



Araştırma Makalesi, Gönderim Tarihi: 18.09.2020; Kabul Tarihi: 28.11.2020

Kooperatiflerde Oryantasyon Eğitim Programının Değerlendirilmesi: Bir Araştırma

Dr. Abdulkadir FASAL

Türkiye Tarım Kredi Kooperatifleri
abdulkadir_fasal@hotmail.com, Orcid ID: 0000-0002-6997-3236

Öz

İşe yeni başlayan çalışanlara işe uyumunu kolaylaştırmak, yapacağı işe ilişkin özellikleri, işletmenin amaç ve hedeflerini, misyon ve vizyonunu anlatmak amacıyla işletmeler tarafından oryantasyon eğitimleri düzenlenmektedir. Bu çalışmada, çalışanların almış oldukları oryantasyon eğitimini ve bu eğitimin çalışma hayatındaki etkisini değerlendirmeleri yer almaktadır. Veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmış olup 2019 yılı içerisinde işe başlayan ve oryantasyon eğitimi alan 89 çalışana eğitim programı sonunda eğitim değerlendirme, oryantasyon eğitimi içeriği değerlendirme ve 9 aylık çalışma süreleri sonunda ise oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme anketleri uygulanmıştır. Bu kapsamda elde edilen bulgularda oryantasyon eğitiminin çalışanların işe uyumunu kolaylaştırdığı ve işe başlayan her çalışana mutlaka oryantasyon eğitimi verilmesi gerektiği görülmüştür. Bununla birlikte bulgularda dikkat çeken bir husus oryantasyon eğitiminin içeriğinin uygulamaya yönelik olması gerektiğidir.

Anahtar Kelimeler: Oryantasyon, Kooperatif, Eğitim

JEL Sınıflandırması: M12,M53

Evaluation of Orientation Training Program in Cooperatives: A Research

Abstract

Orientation trainings are organized by businesses for the purpose of facilitating the compliance of new employees, explaining the characteristics of the work s/he will do, explaining the purpose and objectives of the business, its mission and vision. In the present study, the evaluations of the employees on the orientation training and the effect of this training in working life are included. The questionnaires were used as data collection method, and 89 employees who started to work in 2019 and received orientation training were included in the study. The fields included were the evaluations made by the employees at the end of the training program, evaluation of the contents of the orientation training, and orientation training-working life evaluation questionnaires at the end of the 9-month working period. It was observed in the findings obtained in this scope that the orientation training facilitated the harmony of employees to work, and that orientation training should be given to every employee who starts work. However, one thing that was noted in the findings was that the contents of the orientation training should be intended for practice.

Keywords: Orientation, Cooperative, Education

JEL Classification: M12,M53

Giriş

Değişimin çok hızlı yaşandığı günümüzde işletmelerin rakipleri ile rekabet edebilmesi ve belirledikleri hedeflere ulaşabilmesi noktasında çalışanlar kritik öneme sahiptir. Özellikle emeğin çok yoğun olarak kullandığı hizmet sektöründe ise bu daha da önemli hale gelmektedir. Çalışanların örgüte uyumunu artırmak amacıyla kurumsallaşmanın bir gereği olan ve isteğe bağlı olarak uygulanan oryantasyon (işe alıştırma) eğitimi büyük bir önem arz etmektedir (Çakır ve Kacı, 2018, 125). Bu bağlamda işletmeler işe aldıkları çalışanlarının en kısa sürede örgüte uyum sağlamasını ve işletmeye katkıda bulunmasını istemektedir. İşletmeler bu doğrultuda yeni işe aldıkları çalışanların kuruma kısa sürede uyum sağlamaları, işletmenin amaç ve hedefleri, çalışanların yapacakları iş ile çalışanlardan beklentilerini dile getirecekleri bununla birlikte çalışanlarında beklentilerini, duygu ve düşüncelerini dile getirebilecekleri oryantasyon eğitim programları düzenlemektedir. Bu program bir bakıma çalışanlara örgütü ve işi tanıtmaya, çalışanları tanıma şeklinde tasarlanmaktadır.

Oryantasyon eğitim programının içeriğinin, süresinin doğru şekilde planlanması eğitimin başarılı olması açısından önemlidir. Aksi durumda eğitim hem işletme açısından hem de çalışan açısından boşa geçen zaman olacaktır. Bu durumda çalışanın işe adaptasyon süresi uzayacak, belki de bu süreç çalışanın işten ayrılmasına kadar

gidebilecektir. Bu nedenlerden dolayı oryantasyon eğitimi çalışanların işe alım süreci kadar önem arz etmektedir.

Kooperatifler çok sayıda farklı işin yapıldığı emek yoğun hizmet işletmeleridir. Bununla birlikte kooperatiflerin çalışma sistemleri, yapısı, işleyişi diğer işletmelerden farklılıklar göstermektedir. Bunun için kooperatiflerde yeni personel alımı sonrasında oryantasyon eğitim içeriğinin doğru şekilde oluşturulması, çalışanların sonradan yaşayabileceği sorunların önüne geçecektir.

1.Oryantasyon Eğitiminin Tanımı ve Amacı

Eğitim insanların doğumuyla başlayan ve hayatının sonuna kadar devam eden çok aşamalı bir süreçtir. Eğitim insanların sosyal hayatının ve iş hayatının vazgeçilmezi olmazsa olmazdır. Bu bağlamda işlerin doğru ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi için yeni bir konuya ilişkin insanların ihtiyaç duyduğu bilgilerin kazandırılması için eğitim programları düzenlenmektedir. Bu kapsamda ele alındığında insanlar farkında olsun veya olmasın sürekli bir eğitim sürecinden geçmektedir.

