleki ve teknik alanda eğitim gören öğrencinin, eğitim süresince edindiği

kazanımları, gerçek yaşamda kullanma ve deneme, başka bir ifade ile edindiği bilgileri, yaparak yaşayarak davranışa dönüştürmesi gerekmektedir. Bu bağlamda mesleki eğitim süresince öğrenciler için en etkili yöntem, mesleği ile ilgili yapacağı staj eğitimidir (Tektaş ve diğerleri, 2016).

Çok basit bir ifadeyle staj, sınıftan işyerine bir köprü vazifesi görmektedir. Deneyim iş piyasasında rakiplerine üstünlük sağlarken, gerçek çalışma koşullarında becerileri, ilgi alanlarını ve kariyer seçimlerini test etmek için büyük bir fırsattır (Neuman, 1999).

Öğrencilerin iş yerinde tecrübe kazanması amacıyla belli alandaki bir kurumda, bir iş planı dahilinde ve bir eğitim programı kapsamında gerçekleştireceği stajın, kendisi için faydalı olacağı düşünülür (Çaylan ve diğerleri, 2016). Bu bağlamda stajın fayda sağladığı Staj, edindiği bilgileri yaparak, yaşayarak davranışa dönüştürme deneyimi biçiminde tanımlanabilir. Staj uygulaması öğrencilere pek çok avantaj sağlamaktadır. 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 tanıması mümkün olur. Bunun yanında, mezuniyet sonrası için önemli bir referans elde edilmiş olur.

Ayrıca mesleki ve teknik eğitim gören öğrenciler, iş hayatını (sektörü) tanıyarak, mezuniyet sonrası kariyer hedeflerini belirlemekte zorluk çekmemektedir. Öğrencilerin meslekleri ile ilgili ilk çalışma hayatına atılırken adaptasyon güçlüğü azalması, geleceği ile ilgili özgüven oluşması, iş hayatında başarıya etkisi de staj süresince edinilen kazanımlardır (Tektaş ve diğerleri, 2016).

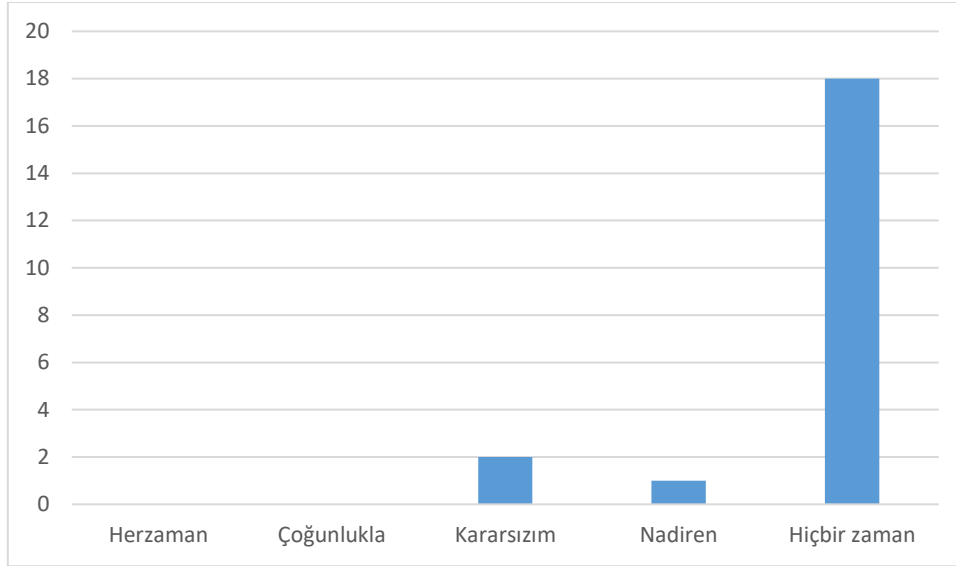
Şirketlerin çoğunlukla, biraz deneyim sahibi olan ve ilk adımı gösterebilen bireyleri tercih ettikleri dolayısıyla da bahsedilen bu niteliklere sahip olmanın ve göstermenin en iyi yollarından birisinin de staj olduğu bilinmektedir.

II. MATERYAL VE METOT

Çalışmada materyal olarak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde öğrenim gören Mobilya ve İç Mekan Tasarım Alanı 12. sınıf 21 öğrencinin işletmelerde beceri eğitimi (stajını) yaparken sergilemiş oldukları tutum ve davranışların incelenmesi amacıyla hazırlanmıştır. Ankette stajyerlerin tutum ve davranışlarını tanımlayıcı türde 16 adet soru bulunmaktadır. Ankete katılım gönüllülük esasına göre ve herhangi bir kişisel veri sorulmadan yapılmıştır.

