



STAJ İLE MESLEKİ BAĞLILIK ARASINDA İLİŞKİ: BİR ODAK GRUP ÇALIŞMASI¹

THE RELATIONSHIP BETWEEN INTERNSHIP AND PROFESSIONAL COMMITMENT: A FOCUS GROUP WORK

Öğr. Gör. Gökhan BİLİCİ

Selçuk Üniversitesi, Akören Ali Rıza Ercan MYO, Finans, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, Konya/Türkiye
ORCID ID: 0000-0001-8446-1928

Nuray BİLİCİ

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Konya/Türkiye
ORCID ID: 0000-0002-3604-5492

Cite As: Bilici, G. & Bilici, N. (2021). "Staj İle Mesleki Bağlılık Arasında İlişki: Bir Odak Grup Çalışması", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(53): 3402-3409.

ÖZET

Staj bir işe başlamadan önce işin genel yapısı ve işleyişi ile ilgili öğrencilere bir yol haritası oluşturmaktadır. Bu çalışmanın amacı zorunlu staj eğitimi tamamlayan öğrencilerin staj sürecinde elde ettikleri tecrübelerinin bankacılık ve sigortacılık alanında teorik bilgi ve becerilerini uygulamaya yansıtıp yansıtamadıklarını incelemek, mesleki bağlılık, mesleki beklenti ve gelecek üzerindeki etkilerini değerlendirmektir. Selçuk Üniversitesine bağlı iki farklı meslek yüksekokulu "Bankacılık ve Sigortacılık" programı öğrencilerinden iki ayrı grup oluşturularak nitel araştırma yöntemlerinden odak grup görüşmesi ile çalışma analiz edilmiştir. Katılımcılara odak grup görüşmesi kapsamında yöneltilen soru ve alınan yanıtlar neticesinde staj ile mesleki bağlılık noktasında güçlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Staj yapan öğrenciler mesleki bilgi ve tecrübe anlamında birçok değişkeni yakından göreberek mesleki bilinç oluşturmaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Staj, Mesleki Bağlılık, Odak Grup Görüşmesi

ABSTRACT

Before starting a job, the internship creates a roadmap for the students about the general structure and functioning of the job. The aim of this study is to examine whether the experiences gained during the internship period of the students who have completed their compulsory internship education can reflect their theoretical knowledge and skills in the field of banking and insurance into practice, and to evaluate their effects on professional commitment, professional expectation and the future. Two separate groups were formed from the students of the "Banking and Insurance" program of two different vocational schools affiliated to Selçuk University, and the study was analyzed by focus group interview, which is one of the qualitative research methods. As a result of the questions asked to the participants within the scope of the focus group interview and the answers received, it was understood that there is a strong relationship between internship and professional commitment. Internship students create professional awareness by closely seeing many variables in terms of professional knowledge and experience.

Keywords: Internship, Occupational Commitment, Focus Group Interview

1. GİRİŞ

İşgücü piyasasında iş gücü talep eden firmalar ile istihdam edilmek üzere aday olan stajyerlerin/öğrencilerin bulunduğu staj taraflar için bir tanıma ortamıdır. Günümüzde birçok firma stajyer olarak çalıştırdıkları stajyerleri staj sonrası çalıştırmak üzere istihdam ederken stajyerler de staj sonrası iş talebinde bulunmaktadırlar. Ülkemizde finans sektörünün itici gücü olan bankalar ve sigorta şirketleri de üniversitelerde aynı ismi taşıyan bu programın öğrencileri tarafından staj için tercih edilmektedir. Üniversite de aldıkları teorik eğitimin bankalarda staj yapılarak pratiğe aktarılması stajyerlerin bu alanda beceri ve deneyim sahibi olmalarına katkı sağlamaktadır. Sektör hakkında bilgi sahibi olmanın en yeni yollarından birisi o işle iç içe olmaktan geçmektedir. Stajyerlerin mezuniyeti sonrası iş hayatına kendilerini hazır hissetmesi açısından staj oldukça önemlidir.

Üniversite öğrencilerinin, ön lisans eğitimi sürecinde yaptıkları stajların; genel anlamda "iş hayatının ilk adımı olarak görülmesi," "teori uygulama ilişkisine katkı sağlaması," "mesleki bilgi ve becerileri etkilemesi," "iş hayatının tecrübe edilmesi ve mesleki gelecek konusunda fikir vermesi" gibi önemli faydaları olduğu da bilinmektedir (Katajavuori vd., 2006:440). Çalışmanın ilk bölümünde staj, mesleki bağlılık ve iki kavram arasındaki ilişkiye, ikinci bölümde ise bankacılık ve sigortacılık eğitimi alan öğrencilerle yapılan odak grup görüşmelerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

¹ Bu makale 28-30 Haziran tarihleri arasında Kıbrıs Sosyal Bilimler Üniversitesi ev sahipliğinde Lefkoşa'da (KKTC) düzenlenen 3. Uluslararası EMI Girişimcilik ve Sosyal Bilimler Kongresinde sunulan bildirinin gözden geçirilmiş, genişletilmiş ve güncellenmiş halidir.

