



Orijinal Makale / Original Article

Bağlamsal faktörlerin staj deneyimi ile ilişkisi

The relationship between contextual factors and internship experience

Murat ÇEMBERCİ<sup>1b</sup>, Perlin Naz CÖMERT<sup>1b</sup>

Department of Business Administration, Yıldız Technical University, Faculty of Economic and Administrative Sciences, Istanbul, Turkey

Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İstanbul, Türkiye

MAKALE BİLGİSİ

Makale hakkında

Geliş tarihi: 24 April 2022

Kabul tarihi: 23 Mayıs 2022

Anahtar kelimeler:

Staj, staj deneyimi, bağlamsal faktörler, ulaşım, ücret.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 24 Nisan 2022

Accepted: 23 Mayıs 2022

Key words:

Internship, internship experience, contextual factors, commute, pay.

ÖZ

Bu araştırmada stajla ilgili bağlamsal faktörler (esnek çalışma saatleri, maaş alıp almamak, firmaya ulaşım ve lokasyon) ile üniversite öğrencilerinin staj deneyimi ile ilişkisi araştırılmıştır. Araştırma kapsamında Türkiye'deki farklı bölümlerden 200 üniversite öğrencisine anket uygulanmıştır. Sonuç olarak, firmaya ulaşım ve lokasyon ile staj deneyimi arasında ve esnek çalışma saatleri ile de algılanan öğrenme arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Ayrıca, ücret alan stajyerler ve almayan stajyerler arasında memnuniyetsizlik, rahatsızlık ve staj deneyimi anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Makale bulgularının staj sürecine katkısı ve çeşitli gelecek araştırma önerileri tartışılmıştır.

ABSTRACT

In this research, the relationship between internship-related contextual factors (flexible working hours, pay, commute and desirable firm location) and the internship experience of university students was investigated. Within the scope of the research, 200 university students from different departments in Turkey replied to a questionnaire. As a result, a significant relationship of commute and location of company with the internship experience was found. Furthermore, flexible working hours was found to have a significant relationship with perceived learning. In addition, dissatisfaction, discomfort and internship experience differ significantly between paid interns and non-paid interns. The contribution of the article findings to the internship process and various future research avenues is discussed.

**Cite this article as:** Çemberci, M., & Cömert, PN. (2022). The relationship between contextual factors and internship experience. *Yıldız Journal of Educational Research*, 7(1), 42–50.

\*Sorumlu yazar / Corresponding author

\*E-mail address: [perlincomert@gmail.com](mailto:perlincomert@gmail.com)

Bu makale Yıldız Teknik Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından, 4495 kodlu Çok Disiplinli Araştırma Projesi kapsamında desteklenmiştir.



## GİRİŞ

Günümüzde organizasyonlarda en uygun yeteneğin tespit edilmesi ve yeteneğin örgüte kazandırılması sürecinde staj programları kilit önem taşımaktadır. İşletmelerde insan kaynakları tedariki süreci öğrencilerden başlamaktadır. İşe alım uzmanları şirketin stratejisi ve kültürüyle uyumlu ve şirketin eksiklerini tamamlayarak onu ileriye taşıyacak yetenekleri, henüz öğrenciyken organizasyona kazandırıp örgütte kalmalarını sağlamak için çaba göstermektedirler. Bu nedenle staj uygulaması, bir diğer adıyla iş yeri eğitimi, işletmeler için bu yeteneklerin keşfedilip takımlarına kazandırılması açısından önemlidir. Bu süreçte de doğru kişiyi seçme konusu, tüm insan kaynakları sürecinin temelinde yer alan en önemli noktadır. 2004'te yapılan bir çalışmaya göre, yanlış bir çalışanın işe alınmasının ABD ekonomisine maliyeti yıllık 105 milyar dolardır (Calvasina ve diğ., 2008). ABD'nin ekonomik büyüklüğü, KOBİ sayısı ve KOBİ'lerin bütün işletmelere oranı göz önünde bulundurulduğunda bu durumun Türkiye ekonomisine maliyetinin yaklaşık 8 ila 10 milyar dolar arasında değişeceği söylenebilir. Bir başka çalışmaya göre de kritik pozisyonda çalışan birinin yerini başkasıyla doldurmanın maliyeti, o kişinin yıllık maaşının 2-3 katına ulaştığı tespit edilmiştir (Decamp, 1992). Dolayısıyla insan kaynakları tedarikinde doğru kişinin, doğru pozisyona, doğru zamanda yerleştirilmesi mikro ölçekte işletmeler için, makro ölçekte de ülke ekonomileri için önemli rol oynamaktadır. Doğru kişinin seçilmesinin stajda başladığı göz önünde bulundurulurken öğrencilerin staj deneyimlerini etkileyen çeşitli faktörler literatürde ele alınmaktadır. Odio'nun araştırmasında (2017) lokasyon, süre ve kariyer eşleşmesinin öğrencilerin staj arama sürecinde öne çıkan değişkenler olduğu görülmektedir. Ayrıca başka bir çalışmada, işe ulaşım stresinin ayrılma niyeti ve tükenme ile doğrudan, iş tatmini ile de dolaylı olarak pozitif ilişkili olduğu görülmüştür (Amponsah-Tawiah, Annor ve Arthur, 2016). Bunun yanı sıra, iş lokasyonunun iş tatmini ve kendine güven üzerinde önemli etkisi olduğu görülmüştür (Sam, Khan ve Babu, 2020). İşin yerinin yanı sıra, işe ulaşımın uzun olması da önemli bir değişken olarak ele alınmaktadır. İşe ulaşım, gürültü, kalabalık gibi çevresel stres kaynaklarıyla yakından ilişkilidir (Stutzer ve Frey, 2008). Stutzer ve Frey'in (2008) çalışmasında, işe ulaşım daha uzun süre geçirenlerin daha az öznel iyi oluşlarının olduğu görülmüştür. Benzer şekilde, işe ulaşım harcanan sürenin daha düşük düzeyde bir yaşam tatminiyle ve artan zaman baskısı hissiyle ilişkili olduğu görülmüştür (Hilbrecht, Smale ve Mock, 2014). Ayrıca, esnek iş saatlerinin iş tatminine katkı sağladığını ve staj yeri ile ev arasında uzun süren ulaşım sürecinin de tatminsizliğe sebep olduğu görülmüştür (Rothman, 2003). Ulaşım, lokasyon ve esnek çalışma saatlerinin çalışanlar üzerinde etkisini gösteren bu geçmiş çalışmaların aksine, D'Abate, Youndt ve Wenzel'in çalışması (2009), esnek çalışma saatleri, istenen lokasyon, stajın ücretli olup olmaması ve ulaşımı kapsayan bağlamsal faktörlerin staj tatmini ile ilişkili olmadığını göstermiştir. Fakat aynı çalışma, bulguların

