

УДК 371.3

STAJYERLERE YAPILAN İŞE ALIŞTIRMA UYGULAMALARININ İŞ MEMNUNİYETİNE ETKİSİ

Akkuş Durmuş Bilge, Doktora Adayı, Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi, Bişkek,
Kırgızistan <bilgekagan_669@hotmail.com>

Özet

Bu araştırmanın konusu, firmaya yeni katılan stajyerlerin işe alıştırılması ile ilgilidir. Stajyer öğrencilerin yeni çalışma yerlerine ve firmaya alıştırılması, birçok firmada en çok ihmal edilen ya da gereken önemin verilmediği fonksiyonlardan biridir. Yeterli işe alıştırma uygulamalarının yapılmaması stajyerlerin firmalarına ya da çalıştırılacağı işe yönelik verimliliklerinde farklılıklar meydana gelmesine neden olacaktır. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, yapılan alan araştırması sonucunda stajyerlerin işe alıştırılması uygulamalarının önemini vurgulamaktır. Araştırma örneklemini, Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi ile Türkiye'nin Antalya ilinde bulunan bir otel ile anlaşması sonucu ilgili otelde stajını gerçekleştiren 92 öğrenci oluşturmaktadır. Sonuçlara bakıldığında, katılımcıların yanıtlarında en yüksek ortalamayı 4,24 ile işe alıştırma eğitiminde bazı konuların sunum olarak değil de ilgili hizmet alanının gezdirilerek verilmesi ifadesine katıldıkları görülmüştür. Araştırmada, stajyerlere yönelik işe alıştırma uygulamalarının çalışanların iş memnuniyetine pozitif etkide bulunduğu ve işe alıştırma uygulamalarına gereken önem verildiğinde çalışanın verimliliğinin arttığı sonucunu işaret etmektedir. Ayrıca katılımcıların %95,4'ü ileride aynı işin, aynı şartlarda kendisine teklif edilmesi halinde işi kabul edeceğini belirtmiştir.

Anahtar Kelimeler: İşe Alıştırma, İş Memnuniyeti, Turizm Sektörü, Stajyer.

THE EFFECT OF THE JOB ORIENTATION PRACTICES FOR TRAINEES ON THE JOB SATISFACTION

Akkush Durmush Bilge, Ph.d. Candidate Kyrgyzstan-Turkey Manas University, Bishkek,
Kyrgyzstan <bilgekagan_669@hotmail.com>

Abstract

The subject of this research is the orientation of the new trainees. Practicing trainee students in new workplaces and companies is one of the most neglected or unheeded functions in many companies. Failure to carry out adequate orientation practices will result in differences in the efficiency of the trainees in their firms or work. In this context, the purpose of this research is to emphasize the importance of orientation of the employees to the work as a result of the field research. The research sample consisted of 92 students, who completed internship in a hotel in Antalya, Turkey, as a consequence of an agreement between Kyrgyz-Turkish Manas University and the hotel. Considering the results, it is observed that participants, with the highest average of 4,24 in their answers, agree with the statement of giving some subjects by showing them around the related service area rather than by presentations in the job orientation. training. The research indicates that the orientation has a positive effect on the job satisfaction of the employees and the productivity of the employees increases when the necessary attention is given to the orientation. Also 95,4% of the participants stated that if the same job is offered under the same conditions, they will accept the job in the future.

Keywords: Orientation, Job Satisfaction, Tourism Sector, Intern.

ВЛИЯНИЕ ОРИЕНТАЦИОННОЙ ПРАКТИКИ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ СТАЖЕРОВ РАБОТОЙ

Аккуш Дурмуш Билге, аспирант, Кыргызско-Турецкий университет «Манас»,
Бишкек, Кыргызстан <bilgekagan_669@hotmail.com>

Аннотация

Предметом данного исследования является адаптация практикантов на рабочем месте. Во многих компаниях адаптации и привыканию практикантов в организации не уделяется должного внимания. Как результат недостаточной работы по адаптации практикантов на рабочем месте, является неэффективность их работы. В этом контексте цель данного исследования состоит в том, чтобы подчеркнуть важность практики адаптации стажеров на рабочем месте с помощью полевых исследований. Основным объектом исследования являются 92 студента Кыргызско-Турецкого университета «Манас», которые проходили практику в отелях Анталии, у которых есть договоренность с данным университетом. Как показали результаты исследования, наиболее эффективным инструментом адаптации является ознакомление с рабочим процессом на месте, а не подготовка презентации о работе. Это подтверждается самым высоким средним показателем 4,24. Результаты исследования также показали, что адаптация на рабочем месте положительно влияет на удовлетворенность работой персонала и повышение производительности его труда, когда уделяется должное внимание методам адаптации. Кроме того, 95,4% участников исследования выразили готовность работать в данной компании в случае, если им предложат устроиться на ту же работу при тех же условиях.

