

Lojistik Öğrencilerinin İş Başı Eğitiminden Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği

A Research On Determination Of Satisfaction Levels Of Logistics Students From Job Shadowing: The Case Of Necmettin Erbakan University

Abdullah Oktay DÜNDAR*
Yasemin Telli ÜÇLER**
Selda Başaran ALAGÖZ***

ÖZ

İşbaşı eğitimi, iş yerinde veya iş yeri dışında işin fiilen yapıldığı yerde verilen eğitim olarak tanımlanmaktadır. Üniversitelerin tıp fakültelerinde intörn doktorluk olarak uzun yıllardan beri başarıyla uygulanan bu eğitim modeli son yıllarda mühendislik fakültelerinde ve diğer fakültelerde de uygulanmaya başlanmıştır. İş başı eğitimi ya da 7+1 eğitim modeli olarak uygulanan sistemde öğrenciler 1 dönem boyunca eğitim alanlarına uygun iş yerlerinde istihdam edilmekte ve teorik bilgilerini pratik beceriye dönüştürmektedir. Bununla birlikte iş başı eğitimi, üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanması, şirketlere iş gücü temininde kaynak oluşturmak vb. birçok faydaları bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, lojistik öğrencilerinin işbaşı eğitiminden tatmin düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaçla, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Ulaştırma ve Lojistik bölümünde işbaşı eğitimi alan öğrencilere işbaşı eğitimi öncesi ilk anket, işbaşı eğitimi sonrası son anket yüz yüze uygulanmıştır. 71 öğrencinin anketleri değerlendirmeye alınmıştır. Öğrencilerin ilk anket ve son anket karşılaştırmalarında istatistiksel anlamlı bir fark olmadığı ve öğrencilerin işbaşı eğitiminden beklentilerinin karşılandığı belirlenmiştir. İşbaşı eğitimini 3. parti lojistik şirketlerde yapan öğrencilerin beklentileri, lojistik faaliyet icra eden diğer şirketlerde yapan öğrencilere göre daha yüksektir.

ANAHTAR KELİMELER

İşbaşı Eğitimi, Staj, Tatmin, Lojistik, Üniversite Öğrencisi

ABSTRACT

Job shadowing is defined as the training given at the place where the job is actually performed in the company or outside the company. This training model, which has been successfully applied for many years as internship in medical faculties of universities, has been applied in engineering and other faculties in recent years. In the system applied as job shadowing or 7 + 1 education model, the students are employed in the companies according to their fields of study for 1 semester and they transform their theoretical knowledges into practical skills. On the other hand, job shadowing has many benefits like university-industry cooperation, creating resources for companies to provide labor etc. The aim of this study is to determine the satisfaction level of logistics students from job shadowing. For this purpose, the first questionnaire before job shadowing and the last questionnaire after job shadowing were applied to the students who gets job shadowing in Transportation and Logistics Department of Necmettin Erbakan University in the 2018-2019 academic year face to face. The questionnaires of 71 students were evaluated. It was determined that there was no statistically significant difference between the first and last questionnaires of the students and their expectations from job shadowing were met. Expectations of students who do job shadowing in 3rd party logistics companies are higher than those of other companies engaged in logistics activities.

KEYWORDS

Job Shadowing, Internship, Satisfaction, Logistics, University Student

| Makale Geliş Tarihi / Submission Date | Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance |
|---------------------------------------|---|
| 25.09.2019 | 07.11.2019 |
| Atf | Dündar, A.O., Üçler, Y.T. ve Alagöz, S.B. (2019). Lojistik Öğrencilerinin İş Başı Eğitiminden Tatmin Düzeylerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 22 (2), 675-686. |

* Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, aodundar@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8508-165X

** Dr. Öğr. Üyesi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, ytelliuc@erbakan.edu.tr, ORCID:0000-0002-7695-2003

*** Prof. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Uygulamalı Bilimler Fakültesi, Ulaştırma ve Lojistik Bölümü, sbalagoz@erbakan.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4615-5337

GİRİŞ

Yaşadığımız yüzyılın önemli aktörlerin biri bilgidir. Bilgi, makro düzeyden mikro düzeye kadar ülkeleri, bölgeleri, toplumları, insanları etkisi altına alarak, çok yönlü bir değişim sürecine doğru itmiştir. Bu çok yönlü değişim süreci yeni oluşumların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Geleneksel yapılar yerini bu yeni oluşumlara bırakarak, üniversite ve sanayi kavramlarının yeniden şekillenmesine yol açmıştır. Diğer taraftan küreselleşmenin de katkısıyla, oluşan rekabet ortamı üniversite ve sanayi arasındaki işbirliğini daha da önemli hale getirmiştir. Bilgiye bağlı hale gelen başarı özellikle günümüz iş dünyasında işletmelerin nitelikli işgücüne ihtiyaçları olduğunu göstermektedir. Ülkemizde ekonomik kalkınmanın hızlandırılması, işsizliğin azaltılması, işgücü piyasasının istediği nitelik ve nicelikte işgücünü sağlayacak bir eğitim sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Bu eğitim sisteminin içerisinde yeniliğe açık, gelişmeleri takip eden, müşteri memnuniyetinin önemini kavrayan, takım çalışmasına yatkın, esnek, değişime hızlı uyum sağlayabilen bireyleri yetiştirmek önemli bir olgudur.

Bu bağlamda üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde oluşturulan bir yükseköğretim programıyla bireylere üniversitede verilen teorik bilgiyi kullanabilecekleri bir ortam hazırlanarak, sanayinin de gereksinim duyduğu işgücü profili oluşturulabilmektedir. Bu işgücü profilini doğru temeller üzerine oturtmak için iş başında eğitim kavramını iyi analiz ederek, öğrencilerin mezuniyetten sonraki hayata kolay adapte olmaları sağlanmalıdır.

Bu çalışmanın amacı, Uygulamalı Bilimler Fakültelerinin birçoğunda uygulanmakta olan iş başı eğitimi modelinden öğrencilerin tatmin düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaca ulaşmak için öğrencilere eğitim öncesi ve eğitim sonrası olmak üzere iki defa anket uygulanmıştır.

2. STAJ UYGULAMASI VE İŞBAŞI EĞİTİMİ

İş gücü piyasasının temelini oluşturan nitelikli eleman ihtiyacının yeterli düzeyde karşılanması üniversite-sanayi işbirliği çerçevesinde yapılan staj uygulaması ile önem kazanmaktadır (Olca vd.,2015:325). Staj uygulaması öğrencilerin ön lisans veya lisans öğreniminin bir parçası olup mezun olmadan önce okudukları bölümde edindikleri bilgi ve becerilerini üretim ve hizmet sektöründe bulunan işletmelerde deneyimleyerek gerçek iş hayatıyla tanışmalarına olanak sağlamaktadır (Barbarash, 2016: 21). Bu durum gelecekteki meslek hayatlarına yansımaktadır(Karacan ve Karacan, 2004:168). Deneyimsel Öğrenme Kuramına göre; kişiler en verimli şekilde kendi yaşantılarından ve deneyimlerinden öğrenmektedirler. Öğrenme, okullardan işyerlerine, araştırma merkezlerinden yönetim kurulu odalarına, kişisel ilişkilerden toplumsal ilişkilere kadar her alanda etkilidir (Barbarash, 2016: 29). Staj eğitimi alan öğrenciler, çalışma hayatıyla ilk kez karşılaşmakta, istihdam ve kariyer imkânlarına kavuşabilmekte, deneyimli kişilerin rehberlik ve gözetiminde olup öz geçmişlerine eklenecek bir referans bulabilmektedirler. Bu bağlamda; staj kişiye iş hayatında oluşabilecek zorlukları tanıma, bu zorluklarla nasıl baş edebileceğini öğretme, müşteri beklentilerini gözleme ve müşterilerle doğru iletişimin nasıl kurulacağını öğrenme gibi olguları öğrenciye kazandırmaktadır(Duran ve Dolmacı,2017:257).