genelleştirilebilmesi için gelecekte bu araştırmanın farklı bölümlerde okuyan öğrencilerle tekrarlanmasının önemi vurgulamıştır. Literatürde farklı sonuçlar veren araştırmaların olması bu konuda daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu göstermektedir. Ayrıca, ulaşım, lokasyon, esnek çalışma saatleri gibi bağlamsal faktörlerin çalışanlar üzerindeki etkisi araştırılmalı da staj süreci üzerindeki etkisi konusunda az sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Buna ek olarak, stajda ücretin olup olmasının veya varsa da ücretin miktarının da staj tatmini üzerinde önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Beklendiği üzere, ücret alan stajyerlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu önceki çalışmalarda bulunmuştur (Dommeier, Gross ve Ackerman, 2016). Ücret alan stajyerlere daha profesyonel görevler verildiği, buna karşın ücret almayanlara sekreterlik işleri verildiği görülmüştür. Literatürden alınan destekle bu çalışmada da ücret alan ve almayan stajyerlerin staj deneyiminde farklılık olduğu varsayılmaktadır.

Böylece bu çalışmada, geçmiş çalışmaların ışığında, esnek çalışma saatleri, ücret olup olmaması, ulaşım ve lokasyon gibi stajla ilgili bağlamsal faktörlerin, algılanan öğrenme, memnuniyetsizlik ve rahatsızlık üzere üç boyuttan oluşan staj deneyimi ile ilişkisi incelenerek gelecekte staj deneyiminin hem öğrenciler hem de şirketler için nasıl daha iyi hale getirilebileceği konusu tartışılmaktadır. Araştırmada cevabı aranan soru; bağlamsal faktörlerin staj deneyimi ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığıdır.

Araştırmanın amacı, üniversitelerdeki eğitimin önemli bir parçası olan staj sürecinin iyileştirilmesi için bağlamsal faktörlerin öğrencilerin staj deneyimleri ile ilişkisini tespit etmektir. Böylelikle, bağlamsal faktörler staj sürecini geliştirmek için yapılacak gelecek araştırmalara dahil edilebilir ve işverenler de bu faktörleri göz önünde bulundurarak staj süreci tasarlayabilirler. Bu bağlamda, bu araştırma hem stajyer ile organizasyon arasındaki eşleşme sürecinin daha iyi değerlendirilmesine hem de staj sürecinde bağlamsal faktörlerin önemini anlaşılmasına katkı sağlamaktadır. Mevcut literatürde bağlamsal faktörlerin staj deneyimine ilişkisi konusunda az sayıda araştırma olduğu ve bu alanda daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğu görülmektedir. Buna bağlı olarak, öğrenciler için zorlu bir süreç olan staj bulma sürecinde hem firmaların hem de stajyerlerin firma lokasyonuna, stajda verilen maaşa ve esnek çalışma saatlerine verilmesi gereken önemin altını çizerek staj literatürüne katkı sağlamaktadır.

## KAVRAMSAL ÇERÇEVE

### Staj Deneyimi

Stajlar, bir akademik programdan mezun olmadan önce öğrenciler tarafından edinilen yapılandırılmış ve kariyer ile ilişkili iş tecrübeleri olarak tanımlanmaktadır (Maertz Jr., Stoeberl ve Marks, 2013). Stajlar, öğrencilere kendilerini daha iyi tanıyıp yönetmelerine, farklı kariyer alanlarına ilişkin bilgi edinmelerine yardımcı olarak, bireysel özellikleri ile farklı iş özellikleri arasında eşleştirme ve farklı kariyer

yolları arasında seçim yapabilme kabiliyetlerini geliştirmektedirler (Brooks ve diğ., 1995). Stajlar tam zamanlı-yarı zamanlı, ücretli-ücretsiz, proje-temelli/iş temelli gibi çeşitli şekillerde ve sürelerde farklılaşmaktadır (Maertz Jr., Stoeberl ve Marks, 2013). Geçmiş çalışmalarda staj tecrübesi olan kişilerin iş bulma olasılıklarının arttığı görülmüştür (Nghia ve Duyen, 2017). Stajların iş ile algılanan uyumun artmasına, kariyer başarısının ve iş istikrarının artmasına katkı sağladığı ortaya çıkmıştır (Richards, 1984; Gault, Redington ve Schlager, 2000). Staj sayesinde öğrenciler iş ortamını gözlemleyerek, kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunu daha iyi gerçekleştirmek üzere daha iyi kararlar verebilmektedirler. Staj programları sadece stajyerlere değil hem işverenlere hem de üniversitelere katkı sağlamaktadır. İşverenler staj programları sayesinde hem olası adayları risksiz bir şekilde değerlendirme hem de daha az maliyetli işgücü çalıştırma imkânı elde etmektedirler (Gault, Leach ve Duey, 2010). Bunların yanı sıra, gençlerden yeni ve yaratıcı fikirler kazanmaktadır (Maertz Jr., Stoeberl ve Marks, 2013). Aynı zamanda stajlar işverenlerin pozitif bir işe alım imajı geliştirmelerine ve yeni yeteneklerden bir havuz oluşturmalarına katkı sağlamaktadır (Callanan ve Benzing, 2004).