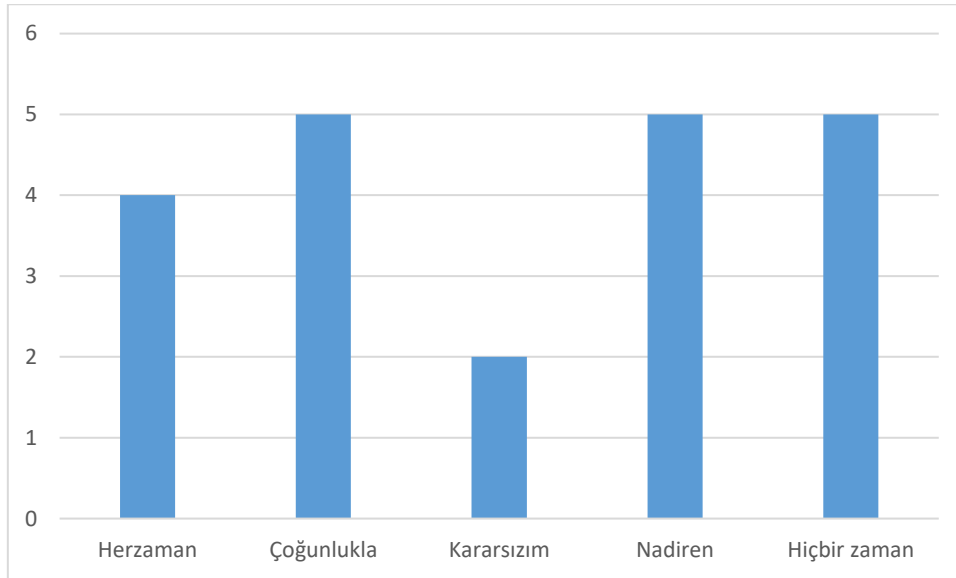
III. BULGULAR

Grafik 1’de staja başlamadan önce işletmelere yönelik tanıtım günleri düzenlendiğine yönelik verdiği cevaplar görülmektedir.



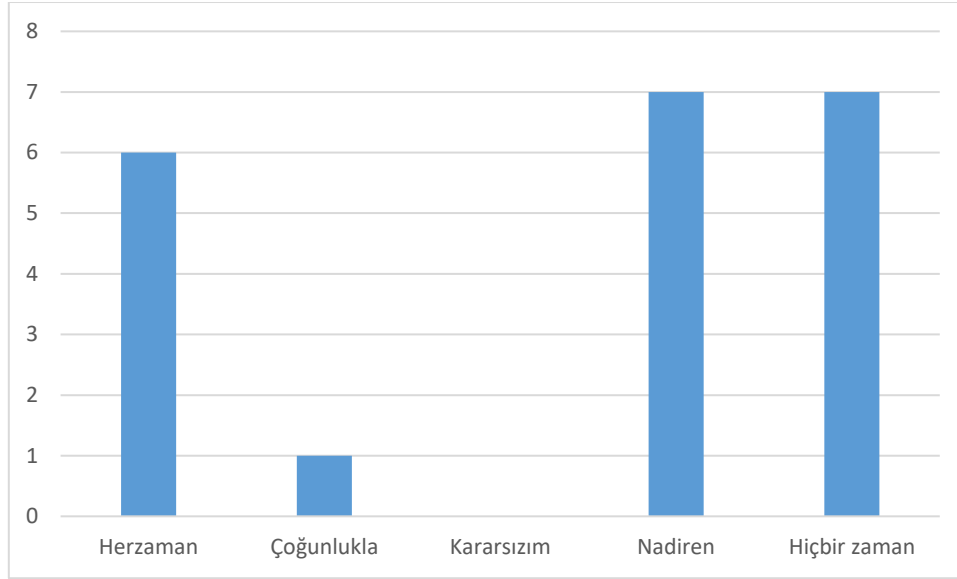
Grafik 1. Staja başlamadan önce işletmelere yönelik tanıtım günleri düzenlenmesi

Grafik 1'e göre, stajyerlerin çoğunluğunun işletmelerin staj öncesi tanıtım günleri düzenlemediğini göstermektedir. Bu da tanıtım günlerinin ya yeterince duyurulmadığını ya da gerçekten çok nadir düzenlendiğini düşündürmektedir. Grafik 2'de Kişisel koruyucu donanımın işletme tarafından verilip verilmemesi görülmektedir.



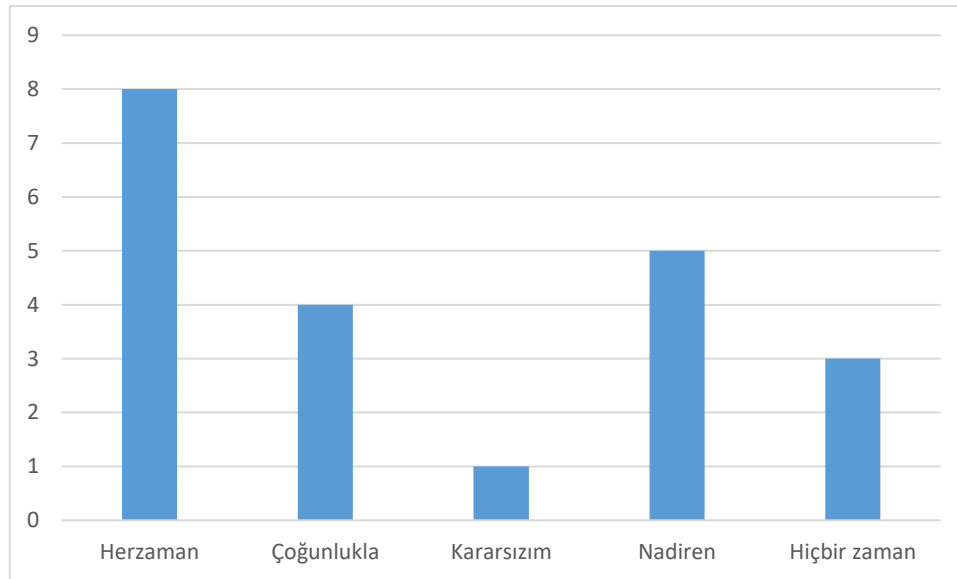
Grafik 2. Kişisel Koruyucu Donanım işletme tarafından verilmesi

Genel olarak, grafik 2'de farklı görüşlerin olduğunu göstermektedir. Katılımcıların %42,85'i işletmelerin kişisel koruyucu donanımı çoğunlukla veya her zaman sağladığını düşünürken, %23,80'i nadiren, %23,80'i ise hiç sağlanmadığını belirtmektedir. Kararsız olan küçük bir grup da mevcut bulunmaktadır. Bu durum, işletmeler arasında kişisel koruyucu donanım sağlama uygulamalarında tutarsızlık olduğunu ortaya koymaktadır. Grafik 3'te staj yaptığı işletmenin ulaşım konusunda sağladığı servis imkanı verilmektedir.