İşbaşı eğitimi, personelin çalışmasına devam ettiği mesai saatleri içinde işin fiilen yapıldığı yerde bireysel veya grup olarak verilen eğitim olarak tanımlanmaktadır (Yeşil, 2015:38). Üniversitelerin bazı fakültelerinde stajyerlik adı altında iş rotasyonu, uyum, koçluk, çıraklık, mentörlük ve intörn mühendislik gibi iş başı eğitimi uygulamaları yer almaktadır (Yeşil, 2015:38-45). Bu uygulamaların “staj” olarak geçmesinin nedeni, öğrenci profiliyle yürütülmesinden ve üniversite yerleşkesinin dışında yapılmasından kaynaklanmaktadır (Akşit vd., 2016:1101). Üniversite-sanayi işbirliği adı altında işveren-öğrenci buluşmasına dayalı bu modeller “stajyerlik” uygulamasıyla örtüşmekle birlikte üniversite tarafından protokol imzalanan işgücü piyasası aktörlerince kavramsallaştırılmaktadır. Bu modeller bir taraftan öğrencinin eğitilmesine katkı sağlarken, diğer taraftan da eğitilen öğrencinin üretim sürecine girmesine imkan tanımaktadır (Akşit vd., 2016:1101).

Yükseköğretim kurumlarında “staj” olarak bilinen ve uygulanan programlar, ağırlıklı olarak yaz dönemlerinde 15 - 30 gün aralığında olmaktadır (Karadeniz ve Kumaş, 2016:751). Uygulanan programların kısa süreli olmasından ve denetiminin yeterince sağlanamamasından dolayı öğrencilerin uygulama becerilerine yeterli katkının sunulmadığı düşünülmektedir (Arpat vd.,2017:79).Öğrencilerin stajlardan maksimum seviyede yararlanması ve mezunların daha kalifiye işlerde çalışmasının sağlanması için yeni arayışlara girilmektedir. Bu yeni arayışlarda ortaya çıkan modellerden en önemlisi “işbaşı eğitimi” ya da “7 + 1 eğitim modeli”dir. “iş başı eğitimi” modeli, denetleme ve değerlendirme bakımından staj uygulamalarından farklılık gösterse de “staj” biçiminde uygulanmaktadır. İş başı eğitim modelinde öğrenciler 8. dönemlerini (14 hafta- ara sınav ve dönem sonu sınavları da dahil) staj yaparak geçirmektedirler. Öğrenciler staj sürecinde işverenin otoritesi altında faaliyette bulunmaktadırlar. Diğer çalışanlar gibi işyeri düzenine ve kurallarına bağlı olmak zorundadırlar. En az asgari ücretin 1/3’ü kadar bir düzeyde ücret hakkı elde etmektedirler. Bu ücret işveren tarafından daha da artırılabilir. İşbaşı eğitiminden istenilen faydanın sağlanması, işgücü piyasalarında iyi yetişmiş nitelikli elemanların olması için üniversite ve sanayi işbirliği bağlamında işverenin

ve denetmen akademisyenin işbirliği içinde olması, öğrencilerin sık aralıklarla denetlenmesi gerekmektedir (Akşit vd.,2016:1100; Arpat vd.,2017:79).

3. STAJ UYGULAMALARININ İLGİLİ TARAFLARA YARARLARI

Üniversitelerin ilk kuruluş aşamalarında görevleri, öğretim faaliyetlerinde yoğunlukla teorik bilgi öğretmeye odaklı bir müfredat uygulamaktı. Ancak günümüzde hitap ettiği sektörde yer alan diğer paydaşlar ile birlikte mezun olacak öğrencilerine iş imkanları yaratmak ve ülkenin kalkınma faaliyetlerine katkıda bulunmak da üniversitelerin amaçları haline gelmiştir (Cengiz 2014).

Staj uygulamaları, öğrencilerin ilk çalışma deneyimlerini ifade etmekle beraber, öğrencilere birçok fayda sunmaktadır. Öğrencilerin müfredat dâhilinde işletmelerde yapmış oldukları staj faaliyetleri, geçmiş bilgilerini güncellemeleri açısından da önemli bir olgudur(Dolmacı ve Duran,2017:257).Yapılan araştırmalar, öğrencilerin bölümleriyle ilgili bir sektörde çalışıp çalışmama kararını staj uygulamaları esnasında verdiğini göstermektedir (Taşkın, 2006:90).

Staj öğrencilere, “yaparak öğrenme” deneyimini kazandırmakla birlikte teorik bilgi ve pratik uygulamalar arasında bir bağ kurmalarını sağlamaktadır. Kişisel ve sosyal etki olgusunu oluşturarak; öğrencilerin iş disiplinini, iş yerindeki sorumluluklarını, iş yeri ilişkilerini gözlemleyerek uygulamaya geçirmesi adına önem ifade etmektedir (Alpert vd., 2009:37).

İşbaşı eğitimi öğrencinin; çalışanlara, sektöre, işe ve işyerine uyumunu sağlamaktadır. Ayrıca öğrencilerin ne istediklerinin farkında olmalarını sağlamakta ve değişimlere karşı adaptasyon kabiliyetlerini arttırmaktadır. Öğrencilerin hayalindeki iş ile gerçek yaşamdaki çalışma edimi arasında kıyas yapabilmesine olanak tanımaktadır (Akşit vd.,2016:1100) Staj programları derslerde geçen konuların ve verilen örneklerin öğrencinin daha kolay bir şekilde zihninde somutlaşmasını sağlamaktadır. Öğrenciye yorumlama ve değerlendirme yeteneği kazandırmaktadır (Collins 2002: 93).

Staj uygulamaları üniversitelerin öğrencilere tanıtımlarında önemli bir rol oynayarak toplumda olumlu etki yaratmayı ve tercih edilebilir olmayı sağlamaktadır. Üniversiteler staj programları sayesinde sanayi ve kamu kurumları ile ilişkilerini geliştirerek farklı işbirliği imkânları oluşturabilmektedir. Üniversitelerin araştırma ve diğer faaliyetleri için ihtiyaç duyduğu finansman ve diğer kaynaklar bu işbirliği sayesinde daha kolay bulunabilmektedir.

Akademisyenler ise bu aktörlerin öğrencilerden nasıl bir beklenti içinde olduklarını öğrenerek, öğrencilerine kariyer hayatlarını belirlemelerinde daha etkili danışmanlık hizmeti verebilmektedirler(Çaylan vd.,2016:245).

İşletmeler ve işverenler stajı işe alım öncesi gerçekleştirilen deneme süreci olarak değerlendirmektedirler. İstihdam edilen stajyerler, staj eğitimi almayanlara göre daha az eğitime ve daha az uyum zamanına ihtiyaç duymaktadırlar(Alpert vd., 2009:37). Staj geçmişi olan mezunların daha çabuk öğrenmesi işletmelere bazı maddi kazanımlar sunmaktadır. Bazı küçük işletmeler, finansman yetersizlikleri sebebiyle stajyerler olmadan çalışmamakta, stajyerleri “ucuz iş gücü kaynağı” olarak görmektedirler (Collins, 2002: 93). Staj programları ile işletmeler farklı düşünebilen, yenilikçi ve girişimci gençlere ulaşmakta ve mevsimsel işgücü ihtiyaçlarını kısa dönemli olarak karşılayabilmektedirler(Alpert vd., 2009:37). Ayrıca staj programları işletmelerin sosyal sorumluluklarını yerine getirmelerine ve piyasa ve toplumdaki imajına olumlu katkılar sunmaktadır.