Ключевые слова: адаптация на рабочем месте, удовлетворенность работой, сфера туризма, стажер.

СТАЖЕРЛЕРГЕ БЕРИЛГЕН ОРИЕНТАЦИЯНЫН АЛАРДЫН ИШ МЕНЕН КАНААТТАНУУСУНА ТААСИРИ

Аккуш Дурмуш Билге, Аспирант, Кыргыз-Түрк Манас университети, Бишкек,
Кыргызстан <bilgekagan_669@hotmail.com>

Кыскача мүнөздөмө

Диссертациялык иштин темасы ишканага практика өтөөгө келген практиканттарды ишке көндүрүү жана ишине багыт берүү болуп саналат. Студент практиканттарды ишке көндүрүү көп эле компаниялар тарабынан көп көңүл бурулбаган жана жетишээрлик деңгээлде маани берилбеген функциялардын бири. Практиканттарды ишке көндүрүү жана багыт берүү иштери жетишээрлик деңгээлде жүргүзүлбөсө практиканттардын иштөө эффективдүүлүгүнө таасирин тийгизип ар кандай натыйжа бериши мүмкүн. Жогоруда айтылгандардын негизинде бул изилдөө ишинде тиешелүү тармакта изилдөө аркылуу практиканттарды ишке көндүрүү иш-чараларынын маанилүүлүгүн белгилөө максаты коюлган. Изилдөө ишинин аудиториясын Кыргыз Турк Манас Университети менен келишими бар Анталияда жайгашкан мейманканаларда практикалык ишин өтөгөн 92 студент түзөт. Изилдөөнүн жыйынтыгында ишке көндүрүү иш-чаралары ишке байланыштуу маалыматты презентация аркылуу эмес иш орундарын кыдыртып көрсөтүү аркылуу жүргүзүлсө эффективдүү болоору эн жогорку орточо көрсөткүч 4,24 аркылуу тастыкталды. Изилдөөнүн жыйынтыгы ишке көндүрүү иш-чараларынын жүргүзүлүшү иштегендердин жумуштан канааттануусуна оң таасир тийгизээрин жана ишке көндүрүү иш-чараларына жетишээрлик деңгээлде маани берилсе иштегендердин

эффективдүүлүгү жогорулай тургандыгын көрсөттү. Өзгөчө изилдөөгө катышкандардын 95,4 пайызы кийин ушул эле иштерди ушундай шарттар менен сунушташса иштөөгө даяр экендигин билдиришкен.

Негизги сөздөр: ишке көндүрүү, жумуштан канааттануу, туристтик сектор, стажерлор.

Giriş

Bu çalışmada ilk olarak işe alıştırma uygulamaları ve bu uygulamaların örgütler açısından önemi irdelenmiş, sonrasında stajyer öğrencilere uygulanan işe alıştırma uygulamalarının çalışanların verimliliğine olan etkisi incelenmiştir. Kırgızistan- Türkiye Manas Üniversitesi, Türkiye'deki turizm sektöründe faaliyet gösteren otellerle yaptığı anlaşmalar neticesinde bünyesindeki öğrencilerine belirli bir dönem için de olsa iş imkanı sağlama, öğrencilerin sektörleri tanınmasına aracılık etme, ayrıca öğrencilerin çalıştıkları dönemi raporlamaları sonucu kendileri için zorunlu olan iş stajını bitirmelerine olanak sağlamaktadır.

İkili anlaşma neticesinde 109 öğrenci Antalya'da bir otel işletmesinde 90 gün süreyle stajını gerçekleştirmişlerdir. Öğrencilere çalışma döneminin bitmesinden sonra *İşe Alıştırma Eğitimi Anketi* uygulanmış ve sonuçlarına yer verilmiştir. Bu ankette öncelikli amaç stajyerlere yönelik işe alıştırma uygulamalarının ne düzeyde etkili olduğunun tespit edilmesidir. Elde edilen sonuçlara bakıldığında, işe alıştırma eğitiminin çalışanın iş memnuniyeti üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir.

1. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi Kavramı, Amacı ve Önemi

Literatür açısından bakıldığında işe alıştırma eğitimi (oryantasyon), hem üst kademedeki yöneticilere, hem de yönetici düzeyinde olmayan işlerde çalışacak personele uygulanmaktadır. Bu iki çalışana verilecek eğitim faaliyetleri, eğitimin içeriği ve gereksinimler açısından farklılık göstermektedir. (Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 3) Çalışmamızda yönetici olmayan personel bir başka ifadeyle stajyer çalışanların işe alıştırılması üzerinde durulacak ve *oryantasyon* yerine *işe alıştırma* ifadesi kullanılacaktır. İşe alıştırma eğitimi ile işin yerine getirilebilmesi için gereken tutum ve bilgilerin elde edilmesi, gerekli fiziki ve düşünsel becerilerin kazandırılması yoluyla yeni çalışanın iş ve işletmeye uyumunun en kısa zamanda oluşturulması amaçlanmaktadır. (Özdemir, 2005: 2).

Yeni bir firmada işe başlayan iş görenlerin o firmada ki mevcut iş yaşamasına uyum sağlaması zor ve karmaşık bir süreçtir. Bir stajyerin, üniversiteden yeni mezun bir bireyin ya da firmanın çalışanıyken görevi değiştirilen personelin yeni işine ve örgüt yapısına adapte olabilmesi belirli zorlukları olan bir geçiş dönemine neden olabilir. Bu dönemi bireyin inisiyatifine, iş yapma becerisine ya da tesadüflere bırakmadan firma içinde planlanmış çeşitli eğitim programları oluşturularak ve uygulanarak yeni çalışan işe hazır duruma getirilebilir. (Çalık,2006: 1)

İşe alıştırma eğitimi, örgüte ilk defa katılan yeni çalışanların işe alınmaları sonrasında mevcut organizasyonu anlamaları, örgüt tarafından kendisinden beklenen görevleri verimli bir şekilde mümkün olan en kısa sürede yerine getirmesini sağlamak üzere tasarlanan işe alıştırma süreci olarak tanımlanabilir. (Philips, 1987: 144) Ayrıca bu eğitim, çalışanların işlerinde buldukları tatmini, kişinin verimliliğini ve bir bütün olarak ele alındığında organizasyonun performansını yükseltmektedir. (Keser, 2005: 36)

Çalışanlar yeni bir işe başladıklarında, daha öncesinden iş yerine getirmek için heyecanlı ve iş yapmaya güdülenmiş olarak başlamaktadırlar. Üstlerinin kendilerinden beklentilerini yerine getirmek için istekli ve kendisinden yapması istenen işleri belirtildiği şekilde yapabilmek için yoğun çaba harcarlar. Çalışanın bu durumunu daha iyi düzeye getirmek yöneticinin sorumluluğudur. Doğru şekilde uygulanan bir işe alıştırma, çalışan- iş arkadaşları, çalışan- yönetici ve çalışan- örgüt arasında doğru ve verimli bir ilişki kurulmasını sağlamaktadır (Topaloğlu ve Sökmen, 2001: 4). Firma içerisinde işe alıştırma eğitimi düzenlenmediği ya da bir nedenle geç gerçekleştirildiğinde eğitim almadan iş başı yapan personel işin gereklerini ve işleyişini beraber çalışmakta olduğu arkadaşlarından öğrenmektedir.

Bu durumda iş ile ilgili objektif olmayan durum ve görüşleri işin gereğiymiş gibi öğrenilmesi problemi ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden işe alıştırma eğitiminin belli bir plan dahilinde ve işin başında verilmesi yerinde olacaktır. (Byars ve Rue, 200: 205'den aktaran Tiyek: 336-337) Yapılan araştırmalara bakıldığında işe alıştırma eğitimine girmeden iş başı yaptırılan personelin ilk zamanlar kendisini unutulmuş ve yalnız bırakılmış hissettiğini göstermektedir. (Smith ve Mazin,2004: 105)

İşe alıştırma planlaması şu şekilde gerçekleştirilmektedir (yeniiky.com/ise-alistirma-oryantasyon.html, erişim tarihi: 03.05.2017):

- Yeni çalışanı karşılamaya hazırlanma,
- Yeni çalışanı karşılama,
- Yeni çalışana ilgi gösterme,
- İşletme ile ilgili bilgiler verme,
- Çalışana çalışacağı bölümün işlevini anlatma,
- Çalışma kurallarını bildirme,
- Çalışanı iş arkadaşlarıyla çalıştırma,
- Çalışana işle ilgili süreçleri öğretme,
- Gelişmeleri izleme.

