

MESLEK YÜKSEKOKULLARI VE İŞ-DÜNYASI ARASINDA BECERİLİ İNSAN KAYNAĞI YETİŞTİRME İLİŞKİLERİNİN YETERLİĞİ: BOLU MESLEK YÜKSEKOKULU STAJYER ÖĞRENCİLER ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Necmettin ÖZEL¹, İbrahim KARAGÖZ²

ÖZET

Bu araştırma, üniversitelerin beceri geliştirme; iş-dünyasının da bundan yararlanma ve bunun gelişimine katkı sağlama yeterliklerini inceleme amacı taşımaktadır. Bu amaç, Bolu Meslek Yüksekokulu öğrencilerinin staj deneyimleri üzerinden sınanmıştır. Katılımcılara uygulanan soru kağıdı, %85 düzeyinde güvenilir bulunmuştur. Araştırma maddeleri için saptanan ortalamalar, staj sürecinin yeni bilgiler kazandırma açısından güdüleyici olduğu algısının ilk sırada (3.29); buna karşılık, okulda kazanılan bilgilerin iş yeri beklentileri açısından yeterli olduğu algısının da en son sırada (2.49) yer aldığını göstermiştir. Diğer taraftan hipotez analizleri, Staj-işyeri Uygunluk Ölçeği ile Staj Tatmin Ölçeği; Danışman Yeterlik Ölçeği ile Staj Tatmin Ölçeği ve Geliştirme Ölçeği arasında, birincisi güçlü olmak üzere, anlamlı ilişkiler ortaya koymuştur. İş dünyası ile üniversiteler arasında daha etkili işbirliği ilişkileri önerilmiştir.

Anahtar Kavramlar: Beceri gereksinimi, beceri eğitimi, staj uygulaması.

EFFICIENCY OF RELATIONS BETWEEN VOCATIONAL HIGH SCHOOLS AND BUSINESS-WORLD ON IMPROVING SKILLED HUMAN RESOURCES: A RESEARCH ON BOLU VOCATIONAL HIGH SCHOOL INTERNSHIPS STUDENTS

ABSTRACT

This study aims to detect relations between vocational high schools and business world on development and employment of skilled human resources. A Questionnaire was administrated to 104 students who have completed their internships. Questionnaire rendered a 85% of reliability. Items means of questionnaire showed that participants perceived that internships experiences motivate to learn new things (3.29); knowledge, however, gained in school aren't satisfactory in respect of workplace expectations (2.49). Hypotheses tests revealed significant relationships between Internship Relevance Scale and Internship Satisfaction Scale. Further, considerable correlations between Advisor Qualification Scale and Internship Satisfaction Scale and Internship Improving Scale are found. Effective relationships between universities and business world are commanded.

Key words: Skill development, business world, internship experience.

GİRİŞ

Üniversitelerle iş dünyası arasında işbirliği ilişkileri, çağdaş ekonomiler açısından yaşamsal önem taşımaktadır. Bir başka ifadeyle, çağdaş gereksinimler açısından üniversite ve iş dünyasının, yerel ve/veya ulusal düzeyde, çok yakın ilişkiler içerisinde olması gerekmektedir. (Cloete vd., 2011) Açık ki, bu ilişkinin tam merkezinde beceri düzeyi yüksek insan gücü geliştirme ve değerlendirme görev ve çabaları (Zorn ve Taylor, 2004; Manning, 1992) yer almaktadır. Bir yandan iş örgütlerinin artan bilişim gereksinimleri, diğer taraftan bilişim teknolojileri alanındaki hızlı gelişmeler bu sorunu daha ivedi hale getirmektedir. Üniversitelerin bu bağlamda temel rol ya da işlevi, bir bütün olarak, yerel veya ulusal

¹ Yard. Doç. Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. necmettin1071@gmail.com

² Öğr. Grv. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. ibrahim.karagoz@windowslive.com

ölçekte gereksinim duyulan bilgi ya da bilişimi üretmektir. (Cloete vd., 2011) Onların kurumsal yeterlikleri de, gerçekte, bu amacı hangi ölçüde başarabildikleri ile sıkı biçimde ilişkilidir. Diğer taraftan, açıkça görülmesi bile, iş-dünyasının da bu bilgi ve bilişimden yararlanma ve onu daha üst düzeylere çıkarma çabalarına katkı sağlama gibi bir görev ve yükümlüğü söz konusudur. (Allen vd., 2005: 3 vd.) Bu yükümlülük, geniş anlamda, bilişim gereksinimlerinin açıkça tanımlanması ve bu bağlamda taleplerin yükseköğretim kurum ve birimleri ile paylaşılmasını kapsamaktadır. İş örgütleri, gerçekte, hem ayakta kalabilme ya da gelişimlerini sürdürme hem de toplumsal beklentileri karşılama sorumlulukları açısından (Porter ve Kramer, 2011: 519 vd), bu bağlamda bir işlevi yerine getirmeleri gerekir. Bu nedenle, karşılıklı gereksinim ve talepleri doğru olarak anlamak ya da bunlar için çözümler üretmek, temelde, üniversitelerle iş-dünyası arasında yakın/sürekli bir işbirliği süreci öngörmektedir. Öğrenci staj uygulamaları, bu bağlamda, salt gelecekteki insan kaynağının beceri düzeyini güvence altına alma değil; iş-dünyası ve üniversite ilişkilerini sına ve/veya geliştirme aracı olarak da önem taşımaktadır.