Sarıbıyık yapmış olduğu çalışmasında (Sarıbıyık 2013) , öğrenciler ve işverenler için iş başu eğitiminin faydalarını şöyle özetlemiştir: Öğrenciler açısından, özgüvenin artması, sorumluluk duygusu ve çalışma alışkanlıkları geliştirmek, takım çalışması yapabilme yeteneğini geliştirmek, iş yerlerinde kullanılmakta olan teknolojiyi tanımak, kendini tanıyarak ve yeteneklerinin farkına varmak, ortaya çıkan önemli kazanımlardır. Bununla birlikte işverenler açısından da nitelikli eleman konusunda alt yapılarını oluşturmaları kolaylaşacak, İşe almayı planladıkları elemanı kısa sürede tanıma fırsatı bulacak ve çalışanların işe başlangıç eğitim yükünden kurtulacaktır. Ayrıca bu iş birliği sayesinde eğitim programları iş dünyasının gereksinimlerine göre güncellenecektir. Tüm bu pozitif gelişmeler hiç kuşkusuz istihdam artışı, ekonomik kalkınma ve ekonomik bağımsız bireyler sayesinde daha mutlu bir toplum için katkı sağlayacaktır.

4.LİTERATÜR TARAMASI

Türkseven (2012), turizm eğitimi alan öğrencilerin staj dönemindeki memnuniyetsizliklerinin belirlenmesi amacıyla Balıkesir’de 163 öğrenci üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Öğrencilerin birçoğunun staj yerini kendisinin ve yakınlarının bulduğu gözlenmiştir. Bunun yanı sıra işletmeler tarafından stajyer öğrencilerin ucuz işgücü olarak görüldüğu, ancak yaşanan sorunlara rağmen öğrencilerin staja bakışlarının olumlu sonucu tespit edilmiştir.

Olçay vd.(2015), “Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Eğitimi Hakkında Görüşleri: Gaziantep İli Örneği” adlı çalışmalarında Gaziantep Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümüne kayıtlı 126 öğrenciye staj eğitimine yönelik düşüncelerini belirlemek ve bu düşüncelerle cinsiyet ve staj gördükleri işletme türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek amacıyla anket uygulanmıştır. Öğrencilerin staj eğitimine yönelik düşüncelerine dair genel olarak kararsız oldukları ve öğrencilerin staj eğitimine yönelik düşünceleri ile cinsiyetleri ve staj yaptıkları işletme türü arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Hocaoğlu vd.(2015),” Sektörün Lojistik Eğitimi Veren Üniversitelerden Beklentilerinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Çalışma” adlı yayınlarında; lojistik işletmelerinde görev yapan 8 orta ve üst kademe yöneticilere 12 soruluk bir mülakat yapılmıştır. Lojistik eğitimi veren üniversiteler ile lojistik sektörde faaliyet gösteren şirketler arasındaki işbirliğinin çok kısıtlı olduğu ve bu işbirliğinin staj, iş imkânları ve seminerlerden öteye gidemediği görülmektedir. Diğer bir önemli bulgu, her ne kadar lojistik bölümlerinden mezun olmuş öğrencilerin diğer bölümlerden mezun olan öğrencilere göre sektör dinamiklerini daha iyi analiz edebildiklerine dair genel bir görüş varsa da, işe alımlarda lojistik bölümü mezunlarının diğer bölüm mezunlarına karşı bir önceliği bulunmadığıdır. Bu durum, lojistik bölümü öğrencilerini diğer bölüm öğrencileri karşısında dezavantajlı bir duruma getirmektedir.

Tektaş vd (2016)” Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği “ adlı yayınlarında; 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında, Marmara Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu’nun, Giyim Üretim Teknolojisi, Elektronik Teknolojisi ile Elektrik programlarında öğrenim gören toplam 235 öğrencinin staj süresince karşılaştıkları durumlar analiz edilmeye çalışılmış ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir. Çalışmada, öğrencilerin staj esnasında koordinatör öğretim elemanı ile daha sık görüşmesi, staj eğitimi öncesi hem okul hem de iş yeri tarafından bilgilendirme toplantılarının yapılması önerilmiştir.

Akşit, vd.(2016) “Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli – Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitimi Programında Öğrenci Algılarının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği” adlı yayınlarında Honaz Meslek Yüksekokulu’nda eğitim gören ve staj yapan 108 öğrenciye anket uygulanmıştır. Çalışmada öğrencilerin işyerlerindeki mesleki becerilerini geliştirme düzeyleri ve uyumları değerlendirilmiş, işveren-öğrenci buluşması modelin iyileştirilmesi gerekliliği anlatılmış, staj yapan öğrencilerin daha nitelikli hale geldikleri ortaya konulmuştur.

Çaylan vd. (2016),” Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe “Rotamız Arkas Projesi” Örnek Olay İncelemesi” adlı çalışmalarında, bir örnek olay ele alınmıştır. 30 Genç Aday, Arkas Holding de çalışmaya başlamışlardır. Rotamız Arkas Projesi, insan kaynakları yetiştirmenin önemini ortaya koymakta ve staj programları ile eğitilmiş ve deneyimli insan kaynaklarına daha kolay ulaşabileceğini göstermektedir.

Yücekaya vd.(2016),” Lojistik Bölümü Öğrencilerinin Staj Yeri Seçiminin Analitik Hiyerarşi Prosesi (AHP) Yardımıyla Tespit Edilmesi” adlı çalışmalarında, lojistik öğrencilerinin staj yeri seçim problemini ele almışlardır. Problemi 5 farklı kriter üzerinden AHP ile değerlendirmişlerdir. 412 anket üzerinden değerlendirilen çalışmada, öğrenciler için en uygun staj yerinin sırasıyla atık yönetimi ve geri dönüşüm firmaları, taşımacılık firmaları, depolama hizmeti veren firmalar, kurum ve işletmelerin lojistik de dış ticaret departmanları, lojistik üsler ve gümrük firmaları olduğu belirlenmiştir.

Dolmacı ve Duran (2017) “Ön Lisans Düzeyinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Zorunlu Staj Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu Örneği” adlı yayınlarında Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta Meslek Yüksekokulu programlarında öğrenim gören ve 2015-2016 akademik yılı yaz döneminde zorunlu stajını yapmış 350 öğrenci anket çalışmasına katılmıştır. Zorunlu olarak yapılan staja ilişkin uygulama sorunlarının olmasına rağmen, öğrencilerin çoğunluğunun işleyiş ve sonuçları itibarıyla staj programının gerekli olduğunu düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Pekşen (2017),” Denizcilik Eğitimi Veren Ön lisans Programlarına 3+1 Eğitim Modelinin Uygulanması” adlı yayınında Yalova Üniversitesi Yalova Meslek Yüksekokulu’na bağlı 12 bölümde Sakarya Üniversitesi’nden örnek alınan 3+1 eğitim sistemi 2016-2017 eğitim öğretim dönemi itibarıyla uygulanmaya başlandığı, SWOT analizi tekniği ile Deniz Ulaştırma ve İşletme, Deniz ve Liman İşletmeciliği, Yat İşletme ve Yönetimi programları için güçlü ve zayıf yönlerin ele alınarak fırsatların ve tehditlerin analiz edildiğinden bahsedilmiştir. 3+1 sistemde öğrenciye uygun seçilmiş kurumlarda stajın faydalarını maksimum düzeyde arttırdığı, gemi adamı olarak çalışmak istemeyen kariyerini karada devam ettirmek isteyen öğrenciler açısından fayda sağlayacağı tespit edilmiştir.