Bu faaliyetlere tabi tutulan yeni çalışanlar örgüt içerisindeki çalışma kurallarını, yapacakları işe ait ayrıntıları daha iyi kavramakta ve işle ilgili faaliyetleri daha iyi takip edebilmektedirler.

İşe alıştırma eğitiminin amaçlarına bakıldığında ise yeni çalışanın bağlılık duygusunu arttırmak ve işletme hakkında iyi bir izlenim bırakmak söylenebilir. İşletmenin ürettiği ürün veya hizmetin hakkında çalışanı bilgilendirmek, örgütün işleyişini kavramasını sağlamak, yapacağı işin koşul ve sorumluluklarının ayrıntılı bir şekilde göstermek, kendisinden ne beklendiğini açıkça ortaya koymak olarak sıralanabilir. (Doğan, 2006: 37-38)

Örgütler bünyesine alacağı insan kaynağını verimli kullanmak ve işletme giderlerinin azaltmak için, örgütün insan kaynakları bölümünün yapması gereken en önemli faaliyetlerden biri yeni çalışanların işe alıştırma programlarını düzenlemek, uygulamak ve denetlemektir. İşe alıştırma eğitimi örgüte yeni katılan çalışanlara uygulanan ilk program olduğu için, çalışan ve dolayısıyla örgütün verimliliğinin artırılması için etkin bir araç niteliği taşımaktadır. (Karakaş, 2014: 2). İşe yeni başlayacak personeller hakkında firmanın genel bilgiye sahip olması hem çalışan hem de işveren açısından önemlidir. Kendisi hakkında önceden hazırlık yapıldığını fark eden çalışan kendisini daha değerli hissederek işteki ilk günlerin getirdiği stresi daha az yaşayacaktır. (Sofu, 2017: 17)

Stajyerlerin işe alıştırılma programı ise şu şekilde gerçekleştirilmiştir;

- Otelin İnsan kaynakları yöneticisi üniversiteye gelerek çalışacak iş görenlere bilgi verme amacıyla bir sunum gerçekleştirmiştir. Çalışılacak oteli, çalışılacak pozisyonları, otelin bulunduğu şehri tanıtmıştır.

- Kırgızistan'dan otele girişe kadar İnsan kaynakları müdürü ve bir insan kaynakları görevlisi stajyerlere refakat etmiştir.

- Otele girişte stajyerler karşılanmış kalacakları lojmanlara yerleştirilmiş, ihtiyaçların karşılanmasından sonra dinlenmeleri sağlanmıştır.

- 2. Gün stajyerler ile otel bölüm müdürleri tanışma yemeğinde bir araya gelmişlerdir. Aynı gün otel ve çalışılacak pozisyonlar ile ilgili tekrardan bilgilendirme yapılmıştır.

- 3. Gün sadece teorik çalışmalar yapılmıştır. Çalışma sırasında uyulacak kurallar, mola saatleri, hangi görevin nasıl yerine getirileceği ile ilgili gerekli bilgiler verilmiştir. Stajyerler gruplara ayrılarak çalışacakları fiziki mekânlar tanıtılmıştır.

- Sonraki üç gün boyunca çalışanlar bölümdeki deneyimli görevliler nezaretinde çalıştırılmış, yaptıkları işlerle ilgili ayrıntılara vakıf olmaları sağlanmıştır. Son gün çalışanlara tatil verilerek

dinlenmeleri sağlanmış. Yeni hafta ile beraber bölümdeki her stajyer bir deneyimli çalışanla beraber kendisinden istenilen görevleri yerine getirmeye başlamıştır.

2. Araştırma

2.1. Araştırmanın Amacı

İşletmelerdeki en önemli sermaye faktörlerinden birisi de insan gücü dolayısıyla çalışanlardır. İşletme, çalışanlarından iş gücüne katılımından itibaren yüksek derecede verim alabilmesiyle rakiplerine göre üstünlük kazanabilir. Bundan dolayı işletmeler yeni personelini, örgütün hedefleri doğrultusunda mümkün olan en kısa sürede yapacağı işe hazırlamak ve donanımını sağlayarak kendisine verilecek görevi verimli bir şekilde yerine getirmesini sağlamaya çalışmalıdır.