İnsanların, günlük hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri iş yaşamında ihtiyaç duydukları bilgilere ulaşması, bulunduğu işletmeye ve örgüte uyum sağlaması, işe bağlılığının artırılmasında eğitimin büyük rolü vardır. Bu bağlamda eğitim fonksiyonunun bir parçası olan oryantasyon eğitimi önemli hale gelmektedir.

İşe alınan yeni çalışanların sosyalleşmesi olarak da ifade edilen oryantasyon eğitimi, çalışanların örgütün amaç ve hedeflerini, politikalarını örgüt kültürünü, işleyişini, yapısını ve kendi görev, yetki ve sorumluluklarını (Harvey ve Bowin, 1996: 160), çalışanlara iş hayatında hangi bilgilere ne zaman ihtiyaç duyacağını, iş yerinin organizasyon yapısı ve politikaları hakkında bilgi sunan (Mathis ve Jackson, 1991, Mestre ve diğ., 1997: 446), personelin örgüte ve işe uyum süresini kısaltmak için çalışacağı bölüm ve yapacağı işler hakkında bilgi vererek onlara kendilerini işletmenin bir parçası olarak görmelerini sağlayan eğitim faaliyetidir (Byars ve Rue, 2000: 205, Cascio, 1992; 223). Diğer bir ifadeyle oryantasyon eğitimi işe yeni başlayan işgörene işletmenin tarihine, işlerdeki davranış biçimlerine, kültürüne, fiziki ve sosyal alt yapısına yönelik genel bilgilerin verildiği bir işe alıştırma ve uyumlaştırma sürecidir (Mirze, 2010, 183, Çakır ve Kacı, 2018, 125) Oryantasyon eğitimi işe yeni başlayan çalışanın beklentileri ile işyerinin beklentilerinin entegrasyonunu sağlanmaktadır (Mestre ve diğ., 1997: 443).

Oryantasyon eğitimi ile işe alınan çalışanların yeni bir işe başlarken yaşayabilecekleri gerilimleri, sıkıntıları, yeni bir örgüte uyum sağlamada yaşanacak kültür şoklarını en aza indirmek amaçlanmaktadır (De Cenzo ve Robbins, 1996: 220, Noe ve diğ., 2009: 202, Dessler, 1994: 235) . Ayrıca işletmede çalışanların seçim aşaması ne kadar iyi olursa olsun, bu durum alınan yeni personelin yüksek performans göstereceğini garanti etmemektedir. Çünkü seçilen kişi çok yüksek potansiyelli çalışan

olsa bile yapacağı işin ne olduğunu ve bu işi nasıl yapacağını bilememektedir. Bu bağlamda oryantasyon eğitiminin önemli amaçlarından bir tanesi de çalışanlara ne yapacakları ve nasıl yapacakları konusunda bilgi vermektir (Çetin ve diğ.,2018).

Oryantasyon eğitimi ile işin gerektirdiği tutum ve bilgilerin edinilmesi, düşünsel ve bedensel becerilerin kazandırılması yoluyla yeni çalışanın işe ve işletmeye uyumunun en kısa zamanda sağlanması (Kocabacak, 2010: 18-19), böylelikle çalışanların işletmeye yabancılaşmasına engel olmak ve çalışanların sosyal olarak kaynaşması amaçlanmaktadır (Çakır ve Kacı, 2018, 126).

Oryantasyon eğitimi çalışanlarda örgüte ait olma, kendisine işi başarabileceği noktasında güven oluşturma hissi oluşturarak çalışanların işyerine uyum sorunu yaşamalarını ve başarısız olma duygusunun azalmasını sağlayarak çalışanların kendine olan güvenin yükselmesini sağlamaktadır (Latif ve Uçkun, 2002: 38). Bu açıdan bakıldığında oryantasyon eğitiminin diğer bir amacı da işe yeni başlayan çalışanların kendilerine olan güvenlerini desteklemek ve güçlendirmektir (Mathis ve Jackson, 1997: 158).

İşe yeni alınan çalışanların yeni iş çevrelerini öğrenmelerine yardımcı olmak, oryantasyon eğitiminin bir diğer temel amacı olmakla birlikte; işe yeni başlayan kişide olumlu bir izlenim yaratma, kişiler arası kabulü artırma ve bireysel ve örgütsel performansı artırmak da diğer amaçlarını ifade etmektedir (Bingöl, 2010: 284-285).

2.Oryantasyon Eğitiminin Önemi

İşletmelerin rekabetin yoğun olarak yaşandığı bu dönemlerde faaliyetlerini devam ettirebilmelerinin koşullarından biri de nitelikli personel istihdam etmeleridir. Fakat istihdam edilen çalışan ne kadar yetenekli, donanımlı olsa da yeni bir işe, yeni bir örgüte girdiğinden bu yapı hakkında çok bir bilgisi yoktur. Yeni işe alınan personelin başarıya ulaşması yeni işe başladığı örgüte en kısa zamanda uyum sağlaması, görev ve sorumluluklarını en kısa sürede öğrenmesi ile mümkündür. Bu bağlamda, oryantasyon eğitimi işe alınan personelin yapacağı işi öğrenmesi ve kendisi ile birlikte çalışacağı iş arkadaşlarına, yöneticilerine tanıtılması açısından önemlidir (Tiyek, 2014; 336). Öte yandan oryantasyon eğitimi yeni personelin örgütü tanmasına yardımcı olarak personelin örgütteki diğer çalışanların değerlerini, normlarını ve inançlarını anlayarak sosyalleşmesini hızlandırmaktadır (Ünsar, 2003: 83, Karakaş, 2014: 5).

