

IHEC 2023

6. ULUSLARARASI
YÜKSEKÖĞRETİM
ÇALIŞMALARI KONFERANSI
19-21 EKİM 2023

*THE 6th INTERNATIONAL
HIGHER EDUCATION
STUDIES CONFERENCE
OCTOBER 19-21, 2023*



PROCEEDINGS/
BİLDİRİLER

**6. Uluslararası
Yükseköğretim Çalışmaları Konferansı**
19-21 Ekim 2023 – İstanbul / TÜRKİYE

*The 6th International
Higher Education Studies Conference*
October 19-21, 2023 – Istanbul / TÜRKİYE

IHEC 2023



PROCEEDINGS/BİLDİRİLER

IHEC 2023

PROCEEDINGS/BİLDİRİLER

İstanbul – Ekim 2023/ *Istanbul – October 2023*

Editors/ Editörler:

Fatma Nevra Seggie & Şahabettin Akşab

Telif hakları © 2023, Yükseköğretim Çalışmaları Derneği (YÖÇAD)’ne aittir ve kesinlikle saklı tutulmuştur. Bu dokümanın hiçbir bölümü, Yükseköğretim Çalışmaları Derneği’nden yazılı izni alınmadan herhangi bir formda çoğaltılamaz.

Onaylanmış değişiklikleri haricinde her bakımdan ve açıdan orijinalinin aynısı olan bu kopyanın yayımlanması için, telif hakkı sahibi olan Yükseköğretim Çalışmaları Derneği’nden gerekli izin alınmıştır. Bu dokümanın hiçbir bölümü, önceden Yükseköğretim Çalışmaları Derneği’nden yazılı izni alınmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi, kayıt veya benzerleri de dahil olmak üzere herhangi bir yolla ve araçla çoğaltılamaz, herhangi bir erişim sistemi içinde depolanamaz veya saklanamaz ya da herhangi bir formda iletilemez.

Copyright © 2023 by Yükseköğretim Çalışmaları Derneği (YÖÇAD) strictly reserved. No parts of this material may be reproduced in any form without the written permission of YÖÇAD.

Permission has been obtained from the copyright holder, YÖÇAD to publish this document, which is the same in all material respects, as the original unless approved as changed. No parts of this document may be reproduced, stored in any retrieval system, or transmitted in any form, or by any means electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise, without prior written permission of YÖÇAD.



Yükseköğretim Çalışmaları Derneği
Batı Mahallesi, Hat Boyu Caddesi, 42/50
Pendik-İstanbul • www.yocad.org.tr

6. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansı TÜBİTAK BİDEB 2223 Programları kapsamında desteklenmektedir.

The 6th International Higher Education Studies Conference is supported within the scope of the TÜBİTAK BİDEB 2223 Programs.



KOMİTELER/ COMMITTEES

Düzenleme Kurulu / Organizing Committee

- Prof. Dr. Fatma KANCA, Fenerbahçe University
- Prof. Dr. Fatma Nevra SEGGIE (Retired), Boğaziçi University
- Assoc. Prof. Dr. Elif BENGÜ, Abdullah Gül University
- Assoc. Prof. Dr. Serap EMİL, Orta Doğu Teknik University
- Assist. Prof. Dr. Gülşah KISABACAK BAŞGÜRBOĞA, American University of the Middle East
- Dr. Burcu ERTÜRK-KILIÇ, Boğaziçi University
- Instr. Hüseyin Caner CANBOLAT, Fenerbahçe University
- Instr. Aizada SAPARBAEVA, Fenerbahçe University
- Res. Assist. Şahabettin AKŞAB, Gaziantep University
- Res. Assist. Güney AYDIN, Fenerbahçe University
- Res. Assist. Defne Arya GÜMÜŞLÜ, Fenerbahçe University
- Res. Assist. Alihan PASİN, Fenerbahçe University

Bilim Kurulu/ Academic Committee

- Prof. Dr. Norzaini AZMAN, Kebangsaan Malaysia University
- Prof. Dr. Çiğdem BOZ, Fenerbahçe University
- Prof. Dr. Christine CRESS, Portland State University
- Prof. Dr. Zafer ÇELİK, Ankara Yıldırım Beyazıt University
- Prof. Dr. Esin Esra ERTURAN ÖĞÜT, Fenerbahçe University
- Prof. Dr. Etty Haydee ESTEVEZ NENNINGER, Universidad de Sonora
- Prof. Dr. Zeynep KIZILTEPE, Boğaziçi University
- Prof. Dr. Ka Ho MOK, Lingnan University
- Prof. Dr. Anatoly OLEKSIYENKO, The Education University of Hong Kong
- Prof. Dr. Jamil SALMI (Emeritus), Diego Portales University
- Prof. Dr. Ahmet SELAMOĞLU, Fenerbahçe University
- Assoc. Prof. Dr. Melis CİN, Lancaster University
- Assoc. Prof. Dr. Deniz DERİNBAY GÜLMEZ, Necmettin Erbakan University
- Assoc. Prof. Dr. Evrim DOĞAN ADANUR, Fenerbahçe University
- Assoc. Prof. Dr. Murat ESEN, İzmir Katip Çelebi University
- Assoc. Prof. Dr. Gökçe GÖKALP, Middle East Technical University
- Assoc. Prof. Dr. Sedat GÜMÜŞ, The Education University of Hong Kong
- Assoc. Prof. Dr. Türker KURT, Gazi University
- Assoc. Prof. Dr. Efe SIVIŞ, Fenerbahçe University
- Assoc. Prof. Dr. Mustafa Serdar TEREKLİ, Fenerbahçe University
- Assoc. Prof. Dr. Daniela Ximena VELIZ CALDERON, Pontificia Universidad Católica Chile
- Assist. Prof. Dr. Santiago CASTIELLO-GUTIÉRREZ, Seton Hall University
- Assist. Prof. Dr. Sergio Andreas CELIS, Universidad de Chile
- Assist. Prof. Dr. Alper ÇALIKOĞLU, Nazarbayev University
- Assist. Prof. Dr. Aysun EYREK KESKİN, Fenerbahçe University
- Assist. Prof. Dr. Harun SERPİL, Anadolu University
- Assist. Prof. Dr. Serhat UYURKULAK, Fenerbahçe University
- Assist. Prof. Lili YANG, University of Hong Kong
- Dr. Esin AKSAY AKSEZER, Koç University
- Dr. Christian SCHNEIJDERBERG, University of Kassel
- Res. Dir. Paulina Alejandra Berríos CORTES-JEFA, Universidad de Chile
- Res. Assist. Pamela Beatriz Guzmán SOBARZO, Pontificia Universidad Católica Chile

TABLE OF CONTENTS / İÇİNDEKİLER

Title / Başlık	Page/ Sayfa
Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı İdari Personel Memnuniyet Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	
<i>Berra Alibaşıç, Okan Çoban, Uğur Özbek, Alparslan Okur, Mehmet Barış Horzum</i>	1
Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı Akademik Personel Memnuniyet Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması	
<i>Burak Göl, Yasin Üngören, Deniz Demircioğlu Diren, Şule Yılmaz Özden, Mehmet Barış Horzum</i>	12
Yükseköğretimde Staj Eğitim Sisteminin İyileştirilmesi: Zorluklar ve Çözümler Üzerine Bir Araştırma	
<i>Özdal Koyuncuoğlu, A. Aslan Şendoğdu, Deniz Koyuncuoğlu</i>	24

**YURT DIŞINA LİSANSÜSTÜ ÖĞRENİM GÖRMEK ÜZERE GÖNDERİLECEK
ÖĞRENCİLERİ SEÇME VE YERLEŞTİRME (YLSY) BURS PROGRAMI İDARİ
PERSONEL MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE
GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI****Berra ALİBAŞIÇ***Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, Türkiye***Okan ÇOBAN,***T.C. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye***Uğur ÖZBEK***Sakarya Üniversitesi, Türkiye***Alparslan OKUR***Sakarya Üniversitesi, Türkiye***Mehmet Barış HORZUM***Sakarya Üniversitesi, Türkiye***Özet**

Ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığı tarafından üniversitelerin kamu kurumlarına insan kaynağının sağlanması amacıyla Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) burs programı kapsamında yurt dışına lisansüstü öğrenim görmek üzere bursiyerler gönderilmektedir. Bu programın etkililiğinin değerlendirilmesi amacıyla, idari personel memnuniyetini ölçen bir ölçme aracına ihtiyaç duyulmaktadır. Çalışmanın amacı; YLSY burs programının etkililiğine yönelik idari personel memnuniyet ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasıdır. İdari personel memnuniyet formu oluşturulurken akademik personeller için gerçekleştirilmiş olan akademik personel memnuniyet formu maddeleri kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 200 YLSY bursiyeri oluşturmaktadır. Ölçeğin analizlerinde faktöriyel geçerlik için doğrulayıcı faktör analizi (DFA), yapı geçerliği için yakınsama ve ayırt edici geçerlik ve güvenirlik için ise Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenirlik katsayılarına bakılmıştır. 26 madde ve beş faktörden oluşan YLSY burs programı idari personel memnuniyet ölçeği elde edilmiştir. Bulgular idari personel memnuniyet ölçeğinin geçerli ve güvenilir yapıda olduğunu göstermektedir.

*Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından desteklenen 122G002 numaralı proje kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: yükseköğretim, YLSY burs programı, memnuniyet, ölçek geliştirme, idari personel

**DEVELOPMENT OF THE ADMINISTRATIVE STAFF SATISFACTION SCALE FOR THE
SELECTION AND PLACEMENT OF STUDENTS TO BE SENT ABROAD FOR
POSTGRADUATE EDUCATION (YLSY) SCHOLARSHIP PROGRAM: VALIDITY AND
RELIABILITY STUDY**

Abstract

The Ministry of National Education in our country administers the Selection and Placement of Students to be Sent Abroad for Postgraduate Education (YLSY) scholarship program that aims to supply public institutions with qualified human resources by sending scholarship recipients overseas for postgraduate education. A measurement tool that measures administrative staff satisfaction is needed in order to evaluate the effectiveness of this program. The aim of the study is to develop the administrative staff satisfaction scale for the effectiveness of the YLSY scholarship program and to conduct validity and reliability studies. The items from the academic staff satisfaction form were utilized to create the administrative staff satisfaction scale. The study's participants include 200 YLYS scholars. Confirmatory factor analysis (CFA) was used to assess factorial validity, convergent and divergent validity for content validity, and Cronbach's alpha internal consistency and composite reliability coefficients for reliability. The YLSY scholarship program administrative staff satisfaction scale was acquired, comprising 26 items and five factors. The findings indicate that the scale used to measure satisfaction among administrative staff is both valid and reliable.

Keywords: higher education, YLSY scholarship program, satisfaction, scale development, administrative staff

Giriş

Üniversitelerin uluslararasılaşma yönelimi yüzyıllar boyunca önemli ölçüde değişmiştir ve bu değişimin sonucu olarak günümüz üniversitelerinde önceki yüzyıllara göre çok daha farklı ve karmaşık yaklaşımlar yer almaktadır. Bir kavram ve strateji olarak adlandırılan 'yükseköğretimin uluslararasılaşması' son yıllarda ortaya çıkan siyasi, ekonomik, sosyo-kültürel ve akademik gerekçelerin ve paydaşların dinamik bir birleşimi tarafından yönlendirilen yeni bir olgudur (Wit, 2019).

21. yüzyıl yüksek öğrenimini daha fazla uluslararası katılıma doğru iten parametreler ekonomik, politik ve toplumsal güçler olarak tanımlanmaktadır. Küresel sermaye, bu yüzyılda, yüksek öğretim ve ileri eğitim dahil olmak üzere dünya çapında bilgi endüstrilerine büyük yatırım yapmıştır. Bu yatırım, “bilgi toplumunun” ortaya çıkışına, hizmet sektörünün yükselişine ve birçok toplumun ekonomik büyüme için bilgi ürünlerine ve yüksek eğitilmiş personele ihtiyaç duymasına neden olmuştur (Altbach ve Knight, 2007).