2. STAJ

Staj kavramı Türk Dil Kurumu'na göre; “Meslek edinmek veya mesleki bilgisini arttırmak isteyen bir kişinin, bir kurumda çalışarak geçirdiği uygulamalı öğrenme dönemi” olarak ifade edilmiştir (www.tdk.gov.tr). Staj eğitimi alacak stajyerler teorik bilgilerini pratikte geliştirmekle beraber ileride çalışmak istedikleri iş ortamını önceden görmekte-dirler. Böylelikle stajyerler hem işi hem de çalışacakları sektörü önceden görerek fikir sahibi olmaktadır (Yazıt, 2013:37). Staj eğitimi, işi öğrenmenin temelidir.

Stajyerlerin sahip oldukları bilgilerin pekişmesi için stajla birlikte uygulamaya konulabilmesi etkili öğrenmenin en önemli faktörlerinden birisini oluşturmaktadır. Teorinin uygulamaya geçmesi stajyerler üzerinde motive edici bir etkisini göstererek öğrenmeyi de teşvik edecektir. Okul hayatında derslerinde çok başarılı olamayan öğrencilerin gerçek iş yaşamında başarıya ulaştıkları da gözlemlenmektedir. Bu bağlamda stajın işin benimsenmesi ve tanınmasında noktasında önemli rol oynamaktadır (Aydoğan, 2002:21).

Staj öğrencilerinin gelecekteki mesleki rollerini önceden tanınması ve gözlemlenmesi içinde önemlidir. Mevcut literatür araştırması, stajın bir örgütün nasıl çalıştırılacağını öğrenmek için çok önemli olduğunu ve stajın stajyerlerin mentorları, rol modellerini ve saha denetçilerini karşılayabileceği önemli bir çerçeve sağladığını göstermektedir. Stajyerler, çeşitli yönetim modelleri de dâhil olmak üzere birçok yönden bir banka ve sigorta şirketi organizasyonuna uyum sağlamayı ve organizasyonun ihtiyaçları tarafından işe alınan bireylerin anlayışını kazanmayı öğrenirler. Çoğu zaman, bir öğrencinin stajyer için en uygun zaman yaz aylarında olduğundan, tüm dikkatini staja odaklayabilirler.

Staj ile öğrenciler daha önceden öğrendikleri bilgileri gerçek iş yaşamıyla ilişkilendirerek anlamlandırabilmektedir. Verilen stajyerlik görevlerinin tanımını, iş ortamında nerede olması gerektiğini, işin önemini öğrenerek yeni bir bakış açısı kazanırlar (Maines, 2000:35). Stajyerler için stajın yapmanın sağlayacağı birçok kazanım vardır. Bunlar; “sektöre ilişkin sorunları tanımak, işletme içinde iyi bir iletişim kurmak, müşteri tiplerini tanımak ve beklentilerine cevap verebilmektir.” Bu sayede, stajyerlerin özgüveni gelişir ve sektöre hakkında fikir sahibi olabilirler (Çetin, 2005:154). “Staj uygulamaları, öğrenci ve işverenin mesleki anlamda iletişime geçtiği ilk adımlardan biridir. Bu etkileşim, organizasyonlara da çeşitli katkılar sağlamaktadır. Birçok kurum staj uygulaması ile ileriye dönük kalıcı istihdam için kurum kültürüne uygun adaylar belirlemektedir. Mezun olduktan sonra staj yaptığı kurumda işe girenlerin sayısı da oldukça fazladır. Çünkü kurumlar risk almamak adına daha önce birlikte çalıştıkları ve kendilerinde olumlu izlenime sahip adaylara öncelik vermektedirler. Aynı zamanda daha düşük bütçeli kurumlar için staj programları, dönemsel olarak bazı özel projelerin gerçekleştirilmesi ve mevcut işgücüne destek olması sebebiyle önemlidir” (Çaylan vd., 2016:246).