ÜNİVERSİTELER VE İŞ DÜNYASI İLİŞKİLERİNDE TEMEL BOYUTLAR

İşgücü Beceri Gereksinimi

Beceri, kişinin bir işi yapabilme yetkinliği anlamına gelir. (TDK, 2013) Ancak becerinin, bu bağlamda, iş örgütlerinin gereksinim duyduğu iş davranışlarının bütünü olarak tanımlanması daha anlamlıdır. Gerçekte, ürün ve/veya hizmet kalitesinde artış beklentileri, (Jones vd., 2000: 646 vd.) bu ürün ve hizmetlerin üretilmesinde ihtiyaç duyulan beceri kalitesinin sürekli olarak yükseltilmesini öngörmektedir. Diğer taraftan, üst düzey beceri ihtiyacı, giderek, küresel ekonomilerden kaynaklanan bir zorunluluğa dönüşme eğilimi de göstermektedir. (Güneş, 2012) Bu nedenle, çağdaş anlamda, ülke ekonomilerinin gelişimsel başarılarının arkasındaki temel gücün, insan kaynağının beceri yeterlikleri olduğu gerçeğinin (Biçerli, 2011) göz ardı edilmemesi gerekir.

Diğer taraftan, insan kaynağı ile kalkınma arasındaki ilişki doğru olarak saptanmış olsa da (Bowen ve Lawler, 2005:264), ulaşılan sonuçlar bağlamda bir yeterlikten söz etmek o kadar kolay gözükmemektedir. (Üstündağ, 2006: 89) Bu bağlamda temel sorun, sadece, beceri gereksinimlerini tanımlama ve gereksinim duyulan insan kaynağını yetiştirme ile değil; aynı zamanda mevcut beceri kaynağından yararlanma yetenekleriyle de ilişkilidir. (Coşkun ve Altunışık, 2002) İş örgütlerinin, örneğin, beceri gereksinimlerini büyük ölçüde yükseköğretim kurumlarıyla ilişkiler yerine geleneksel yollarla karşılama eğilimi içerisinde oldukları ve daha çarpıcı olarak, onların, kendi alanlarında eğitim veren yükseköğretim kurum ya da birimlerini tanıma/bilme konusunda bilişimsel yetersizlikler içerisinde oldukları görülmüştür. (Üstündağ, 2006: 89 vd.) Diğer taraftan, etkili örgütsel yapı ve/veya yönetsel süreçlere sahip olmamaları, iş örgütlerinin, iş gücü gereksinimlerini doğru olarak saptama ve bunu elde etme konusunda karşılaştıkları güçlüklerin birincil nedenleri arasındadır. (DPT, 2007; Tikici ve Uluyol, 2006) Özellikle KOBİ'ler, bu bağlamda daha öncelikli bir konumda yer almaktadır. (Özel, 2012 ve 2008)

İşgücü Beceri Eğitimi

Açıktır ki, bu bağlamda gelişmeler, iş örgütlerinin ihtiyaç duyduğu bilgi/bilişimin üretilmesini, yükseköğretim kurumlarının temel amaç ve öncelikleri arasına sokmaktadır. (Cloete vd., 2011) Bununla birlikte, ulusal ve/veya küresel anlamda, ülkelerin beceri üretiminin, iş örgütlerinin beceri gereksinimlerinin gerisinde kaldığı gözlenmektedir. Bu yetersizlik gelişmişlik düzeylerine bakılmaksızın tüm ülke ekonomileri için bir gerçeklik durumundadır. Örneğin Almanya (DeutscheWelle, 2012) ve Türkiye (Gür vd., 2012) için bu durum açıkça gözlenmektedir. Bu çerçevede, Türkiye'de azımsanmayacak ölçüde (%48) gereksinim duyulan beceriyi bulma güçlüğü yaşanmaktadır. (ManpowerGroup, 2011) Sorun ilk bakışta ve esas olarak, üniversitelerin beceri geliştirme sistem ve/veya programlarının, iş dünyasının beklentilerine göre tasarlanmamış olmasında ya da bilişimde yaşanan değişime ayak uydurma yeteneğinden uzak kalmasında aranabilir. (Gürbüz, 2011) Bununla birlikte, bu bakış açısı

sorunu bütünüyle açıklamaktan uzaktır. Gerçekte, sorun ya da yetersizliklerin kaynağı, üniversiteler ile iş-dünyası arasındaki ilişkilerin yeterince etkili olmamasında aranması gerekir. (Çakırel vd., 2013) Bu nedenle, bu ortak amaç paydaşlarının kendi gereksinim ve/veya yükümlülükleri konusunda sürekli bir farkındalık ve çözüm çabası içerisinde olması gerekir. (Biçerli, 2011; Gürbüz, 2011)