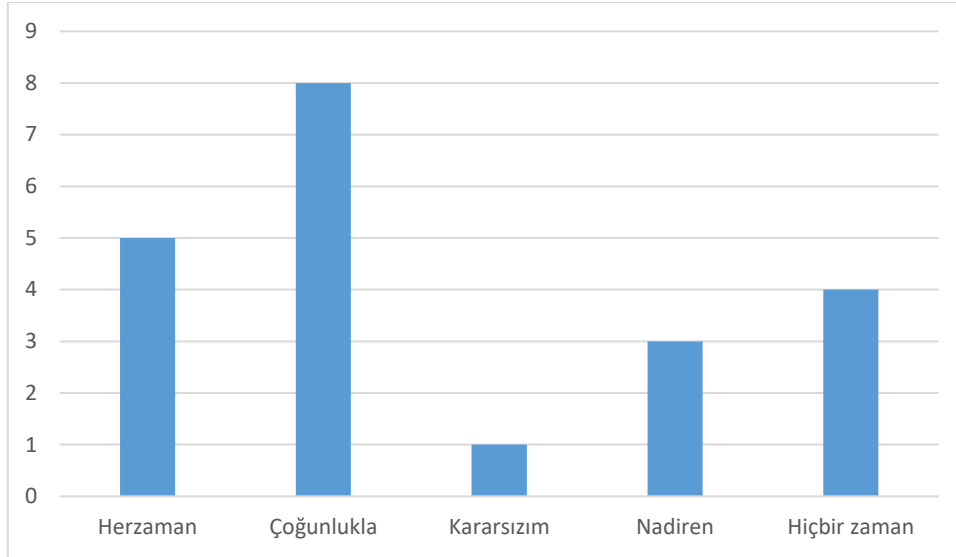
Grafik 3. İşletmeye ulaşım konusunda servis imkanlarından yararlanması

Grafik 3'e göre, servis imkanlarından yararlanma konusunda stajyerlerin deneyimlerinin çeşitlilik gösterdiği görülmektedir. 21 stajyerin 6'sı (%28,57) servis imkanlarından her zaman 1'i (%4,76) çoğunlukla yararlandığını 7'si (%33,33) hiçbir zaman yararlanmadığını belirtmiştir. Ancak, servis imkanlarından nadiren yararlananların sayısı da 7 kişi (%33,33)'dür. Bu durum, işletmelerin servis imkanlarını tutarlı bir şekilde sağlamadığını veya stajyerlerin bu imkanlardan farklı şekillerde yararlandığını düşündürmektedir. Grafik 4'te usta öğreticinin verdiği görevleri stajyere ayrıntılı olarak bilgi vermesi değerlendirilmektedir.



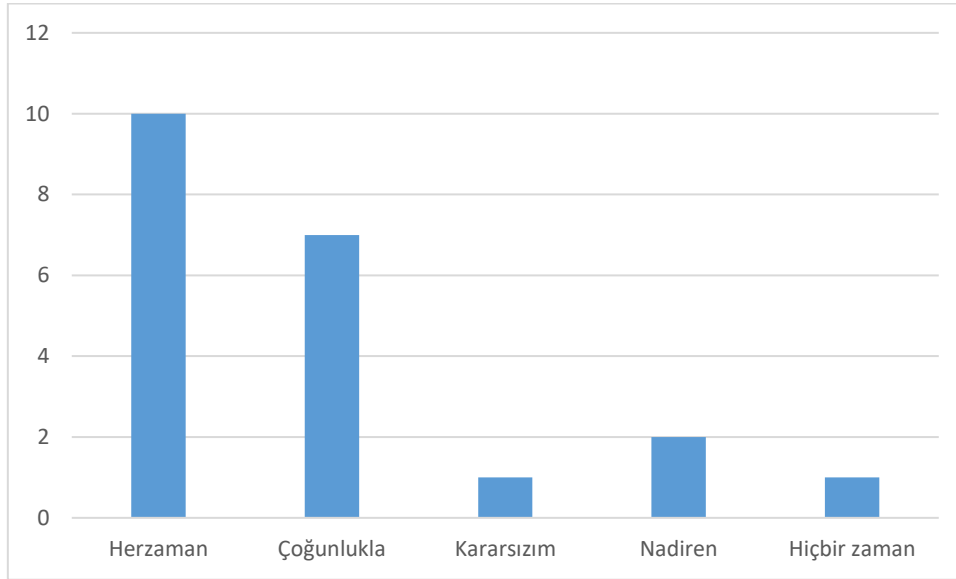
Grafik 4. Usta öğretici vermiş olduğu görevler hakkında ayrıntılı olarak bilgi vermesi

Grafik 4'e göre, stajyerlerin %57,1'i her zaman ve çoğunlukla cevabı verilmiştir, yani usta öğreticinin görevleri ayrıntılı olarak anlattığı görülmektedir. Ancak stajyerlerin %23,81 nadiren ve %14,29'u hiçbir zaman yanıtları da dikkat çekici ve bazı katılımcıların bu konuda olumsuz deneyim yaşadığını göstermektedir. Grafik 5'te usta öğreticinin stajyer öğrencilere adil davranıp davranmadığını ölçmektedir.