İş yerinde üretkenlik sadece işin teknik yanı ile ilgili Cannon ve Arnold'un “*İş Dünyasındaki Üniversitelere Özgü Staj Programlarının Öğrenciler Tarafından Beklentileri*” başlıklı bir çalışması, öğrencilerin 1986'dan 1998'e kadar stajdaki beklentilerini araştırdı. Araştırmalarının sonuçları, öğrencilerin bölümlerinin staj olanakları sunması gerektiğini güçlü bir şekilde hissettiklerini gösterdi. Ankete katılan öğrenciler, stajların vaka çalışmaları veya konuk konuşmacılardan daha değerli olduğunu kabul ettiler. Öğrenciler staj eğitimlerini iş hayatına atılmak ve piyasada rekabet için bir araç olarak görmüşlerdir. Ekonomik faktörler, öğrencileri stajlarını tamamlamayan meslektaşlarından ayırt etmek için giderek daha fazla staj yapmaya zorlayabilir (Cannon ve Arnold, 1998).

3. MESLEKİ BAĞLILIK

Bireyin belirli bir iş çizgisine olan bağlılığı, mesleki bağlılık veya kariyer taahhüdü olarak anılmıştır. Mesleki bağlılık birçok yönden tanımlanmıştır: belirli bir kariyerde çalışmak için çalışanın motivasyonu, çalışanın toplam yaşamındaki kariyer değerlerinin kolaylığı, çalışanın kendi kimliği için kariyerinin merkezîyet derecesi, belirli bir çalışma ortamından ayrı olarak, uzun bir süre boyunca bir zanaat, meslek veya mesleğe bağlılık veya çalışanın mesleği veya mesleği ile ilgili tutumlar olarak literatürde tanımlandığını görmekteyiz.

Mesleki bağlılık, “mesleğe kendini adama, mesleki etik ilkelere uyma ve mesleki amaçlara inanarak bunları kabullenmeyi ifade eder” (Lachman ve Aranya, 1986:228). Çalışan bireyler mesleğini icra ederken o meslekte uzun yıllar çalışmakta ve mesleğini düşünsel olarak da tam anlamıyla benimsemektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5). Meyer vd., (1993) mesleki bağlılığın uygun işleyişiyle ilgili bazı tartışmalara rağmen, mesleki bağlılık fikrini üç bileşenli örgütsel bağlılık modeli ile bütünleştirerek üç bileşenli bir mesleki bağlılık modeli oluşturdu. Duygusal mesleki bağlılık, bir meslekte kalma arzusunu, devam bağlılığı meslekten ayrılmanın sonucunda oluşabilecek ilgili maliyetler nedeniyle belirli bir meslekte

kalmayı, son olarak, normatif mesleki bağlılık sosyal etkiler nedeniyle bir meslekte kalmayı ifade etmektedir (Meyer vd., 1993).

3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık mesleki bağlılığın bir boyutu olarak sahip olunan mesleği severek icra etmeyi bireyin mesleğinde kalmak istemesini, meslekle özdeşleşmesini, mesleğin amaç ve değerlerini kabullenmeyi ifade etmektedir. Duygusal bağlılıkta bireyler mesleğini icra ederken aidiyet duygusunu taşımaktan mutlu olurlar (Baysal ve Paksoy, 1999: 8; Uştı, 2014:50). Kişinin mesleğine olan bağlılığından almış olduğu haz duygusal bağlılıkla diğer bir ifadeyle tutumsal bağlılıkla ifade edilirken bu bağlılık türü kişinin kendisini işinde mutlu hissetmesiyle de ilgilidir (Balay, 2000:73). Çalışanların duygusal bağlılığın yüksek olması mesleklerini kendileriyle özdeşleşmesini sağlamaktadır. Böylece mesleklerini kendilerinin bir parçası olarak görmelerini ve işlerinde yüksek performans göstermelerini doğrudan etkilemektedir. Ayrıca duygusal yönde bağlılık yüksek iş performansı, düşük oranlı devamsızlık ve işten ayrılmalarda azalma gibi işle ilgili olumlu davranışlar ortaya çıkarmaktadır (Clifford, 1989:144). Örgütlerde en çok görülmek istenen bağlılık türü duygusal bağlılıktır (Kaya ve Zerenler, 2014:69). İşte başarıya ulaşmada duygusal bağlılık en önemli unsurlardan birisidir; çünkü bu bağlılık türünde çalışanlardan işlerinde mutludurlar ve işlerini severek ve benimseyerek icra ederler.