Diğer taraftan, yükseköğretim kurumları içerisinde özellikle meslek yüksek-okullarının (MYO), öğrencilere soyut olmaktan çok beceriye dönüşebilme yeteneği yüksek bilgiler kazandırması gerekmektedir. Gerçekte, onların kuruluş gerekçe ve/veya amaçları da (Kanun-4702) bu saptamayı haklı çıkarmaktadır. MYO'larda uygulamalı programlara yönelmedeki artışlar bu işlevin doğru anlaşıldığını göstermektedir. Bununla birlikte, MYO'ların yetiştirdikleri insan gücünün hangi düzeyde becerisel bir yeterlikte olduğundan emin olmak oldukça güçtür. (Üstündağ, 2006) Bu bağlamda yetersizlikler, işgören adaylarının hem yetenek ve bilgisi hem de iş deneyimleri ile ilişkili bulunmuştur. (ManpowerGroup, 2011), Diğer taraftan, işgücü gereksinimini nicel ve/veya nitel açıdan doğru olarak saptamak da işgücü beceri geliştirme başarımızda etkili olmaktadır. Bu nedenle, yükseköğretim kurum/birimlerinin, işgücü piyasasının hem niceliksel hem de niteliksel taleplerini doğru anlaması ve bu ölçütleri karşılayabilecek eğitsel çabalar içerisinde olması önemlidir.

Temel Bir İlişki Biçimi: Öğrenci Staj Uygulamaları

Üniversitelerle iş örgütleri arasındaki ilişki/işbirliği gereksinimi giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bunun gelecek on yıllar içerisinde artan bir biçimde süreceği konusunda da güçlü neden ve/veya öngörüler mevcuttur. (Bruns, 2012; ManpowerGroup, 2011) Bu bağlamda, üniversite-iş dünyası işbirliği açısından farklı yaklaşım ve/veya sistemlerden söz edilse de (Sarıbiyık, 2013), öğrenci staj uygulamaları bu ilişki biçimleri içerisinde en geleneksel ve yaygın olanıdır. Öğrenci staj uygulamaları, bir anlamda, üniversitelerin bilişimsel çıktıları ile iş örgütlerinin bilişim gereksinimlerinin birlikte değerlendirilmesidir. (Güyağüler, 2014) Açıkçası, staj deneyimlerinden elde edilen sonuçlar, hem üniversitelerin öğrencilere hangi ölçüde gereksinim duyulan bilgi/donanımı kazandırdığı; hem de iş dünyasının bu beceriden yararlanma istek ve yeteneğine sahip olduğu konusunda sağlam bilgiler vermektedir. (BYU, 2014) Diğer taraftan, staj uygulamaları, işlevsel olarak, beceri talep ve sunumunda yeterliklerimizi görme ya da sınama anlamına gelir. Staj deneyim ya da uygulamalarına, bu bağlamda, bir arabolucu olarak da bakılabilir. Staj deneyimleri, bunun dışında, öğrenciler açısından mesleki gelişme/ilerlemenin de ilk adımını oluşturmaktadır. (Güyağüler, 2014; Uysal, 2013) Bir başka açıdan, staj uygulamaları, iş deneyimi, beceri geliştirme, yetenek ve becerileri konusunda özgüven duygusu sağlamanın yanında; öğrencilere, burslar ve benzer parasal olanaklar sağlama gibi fırsatlar da sunmaktadır. (Güzel, 2010) Özetle, iş-dünyası ile bu ilk karşılaşma, öğrencilere bildiklerinin hangi düzeyde talep edildiği ve/veya yeterli olduğunu görme deneyimi anlamına gelmektedir. Açıktır ki, bu ilk deneyimin yeterliği, adayların gelecekle ilgili algılarını önemli ölçüde etkilemektedir.

Bununla birlikte, temelde, öğrenci sayılarının fazlalığı ve/veya işyerlerinin isteksiz davranışları nedeniyle bu bağlamda arzu edilen sonuçlara ulaşmada güçlükler yaşanmaktadır. Özellikle, küçük ve orta-boy iş örgütlerinin temel yönetsel (Ertuğrul ve Karakaşoğlu, 2005) ve insan kaynakları uygulama yaklaşımlarındaki yetersizlikler (Gümüştekin, 2005: 80), stajyer öğrenciler için uygun staj koşulları sağlama becerilerini önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Diğer taraftan, stajyerler ya da onların eğitim kurumlarının da bu bağlamda yetersizlikleri söz konusudur. Bu nedenle, staj uygulamalarında karşılaşılan sorunların giderilmesi ve/veya daha etkili uygulamalar için gereken çabanın gösterilmesi, ulaşılmaması gereken bu amaçlar bütünü açısından son derece önemlidir. (Üstündağ, 2006) Bu bağlamda, üniversitelerin, öğrencilere staj yeri bulma ve denetlemede daha etkili çaba göstermeleri, sorunun çözümü için katkı sağlayabilir. Bir başka açıdan, örn., staj uygulamaları, 3+1 modeliyle bir dönemlik uygulamaya da (Sarıbiyık, 2013) dönüştürülebilir.

