

PAPER DETAILS

TITLE: İŞLETMELERİN STAJYERLERDEN BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

AUTHORS: Kadir GÖKOĞLAN, Uğur KAVAL

PAGES: 316-323

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1285255>

DOI: 10.29064/ijma.736465

İŞLETMELERİN STAJYERLERDEN BEKLENTİLERİ ÜZERİNE BİR ÇALIŞMA

A STUDY ON THE EXPECTATIONS OF THE BUSINESSES FROM THE TRAINEES

Kadir GÖKOĞLAN¹Uğur KAVAL²

ÖZET

Bu çalışma işletmelerin stajyerler üzerindeki beklentileri üzerine bir çalışma sunmaktadır. İşletmeler, stajyer seçerken birçok kriteri dikkate alırlar. Bu kriterler oldukça önemlidir. Öğrenciler için iş fırsatları genellikle staj sonunda sunulmaktadır. Bu fırsattan yararlanmak isteyen stajyerler işyerlerinin kriterlerine uymak zorundadır. Bu çalışma sonucunda işletmeler, ekip çalışmasına uygun teknik ve mesleki bilgiye sahip stajyerleri kabul ettikleri görülmektedir. Ek olarak, ücret konusu önemsiz bir kriter olarak gösterilmiştir. İşletmeler stajyerlerin staj sonrası memnuniyet düzeyinin düşük olduğu gözlenmektedir. Takım çalışmasında eksikliklerin olduğu vurgulanmıştır. İşletmeler, bir stajyer seçerken mesleki eğitim ve mesleki etik düzeyinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Sonuç olarak, işletmeler stajyerleri kabul ederken, ekip çalışmasına uyum sağlayacak, mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahip olan kişileri stajyer olarak tercih ettikleri görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: İşveren, Stajyer, Stajyer Seçim Kriterleri

ABSTRACT

This article presents a study on the expectations of businesses on interns. Businesses take many criteria into consideration when choosing a trainee. These criteria are very important. Job opportunities for students are usually offered at the end of the internship. Interns who want to take advantage of this opportunity must comply with the criteria of their workplaces. As a result of this study, it is seen that businesses accept trainees with technical and professional knowledge suitable for team work. In addition, the issue of pay has been shown as an insignificant criterion. It is observed that the level of satisfaction of the enterprises trainees after the internship is low. It was emphasized that the lack of teamwork. Businesses emphasized that the level of vocational education and professional ethics is important when choosing a trainee. As a result, it is seen that while businesses accept trainees, they prefer individuals who will adapt to teamwork and have a professional and ethical responsibility.

Keywords: Employer, Trainee, Trainee Selection Criteria

1. Giriş

Bireyin belirli bir işte gösterdiği ilerleme ya da yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerin tamamı olarak tanımlanan kariyer, iş ve gündelik hayatta sıkça karşılaştığımız bir kavramdır (Kaval ve Gökoğlan, 2020). Özellikle iş hayatında kademe atlama anlamında kullanılan kariyer, iş hayatında yapılacak bilinçli bir planlama ile sürdürülebilir. Kendini tanımak ve gözlemlemek, başka insanları incelemekten daha zordur. Bu yüzden kendi analizini yapabilmek konusunda hassasiyet göstermek gerekir. Meslek hayatında geçirilecek zaman dilimi düşünüldüğünde, kariyer planı yaparken kendini tanımanın önemi bir kez daha

¹ Dr. Dicle University Diyarbakir Vocational School of Social Sciences, kadir.gokoglan@dicle.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0001-6397-8477>

² Expert, Dicle University Career Planning Application and Research Center, ugurkaval1721@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-4049-9144>

ortaya çıkmaktadır. Nitelikli işgücünün, yani insan sermayesinin öneminin yeni anlaşılmaya başlanması firmalar tarafından da fark edilerek yetişmiş insanın önemi gün yüzüne çıkmaktadır.