Bu bağlamda araştırmanın amacı çalışanlara uygulanan işe alışırma uygulamalarının onların iş memnuniyetine etkisini belirlemek amacıyla Antalya ilinde bir otel işletmesinde stajyer olarak çalışan öğrencilere yapılmıştır.

2.2. Araştırma Yöntemi

2.2.1. Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi uygulanmıştır. Stajını yerine getiren 92 öğrenciye staj sonrasında araştırmacı tarafından anketler dağıtılarak aynı gün içerisinde tekrar toplanarak elde edilmiştir. Araştırmada kullanılan anket 5'li Likert ölçeği şeklindedir. (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne katılıyorum Ne katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum'u ifade etmektedir.

2.2.2. Verilerin Analizi

İlgili araştırmada anket yöntemiyle elde edilen bilgiler SPSS 17 paket programına girilmiş ve analizler yapılmıştır. Demografik analizlerden sonra frekans analizleri yapılarak hangi grupların hangi sorulara ne şekilde katıldığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca t ve Anova testleri yapılarak gruplar arası anlamlı bir farklılık olup olmadığı ortaya konulmuştur.

2.2.3. Bulguların Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğrenciler ile ilgili demografik bulgulara yönelik frekans tablosu aşağıda verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Öğrencilere Ait Tanımlayıcı Bilgiler

Değişkenler	Tür (Alan)	Sıklık	%
Cinsiyet	Kız	70	76,1
	Erkek	22	23,9
Okuduğu Bölüm	Turizm ve Otel İşl.	17	18,5
	Büro Yönetimi	12	13,0
	Pazarlama	21	22,8
	İnşaat	7	7,6
	Çocuk Gelişimi	12	13,0
	Otomotiv	9	9,8
	Muhasebe	14	15,2
Çalıştığı Departman	Restoran	51	55,4
	Mutfak	7	7,6
	Bar	21	22,8
	Diğer	13	14,1
TOPLAM		92	100(%)

Araştırmaya katılan öğrenciler ile ilgili verilen tablodaki demografik verilerin sonuçlarına bakıldığında; Araştırmaya katılanların %76,1'ini kız ve %23,9'unu ise erkek öğrencilerin oluşturduğu görülmektedir. Bu durum araştırmaya katılan öğrencilerin çoğunluğunun kız öğrencilerden oluştuğu sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Diğer yandan araştırmaya katılan öğrencilerin okuduğu bölümlere göre dağılımlarına bakıldığında; katılımcıların %18,5'inin Turizm ve otel işletmeciliği bölümü, %13,0'ünün Büro yönetimi programı, %22,8'inin Pazarlama bölümü, %7,6'sının İnşaat programı, %13,0'ünün Çocuk gelişimi programı, %9,8'ini otomotiv bölümü ve %15,2'sinin ise Muhasebe bölümü öğrencisi olduğu tespit edilmiştir. Bu durum araştırmaya katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun Turizm ve otel işletmeciliği, pazarlama bölümü ve Muhasebe bölümü öğrencilerinden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Stajyer öğrencilerin otel bünyesinde çalıştığı departmanlara bakıldığında ise %55,4'ünün Restoran kısmında, %7,6'sının mutfak kısmında, %22,8'inin ise Bar kısmında çalıştığı ve 14,1'lik kısmının ise diğer işlerde çalıştığı tespit edilmiştir. Elde edilen sonuçlara bakıldığı zaman stajyer öğrencilerinin büyük çoğunluğunun Restoran kısmında çalıştığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 2. İşe Alıştırma Eğitimi Değerlendirme Sonuçları