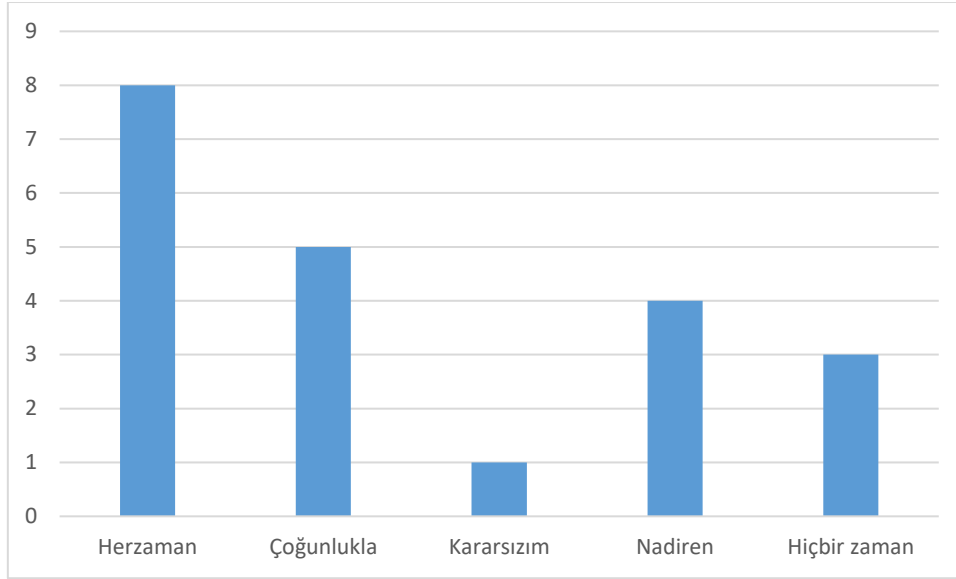
Grafik 5. Usta öğreticinin stajyer öğrencilere diğer personele davrandığı gibi eşit davranması

Bu grafikte, çoğunlukla cevabı en yüksek oranda verilmiştir. Buda genel olarak (%61,90) stajyerlere adil davranıldığını göstermektedir. Ancak, "nadiren" (%14,29) ve "hiçbir zaman" (%19,05) cevaplarının da azımsanmayacak bir düzeyde olduğu görülmektedir. Grafik 6'da katılımcıların dinlenme sürelerinin kullanıp kullanmadıkları verilmiştir.



Grafik 6. Dinlenme sürelerini tam ve zamanında kullanılması

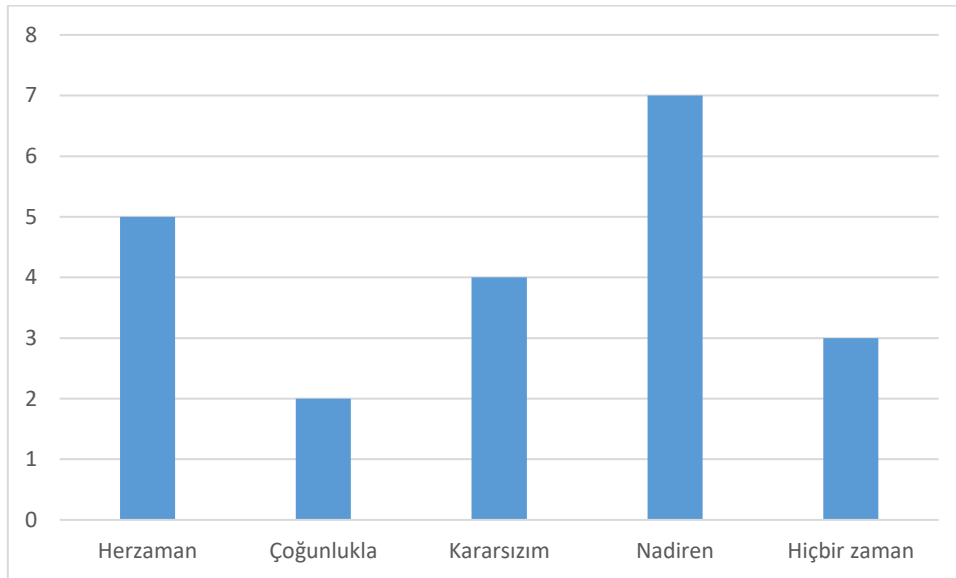
Grafik 6'da "her zaman" cevabı en yüksek orandadır ve çoğunluğun (%81) dinlenme sürelerini doğru şekilde kullandığını işaret etmektedir. Ancak, "nadiren" (%9,52) ve "hiçbir zaman" (%4,76) cevaplarının varlığı, bazı katılımcıların dinlenme sürelerini tam ve zamanında kullanmadığını göstermektedir. Grafik 7'de stajyerlerin işletmenin sosyal imkanlarından yararlanması görülmektedir.



Grafik 7. İşletmenin sosyal imkanlarından yararlanması

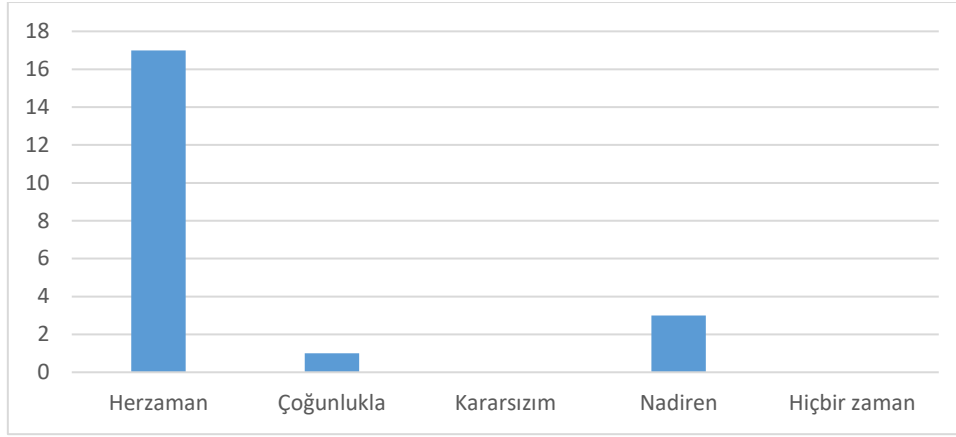
Grafik 7'e göre, işletmenin sunduğu sosyal imkanların genel olarak olumlu karşılandığını ve çalışanların büyük bir kısmı tarafından kullanıldığını göstermektedir. Ancak, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %33,34 gibi önemli bir oranı oluşturması, bazı çalışanların bu imkanlardan yeterince faydalanmadığını veya erişim konusunda sorun yaşadıklarını ortaya koymaktadır.