Çok basit bir ifadeyle “staj”, sınıftan işyerine bir “köprü”dür. Deneyim iş piyasasında rakiplerine üstünlük sağlarken, gerçek çalışma koşullarında becerileri, ilgi alanlarını ve kariyer seçimlerini test etmek için 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. Bu bağlamda stajın fayda sağladığı öğrenciler, organizasyonlar ve eğitim kurumlarıdır diyebiliriz (Çaylan ve diğerleri, 2016).

Çeşitli araştırmalar staj programlarını öğrenciler, okullar ve organizasyonlar açısından inceler. Staj programlarını güncellemek ve değişen beklentileri açıklamak esastır. Buna göre, öğrenciler stajları ilk işi yapmak için güvenilir bir araç olarak görürler (Cannon ve Arnold, 1998). Uygun ve nitelikli bir işgücü için, süreçleri iyi işleyen bir yapılanma önemlidir.

2. Literatür Taraması

Ülkemizde öğrenciler üniversitede veya lisede gördükleri öğrenim boyunca, mezuniyetten sonra iş gücü piyasasında iyi adapte olabilmeleri ve iş/ mesleklerinde tecrübe kazanabilmeleri için staj (bir nevi deneyim ve yerinde öğrenme/ işte öğrenme) uygulamaları yapılmaktadır. Bireyin belirli bir işte ilerleme özellikle iş hayatında yapılacak bilinçli bir planlama ile yapılan staj meslek hayatında bireye pozitif katkılar sağlayacaktır. Öğrencilerin eğitim hayatında öğrendiklerini iş yaşamında pratiğe dökabilmeleri, mesleki birikimini iş hayatında da uygulaması ile karşılaşacağı zorlukları elimine etmesine yardımcı olacaktır.

Kariyer planlama noktasında vizyon ve hedefler belirlenirken kişi, iç dünyasına göz atmalıdır (Gökoğlu ve Kaval, 2020). Bu içe dönüş, aslında gelecek çizgisinin ne kadar uygun çizildiği noktasında düşünmeyi ve yapılan planlamanın gerçeklerle ne kadar örtüştüğünü sorgulamayı amaçlamaktadır. Zira tercih edilecek meslek, bireyin kişisel özellikleriyle paralellik gösterdiği ölçüde başarıya yaklaşılabilecektir (Kaval ve Korkut, 2013).

Staj çalışmaları Ülkemizde meslek yüksekokullarından mezun olabilmek için yerine getirilmesi gereken şartlardan biridir. Mevcut durumda öğrenciler staj çalışmalarını en az otuz iş günü olmak üzere II. veya IV. dönemde yaz tatilinde yerine getirmektedirler. Staj uygulamasındaki mevcut iki taraftan biri gelecekte yapacağı işle ilgili bilgi, beceri ve deneyimini artırmak isteyen öğrenci, diğeri de işinin niteliklerine uygun meslek adayını yetiştirmek üzere gerekli bilgileri veren staj yeri yetkilisidir (Karacan, ve Karacan, 2004).

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 (Sarıbıyık, 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. Bireyin stajdan beklentisi ve kariyer planlaması mezuniyet sonrası ne yapmak istediği ve kendini tanıma noktasında hangi mesleğe yöneleceği gibi durumları da beraberinde getirir. Staj uygulaması öğrencilere pek çok avantaj sağlamaktadır. Bu avantajlar arasında işi yerinde görme, meslekleri hakkında daha detaylı bilgi edinme, öğrendikleri teorik bilgileri uygulama, kendilerinde akademik olarak geliştirmeleri gereken yönleri görme ve mesleki alanda belirli bir çevre edinme sayılabilir. Ayrıca mesleki ve teknik eğitim gören öğrenciler, iş hayatını (sektörü) tanıyarak, mezuniyet sonrası kariyer hedeflerini belirlemede 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).

Nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi işinin rastgele değil bir plan dâhilinde yapılması gerekmektedir. Bilindiği gibi hükümetlerin karşılaştıkları temel sorun kıt kaynakların birbiri ile rekabet eden ihtiyaçlar arasında nasıl paylaştırılacağıdır. Kıt üretim kaynakları sermaye, emek, toprak ve diğer doğal kaynaklardan oluşurken; rekabet eden ihtiyaçlar “tüketim” ve “yatırım” olarak iki genel grupta toplanabilir. Tüketim ihtiyaçların anında karşılanması anlamına gelirken, yatırım gelecekte mal ve hizmet üretmek için kapasite oluşturulması anlamına gelmektedir (Biçerli ve Kemal, 2011).

İstihdam kelime anlamı olarak hizmete almak ve çalıştırmak anlamlarını taşımaktadır. İktisadi bir kavram olarak istihdam ise üretim faktörlerinin gelir sağlamak amacıyla çalışması ya da çalıştırılmasıdır. Diğer üretim faktörlerinin kullanılamaması yani boşta kalması halinde ortada sadece ekonomik bir sorun varken, emek faktörünün istihdam dışında kalması halinde hem ekonomik bir kaynak kaybı hem de sosyal ve politik sorunlar ortaya çıkmaktadır (Gül ve diğerleri, 2009).

Ulusal Mesleki Yeterlilik Sisteminin kurulmasındaki temel amaç eğitim ile iş yaşamının nitelik talepleri arasında işlevsel bir bağ kurmaktır. Bu sistem Türkiye'nin küresel ekonomide rekabet edebilmesi için ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlayacaktır. (<http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2>, 27.12.2013).

Staj uygulamaların gerçekleştirilmesi süreçlerinde; yapılacak işin stajyerin düzeyine uygun olduğundan emin olunduktan sonra yaptırılması ve stajyerleri yüksek düzeyde baskı altında bırakmadan sorumluluk verilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede stajların daha nitelikli bir şekilde yürütülmesi sağlanabilir (Kaysi ve Aydemir 2018).

3. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu çalışma işverenlerin stajyer seçerken dikkat ettiği kriterler, stajyerlerde beklenen beceri ve özellikler ile staj sonrası memnuniyet düzeylerinin tespit edilmesini amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda Diyarbakır'da faaliyet gösteren 144 firma üzerinde yüzyüze anket uygulaması yapılmıştır.

Bu çalışmanın yürütülmesi için kapsamlı bir metodoloji benimsenmiştir. Verileri toplamak için yapılandırılmış bir çevrimiçi anket kullanılmıştır. Veriler Diyarbakır ilinde dokuz gün boyunca toplam 144 katılımcıdan yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Eksik veri yoktur ve 144 anketin tamamı çalışma için kullanılmıştır. Katılımcıların ifadelerine (1 - en önemsiz 5 - en önemli) aralığında puan vermeleri istenmiştir.

Sektör türü, tercih edilen üniversite ve tercih edilen stajyerlerin bölümü gibi demografik bilgiler elde edilmiştir. Ayrıca katılımcıların stajyer kabul kriterleri, stajyerlerde istenen beceri ve nitelikler ile stajyerlik sonrası memnuniyet düzeyi gibi veriler katılımcılardan toplanmıştır. Veriler istatistik programında analiz edilmiş, sonuçlar ve yorumlar aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

		<i>n</i>	<i>%</i>			<i>n</i>	<i>%</i>
<i>Sektör Türü</i>	Gıda	26	18,1	<i>Tercih edilen Stajyer Bölümü</i>	Mühendislik	54	37,5
	Otomotiv	30	20,8		İ.İ.B.F	28	19,4
	İnşaat	35	24,3		Sağlık	8	5,6
	Tekstil	35	24,3		Ziraat	4	2,8
	Diğer	18	12,5		Diğer	50	34,7
	Toplam	144	100		Toplam	144	100
<i>Tercih Edilen Üniversite Türü</i>	Devlet Üniversitesi	100	69,4				
	Özel Üniversite	44	30,6				
	Toplam	144	100				

Tablo 1'e göre; tekstil ve inşaat (% 24,3) firmaları en yüksek katılımcıya sahiptir. İşletmeler genel olarak devlet üniversite mezunlarını stajyer olarak kabul etmek istemektedir. Ayrıca, mühendislik fakültesi mezunlarının (% 37.5) kabul edilen en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 2: İfadelerin Frekans Tablosu