YÖNTEM**Amaç**

Bu araştırmanın temel amacı, Abant İzzet Baysal Üniversitesi (AİBÜ) Bolu Meslek Yüksekokulu (BMYO) öğrencilerinin staj deneyimleri üzerinden, Meslek Yüksek Okullarının (MYO), iş dünyasının gereksinim duyduğu beceriyi hangi düzeyde üretebildiğini ve iş dünyasının da bu beceriden hangi ölçüde yararlanabildiğini belirlemeye çalışmaktır. Bu amaç, bir başka açıdan, iş örgütlerinin kendi beceri gereksinimlerini belirleme, MYO'ların da bu gereksinim için beceri üretme yeteneklerinin sınanması anlamı taşımaktadır. Bu bağlamda, stajlarını başarı ile tamamlayan AİBÜ-BMYO öğrencileri üzerinde uygulanan bir soru kağıdı ile hem öğrenci beceri düzeyleri hem de iş örgütlerinin bundan yararlanma yetenekleri konusunda sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evreni olarak, AİBÜ-BMYO'da, 2011-2012 öğretim yılı staj dönemlerinde, stajlarını başarı ile tamamlayan 609 öğrenci alınmıştır. Bu ana küteden ulaşılabilen 200 kişilik bir örneklem (%33) oluşturulmuş ve araştırmaya katılımları sağlanmıştır. Geçerli 104 soru kağıdı araştırmanın temel veri kaynağını oluşturmuştur. (Tablo 1)

Tablo 1. Örneklem Tanımlama

Tanımlama	Dağıtılan	Dönen	Geçerli
Sayı	200	160	104
%	100	80	60.5

Ölçek ve Çözümleme Yöntemleri

Soru kağıdı toplam olarak 22 madde içermektedir. Kişisel özelliklerin tanımlanması için oluşturulan 6 madde dışında kalan diğer araştırma maddeleri 4 ayrı ölçekle sınıflandırılmıştır. Danışman Yeterlik Ölçeği (DYÖ) toplam 2 madde (s.2, 3); Staj-işyeri Uygunluk Ölçeği (SUÖ) 6 madde (s. 4, 5, 6, 7, 8, 9); Geliştirme Ölçeği (GÖ) 3 madde (s.10,11,12) ve Staj Tatmin Ölçeği (STÖ) de 4 madde (s.13,14,15,16) içermektedir. Soru kağıdı, sınırlı sayıdaki örnekler dikkate alınarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Hipotez analizlerinde, Pearson korelasyon analiz yönetiminden yararlanılmış ve tüm veri çözümlenmeleri SPSS 17.0 ortamında yapılmıştır.

Betimleyici İstatistikler**Kişisel Özellikler**

Katılımcıların % 64'ü (67) bayan; %36'sı (37) ise erkektir. Katılımcıların yarıdan fazlası (%54) 18-20 yaş aralığındadır. 21-23 yaş aralığında olanlar ise %41'lik bir orana sahiptir. 24+ yaş kümesinde olanlar ise sadece %5'lik bir dilim oluşturmaktadır. Katılımcıların çoğunluğu (%70) sosyal; kalan %30'luk kısım ise teknik program öğrencileridir. Katılımcıların, diğer taraftan, %55'i muhasebe-finans ve insan kaynakları (sırasıyla %54 ve %4) alanlarında staj yapmıştır. Üretim bölümünde staj yapanların oranı %20'dir. Kalan kısım ise (%25) diğer farklı alanlarda staj yapmıştır.

Staj Danışmanlığı

Diğer taraftan, öğrencilerin %63,5'i'ü bir staj danışmanı olduğunu; kalan %36,5'de staj danışmanı olmadığını açıklamıştır. (Tablo 2)

Tablo 2. Staj Danışmanlığı Sıklık ve Oranı

		f	%
Staj yaptığım işyerinde bir staj danışmanım vardı	Katılıyorum	66	63,5
	Katılmıyorum	38	36,5
	Toplam	104	100,0

Güvenirlilik Analizi

Soru kağıdının iç güvenirliliğini sınamak için CsA güvenirlilik analizi yapılmış ve ölçmek istediği alan için büyük ölçüde yeterli olduğu görülmüştür. (Tablo 3)

Tablo 3. Testin Güvenirliliği

Madde Sayısı	Cronbac's Alpha
15	,85

Araştırma Maddeleri İçin Temel İstatistikler

Katılımcıların staj deneyim ve/veya süreçleri ile ilgili tatmin ve/veya yeterliklerin saptanması amacıyla, araştırma maddelerinin aldıkları ortalamalara göre bir sıralaması yapılmıştır. Bu bağlamda bir öncelik sıralaması, esas olarak, öğrencilerin en-fazla ya da en-az tatmin ya da yeterlik duygusu içerisinde oldukları alanların saptanmasında anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. (Tablo 4)