Bu durumu iyileştirmek için işletme, sosyal imkanların tanıtımını artırabilir, erişim kolaylıklarını gözden geçirebilir veya çalışanların bu imkanlardan daha fazla yararlanmalarını teşvik edici stratejiler geliştirebilir. Özellikle nadiren ve hiç yararlanmayan gruplara yönelik anketler yapılarak, bu durumun nedenlerini daha ayrıntılı olarak araştırmak ve çözümler geliştirmek faydalı olacaktır. Grafik 8'de stajyerlerin amirleri tarafından takdir edilmesi verilmektedir.



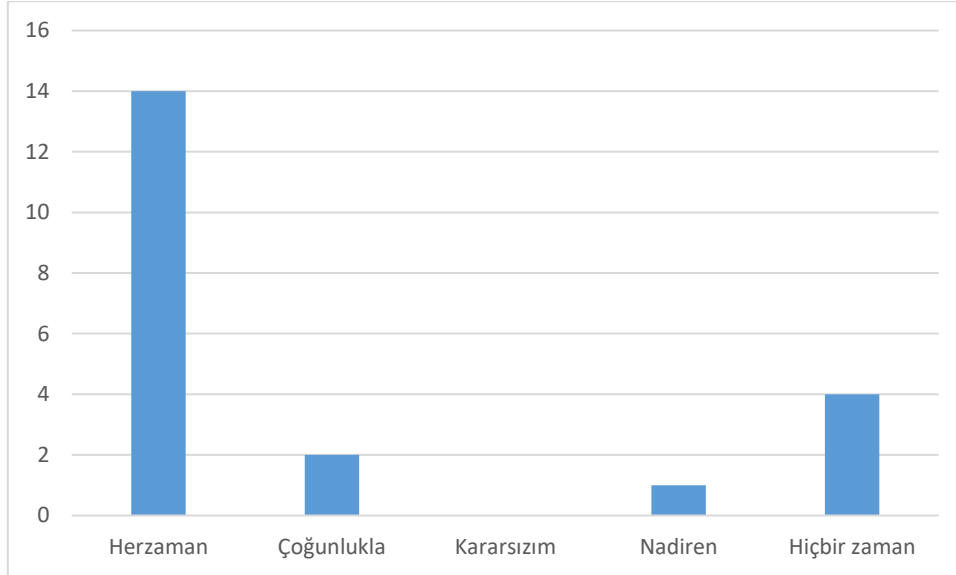
Grafik 8. Stajyerin verilen görevi başarı ile tamamladıktan sonra amirlerim tarafından takdir edilmesi

Grafik 8'de, çalışanların büyük bir kısmının verilen görevi başarı ile tamamladıktan sonra amirlerinden yeterli takdir almadığını ortaya koymaktadır. "Her zaman" ve "çoğunlukla" yanıtlarının toplamı %33,33 iken, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %47,62'dir. Bu sonuçlara göre, takdir konusunda bir eksiklik olduğunu ve amirlerin çalışanları daha sık ve daha tutarlı bir şekilde takdir etmeleri gerektiğini göstermektedir. Grafik 9'da stajyerlerin ücretini düzenli olarak alıp almadığı görülmektedir.



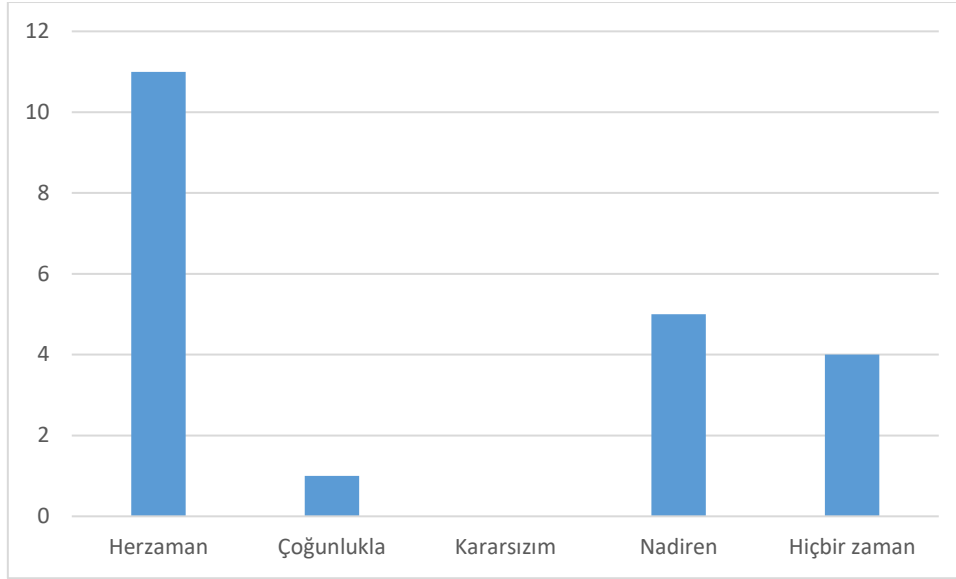
Grafik 9. Staj ücretinin her ay düzenli olarak alınması

Grafik 9’da staj ücretlerinin büyük ölçüde (%85,71) düzenli olarak ödendiğini ve işletmenin bu konuda genellikle iyi performans sergilediğini göstermektedir. Ancak, %14,29 oranında "nadiren" cevabı, bazı stajyerlerin ödeme düzeninde sorun yaşadığını işaret etmektedir. Bu, işletmenin ödeme sisteminde zaman zaman aksaklıklar olabildiğini göstermektedir. Grafik 10’da staj ücretini eksiksiz olarak alması verilmektedir.