Stajyerlerin İşletmenize Kabul Edilme Kriterleri	n	Ort..	St. Sap.
Stajyerlerin eğitiminden ziyade karakteri daha önemlidir.	144	3,722	1,220
İşletmede kullanılan teknolojik araçları kullanmaları önemlidir.	144	4,361	,965
Analitik düşünme ve problem çözme becerileri önemlidir.	144	4,680	,706
İşletmemizin iş gücü planlaması, stajyer kabulünde önemlidir.	144	4,277	1,047
Düşük ücretli olmaları tercih nedenidir.	144	2,458	1,438
Sigorta, ücret, prim, yemek vb. ücretleri için kanuni bir zorunluluk olmaması tercih nedenidir.	144	2,569	1,549
Departmanlarımızdan gelen taleplere uygun branşlarda stajyer almak önemlidir.	144	4,388	,939
Özgeçmişlerini (CV) alarak değerlendirmeye tabi tutmak önemlidir.	144	4,180	1,232
Eğitimlerinin tamamlanması sonucunda işletmemizde çalışmaları mümkündür.	144	3,833	1,358
Stajyerlerde En Çok Aranılan Beceri ve Özellikler			
Bireysel çalışabilme	144	3,958	1,245
Ekip çalışması	144	4,638	,807
Zamanı iyi kullanma	144	4,597	,895
Özgüvene sahip olma	144	4,500	,946
Rasyonel ve akılcı olma	144	4,611	,758
Sürekli öğrenmeye açık olma	144	4,718	,737
Değişime ayak uydurabilme	144	4,652	,750
İkna etme kabiliyetine sahip olma	144	4,458	,959
Mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahip olma	144	4,722	,713
Toplumsal, ahlaki ve insani sorumluluk duygularına sahip olma	144	4,652	,787
Bir yabancı dilde etkin iletişim kurma becerilerine sahip olma	144	4,152	1,079

Genel kültür düzeyi yüksek olma	144	4,263	,915
Bilgi ve görüşlerini anlatabilme yeteneğine sahip olma	144	4,507	,935
Mesleğine ilişkin küresel ve toplumsal etkilerini anlam düzeyi	144	4,416	,927
Yazılı ve sözlü iletişim becerisi	144	4,513	,868
Analiz etme ve gereksinimleri karşılayacak şekilde yeniden tasarlama becerisi	144	4,458	,974
İş planı hazırlama ve işlerin denetimini gerçekleştirebilme becerisi	144	4,500	,852
Staj Sonrası Memnuniyet			
Yeterli bilgi düzeyine sahiptirler.	144	4,27	,934
Meslek etiği sorumluluğuna sahiptirler.	144	4,16	,916
Ekip çalışmasına yatkındırlar.	144	4,08	,971
Kendini ifade etme açısından yeterlidirler.	144	4,02	1,133
İş planı uygulama açısından yeterlidirler.	144	3,97	1,121
Değişime uyum sağlama konusunda uygundurlar.	144	4,13	,979
Rasyonel ve akılcı davranmaktadırlar.	144	4,05	1,082

Katılımcıların stajyerini kabul etme nedenleri, tercih edilen beceri ve staj programından sonra memnuniyet düzeyi özellikleri ortalama değerleri Tablo 2’de belirtilmiştir.