Jung, J. ve Lee, S. J. (2017), çalışmalarında 2005 yılında liseden mezun olan 1,184 katılımcı arasından, 961 katılımcıdan elde edilen veriler kullanılarak; Kore'deki üniversite mezunlarının staj deneyimlerinin iş

performansı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Staj deneyiminin, iş arama süresi ve ücretlerini etkileyip etkilemediği, sorgulanmıştır. Sonuçlar staj deneyiminin iş performansını artırdığını, iş bulma süresini kısalttığını ve kazanılan ücretlerin de tatminkâr olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Tuna vd. (2017),” Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma” adlı çalışmalarında, turizm eğitim kurumları öğrencileri içerisinde 679 öğrenciye anket uygulanmıştır. Kişiliği ile çalıştığı sektör arasında bir uyum olan, iş yerinde yetki devri-motivasyon uygulamalarına ilişkin olumlu algıya sahip, yöneticileri ve iş arkadaşları ile iyi ilişki içerisinde olan öğrenciler sektörde çalışmaya yönelik olumlu algıya sahipken; iş yerindeki çalışma koşullarını (çalışma saatlerinin uzun ve düzensiz olması gibi) iyi analiz edemeyen öğrencilerin sektörde çalışmaya yönelik negatif bir algıya sahip oldukları tespit edilmiştir.

Türk vd. (2017)” Sosyal ve Teknik Program Öğrencilerinin 3+1 Mesleki Eğitim Uygulama Sonrası Beklentilerinin Karşılanması” adlı çalışmalarında, Sakarya Üniversitesinin uyguladığı 3+1 iş başı eğitim model uygulamasının sonucunda uygulamaya giden sosyal programlar ile teknik programlarda okuyan öğrencilerin modelin işleyişi ve uygulama sonrasında beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığını ve beklentiler arasında fark olup olmadığını tespit etmeye çalışmışlardır. Çalışmanın sonucunda, sosyal program öğrencilerin uygulama süreç ve katkıları ile ilgili memnuniyeti teknik programlara göre daha fazla olmasına rağmen kariyer planlamaları açısından her iki gruptaki öğrencide uygulamanın gerekliliğini ortaya koymaktadır. Teknik programlarda okuyan öğrencilerin %100’ ü uygulama sürecini kariyer fırsatı olarak algılamak, sosyal programlarda ki öğrencilerin ise %94’ünün bu süreci kariyer adımı olarak gördüğü tespit edilmiştir.

5. LOJİSTİK ÖĞRENCİLERİNİN İŞ BAŞI EĞİTİMİNDEN TATMİN DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Çalışmanın bu kısmında araştırmanın amacı, yöntemi, verilerin analizi ve bulgular hakkında bilgiler verilecektir.

5.1.Araştırmanın Amacı

İş başı eğitimi, teorik bilginin pekiştirilmesi ve uygulama bilgisi ile birleştirilmesi, öğrencilerin iş hayatını ve sektör uygulamalarını tanımaları, işe yerleştirme süreçlerinde oryantasyon sürecinin kısaltılması, daha hızlı işe yerleştirme ve üniversite-sanayi işbirliğinin sağlanması gibi pek çok faydalarından dolayı son yıllarda bir çok üniversitede 3+1 ve 7+1 şeklinde eğitim müfredatlarına alınmaya başlanmıştır. Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Ulaştırma ve Lojistik Bölümü de müfredatını 2017-2018 yılından beri 7+1 olarak uygulamaktadır. Öğrenciler 8. dönemde haftada 4 gün sektörde çalışmakta 1 günde okulda derse devam etmektedir. Danışman hocalar öğrencileri iki defa iş yerinde ziyaret etmekte, eğitimin durumu ile ilgili hem öğrenci hem de iş yeri yetkilileri ile görüş alışverişinde bulunmaktadır. Diğer taraftan özellikle Anadolu şehirlerinde üçüncü parti lojistik şirketlerinin sayısının az olması, tüm öğrencilerin aynı anda 3. parti lojistik şirketlerinde staj yapmalarını imkânsız hale getirmektedir.

Literatür taramasından da anlaşıldığı üzere lojistik bölümleri ile ilgili staj ve iş başı eğitimi ile ilgili çalışmalar yeterli düzeyde değildir. Diğer taraftan 3. parti lojistik işletmelerinin her bölgede yeterli sayıda olmaması öğrencilerin lojistik faaliyet icra eden diğer işletmelerde iş başı eğitimi yapmasını zorunlu hale getirmektedir. Lojistik işletmeleri yerine lojistik faaliyet icra eden diğer işletmelerde iş başı eğitiminin yapılması durumunda bu eğitimin beklenen faydayı sağlayıp sağlamadığının araştırılması gerekmektedir.

Bu çalışmanın amacı, 2018-2019 eğitim öğretim yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi Ulaştırma ve Lojistik bölümünde işbaşı eğitimi alan öğrencilerin eğitim öncesi eğitimden beklenti düzeyleri ile eğitim sonrası bu beklentilerin karşılanma düzeyleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir fark olup olmadığının ve iş başı eğitimini 3. parti lojistik şirketlerde ve lojistik faaliyet icra eden diğer şirketlerde alan öğrencilerin eğitimden tatmin düzeylerinin arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının belirlenmesidir.

5.2.Araştırmanın Yöntemi

Lojistik öğrencilerin iş başı eğitiminden tatmin düzeylerini belirlemek amacıyla yapılan bu araştırmanın ana kütesini Necmettin Erbakan Üniversitesi Ulaştırma ve Lojistik Bölümünde iş başı eğitimi alan 4. Sınıf öğrencileri oluşturmaktadır. 2018-2019 eğitim öğretim yılında bölümde işbaşı eğitimi alan 88 öğrenci bulunmaktadır. Öğrencilere, iş başı eğitimine başlamadan önce beklenti düzeylerini belirlemek için ilk anket, iş başı eğitimini bitirdikten sonra beklentilerin ne ölçüde karşılandığını ölçmek için son anket uygulanmıştır. Öğrencilerin cevapladıkları ilk ve son anketleri eşleştirmek için öğrencilerden takma isim kullanması istenmiştir. Öğrenciler, formülaz, papatya, lojisticsyen, kareli gömlek, mavi hayaller, büyük İskender,

lojistik61, gelsenkirchen, vulpecula gibi takma isimler vermişlerdir. Her iki anketi de cevaplayan 17 öğrencinin takma isimleri eşleşmediği için kapsam dışı tutulmuştur. Uygulanan 88 anketten 71'i değerlendirmeye alınmıştır.

İlk ve son ankette yer alan soruların bir kısmı üniversitelerin staj memnuniyet anketlerinden derlenmiş, bir kısmı da öğrencilerin ve lojistik sektörünün beklentileri göz önüne alınarak geliştirilmiştir. Anket formları, işbaşı eğitiminin öğrenciye sağlayacağı kazanımlar ile ilgili ifadeler, işbaşı eğitim şirketinin öğrenciye sağlayacağı olanaklar ile ilgili ifadeler, işbaşı eğitimi yapılan şirketten beklentiler ile ilgili ifadeler ve öğrencinin kendini değerlendirmesi ile ilgili ifadeler olmak üzere toplamda 4 bölüm ve 29 sorudan oluşmaktadır. Öğrencilerin, işbaşı eğitiminin öğrenciye sağlayacağı kazanımlar boyutundan(A) alabileceği en yüksek puan 70,00 (14x5), en düşük puan 14,00 (14x1)'tür. İşbaşı eğitim şirketinin öğrenciye sağlayacağı olanaklar boyutunda(B) alınabilecek en yüksek puan 15,00 (3x5), en düşük puan 3,00 (3x1)'dir. İşbaşı eğitimi yapılan şirketten beklentiler boyutunda(C) alınabilecek en yüksek puan 30,00 (6x5), en düşük puan 6,00 (6x1)'dir. Öğrencinin kendini değerlendirmesi boyutunda alınabilecek en yüksek puan 30,00 (6x5), en düşük puan 6,00 (6x1)'dir. Farklı kaynaklardan yararlanarak derlenen anketin güvenilirliğinin ölçülmesi amacıyla alfa katsayısı (Cronbach Alpha) kullanılmıştır. Alfa katsayısının güvenilirlik düzeyi Kalaycı(2006)'nın çalışmasında belirttiği aralıklara göre değerlendirilmiştir.