Önermeler	N	Orta-lama	S.S.
Kurum içerisinde işlerin nasıl yürüdüğünü oryantasyon eğitimi sürecinde öğrendim.	92	3,97	,988
Kurum ve çalıştığım bölüm hakkında gerekli bilgileri oryantasyon eğitimi sürecinde öğrendim	92	4,00	,825
Kurumun uzun zamandan beri süregelen geleneklerini oryantasyon eğitimi sürecinde öğrendim	92	3,39	1,048
Oryantasyon eğitiminde kurumun hedefleri, misyon ve vizyonunu tam olarak anlayamadım	92	2,72	1,180
Almış olduğum oryantasyon eğitimini tam anlamıyla işe ve kuruma dair beklentilerimi karşıladı.	92	3,52	,883
Oryantasyon eğitimi taşıdığım bazı kaygı ve endişelerin azalmasına neden oldu.	92	3,65	,988
Oryantasyon eğitiminin süresi programın gerçekleştirilmesi için yeterliydi.	92	3,45	,906
Oryantasyon eğitimi almam kurumdaki kariyer hedeflerini belirlememde kolaylık sağladı.	92	3,52	1,084
Oryantasyon eğitimi işe ilk girişte değil yeni bir uygulama olduğunda sürekli yapılmalı	92	3,57	1,170
Oryantasyon eğitimi sunumunda kurum içinde gelen eğitimcilerin daha iyi olduğunu düşünüyorum	92	3,75	,834
Oryantasyon eğitimi sunumunda kurum dışından gelen eğitimcilerin daha faydalı olduğunu düşünüyorum.	92	3,17	1,145
Oryantasyon eğitiminde bazı konuların sunum şeklinde değil de, mekanın veya ilgili hizmet alanının gezilmesiyle verilmesinin daha faydalı olduğunu düşünüyorum	92	4,24	,869
Genel olarak eğitim programı beklentilerimi karşıladı ve faydalı oldu.	92	4,09	,885
Genel olarak eğitim programı güzel planlanmış ve programlanmıştı	92	3,58	1,040
Eğitim programı sonrasında işimi yaparken daha rahat hissettim	92	3,85	,925

(1-Hiç, 2-Az, 3-Orta, 4-Oldukça, 5-Çok)

Tablo 2'de işe alıştırma Eğitimi Değerlendirme Sonuçları ve memnuniyetleri tablosu incelendiğinde en düşük ortalamayı (2,72) "Oryantasyon eğitiminde kurumun hedefleri, misyon ve

vizyonunu tam olarak anlayamadım” ifadesinin aldığı görülmektedir. Ancak bu soru ters anlamlı olduğu için ortalamasının düşük çıkması iyi anlama gelmektedir. Bu ifadeden başka en düşük ortalamasının (3,17) “Oryantasyon eğitimi sunumunda kurum dışından gelen eğitimcilerin daha faydalı olduğunu düşünüyorum.” İfadesine ait olduğu tespit edilmiştir. En yüksek ortalamasının ise (4,24) “Oryantasyon eğitiminde bazı konuların sunum şeklinde değil de, mekanın veya ilgili hizmet alanının gezilmesiyle verilmesinin daha faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine ait olduğu tespit edilmiştir. Tiyek (2014: 1) Bir büyükşehir belediyesinde 242 kişinin katıldığı çalışmasında benzer şekilde katılımcıların %68,5’inin (166 kişi) aynı ifadeye katıldığını belirtmiştir. Ayrıca stajyer öğrencilerin (4,20) “Çalıştığım işten genel olarak memnun kaldım.” İfadesine de yüksek derecede katıldığı tespit edilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyete durumuna göre işe alıştırma sonrası iş memnuniyet düzeyi

Önermeler	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma
Memnuniyet Düzeyi	Kız	70	3,65	,346
	Erkek	22	3,51	,485

Tablo 3’te araştırmaya katılan öğrencilerin cinsiyet durumuna göre memnuniyet düzeylerini belirlemek için yapılan t testi sonucunda elde edilen veriler incelendiğinde ortalamaların birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bununla beraber kız stajyerlerin erkeklere göre işe alıştırma programından daha memnun kaldığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 4. Okuduğu bölümüne göre işe alıştırma programından memnuniyeti düzeyi

Önermeler	Bölüm	N	Ortalama	Standart Sapma
İşe alıştırma programı memnuniyeti düzeyi	Turizm ve Otel İşl.	17	3,48	,444
	Büro Yönetimi	12	3,80	,421
	Pazarlama	21	3,54	,363
	İnşaat	7	3,59	,429
	Çocuk Gelişimi	12	3,69	,312
	Otomotiv	9	3,58	,426
	Muhasebe	14	3,67	,298

Tablo 4’te Stajyer öğrencilerin eğitim aldıkları programa göre işe alıştırma uygulamalarından memnuniyet düzeyleri ile ilgili yapılan One way Anova testi sonucu ortalamalar arasında anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiştir.