Table 3: Stajyerlerin İşletmeye Kabul Edilme Kriterleri Frekans Tablosu

Stajyerlerin İşletmenize Kabul Edilme Kriterleri	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Stajyerlerin eğitiminden ziyade karakteri daha önemlidir.	12	8,3	4	2,8	48	33,3	28	19,4	52	36,1
İşletmede kullanılan teknolojik araçları kullanmaları önemlidir.	2	1,4	6	4,2	20	13,9	26	18,1	90	62,5
Analitik düşünme ve problem çözme becerileri önemlidir.	4	2,8	8	5,6	-	-	18	12,5	114	79,2
İşletmemizin iş gücü planlaması, stajyer kabulünde önemlidir.	6	4,2	2	1,4	22	15,3	30	20,8	84	58,3
Düşük ücretli olmaları tercih nedenidir.	54	37,5	28	19,4	22	15,3	22	15,3	18	12,5
Sigorta, ücret, prim, yemek vb. ücretleri için kanuni bir zorunluluk olmaması tercih nedenidir.	58	40,3	16	11,1	26	18,1	18	12,5	26	18,1
Departmanlarımızdan gelen taleplere uygun branşlarda stajyer almak önemlidir.	4	2,8	2	1,4	16	11,1	34	23,6	88	61,1
Özgeçmişlerini (CV) alarak değerlendirmeye tabi tutmak önemlidir.	12	8,3	4	2,8	14	9,7	30	20,8	84	58,3
Eğitiminin tamamlanması sonucunda işletmemizde çalışmaları mümkündür.	16	11,1	10	6,9	20	13,9	34	23,6	64	44,4

Tablo 3’teki sonuçlardan görüldüğü üzere, genel olarak tüm katılımcılar kriterlerin oldukça önemli ifadeler olduğunu ifade etmişlerdir. “Analitik düşünme ve problem çözme becerileri önemlidir” ifadesi en yüksek ortalama sahiptir (% 79,2). “Düşük ücretli olmaları tercih nedenidir” ifadesi ve “Sigorta, ücret, prim, yemek vb. ücretleri için kanuni bir zorunluluk olmaması tercih nedenidir” ifadeleri en düşük ortalama sahiptir (% 37,5-% 40,3). Kısacası, bu faktörler kursiyerleri tercih etmede önemli değerlerdir.

Table 4: Stajyerlerde En Çok Aranılan Beceri ve Özellikler Frekans Tablosu

Stajyerlerde En Çok Aranılan Beceri ve Özellikler	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Bireysel çalışabilme	10	6,9	8	5,6	30	20,8	26	18,1	70	48,6
Ekip çalışması	8	5,6	-	-	6	4,2	16	11,1	114	79,2
Zamanı iyi kullanma	4	2,8	4	2,8	4	2,8	22	15,3	110	76,4
Özgüvene sahip olma	4	2,8	4	2,8	10	6,9	24	16,7	102	70,8
Rasyonel ve akılcı olma	2	1,4	2	1,4	6	4,2	30	20,8	104	72,2
Sürekli öğrenmeye açık olma	4	2,8	1	,7	-	-	24	16,7	114	79,2
Değişime ayak uydurabilme	2	1,4	4	2,8	-	-	30	20,8	108	75,0
İkna etme kabiliyetine sahip olma	4	2,8	6	4,2	6	4,2	32	22,2	96	66,7
Mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahip olma	2	1,4	2	1,4	4	2,8	18	12,5	118	81,9
Toplumsal, ahlaki ve insani sorumluluk duygularına sahip olma	2	1,4	4	2,8	4	2,8	22	15,3	112	77,8
Bir yabancı dilde etkin iletişim kurma becerilerine sahip olma	4	2,8	10	6,9	20	13,9	36	25,0	74	51,4
Genel kültür düzeyi yüksek olma	2	1,4	2	1,4	28	19,4	36	25,0	76	52,8
Bilgi ve görüşlerini anlatabilme yeteneğine sahip olma	4	2,8	4	2,8	8	5,6	27	18,8	101	70,1
Mesleğine ilişkin küresel ve toplumsal etkilerini anlam düzeyi	2	1,4	6	4,2	14	9,7	30	20,8	92	63,9
Yazılı ve sözlü iletişim becerisi	4	2,8	2	1,4	6	4,2	36	25,0	96	66,7
Analiz etme ve gereksinimleri karşılayacak şekilde yeniden tasarlama becerisi	6	4,2	4	2,8	2	1,4	38	26,4	94	65,3
İş planı hazırlama ve işlerin denetimini gerçekleştirebilme becerisi	2	1,4	4	2,8	10	6,9	32	22,2	96	66,7

Tablo 4 dikkate alındığında, Tüm ifadelerin sonuçlarından da görebileceğimiz gibi, katılımcılar bunun oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. “Mesleki ve etik sorumluluk bilincine sahip olma” ifadesi en yüksek ortalamaya sahiptir (% 81,9).