Ülkemizde 2005 yılının başlarında “Her Şehirde Bir Üniversite” sloganıyla ülkedeki üniversite sayısını artırmak üzere bir proje geliştirilmiştir. Bu projenin amacı, eğitim kalitesini artırmak ülkemizdeki üniversiteleri uluslararası tanınırlık düzeyine çıkararak iyi bir itibar yaratmak ve Türkiye’deki üniversiteler arasında rekabet gücünü artırmaktır. Bu proje kapsamında Türkiye’de 2005- 2013 yılları arasında yaklaşık 50 üniversite daha iyi eğitim koşulları sağlamak için kurulmuştur (Sağır ve İnci, 2013). Açılan üniversitelerin sayısındaki ciddi artışın bir sonucu olarak, Türk üniversiteleri büyük bir akademik personel ihtiyacı ile karşı karşıya kalmıştır.

Yurt dışına eğitim görmek amacıyla öğrenci gönderme politikası ülkemiz adına her ne kadar yeni bir politika gibi düşünülse de bu politikayla öğrenci gönderimi Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluşundan önceye dayanmaktadır. Osmanlı Devleti’nde Sultan II. Mahmud döneminde Avrupa’ya gruplar halinde öğrencilerin gönderilmesiyle ülkemiz için uluslararası eğitim sürecinin temeli atılmıştır (Gençoğlu, 2020). Bu dönemde gönderilen öğrencilerin çoğu asker kökenli olup Osmanlı ordusunun modernleşme hareketinde rol oynamışlardır. (Yeşil, 2011). Türkiye Cumhuriyeti’nde Tanzimat ile başlayan yurt dışına öğrenci gönderme olgusu Cumhuriyet döneminde de devam etmiştir. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından 1929 yılından itibaren 1416 sayılı “Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun” ile üniversiteler ve kamu kurumlarına nitelikli insan gücü yetiştirilmesi amacıyla Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) programı uygulanmaktadır (MEB, 2020). Bu burs programı kapsamında 1929 yılından bu yana “Yüksek lisans, doktora ve post doktora” öğrenimini gerçekleştirmek üzere 4400 öğrencimiz 50’den fazla ülkeye gönderilmiş ve öğrenci gönderimi artarak devam etmektedir (YÖK, 2021). Ülke gelirinden önemli bir kaynak ayrılan YLSY burs programının öncelikli amacı “Ülkemizin ihtiyaç duyduğu bilim ve teknoloji transferini gerçekleştirmeye yönelik olarak, Millî Eğitim Bakanlığı tarafından yapılan sınavla burslu statüde lisansüstü öğrenim görmek üzere yurt dışına öğrenci gönderilmesi suretiyle üniversiteler ile kamu kurum ve kuruluşlarının yetişmiş insan kaynağı ihtiyacını karşılamaktır.” (MEB, 2020).

Tablo 1. YLSY burslu öğrenci sayısı

1. Yurt İçi Toplam Öğrenci Sayısı	1180
Yurt İçinde Dil Öğrenimi Gören Sayısı	945
Bekleyen Öğrenci Sayısı	235
2. Yurt Dışında Öğrenim Gören Öğrenci Sayısı	3220
Yurtdışı Dil Eğitimi	95
Yüksek Lisans	1222
Doktora	1872
Post Doktora	31
Toplam Burslu Öğrenci Sayısı	4400

Kaynak: Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü 2021 Yılı Birim Faaliyet Raporu (2021).

Bursiyerlerin dil eğitimi masraflarının yanı sıra okulun eğitim ücretinin tamamı, yurt içinde ve yurt dışında yapılan yol masrafları, bütün sağlık harcamaları, kırtasiye giderleri, her ay ödenen burs, yapılan sınavların ücretleri, yükseköğretim kurumu tarafından zorunlu tutulan eğitim harcamaları gibi pek çok gider kalemi de YLSY burs programı kapsamında karşılanmaktadır. Bursiyerlerine maddi açıdan çok ciddi bir destek sağlayan burs programının öncelikli hedefi bursiyerin eğitimini beklenen sürede tamamlayarak yurda dönmesi ve adına gitmiş olduğu kurumda göreve başlayarak eğitimde niteliksel gelişime destek olmasıdır. YLSY burs programı bursiyerlerine ülkeye geri dönüşlerinde iş garantisi vermesi bakımından diğer ülkelerdeki benzer burs programlarından ayrılmaktadır.

YLSY burs programının sağlamış olduğu tüm bu imkanlara rağmen bursiyerlerin öğrenim gördüğü ülkeden çeşitli sebeplerle geri dönmeme riski bulunmaktadır. Bu riske karşı caydırıcı bir unsur olarak burs programında tazminat uygulaması vardır. Bu uygulama şu şekilde işlemektedir: Belirlenen sürede eğitimini tamamlayan ancak zorunlu hizmetini (eğitim aldığı sürenin iki katı) gerçekleştirmek üzere yurda dönmeyen ya da eğitimini yarıda bırakarak yurda dönmeyen bursiyer aldığı burs miktarını geri ödemekle mükelleftir. Kısaca özetlemek gerekirse YLSY Burs Programı, gerek bursiyerlerine eğitim süresince sağladığı imkanlar, gerek iş garantisi veren nadir bir burs programı olması bakımından ülke kaynağından yapılan ciddi bir eğitim yatırımdır. Bu sebeple programı alanyazında, etkisi, sınırlılığı, aksayan yönleri bakımından inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. (Subaşı ve diğerleri, 2021; Kara ve Çalık, 2022; Kulaç ve Çalhan, 2013). Ancak programın kapsamı etkisi ve potansiyeli düşünüldüğünde alanyazında yapılan çalışmaların sayıca azlığı göze çarpmaktadır.

Bu çalışmada; vurgulanan hedef akademik personel ihtiyacının karşılanması ve kamu kurum ve kuruluşlarının yetişmiş insan kaynağının sağlanması amacıyla verilen, tamamen devlet destekli bir yurt dışı eğitim bursu olan YLSY bursu detaylı incelenerek bu burs programından nasıl daha fazla verim alınabilir, programa aktarılan kaynaklar nasıl daha etkili yönlendirilebilir, burs programının politikası hangi açılardan geliştirilebilir, programa katılım öncesinde, program esnasında ve sonrasında nasıl daha sistematik bir yol izlenebilir gibi sorulara yanıt bulunabilmesi adına; YLSY burs programının etkililiğine yönelik idari personel memnuniyet ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda ilgili konuyu araştırmak için aşağıdaki araştırma soruları ele alınmıştır:

1. Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı İdari Personel Memnuniyet Ölçeğinin “geçerliği” nedir?

2. Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı İdari Personel Memnuniyet Ölçeğinin “güvenirliliği” nedir?

Yöntem

Araştırma Tübitak tarafından desteklenen 122G002 proje numaralı “1416 sayılı Kanun Kapsamında Millî Eğitim Bakanlığınca Yürütülen Yurt Dışı Lisansüstü (YLSY) Burs Programının Etkililiğinin İncelenmesi ile Olan ve Olası Politika Belgelerinin Geliştirilmesi” başlıklı proje kapsamında gerçekleştirilmiştir. Proje adımlarından veri toplama araçlarının geliştirilmesi sürecinde idari personellerin YLSY burs programına yönelik memnuniyet düzeylerini belirlemeye yönelik veri toplama aracının geliştirilmesi doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Ayrıca projenin bu kısmı 6. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansı’nda (IHEC 2023) sözlü olarak sunulmuştur. Araştırma bir ölçek geliştirme çalışması olup YLSY burs programının etkililiğine yönelik idari personel memnuniyet ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasını kapsamaktadır.

Katılımcılar

İdari personel memnuniyet formunun geçerlik çalışmalarında formun akademik personel formundaki yapısına benzer olup olmadığı ele alınacağından faktöriyel geçerlikte DFA bakılmıştır. Araştırmada DFA için YLSY burs programı kapsamında bursiyer olarak yararlanmış 200 idari personele form uygulanmış ve elde edilen veriler kullanılmıştır. DFA için kullanılan verilerdeki katılımcıların 11’i kadın ve 189’u ise erkektir. İdari personel memnuniyet formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bu veriler üzerinden gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların DFA örnekleminde cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Katılımcıların DFA örnekleminde cinsiyete göre dağılımı

	DFA
Toplam Katılımcı Sayısı	200
Kadın	11
Erkek	189

İşlem Yolu

YLSY burs programı idari personel memnuniyet formu oluşturulurken akademik personel memnuniyet formunda yer alan maddeler ele alınarak idari personellere uygun hale getirilmiştir. İdari personel memnuniyet formu geliştirilmesi sürecinde Göl, Üngören, Demircioğlu Diren, Yılmaz Özden ve Horzum (2023) tarafından geliştirilen akademik personel memnuniyet formunda yer alan maddelerin yalnızca akademik kariyer ile ilgili olanlarında değişiklik yapılmıştır. 26 madde ve beş boyuttan oluşan idari personel memnuniyet formu için alan uzmanlarından ölçeğin kapsam ve görünüş geçerliği için görüş alınmıştır. Ölçek formu yükseköğretim, yurtdışı öğretim ve eğitim teknolojileri alanlarında çalışan, yükseköğretim ya da yurtdışı eğitimle ilgili yayını bulunan ve tamamı YLSY burs programından bursiyer olarak yararlanmış ve gönüllü katılımı kabul eden sekiz uzmana gönderilmiştir. Alınan uzman görüşleri neticesinde ölçme aracında yer alan iki madde için ifade düzeltmesine gidilmiştir. Uzman önerileri doğrultusunda gerekli görülen düzenlemeler yapılarak pilot uygulama için 26 maddeden oluşan idari personel memnuniyet formu elde edilmiştir. Daha sonra form YLSY burs programından bursiyer olarak yararlanmış beş katılımcıya pilot uygulama olarak uygulanmış ve anlaşılması zor olan iki madde için öneri düzeltmeler alınarak üç alan uzmanının görüşü alınarak ölçme aracının iki maddesinde düzeltmeye gidilmiştir. Pilot uygulama sonucunda elde edilen idari personel memnuniyet taslak formu için geçerlik güvenirlik çalışmalarına geçilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanma sürecinde YLSY bursiyelerine veri toplama aracı çevrim içi form (Google Form) aracılığıyla ulaştırılmıştır. Çevrim içi forma gönüllü olarak katılım gösteren 200 YLSY bursiyeri ile analiz işlemleri yürütülmüştür. İdari personel formunun geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında öncelikle faktöriyel ve yapı geçerliğine ardından iç tutarlılık ve kompozit güvenilirliği analizleri yapılmıştır. Faktöriyel geçerlikte DFA yapılmıştır. Ardından yapı geçerliği çalışmalarında ayırt edici ve yakınsama geçerlik analizleri yapılmıştır. Ardından Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ve kompozit güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği için ise Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenilirlik katsayıları değerleri incelenmiştir. İstatistiksel işlemler SPSS 21, DFA ise Lisrel 8.54 paket programları kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

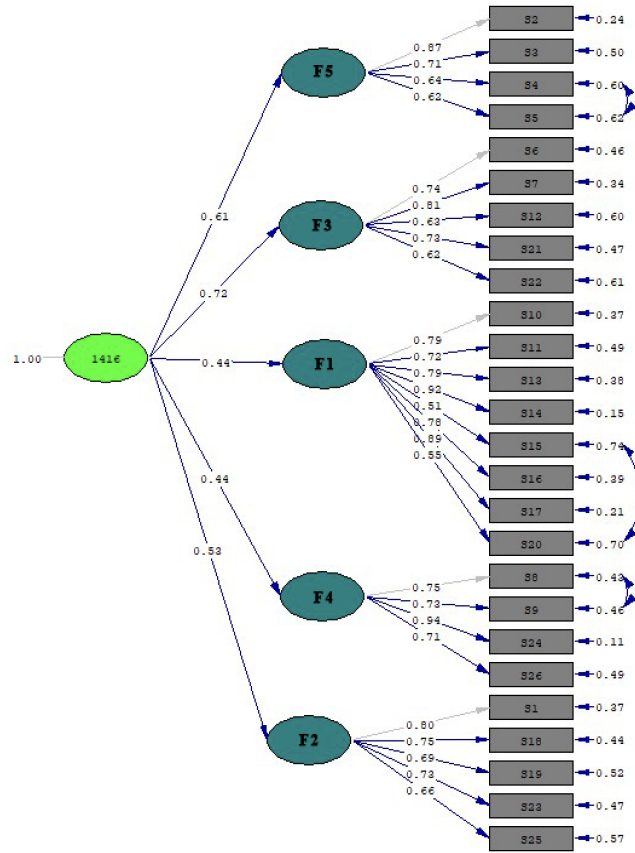
Bulgular

Faktöriyel Geçerliğe Yönelik Bulgular

Doğrulamalı Faktör Analizi

İdari personel formu faktöriyel geçerliğini test etmek ve kuramsal temeli olan yapının eldeki verilerle doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. Şekil 1’de AFA ile elde edilen faktör yapısı DFA ile doğrulanmıştır.