Üniversiteler açısından stajın faydaları ise; okul başarısının ve başarı sıralamasının yükselmesi, mezunların işe yerleşme oranının artması, öğrenci ve mezunların memnuniyetinin yükselmesi ve üniversitenin potansiyel öğrenciler için daha çekici bir hale gelmesi olarak sıralanabilmektedir (Maertz Jr., Stoeberl ve Marks, 2013).

Stajları değerlendirirken dikkate alınması gereken birçok farklı boyut olup staj çeşitlerinin sayısı oldukça fazladır. Stajlar; ücretli-ücretsiz, tam zamanlı-yarı zamanlı, proje temelli- iş temelli format, fakülte sponsorlu-sponsorsuz, akademik kredili-kredisiz, gelecekte işe alım fırsatı sunan-sunmayan olmak üzere çeşitli özelliklerde farklılaşmaktadır (Maertz Jr., Stoeberl ve Marks, 2013).

Staj deneyimleri, üniversite öğrencilerinin sınıfta öğrendikleri ile gelecekteki profesyonel kariyerleri arasında köprü görevi görmektedir. Dommeyer, Gross ve Ackerman'ın (2016) çalışması, üniversite öğrencilerinin stajla ilgili görüşlerini inceleyerek, stajın sevdikleri, sevmedikleri yönlerini, yaşanan sürprizleri ve problemleri keşfetmiştir. Bu çalışmada da Dommeyer, Gross ve Ackerman'ın (2016) geliştirdiği staj deneyimine ilişkin ölçek kullanılmıştır.

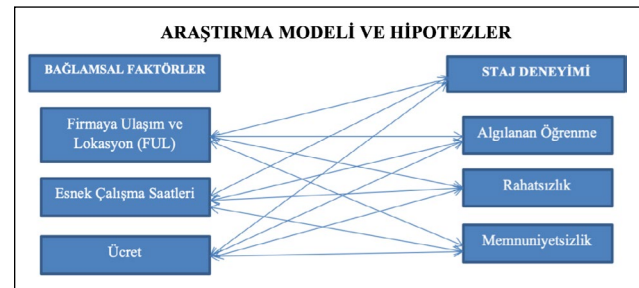
### Bağlamsal Faktörler

D'Abate, Youndt ve Wenzel'in (2009) çalışmasında, işle ilgili ve iş çevresiyle ilgili özelliklere ek olarak çeşitli bağlamsal faktörlerin staj tatmini ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu kavramsallaştırma; kişilerin işlerini yaptıkları bağlamla ilgili hislerini anlatan hijyen faktörleri tanımlayan Herzberg'in çalışmasından ilham alınarak oluşturulmuştur (D'Abate, Youndt ve Wenzel, 2009). Bu noktadan hareket edilerek, D'Abate, Youndt ve Wenzel'in (2009) çalışmasında yapılan literatür taraması ve pilot görüşmelerle stajyerleri etkileyebilecek çeşitli bağlamsal faktörler tanımlanmıştır. Bu bağ-

lamsal faktörler; esnek iş saatleri, istenen ulaşım, stajda ücret olup olmaması, ücret tatmini ve istenen iş lokasyonu olmak üzere beş tanedir. Bu çalışmada ise; D'Abate, Youndt ve Wenzel'in (2009) çalışması rehber alınarak bağlamsal faktörlerin (firmaya ulaşım ve lokasyon, esnek iş saatleri ve ücret olup olmamasının) algılanan öğrenme, memnuniyetsizlik ve rahatsızlık olmak üzere üç boyutla karakterize edilen staj deneyimi ile ilişkisi incelenmiştir. D'Abate, Youndt ve Wenzel (2009) yaptıkları çalışmada, bulgularının genelleştirilmesi için çalışmanın diğer öğrenci popülasyonlarından örneklerle tekrarlanılmasına ihtiyaç olduğunu vurgulamışlardır. Onların sunduğu bu gelecek araştırma önerisinden yola çıkarak bu çalışmada, farklı bölümler, farklı kurumlar ve hem lisans hem de lisansüstü öğrenciler dahil edilmiştir.

### Hipotez Geliştirme

Daha önce D'Abate, Youndt ve Wenzel'in (2009) çalışmasında staj tatmini ile ilişkisi araştırılan bağlamsal faktörlerden firmaya ulaşım ve lokasyonun, esnek çalışma saatlerinin ve ücretin bu çalışmada staj deneyimi ile ilişkisi araştırılmıştır. Çeşitli geçmiş çalışmalarda, stajyerler üzerinde olmasa da ulaşım ve firma lokasyonunun çalışanlar üzerinde etkileri olduğu görülmüştür (Amponsah-Tawiah, Annor ve Arthur, 2016; Sam, Khan ve Babu, 2020; Stutzer ve Frey, 2008 ). Bu konuda stajyerler üzerinde yapılan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada firmaya ulaşım ve lokasyonun stajyerlerin staj deneyimi ile anlamlı bir ilişkisi olduğu varsayılmaktadır. Buna ek olarak; esnek iş saatlerinin iş tatminine katkı sağladığını ve staj yeri ile ev arasında uzun süren ulaşım süresinin de tatminsizliğe sebep olduğu görülmüştür (Rothman, 2003). Esnek çalışma saatlerinin önceki çalışmalarda çalışanlar üzerinde iş tatminini ve işe tutkunluğu artırma gibi birçok olumlu etkisi gözlemlenmiştir (Stich, 2020; Richman ve diğ., 2008; Kröll ve Nüesch, 2019). Bu bağlamda, stajda esnek çalışma saatlerinin staj deneyimi ile (algılanan öğrenme, memnuniyetsizlik ve rahatsızlık ile) ilişkisi olduğu savunulmaktadır. Son olarak, stajda ücretin olup olmamasının ve ücretin miktarının da staj tatmini üzerinde önemli bir faktör olduğu görülmüştür (Gross, Dommeyer ve Ackerman, 2016). Geçmiş çalışmaların ışığında bu çalışmada da ücret alan ve almayan stajyerlerin staj deneyiminde farklılık olduğu varsayılmaktadır. Bu kapsamda oluşturulan araştırma modeli Şekil 1'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli.