Tablo 5: Staj Sonrası Memnuniyet Frekans Tablosu

Staj Sonrası Memnuniyet	1		2		3		4		5	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yeterli bilgi düzeyine sahiptirler.	2	1,4	76	52,8	18	12,5	42	29,2	6	4,2
Meslek etiği sorumluluğuna sahiptirler.	2	1,4	6	4,2	20	13,9	54	37,5	62	43,1
Ekip çalışmasına yatkındırlar.	4	2,8	58	40,3	56	38,9	20	13,9	6	4,2
Kendini ifade etme açısından yeterlidirler.	6	4,2	14	9,7	12	8,3	50	34,7	62	43,1
İş planı uygulama açısından yeterlidirler.	8	5,6	6	4,2	26	18,1	46	31,9	58	40,3
Değişime uyum sağlama konusunda uygundurlar.	4	2,8	4	2,8	24	16,7	48	33,3	64	44,4
Rasyonel ve akılcı davranmaktadırlar.	6	4,2	10	6,9	14	9,7	54	37,5	60	41,7

Tablo 5'deki ifadelerin sonuçları dikkate alındığında, katılımcılar bu ifadelerin önemli olduğunu belirtmiştir. Özellikle “Yeterli bilgi düzeyine sahipler” ifadesi en düşük ortalamaya sahiptir (% 52,8). Ayrıca katılımcılar, stajyerlerin ekip çalışmasına ayak uyduramadıklarını belirtmişlerdir (% 40,3).

4. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada, işletmede stajyer seçimini etkileyen faktörleri incelemek için ampirik bir çalışma sunulmuştur. İşletmeler, bir stajyer seçerken mesleki eğitim düzeyinin önemli olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca fiyat önemli bir kriter olarak tespit edilmemiştir. Özellikle, stajyerlerden takım çalışmasına uyum sağlama, teknolojik değişimlere ve mesleki etik değerlere ayak uydurma beklentileri vardır.

İşletmelerin stajyerlerin staj sonrası memnuniyet düzeyinin düşük olduğu gözlenmektedir. Takım çalışmasında eksikliklerin olduğu vurgulanmıştır. Sonuç olarak, işletmeler stajyerleri kabul ederken, ekip çalışması, ekip ruhuna uygun olanları stajyer olarak kabul ettikleri görülmektedir.

İşletmeler stajyerleri seçerken işletme mesleki bilgi ve ekibin çalışmasının uyumluluğunu dikkate almaktadır. Genel olarak mesleki etik ön planda kendini göstermektedir. Stajyerlerin yeterli mesleki eğitime sahip olmadıkları belirtilmiştir. Bu nedenle üniversite veya meslek kuruluşlarının mesleki eğitim ve etik konularında yeterli öneminin sağlanması gerekmektedir. Mevzuat ve yönetmeliklerdeki düzenlemelerin, öğrencileri okul sonrası mesleki ve teknik anlamda daha donanımlı hale getirmelerine yardımcı olunmalıdır. Bu amaçla da üniversitelere öğrencilere yönelik mesleki staj ve projelere gereken önemi vermesi gerekmektedir.