Tablo 4. Araştırma Maddeleri İçin Temel İstatistikler

Sıra	Madde Tanımı	Sayı	Min.	Max.	Ort.	SS.
1	Staj süreci, beni, yeni bilgiler öğrenmeye özendirmiştir.	104	1.00	4.00	3.29	,66
2	Çalışma hayatımda, alanımda başarılı olacağımı düşünüyorum.	104	1.00	4.00	3.25	,64
3	Başarılı bir staj süreci geçirdim.	104	1.00	4.00	3.21	,66
4	Staj danışmanıma her an ulaşabildim.	65	1.00	4.00	3.20	64
5	Eğitim aldığım programa uygun bir işyeri/bölümde staj yaptım.	104	1.00	4.00	3.19	,75
6	Staj danışmanım yol göstericiydi.	65	1.00	4.00	3.15	,64
7	Staj işyerim, kendimi geliştirmeme katkı sağlamıştır.	104	1.00	4.00	3.12	,70
8	Çalışma hayatımın bana yeterli tatmini sağlayacağını düşünüyorum.	104	1.00	4.00	3.04	,65
9	Staj süreci, kendi alanımda yetersizliklerimi görmeme imkân sağladı.	104	1.00	4.00	3.01	,72
10	İleride çalışmak istediğim bir işyeri/bölümde staj yaptım.	104	1.00	4.00	2.93	,82
11	İşyeri staj koşulları, bilgilerimi uygulama açısından yeterli olmuştur.	104	1.00	4.00	2.73	64
12	Mezun oluşumda staj yaptığım işletmede çalışmak isterim.	104	1.00	4.00	2.69	,98
13	Staj işyerim, bilgimden yararlanmak isteyen bir yaklaşım gösterdi.	104	1.00	4.00	2.66	,70
14	Staj işyerimde, okulda öğrendiklerimi uygulama fırsatı buldum.	104	1.00	4.00	2.60	,71
15	Okulda öğrendiğim bilgilerin, işyeri beklentileri açısından yeterli olduğunu gördüm.	104	1.00	4.00	2.49	,72

HİPOTEZ ANALİZİ

Stajyer öğrencilerin, staj ve/veya staj-ışyeri koşulları ile ilgili tatmin düzeylerinin saptanması amacıyla, 4 ayrı hipotez kurulmuş ve Pearson Korelasyon tekniği ile analiz edilmiştir. Hipotez analizleri Tablo 5, 6, 7 ve 8'de verilmiştir.

Staj Yeri Uygunluk ve Tatmin İlişkisi

H1.1. Staj işyeri uygunluğu ile staj tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5: Staj Yeri Uygunluk ve Tatmin İlişkisi

		Staj yeri Uygunluk Ölçeği	Tatmin Ölçeği
Staj yeri Uygunluk Ölçeği	Pearson Korelasyon	1	,663*
	P		,000
	N	104	104
Tatmin Ölçeği	Pearson Korelasyon	,663*	1
	P	,000	
	N	104	104

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (Çift-tarafli)

H1.1. Kabul edilmiştir. $p < 0,01$. Bir başka ifadeyle, staj işyerinin uygunluğu ile staj tatmini arasında güçlü olumlu ilişki bulunmuştur.

Danışman Yeterlik ve Tatmin İlişkisi

H1.2. Staj danışman yeterliği ile staj tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 6: Danışman Yeterlik ve Tatmin İlişkisi

		Danışman Yeterlik Ölçeği	Tatmin Ölçeği
Danışman Yeterlik Ölçeği	Pearson Korelasyon	1	,351*
	P		,004
	N	65	65
Tatmin Ölçeği	Pearson Korelasyon	,351*	1
	P	,004	
	N	65	65

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (Çift-tarafli)

H1.2. Kabul edilmiştir. $p < 0,01$. Bir başka ifadeyle, staj danışmanının yeterliği ile staj tatmini arasında orta düzeyde olumlu anlamlı ilişki bulunmuştur.

Danışman Yeterlik ve Geliştirme İlişkisi

H1.3. Staj danışman yeterliği ile geliştirme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 7: Danışman Yeterlik ve Geliştirme İlişkisi

		Danışman Yeterlik Ölçeği	Geliştirme Ölçeği
Danışman Yeterlik Ölçeği	Pearson Korelasyon	1	,372*
	P		,002
	N	65	65
Geliştirme Ölçeği	Pearson Korelasyon	,372*	1
	P	,002	
	N	65	65

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (Çift-tarafli)

H1.3. Kabul edilmiştir. $p < 0,01$. Daha ayrıntılı olarak, staj danışmanının yeterliği ile stajın geliştirici etkisi arasında orta düzeyde olumlu anlamlı ilişki saptanmıştır.

Geliştirme ve Tatmin İlişkisi

H1.4. Geliştirme ile staj tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 8: Geliştirme ve Tatmin İlişkisi

		Geliştirme Ölçeği	Tatmin Ölçeği
Geliştirme Ölçeği	Pearson Korelasyon	1	,627*
	P		,000
	N	104	104
Tatmin Ölçeği	Pearson Korelasyon	,627*	1
	P	,000	
	N	104	104

*Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlı (Çift-terafli)

H1.4. Kabul edilmiştir. $p < 0,01$. Bir başka ifadeyle stajın öğrencilerin gelişimine sağladığı katkı ile staj tatmini arasında olumlu anlamlı güçlü ilişki bulunmuştur.