Tablo 1: Anketteki Boyutların Güvenilirlik Düzeyleri

| Değişkenler | Cronbach Alfa Katsayısı | Güvenilirlik Düzeyi |
|---|-------------------------|----------------------------------|
| İşbaşı Eğitiminin Öğrenciye Sağlayacağı Kazanımlar Boyutu (A) | 0,893 | Yüksek derecede güvenilir |
| İşbaşı Eğitim Şirketinin Öğrenciye Sağlayacağı Olanaklar Boyutu (B) | 0,738 | Oldukça Güvenilir |
| İşbaşı Eğitimi Yapılan Şirketten Beklentiler Boyutu (C) | 0,861 | Yüksek derecede güvenilir |
| Öğrencinin Kendini Değerlendirmesi Boyutu (D) | 0,859 | Yüksek derecede güvenilir |
| Tüm Ölçek | 0,897 | Yüksek derecede güvenilir |

Tablo 1'de görüldüğü üzere tüm ölçeğin 0,897 katsayı değeriyle yüksek derecede güvenilir olduğu görülmektedir.

5.3.Verilerin Analizi

Araştırma verilerini analiz etmek için SPSS programı kullanılmıştır. Nitel veriler frekans ve yüzde, nicel veriler ortalama±standart sapma olarak sunulmuştur. İşbaşı eğitimi alan öğrencilerin eğitim öncesi eğitimden beklenti düzeyleri ile eğitim sonrası bu beklentilerin gerçekleşme düzeylerini karşılaştırmada **bağımlı örneklem için t testi** ve işbaşı eğitimini 3. parti lojistik şirketlerde ve lojistik faaliyet icra eden diğer şirketlerde alan öğrencilerin eğitimden tatmin düzeylerini karşılaştırmada **bağımsız örneklem için t testi** kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık düzeyi olarak $p < 0,05$ kabul edilmiştir.

5.4.Araştırmanın Bulguları ve Değerlendirmeler

Araştırmadan elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 2: Katılımcıların Cinsiyet Dağılımları

| Cinsiyet | Öğrenci Sayısı (n) | Oran (%) |
|---------------|--------------------|------------|
| Kadın | 28 | 39,4 |
| Erkek | 43 | 60,6 |
| Toplam | 71 | 100 |

Ankete katılanların %39,4'ü kadın, %60,6'sı erkektir.

Tablo 3: İşbaşı Eğitimi Yapılan Firmayı Bulma Yöntemi

| | Öğrenci Sayısı (n) | Oran (%) |
|----------------------|--------------------|------------|
| Kendim Buldum | 33 | 46,5 |
| Okul Buldu | 38 | 53,5 |
| Toplam | 71 | 100 |

Ankete katılanların %46,5 işyeri eğitimi yapacağı şirketi kendisi bulmuş, %53,5'i bölüm tarafından şirketlere yerleştirilmiştir.

Tablo 4: İşbaşı Eğitimi Yapılan Firmaların Sahiplik Durumu

| | Öğrenci Sayısı (n) | Oran (%) |
|--------------------|--------------------|------------|
| Kamu | 4 | 5,6 |
| Özel Sektör | 67 | 94,4 |
| Toplam | 71 | 100 |

Ankete katılanların %5,6'sı kamuda, %94,4'ü özel sektörde iş başı eğitimi yapmıştır.

Tablo 5: İşbaşı Eğitimi Yapılan Firmaların Faaliyet Gösterdiği Sektörler

| | Öğrenci Sayısı (n) | Oran (%) |
|-----------------|--------------------|------------|
| Lojistik | 36 | 50,7 |
| Diğer | 35 | 49,3 |
| Toplam | 71 | 100 |

Ankete katılanların %50,7'si 3. parti lojistik şirketlerinde staj yapmış, %49,3'ü lojistik faaliyetler icra eden şirketlerde iş başı eğitimi almıştır.

Tablo 6: İşbaşı Eğitimi Yapılan Firma Büyüklükleri

| | Öğrenci Sayısı (n) | Oran (%) |
|---------------|--------------------|------------|
| Küçük | 8 | 11,3 |
| Orta | 34 | 47,9 |
| Büyük | 29 | 40,8 |
| Toplam | 71 | 100 |

Öğrencilerin %11,3'ü küçük ölçekli, %47,9'u orta ölçekli ve %40,8'i büyük ölçekli şirketlerde iş başı eğitimini almıştır.

Tablo 7: İşbaşı Eğitimi Yapılan İller

| | Öğrenci Sayısı (n) | Oran (%) |
|---------------|--------------------|------------|
| Konya | 63 | 88,7 |
| Kocaeli | 2 | 4,2 |
| İstanbul | 2 | 2,8 |
| İzmir | 1 | 1,4 |
| Samsun | 1 | 1,4 |
| Şanlıurfa | 1 | 1,4 |
| Toplam | 71 | 100 |

Öğrencilerin %88,7'si Konya'da, %4,2'si Kocaeli'de %2,8'i İstanbul'da ve diğerleri İzmir, Samsun ve Şanlıurfa illerinde iş başı eğitimini yapmışlardır.

Ankete katılan tüm öğrencilerin ilk anket ve son anket karşılaştırması tablo 8'de verilmiştir.

Tablo 8: Tüm Öğrencilerin İlk Anket ve Son Anket Ortalama Değerlerinin Karşılaştırması

| <i>1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum</i> | | | |
|--|----------------------------------|----------------------------------|----------|
| A. İşbaşı Eğitiminin öğrenciye kazandıracakları ile ilgili ifadeler (İlk Anket / Son Anket) | İlk Anket Ort.±Std.Sp. | Son Anket Ort.±Std.Sp. | p |
| 1. Lojistik faaliyetleri tanımam konusunda bana yardımcı olacağını düşünüyorum. / <u>Lojistik faaliyetleri tanımam konusunda bana yardımcı oldu.</u> | 3,82 ±1,004 | 3,72 ±1,256 | 0,481 |
| 2. İş hayatında hangi pozisyonlarda çalışılabileceğim konusunda fikir edineceğimi düşünüyorum. / <u>İş hayatında hangi pozisyonlarda çalışılabileceğim konusunda fikir edindim.</u> | 3,94 ±0,984 | 3,85 ±1,129 | 0,525 |
| 3. İş hayatında hangi şartlar altında çalışılabileceğim hakkında fikir edineceğimi düşünüyorum. / <u>İş hayatında hangi şartlar altında çalışılabileceğim hakkında fikir edindim.</u> | 4,10 ±0,796 | 4,15 ±0,920 | 0,692 |
| 4. Lojistik ile ilgili hangi uzmanlık alanında çalışmak istediğime karar vermemde yardımcı olacağını düşünüyorum. / <u>Lojistik ile ilgili hangi uzmanlık alanında çalışmak istediğime karar vermemde yardımcı oldu.</u> | 3,79 ±1,054 | 3,68 ±1,193 | 0,512 |
| 5. Bana iyi bir iş deneyimi kazandıracaklarını düşünüyorum. / <u>Bana iyi bir iş deneyimi kazandırdı.</u> | 4,20 ±0,872 | 3,99 ±1,347 | 0,212 |
| 6. Derslerde öğrendiğim teorik bilgilerin pekiştirilmesinde yardımcı olacağını düşünüyorum. / <u>Derslerde öğrendiğim teorik bilgilerin pekiştirilmesinde yardımcı oldu.</u> | 3,46 ±1,144 | 3,52 ±1,329 | 0,754 |
| 7. Verilen görevi yerine getirme hususunda kendimi geliştirmeme yardımcı olacağını düşünüyorum. / <u>Verilen görevi yerine getirme hususunda kendimi geliştirmeme yardımcı oldu.</u> | 4,18 ±0,990 | 4,07 ±1,073 | 0,515 |
| 8. Yazılı ve sözlü iletişim yeteneklerimi geliştirmem hususunda yardımcı olacağını düşünüyorum. / <u>Yazılı ve sözlü iletişim yeteneklerimi geliştirmem hususunda yardımcı oldu.</u> | 4,10 ±0,958 | 4,04 ±1,127 | 0,703 |
| 9. Kendimi geliştirmem gereken alanların tespiti konusunda etkili bir deneyim olacağını düşünüyorum. / <u>Kendimi geliştirmem gereken alanların tespiti konusunda etkili bir deneyim oldu.</u> | 4,08 ±0,788 | 4,06 ±1,145 | 0,862 |
| 10. Takım çalışmasına uyum yeteneği kazandıracaklarını düşünüyorum. / <u>Takım çalışmasına uyum yeteneği kazandırdığını düşünüyorum.</u> | 4,23 ±0,974 | 4,20 ±0,935 | 0,853 |
| 11. Mesleki ve iş güvenliği kurallarına uygun davranma bilinci kazandıracaklarını düşünüyorum. / <u>Mesleki ve iş güvenliği kurallarına uygun davranma bilinci kazandırdı.</u> | 4,28 ±0,831 | 4,03 ±1,095 | 0,112 |
| 12. Lojistik faaliyetlere dönük analiz yapma ve problem çözme konusunda tecrübe kazandıracaklarını düşünüyorum. / <u>Lojistik faaliyetlere dönük analiz yapma ve problem çözme konusunda tecrübe kazandırdı.</u> | 3,68 ±0,968 | 3,55 ±1,381 | 0,421 |
| 13. İş yeri çalışanlarından lojistik faaliyetlere ilişkin pratik uygulama konusunda bilgi edineceğimi düşünüyorum. / <u>İş yeri çalışanlarından lojistik faaliyetlere ilişkin pratik uygulama konusunda bilgi edindim.</u> | 3,70 ±1,020 | 3,62 ±1,335 | 0,581 |