Şekil 1. İdari personel formu DFA sonuçları



İdari personel formu DFA'sında öncelikle 26 madde orijinal ölçeğin beş faktör yapısındaki modelinin uyumu test edilmiştir. DFA'da her bir madde için ortaya çıkan standart çözüm, T ve R² değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Standart çözüm (ss), TD (tv) ve R² değerleri

	SÇ	TD	R ²		SÇ	TD	R ²
M1	.80		.58	M14	.92	15.31	.83
M2	.87		.32	M15	.51	7.39	.25
M3	.71	8.95	.21	M16	.78	12.18	.55
M4	.64	8.20	.88	M17	.89	14.55	.78
M5	.62	7.96	.84	M18	.75	10.46	.65
M6	.74		.61	M19	.69	9.64	.58
M7	.81	10.39	.65	M20	.55	8.01	.24
M8	.75		.85	M21	.73	9.52	.62
M9	.73	19.45	.83	M22	.62	8.12	.36
M10	.79		.56	M23	.73	10.23	.46
M11	.72	10.96	.44	M24	.94	11.28	.51
M12	.63	8.30	.59	M25	.66	9.11	.33
M13	.79	12.35	.57	M26	.71	10.12	.31

Ölçeğin DFA'sı sonucunda 26 maddenin standart çözüm değerleri .51 ile .94, t değerleri 7.39 ile 15.31 ve R² değerleri .21 ile .88 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu standart çözüm, T ve R² değerleri 26 maddenin de ait olduğu faktörler ve ölçek için önemli olduğunu ve t değerlerinde kırmızı ok bulunmadığı için istatistiki açıdan da anlamlı olduğunu göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1996).

İdari personel formu ile ilgili uyum indeksleri $\chi^2 = 604$ (p.=.00), $\chi^2/sd=2.08$ RMSEA=0.074, SRMR=0.073, GFI=0.82, AGFI=0.79, CFI=0.93, NFI=0.90 ve NNFI=0.92 olarak tespit edilmiştir. İdari formunun uyum indeksleri Jöreskog ve Sörbom'un (1996) önerdiği uyum indeks değerleri ile karşılaştırıldığında χ^2/sd , CFI, RMSEA, SRMR, NNFI ve NFI kabul edilebilir uyum değerlerini gösterecek nitelikte olduğu söylenebilir. Ancak GFI ve AGFI uyum indeksleri ise kabul edilebilir değerlerin altında bulunmuştur. Elde edilen uyum indeksleri değerleri formun geçerli bir yapısının olduğunu göstermektedir.

İdari Personel Formu Yapı Geçerliğine Yönelik Bulgular

İdari personel formunun faktöriyel geçerlikle elde edilen yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin yapı geçerliği için ayırt edici ve yakınsama geçerlikleri incelenmiştir. Yakınsama geçerliğinde beş faktörün Ortalama Açıklanan Varyans (OAV) değerleri incelenmiştir. Ölçeğin beş faktörünün OAV değerleri sırasıyla Danışmanlık sürecinden memnuniyet için 0.51; İletişim ve destekten memnuniyet için 0.50; Akademik

ve mesleki gelişimden memnuniyet için 0.57; Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet 0.63 ve Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet içinse 0.53 olarak bulunmuştur. Bu değerler 0,50'den büyük olması beklenir ve ölçeğinin yakınsama geçerliğine sahip olduğu söylenebilir. Ayırt edici geçerlik için idari memnuniyet ölçeğinin OAV değerlerinin kareköklerinin hem yapılar arasındaki korelasyondan hem de 0,50 değerinden büyük olduğu görülmüştür. Buna göre bu ölçeğin ayırtedici geçerliğinin olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) söylenebilir (Tablo 4).

Tablo 4. Ayırtedicilik geçerliği değerleri

	F1	F2	F3	F4	F5
Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet	0,715 *				
Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet	0,294	0,710 *			
İletişim ve destekten memnuniyet	0,169	0,186	0,751 *		
Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet	0,149	0,286	0,148	0,791 *	
Danışmanlık sürecinden memnuniyet	0,198	0,181	0,353	0,231	0,726 *

* Ayırt edici geçerlik değerleri OAV'nin karekökünü ifade etmektedir.

İdari Personel Formunun Güvenirliliğe Yönelik Bulgular

İdari personel formunun güvenirliliğine Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik katsayıları ile bakılmıştır. Ölçeğin bütünü için iç tutarlılık katsayısı .88 bulunmuştur. Ölçeğin beş faktörlü yapısı için iç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik değerleri sırasıyla Danışmanlık sürecinden memnuniyet için iç tutarlılık .83 ve kompozit .81; İletişim ve destekten memnuniyet için iç tutarlılık .84 ve kompozit .83; Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet için iç tutarlılık .92 ve kompozit .91; Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet için iç tutarlılık .88 ve kompozit .87 ve Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet için iç tutarlılık .86 ve kompozit .85 güvenirlilik değerine sahip olduğu bulunmuştur. Güvenirlilik katsayı değeri .70 ve üzeri olan ölçme araçları güvenilir olarak kabul edilmektedir (Büyükoztürk, 2011). İç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik değerlerinin tamamının .70'ten yüksek bulunması ölçeğin güvenirlilik değerlerinin yüksek olduğunu yani tutarlı veriler ürettiği söylenebilir. YLSY Programının Etkililiğinden Memnuniyet Ölçeği İdari Personel Formu maddeleri Ek 1'te sunulmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda “YLSY Burs Programının Etkililiğinden Memnuniyet Ölçeği İdari Personel Formu” geliştirilmiştir. YLSY burs programı idari personel memnuniyet formu oluşturulurken akademik personel memnuniyet formunda yer alan maddeler ele alınarak idari personellere uygun hale getirilmiştir.

İdari personel memnuniyet ölçeği formunun görünüş ve kapsam geçerliği uzman görüşü alınarak yapılmıştır. Ölçeklerin faktöriyel geçerliğini test etmek için yapılan DFA gerçekleştirilmiş ve 26 madde beş faktörlü yapı idari personel için de doğrulanmıştır. Ölçeğin DFA sonuçlarına göre ölçeklerin faktöriyel geçerliği olduğu söylenebilir. Ölçeğin yapı geçerliğini test etmek için yakınsama geçerliğine bakılmıştır. Elde edilen OAV değerleri ölçeğin 26 madde beş faktörlü yapısını doğrulamaktadır. Ölçeklerin OAV değerlerinin karekökü alınarak ayırt edici geçerliğine de bakılmıştır. Yapılan analizler geliştirilen ölçeğin yapı geçerliği olduğunu ortaya koymaktadır. Güvenirlilik çalışmaları kapsamında elde edilen Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik katsayıları ölçekleri güvenilir olduğunu

göstermektedir. Geliştirilen ölçekten alınan puanların yüksek olması ölçülen özellikle ilgili alt boyuların ve genelde YLSY programının etkililiğinden memnuniyetin yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin “Akademik ve Mesleki Gelişimden Memnuniyet” faktörü m10, m11, m13, m14, m15, m16, m17, m20 maddelerinden; “Eğitim Süreci ve Etkilerinden Memnuniyet” faktörü m1, m18, m19, m23, m25 maddelerinden; “İletişim ve Destekten Memnuniyet” faktörü m6, m7, m12, m21, m22 maddelerinden; “Kişisel ve Çevresel Algılanan Yarardan Memnuniyet” faktörü m8, m9, m24, m26 maddelerinden; “Danışman Sürecinden Memnuniyet” faktörü ise m2, m3, m4, m5 maddelerinden oluşturmaktadır.

Tablo 5. Ölçek maddelerinin faktörlere göre dağılımı

Faktör	Ölçek Maddeleri
Faktör 1	m10, m11, m13, m14, m15, m16, m17, m20
Faktör 2	m1, m18, m19, m23, m25
Faktör 3	m6, m7, m12, m21, m22
Faktör 4	m8, m9, m24, m26
Faktör 5	m2, m3, m4, m5

Ölçek 5’li likert yapıda olup, derecelendirmeleri ise 1 = “Hiç katılmıyorum”, 2 = “Kısmen Katılıyorum”, 3 = “Emin Değilim”, 4 = “Kısmen Katılıyorum” ve 5 = “Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça YLSY Programından daha fazla memnuniyeti ifade etmektedir.

Bu ölçme aracından elde edilen verilerle 1416 sayılı Kanun Kapsamında Millî Eğitim Bakanlığınca Yürütülen Yurt Dışı Lisansüstü (YLSY) Burs Programının Etkililiğinin incelenmesi sağlanabilecektir. Bunun yanı sıra ölçme aracı ile benzer nitelikteki burs programlarını yürüten kurum, kuruluş ve şahıslara ve bunları değerlendirecek araştırmacılar tarafından da yararlanılabilecektir. Ölçek ileride geliştirilecek yeni burs programlarına yönelik idari personel memnuniyetlerin ortaya konulması, burs programı uygulayıcılarına programın daha etkili olması için bulgular ortaya konmasına katkı sağlayabilecektir.

Kaynaklar

- Altbach, P. G. & Knight, J. (2007). The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities. *Journal of Studies in International Education*. 11: 290. <https://doi.org/10.1177/1028315307303542>
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 14. Baskı, Ankara. Pegem Akademi.
- Gençoğlu, M. (2020). Osmanlı Devleti'nde Yurtdışı Eğitimin Öncüleri (1830-1839). *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tarih Dergisi*. (3), 2. 6-22. <https://doi.org/10.47437/esogutd.823957>
- Göl, B., Üngören, Y., Demircioğlu Diren, D., Yılmaz Özden, Ş. ve Horzum, M. B. (2023). Yurtdışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı Akademik Personel Memnuniyet Ölçeğinin Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması. 6. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansı. İstanbul: Yükseköğretim Çalışmaları Derneği.
- Kara, E. & Çalık, T. (2022). Öğretim Elemanlarının Yurt Dışı Deneyimleri: Yaşam Öyküsel Bir Analiz. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*. 12 (2), 758-772. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1093059>
- Kulaç, O. & Çalhan, H. S. (2013). Bir Kamu Politikası Süreci Analizi: Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu Yurt Dışı Lisansüstü Bursları. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (10), 205-225.
- MEB, (2019). Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü verileri. Erişim Adresi: <http://yyegm.meb.gov.tr/>
- MEB, (2020). Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü verileri. Erişim Adresi: Erişim Adresi: <http://yyegm.meb.gov.tr/>
- Sağır, A. & İnci, Ü. (2013). Karabük'te üniversite algısı: Karabük Üniversitesi Örneği. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi II*, 2(2), 49-81.
- Subaşı, K., Tekben, İ. & Kuzucu, T. (2021). Yurt Dışı Lisansüstü Öğrenime Yönelik Devlet Burs Programlarının Karşılaştırılmalı Olarak İncelenmesi ve Politika Önerileri (Brezilya, Estonya, Kazakistan, Türkiye). *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11 (3), 1424-1447. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.888830>
- Wit, H. (2019). Internationalization in higher education, a critical review. *SFU Educational Review*, 12(3). <https://doi.org/10.21810/sfuer.v12i3.1036>
- Yeşil, F. (2011) Aydınlanma Çağında Bir Osmanlı Kâtibi Ebubekir Râtib Efendi (1750-1799), Tarih Vakfı Yurt Yayınları, İstanbul.
- YÖK, (2021). *Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü 2021 Yılı Birim Faaliyet Raporu*. https://yyegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_12/05205637_YYEGM_2021_YYIY_Birim_Faaliyet_Raporu.pdf
- Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü. (2021). *Yükseköğretim ve Yurt Dışı Eğitim Genel Müdürlüğü 2021 Yılı Birim Faaliyet Raporu*. https://yyegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2022_12/05205637_YYEGM_2021_YYIY_Birim_Faaliyet_Raporu.pdf