3.2. Devam Bağlılığı

Bir meslekte uzun yıllar bulunmak veya meslek için maddi ve manevi bir çok yatırımda bulunmak kişilerin işlerinde devam etmelerini etkilemektedir (Allen ve Mayer, 1990: 4). Meslekten kişilerin ayrılma niyeti olsa dahi vazgeçilemeyecek kadar yüksek maliyetli yatırımların yapılmış olması, mesleği bıraksalar dahi karşılaşılabilecekleri zorluklar mesleğine devam etmesine neden olmaktadır (Çetin vd., 2010:126; Allen ve Mayer, 1990:4). İçöz (2014:51)'e göre devam bağlılığı, "meslekten ayrılmanın kişiye yüksek maliyet getireceği ve mesleğine yaptığı yatırımları kaybedeceği düşüncesiyle mesleğine devam etmesidir. Bireyin örgütten ya da meslekten ayrılması meslekten elde ettiği kazanım ve mesleğe yaptığı yatırımların kaybolması anlamına gelmektedir. Kişi bir örgüte ya da mesleğe katılmakla bazı ekonomik (maaş artışları, teşvik edici ve kıdeme dayalı ödüller) ve sosyal (iş arkadaşlarıyla arkadaşlık bağları) yan faydalar elde eder. Kişi bu yan faydaları kaybedeceği korkusuyla örgüt ya da meslek üyeliğine devam edebilir." Devam bağlılığını yüksek düzeyde yaşayan çalışanlar işlerini düşük seviyede sürdürebilme eğiliminde olabilmektedirler. Bu durum işte devamsızlığa ve motivasyon düşüklüğüne yol açmaktadır (Çetin, 2004:92). Bayram (2005:133)'e göre "devam bağlılığı yüksek olan bir kişi, mesleğinden ayrılması halinde başka meslekleri yapma konusunda daha az seçeneği olacağı fikrine sahiptir. Bu kişilerden bazıları, başka iş bulamadıklarından dolayı örgütte kalırlar. Devam bağlılığı gösteren çalışanlar kötü iş alışkanlıkları yanında mesleğe ve mesleği ile ilgili kişilere olumsuz tavır sergiler ve yöneticiler için bir sorun kaynağı oluştururlar."

3.3. Normatif Bağlılık

Mesleki bağlılığın son boyutunu ise normatif bağlılık oluşturmaktadır. Kişilerin mesleğe devam etmelerinin ve meslekte kalmalarının en önemli unsuru ahlaki açıdan bunun doğru olduğuna inanılmasıdır. Kişinin mesleğini icra ederken ona sağladığı katkılar kişinin kendisini mesleğine karşı borçlu hissetmesini sağlamaktadır. (Meyer ve Allen, 1991: 66,72). Blau (2001:283)'a göre "normatif bağlılık, kişinin mesleğine karşı kendisini yükümlü hissetmesi" olarak ifade edilmektedir. Kişinin işine duyduğu sadakat ve sorumluluk duygusu normatif bağlılıkla ilgilidir. Kişinin örgütte veya meslekte kalmasının asıl nedeni olarak sorumluluk duygusunu taşımalarıdır (Yalçın ve İplik, 2005:398).

Duygusal bağlılıkta çalışanların istedikleri için, devam bağlılığında çalışanlar işlerine ihtiyaç duydukları için ve normatif bağlılıkta çalışanlar kendilerini sorumlu hissettikleri için mesleklerini sürdürürler (Blau, 2001:285). Balay (2000:72)'a göre çalışanlar mesleki bağlılığın bu üç boyutunu farklı düzeylerde görülebilmektedir. "Çalışanın, mesleki bağlılıkla ilgili bu üç bileşenin her birini ayrı düzeyde yaşayabilmesi söz konusu olmaktadır. Bu nedenle, çalışanın örgüte ya da mesleğe bağlılığı, belirtilen psikolojik durumların her birinin toplamının bir yansıması olmaktadır" (Balay, 2000:72).

4. STAJ VE MESLEKİ BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Pelit ve Güçer (2006: 144)'e göre, "staj kişinin eğitimini aldığı alanda ilk iş tecrübesi olduğu için, kişinin gelecekte yapmayı düşündüğü bu mesleğe karşı düşüncelerini önemli derecede etkileyebilecek niteliktedir. Türkiye'de stajlarla ilgili pek çok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar ağırlıklı olarak işletme ve öğrencilerin staj algılamaları ve stajdan beklentileri arasında farklılıkların olup olmadığı üzerinedir."

Öğrenciler yapmış oldukları staj ile gelecekte yapacakları meslek hakkında ön bilgi sahibi olurken aynı zamanda mesleklerini yakından tanıyabilmektedir. Mesleklerine ait birçok farklılıkları, özellikleri vb. birçok değişkeni staj sayesinde öğrenebilmektedirler. Bu öğrenim onların mesleki bağlılık düzeylerini olumlu veya olumsuz etkilemektedir.