Oryantasyon eğitimi ile çalışanların işten ayrılmaları en aza indirilebilir ve böylelikle çalışanlar için harcanan emek ve zaman kaybının önüne geçilebilir. Bu eğitim ile yeni bir işe başlamanın getirmiş olduğu gerilimler hafifletilebilir ve kısa sürede işe yatkınlık sağlayabilir, çalışmada örgüte ve işe dönük olumlu tutum ve davranışlar geliştirebilir. Çalışanın örgüte yabancılaşmasının önüne geçilerek, örgütün etkin bir üyesi haline getirilebilir. Doğru şekilde planlanmış bir oryantasyon eğitim programı çalışanların güvenlik ve ait olma duygularını geliştirerek çalışanların özgüvenini artırabilir (Mathis ve Jakson, 1997: 158, Karakaya, 2014: 4). Ayrıca çalışanların kurumdaki başarıları ve devamlılıkları önemli ölçüde oryantasyon eğitim sürecinin sonucuna bağlıdır (Şimşek ve Öge, 2011, 151-152).

Oryantasyon eğitimi ile çalışanlara işyerinde ihtiyaç duyacağı bilgiler en doğru şekilde aktarılmaktadır. Şayet oryantasyon eğitimi düzenlenmez ise çalışanlar ihtiyaç duydukları bu bilgileri etrafında bulunan çalışma arkadaşlarından öğrenmektedirler. Bu da gerekli olan bilgilerin yanlış veya eksik aktarılmasına neden olmaktadır. Bu durumun önüne geçebilmek için yeni işe alınan çalışanlara belirli programlar dahilinde oryantasyon eğitiminin verilmesi gerekmektedir (Byars ve Rue, 2000: 205).

Nitekim bu doğrultuda turizm işletmelerinde yapılan bir araştırmada oryantasyon eğitiminin yeni işgörenleri işe ve işletmeye uyumlaştırıcı etkisinden dolayı işgören devir oranını düşürdüğü belirtilmiştir. Aynı çalışmada işe alma sürecinde yaşanan eksikliklerin oryantasyon eğitimiyle giderildiği ifade edilmiştir (Seymen,2002: 25). Organize sanayi bölgelerinde yapılan bir araştırmada ise oryantasyon eğitimi alan çalışanların örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğu, örgüte bağlı çalışanların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu belirtilmiştir (Çakır ve Kacı, 2018, 145). Otel çalışanlarına yönelik bir çalışmada ise oryantasyon eğitiminin çalışanların performansını artırıcı etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Yaylı ve Temiraliyeva, 2006: 96). Bu çalışmaların sonuçları da oryantasyon eğitiminin öneminin işletmeler açısından ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

3.Oryantasyon Eğitiminin Kapsamı ve İçeriği

Oryantasyon eğitiminin kapsamı işletmenin faaliyette bulunduğu sektörden sektöre farklılık göstermektedir. İşletmenin ölçek büyüklüğü, amaç ve hedefleri, işletmenin ürettiği ürün ve hizmetler, eğitim süresi gibi faktörler oryantasyon eğitiminin kapsamını belirlemektedir (Ataklı, 1998: 12). Küçük ölçekli işletmelerde işe alımlar az sayıda ve belirsiz dönemlerde olduğundan bu işletmelerde dar kapsamlı programlar, büyük ölçekli işletmelerde alımlar toplu ve belirli dönemlerde olduğundan daha geniş kapsamlı eğitim programları düzenlenmektedir (Karakas, 2014: 4). Bu süreçte örgütün yapısı ve tarihçesi, işletmenin misyonu ve vizyonu, değerleri vb. bilgilerin çalışanlara verilmesi gerekmektedir (Okakın, 2008; 79).

Oryantasyon eğitim içeriği hazırlanırken, eğitim programlarının eğitime katılanların dinlemesinden öte onların eğitim sürecine aktif olarak katılabilecekleri şekilde tasarlanması gerekmektedir (Noe ve diğ., 2009: 202, Tiyek, 2014: 337). Oryantasyon eğitimini işletme ve çalışan ile ilgili konular olarak iki başlıkta değerlendirebiliriz. İşletmeye ilişkin olarak, işletmenin geçmişi, yapısı, örgütlenmesi, fiziki olanaklar, ürün ve hizmetler, işletme politikaları ve kuralları, disiplin kuralları, iş güvenliği ve sağlığı gibi konular işe alınan çalışanlara ilişkin olarak, ödeme çizelgeleri ve günleri, izinler ve tatiller, dinlenme süreleri, eğitim olanakları, sigorta olanakları, emeklilik programları, görevler ve terfiler, maaşlar, fazla çalışma, tatil ücreti, vardiya farkı, kar payları ve aralıkları vb. özlük konularının eğitim programında bulunması gerekmektedir (Byars ve Rue, 2000: 207). Ayrıca işletmenin oryantasyon eğitimi içerisinde yer alan iş alışkanlıkları, çalışanın performansı, iş ahlakı ve iş etiği vb. özellikler işletme tarafından yeni çalışanın başarısı için gerekli olduğu düşünülmektedir. Bununla bağlamda işletmedeki kariyer olanakları, çalışanlara karşı eşit davranış ve ücret

artırımı tutarları ve periyotları gibi konular ile ilgili beklentiler de işletme tarafından işe yeni başlayan çalışanlara anlatılmalıdır (Phillips,1987: 14).