Ek 1. Yurtdışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı İdari Personel Memnuniyet Ölçek Maddeleri

1. Aldığım eğitimden memnunum.
2. Danışman seçim sürecinin işleyişinden memnunum.
3. Türkiye'deki danışmanımın yaklaşımından ve iletişiminden memnunum.
4. Yurt dışındaki danışmanımın yaklaşımından ve iletişiminden memnunum.
5. Eğitim sırasında karşılaştığım bir sorunda yurt dışındaki danışmanımın desteğinden memnunum.
6. Haberleşme ve duyuru araçlarının (e-posta, web sayfası vb.) kullanımından memnunum.
7. MEB' in eğitim sürecimle ilgili baştan sona kadarki yönetiminden ve sorunlara destek yaklaşımından memnunum.
8. Aldığım eğitimin ülkemize katkıda bulunmayı sağlayacak yarar düzeyinde olduğunu düşünüyorum.
9. 1416 eğitim bursu sayesinde daha iyi bir eğitim aldığımı düşünüyorum.
10. Akademik yayın ya da idari süreçleri daha iyi yürütebilecek donanımı yurt dışı eğitimim sırasında kazandığımı düşünüyorum.
11. Yurt dışında eğitimimi tamamladığımda akademik bir yayın ya da araştırma projesine katılabilecek düzeye geldiğimi düşünüyorum.
12. Eğitime gittiğim ülkedeki eğitim müşavirlikleri ile iletişimimin yeterli olduğunu düşünüyorum.
13. Aldığım yurt dışı eğitimimin kariyer gelişime katkı yaptığını düşünüyorum.
14. Aldığım yurt dışı eğitimimin akademik çalışma ve iş disiplini kazandırdığını düşünüyorum.
15. Aldığım yurt dışı eğitimimin terfi fırsatı sunacağını düşünüyorum.
16. Lisansüstü eğitim gördüğüm süre boyunca alanımla ilgili bir çevre edindiğimi düşünüyorum.
17. Yurt dışı eğitimimin yabancı dil gelişime katkısı olduğunu düşünüyorum.
18. Aldığım eğitim alanla ilgili ürün geliştirme (Patent, faydalı model vb.) konusunda bana fayda sağladığını düşünüyorum.
19. Eğitim aldığım ülkenin bakış açımı geliştirdiğini düşünüyorum.
20. Yurt dışına gitmeden önceki bilgilendirme ve destek sisteminin etkili olduğunu düşünüyorum.
21. Yurt dışından döndükten sonraki bilgilendirme ve destek sisteminin etkili olduğunu düşünüyorum.
22. Yurt dışı eğitimi için gittiğim üniversitenin eğitim alacağım alanda saygın bir yerinin olmasının gideceğim ülkeyi tercih etmemde etkili olduğunu düşünüyorum.
23. Aldığım eğitim yurt dışı eğitimi sayesinde kurumuma daha fazla katkı sağladığımı düşünüyorum.
24. Yabancı dil gelişiminin üretkenliğim üzerinde etkisi olduğunu düşünüyorum.
25. Aldığım yurt dışı eğitimi sayesinde kariyerimde ilerleme olduğunu düşünüyorum.
26. Aldığım yurt dışı eğitimimin iş arkadaşlarımla gelişime katkı sağladığını düşünüyorum.

**YURT DIŞINA LİSANSÜSTÜ ÖĞRENİM GÖRMEK ÜZERE GÖNDERİLECEK
ÖĞRENCİLERİ SEÇME VE YERLEŞTİRME (YLSY) BURS PROGRAMI AKADEMİK
PERSONEL MEMNUNİYET ÖLÇEĞİNİN GELİŞTİRİLMESİ: GEÇERLİK VE
GÜVENİRLİK ÇALIŞMASI**

Burak GÖL

Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Yasin ÜNGÖREN

Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Deniz DEMİRCİOĞLU DİREN

Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Şule YILMAZ ÖZDEN

Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Mehmet Barış HORZUM

Sakarya Üniversitesi, Türkiye

Özet

Millî Eğitim Bakanlığı tarafından Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) burs programı kapsamında yurt dışına lisansüstü öğrenim görmek üzere bursiyerler gönderilmektedir. Bursiyerlerin burs programına yönelik memnuniyet düzeylerinin belirlenmesi; yatırımların en iyi şekilde yönetilmesi, burs programının etkililiğinin artırılması, süreçteki etkili değişkenlerin belirlenmesi ve politika düzenlemelerine katkı sağlayacaktır. Bu çalışmanın amacı; YLSY burs programının etkililiğine yönelik akademik personel memnuniyet ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasıdır. Amaç doğrultusunda akademik personeller için form geliştirilerek akademik personel memnuniyet ölçeği ve faktör yapısı doğrulanmıştır. Araştırmanın katılımcılarını 400 YLSY bursiyeri oluşturmaktadır. Elde edilen veri setinin ilk 200'ü açımlayıcı faktör analizi (AFA), geriye kalan 200 veri ise doğrulayıcı faktör analizi (DFA) işlemleri için kullanılmıştır. AFA sonuçlarına göre ölçeğin 5 faktörlü yapıda olduğu ve ölçme aracının toplam varyansın %66.69'unu açıkladığı tespit edilmiştir. 26 madde ve 5 faktörden oluşan form elde edilmiştir. Bulgular memnuniyet ölçeğinin geçerli ve güvenilir yapıda olduğunu göstermektedir.

*Bu çalışma, TÜBİTAK tarafından desteklenen 122G002 numaralı proje kapsamında gerçekleştirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: yükseköğretim kurumları, YLSY burs programı, memnuniyet düzeyi, ölçek geliştirme, akademik personel

**DEVELOPMENT OF THE ACADEMIC STAFF SATISFACTION SCALE FOR THE
SELECTION AND PLACEMENT OF STUDENTS TO BE SENT ABROAD FOR
POSTGRADUATE EDUCATION (YLSY) SCHOLARSHIP PROGRAM: VALIDITY AND
RELIABILITY STUDY**

Abstract

In accordance with the Selection and Placement of Students to be Sent Abroad for Postgraduate Education (YLSY) scholarship program administered by the Ministry of National Education, scholarship recipients are sent abroad for postgraduate education. Determining the satisfaction levels of scholarship recipients with the scholarship program is crucial for optimising investment management, improving the efficacy of the program, and identifying the key elements that impact the process and policy rules. The aim of this study is to develop the academic staff satisfaction scale for the effectiveness of the YLSY scholarship program and to content validity and reliability studies. In accordance with the aim, a form for academic staff was created, and the academic staff satisfaction scale and factor structure were confirmed. 400 YLSY scholarship recipients are included in the research sample. The first 200 obtained data were utilized for exploratory factor analysis (EFA), while the remaining 200 were utilized for confirmatory factor analysis (CFA). According to the results of the EFA, the scale was determined to have a 5-factor structure, and the measurement tool explained 66.69% of the total variance. A form with 26 items and five variables was obtained. The results indicate that the satisfaction scale is valid and reliable.

Keywords: higher education institutions, YLSY scholarship program, satisfaction level, scale development, academic staff

Giriş

Dünya üzerinde farklı alanlarda yaşanan dönüşümlere ayak uydurmanın, toplumun refah düzeyini ve standartları yükseltmenin en etkili yolu yükseköğretimde kaliteli bir eğitim süreci sunarak nitelikli bireyler yetiştirmektir. Bu ihtiyaç donanımlı ve iyi yetişmiş akademik personel ile sağlanabilmektedir. Başarılı gençlerin akademik hayata yönlendirilmesi ve ülke ihtiyaçlarına yönelik olarak yetiştirilmesi bu anlamda oldukça önemlidir. Ayrıca insana yatırım yapılması ile bilgi temelli büyüme sağlanıp ülke ekonomisinin altyapısı kuvvetlendirilmiş olacaktır (Kalkınma Bakanlığı, 2013). Özellikle de uluslararası eğitim sayesinde insanların ufukları genişleyerek, yüksek bilgi ve donanım kazanımı elde etmiş olurlar. DEİK (2013) raporuna göre yeni teknolojiler, artan rekabet, bilgi toplumu ve küreselleşme dünyada uluslararası eğitimin gelişimini etkilemektedir. Uluslararası eğitimlerin de ülkelere, bilim ve eğitim kalitesi, uluslararası rekabet, kültür ve sanat, ekonomi gibi farklı boyutlarda büyük katkıları bulunmaktadır.

Ülkemizde nitelikli insan gücü yetiştirmek için öğrencilerin öğrenim amacıyla yurtdışına gönderilmesi ve bu öğrencilerin yurda döndüklerinde uzmanlık alanlarına uygun görevlerde istihdam edilmelerini amaçlayan önemli bir destek, 1929 yılında yürürlüğe giren “1416 Sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun” kapsamında uygulanmaktadır. Bu kanun kapsamında yürütülen Yurtdışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) burs programının amacı, bu program çerçevesinde yurtdışında öğrenim gören bursiyerlerin öğrenimlerini başarıyla tamamladıktan sonra yurda dönüp kendileri adına öğrenim gördükleri kurumlara katkı sunmalarınıdır. Maddi destek sağlanarak yetiştirilen bu araştırmacıların elde ettikleri uluslararası tecrübe ile elde edilmesi istenen yaygın etki yüksek atıf alan yayınlar yapmalarınıdır. Ancak yapılan araştırmalar incelendiğinde burs desteği ya da kendi imkanları ile öğrenim görmeye giden öğrencilerin 1/5’inin ülkeye geri dönmediği görülmektedir (Kara ve Çalık, 2022).

Beyin göçü ülkenin ekonomik yapısı ve kalkınması ile oldukça ilişkilidir (Şimşek, 2006). Bu nedenle burs programının kapsamında kaynakların etkin şekilde kullanılması ve öğrenim gören katılımcıların başarı ile geri dönmeleri oldukça önem arz etmektedir. Türkiye’de kişileri bu anlamda desteklemek için kullanılan YLSY burs programı uzun yıllardır kullanılmaktadır. Türkiye’de yükseköğretimde öğrenim gören uluslararası öğrenci sayısı son 10 yılda %75 artış göstererek 148 bin kişiye ulaşmış olup, bunların %25’ini burslu öğrenciler olmaktadır; ayrıca dünya genelinde yurtdışında eğitim alan öğrenci sayısı 7.5 milyona ulaşmıştır (Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı, 2021). Ancak programın etkinliğini değerlendirerek gelecek hedef ya da planlamalarını yönetmesini sağlayacak kapsamlı bir çalışma bulunmamaktadır. İstenmeyen durumların önüne geçebilmek için de öğrencilerin neden geri dönmedikleri, burs kapsamındaki beklentileri ve kazanımları ile burs sonunda başarılı olamama nedenlerinin incelenmelidir. Bu bağlamda bursiyerlerin memnuniyet düzeylerinin bilinmesi gerekmektedir. Çalışmanın amacı akademik personellerin YLSY burs programından memnuniyetlerini incelemek için bir ölçek geliştirilmesidir.