5. ARAŞTIRMAYA İLİŞKİN BİLGİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi ve verilerin değerlendirilmesine yer verilmektedir.

5.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı 2018 yılının yazında zorunlu staj eğitimlerini yapan Selçuk Üniversitesi Hadim ve Taşkent Meslek Yüksekokulu Bankacılık ve Sigortacılık Programı ikinci sınıf öğrencilerinin, staj süresince edinmiş oldukları bilgi ve tecrübelerini değerlendirerek zorunlu staj ile mesleki bağlılık arasındaki ilişkiyi odak grup görüşmesi yöntemi ile açıklamaktır.

5.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma kapsamında nitel veri toplama yöntemlerinden biri olan odak grup görüşme yöntemi belirlenmiştir. Her iki okuldan altışar öğrenci seçilmiş ve iki grup oluşturularak farklı zaman ve mekânlarda görüşmeler not altına ve ses kaydına alınarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya başlamadan önce görüşme yerleri, görüşülecek kişiler, raportörler ve sorulacak sorular önceden hazırlanmıştır.

Malhotra'ya (2007:145) göre “odak gruplar, uygulamada en çok kullanılan niteliksel veri toplama yöntemidir. Odak grup, “eğitilmiş bir moderatör yönetiminde, yapılandırılmamış ve doğal bir şekilde, küçük bir grupta yapılan görüşme” olarak tanımlanmıştır. Moderatör tartışmayı yönlendirir. Odak gruplarının asıl amacı uygun hedef kitleden oluşan bir grubun, araştırmacının ilgi duyduğu konu üzerine yaptığı tartışmaları dinleyerek, konu hakkında derin bir anlayışa sahip olmaktır. Yıldırım ve Şimşek (2006: 155-162)’e göre “odak grup sürecini ele alan bir diğer çalışma ise, süreci birbirinin içine geçmiş yedi aşamada açıklamaktadır. Bu aşamalar; (1) Amacın belirlenmesi (2) Araştırma ve görüşme sorularının geliştirilmesi (3) Yer ve teknoloji planlaması (4)Bütün sürecin pilot denemesinin yapılması (5) Katılımcıların belirlenmesi ve davet edilmesi (6) Moderatör özellikler ve çalışmanın gerçekleştirilmesi, (7) Verinin düzenlenmesi ve analizi” şeklinde sıralanmaktadır. Odak grup görüşmeleri için, katılımcı sayısı ile ilgili farklı görüşler olsa da, genellikle bu çalışmaların az sayıda katılımcı ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu sayı da genellikle 4 ile 10 kişi arasında değişmektedir. Edmunds’a göre (2000) grubun 10 kişiden fazla olması grubun dinamiğini düşürebilmekte, katılımcılar arasındaki etkileşim etkisini yitirebilmekte ve grubun kontrolü daha da zorlaşabilmektedir (Çokluk vd., 2011:101).

5.3. Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmada not alma ve ses kayıt cihazı ile toplanan veriler yazılı hale getirilerek analiz edilerek sadeleştirilmiştir. Araştırma grubuna birtakım sorularla yöneltilerek staj süresince elde ettikleri deneyimleri paylaşılması ve mesleki bağlılık ile olan ilişkileri anlaşılacak istenmiştir.

Tablo 1. Araştırma Grubu

Kodlama	Cinsiyet	Yaş
ÖH1	Erkek	20
ÖH2	Kız	20
ÖH3	Kız	20
ÖH4	Kız	20
ÖH5	Erkek	22
ÖT1	Kız	20
ÖT2	Kız	24
ÖT3	Erkek	21
ÖT4	Kız	20
ÖT5	Kız	20

Araştırma grubunu iki farklı meslek yüksekokulundan öğrenciler oluşturmaktadır. ÖH=Öğrenci Hadim, ÖT=Öğrenci Taşkent şeklinde kısaltılmıştır. Sayılar ise rastgele her biri bir öğrenciyi temsil edecek şekilde kodlanmıştır. Her iki okuldan altışar öğrenci ile görüşme yapılmış, öğrencilerden birer tanesi raportör olarak görev yapmıştır. Odak grup görüşmeleri iki farklı oturum olarak gerçekleştirilmiştir.

5.3.1. Araştırma Soruları, Yanıtlar ve Çıktıları

Katılımcılara okulda almış oldukları teorik bilgileri stajda uygulama imkânlarının olup olmadığı sorulmuş ve yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

- ✓ ÖT2: Bilgisayar ekranlarında yetkimiz olmadığı için takip ederek aşinalık oluştu. Bu şekilde kısıtlı uygulama imkânım oldu.
- ✓ ÖH1: Okulda teminat mektupları konusunu işlerken bir şeyler havada kalıyordu. Fakat stajda teminat mektubunu ve sürecini gördüm. Böylelikle teorik bilgilerimi uygulamış oldum.
- ✓ Staj esnasında öğrencilere uygulama alanı oluşturulması, öğrencilerin geri planda bırakılmaması teorik bilgilerin uygulamada geliştirilmesine yardımcı olmaktadır.