| | | | |
|--|----------------------------------|----------------------------------|--------------|
| 14. İşbaşı eğitimi sürecinde çalışanlarla iyi ilişkiler kuracağımı düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi sürecinde çalışanlarla iyi ilişkiler kurdum.</i> | 4,44 ±0,691 | 4,51 ±0,754 | 0,519 |
| <i>1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum,3=Kararsızım,4=Katılıyorum,5=Tamamen Katılıyorum</i> | | | |
| B. İşbaşı Eğitim yerinin öğrenciye sağlayacağı olanaklar ile ilgili ifadeler (İlk Anket / Son Anket) | İlk Anket Ort.±Std.Sp. | Son Anket Ort.±Std.Sp. | p |
| 1. Firmanın ulaşım (servis) hizmetlerinden yararlanacağımı düşünüyorum. / <i>Firmanın ulaşım (servis) hizmetlerinden yararlandım.</i> | 4,03 ±1,473 | 4,20 ±1,390 | 0,414 |
| 2. Firmanın yiyecek içecek imkânlarından(öğlen yemeği, çay vb...) yararlanacağımı düşünüyorum. / <i>Firmanın yiyecek içecek imkânlarından(öğlen yemeği, çay vb...) yararlandım.</i> | 4,56 ±0,952 | 4,52 ±1,157 | 0,713 |
| 3. Firmanın işbaşı eğitimi boyunca ücret ödeyeceğini düşünüyorum. / <i>Firma işbaşı eğitimi boyunca ücret ödedi.</i> | 3,97 ±1,454 | 4,30 ±1,398 | 0,056 |
| <i>1=Hiç Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum,3=Kararsızım,4=Katılıyorum,5=Tamamen Katılıyorum</i> | | | |
| C. İşbaşı Eğitimi yapılan kurum ile ilgili ifadeler (İlk Anket / Son Anket) | İlk Anket Ort.±Std.Sp. | Son Anket Ort.±Std.Sp. | p |
| 1. İşbaşı eğitimi yapacağım firmanın beni lojistik faaliyetlerle ilişkili bir departmanda staj yaptıracağını düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi yaptığım firma bana lojistik faaliyetlerle ilişkili bir departmanda staj yaptırdı.</i> | 3,80 ±1,166 | 3,70 ±1,346 | 0,551 |
| 2. İşbaşı eğitimi yapacağım firmanın beklentilerimi karşılayacağını düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi yaptığım firmanın beklentilerimi karşıladığını düşünüyorum.</i> | 3,62 ±1,087 | 3,68 ±1,329 | 0,770 |
| 3. İşbaşı eğitimi yapacağım firmaya katkı sağlayacağımı düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi yaptığım firmaya katkı sağladığımı düşünüyorum.</i> | 4,06 ±0,939 | 4,14 ±1,060 | 0,571 |
| 4. İşbaşı eğitimi yapacağım firmanın bana iş teklifinde bulunacağını düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi yaptığım firma bana iş teklifinde bulundu.</i> | 3,62 ±1,100 | 2,90 ±1,631 | 0,001 |
| 5. İşbaşı eğitimi yapacağım firmanın bana iş bulmamda yardımcı olacağını düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi yaptığım firma bana iş bulmamda yardımcı olacağını söyledi.</i> | 3,76 ±1,165 | 3,31 ±1,517 | 0,024 |
| 6. İşbaşı eğitimi yapacağım firmanın bana referans olacağını düşünüyorum. / <i>İşbaşı eğitimi yapacağım firma bana referans olacağını söyledi.</i> | 4,10 ±1,058 | 3,62 ±1,487 | 0,009 |
| <i>1=Çok Az, 2=Az,3=Orta,4=İyi,5=Çok İyi</i> | | | |
| D. Kendinizi değerlendiriniz (İlk Anket / Son Anket) | İlk Anket Ort.±Std.Sp. | Son Anket Ort.±Std.Sp. | p |
| 1. İş başı eğitimi öncesi, lojistik faaliyetler ile ilgili temel bilgi seviyenizi değerlendiriniz. / <i>İş başı eğitimi sonrası, lojistik faaliyetler ile ilgili temel bilgi seviyenizi değerlendiriniz.</i> | 3,52 ±0,772 | 3,54 ±1,169 | 0,930 |
| 2. İş başı eğitimi öncesi, lojistik faaliyetler ile ilgili beceri seviyenizi değerlendiriniz. / <i>İş başı eğitimi sonrası, lojistik faaliyetler ile ilgili beceri seviyenizi değerlendiriniz.</i> | 3,45 ±0,842 | 3,62 ±1,138 | 0,296 |
| 3. İş başı eğitimi öncesi, yabancı dil <i>okuma</i> seviyenizi değerlendiriniz / <i>İş başı eğitimi sonrası, yabancı dil okuma seviyenizi değerlendiriniz</i> | 2,90 ±1,161 | 2,77 ±1,244 | 0,468 |

| | | | |
|--|-------------|-------------|-------|
| 4. İş başı eğitimi öncesi, yabancı dil <i>yazma</i> seviyenizi değerlendiriniz. / <i>İş başı eğitimi sonrası, yabancı dil yazma seviyenizi değerlendiriniz</i> | 2,80 ±1,116 | 2,76 ±1,236 | 0,787 |
| 5. İş başı eğitimi öncesi, yabancı dil <i>konuşma</i> seviyenizi değerlendiriniz. / <i>İş başı eğitimi sonrası, yabancı dil konuşma seviyenizi değerlendiriniz</i> | 2,56 ±1,118 | 2,72 ±1,233 | 0,291 |
| 6. İş başı eğitimine adaptasyon seviyenizin ne olabileceğini değerlendiriniz. / <i>İş başı eğitime adaptasyon seviyenizi değerlendiriniz</i> | 4,24 ±0,783 | 3,97 ±1,134 | 0,071 |