**H1:** Firmaya ulaşım ve lokasyon ile staj deneyimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1a:** Firmaya ulaşım ve lokasyon ile algılanan öğrenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1b:** Firmaya ulaşım ve lokasyon ile rahatsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H1c:** Firmaya ulaşım ve lokasyon ile memnuniyetsizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2:** Stajda esnek çalışma saatlerinin olmasının staj deneyimi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2a:** Stajda esnek çalışma saatlerinin olmasının algılanan öğrenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2b:** Stajda esnek çalışma saatlerinin olmasının rahatsızlık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H2c:** Stajda esnek çalışma saatlerinin olmasının memnuniyetsizlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

**H3:** Ücret alan ve almayan stajyerlerin staj deneyimleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3a:** Ücret alan ve almayan stajyerlerin algılanan öğrenmeleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3b:** Ücret alan ve almayan stajyerlerin rahatsızlıkları arasında anlamlı bir farklılık vardır.

**H3c:** Ücret alan ve almayan stajyerlerin memnuniyetsizlikleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

## ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

Araştırmada Türkiye'deki üniversitelerin çeşitli bölümlerinde öğrenim gören ve en az bir kez staj yapmış öğrencilerin staj deneyimlerinin; ulaşım, lokasyon, esnek çalışma saatleri ve stajın ücretli olup olmaması ile ilişkisi nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılarak araştırılmıştır. Verilerin analizinde SPSS istatistiksel analiz programı kullanılmıştır. Kullanılan ölçeklerin geçerliliğinin ve güvenilirliğinin test edilmesi için faktör ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. İfadeler arasındaki ilişkilerin araştırılması için regresyon analizi ve t-testi gerçekleştirilmiştir.

### Veri Toplama Araçları

Bağımlı değişken olan staj deneyiminin ölçülmesi için Dommeyer, Gross ve Ackerman'ın (2016) çalışmasındaki ölçek kullanılmıştır. 43 sorudan oluşan ve staj deneyimini ölçen bu ölçek; Algılanan Öğrenme, Rahatsızlık ve Memnuniyetsizlik olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Algılanan Öğrenme boyutunda 20, Rahatsızlık boyutunda 15, Memnuniyetsizlik boyutunda 8 soru bulunmaktadır. Bağlamsal Faktörlerin ölçülmesi için D'Abate, Youndt ve Wenzel'in (2009) kullandığı esnek çalışma saatleri ve staj yapılan firmaya ulaşım ve istenen lokasyon ölçekleri kullanılmıştır. Esnek çalışma saatleri ölçeğinde iki soru, ulaşım ve lokasyon ölçekleri birleştirilerek tek boyut haline getirilen Firmaya ulaşım ve lokasyon ölçeğinde 4 soru bulunmaktadır. Anketteki tüm cevaplar 5'li Likert ölçeği ile cevaplandırılmıştır. Ölçekteki ifadeler; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum

olmak üzere değişmektedir. 200 geçerli anket formu üniversite öğrencilerinden toplanmıştır. Elverişlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak katılmışlardır.

### Ölçek Güvenilirlik ve Geçerliliği

Ölçeklerin geçerliliğinin test edilmesi için varimax döndürme yöntemiyle faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için kullanılan Cronbach'ın Alpha güvenilirlik testi sonucunda Cronbach'ın Alpha katsayısı Algılanan Öğrenme ölçeği için 0,936, Rahatsızlık ölçeği için 0,664 ve Memnuniyetsizlik ölçeği için 0,767 çıkmıştır. Firmaya ulaşım ve yol tek faktör altında değerlendirilmiştir. Aşağıda Tablo 1'de de gösterilen bu sonuçlara göre ölçek geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır. Anketteki beş boyut ve faktör yükleri aşağıdaki tabloda görülmektedir.

### Örneklem Özellikleri

Şekil 2'de görüldüğü gibi ankete katılan öğrencilerin %37,5'i (75 kişi) yüksek lisans, %26,5'i lisans 4. Sınıf, %7'si (14 kişi) lisans üçüncü sınıf, %20'si (40 kişi) lisans ikinci sınıf ve %9'u 18 kişi lisans birinci sınıf öğrencisidir. Görüldüğü üzere, ankete katılan öğrencilerin %62,5'i lisans öğrencisidir. Şekil 3'te gösterildiği üzere, ankete katılan öğrencilerin çoğunluğu 1 kez ve 2 kez staj yapanlardan oluşmaktadır.

Daha önce 1 kez staj yapanların 108 kişi (%54), iki kez staj yapanların 53 kişi (%26,5), 2 defadan fazla staj yapanların ise 39 kişi olup katılanların %19,5'ine denk geldiği görülmektedir. Ayrıca, Tablo 2'de görüldüğü gibi görüldüğü gibi ankete katılan öğrenciler 26 farklı bölümde okumaktadır.

## BULGULAR

### Hipotezlerin Test Edilmesi

Firmaya ulaşım ve lokasyonun, ve stajda esnek çalışma saatleri ile staj deneyimi arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi için regresyon analizi yapılmıştır. Regresyon analizinin bulguları aşağıdaki Tablo 3'te gösterilmektedir. Bu sonuçlara göre, firmaya ulaşım ve lokasyon istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde staj deneyimi ile ilişkilidir.