Katılımcılara bankacılık ve sigortacılık mesleği ile ilgili olarak staj öncesi ve sonrası fikirleri sorulmuş ve yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

- ✓ ÖT4: Staj öncesi okulda aldığım derslerden dolayı mesleğe karşı ön yargı oluşmuştu. Bankacılık ve sigortacılık korkutucu geliyordu. Fakat işin içine girince alıştım ve yapabileceğimi fark ettim. Staj sonrası mesleğe karşı ilgim daha çok arttı ve teşvik edici oldu.
- ✓ ÖT2: Staj öncesinde rahat bir meslek olduğumu düşünüyordum. Staj yaparken yoğun bir meslek olduğunu anladım. Bayanlar için ideal bir meslek olduğunu düşünüyorum.
- ✓ ÖH1: Staj yapmadan önce staj ile ilgili beklentim çok fazlaydı. Boşa geçen zamanım çok olduğu için staj sıkıcıydı. Bankacılığında sıkıcı olabileceğini düşündüm. Staj öncesinde çok rahat bir meslek olarak düşünüyordum. Çünkü bankacıları sürekli oturarak masa başında çalıştıklarını düşünmüştüm. Ama içine girince stres çok fazla, personellerin çoğu meslekten bıkmışlardı.
- ✓ ÖH5: Sigorta şirketlerinin kolay para kazandığını düşünüyordum. Staj yaparken çok fazla rekabetin olduğunu gördüm.

Staj bir mesleğin, kolaylıklarını, zorluklarını yakından tanımak açısından oldukça önemlidir. Teorik bilgilerle donatılan öğrencilerin saha içerisine girmeleri mesleğe başlamadan mesleki bağlılık noktasında bir farkındalık oluşturmaktadır. Staj sayesinde öğrenciler kendilerinin ilerde muhtemel karşılaştacağı birçok olayla karşılaşmış tecrübe edinmiş kişilerle çalışma imkânı sağlamıştır.

Katılımcılara staj yaptıkları süre boyunca bankacılık veya sigortacılık mesleğine karşı aidiyet/bağlılık oluşup oluşmadığı sorulmuş yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

- ✓ ÖH3: Zor bir meslek olduğunu gördüm. Kişi isterse yapılmayacak bir meslek değil, bu sorumluluğu kazanmak lazım.
- ✓ ÖT1: Ben sahiplendim. İnsanlar iletişim kurmak güzeldi. Kendi işim gibi hissettim.
- ✓ ÖT4: Bir süre sonra benimsiyorsunuz.
- ✓ ÖH5: İş ortamındaki yoğunluğu gördüm. Yapım gereği bana zor gelmektedir.
- ✓ ÖT2: Öncelikle bu işi yapamayacağımı düşündüm. Oradaki çalışanları tanıyınca bu mesleği yapabileceğimi anladım.
- ✓ ÖT5: Yaptığım işler sınırlı olduğu için kendimi adapte edemedim.
- ✓ ÖH1: Bir mesleki bağlılık oluştu fakat benim için ikinci planda.
- ✓ ÖH4: Bir bayan olarak sigortacılık zor bir meslek, sürekli koşuşturma içerisindediniz.

Katılımcıların verdiği yanıtlara bakılarak staj süresince staj yapılan alan yakından tanınmakta, katılımların kişisel özelliklerine göre mesleki aidiyet duygusu pozitif veya negatif olarak sonuçlanmaktadır.

Katılımcılara staj sonrası elde ettiğiniz tecrübe sonrasında ilerde stajın katkıları ve bu meslekte başarılı olup olmayacakları noktasında düşünceleri sorulmuş ve yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

- ✓ ÖH2: Staj bana iş disiplini kazandırdı. Staja hep on dakika erken geldim ve diğer stajyerlerden hep sonra çıktım. Erken gelmek, geç çıkmak beni rahatsız etmiyordu.
- ✓ ÖH1: Bankacılık mesleğinde başarılı olabilmenin ön şartı bence çevreyle yani iş yapabileceğiniz insanlarla ilgili, bu yüzden çevremiz geniş olduğu için bu meslekte başarılı olabilirim.