4. Metodoloji

4.1 Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Araştırmada işe yeni alınan çalışanlara verilen oryantasyon eğitiminin etkinliğinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu doğrultuda çalışanlara eğitim sonunda oryantasyon eğitiminin değerlendirilmesine yönelik işe başladıktan sonra ise oryantasyon eğitiminin iş hayatında uygulanmasına yönelik anket uygulanmıştır. Böylelikle oryantasyon eğitim programının doğru şekilde tasarlanıp tasarlanmadığı çalışanlardan elde edilen veriler ışığında değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni tarım sektöründe faaliyet gösteren bir bölge birliğine bağlı kooperatif işletmelerinde oryantasyon eğitime katılmış çalışanlardır. Fakat belirlenen işletmede işe alımlar belirli yıllarda toplu olarak gerçekleştiğinden çalışmamızın doğru sonuçlar vermesi açısından 2019 yılı Kasım ayında toplu olarak işe alınan çalışanlar örneklem olarak seçilmiştir. Bu bağlamda 2019 yılında işe alınan 89 kişiye anket formu düzenlenmiştir.

Araştırma verilerinin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Oryantasyon eğitimi değerlendirme anket formu ve oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme anket formları literatür taraması sonucu oluşturulmuş olup anket formu uygulama öncesinde geçerlilik ve güvenilirlik konusunda ikisi ilgili kurumda çalışan iki uzman ve ikisi akademisyen olmak üzere dört kişi tarafından değerlendirilerek son halini almıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin belirlenmesi için güvenilirlik analizi yapılmış ve cronbach alfa katsayıları elde edilmiştir. Oryantasyon eğitimi değerlendirme ölçeği ve oryantasyon eğitimi -çalışma hayatı değerlendirme ölçekleri için cronbach alfa katsayıları sırasıyla 0,702 ve 0,815 olarak elde edilmiştir. Sonrasında örneklem içerisinde yer alan on çalışana pilot uygulama yapılarak, soruların anlaşılabilirliği ve anket tamamlama süresine ilişkin bilgiler elde edilmiştir.

Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm demografik soruları içermekte olup 3 sorudan oluşmaktadır. İkinci bölümde oryantasyon eğitime katılan çalışanlara eğitim sonrası yapılan değerlendirme sorularından üçüncü bölüm ise oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme sorularından oluşmaktadır. Oryantasyon eğitim değerlendirme kısmında eğitim programı, eğiticiler, eğitim ortamı vb. konularının değerlendirildiği 16 sorudan, oryantasyon eğitimi- çalışma hayatı değerlendirme sonuçları ise 11 sorudan oluşmaktadır. Anket formlarında 5'li likert ölçeği kullanılmış olup ölçekte bulunan ifadeler (1) Hiç Katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum değerlerinden oluşmaktadır. Ayrıca literatür taraması sonucu eğitim içeriğinde olması

gereken konu başlıkları belirlenerek çalışanlara bu konular hakkında bilgilendirmenin yeterli olup olmadığı sorulmuştur.

Çalışanlara oryantasyon eğitiminin sonunda eğitim değerlendirme anketi uygulanmıştır. Sonrasında ise oryantasyon eğitimine katılanların aldıkları eğitim ile çalışma hayatında bu eğitimde öğrendiklerini karşılaştırabilmeleri için verileri toplamada kullanılan anket çalışanlara çalışmaya başladıktan 9 ay sonra (Temmuz 2020) tarihinde uygulanmıştır. 9 aylık bu süre eğitim programı yöneticileri ve araştırmacı tarafından çalışanların kurumu tanınmaları ve işi öğrenmeleri için yeterli bir süre olarak değerlendirilmektedir. Kurumda personel alımları toplu olarak yapıldığından araştırmaya katılan bütün çalışanlar kurumda 9 aydır çalışmaktadır.

4.2 Araştırmanın Bulguları

4.2.1 Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular Tablo'1 de sunulmuştur. Tablo incelendiğinde ankete katılan çalışanların %25,8'i kadın, %74,2'sinin ise erkek olduğu belirtilmiştir. Ankete katılan çalışanların eğitim durumu incelendiğinde %11,2 'sinin önlisans, %79,9'unun lisans ve %8,9'unun ise yüksek lisans mezunu olduğu mezun oldukları okullar açısından incelendiğinde %57,3'ünün İİBF mezunu, %42,7'sinin ise Ziraat Fakültesi mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Çalışanlara Ait Demografik Özellikler

Değişkenler		Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	23	25,8
	Erkek	66	74,2
Eğitim Durumu	Önlisans	10	11,2
	Lisans	71	79,9
	Yüksek Lisans	8	8,9
Mezun Olduğu Okul	İİBF	51	57,3
	Ziraat Fak.	38	42,7