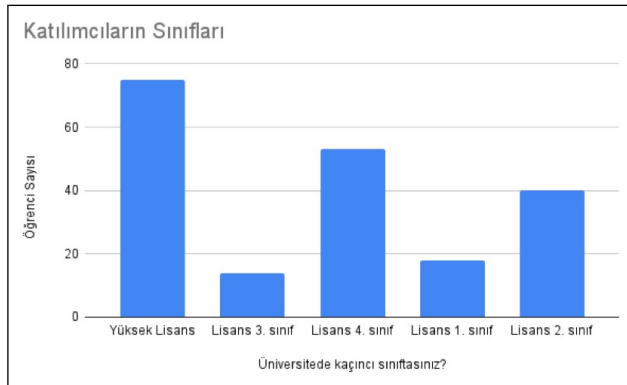
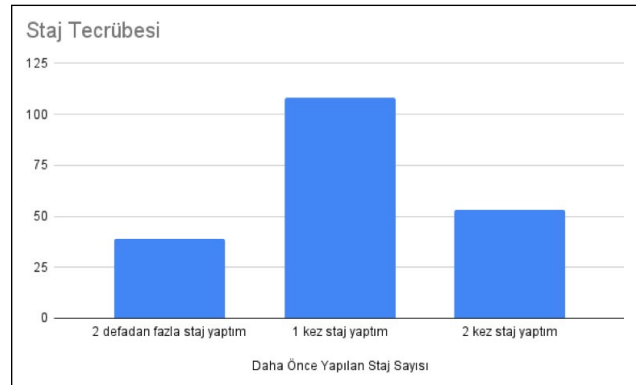
Tablo 3'te Firmaya Ulaşım ve Lokasyonun ve Esnek Çalışma Saatlerinin Staj Deneyimi ile ilişkisi gösterilmektedir. Tabloda görüldüğü gibi Firmaya Ulaşım ve Lokasyonun staj deneyimi ile anlamlı bir ilişkisi vardır. Fakat esnek çalışma saatlerinin staj deneyimi ile anlamlı ilişkisi bulunamamıştır.

### Firmaya Ulaşım ve Lokasyonunun (FUL) ve Esnek Çalışma Saatlerinin Staj Deneyimi ile İlişkisi

Esnek çalışma saatlerinin, staj deneyimi ile ve alt boyutları olan Memnuniyetsizlik ve Rahatsızlık ile ilişkisi yoktur. Fakat regresyon analizi sonuçları, esnek çalışma saatlerinin staj deneyiminin üçüncü boyutu olan algılanan öğrenme ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğunu göstermiştir.

**Tablo 1.** Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Faktör Yükleri					Cronbach Alfa	
	1	2	3	4	5		
AlgılananÖğrenme4	,754					,936	
AlgılananÖğrenme6	,753						
AlgılananÖğrenme7	,746						
AlgılananÖğrenme15	,743						
AlgılananÖğrenme3	,739						
AlgılananÖğrenme2	,738						
AlgılananÖğrenme1	,733						
AlgılananÖğrenme11	,712						
AlgılananÖğrenme8	,691						
AlgılananÖğrenme9	,678						
AlgılananÖğrenme10	,675						
AlgılananÖğrenme12	,664						
AlgılananÖğrenme5	,646						
AlgılananÖğrenme14	,639						
AlgılananÖğrenme17	,636						
Memnuniyetsizlik3		,722					,767
Memnuniyetsizlik4		,720					
Memnuniyetsizlik5		,655					
Memnuniyetsizlik8		,613					
Memnuniyetsizlik6		,584					
Rahatsızlık1			,680			,664	
Rahatsızlık15			,671				
Rahatsızlık2			,646				
Rahatsızlık10			,600				
FirmayaUlaşımLokasyon1				,771		,725	
FirmayaUlaşımLokasyon3				,760			
FirmayaUlaşımLokasyon2				,759			
EsnekSaatler2					,891	0,806	
EsnekSaatler1					,877		

**Şekil 2.** Anket Katılımcılarının Sınıfları.**Şekil 3.** Katılımcıların Staj Tecrübesi.

**Tablo 2.** Öğrencilerin Bölümleri

Bölüm Adı	Öğrenci Sayısı
1. İşletme/Muhasebe ve Finansman/İnsan Kaynakları Yönetimi/Pazarlama	70
2. Mühendislik	34
3. İktisat/Finans/Bankacılık/Sigortacılık/ Uluslararası Finans	18
4. Lojistik	18
5. Uluslararası Ticaret/ Dış Ticaret	14
6. Sosyoloji/Psikoloji/Psikolojik Danışmanlık	9
7. Mimarlık	4
8. Sosyal Hizmetler	4
9. Siyaset Bilimi, Kamu Yönetimi ve Uluslararası İlişkiler	4
10. Hukuk	3
11. Halka İlişkiler ve Reklamcılık/İletişim	3
12. Dış Hekimliği	2
13. Turizm	2
14. İlahiyat	2
15. Hemşirelik	2
16. Güvenlik Bilimi	1
17. Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik	1
18. Bilgi ve Belge Yönetimi	1
19. Çocuk Gelişimi	1
20. Eğitim	1
21. Aktüerya	1
22. Bilişim Teknolojileri	1
23. Eczacılık	1
24. Endüstri Ürünleri Tasarımı	1
25. İstatistik	1
26. Kimya	1

Tablo 3'te esnek çalışma saatlerinin algılanan öğrenme ile ilişkisini gösteren regresyon sonuçları sunulmuştur.

### Stajda Ücret Alınmasının Staj Deneyimi ile İlişkisi

Stajlarında ücret alanlar ve almayanlar arasında staj deneyiminin istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaşıp

farklılaşmadığının anlaşılması için SPSS programı üzerinden Bağımsız Örneklem T-Testi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 4'da verilmiştir.

Tablo 4'da görülen T-testi sonuçlarına göre, ücret alan stajyerler ve almayan stajyerler arasında memnuniyetsizlik ve rahatsızlık anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Ayrıca, ücret alıp almayanların staj deneyimleri anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Böylelikle, ücretin stajyerler için önem taşıyan bir faktör olduğu görülmektedir.