Bu araştırma stajyer öğrencilerin işe alıştırma eğitimini memnuniyet düzeyini tespit etmek ve iş memnuniyetlerini belirlemek için ortaya konulmuştur. Bu amaçla araştırmada katılımcıların demografik faktörleri yanı sıra işe alıştırma eğitimini ve oryantasyon sonrası memnuniyetlerini belirleyecek bir ölçek uygulanmıştır. Yapılan analizlerde Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi MYO bünyesinde çeşitli bölümlerde okuyan öğrencilerin işe alıştırma programı değerlendirmelerinin birbirine benzerlik gösterdiği; ayrıca memnuniyet düzeylerinin ortalamasının üstünde olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan cinsiyet durumuna göre işe alıştırma programından memnuniyet ortalamalarının

birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bununla beraber kız stajyerlerin erkeklere göre işe alıştırma programından daha memnun kaldığı sonucu elde edilmiştir.

Araştırmaya katılan öğrencilerin demografik özelliklerine ilişkin verilerden çıkarılan sonuçlara göre; araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun kız öğrencilerden oluştuğu. Büyük bölümünün Restaurant kısmında çalıştığını göstermektedir. Ayrıca araştırmaya katılan öğrencilerin büyük çoğunluğunun Turizm ve otel işletmeciliği, pazarlama bölümü ve Muhasebe bölümü öğrencilerinden oluştuğu ortaya çıkmıştır.

Sonuç olarak yeni çalışanın veya stajyerin; girilen yeni bir örgüte, amirlere, iş arkadaşlarına, örgütün kültürüne, yapacağı işe alışabilmesi için işe alıştırma uygulamalarının yönetimler tarafından ciddi olarak hazırlanması, uygulanması ve kontrol edilmesi gerekmektedir. Hem çalışan hem de çalışandan yüksek verim elde etmek isteyen işletme açısından işe alıştırma uygulamalarının verimlilik artışı sağlayacağı söylenebilir. Ayrıca işe alıştırma eğitiminde görsel olarak gösterilmesi gereken konuların sunum şeklinde değil, ilgili mekanın veya hizmet alanının gezdirilmesi ve yerinde bilgi verilmesiyle yeni çalışanın veya stajyerin işine ve çevresine daha rahat uyum sağlayabileceği sonucuna ulaşılabilir. İlgili araştırmaya katılan öğrencilerin %95,4'ü, ilerleyen zamanda aynı otelde aynı işin kendisine teklif edilmesi halinde kabul edeceklerini belirtmişlerdir. Bu yüksek oranın sağlanmasında işe alıştırma eğitiminin de katkısı olduğu söylenebilir.

Kaynakça

1. Karakaş, A. İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alıştırma Eğitimi Programlarının Önemi // Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. – 2014. – S. 1-14.
2. Özdemir, N. İşe Alıştırma (Oryantasyon) Eğitimi: <http://www.okyanusbilgiambari.com/bilgiambari/ik/egitim/Oryantasyon.pdf>, Erişim Tarihi: 22.04.2017
3. Phillips, J. J. Recruiting, Training and Retraining New Employees. – California: Jossey Bass Inc., 1987.
4. Topaloglu, M. ve Sokmen, A. Örgütsel Bağlılık ile İşgören performansı İlişkisi: Ankara'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama, Anatolia // Turizm Araştırmaları Dergisi. – 2001. – Yıl.12 (Bahar).
5. <http://www.yeniiky.com/ise-alistirma-oryantasyon.html>, Erişim Tarihi: 03.05.2017
6. Çalık, C. Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Eğitimin Değişen Rolü ve Önemi // Kastamonu Eğitim Dergisi. – 2006. – No 1. – S. 1-10.
7. Keser, A. İşletmelerde Mesleki Oryantasyon Eğitimi ve Verimlilik İlişkisi // “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. – 1999. – No 1. – S. 35-37.
8. Sofu, S. İşletmelerde Oryantasyon Eğitimi ile Motivasyon Arasındaki İlişkinin İncelenmesi // Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. – 2017.
9. Smith, Sh. ve Rebecca, M. The HR Answer Book: An Indispensable Guide for Managers and Human Resources Professionals. – New York: American Management Association, 2004.
10. Tiyek, R. Oryantasyon eğitim programı etkinliğinin değerlendirilmesi: bir araştırma // Çankırı Karatekin Üniversitesi SBE Dergisi. – No 5(1). – S. 336-337.

n