Kaynaklar

- Biçerli, M.K., (2011). Yükseköğretim Sistemimizi İşgücü Piyasasındaki Gelişmeler Paralelinde Yeniden Yapılandırmak Zorundayız, Yükseköğretim ve Bilim Dergisi/Journal of Higher Education and Science 9199, 1(3), Aralık; 122-127.
- Cannon, J. A., and Arnold, M. J. (1998). Student expectations of collegiate internships programs. *Journal of Education for Business*, 73(4), 202.
- Cates-McIver, L. (1999). Internships and co-op programs, a valuable combination for collegians. *Black Collegian*, 30, 84.
- Chillas, S., Marks, A. and Galloway, L. (2015). Learning to labour: An evaluation of internships and employability in the ICT sector. *New Technol. Work Employ.* 30, 1–15.
- Collins, A. B. (2002). Gateway to the real world, industrial training: Dilemmas and problems. *Tourism management*, 23(1), 93-96.
- Costea, B., Amiridis, K. and Crump, N. (2012). Graduate employability and the principle of potentiality: An aspect of the ethics of HRM. *J. Bus. Ethics*, 111, 25–36.
- Çaylan, Ö, D., Akpınarlı V. ve Deveci, D, A. (2016). Öğrencilerin staj programları ile işe alım süreci: Denizcilik sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” örnek olay incelemesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 241-264.
- Furco, A. (1996). The National School-To-Work Learning and Information Center, "School-to-Work and Service-Learning" (1996). *School K-12*. 17. <https://digitalcommons.unomaha.edu/slcek12/17/>.
- Gökoğlan, K. ve Kaval, U. (2020). Öğrencilerin Kariyer Stratejileri Üzerine Bir Araştırma: Dicle Üniversitesi Örneği, *Turkish Business Journal*, 1(1): 15-28.

Gül, E., Ekinçi A. ve Konya S. (2009) Türkiye’de İstihdam Politikaları, Ekin Yayınevi, 1.Baskı, Bursa.

[http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2\(27.12.2013\)](http://www.myk.gov.tr/index.php/skca-sorulan-sorular#Soru2(27.12.2013)).

Karacan, S, ve Karacan, E. (2004). Meslek Yüksekokullarında (Myo) Yapılan Staj Uygulamalarına İlişkin Bir Araştırma: Kalite Ve Verimlilik İçin İş Yerleri - Myo İşbirliğinin Gereği. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,(8),168-184.

Kaval, U. ve Gökoğlu, K. (2020). Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Eğilimleri: Dicle Üniversitesi Örneği, Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 10(19): 248-260.

Kaval, U. ve Korkut, A. , (2013). Bir Kariyer Merkezi Modeli: Dicle Üniversitesi Kariyer Planlama Uygulama Ve Araştırma Merkezi, 277-279. <https://Media.İskur.Gov.Tr/15604/1-İmd-Bildiri-Kitabi-12-06-2014.Pdf>

Kaysi, F. ve Aydemir, E. (2018). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Stajlarda Karşılaştıkları Sorunların Değerlendirilmesi (Assessment Of Faced Problems Of Vocational Schools Students At Internships), Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 131 Aralık 2018 Cilt 20 Sayı 2 (119-133).

Krawietz, M., Trapp P. M., and J. Willige (2006). HISBUS Blitzbefragung: Praktika im Studium. Kurzbericht Nr. 13. Hochschul-Informationssystem.

McMahon, U., and Quinn, U. (1995). Maximizing the hospitality management student work placement experience: A case study. Education and Training, 37, 13-17.

Miner, J. B., and Crane, D. P. (1995). Human Resources Management. New York: Harper Collins.

Neuman, H. (1999). Internships. Career World, 27(6), 16.

Nevett, T. (1986). Internships problems are not endemic to the United States. Marketing Educator, 5(3), 3.

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

Teichler, U. (2011). Bologna-Motor or Stumbling Block for the Mobility and Employability of Graduates? In H. Schomburg and U. Teichler (Eds.), Employability and Mobility of Bachelor Graduates in Europe, 3-41. Rotterdam: SensePublishers.

Tektaş N., Yayla A., Sarıkaş 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 İn Education And Teaching), 5(36): 310-318.

Wolter, A. and Banscherus, U. (2012). Praxisbezug und Beschäftigungsfähigkeit im Bologna-Prozess – “A never ending story“? A Never Ending Story? In W. Schubarth, K. Speck, A. Seidel, C. Gottmann, C. Kamm, and M. Krohn (Eds.), Studium nach Bologna: Praxisbezüge stärken?!, pp. 21-36. Springer Fachmedien Wiesbaden.