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Staj süreci, öğrenciler için ilk iş tecrübesi ve kariyer yolculuğunun ilk adımı olarak önem taşımasının yanı sıra şirketler için de doğru kişinin işe alınabilmesi için titizlikle incelenmesi gereken bir süreçtir. Geçmiş çalışmalar kariyer başarısında kişisel özellikler ve iş arasında bir uyum olmasının önemli bir payı olduğunu desteklemektedir (Callanan ve Benzing, 2004). Stajlar da kişinin kendini tanıması ve kariyer yolunu çizebilmesi için temel fırsatlardan biridir. Bu çalışmada, doğru çalışan seçiminin işletme rekabet avantajı elde edilmesinde kilit nokta olması ve stajın öğrencilerin kariyer planlaması ve eğitim-öğretim sürecinin önemli bir aşaması olmasından yola çıkılarak staj deneyimi ile bağlamsal faktörler arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Geçmiş çalışmalarda stajın öğrencilerin kendilerini daha iyi tanıyıp farklı kariyer yolları arasında seçim yapabilme kabiliyetlerini geliştirme, iş bulma olasılıklarını artırma gibi faydalar sağladığı görülmüştür (Nghia ve Duyen, 2017; Brooks ve diğ., 1995). Bunun yanı sıra stajlar, üniversitelerde başarı sıralamasını ve öğrenci memnuniyetini yükseltme ve şirketlerde de yeni ve yaratıcı fikirlerin kazanılması ve düşük maliyetli işgücü çalıştırma gibi katkılar sağlamaktadır (Maertz Jr., Stoeberl ve Marks, 2013; Callanan ve Benzing, 2004). Bu nedenle staj sürecindeki problemlerin keşfedilerek iyileştirilmesi hem öğrencilere hem üniversitelere hem de işverenlere katkı sağlayacaktır. Böylece bu çalışmanın, öğrencilerin staj seçimi yaparken ücret, lokasyon ve esnek çalışma saatleri gibi bağlamsal faktörlere önem vererek seçim yapmasına ve böylece staj deneyiminin iyileştirilmesine dolaylı olarak katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Öğrencilerin staj deneyiminin iyileşmesi

**Tablo 3.** Regresyon Analizi Sonuçları – Firmaya Ulaşım ve Lokasyonun (FUL) ve Esnek Saatlerin Staj Deneyimi ile İlişkisi

Bağımlı Değişken: Staj Deneyimi	B değeri	Standart Hata	Beta	T değeri	P değeri
(Sabit)	3,258	,116		28,140	,000
Bağımsız Değişken: FUL	-,079	,029	-,189	-2,707	,007
(Sabit)	2,881	,069		41,621	,000
Bağımsız Değişken: Esnek Saatler	,028	,023	,086	1,215	,226
Bağımlı Değişken: Algılanan Öğrenme	B değeri	Standart Hata	Beta	T değeri	P değeri
(Sabit)	4,101	,101		40,242	,000
Bağımsız Değişken: Esnek Saatler	,079	,034	,164	2,344	,020

Tablo 4. T-Testi Sonuçları

İfadeler	Grup İstatistikleri			İfadeler		Varyansların Eşitliği için Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği için T-testi	
	Ücret	N	Ortalama	İfadeler	F	Sig.	t	Sig. (2-tailed)	
Ortalama Algılanan Öğrenme	Ücret Alan	139	4,3698	Ortalama Algılanan Öğrenme	1,145	,286	1,806	,072	
Öğrenme	Ücret Almayan	61	4,1902	Eşit varyanslar varsayımı			1,752	,083	
Ortalama Memnuniyetsizlik	Ücret Alan	139	1,9353	Ortalama Memnuniyetsizlik	5,244	,023	-2,444	,015	
Ortalama Rahatsızlık	Ücret Almayan	61	2,2656	Eşit varyanslar varsayımı yok			-2,200	,030	
Ortalama Staj Deneyimi	Ücret Alan	139	2,3489	Ortalama Rahatsızlık	,038	,846	-4,400	,000	
	Ücret Almayan	61	2,8975	Eşit varyanslar varsayımı yok			-4,335	,000	
	Ücret Alan	139	2,8847	Ortalama Staj Deneyimi	1,332	,250	-3,567	,000	
	Ücret Almayan	61	3,1178	Eşit varyanslar varsayımı yok			-3,384	,001	