Katılımcılar staj süresince birçok deneyim elde etmişler, kişisel yetkinliklerini artırmışlardır. Katılımcılar staj esnasında meslekte başarılı olabilmenin ne gibi alternatiflerden oluştuğunu gözlemleyerek gerek iş disiplini gerekse müşteri edinimine bağlamışlardır. Mesleki bağlılığın oluşabilmesi için başarı faktörü çok önemlidir.

Katılımcılar zorunlu staj eğitiminin mesleki bağlılık noktasında olumlu/olumsuz katkıları sorulmuş ve yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

- ✓ ÖH2: Müşteriler ile iş iletişimi noktasında yetersiz olduğumu gördüm. Müşterilere kredi evrakları imzalatırken verdikleri sorulara cevap veremiyordum. Bu konuda eksikliklerim vardı. Bu noktada bankacılık mesleğini yapıp yapmayacağım konusunda düşüncelerim oluştu.
- ✓ ÖT2: Ben gişede çalıştım. Kendimi personel gibi hissettim. Kendime olan güvenim arttı. Bana saygı gösterilmesi hoşuma gitmişti.
- ✓ ÖT1: İnsan ilişkilerim güçlendi, daha sabırlı bir insan oldum.
- ✓ ÖT4: Bedenen değil ama ruhen çok yoruluyorsunuz. Kendinizi rahat bir ortamda değil, kuralların varlığını hissettiğiniz bir ortamda buluyorsunuz. Bu durum bir kasılma bir baskı oluşturuyor. Olumlu olarak kişisel ve mesleki gelişim sağladı.

Zorunluğu staj eğitimi katılımcılara mesleki bağlılık noktasında mesleki alandaki eksiklikleri ve zorlukları yakından göstermiştir. Katılımcılardan ÖT2 staj esnasında mesleki bağlılığı yaşayarak kendisini bir banka personeli olarak görmüştür. Staj, iş başı eğitimleri gibi mesleği yakından tanımak, meslekte neler yapıp yapmayacağını görmek açısından oldukça önemlidir.

Katılımcılara staj eğitiminin bankacılık/sigortacılık mesleğini uzun yıllar yapıp yapmayacakları noktasında nasıl bir algı oluşturduğu sorulmuş ve yanıtlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

- ✓ ÖH2: Stajdan önce bankacılıkta ilerleyebileceğimi düşünmüyordum. Fakat yapabileceğimi anladım, yaparım şu anda da. Çünkü staj bana çok şey kattı. İş ortamında nasıl çalışacağımı, nasıl davranacağımı öğrendim. Staj yapmasaydım bu mesleğe mezun olduktan sonra devam etmek istemezdim. Ben çocuk gelişimi bölümü meslek lisesi mezunuyum. Çocuklardansa müşterilerle çalışmak bana daha cazip geldi.
- ✓ ÖH4: Staj sonrası keşke başka bölüm yazsaydım dedim.
- ✓ ÖT1: Uzun yıllar yapabileceğimi düşünmüyorum. Yıpranırım. İnsanlarla uğraşmak zor.
- ✓ ÖT2: Şu an yaşım genç olduğu için bir süre çalışabilirim. Ama ilerleyen sürede iş ile ilgili bazı şeyleri algılayamayabilirim. Çok ileriye taşıyabileceğimi düşünmüyorum.
- ✓ ÖT3: Yoğun stresli çalışma ortamını sevmiyorum. Bana göre çalışma ortamı rahat olmalı, iş yerindeki arkadaşlar ile samimi iletişim kurabileceğim bir yer olmalı.
- ✓ ÖT4: Emek verdiğim için bu mesleği bırakmam, çok yorulursam daha sakin bir bölümde çalışmak isterim.

Katılımcılar bankacılık ve sigortacılık mesleğine karşı neredeyse kesin yargılarını stajlarını bitirdikten sonra karar vermişlerdir. Bazı katılımcılar stresli yoğun çalışma temposu olduğu için bu işi yapamayacakları noktasında hem fikir olmuşlardır. Bazı katılımcılar mesleğin yıpratıcı olduğunu gözlemlemişler, bir süre çalışsalar dahi daha ileriye götüremeyeceklerini söylemişlerdir. Bazı katılımcılar ise bu mesleğe karşı elde ettikleri birikimleri düşünerek yapmaları gerektiğini, yapabileceklerini söylemişlerdir. ÖH2'ye göre müşterilerle çalışmak çocuklar ile çalışmaktan daha cazip gelmektedir. ÖT4 ise mesleki bağlılığın devam boyutuna değinerek verdiği emeklerin karşılığını görmek istemektedir.

6. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Katılımcılara odak grup görüşmesi kapsamında yöneltilen soru ve alınan yanıtlar neticesinde staj ile mesleki bağlılık noktasında güçlü bir ilişkinin olduğu anlaşılmıştır. Staj yapan öğrenciler mesleki bilgi ve tecrübe anlamında birçok değişkeni yakından görerek mesleki bilinç oluşturmaktadırlar. Öğrenciler açısından staj profesyonel iş hayatıyla tanışmanın ilk aşamasıdır. Mezun olduktan sonra meslek seçiminde staj bireyde mesleki bağlılık oluşturursa kişinin tercihlerini daha anlamlı kılacaktır. Stajların öğrencilerin beceri kazanmasına izin verdiğini bilmek ve izlemek, mümkün olan en iyi deneyimi sunmanın anahtarıdır.

KAYNAKÇA

- Aydoğan, Z.F. (2002). Büro Yönetimi Ön lisans Programlarında Staj Eğitiminin Önemi. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Büro Yönetimi Eğitimi Bilim Dalı, Ankara.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel.
- Baysal, A. & Paksoy, M. (1999). Mesleğe ve Örgüte Bağlılığın Çok Yönlü İncelemesinde Meyer-Allen Modeli. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 28, 1-15.
- Blau, G. (2001). On Assessing The Constructvalidity Of Two Multidimensional Constructs: Occupational Commitment And Occupational Entrenchment. Human Resource Management Review, 11, 279-98.
- Cannon, J.A. & Mark J.A. (2010). "Student Expectations of Collegiate Internship Programs in Business: A 10-Year Update." Journal of Education for Business, vol. 73, no. 4, March/April 1998, pp. 202-205.
- Clifford, J. M. (1989). An Analysis Of The Relationship Between Attitudinal Commitment And Behavioral Commitment. The Sociological Quarterly, 30 (1), 143-158.
- Çaylan, Ö., Didem, A.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.
- Çetin, M.Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel.
- Çetin, Ş. (2005). Öğrenci Stajlarında Yararlanılan Dersler Üzerine Ampirik Bir Değerlendirme: Mersin Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Yüksekokul Örneği', Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, 16(2), 153-169, 2005.
- Çetin, M., Cihangiroğlu, N. & Türk, Y.Z. (2010). Bir Grup Eczacının Mesleki Bağlılık Algılarının İncelenmesi, Pamukkale Tıp Dergisi, 3(3), 125-130.
- Çokluk, Ö., Yılmaz, K. & Oğuz, E. (2011). Nitel Bir Görüşme Yöntemi: Odak Grup Görüşmesi, Kuramsal Eğitimbilim Dergisi, 4(1), 95-107.
- İçöz, D. (2014). Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri: Kayseri İmalat Sanayinde Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Katajauori, N., Lindblom-Ylänne, S. & Hirvonen, J. (2006). The Significance Of Practical Training In Linking Theoretical Studies With Practice. Higher Education, Volume 51 Issue(3),
- Kaya, D., & Zerenler, M. (2014). Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış. Ankara: Nobel.
- Lachman, R., & Aranya, N. (1986). Evaluation Of Alternative Models Of Commitments And Job Attitudes Of Professionals. Journal Of Occupational Behaviour, 7 (3), 227-243.
- Maines, P. (2000). More Than Just A Job. Techniques. 75(4),34.
- Malhotr, N.K. (2007), Marketing Research: An Applied Orientation. 5.Baskı, Amerika, Pearson Prentice Hall.
- Meyer, J.P., Allen, N.J. & Smith, C.A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extensionand Test Of A Three-Component Conceptualization. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment. Human Resource Management Review, 1 (1), 61-89.
- Morrow, P. & Wirth, R. (1989). Work Commitment Among Salaried Professionals. Journal of Vocational Behavior, 34 (1), 40-56.
- Özdevecioğlu, M & Aktaş, A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgüte Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 28: 1-20.
- Pelit, E. & Güçer, E. (2006). Turizm Alanında Öğretmenlik Eğitimi Alan Öğrencilerin Turizm İşletmelerinde Yaptıkları Stajları Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma. Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 1.
- TDK, Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 26.01.2019).

Uştu, H. (2014). Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Bağlılık, İşten Ayrılma Niyeti Ve Sosyodemografik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılığı Yordama Düzeylerinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Yalçın, A & İplik, F.N. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14 (1), 395-412.

Yazıt, H. (2013). Turizm İşletmeciliği Eğitimi Alan Lisans Ve Ön lisans Öğrencilerinin Staj Konusundaki Düşünce Ve Algılamaları Arasındaki Farklılıkların Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006), Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, 5. Baskı, Ankara, Seçkin Yayınevi,