Yöntem

Araştırma, Tübitak 3005 proje çağrısı kapsamında yürütülmekte olan 122G002 proje nolu “1416 sayılı Kanun Kapsamında Millî Eğitim Bakanlığınca Yürütülen Yurt Dışı Lisansüstü (YLSY) Burs Programının Etkililiğinin İncelenmesi ile Olan ve Olası Politika Belgelerinin Geliştirilmesi” başlıklı projenin bir parçasıdır. Bu çalışma, projede yer alan “veri toplama araçlarının geliştirilmesi” iş paketindeki akademisyenlerin YLSY burs programına yönelik memnuniyet düzeylerini belirlemeye yönelik veri toplama aracının geliştirilmesi doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. 6. Uluslararası Yükseköğretim Çalışmaları Konferansı’nda (IHEC 2023) araştırmanın sözlü sunumu yapılmıştır. Bu çalışma bir ölçek geliştirme çalışması olup YLSY burs programının etkililiğine yönelik akademik personel memnuniyet ölçeğinin geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmalarının yapılmasını kapsamaktadır.

Katılımcılar

Açımlayıcı faktör analizi (AFA) için kullanılan verilerin cinsiyet demografik değişkenine göre dağılımı; 67'si kadın ve 163'ü erkek katılımcıdan oluşurken doğrulayıcı faktör analizi (DFA) için kullanılan verilerin dağılımı ise 62'si kadın ve 138'i ise erkek katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların AFA ve DFA örneklemelerinde cinsiyetlere göre dağılımı Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcıların AFA ve DFA örneklemelerinde cinsiyete göre dağılımı

	AFA	DFA
Toplam Katılımcı Sayısı	200	200
Kadın	67	62
Erkek	133	138

İşlem Yolu

YLSY programının etkililiğinden memnuniyet ölçeği akademik personel formu geliştirilmesi için önce alanyazın taranarak ilgili kaynaklardan yararlanılmış ve 34 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Daha sonra tematik analiz sonucunda elde edilen aşağıdaki maddelerinde havuza eklenmesine karar verilmiştir (Aktekin ve Tekben, 2019; Haghdoost ve diğerleri, 2013; Haupt ve diğerleri, 2021; Jiang ve diğerleri, 2020; Jonbekova ve diğerleri, 2021; Shen ve diğerleri, 2017):

- Akademik yayın hazırlama sürecini yürütmeyi yurtdışı eğitimim sırasında öğrendiğimi düşünüyorum.
- Yurtdışında eğitimimi tamamladığımda bir araştırma projesinde yürütücü olabilecek düzeye geldiğimi düşünüyorum.
- Aldığım yurtdışı eğitiminin kariyer gelişimime katkı yaptığını düşünüyorum.
- Aldığım yurtdışı eğitiminin akademik çalışma disiplini kazandırdığını düşünüyorum.
- Aldığım yurtdışı eğitiminin akademik yükselme fırsatı sunacağını düşünüyorum.
- Lisansüstü eğitim gördüğüm süre boyunca akademik bir çevre edindiğimi düşünüyorum.
- Aldığım eğitimden memnunum.
- Yurtdışında öğrenim gördüğüm süreçteki akademik gelişim den memnunum.
- Eğitim aldığım ülkenin sosyal açıdan gelişimime faydası olduğunu düşünüyorum.
- Yurtdışı eğitimi için gittiğim üniversitenin eğitim alacağım alanda saygın bir yerinin olmasının gideceğim ülkeyi tercih etmemde etkili olduğunu düşünüyorum.
- Aldığım yurt dışı eğitimi sayesinde kariyerimde ilerleme olduğunu düşünüyorum.

Bu eklemelerin madde havuzunun tekrar incelemesine karar vermiştir. İnceleme sonucunda konu bağlamından ve diğer maddelerden uzak görüldüğü için sekiz madde çıkarılmış ve yedi madde ise birbirine çok benzediği için güncelleme yapılarak silinmiştir. Bu yönüyle yapılan çalışmalarla madde havuzu yenilenmiş ve maddeler yeniden oluşturulmuştur. Tüm bu çalışmalar sonucunda 30 maddeden oluşan madde havuzu elde edilmiştir.

Oluşturulan madde havuzu ile ilgili alan uzmanlarından ölçeğin kapsam ve görünüş geçerliği için görüş alınmıştır. Form yükseköğretim, yurtdışı öğretim ve eğitim teknolojileri alanlarında çalışan, yükseköğretim ya da yurtdışı eğitimle ilgili yayını bulunan ve tamamı YLSY bursu kapsamında yurtdışında bursiyer olmuş, araştırmaya gönüllü katılımı kabul eden sekiz uzmana gönderilmiştir. Alınan uzman görüşleri neticesinde formda yer alan dört madde diğer dört madde ile birleştirilerek ölçek formu 26 maddeye düşünülmüş ayrıca altı madde de ise ifade düzeltilmesine gidilmiştir. Uzman önerileri doğrultusunda gerekli görülen düzenlemeler yapılarak pilot uygulama için 26 maddeden oluşan form elde edilmiştir. Daha sonra form YLSY bursu kapsamında yurtdışında bursiyer olarak yararlanmış altı katılımcıya pilot uygulama olarak uygulanmış ve anlaşılması zor olan iki madde için öneri düzeltmeler alınarak üç alan uzmanının görüşü alınarak formda iki maddesinde düzeltmeye gidilmiştir. Pilot uygulama sonucunda elde edilen taslak form için geçerlik güvenirlik çalışmalarına geçilmiştir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanma sürecinde YLSY bursiyerlerine veri toplama aracı çevrim içi form (Google Form) aracılığıyla ulaştırılmıştır. Çevrim içi forma gönüllü olarak katılım gösteren 400 YLSY bursiyeri ile analiz işlemleri yürütülmüştür. Akademik personel memnuniyet formunun geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına yönelik olarak sırasıyla faktöriyel geçerlik ve yapı geçerliğine bakılmıştır. Faktöriyel geçerliğe yönelik olarak hem AFA hem de DFA uygulanmıştır. Yapı geçerliği için ayırt edici ve yakınsama geçerlik analiz değerleri incelenmiştir. Ölçeğin güvenirliği için ise iç tutarlılığına yönelik olarak Cronbach Alfa ve kompozit güvenirlik değerlerine bakılmıştır. İstatistiksel analiz işlemlerinde Sosyal Bilimler için İstatistik Paket yazılımı 21 sürümü ve Lisrel istatistik paket yazılımı 8.54 sürümü kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

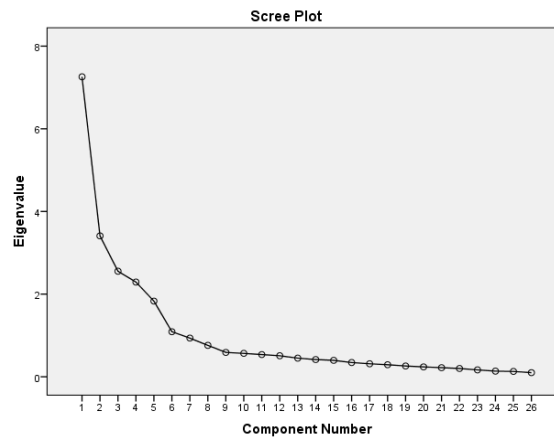
Bulgular

Faktöriyel Geçerliğe Yönelik Bulgular

Açımlayıcı Faktör Analizi

AFA ile akademik personel formunun çalışma grubunu oluşturulan katılımcılara üzerindeki faktör yapısını açığa çıkarmaktadır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek ve örneklem uygunluğunu test etmek için Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Barlett Sphericity testi analizleri yapılmıştır. AFA’da öncelikle Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) Testinde KMO değeri .833 olarak tespit edilmiştir. Daha sonra Bartlett Küresellik Testine bakılmış ve $\chi^2 = 3248,004$ p=.000 olarak bulunmuş ve çalışma grubunun verilerinin AFA’ya uygun olduğu anlaşılmıştır. AFA’da temel bileşenler analizinde ölçeğin beş faktörden oluşacak biçimde varimax (25) eksen döndürmesi gerçekleştirilmiştir. Yapılan AFA’da orijinal ölçekteki gibi beş faktör ve bu faktörleri oluşturan madde yapısı ortaya çıkmış ve 26 maddeden en düşük yük değerine sahip olanı .586 olarak tespit edilmiştir. Akademik Personel Formu ile yapılan AFA sonuçları ölçeğin 26 madde ve beş faktörlü yapıdan oluştuğunu göstermektedir (bkz. Şekil 6). Buna göre ölçek akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet, eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet, iletişim ve destekten memnuniyet, kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet ve danışmanlık sürecinden memnuniyet olmak üzere beş faktörlü bir yapıya sahiptir. Ölçekteki 10., 11., 13., 14., 15., 16., 17. ve 20. maddeler akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet faktörünü oluşturmaktadır. Ölçekteki bir diğer faktör eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyettir. Ölçekteki 1., 18., 19., 23. ve 25. maddeler eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet faktörü altında toplanmıştır. Ölçeğin iletişim ve destekten memnuniyet faktöründe yer alan maddeler 6., 7., 12., 21. ve 22. maddelerdir. Ölçeğin dördüncü alt boyutu kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyettir. Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet faktörünü oluşturan maddeler 8., 9., 24. ve 26. maddelerdir. Ölçeğin son boyutu olan danışmanlık sürecinden memnuniyet faktöründe yer alan maddeler ise 2., 3., 4. ve 5. maddelerdir.

Şekil 1. Personel formu özdeğer faktör saçılma grafiği



Özdeğeri 1’den büyük 5 faktörlü yapısı olan akademik personel formunun AFA sonucunda faktörlerin öz değerlerinden en yükseği 7.25 ve en düşüğü 1.83; açıklanan varyansların en yükseği %27.91 en düşüğü ise %7.04 olarak bulunmuştur (Bkz: Şekil 1). Beş faktör 26 maddeden oluşan ölçeğin toplam öz değeri 17.33 ve açıkladığı toplam varyans %66.69 olarak ortaya çıkmıştır. Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen ortak faktör varyansı ve faktör yük değerleri Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Ölçme aracının maddelere göre faktör ortak varyansları, öz değerleri, açıklanan varyans değerleri