4.2.2 Oryantasyon Eğitiminin Değerlendirilmesine İlişkin Bulgular

Ankete katılan çalışanların oryantasyon eğitimine ilişkin değerlendirmeleri Tablo 2'de sunulmuştur. Bu doğrultuda oryantasyon eğitim değerlendirmesinde dikkat çekici hususlardan “ Almış olduğum eğitim beklentilerimi karşıladı.” ifadesine katılımcıların %66,29'u kesinlikle katılıyorum %28,09'u katılıyorum cevabı vermiş olup bu ifadenin ortalaması da 4.61 gibi yüksek bir değer çıkmıştır. Ayrıca “Eğitimi amacına uygun buldum.” ifadesine katılımcıların vermiş oldukları cevapların ortalaması 4,64 gibi bir değeri göstermektedir. Bu durumda eğitimin amacına ulaştığını ve çalışanların beklentilerini karşıladığı göstermektedir. Diğer önemli bir husus

katılımcıların” Eğitimin süresinin belirtilen hedeflere ulaşmada yeterliydi.” ifadesine %28,9 hiç katılmıyorum, %30,34’ü katılmıyorum görüşünü dile getirmiş olup bu değerlerin ortalaması 2,62 gibi düşük bir değeri göstermektedir. Bu sonuçlarda oryantasyon eğitim süresinin çalışanlar tarafından yetersiz görüldüğü belirtmektedir. Değerlendirme formunda katılımcıların vermiş olduğu cevaplarda dikkat çeken hususlardan biride eğitimcilerin değerlendirilmesinde katılımcıların vermiş olduğu cevaplardır. Katılımcılar “Eğitimci katılımcıların fikir ve paylaşımlarını önemsemi.” ifadesine %66,29’u kesinlikle katılıyorum, %31,46’sı katılıyorum, “Eğitimci uygun iletişim ortamı sağladı.” ifadesine %64,04 kesinlikle katılıyorum, %29,21 katılıyorum şeklinde görüş bildirmişler. Bu ifadelerin ortalama değerleri sırasıyla 4,65 ve 4,60 olduğu görülmektedir. Bu bulgular eğitimcinin eğitime katılan çalışanlar ile iyi bir iletişim kurduğunu onların görüş ve önerilerini dikkate alarak katılımcı bir eğitim yaklaşımını benimsediğini göstermektedir. Oryantasyon eğitim değerlendirme anketinde diğer bir önemli husus katılımcıların “Mümkün olursa aynı eğitimi tekrar almak isterim.” ifadesine vermiş oldukları cevaplardır. Bu ifadeye katılımcıların %74,16’sı kesinlikle katılıyorum, %20,22’si katılıyorum şeklinde cevap vermiştir. Bu ifadelerin ortalaması ise 4,69 olup oldukça yüksek bir değeri göstermektedir. Bu bulgularda katılımcıların oryantasyon eğitiminin yararlı ve verimli geçtiğini, çalışanların oryantasyon eğitiminden memnun olduğunu göstermektedir.

Tablo 2: Çalışanların Oryantasyon Eğitimine İlişkin Değerlendirmeleri

Anket Soruları	HİÇ KATILMIYORUM	%	KATILMIYORUM	%	KARARSIZIM	%	KATILYORUM	%	TAMAMEN KATILYORUM	%	Ort.
Almış olduğum eğitim beklentilerimi karşıladı.	0	0,00	0	0,00	5	5,62	25	28,09	59	66,29	4,61
Eğitimi amaca uygun buldum.	0	0,00	0	0,00	3	3,37	26	29,21	60	67,42	4,64
Eğitimi güncel buldum.	0	0,00	2	2,25	9	10,11	28	31,46	50	56,18	4,42
Eğitimin içeriği ilgi çekiciydi.	0	0,00	3	3,37	9	10,11	29	32,58	48	53,93	4,38
Eğitim beni çalışma koşullarına etkin olarak hazırladı.	2	2,25	5	5,62	13	14,61	30	33,71	39	43,82	4,11
Eğitimin süresi belirlenen hedeflere ulaşmada yeterliydi.	2	2,25	5	5,62	18	20,22	38	42,70	26	29,21	2,62

Eğitimde öğrendiklerim günlük iş yaşamıyla ilgiliydi.	1	1,12	0	0,00	10	11,24	33	37,08	45	50,56	4,36
Eğitimcinin sunumu açık ve anlaşılırdı.	0	0,00	1	1,12	9	10,11	34	38,20	45	50,56	4,38
Eğitimci uygun yöntem ve teknikleri kullandı.	0	0,00	1	1,12	5	5,62	31	34,83	52	58,43	4,52
Eğitimci açık anlaşılır bir dil kullandı.	0	0,00	0	0,00	5	5,62	37	41,57	47	52,81	4,47
Eğitimci süreyi verimli kullandı.	0	0,00	3	3,37	10	11,24	28	31,46	48	53,93	4,36
Eğitimci katılımcıların fikir ve paylaşımlarını önemsemi.	0	0,00	0	0,00	2	2,25	28	31,46	59	66,29	4,65
Eğitimci uygun bir iletişim ortamı sağladı.	0	0,00	0	0,00	6	6,74	26	29,21	57	64,04	4,60
Bu eğitimi kurumun tüm personelinin alması faydalı olacaktır.	3	3,37	4	4,49	5	5,62	22	24,72	55	61,80	4,34
Mümkün olursa aynı eğitimi tekrar almak isterim.	0	0,00	3	3,37	2	2,25	18	20,22	66	74,16	4,69

4.2.3 Oryantasyon Eğitim İçeriğinin Değerlendirilmesi

Oryantasyon eğitiminde yer alması gereken konulara ilişkin olarak çalışanların görüşlerine Tablo 3’de yer verilmiştir. Bu doğrultu da eğitim programında olması gereken konulara ilişkin olarak literatür taraması sonucu oluşturulan başlıklar çalışanlar tarafından değerlendirilmiştir.