Tablo 8’de İşbaşı eğitimi yapılan kurum ile ilgili ifadeler (C) ölçeğinde verilen cevaplar incelendiğinde, iş yerinin iş teklifinde bulunması ($p<0,001$), iş konusunda yardımcı olması ($p<0,024$), referans olması ($p<0,009$) ile ilgili ifadeler ilk anket ortalama puanlarının son anket ortalama puanlarından istatistiksel anlamlı olarak daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların iş başı eğitimi yaptıkları yere göre ilk anket ve son anket karşılaştırmaları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: İşbaşı Eğitimi Yapılan Yere Göre İlk Anket Son Anket Ortalama Değerleri Karşılaştırması

| | Lojistik (N=36) | | | Diğer (N=35) | | |
|-----------|---------------------------|---------------------------|-------|---------------------------|---------------------------|-------|
| | İlk Anket Ort.±Std.Sp. | Son Anket Ort.±Std.Sp. | p | İlk Anket Ort.±Std.Sp. | Son Anket Ort.±Std.Sp. | p |
| (A) puanı | 59,36 ±7,27 | 58,33 ±10,58 | 0,567 | 52,54 ±8,42 | 51,51 ±12,99 | 0,674 |
| (B) puanı | 12,33 ±3,41 | 12,86 ±3,31 | 0,357 | 12,80 ±2,98 | 13,17 ±3,41 | 0,425 |
| (C) puanı | 24,08 ±4,82 | 22,47 ±5,12 | 0,077 | 21,80 ±5,01 | 20,20 ±7,41 | 0,255 |
| (D) puanı | 19,22 ±4,79 | 19,83 ±4,76 | 0,466 | 19,74 ±4,23 | 18,91 ±5,78 | 0,447 |

Katılımcıların iş başı eğitimi yaptıkları şirkete göre ilk anket ve son anket ortalama değerleri arasında istatistiksel anlamlı olarak bir fark tespit edilememiştir.

Tablo 10’da 3. parti lojistik şirketlerinde iş başı eğitimi yapan öğrenciler ile lojistik faaliyet icra eden diğer şirketlerde iş başı eğitimi yapan öğrencilerin ilk anket ve son anket karşılaştırmaları verilmiştir.

Tablo 10: 3. Parti Lojistik Şirketler ve Lojistik Faaliyet İcra Diğer Şirketlere Göre İlk Anket Son Anket Ortalama Değerleri Karşılaştırması

| | Lojistik (N=36) Ort.±Std.Sp. | Diğer (N=35) Ort.±Std.Sp. | p |
|---------------------|---------------------------------|------------------------------|--------|
| İlk Anket (A) puanı | 59,36 ±7,27 | 52,54 ±8,42 | <0,001 |
| İlk Anket (B) puanı | 12,33 ±3,41 | 12,80 ±2,98 | 0,542 |
| İlk Anket (C) puanı | 24,08 ±4,82 | 21,80 ±5,01 | 0,540 |
| İlk Anket (D) puanı | 19,22 ±4,79 | 19,74 ±4,23 | 0,629 |
| Son Anket (A) puanı | 58,33 ±10,58 | 51,51 ±12,99 | 0,018 |
| Son Anket (B) puanı | 12,86 ±3,31 | 13,17 ±3,41 | 0,699 |
| Son Anket (C) puanı | 22,47 ±5,12 | 20,20 ±7,41 | 0,139 |
| Son Anket (D) puanı | 19,83 ±4,76 | 18,91 ±5,78 | 0,467 |

Öğrencilerin ilk ankette işbaşı eğitiminin öğrenciye kazandıracakları ile ilgili ifadeler verdikleri cevaplar incelendiğinde 3. parti lojistik şirketinde iş başı eğitimi yapan öğrencilerin ortalama puanlarının lojistik faaliyet icra eden diğer şirketlerde yapanlara göre daha yüksek olduğu ($p<0,001$) tespit edilmiştir. Öğrencilerin son ankette işbaşı eğitiminin öğrenciye kazandıracakları ile ilgili ifadeler verdikleri cevaplar incelendiğinde 3 parti lojistik şirketinde iş başı eğitimi yapan öğrencilerin ortalama puanlarının lojistik faaliyet icra eden diğer şirketlerde yapanlara göre daha yüksek olduğu ($p<0,018$) tespit edilmiştir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Nitelikli iş gücü yetiştirilmesi ve sanayinin ihtiyacı olan insan kaynaklarının sağlanması ülke ekonomileri açısından son derece önemlidir. İş başı eğitimi, üniversitelerde öğretilen teorik bilginin pratik beceriye dönüştürülmesi ve mezun öğrencilerin iş hayatına kolay adapte olabilmesi için birçok fırsat sunmaktadır.

Amacına uygun şekilde gerçekleştirilmiş iş başı eğitimi, öğrencileri daha nitelikli hale getirmekte ve sanayinin ihtiyaç duyduğu insan kaynakları karşılanabilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, iş başı eğitimi alan öğrencilerin tatmin düzeylerinin belirlenmesi ve lojistik sektörü ve sektör dışı şirketlerde iş başı eğitimi yapan öğrencilerin tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının araştırılmasıdır. Tüm katılımcıların ilk anket ve son anket karşılaştırması incelendiğinde anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Öğrencilerin işbaşı eğitiminin öğrenciye kazandıracakları ile ilgili beklentileri genel olarak yüksek düzeyde olup gerçekleşen işbaşı eğitimi bu beklentileri karşılayabilmektedir. Öğrencilerin işbaşı eğitim yerinin öğrenciye sağlayacağı olanaklar ile ilgili beklentileri yüksek olup işletmeler bu beklentileri karşılamışlardır. Bu durum işletmelerin öğrencileri işletmenin bir parçası olarak gördüğünü ve sahip oldukları imkânlardan yararlanmalarına fırsat tanıdıklarını göstermektedir. Ancak öğrencilerin iş yerinin iş teklifinde bulunması, iş bulma konusunda yardımcı olması ve referans olması konularındaki beklentilerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öğrencilerin çoğunluğunun bu konularda pozitif beklentileri olmasına karşın, eğitim sonrası bu beklentilerin bazı iş yerlerince karşılanmadığı görülmektedir. İşbaşı eğitimi öğrencinin bilgi ve tecrübesini artırmasına olanak sağlarken, işe yerleşme ve referans mektubu edinmeyi garanti etmemektedir. Her şirketin istihdam politikası, kuralları ve iş gücünden beklentileri farklılık gösterebilir. Diğer taraftan şirketin mevcut pazar payı, iş hacmi ve iş gören sayısı yeni iş gören istihdam etmeyi gerektirmeyebilir. Şirketin kendi koşullarının yanı sıra öğrencinin bilgi seviyesi yeterli olsa bile, iletişim yeteneği ve kişilik özellikleri de iş teklif edilmesi konusunda değerlendirilmektedir. Bu faktörler göz önüne alındığında tüm katılımcıların işe yerleşme ve referans mektubu edinme beklentilerinin karşılanmamış olması normal olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada öğrencinin kendisini iş yerine ispat etmesi işe yerleşme konusunda önemli görülmektedir. Diğer taraftan kendisine iş teklifinde bulunulan öğrencilerle anket sonrası ikili görüşmeler neticesinde birçok öğrencinin bu teklifleri maalesef kabul etmediği görülmüştür. Bölümdeki müfredat gereği öğrenciler haftanın 4 günü iş başı eğitimi almakta ve 1 günde zorunlu olarak derse gelmektedir. Bu durum öğrencilerin birçoğunun Konya'da staj yapmasını zorunlu kılmaktadır. Öğrenciler Konya'daki iş tekliflerini düşük ücret teklif edilmesi ve aileden uzakta başka bir şehirde çalışmanın ekstra maddi külfetlerini (barınma, yemek vb) gerekçe göstererek kabul etmediklerini ifade etmişlerdir. Çalışmadan elde edilen veriler ışığında bölüm müfredatında değişiklik yapılarak öğrencilerin haftanın 5 günü işbaşı eğitimi almalarına karar verilmiştir. Böylelikle, öğrencilerin kendi memleketlerinde ya da kariyer imkânları olan daha büyük şirketlerde iş başı eğitimi yapmalarına imkân sağlanabilecektir. Bunun amacı, iş başı eğitimi sonrası işe yerleşme oranlarını arttırmaktır. Diğer taraftan denetleme konusunda iş yerlerinin başka şehirlerde olması sebebiyle zorluklar yaşanacağı da aşikârdır. Bu konuda öğrencilerle işbaşı eğitimi esnasında telefon ile görüntülü görüşme yapılarak denetlemenin yapılması planlanmaktadır. Öğrenciler iş başı eğitiminden önce lojistik ile ilgili temel bilgi ve becerilerini orta derece olarak ifade ederken eğitim sonrası iyi derece olarak ifade etmişlerdir. Bu durum iş başı eğitiminin beklendiği gibi amaca uygun şekilde öğrencilerin sahip olduğu lojistik ile ilgili bilgi ve becerilerini artırdığını göstermektedir.