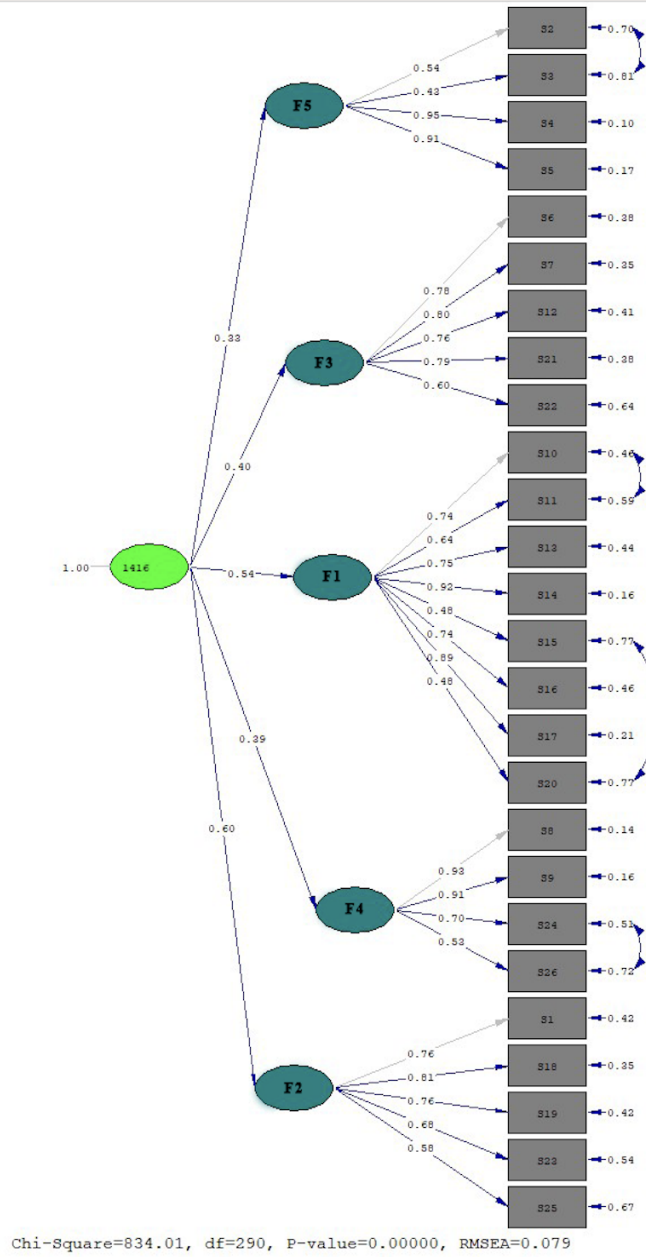
Maddeler	Faktör Ortak Varyansları	F1	F2	F3	F4	F5
M1	.663		.785			
M2	.677			.322		.731
M3	.603			.462		.618
M4	.825					.893
M5	.821					.889
M6	.592			.710		
M7	.698			.804		
M8	.820				.884	
M9	.809				.889	
M10	.717	.830				
M11	.609	.753				
M12	.546			.689		
M13	.690	.783				
M14	.841	.899				
M15	.440	.518				
M16	.670	.775				
M17	.801	.885				
M18	.692		.807			
M19	.519		.683			
M20	.446	.600				
M21	.644			.768		
M22	.612			.741		
M23	.651		.764			
M24	.793				.859	
M25	.578		.721			
M26	.588				.704	
Öz Değer (Top.= 17.33)		7.25	3.41	2.55	2.29	1.83
Açıklanan Varyans % Toplam = 66.69		27.91	13.11	9.82	8.81	7.04

*F1: Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet, **F2: Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet, ***F3: İletişim ve destekten memnuniyet, ****F4: Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet, *****F5: Danışmanlık sürecinden memnuniyet

Doğrulanıcı Faktör Analizi

Akademik personel formu faktöriyel geçerliğini test etmek ve yapının eldeki verilerle doğrulanıp doğrulanmadığını incelemek amacıyla DFA yapılmıştır. Şekil 2’de AFA ile elde edilen faktör yapısı DFA ile doğrulanmıştır.

Şekil 2. Akademik personel formu DFA sonuçları



Ölçeğin DFA'sında öncelikle 26 madde orijinal ölçeğin beş faktör yapısındaki modelinin uyumu test edilmiştir. DFA'da her bir madde için ortaya çıkan standart çözüm, T ve R² değerleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Standart çözüm (ss), T (tv) ve R² değerleri

	SC	TD	R ²		SC	TD	R ²
M1	.76		.58	M14	.92	16.11	.83
M2	.54		.32	M15	.48	8.20	.25
M3	.43	9.38	.21	M16	.74	12.74	.55
M4	.95	10.11	.88	M17	.89	15.65	.78
M5	.91	10.25	.84	M18	.81	13.29	.65

M6	.78		.61	M19	.76	12.62	.58
M7	.80	14.17	.65	M20	.48	8.18	.24
M8	.93		.85	M21	.79	13.90	.62
M9	.91	20.78	.83	M22	.60	10.28	.36
M10	.74		.56	M23	.68	11.20	.46
M11	.64	13.41	.44	M24	.70	14.35	.51
M12	.76	13.43	.59	M25	.58	9.49	.33
M13	.75	12.99	.57	M26	.53	9.84	.31

Akademik personel formunun DFA sonucunda 26 maddenin standart çözüm değerleri .43 ile .95, t değerleri 8.18 ile 20.78 ve R² değerleri .21 ile .88 arasında olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu standart çözüm, T ve R² değerleri 26 maddenin de ait olduğu faktörler ve ölçek için önemli olduğunu ve t değerlerinde kırmızı ok bulunmadığı için istatistiki açıdan da anlamlı olduğunu göstermektedir (Jöreskog ve Sörbom, 1996).

Akademik personel formu ile ilgili uyum indeksleri $\chi^2 = 834$ (p.=.00), $\chi^2/sd=2.88$ RMSEA=0.079, SRMR= 0.073, GFI=0.82, AGFI=0.79, CFI=0.93, NFI=0.90 ve NNFI=0.92 olarak tespit edilmiştir. Akademisyen formunun uyum indeksleri Jöreskog ve Sörbom'un (1996) önerdiği uyum indeks değerleri ile karşılaştırıldığında χ^2/sd , CFI, RMSEA, SRMR, NNFI ve NFI kabul edilebilir uyum değerlerini gösterecek nitelikte olduğu söylenebilir. Ancak GFI ve AGFI uyum indeksleri ise kabul edilebilir değerlerin altında bulunmuştur. Elde edilen uyum indeksleri değerleri formun geçerli bir yapısının olduğunu göstermektedir.

Yapı Geçerliğine Yönelik Bulgular

Akademik personel formunun faktöriyel geçerlikle elde edilen yapıyı ölçüp ölçmediğine ilişkin yapı geçerliği için ayırt edici ve yakınsama geçerlikleri incelenmiştir. Yakınsama geçerliğinde beş faktörün Ortalama Açıklanan Varyans (OAV) değerleri incelenmiştir. Ölçeğin beş faktörünün OAV değerleri sırasıyla Danışmanlık sürecinden memnuniyet için 0.55; İletişim ve destekten memnuniyet için 0.57; Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet için 0.52; Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet 0.52 ve Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet içinse 0.62 olarak bulunmuştur. Bu değerler 0,50'den büyük olması beklenir ve ölçeğin yakınsama geçerliğine sahip olduğu söylenebilir. Ayırt edici geçerlik için ölçeğin OAV değerlerinin kareköklerinin hem yapılar arasındaki korelasyondan hem de 0,50 değerinden büyük olduğu görülmüş ve ölçeğin ayırt edici geçerliğinin olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) ifade edilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. Ayırtedicilik geçerliği değerleri

	F1	F2	F3	F4	F5
Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet	0,744 *				
Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet	0,294	0,752 *			
İletişim ve destekten memnuniyet	0,169	0,186	0,720 *		
Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet	0,149	0,286	0,148	0,785 *	
Danışmanlık sürecinden memnuniyet	0,198	0,181	0,353	0,231	0,722 *

* Ayırt edici geçerlik değerleri OAV'nin karekökünü ifade etmektedir.

Güvenirlğe Yönelik Bulgular

Akademik personel formunun güvenirlğine Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik katsayıları aracılığıyla bakılmıştır. Bu ölçeğin bütünü için iç tutarlılık katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin beş faktörlü yapısı için iç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik değerleri sırasıyla Danışmanlık sürecinden memnuniyet için iç tutarlılık .84 ve kompozit .82; İletişim ve destekten memnuniyet için iç tutarlılık .83 ve kompozit .87; Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet için iç tutarlılık .89 ve kompozit .89; Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet için iç tutarlılık .84 ve kompozit .84 ve Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet için iç tutarlılık .88 ve kompozit .86 güvenirlilik değerine sahip olduğu bulunmuştur. Güvenirlilik katsayı değeri .70 ve üzeri olan ölçme araçları güvenilir olarak kabul edilmektedir (Büyüköztürk, 2011). İç tutarlılık ve kompozit güvenirlilik değerlerinin tamamının .70'ten yüksek bulunması akademik personel ölçeğinin güvenirlilik değerlerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bir diğer deyişle ölçeğin tutarlı veriler ürettiği söylenebilir. YLSY Programının Etkililiğinden Memnuniyet Ölçeği Akademik Personel Formu maddeleri Ek 1'de sunulmuştur.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada araştırmacılar tarafından geliştirilen “YLSY Programı Akademik Personel Memnuniyet Ölçeği” geçerlik ve güvenirlği incelenmiştir. Ölçme aracının yapı geçerliğini inceleme amacıyla AFA ve DFA işlemleri yürütülmüştür. AFA sonucu ölçme aracının 26 madde ve beş faktörlü bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçeğin “Akademik ve Mesleki Gelişimden Memnuniyet” faktörü m10, m11, m13, m14, m15, m16, m17, m20 maddelerinden; “Eğitim Süreci ve Etkilerinden Memnuniyet” faktörü m1, m18, m19, m23, m25 maddelerinden; “İletişim ve Destekten Memnuniyet” faktörü m6, m7, m12, m21, m22 maddelerinden; “Kişisel ve Çevresel Algılanan Yarardan Memnuniyet” faktörü m8, m9, m24, m26 maddelerinden; “Danışman Sürecinden Memnuniyet” faktörü ise m2, m3, m4, m5 maddelerinden oluşturmaktadır.

Tablo 5. Ölçek maddelerinin faktörlere göre dağılımı

Faktör	Ölçek Maddeleri
Faktör 1	m10, m11, m13, m14, m15, m16, m17, m20
Faktör 2	m1, m18, m19, m23, m25
Faktör 3	m6, m7, m12, m21, m22
Faktör 4	m8, m9, m24, m26
Faktör 5	m2, m3, m4, m5

Ölçek 5'li likert yapıda olup, derecelendirmeleri ise 1 = “Hiç katılmıyorum”, 2 = “Kısmen Katılıyorum”, 3 = “Emin Değilim”, 4 = “Kısmen Katılıyorum” ve 5 = “Tamamen Katılıyorum” şeklindedir. Ölçekte ters madde bulunmamaktadır. Geliştirilen ölçekten alınan puanların yüksek olması ölçülen yapı (genel memnuniyet) ve faktörlere yönelik memnuniyetin yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin faktörleri toplam varyansın %66.69'unu açıklamaktadır. AFA sonucuna göre akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri .518 ile .899 arasında değişmekte olup bu faktör toplam varyansın 27.91'ini açıklamaktadır. Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri .683 ile .807 arasında değişmekte olup bu faktör toplam varyansın 13.11'ini açıklamaktadır. İletişim ve destekten memnuniyet faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri .689 ile .804 arasında değişmekte olup bu faktör toplam varyansın 9.82'sini açıklamaktadır. Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri .704 ile .889 arasında değişmekte olup bu faktör toplam varyansın 8.81'ini açıklamaktadır. Danışmanlık sürecinden memnuniyet faktöründe yer alan maddelerin faktör yükleri ise .731 ile .893 arasında

değişmekte olup bu faktör toplam varyansın 7.04'ünü açıklamaktadır. Bu değerler göz önünde bulundurulduğunda ölçeğin yapı geçerliği sağladığı söylenebilir.

Ölçme aracının yapı geçerliği için ayırt edici ve yakınsama geçerlikleri incelenmiştir. Ölçeğin beş faktörünün OAV değerleri sırasıyla Danışmanlık sürecinden memnuniyet için 0.55; İletişim ve destekten memnuniyet için 0.57; Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet için 0.52; Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet 0.52 ve Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet içinse 0.62 olarak bulunmuştur. OAV değerlerinin kareköklerinin hem yapılar arasındaki korelasyondan hem de 0.50 değerinden büyük olduğu tespit edilmiştir ve ölçeğin ayırt edici geçerliğinin olduğu (Fornell ve Larcker, 1981) söylenebilir.

Ölçeğin güvenilirliğine yönelik olarak ise Cronbach alfa iç tutarlılık ve kompozit güvenilirlik katsayıları değerleri incelenmiştir. Ölçeğin tümü için iç tutarlılık katsayısı .85 bulunmuştur. Ölçeğin beş faktörlü yapısı için ise iç tutarlılık ve kompozit güvenilirlik değerleri sırasıyla Danışmanlık sürecinden memnuniyet için iç tutarlılık .84 ve kompozit .82; İletişim ve destekten memnuniyet için iç tutarlılık .83 ve kompozit .87; Akademik ve mesleki gelişimden memnuniyet için iç tutarlılık .89 ve kompozit .89; Eğitim süreci ve etkilerinden memnuniyet için iç tutarlılık .84 ve kompozit .84 ve Kişisel ve çevresel algılanan yarardan memnuniyet için iç tutarlılık .88 ve kompozit .86 güvenilirlik değerleri bulunmuştur.. Güvenirlik katsayı değeri .70 ve üzerinde olan ölçme araçları güvenilir olarak kabul edilmektedir (Büyükoztürk, 2011). Buna göre ölçeğin tümü ve faktörlere ait güvenilirlik katsayı değerleri kabul edilebilir değer aralığında yer aldığı görülmektedir.

Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik ile elde edilen bulgular çerçevesinde “YLSY Programı Akademik Personel Memnuniyet Ölçeği'nin” akademik personellerin YLSY burs programı memnuniyetini ölçmede geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir. “YLSY Programı Akademik Personel Memnuniyet Ölçeği” geliştirmeyi amaçlayan bu çalışma ile akademik personellerin YLSY burs programı memnuniyetini ölçmede kullanılabilecek yeterli düzey psikometrik özellikleri olan bir ölçek elde edildiği söylenebilir.

Bu ölçme aracından elde edilen verilerle Millî Eğitim Bakanlığı'na Yürütülen “Yurt Dışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı”na yönelik memnuniyetin incelenmesi sağlanabilecektir. Ayrıca bu ölçek benzer burs programları yürüten kurum, kuruluş ve bireyler ve bunları değerlendirecek araştırmacılar tarafından da kullanılabilecektir. Ölçek ileride uygulanacak yeni burs programlarına ilişkin memnuniyetlerin ortaya konulması, uygulayıcılara burs programının daha etkili olmasının sağlanması için bulgular ortaya koyabilir.

Kaynakça

- Aktekin, S. ve Tekben, İ. (2019). 1416 Sayılı Kanun Kapsamında Yurt Dışında Lisansüstü Öğrenim Görenlerin Çalıştıkları Kamu Kurum Ve Kuruluşlarına Yaptıkları Katkıları İle İlgili Görüşlerin Analizi. *Milli Eğitim Dergisi*, 48(224), 123-147.
- Büyükoztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 14. Baskı, Ankara: Pegem yayıncılık.
- DEİK.(2013). Uluslararası Yüksek Öğretim ve Türkiye'nin Konumu. *Eğitim Ekonomisi İş Konseyi Raporu*, İstanbul.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382- 388.
- Haghdooost, A. A., Ghazi, M., Rafiee, Z. ve Afshari, M. (2013). The trend of governmental support from post-graduated Iranian students in medical fields to study abroad. *Iranian journal of public health*, 42(Supple1), 141.
- Haupt, J. P., Sutrisno, A. ve Hermawan, M. S. (2021). Motivations and outcomes in dual-degree programs: insights from graduate scholarships for Indonesian civil servants. *Asia Pacific Education Review*, 22(3), 535-548. <https://doi.org/10.1007/s12564-021-09687-9>
- Jiang, J., Mok, K. H. ve Shen, W. (2020). Riding over the national and global disequilibria: International learning and academic career development of Chinese Ph. D. returnees. *Higher education policy*, 33, 531-554. <https://doi.org/10.1057/s41307-019-00175-9>
- Jonbekova, D., Kim, T., Kerimkulova, S., Ruby, A. ve Sparks, J. (2021). Employment of international education graduates: Issues of economy and resistance to change. *Higher Education Quarterly*, 75(4), 618-633. <https://doi.org/10.1111/hequ.12321>
- Jöreskog, K. G. ve Sörbom, D. (1996). *LISREL 8: User's reference guide*. Scientific Software International.
- Kara, E. ve Çalık, T. (2022). Öğretim Elemanlarının Yurt Dışı Deneyimleri: Yaşam Öyküsel Bir Analiz. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(2), 758-772. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1093059>
- Shen, W. Q., Liu, D. ve Chen, H. (2017). Chinese Ph. D. students on exchange in European Union countries: Experiences and benefits. *European Journal of Higher Education*, 7(3), 322-335. <https://doi.org/10.1080/21568235.2017.1290885>
- Şimşek, M. (2006). *Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Kalkınma Bakanlığı (2013). *Onuncu kalkınma planı 2014-2018*. Kalkınma Bakanlığı, Ankara. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/bitstream/handle/1/114/ekutuphane3.4.1.6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı. (2021, Aralık). *Uluslararası Öğrenci Hareketliliği*. <https://ytb.gov.tr/daireler/uluslararasi-ogrenciler/uluslararasi-ogrenci-hareketliliği#:~:text=Son%2010%20y%C4%B1lda%2C%20y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim%20kurumlar%C4%B1m%C4%B1zda,a%C4%9F%C4%B1rlayan%20%C3%BClkele rinden%20biri%20h%C3%A2line%20geldi>

Ek 1. Yurtdışına Lisansüstü Öğrenim Görmek Üzere Gönderilecek Öğrencileri Seçme ve Yerleştirme (YLSY) Burs Programı Akademik Personel Memnuniyet Ölçek Maddeleri

1. Aldığım eğitimden memnunum.
2. Danışman seçim sürecinin işleyişinden memnunum.
3. Türkiye'deki danışmanımın yaklaşımından ve iletişiminden memnunum.
4. Yurt dışındaki danışmanımın yaklaşımından ve iletişiminden memnunum.
5. Eğitim sırasında karşılaştığım bir sorunda yurt dışındaki danışmanımın desteğinden memnunum.
6. Haberleşme ve duyuru araçlarının (e-posta, web sayfası vb.) kullanımından memnunum.
7. MEB'in eğitim sürecimle ilgili baştan sona kadarki yönetiminden ve sorunlara destek yaklaşımından memnunum.
8. Aldığım eğitimin ülkemize katkıda bulunmayı sağlayacak yarar düzeyinde olduğunu düşünüyorum.
9. 1416 eğitim bursu sayesinde daha iyi bir eğitim aldığımı düşünüyorum.
10. Akademik yayın hazırlama sürecini yürütmeyi yurt dışı eğitimim sırasında öğrendiğimi düşünüyorum.
11. Yurt dışında eğitimimi tamamladığımda bir araştırma projesinde yürütücü olabilecek düzeye geldiğimi düşünüyorum.
12. Eğitime gittiğim ülkedeki eğitim müşavirlikleri ile iletişimimin yeterli olduğunu düşünüyorum.
13. Aldığım yurt dışı eğitiminin kariyer gelişimime katkı yaptığını düşünüyorum.
14. Aldığım yurt dışı eğitiminin akademik çalışma disiplini kazandırdığını düşünüyorum.
15. Aldığım yurt dışı eğitiminin akademik yükselme fırsatı sunacağını düşünüyorum.
16. Lisansüstü eğitim gördüğüm süre boyunca akademik bir çevre edindiğimi düşünüyorum.
17. Yurt dışı eğitiminin yabancı dil gelişimine katkısı olduğunu düşünüyorum.
18. Yurt dışında öğrenim gördüğüm süreçteki akademik gelişimimden memnunum.
19. Eğitim aldığım ülkenin sosyal açıdan gelişimime faydası olduğunu düşünüyorum.
20. Eğitim aldığım ülkenin akademik bakış açımı değiştirdiğini düşünüyorum.
21. Yurt dışına gitmeden önceki bilgilendirme ve destek sisteminin etkili olduğunu düşünüyorum.
22. Yurt dışından döndükten sonraki bilgilendirme ve destek sisteminin etkili olduğunu düşünüyorum.
23. Yurt dışı eğitimi için gittiğim üniversitenin eğitim alacağım alanda saygın bir yerinin olmasının gideceğim ülkeyi tercih etmemde etkili olduğunu düşünüyorum.
24. Aldığım yurt dışı eğitimi sayesinde kurumuma daha fazla katkı sağladığımı düşünüyorum.
25. Aldığım yurt dışı eğitimi sayesinde kariyerimde ilerleme olduğunu düşünüyorum.
26. Aldığım yurt dışı eğitiminin iş arkadaşlarımda gelişimime katkı sağladığını düşünüyorum.

**YÜKSEKÖĞRETİMDE STAJ EĞİTİM SİSTEMİNİN İYİLEŞTİRİLMESİ: ZORLUKLAR
VE ÇÖZÜMLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA***

Özdal Koyuncuoğlu
Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye

A. Aslan Şendoğdu
Necmettin Erbakan Üniversitesi, Türkiye

Deniz Koyuncuoğlu
Kırklareli Üniversitesi, Türkiye

Özet

Stajlar, öğrencilere teorik bilgilerini pratikte kullanma imkânı sunmaktadır. Özellikle uygulamalı eğitim veren kurumlarda bu süreç kritiktir. Ancak staj süreçlerinde karşılaşılan zorluklar, bu eğitimin verimliliğini azaltmaktadır. Bu zorluklar arasında staj yerini belirleme, süreci planlama ve stajı tamamlama gibi konular bulunmaktadır. Çalışmanın amacı, bu zorlukları anlamak ve çözüm önerileri sunmaktır. Staj süreci dört aşamada incelenmiştir: "Hazırlık", "Başlama", "Uygulama" ve "Tamamlama". Araştırma sürecinde anahtar paydaşlar olan öğrenciler, işverenler, staj danışmanları, öğrenci işleri birimi ve üniversite yönetimi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Toplanan veriler, staj sürecinin çeşitli aşamalarında karşılaşılan zorlukları ve önerileri belirlemek için MAXQDA nitel veri analiz yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgularda, öğrenciler staj süreçlerinin kısa olduğunu ve destek eksikliği yaşadıklarını belirtmişlerdir. İşverenler ise, öğrencilerin işyeri görgüsüne yeterince hâkim olmadığını dile getirmişlerdir. Çalışma, kapsamlı bir staj kılavuzunun gerekliliğini ortaya koymuştur. Etkili bir staj süreci için paydaşların bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirilmesi gerektiği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: meslek yüksekokulları, uygulamalı bilimler, staj eğitim sistemi, nicelik ve nitelik tartışması, yükseköğretim

* Bu çalışma, Necmettin Erbakan Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi (BAP) tarafından 23SBA12002 proje numarasıyla desteklenmiştir.

Abstract

Internships provide students the opportunity to apply their theoretical knowledge in practice. This process is especially critical in institutions that offer applied education. However, challenges encountered during internship processes reduce the efficiency of this education. These challenges include determining the internship location, planning the process, and completing the internship. The aim of the study is to understand these challenges and propose solutions. The internship process has been examined in four stages: "Preparation", "Commencement", "Implementation", and "Completion". Semi-structured interviews were conducted during the research process with key stakeholders such as students, employers, internship advisors, student affairs units, and university management. Collected data were analyzed using the MAXQDA qualitative data analysis software to identify challenges faced at various stages of the internship and to propose recommendations. Findings indicate that students felt the internship processes were short and they lacked support. Employers mentioned that students were not sufficiently familiar with workplace etiquette. The study highlights the necessity for a comprehensive internship guide. It emphasizes the need to evaluate stakeholders with a holistic perspective for an effective internship process.

Keywords: vocational higher schools, applied sciences, internship education system, quantity and quality debate, higher education.

Giriş

Yükseköğretim, bireylerin hem akademik anlamda uzmanlaştığı hem de mesleki bilgi ve becerilerini artırdığı bir platformdur. Bu süreç içinde, teorik bilgiler kadar pratik uygulamaların da kritik bir rolü vardır, bu uygulamaların başında da staj eğitimi gelmektedir. Staj, öğrencilere akademik hayatta öğrendikleri teorik bilgiyi pratiğe dökme olanağı tanırken, aynı zamanda sektöre ilk temaslarına aracılık etmektedir. Ancak stajın bu kritik rolüne karşın, öğrencilerden akademisyenlere, sektör temsilcilerinden üniversite yönetimine kadar birçok paydaş, stajın verimliliği ve etkinliği konusunda farklı görüşlere sahiptir. Öğrenci ve sektör temsilcilerinin deneyimleri, stajın bazen eğitim sürecine katkıda bulunmadığına ya da üniversitelerin bu süreci yeterince desteklemediğine dair endişelere işaret etmektedir.