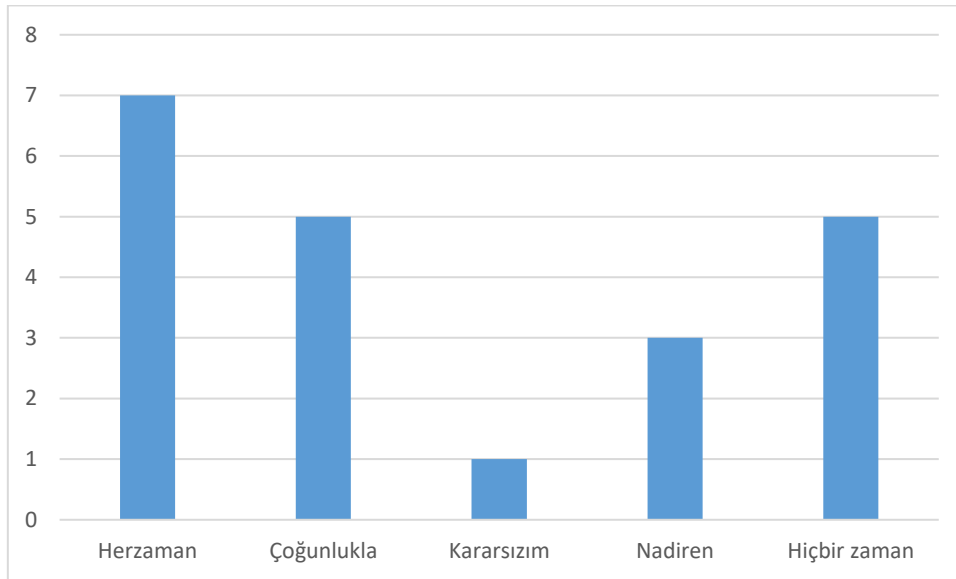
Grafik 10. Staj ücretinin eksiksiz olarak ödenmesi

Grafik verileri, staj ücretlerinin genellikle eksiksiz olarak ödendiğini ancak bazı stajyerlerin bu konuda ciddi sorunlar yaşadığını ortaya koymaktadır. "Her zaman" ve "çoğunlukla" yanıtlarının toplamı %71,43 iken, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %23,81’dir. Buda, ödemelerin genellikle doğru yapıldığını ancak bazı önemli istisnaların bulunduğunu göstermektedir. Grafik 11’de stajyerlerin görevi dışında çalıştırılıp çalıştırılmadığı görülmektedir.



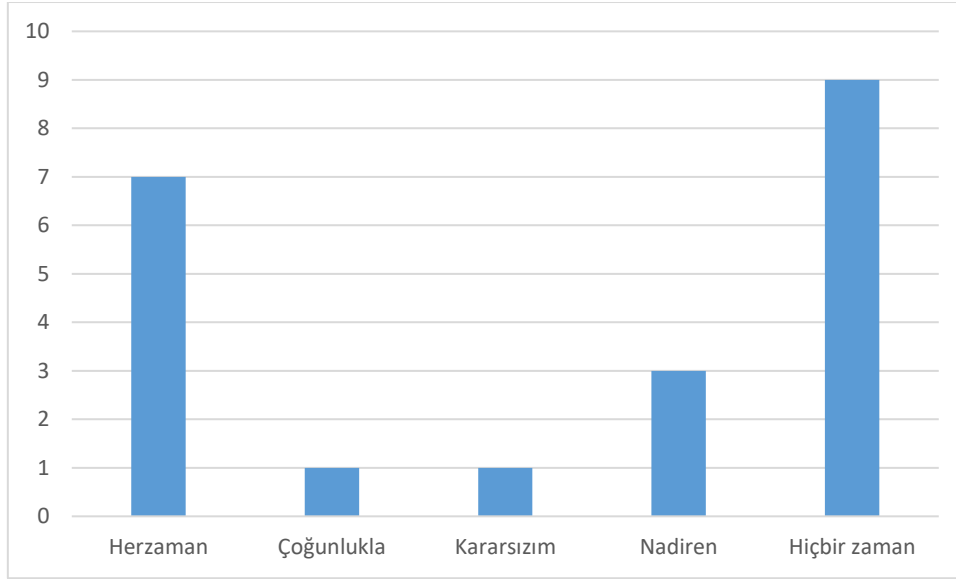
Grafik 11. Görev tanımım dışında farklı görevler verilmesi (temizlik, çay vb.)

Grafik 11’de, işletmede görev tanımlarına uyulmadığını ve birçok çalışanın asli işlerinden farklı görevlerle meşgul olduklarını ortaya koymaktadır. Bu durum, iş tatminini ve motivasyonu olumsuz etkileyebilir ve çalışanların verimliliğinde düşüşe neden olabilmektedir. Grafik 12’de stajyerin yapabileceğinden daha fazla görev verilmesi yer almaktadır.