ve stajlardan memnuniyetlerinin artması üniversitelerin başarılarını da etkileyeceğinden bu araştırma üniversitelerin de staj konusunda başarılarının artmasına katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde, potansiyel çalışan olarak gördükleri stajyerlerin şirkette kalma olasılıklarını arttırmaları için stajyerlerin staj deneyimini etkileyen faktörleri öğrenmek işverenlere de katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmada da; algılanan öğrenme, memnuniyetsizlik ve rahatsızlık olmak üzere üç boyuttan oluşan staj deneyimi ele alınarak, öğrencilerin staj deneyimi ile bağlamsal faktörlerin ne kadar ilişkili olduğu gösterilmiştir. Araştırmada bağlamsal faktörler, D'Abate, Youndt ve Wenzel'in (2009) çalışması rehber alınarak ölçülmüştür. D'Abate, Youndt ve Wenzel (2009), bağlamsal faktörlerin (ücret olup olmaması, ücret tatmini, esnek çalışma saatleri, staj yerine ulaşım, staj yerinin lokasyonu) staj tatminiyle ilişkisi incelenmiş ve gelecek araştırmalarda bu araştırma probleminin başka örneklerde farklı bölümlerden gelen öğrenciler üzerinde tekrarlanmasını önermiştir. Bu araştırma önerisinden ve staj sürecinin iyileştirilmesinin hem firmalar, hem stajyerler hem de üniversiteler açısından öneminden yola çıkarak bu çalışmada bağlamsal faktörler arasında; firmaya ulaşım ve lokasyon, esnek çalışma saatleri ve ücretin, staj deneyimi ile ilişkisi incelenmiştir. Fakat, D'Abate, Youndt ve Wenzel'in çalışması (2009), esnek çalışma saatleri, istenen lokasyon, stajın ücretli olup olmaması ve ulaşımı kapsayan bağlamsal faktörlerin staj tatmini ile ilişkili olmadığını gösterse de bu çalışmada bağlamsal faktörlerin staj deneyimi ile anlamlı olarak ilişkili olduğu görülmüştür. Hipotez 1, Hipotez 2a ve Hipotez 3 kabul edilmiştir. Araştırma bulguları, firmaya ulaşım ve lokasyon ile staj deneyiminin anlamlı olarak ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca, esnek çalışma saatlerinin de algılanan öğrenme ile anlamlı olarak ilişkili olduğu bulunmuştur. Buna ek olarak, ücret alan ve almayan stajyerlerin staj deneyimlerinin, memnuniyetsizlik ve rahatsızlık düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı görülmüştür. Böylece, önemsiz gibi görünen ulaşım, şirket lokasyonu ve ücretin staj sürecinde aslında önemli değişkenler olduğu keşfedilmiştir. Geçmişte de esnek çalışma gibi yeni çalışma biçimlerinin işe tutkunluğu, iş tatminini arttırdığı ve çalışan devrini azalttığı görülmüştür (Stich, 2020; Richman ve diğ., 2008; Kröll ve Nüesch, 2019). Aynı zamanda Carless ve Wintle'a göre, (2007) esnek saatler ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma çözümleri şirketleri potansiyel adaylar için daha çekici olarak göstermektedir. Buna ek olarak, geçmiş çalışmalarda, staj arama sürecinde lokasyon ve süre eşleşmesine önem verilmiş, işe ulaşım stresinin ayrılma niyeti ve tükenmeyle ilişkisi olduğu görülmüştür (Odio, 2017; Amponsah-Tawiah, Annor ve Arthur, 2016). Ayrıca, stajda ücretin olup olmasının veya varsa da ücretin miktarının da staj tatmini üzerinde önemli bir faktör olduğu önceki çalışmalarda bulunmuştur (Dommeier, Gross ve Ackerman, 2016). Bu bağlamda bu çalışmanın bulgularının geçmiş çalışmaları desteklediği ve esnek

çalışmanın çalışan dostu bir uygulama olarak stajyerlerde de olumlu sonuçlara yol açtığını bir kez daha göstermiştir.

Örnekleme dahil edilen öğrencilerin az olması bu araştırmanın bir kısıtıdır. Gelecek araştırmalarda bu nedenle daha geniş öğrenci kitlelerine bu araştırmanın uygulanması önerilmektedir. Ayrıca, sadece nicel araştırma yöntemlerinden faydalanılması da bu araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Gelecekte, nitel çalışmalar hem stajyerlerin hem de işverenlerin staj sürecinde yaşadıkları problemlerin daha detaylı aydınlatılmasını sağlayabilir ve böylelikle staj sürecinin iyileştirilmesi konusunda önemli katkı yapabilir.

Covid-19 Pandemisi sonrası dönemde staj konularında yeni zorluklar ve yeni çalışma şekilleri ortaya çıkmaya devam edecektir. Bu çalışmanın sonuçları, bu alanda daha fazla çalışma yapılmasını cesaretlendirmektedir. Farklı ülkelerde daha geniş örneklemlerle bu çalışma tekrarlanabilir. Ayrıca, pandemiden sonra artan esnek ve uzaktan çalışma gibi yeni çalışma şekillerinin staj sürecine ve staj deneyimi ile ilişkisini araştıran çalışmalara ihtiyaç mevcuttur. Bunun yanı sıra, uzaktan çalışma ve pandemi döneminde ve sonrasında, yeni başlayan stajyerlerin oryantasyonu, eğitimi ve işe alıştırılmasının nasıl gerçekleştirildiği ve bu problemlerin staj deneyimi ile ilişkisi de gelecekte ele alınması gereken başka önemli konulardır.

**Etik:** Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

**Hakem Değerlendirmesi:** Dış bağımsız.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

**Finansal Destek:** Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

**Ethics:** There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

**Peer-review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

**Financial Disclosure:** The authors declared that this study has received no financial support.

## KAYNAKLAR

Amponsah-Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health, 31*(2), 104–123. [CrossRef]

Brooks, L., Cornelius, A., Greenfield, E., & Joseph, R. (1995). The relation of career-related work or internship experiences to the career development of college seniors. *Journal of Vocational Behavior, 46*(3), 332–349. [CrossRef]

Callanan, G., & Benzing, C. (2004). Assessing the role of internships in the career-oriented employment of graduating college students. *Education & Training, 46*(2), 82–89.

Calvasina, G. E., Calvasina, R. V., & Calvasina, E. J. (2008). Making more informed hiring decisions: Policy and practice issues for employers. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues, 11*(1), 95.

Carless, S. A., & Wintle, J. (2007). Applicant attraction: The role of recruiter function, work–life balance policies and career salience. *International Journal of Selection and Assessment, 15*(4), 394–404. [CrossRef]

D'abate, C. P., Youndt, M. A., & Wenzel, K. E. (2009). Making the most of an internship: An empirical study of internship satisfaction. *Academy of Management Learning & Education, 8*(4), 527–539. [CrossRef]

DeCamp, D. D. (1992). Are you hiring the right people?. *Management Review, 81*(5), 44–48.

Gault, J., Leach, E., & Duey, M. (2010). Effects of business internships on job marketability: the employers' perspective. *Education & Training, 52*(1), 76–88. [CrossRef]

Gault, J., Redington, J., & Schlager, T. (2000). Undergraduate business internships and career success: are they related?. *Journal of Marketing Education, 22*(1), 45–53.

Kröll, C., & Nüesch, S. (2019). The effects of flexible work practices on employee attitudes: evidence from a large-scale panel study in Germany. *The International Journal of Human Resource Management, 30*(9), 1505–1525.