Eğitime katılanların %70,79’u eğitim programında yer alan ”Kooperatif Çalışma Sistemleri” konusunda verilen bilgilerin yeterli olduğunu belirtmişlerdir. Bu durum özellikle kooperatif işletmelerini bilmeyen çalışanların kooperatiflerin çalışma şeklini anlamaları açısından olumlu bir durum olarak görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların özlük ve sosyal haklarına ilişkin olarak katılımcıların %71,91’i özlük ve sosyal hakları konusunda verilen eğitim içeriğinin yeterli olduğunu belirtmektedir. İşyeri çalışanları toplu sözleşmeye bağlı olarak çalıştıklarından özlük ve sosyal hakları bu sözleşme hükümlerine göre düzenlenmektedir. Bundan dolayı çalışanlar özlük ve sosyal haklarını daha kolay şekilde öğrenebilmektedir.

Katılımcıların %61,62’si ”Yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılma” hususunun yetersiz olduğunu dile getirmişlerdir. Oryantasyon eğitiminin amaçlarından olan personelin işe uyumunun sağlanması için çalışanların birlikte çalışacakları yönetici ve arkadaşlarıyla tanıştırılması uyum süresinin daha kısa sürmesi açısından önemlidir. Bununla birlikte “kariyer imkânlarının anlatılması” kriterini katılımcıların %66,29’u yetersiz olarak belirtmişlerdir. İşe yeni başlayan her personelin işe başlangıçta kariyer planlamasını yapması çalışanın işe ve örgüte olan bağlılığı artıracaktır. Bundan dolayı

oryantasyon eğitimlerinde işyerindeki kariyer imkanlarının çalışanlara aktarılması önem arz etmektedir.

Tablo 3: Oryantasyon Eğitim İçeriği Değerlendirme

Değerlendirme Kriterleri	Yetersiz		Yeterli	
	Kişi Sayısı	%	Kişi Sayısı	%
Kurumun Yapısı ve Kültürü	38	42,70	51	57,30
Kooperatif Çalışma Sistemleri	26	29,21	63	70,79
Özlük ve Sosyal Hakları	25	28,09	64	71,91
Yönetici ve Çalışma Arkadaşlarıyla Tanıştırılma	61	61,62	38	38,38
Kariyer İmkânlarının Anlatılması	59	66,29	30	33,71
Yapılacak İşin Tanıtımı	40	44,94	49	55,06

4.2.4 Oryantasyon Eğitimi- Çalışma Hayatının Değerlendirilmesi İle İlgili Araştırma Bulguları

Bu bölümde oryantasyon eğitimine katılan çalışanların çalışmaya başladıktan sonra oryantasyon eğitiminde elde ettikleri kazanımların çalışma hayatı ile karşılaştırılmasının çalışanlar tarafından değerlendirilmesi ele alınmaktadır. Bu doğrultuda çalışanların görüşleri Tablo 4’de sunulmuştur. “Oryantasyon eğitiminde verilen bilgiler sayesinde işe uyum sağlamam daha kolay oldu.” ifadesine çalışanların % 62, 92’si kesinlikle katılıyorum % 28, 09’u katılıyorum, “Oryantasyon eğitimi alamadan işe adapte olmak daha kolaydır” ifadesine ise katılımcıların %62,92’si hiç katılmıyorum % 16,85’i ise katılmıyorum cevabı vermiştir. Bu ifadelerin ortalama değerleri sırasıyla 4,52 ve 1,70 olduğu görülmektedir. Bu durum oryantasyon eğitiminin çalışanın işe uyum sağlamasını kolaylaştırmak, daha kısa sürede adapte olmasını sağlamak amacını yerine getirdiğini göstermektedir. Çalışanların veriş oldukları cevaplarda öne çıkan bir husus “Almış olduğum oryantasyon eğitimi ile işe ve kuruma karşı motivasyonum arttı.” İfadesinin ortalama değeri 4,51 gibi yüksek bir değeri göstermektedir. Bu sonuçlar oryantasyon eğitiminin işe bağlılığı artırma amacını yerine getirdiğini çalışanların vermiş oldukları cevaplarla göstermektedir. Diğer önemli bir husus katılımcıların “Aldığım oryantasyon eğitiminin çok faydalı olduğunu düşünüyorum” ifadesine çalışanların % 68,54’ü kesinlikle katılıyorum “ İşe yeni başlayan her çalışan kesinlikle oryantasyon eğitimi almalıdır.” ifadesine ise çalışanların % 65,17’si kesinlikle katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu ifadelerin ortalaması sırasıyla 4,31 ve 4,60 olduğu görülmektedir. Bu bulgular oryantasyon eğitiminin çalışanların iş hayatını daha da kolaylaştırdığını ve çalışanlara yarar sağladığını göstermektedir. Diğer önemli bir husus “Oryantasyon eğitiminde verilen uygulamaya dönük örneklerin çalışmaya başlayınca ne kadar uygun olduğunu anladım.” ifadesine

çalışanların %32,59'u kararsızım ve katılmıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu durum farklı fakülte mezunlarına aynı eğitimin verilmesinden dolayı özellikle ziraat fakültesi mezunları için uygulamaya yönelik bu örneklerin eğitim içeriğinde tam olarak yer almamasından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle oryantasyon eğitim programı düzenlenirken çalışanların eğitim düzeyinin ve mezun oldukları okulların dikkate alınması eğitim programının daha da verimli olmasını sağlayacaktır.