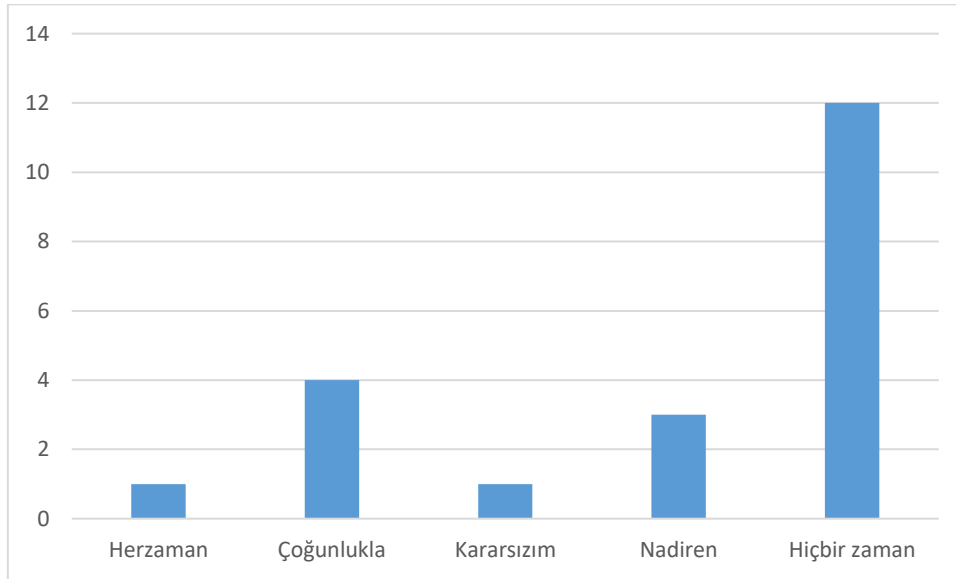
Grafik 12. İşletmede stajyere yapabileceğinden fazla görevler verilmesi

Grafik 12’e göre, işletmede çalışanların büyük bir kısmının kapasitelerinin üzerinde iş yüküyle karşılaştığını ortaya koymaktadır. "Her zaman" ve "çoğunlukla" yanıtlarının toplamı %57,14 iken, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %38,10’dur. Buda, iş yükünün genel olarak ağır olduğunu ve birçok stajyerin kapasitelerinin üzerinde çalıştığını göstermektedir. Grafik 13’de iş sağlığı ve güvenlik tedbirlerinin uygulanması görülmektedir.



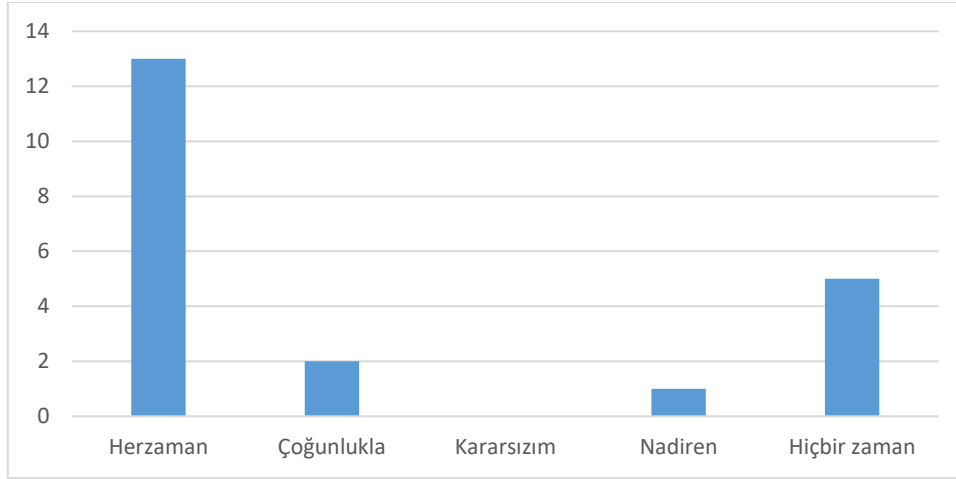
Grafik 13. İSG (İş Sağlığı ve Güvenliği) tedbirlerinin yetersiz olduğu görevler verilmesi

Grafik 13'te işletmede iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yetersiz olan görevlerin verildiği yönünde bazı ciddi endişelerin olduğunu ortaya koymaktadır. "Her zaman" ve "çoğunlukla" yanıtlarının toplamı %38,10 iken, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %57,14'dür. Buda, işletmelerin genel olarak İSG tedbirlerine uyduğunu gösterse de bazı çalışanların düzenli olarak risk altında çalıştığını işaret etmektedir. Grafik 14'de üretim kayıplarından sorumlu tutulma durumu görülmektedir.



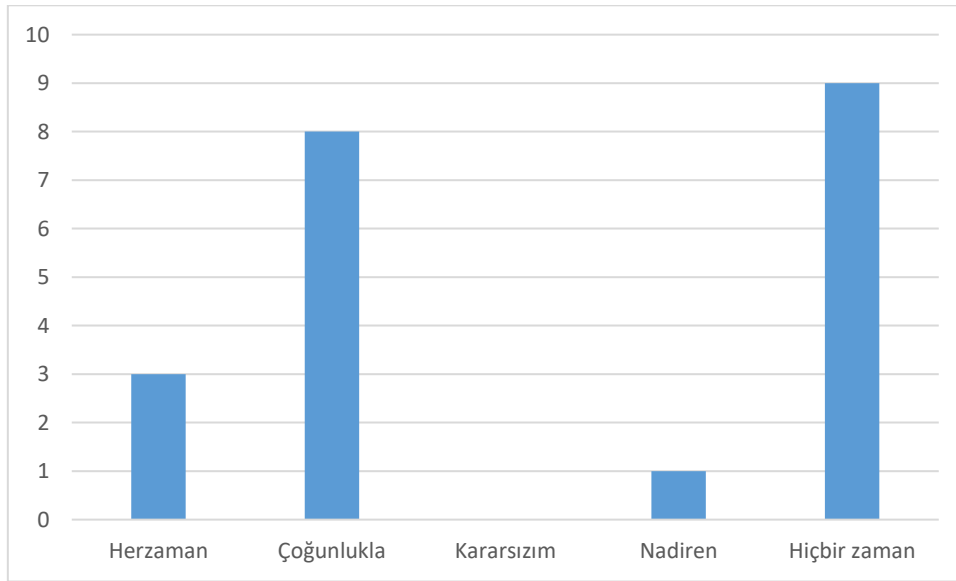
Grafik 14. İşin yürütülmesi sırasında yapmış olduğum hatalardan (üretim kayıpları) dolayı sorumlu tutulması