SONUÇLAR VE TARTIŞMA

Sonuçlar

Ana kütle olarak alınan, AİBÜ-BMYO; 2011-2012 öğretim yılı staj dönemlerinde, stajlarını başarı ile tamamlayan 609 öğrenciden 200 kişiye ulaşılmış ve soru kağıdı verilmiştir. Geri dönen 160 soru kağıdından 104'ü geçerli kabul edilmiş ve temel veri için esas alınmıştır. (Tablo 1) Diğer taraftan 104 katılımcıdan % 64'ü (67) bayan; %36'sı (37) ise erkektir. Diğer taraftan yarısından fazlası (%54) 18-20 yaş aralığındadır. Sosyal programlarda okuyan öğrenciler (%70) teknik programlarda okuyanlardan (%30) baskın biçimde fazladır. Diğer taraftan, soru kağıdı 0.85 düzeyinde güvenilir bulunmuştur. (C'sA: 0.85) (Tablo 3) Bir başka açıdan, araştırma maddeleri için hesaplanan ortalamalar, anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. Katılımcılar, ilk sıraya staj sürecinin yeni bilgiler kazandırmada etkili/güdüleyici olduğunu (3.29); ikinci sıraya gelecek meslek yaşamlarında başarılı olabilecekleri (3.25) ve üçüncü sıraya da başarılı bir staj dönemi geçirdikleri algısını (3.21) koymuştur. Buna karşılık, katılımcılar en düşük ortalama ile (2.49) okulda öğrendikleri bilgilerin iş yeri beklentileri açısından yeterli olmadığı algısını en son sıraya koymuştur. Okul bilgilerini staj işyerlerinde uygulama fırsatının yetersizliği (2.60) ve işyerlerinin, stajyerlerin bilgilerinden yararlanma isteklerindeki yetersizlik (2.66) en düşük ortalama alan diğer iki madde olarak bulunmuştur. (Tablo 4)

Diğer taraftan, hipotez analizleri anlamlı sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bağlamda, H1.1. Analizi, staj işyeri uygunluk ölçeği (SUÖ) ile staj tatmin ölçeği (STÖ) arasında 0.01 anlamlılık düzeyinde güçlü olumlu ilişki (0.66) olduğunu göstermiştir. (Tablo 5) Benzer biçimde, H1.2. Analizi ile danışman yeterlik ölçeği (DYÖ) ile STÖ arasında orta düzeyde olumlu anlamlı ilişki bulunmuştur. (Tablo 6) Diğer taraftan, H1.3. DYÖ ile geliştirme ölçeği (GÖ) arasında orta düzeyde (0.372) olumlu anlamlı (Tablo 7) ve nihayet H1.4. Analizi, GÖ ile STÖ arasında güçlü olumlu anlamlı ilişki (0.627) olduğunu ortaya koymuştur. (Tablo 8)

Tartışma

Hesaplanan C'sA değeri, soru kağıdının, ölçülmek istenen tutumlar için geçerli ve güvenilir bir araç olduğunu göstermiştir. (Nunnally ve Bernstein, 1994) (Tablo 3) Bu değer, soru kağıdının, yaygın olmayan bir alanda geliştirilmiş olması ve özgünlüğü dikkate alındığında daha tatmin edici gözükmektedir. Diğer taraftan, stajyer öğrencilere bir staj danışmanları-olup olmadığı sorulmuş ve yaklaşık 2/3'ü staj danışmanı olduğunu bildirmiştir. (Tablo 2) Danışman yeterliği, yarısından azdır ve bu sonuç, stajyer öğrencilerin beceri geliştirmeleri açısından temel bir kısıtlama anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, öğrencilerin danışmanlarına ulaşma ortalamaları 4. Sırada (3.20) (Tablo.4) bulunmuştur. İlişkili olarak, Uysal (2013), stajyer çalışanların yüksek oranda (%89) üstlerine kolaylıkla ulaşabildiği sonucuna ulaşmıştır. Bir başka açıdan, stajyer öğrenciler, başarılı bir staj süreci geçirmiş oldukları algısını güçlü biçimde vurgulamıştır. (Tablo 4) Bununla birlikte, öğrenciler, "Staj işyerim, bilgimden yararlanmak isteyen bir yaklaşım gösterdi" maddesini 13. (ort: 2,66; ss: 0,70) koymuştur. Uysal (2013) araştırması,

stajyer çalışanların %86'sının görüşlerine önem verildiği algısı bildirdiği sonucuna ulaşmıştır. Benzer biçimde, "Staj işyerimde, okulda öğrendiklerimi uygulama fırsatı buldum" maddesi 14 (ort: 2,60; ss: 0,71) ve "Okulda öğrendiğim bilgilerin, işyeri beklentileri açısından yeterli olduğunu gördüm" maddesini de 15. (ort: 2,49; ss: 0,72) sırada yer almıştır. Bu sonuçlar oldukça önemli ve çarpıcıdır. Bir başka ifadeyle, son üç sırayı paylaşan maddeler, öğrencilerin, hem staj işyerinin kendi bilgilerinden yararlanma ve kendi bilgilerini uygulama hem de kendi bilgi-becerilerinin işyeri beklentilerini karşılama açısından yetersiz olduğu sonucunu açıkça ortaya koymaktadır. (Tablo 4) Bu sonuçlar, somut olarak, öğrencilerin staj yaptıkları işyerlerinin yaklaşım ve koşullarında olduğu kadar kendi donanımları ile ilgili yetersizlikleri ortaya koymaktadır. Bir başka ifadeyle, her ne kadar başarılı bir staj dönemi geçirdiklerini ifade etmiş olsalar da, bu sonuçlar, öğrencilerin, staj süreci içerisinde hem üniversitelerin kazandırdığı beceri hem de iş yerlerinin bu beceriden yararlanma istek ve/veya yaklaşımları ile ilgili önemli yetersizlik algısı içerisinde oldukları anlamına gelmektedir. Bu sonuçlar, daha önceki araştırmalarda (ManpowerGroup, 2011; Üstündağ, 2006) elde edilenlerle de örtüşmektedir.