Tablo 4: Oryantasyon Eğitimi- Çalışma Hayatı Değerlendirme Sonuçları

ANKET SORULARI	HİÇ KATILMIYORUM	%	KATILMIYORUM	%	KARARSIZIM	%	KATILYORUM	%	TAMAMEN KATILYORUM	%	Ort.
Oryantasyon eğitiminde verilen bilgiler sayesinde işe uyum sağlamam daha kolay oldu	0	0,00	0	0,00	8	8,99	25	28,09	56	62,92	4,52
Oryantasyon eğitiminde verilen uygulamaya dönük örneklerin çalışmaya başlayınca ne kadar uygun olduğunu anladım	3	3,37	5	5,62	21	23,60	28	31,46	32	35,96	3,91
Oryantasyon eğitiminin çalışanların daha etkin çalışmasını sağlayacağına inanıyorum	0	0,00	3	3,37	10	11,24	30	33,71	46	51,69	4,34
Oryantasyon eğitimi almadan da işe adapte olmak kolaydır	56	62,92	15	16,85	10	11,24	5	5,62	3	3,37	1,70
Oryantasyon eğitimi almamın, almayan çalışma arkadaşlarıma göre bana avantaj sağladığını düşünüyorum	0	0,00	2	2,25	11	12,36	23	25,84	53	59,55	4,43
Almış olduğum oryantasyon eğitimi ile işe ve kuruma karşı motivasyonum arttı	1	1,12	3	3,37	5	5,62	21	23,60	59	66,29	4,51
Aldığım oryantasyon eğitiminin çok faydalı olduğunu düşünüyorum	1	1,12	3	3,37	7	7,87	17	19,10	61	68,54	4,31
Oryantasyon eğitimi ile edindiğim bilgiler uygulamada karşılaştığım pek çok sorunu kolayca çözmemde bana yardımcı oldu	5	5,62	10	11,24	20	22,47	30	33,71	24	26,97	3,67
İşe yeni başlayan her çalışan kesinlikle oryantasyon eğitimi almalıdır	0	0,00	2	2,25	4	4,49	25	28,09	58	65,17	4,60

Oryantasyon eğitimine katılmayıp daha düşük performans gösterebilirdim	4	4,49	5	5,62	12	13,48	30	33,71	38	42,70	3,99
Oryantasyon eğitiminde anlatılanlar ile uygulamada karşılaşılanlar arasında farklılıklar olduğunu düşünüyorum	33	37,08	28	31,46	15	16,85	8	8,99	5	5,62	2,11

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada, çalışanların almış oldukları oryantasyon eğitimini ve bu eğitimin çalışma hayatındaki etkisini değerlendirmesi ve böylelikle oryantasyon programının etkili ve verimli olabilmesi için nelerin önemli olduğu belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda yeni işe alınan 89 çalışana 3'ü demografik sorulardan ve üç bölümden oluşan toplam 33 sorudan oluşan anket yüzyüze şekilde dağıtılmıştır. Araştırmaya katılanların %74,2'si erkek, %79,9'u lisans mezunu, %57,3'ü İİBF mezunu çalışanlardan oluşmaktadır.

Kooperatifler organizasyon yapıları, kültürleri, işleyişleri bakımından diğer işletmelerden farklılıklar göstermektedir. Kooperatifler daha çok taşra teşkilatlanmasına sahip olup az sayıda personel ile çalışmalarına devam etmektedir. Bu bağlamda oryantasyon eğitimi bütün işletmeler için önemli olduğu gibi kooperatif işletmeleri açısından da büyük önem arz etmektedir. Çünkü çalışanlar oryantasyon eğitiminde edinmiş oldukları iş ile ilgili bilgiler ile kooperatiflerde çalışmaya başladıklarında yapılan işleri karşılaştırarak işlerin ne kadar doğru yapıldığını görmektedir.

Oryantasyon eğitiminin çalışma hayatındaki etkinliğinin araştırıldığı çalışma da; katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından işe başlayan herkese oryantasyon eğitiminin verilmesi gerektiği dile getirilmiştir. Çalışanlar oryantasyon eğitiminde işletmeyi, çalışma ortamını daha yakından tanıma imkanı bulmakta buda onların işe adaptasyon süreçlerini kısaltmaktadır. Ayrıca oryantasyon eğitiminde verilen bilgilerde çalışanların işe uyumunu kolaylaştırmaktadır.

Oryantasyon eğitiminin içeriğine ilişkin olarak kooperatifçilik sisteminin, yapısının ve kültürünün, kooperatiflerin çalışma sitemlerinin, çalışanların özlük ve sosyal haklarının eğitimde çalışanlara yeterince aktarıldığı katılımcıların ifadelerinden anlaşılmaktadır. Fakat özellikle çalışanların kariyer imkânlarına ilişkin bilgilendirmenin yeterince yapılmadığı, çalışanların yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılmasında yetersiz kalındığı çalışanlar tarafından belirtilmiştir. Özellikle çalışanlar tarafından istenen bireysel kariyer planlamalarını yapabilmeleri için oryantasyon eğitimlerinde çalışanların kariyer imkanlarının anlatılması çalışanların işe ve örgüte bağlılığı açısından daha doğru olacaktır. Bununla birlikte çalışanların iş ortamına daha kısa sürede uyum sağlayabilmesi ve işe başladığında yabancılık çekmemesi için oryantasyon eğitiminde yöneticiler ve çalışma arkadaşlarıyla tanıştırılması gerekmektedir.

Oryantasyon eğitiminin değerlendirilmesinde dikkat çeken önemli bir husus ise eğitim süresinin belirlenen hedeflerin gerçekleşmesinde yeterli olmadığının katılımcıların büyük çoğunluğu tarafından belirtilmiş olmasıdır. Oryantasyon eğitiminin belirlenen amaç ve hedeflere ulaşması için eğitim programının içeriğinin ve süresinin doğru şekilde planlanması gerekmektedir. Aksi takdirde oryantasyon eğitiminin başarıya ulaşması mümkün görünmemektedir.