Hem 3. parti lojistik firmasında iş başı eğitimi alan öğrencilerin ilk anket ve son anketleri arasında, hem de lojistik faaliyet icra eden diğer firmalarda iş başı eğitimi alan öğrencilerin ilk anket ve son anketleri arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Diğer taraftan toplam puanlar değerlendirildiğinde 3. parti lojistik firmalarında eğitim alan öğrencilerin diğer firmalarda eğitim alan öğrencilere göre beklentileri daha yüksektir. Ancak her iki öğrenci grubunun da beklentileri karşılanmıştır. Özellikle Anadolu da lojistik firma sayısının az olduğu şehirlerdeki lojistik bölümleri, öğrencilerini lojistik faaliyet icra eden lojistik bölümlerini oluşturmuş, yerleşik depo operasyonları gerçekleştiren, mal akışı belli bir hacmi geçmiş ve lojistik bölüm sorumluları atanmış diğer şirketlere yerleştirerek iş başı eğitiminden beklenen faydayı sağlayabilirler. Bu nokta da beklenen faydanın sağlanabilmesinde Pekşen(2017) çalışmalarında bildirdikleri gibi öğrencilere uygun şirketin seçilebilmesi için doğru kriterlerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışma iş başı eğitimi alan Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Fakültesi Ulaştırma ve Lojistik öğrencileri ile sınırlıdır. Konya'da sadece ulaştırma ve lojistik öğrencileri için yapılan bu çalışma, gelecekte örneklem kütlesi genişletilerek diğer üniversite ve illerde iş başı eğitimi yapan lojistik öğrencileri ile veya farklı bölümlerde okuyan öğrenciler ile yapılacak iş başı eğitiminden beklenen faydanın araştırıldığı çalışmalara temel teşkil edebilir.

KAYNAKÇA

- Akşit, A., KALFA, V. R., & ARPAT, B. (2016). Bir İşveren-Öğrenci Buluşması Modeli-Meslek Yüksekokullarında İşbaşı Eğitimi Programında Öğrenci Algılarının Belirlenmesi: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. Uluslararası Osmaneli Sosyal Bilimler Kongresi, 12-14.
- Alpert, F., Heaney, J. G., & Kuhn, K. A. L. (2009). Internships in marketing: Goals, structures and assessment-Student, company and academic perspectives. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 17(1), 36-45.
- Arpat, B., Kalfa, V. R., Akşit, A., & Çamurdan, B. (2017). Meslek yüksekokullarında nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamada yeni arayışlar: 3+ 1 işbaşı eğitim modeli Honaz Meslek Yüksekokulu örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 8(2), 76-94.
- Barbarash, D. (2016). Knowledge and Skill Competency Values of an Undergraduate University Managed Cooperative Internship Program: A Case Study in Design Education. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 17(1), 21-30.
- Cengiz, E. (2014). Üniversite-Sanayi İş Birliği Üzerine Değerlendirmeler, *Yükseköğretim Dergisi*, 4(1): 1-8
- Colloins, A. B. (2002). Research note. Gateway to the real world, industrial training: dilemmas and problems. *Tourism Management*, 23, 93-96.
- Çaylan, D. Ö., Akpınarlı, V., & Deveci, D. A. (2016). Öğrencilerin Staj Programları İle İşe Alım Süreci: Denizcilik Sektöründe" Rotamız Arkas Projesi" Örnek Olay İncelemesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 241-264
- Dolmacı, N., & Duran, Y. (2017). Ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin zorunlu staj uygulamasına ilişkin görüşleri, sorunları ve çözüm önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu örneği. 4. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(21), 254-267.
- Hocaoğlu, S., Güner, S., & Coşkun, E. (2015). Sektörün Lojistik Eğitimi Veren Üniversitelerden Beklentilerinin Tespit Edilmesine Yönelik Bir Çalışma. IV. Ulusal Lojistik ve Tedarik Zinciri Kongresi, 21-23.
- Jung, J., & Lee, S. J. (2017). Impact of internship on job performance among university graduates in South Korea. *International Journal of Chinese Education*, 5(2), 250-284.
- Karacan, S., & Karacan, E. (2004). Meslek Yüksekokullarında (MYO) yapılan staj uygulamalarına ilişkin bir araştırma: Kalite ve verimlilik için iş yerleri-MYO işbirliğinin gereği. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (8), 168-184.
- Karadeniz, O., & Kumaş, H. (2016). Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin İstihdam Edilebilirliğini Arttırmada Mesleki Uygulamalar Dersi (3+ 1 Programlarının) ile İşkur İşbaşı Eğitim Programlarının Rolü: Honaz Meslek Yüksekokulu Örneği. UMYOS, 5th International Vocational Schools Symposium, Bosna Hersek, 750-758.
- Olçay, A., Yıldırım, İ., & Sürme, M. (2015). Turizm Eğitimi Alan Öğrencilerin Staj Eğitimi Hakkında Görüşleri: Gaziantep İli Örneği. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(3). 324-334
- Pekşen, D. Y. (2017). Denizcilik Eğitimi Veren Önlisans Programlarına 3+ 1 Eğitim Modelinin Uygulanması. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 1(1), 8-18.
- Sarıbıyık, M. (2013). Meslek Yüksekokullarında Nitelikli İşgücü Yetiştirmek İçin 3+1 Eğitim Modeli. *Academic Platform Journal of Engineering and Science APJES* 1-1 s.39-41
- Taşkın, Makbule (2006). Ortaöğretim Turizm Eğitiminde Staj ve İzmir İli Anadolu Otelcilik Turizm Meslek Liselerinde Bir Uygulama, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkay, A., Polat, Z., Tektaş, M., & Ceviz, N. (2016). Ön Lisans Öğrencilerinin Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi Örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(6), 310-318.
- Tuna M, Akça İ., Tuna A. A., Gürlek M. (2017). Turizm Öğrenimi Gören Öğrencilerin Sektör Çalışma Koşullarını Algılamaları ve Sektörde Çalışmaya Yönelik Tutumları: Meslek Yüksekokulu, Yüksekokul ve Fakülte Öğrencilerine Yönelik Bir Araştırma, *Turizm Akademik Dergisi*, 4 (2), 41-60.
- Türk, K., Bakkal, S., Türk, D.(2017). Sosyal ve Teknik Program Öğrencilerinin 3+1 Mesleki Uygulama Sonrası Beklentilerinin Karşılaştırılması. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt:9 Sayı: 21(Özel Sayı)Ekim s. 137-147*
- Türkseven, E. (2012). Turizm eğitiminde yaşanan staj sorunları: Lisans öğrencilerinin görüşlerine yönelik bir araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yeşil, Y. (2015). KOBİ'lerde Eğitim ve Geliştirmenin Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Çerkezköy Organize Sanayi Bölgesi'nde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Sakarya.
- Yücekaya, P., Gürol, P., & Kara, K. (2016). Lojistik Bölümü Öğrencilerinin Staj Yeri Seçiminin Analitik Hiyerarşi Prosesi (Ahp) Yardımıyla Tespit Edilmesi. *Journal of Life Economics*, 3(4), 235-254.