Diğer taraftan, hipotez analizleri staj işyeri uygunluğu ile staj tatmini arasında güçlü ilişkiler olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, yetersiz koşullarda staj yapmış olsalar da, bu iki değişken arasında güçlü ilişkilerin varlığını açıklamaktadır. Bunun kadar güçlü olmasa da, danışman yeterliği ile staj tatmini ve gelişim sağlama arasında da olumlu anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. Bu sonuçlar, ayrıca, öğrenci staj uygulamaları konusunda üniversiteler kadar iş dünyasının farkındalıklarının artırılması gerektiğini de açıkça ortaya koymaktadır. Üstündağ araştırması (2006), iş örgütlerinin, işgören gereksinimlerini, büyük ölçüde, yükseköğretim kurumlarıyla ilişkiler üzerinden karşıladıklarını ve daha da önemlisi, kendi alanlarında eğitim veren bir yükseköğretim kurum/biriminin varlığını bile bilmediklerini ortaya koymuştur. Bu bağlamda farkındalıkların artırılması, staj uygulamalarına daha faydacı bir açıdan yaklaşılması ve daha uygun staj koşulları sağlanması önem taşımaktadır.

GELECEK ARAŞTIRMALAR VE ÖNERİLER

Araştırma, öğrenci staj uygulamaları üzerinden, iş örgütleri ile yükseköğretim kurumları arasındaki beceri talep-sunum ilişkisini irdelemek bakımından önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Bu bağlamda önemli bir adım oluşturduğu da söylenebilir. Bununla birlikte, kimi açılardan yetersizlikler de içermektedir. Gelecek araştırmaların, daha gelişmiş soru kağıtları/ölçekler kullanılarak daha geniş örneklemeler üzerinden yapılması gerekir. Diğer taraftan, araştırma sonuçları üniversiteler ve iş örgütleri açısından bazı öneriler geliştirilmesini kolaylaştırmaktadır:

- Yükseköğretim kurumları ile iş dünyası arasında daha etkili ilişki/işbirliği sistemleri geliştirilmelidir.
- Üniversitelerin, beceri eğitiminde, iş örgütlerinin çağdaş gereksinimlerini sürekli biçimde göz önünde bulunduran bir yaklaşım içerisinde olması gerekir.
- Benzer biçimde, iş örgütlerinin de üretilen bilgi ve beceriden yararlanma ve beceri gereksinimlerini tanımlama ve talep etme konusunda daha istekli ve gelişimsel bir çaba içerisinde olması gerekir.
- Öğrenci stajları, hem yükseköğretim kurum/birimleri hem de iş örgütleri açısından yönetilmesi/denetlenmesi gereken bir uygulama olarak görülmelidir.
- İş örgütleri, daha gönüllü ve faydacı bir yaklaşımla staj uygulama süreçlerini hem öğrencilerin bilgi/becerisinden yararlanma hem de onların gelişimlerine katkı sağlama olarak değerlendirmelidir.
- Özellikle MYO'larda staj süreleri uzatılmalı, imkânlar ölçüsünde bir yarıyılın bütünüyle (3+1 modeli) staj uygulamalarına ayrılmasına çaba harcanmalıdır.