Araştırma yapılan kooperatif işletmesinde çalışanların işe alımları belirli tarihlerde toplu şekilde yapılmaktadır. Bu alımlarda farklı bölümlerden mezun çalışanlar işe alınmakta olup oryantasyon eğitimleri işe alınan çalışanlara toplu şekilde verilmektedir. Bu doğrultuda özellikle ziraat mühendisleri yapacakları işlerin farklı olduğunu eğitimin mezun olunan bölümlere göre ayrı olarak verilmesi ve eğitim içeriğinin de buna göre düzenlenmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Bu durum özellikle uygulamaya yönelik verilen örneklerin ve işe ilişkin bilgilerin her grubun özelliğine göre düzenlenmesi açısından önemlidir.

Oryantasyon eğitime ilişkin yapılan çalışmalarda oryantasyon eğitiminin örgütsel bağlılığı arttırdığı dolayısıyla örgütsel sinizmi azalttığı, personel devir oranını düşürdüğü çalışanların motivasyonunu arttırdığı görülmektedir. Bu bağlamda iyi bir şekilde tasarlanmış oryantasyon eğitiminin çalışanların verimliliğini ve işletmeye olan katkısını da arttıracaktır. Bu doğrultuda kooperatiflerde oryantasyon eğitime yönelik olarak yapılan bu çalışma literatürde daha önce yapılan çalışmaları desteklemektedir. Kooperatif işletmelerinde oryantasyon eğitime ilişkin bir çalışma yapılmamıştır. Bu bağlamda yapılan çalışmanın kooperatiflerde yeni alınacak personele uygulanacak oryantasyon eğitimlerinde hangi hususlara dikkat edilmesi gerektiği konusunda fikir vereceği düşünülmektedir. Bu çalışmanın kısıtları arasında çalışmanın 89 kişilik bir örneklem grubu ile yapılması bundan dolayı sonuçlara ilişkin bir genelleme yapılamaması sayılabilir. Gelecekte yapılacak araştırmalar daha büyük bir örneklem grubu ile farklı sektörlerde gerçekleştirilerek sektörler veya işletmeler arasındaki oryantasyon eğitime yönelik farklılıklar belirlenebilir.

Kaynakça

- Byars, L. ve Rue, L. (2006). *Human Resource Management*, Boston, McGraw-Hill: Irwin,
- Çakır, E. ve Kacı, Ü.(2018). İşletmelerde Oryantasyon Eğitiminin Örgütsel Sinizme ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Aydın Organize Sanayi Bölgesinde Bir Uygulama. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 5(1), 124-149.
- Cascio, W. F.(1992). *Managing Human Resources*, 3. Baskı, Newyork: Mc-Graw-Hill
- Çetin,C. Elmalı, E. ve Arslan M.L. (2018). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayınevi
- De Cenzo, D. A. ve Robbins S.P. (1996). *Human Resource Management*. 5. Baskı, New York: John Wileyand Sons
- Dessler, G. (1994). *Human Resource Management*, 6. Baskı, New Jersey: Prentice Hall.
- Harvey, D. ve Robert B.B. (1996). *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Karakaş, A. (2014). İnsan Kaynakları Yönetiminde İşe Alıştırma Eğitimi Programlarının Önemi, *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4(8), 1-14.
- Kocabacak, A. (2010). Yeni Çalışanları İşletmede Tutmanın Yolu: Çalışan Oryantasyonu, Perakendecilik Sektöründe Çalışan Oryantasyonu Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Çalışma. *SÜ İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 10. S.20, 17-34.
- Latif, H. ve Uçkun, G. (2002). Oryantasyon Eğitiminin İçeriği Binek Otomotiv Sektörü. *İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi* 13(41), 37-46.
- Mathis, R.L. ve Jackson, J.H. (1991). *Personnel/Human Resource Management*, St Paul:West Publishing.
- Mathis, R. ve Jackson, J.H. (1997). *Human Resource Management*. St Paul: West Publishing Company.
- Mestre, M. Stainer, A. ve Stainer, L. (1997). Employee Orientation – The Japanese Approach. *Employee Relations*, 19(5), 443-456.

- Mirze, S. Kadri. (2010). *İşletme*, İstanbul: Literatür Yayıncılık
- Noe,R.A. Hollenbeck J. R. Gerhart B. ve Wright P. W. (2009). *Fundamentals of Human Resource Management*, 3. Baskı, New York: Mc Graw-Hill
- Phillips, Jack J. (1987). *Recruiting, Training and Retraining, New Employees*”, San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Okakın, N. (2008). *Çalışma Hayatında İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul :Beta Basım Yayın
- Seymen, O. (2008). Turizm İşletmelerine Oryantasyon Eğitiminin İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Önemi ve Buna Yönelik Program Modelinin Oluşturulması. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 13, Sayı 1, 15 - 26.
- Şimşek, M.Ş ve Öge, H.S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Konya: Eğitim Yayınevi
- Tiyek, R. (2014). Oryantasyon Eğitim Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 333-353.
- Ünsar, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetiminde Oryantasyon Eğitimi. *MESS Mercek Dergisi*, 8(28).
- Yaylı, A. ve Temiraliyeva K.(2006). Otel İşletmelerinde İşe Alıştırma Eğitiminin İşgören Performansına Etkisi Üzerine Kazakistan’da Bir Uygulama. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı.1, 96-120.