Grafik 14'te işletmede çalışanların büyük çoğunluğunun iş sırasında yaptıkları hatalardan sorumlu tutulmadığını ortaya koymaktadır. "Her zaman" ve "çoğunlukla" yanıtlarının toplamı %23,81 iken, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %71,43'dür. Buda, işletmede genel olarak hataların bireysel sorumluluk olarak görülmediğini ve daha çok takım çalışması ve sistematik iyileştirmelere odaklanıldığını göstermektedir. Grafik 15'de fazla mesai durumu görülmektedir.



Grafik 15. Sözleşmede belirtilen çalışma süresinden fazla çalışması

Grafik 15’de işletmede çalışanların önemli bir kısmının sözleşmede belirtilen 8 saatlik çalışma süresinden fazla çalıştığını ortaya koymaktadır. "Her zaman" ve "çoğunlukla" yanıtlarının toplamı %76,19 iken, "nadiren" ve "hiçbir zaman" yanıtlarının toplamı %23,81’dir. Buda, işletmede aşırı mesai yapmanın yaygın olduğunu ve stajyerlerin büyük bir kısmının düzenli olarak uzun saatler çalıştığını göstermektedir. Grafik 16’da izin kullanma durumu görülmektedir.



Grafik 16. Sözleşmede belirtilen izin haklarını kullanabilme durumu

Grafik 16’a göre, stajyerlerin izin haklarını kullanabilme durumu “her zaman” ve “çoğunlukla” yanıtlarının toplamı %52,38 iken, “nadiren” ve “hiçbir zaman” yanıtlarının toplamı %47,62’dir. Grafiğe göre katılımcıların yarıya yakını izin kullanamamaktadır.

IV. SONUÇ VE ÖNERİLER

Staja ilişkin bilgilerin yeterince açıklanmaması, tarafların stajdan beklentilerinin anlaşılabilmesi gibi nedenlerle bazı öğrenciler açısından staj konusu yeterince önemsenmemekte veya öğrencilerde bilgi eksikliğinden kaynaklı kafa karışıklıkları yaşanabilmektedir. Bu nedenle stajla ilgili tüm süreçlerin ve bilgilerin şeffaf biçimde açıklanması gerekmektedir.

Stajyerlerin en sıkıntılı ve dertli oldukları konuların başında, kendilerine sağlanan ücret, yemek, ulaşım vb. imkanların yetersizliği gelmektedir.

İşletmelerin staj dönemi sonrasında, stajyerler ile iletişimini yüksek oranlarda sürdüremediği görülmektedir.

Ücret konusunu baktığımızda öğrenciler yüksek ücret veren işletmeleri tercih ettiği ve işletmelerinde performans olarak beğendiği stajyerlerin ücretini arttırdığı gözlemlenmiştir.

Staj uygulamaların gerçekleştirilmesi süreçlerinde; yapılacak işin stajyerin düzeyine uygun olduğundan emin olunduktan sonra yaptırılması ve stajyerleri yüksek düzeyde baskı altından bırakmadan sorumluluk verilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede stajların daha nitelikli bir şekilde yürütülmesi sağlanabilir.

Çalışma hayatına ait giriş düzeyinde bilgilerin elde edildiği ve meslek adaylarına, mesleğin ve sektörün tanınması yönünde faydalar sağlayan staj kavramı, insan kaynakları yönetimi dolayısıyla işletmeler ve sektörler içinde; önemli bir personel temin, eğitim ve geliştirme yöntemi olarak, günümüzde önem arz eden bir süreç haline gelmiştir.

Bireyin belirli bir işte ilerleme özellikle iş hayatında yapılacak bilinçli bir planlama ile yapılan staj meslek hayatında bireye pozitif katıklar sağlayacaktır. Öğrencilerin eğitim hayatında öğrendiklerini iş yaşamında pratiğe dökebilmeleri, mesleki birikimini iş hayatında da uygulaması ile karşılaşacağı zorlukları elimine etmesine yardımcı olacaktır.

Okulların ve okullar tarafından görevlendirilen staj sorumlularının, işletmeler ile yakın ilişkiler kurarak, staj yapılacak işletme bulma konusunda, staja başlama ve sonrasında staj sürecinin her aşamasında, stajyer öğrencilere gerekli yardım ve destek vermesi, süreçle ilgili bilgilendirmeler yapması, söz konusu olumsuz düşüncenin giderilmesini sağlayacaktır.

İşletmenin, staj döneminde, işletme imkanları dahilinde, stajyerlere farklı bölümlerde staj yapma bir nevi rotasyon olanağı sağlaması, stajyerlerin mesleki eğitim ve gelişimlerine olumlu yönde etki yapacaktır.

KAYNAKÇA

Çaylan, Ö. D., Akpınarlı V. ve Deveci, D. A. (2016). Öğrencilerin Staj Programları ile İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1), 241-264.

Neuman, H. (1999). Internships. Career World, 27(6).

Sarıbıyık, M., (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli, APJES I-I (2013) 39-41.

Tektaş N., Yayla A., Sarıkış A., Polat Z., Tektaş, M. ve Ceviz, Ö. N., (2016). Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği, Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi (Journal of Research in Education and Teaching), 5(36): 310- 318.