KAYNAKLAR

- Allen, D., McKenzie, W. ve Thomson, G. (2005). *Managing information*, London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Biçerli, M. K. (2011). Yükseköğretim sistemimizi işgücü piyasasındaki gelişmeler paralelinde yeniden yapılandırmak zorundayız. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1)3, 122-127.
- Bowen, D. E. ve Lawler, E.E. (2005). Empowering service employee. Eds. A. Betteley, D. Mayle ve T. Tantoush, *Operations management, A strategic approach*. (pp.259-273) London: Sage Publications.
- Bruns, A. (2012). Universities and economic development: Companies find that a few well-placed researchers can go a long way. *Site Selection Magazine*, July. <http://www.siteselection.com/issues/2012/jul/universities-and-economic-development.cfm> Adresinden 27 Nisan 2013 tarihinde alınmıştır.
- BYU (2014). *Benefits of internships*. Brigham Young University. <https://saas.byu.edu/intern/html/Benefits2.html> Adresinden 12 Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- Cloete, N., Bailey, T., Pillay, P., Bunting, I. ve Maassen, P. (2011). *Universities and economic development in Africa*. Wynberg: Center for Higher Education Transformation (CHET).
- Coşkun, R. ve Altunışık, R. (2002). Management's concerns about the issues faced by Turkish SMEs", *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, (8)6, 272-291.
- Çakırel, Y., Karaca, P.Ö., Çakırel, Ö.A., Çakır, İ. (2013). Meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj yaptıkları büroların ergonomi-verimlilik ilişkisi açısından değerlendirilmesi: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, *Büro Yönetimi Özel Sayısı*, (1), 23-40.
- DPT (2007). KOBİ stratejisi ve eylem planı. 2007- 2009, Ankara.
- DeutscheWelle (2012). *Daha fazla göçe ihtiyaç var*. DeutscheWelle Türkçe. <http://www.dw.de/daha-fazla-g%C3%B6%C3%A7e-ihiya%C3%A7-var/a-16280792> Adresinden 14 Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- Ertuğrul, İ. ve Karakaşoğlu, N. (2005). Toplam kalite yönetimi açısından performans değerlendirme ve Denizli imalat sanayinde uygulanabilirliğine ilişkin bir çalışma. *VII. Ulusal Ekonometri ve İstatistik Sempozyumu*, 26- 27 Mayıs, İstanbul.
- Gümüştekin, G. E. (2005). KOBİ niteliğindeki aile işletmelerinin yönetim ve organizasyon sorunları: Kütahya Seramik Sanayi Örneği", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (6)1, 71-93.
- Gür, B.S., Güneş, F. (2012). Bologna süreci ile yükseköğretimde öngörülen beceri ve yetkinlikler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2)1, 101-109.
- Gür, B.S., Özoğlu, M., Akgeyik, T., Çetinkaya, E., Karagöl, E.T., Öztürk, M., Biçerli, M.K., Açıkgoz, Ö., Özer, M., Özhan, T., Çelik, Z. (2012). *Türkiye'nin insan kaynağının belirlenmesi*. Rapor, Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı (SETA)Yayını.
- Gürbüz, R. (2011). Meslek yüksekokulları nedir? *29 Nisan 2011, METEF Fuarı Sunusu*, Ankara.
- Güyağüler, T. (2014). *Staj çıkmazı*. http://www.maden.org.tr/resimler/ekler/51869bde8b9d6ad_ek.pdf Adresinden 02 Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- Güzel, Ö. (2010). Turizm öğrencilerinin staj döneminde edindikleri motivasyonun Herzberg Teorisi'ne göre değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yaşar University*. (20)5, 3415-3429.
- İş-Kur (2012). *Bolu İşgücü Piyasası Analizi Raporu*. Bolu: Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü.
- Jones, G.R., George, J. M., Hill, C. W. L. (2000). *Contemporary management*. International edition: McGraw-Hill.
- Kanun-4702. *2001 tarih ve 4702 nolu kanun, md. 4, 2547 Sayılı Kanuna Ek.md:24*. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4702.html> Adresinden 28 Nisan 2013 tarihinde alınmıştır.
- ManpowerGroup (2011). *ManpowerGroup annual survey reveals one third of employers Worldwide can not find qualified talent despite over-supply of available workers*.

<http://www.manpowergroup.com/investors/releasedetail.cfm?releaseid=579093> Adresinden 20 Şubat 2013 tarihinde alınmıştır.

- Nunnally, J. C. (1987). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. C. ve Bernstein, I. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Özel, N. (2013). KOB'lerin rekabet edebilirlik sorunlarına yönetsel ve örgütsel yapılanmalar temelinde çözüm arayışları. *Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (1)2, 38-54.
- Özel, N. (2008). KOB'lerde işgörenlerin örgütsel ve bireysel amaç algılamaları ve bunun sonuçları üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, (3)2, 69-84.
- Porter, M. E. ve Kramer, M.R. (2011). Rekabet üstünlüğü ile kurumsal sosyal sorumluluk arasındaki bağlantı. Ed. M. E. Porter, *Rekabet Üzerine* (çev. K. Tanrıyar), (14. Bölüm, ss.519-544) İstanbul: MARKA Yayını.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek yüksekokullarında nitelikli işgücü yetiştirmek için 3+1 eğitim modeli. *Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi*, (1)1, 7-14.
- TDK (2013). *Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.518580cb0c6225.58810361 Adresinden 03 Mart 2013 tarihinde alınmıştır.
- Tikici, M. ve Uluyol, O. (2006). Patron-profesyonel yönetici arasındaki ilişkilerin verimlilik faktörlerinden 'işgörenlerin yöneticilerden duydukları tatmine' yansımaları: Malatya'da aile işletmesi niteliğindeki bir KOB'ide araştırma. *İKÜ 3. KOB'ler ve Verimlilik Kongre Kitabı* (ss.33-43). İstanbul.
- Üstündağ, S. (2006). İşletme yöneticilerinin hazır giyim eğitimi veren yükseköğretim kurumları ve bu kurumlardan mezun bireyler hakkındaki görüşleri. *Yüksek lisans tezi*, Ankara: Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Uysal, T. (2013). Stajyer çalışanların mesleki bağlılık gelişimine örgüt ikliminin etkisi. *Business and Economics Research Journal*, (4)3, 93-110.
- Zorn, T. E. ve Taylor, J. R. (2004). Knowledge management and/as organizational communication. Edts. D. Tourish, O. Hargie, *Key Issues in Organizational Communication*, (pp.96-112). London: Routledge.