Maertz Jr, C. P., Stoeberl, P. A., & Marks, J. (2014). Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International, 19*(1), 123–142. [CrossRef]

Hilbrecht, M., Smale, B., & Mock, S. E. (2014). Highway to health? Commute time and well-being among Canadian adults. *World Leisure Journal, 56*(2), 151–163. [CrossRef]

Nghia, T. L. H., & Duyen, N. T. M. (2018). Internship-related learning outcomes and their influential factors. *Education & Training, 60*(1), 69–81. [CrossRef]

Odio, M. (2017). Students' search behaviors and career alignment for internships. *Journal of Applied Sport Management, 9*(4), 7. [CrossRef]

Richards, E. W. (1984). Undergraduate preparation and early career outcomes: A study of recent college graduates. *Journal of Vocational Behavior, 24*(3), 279–304. [CrossRef]

Richman, A. L., Civian, J. T., Shannon, L. L., Jeffrey Hill, E., & Brennan, R. T. (2008). The relationship of perceived flexibility, supportive work–life policies, and use of formal flexible arrangements and occasional flexibility to employee engagement and expected retention. *Community, Work and Family, 11*(2), 183–197. [CrossRef]

Rothman, M. (2003). Internships: Most and least favored aspects among a business school sample. *Psychological Reports, 93*, 921–924. [CrossRef]

Sam, M. P., Khan, I. A., & Babu, D. (2020). Impact of job location on relationship between job satisfaction and self-esteem of employees: Evidence from the Indian BPOs. *Journal of Public Affairs, 20*(2), 2006. [CrossRef]

Stich, J. F. (2020). Flexible working and applicant attraction: a person–job fit approach. *Personnel Review, 50*(1), –378.

Stutzer, A., & Frey, B. S. (2008). Stress that doesn't pay: The commuting paradox. *Scandinavian Journal of Economics, 110*(2), 339–366. [CrossRef]



## Extended Summary

### The relationship between contextual factors and internship experience

#### PURPOSE

The aim of this study is to investigate the relationship of contextual factors with students' internship experience. Internship experience consists of three sub-dimensions: perceived learning, dissatisfaction and discomfort. Contextual factors include: pay, flexible work hours, commute and location of the firm. 200 university students studying in various departments in Turkey constitute the sample of the study.

#### METHOD

This is a quantitative study which adopts survey method. Using the convenience sampling method, 200 students were included in the survey. Students participated in the study on a voluntary basis. The data obtained for the study were analyzed in the SPSS program.

Factor and reliability tests were performed for the validity and reliability of the scales. Hypotheses were tested using simple regression analysis and independent samples T-test. The scale developed by Dommeyer, Gross, and Ackerman (2016) was used to measure the internship experience, which is the dependent variable. This scale consists of three dimensions: Perceived Learning, Discomfort and Dissatisfied. In order to measure the contextual Factors, flexible work hours, commute and desirable location scales from D'Abate, Youndt, and Wenzel's (2009) study were used. All statements in the questionnaire were answered with a 5-point Likert scale (1 = Strongly Disagree, 3 = Neither Agree nor Disagree, 5 = Strongly Agree).

#### RESULTS

According to the results of the regression analysis conducted on the collected data, it was seen that the commute and firm's desirable location have a statistically significant relationship with the internship experience. It was found that flexible working hours have a significant relationship with perceived learning, which is one of the sub-dimensions of internship experience. In addition, according to the T-test results, dissatisfaction and discomfort differ significantly between paid and unpaid trainees. Furthermore, the internship experiences of those who do not receive wages differ significantly.

#### DISCUSSION

In the past studies, it has been seen that internship provides various benefits such as improving the ability of students to know themselves better and choosing between different career paths, and increasing their probability of finding a job (Nghia & Duyen, 2017; Brooks et al., 1995). In addition, internships provide contributions such as in-

creasing the success ranking and student satisfaction in universities, generating new and creative ideas in companies and contributing to the employment of low-cost workforce (Maertz Jr., Stoeberl, & Marks, 2013; Callayan & Benzing, 2004). For this reason, discovering and improving the problems in the internship process will contribute to both students, universities and employers.

Prior studies have demonstrated that new forms of work such as flexible working increase job engagement, job satisfaction and reduce employee turnover (Kröll & Nüesch, 2019; Richman et al., 2008; Stich, 2020;). Moreover, according to Carless and Wintle (2007), flexible working solutions such as flexible hours and teleworking enhance the attractiveness of companies to potential candidates. In addition, in previous studies, location and duration matching was given importance in the internship search process, and it was observed that the commute stress was associated with intention to leave and burnout (Odio, 2017; Amponsah-Tawiah, Annor, & Arthur, 2016). It has also been seen that pay is an important factor in the satisfaction of the internship. (Dommeyer, Gross and Ackerman, 2016). In this context, it has been shown that this study supports previous studies and that flexible working, as an employee-friendly practice, leads to positive results for interns.

#### CONCLUSION

As a result of the study; it has been determined that factors such as salary, location, commute related to internship are significant in internship experience. In addition, it has been observed that flexible working hours, which are known to lead to many positive organizational and individual results in past studies, also affect perceived learning during the internship process. Although the effects of these variables on various organizational results have been discussed in previous studies, it is seen that the number of studies on these issues is few in terms of interns. In this context, this study contributes to enriching the literature on interns' experience and encourages further consideration of these issues in future research, underlining the importance of contextual factors.

The limited number of students included in the sample and the use of only quantitative research methods are the limitations of this study. For this reason, it is recommended to apply this research to wider student populations and conduct qualitative studies on this subject in future studies. Moreover, there is a need for studies investigating the effects of new forms of work such as flexible and remote working, which have increased after the pandemic, on the internship process. In addition, the orientation and training processes of new interns during and after the Covid-19 pandemic are other important issues that need to be addressed in the future.