Ulusal Kolejler ve İşverenler Derneği (NACE- National Association of Colleges and Employers)'nin yayınladığı bir rapora göre, staj yapan öğrencilerin yaklaşık %70'i staj yaptıkları firmadan iş teklifi almıştır. Bu tekliflere olumlu yanıt verenlerin oranı %80 civarındadır, bu da stajyerlerin yaklaşık yarısının tam zamanlı pozisyonlarda istihdam edildiği anlamına gelmektedir. Uzun dönemde, stajyerlerin şirketle bağlarını sürdürme eğilimi göstermekte olup, ilk yıldan sonra %71'i, beş yıl sonrasında ise %44'ü şirket bünyesinde kariyerlerine devam ettiği belirlenmiştir (Indeed, 2023a).

Özellikle meslek yüksekokulları ve uygulamalı bilimler yüksekokul/fakültelerinde (UBF), stajlar öğrencilere iş hayatının kapılarını açan değerli fırsatlar sunmaktadır. Ancak mevcut sistemler, öğrencilerin staj sürecini etkin bir şekilde tamamlayabilmeleri için çeşitli engellerle doludur. Staj yerlerini belirlemeden sürecin planlanmasına, uygulamadan tamamlanmasına kadar birçok aşamada zorluklarla karşılaşmaktadır.

Bu çalışma, yükseköğretimdeki staj sürecinin mevcut durumuna dair bir analiz sunmayı amaçlamaktadır. Bu süreçte karşılaşılan zorlukları aydınlatmak, bu zorlukların üstesinden gelmek için potansiyel çözümleri saptamak ve staj eğitimi nasıl daha etkili ve verimli bir şekilde düzenlenebileceği hakkında önerilerde bulunmayı hedeflemektedir. Çalışmada, staj sürecinin bütün paydaşlarını – öğrencileri, işverenleri, staj danışmanları, öğrenci işleri birimi ve üniversite yönetimini – kapsayarak bu süreçteki zorlukları ve çözüm yollarını derinlemesine incelemeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda, staj süreci “Hazırlık”, “Başlama”, “Uygulama” ve “Tamamlama” olmak üzere dört ana aşamada ele alınmıştır. Bu modelleme sayesinde, sürecin hangi aşamalarında iyileştirmelere ihtiyaç duyulduğu belirlenebilir. Takip eden bölümlerde, araştırmanın yöntemi, staj sürecine dair detaylı bulgulara, mevcut zorluklara ve bu zorluklara yönelik önerilere odaklanılacaktır. Konunun sınırlı literatüre sahip olması ve önceki çalışmaların yetersizliği, bu çalışmanın özgünlüğünü belirginleştirmektedir.

Yöntem

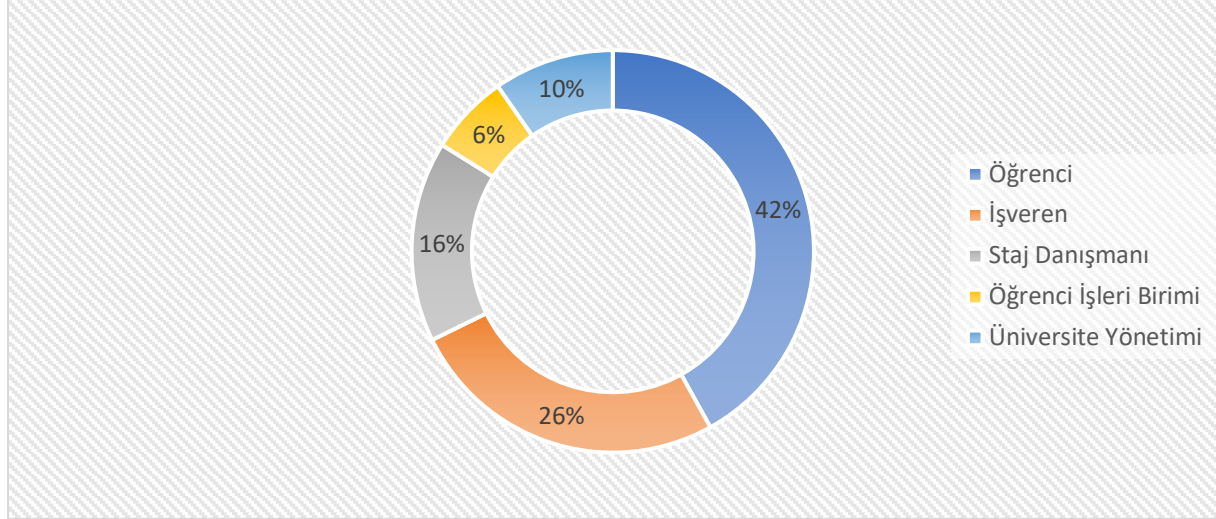
Bu çalışma, yükseköğretimde staj sürecinde karşılaşılan zorlukları ve potansiyel çözüm önerilerini derinlemesine anlamak için nitel bir araştırma yöntemine başvurmuştur. Araştırmanın ana yapıtaşını nitel yöntem oluşturmaktadır. Bu bağlamda, staj sürecinin kilit aktörleri olarak belirlenen öğrenciler, işverenler, staj danışmanları, öğrenci işleri birimi ve üniversite yönetimi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler yapılmıştır. Görüşme taslağı, katılımcıların kendi deneyim, görüş ve önerilerini serbestçe aktarabilmeleri için özenle hazırlanmıştır. Görüşmelerin kayıtları, analiz aşamasında detaylı bir şekilde incelenmek üzere saklanmıştır. Ayrıca, yükseköğretimde staj eğitiminin önemi ve staj süreciyle ilgili mevcut literatür detaylı bir şekilde taranmıştır. Bu literatür incelemesi, ulusal ve uluslararası yayınları kapsar bir biçimde yapılmıştır. Literatür incelemesi, çalışmanın temel konusunun daha geniş bir çerçevede kavranmasını ve elde edilen bulguların mevcut bilimsel çalışmalarla ilişkilendirilmesini sağlamaktadır. Elde edilen literatür bilgisi, bulgu ve tartışma bölümlerinde yer bulmuş ve değerlendirilmiştir.

Katılımcılar ve Veri Toplama

Araştırmada, staj sürecinin tüm paydaşlarına ulaşılması hedeflenmiştir. Araştırma kapsamında, staj sürecinin anahtar paydaşları olan öğrenciler, işverenler, staj danışmanları, öğrenci işleri birimi ve

üniversite yönetimi ile yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu görüşmeler, sürecin bütünsel olarak değerlendirilmesini ve farklı perspektiflerin elde edilmesini sağlamıştır. Görüşmelere katılanların gönüllü olmaları için önceden bilgilendirilmiş ve etik kuruldan gerekli onay alınmıştır (Tarih: 12/04/2023; Karar No: 2023/132).

Grafik 1: Görüşülen kişilerin katılımcı türüne göre dağılımı



Grafik 1 farklı gruplarla yapılan görüşme sayılarını göstermektedir. Öğrencilerle 13 (%42) görüşme yapılmıştır. İşverenlerle yapılan görüşme sayısı 8 (%26), staj danışmanlarıyla 5 (%16) olarak kaydedilmiştir. Öğrenci işleri birimi ve üniversite yönetimiyle daha az sayıda, sırasıyla 2 (%6) ve 3 (%10) görüşme gerçekleştirilmiştir.

Görüşmeler, katılımcıların kendi deneyimlerini, perspektiflerini ve önerilerini özgürce ifade edebilmelerine olanak tanıyacak şekilde esnek bir yapıda tasarlanmıştır. Bu kapsamda, staj sürecinin farklı aşamalarına yönelik özel sorular hazırlanmıştır. Ancak, bu soruların yanı sıra, katılımcılara kendi deneyimlerini ve görüşlerini daha geniş bir perspektiften aktarma fırsatı da sunulmuştur. Grafik 1 görüşülen kişilerin katılımcı dağılımını; Tablo 1 ise görüşmelerin tarih ve görüşme sürelerini vermektedir.

Tablo 1: Görüşmelere ilişkin ayrıntılı bilgiler

Sıra	Tarih	Katılımcı türü	Birim/Bölüm	Alan	Görüşme süresi dakika	Kayıt süresi dakika	Kayıt süresi saniye
1	18.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Bankacılık	30	24	24
2	18.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	30	21	25
3	18.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Bankacılık	35	30	44
4	19.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Bankacılık	30	24	24
5	19.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	30	Kayıt yapılmadı	
6	19.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	40	22	35
7	22.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	20	16	20

8	22.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Bankacılık	30	21	33
9	22.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	20	14	14
10	25.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Bankacılık	25	Kayıt yapılmadı	
11	25.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	30	27	15
12	25.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Sigortacılık	25	28	18
13	25.05.2023	Öğrenci	UBF Finans ve Bankacılık	Bankacılık	25	Kayıt yapılmadı	
14	07.06.2023	İşveren	Özel	Sigortacılık	40	20	45
15	07.06.2023	İşveren	Devlet	Bankacılık	45	14	59
16	07.06.2023	İşveren	Devlet	Bankacılık	45	31	25
17	07.06.2023	İşveren	Devlet	Bankacılık	50	38	06
18	07.06.2023	İşveren	Özel	Sigortacılık	60	48	46
19	14.06.2023	İşveren	Özel	Sigortacılık	60	52	39
20	14.06.2023	İşveren	Özel	Sigortacılık	50	31	27
21	14.06.2023	İşveren	Özel	Bankacılık	45	30	30
22	05.09.2023	Staj Danışmanı	UBF Finans ve Bankacılık		45	35	38
23	05.09.2023	Staj Danışmanı	UBF Finans ve Bankacılık		45	37	14
24	06.09.2023	Staj Danışmanı	UBF Finans ve Bankacılık		40	24	40
25	07.09.2023	Staj Danışmanı	UBF Finans ve Bankacılık		45	39	10
26	07.09.2023	Staj Danışmanı	UBF Finans ve Bankacılık		30	21	15
27	08.09.2023	Öğrenci İşleri	UBF		30	24	05
28	08.09.2023	Öğrenci İşleri	UBF		25	16	00
29	14.09.2023	Yönetim Kurulu Üyesi	Fakülte/Dekanlık		30	Kayıt yapılmadı	
30	15.09.2023	Hukuk Müşavirliği	Rektörlük		30	Kayıt yapılmadı	
31	15.09.2023	Strateji Dairesi	Rektörlük		30	Kayıt yapılmadı	
					1.115	687	651
					<i>18 saat 35 dakika</i>	<i>11 saat 37 dakika 51 saniye</i>	

Tablo 1’de görüşmelerin gerçekleştirildiği tarihlere göre sıralanmıştır. Veri toplama aşamasında kritik bir nokta, veri analizinin bu evrede eş zamanlı olarak gerçekleştirilmesidir. Elde edilen analiz sonuçlarına dayanarak, ihtiyaç duyulduğunda yeni örneklem birimlerine başvurarak veri toplama işlemine devam edilmelidir (Baş & Akturan, 2017: 75). Görüşmeler 5 grup zaman aralığında gerçekleştirilmiştir. Birinci grupta 13, ikinci grupta 8, üçüncü grupta 5, dördüncü grupta 2 ve beşinci

grupta 3 görüşme gerçekleştirilmiştir. Tablo 1’de renklendirilmiş alanlar, katılımcı türüne göre yürütülmüş görüşmeleri ifade etmektedir.

Etik Hususlar

Görüşmelere katılan tüm bireylerin gönüllü olarak katıldığından emin olmak adına önceden detaylı bir şekilde bilgilendirilmişlerdir. Araştırmaya katılımları için gereken etik onay, 12.04.2023 tarihli ve 2023/132 numaralı Etik Kurul Kararı ile alınmıştır. Katılımcıların gizliliği ve anonimliği araştırma boyunca korunmuştur. Bu süreç içerisinde katılımcıların herhangi bir rahatsızlık duymaları halinde görüşmeyi sonlandırma hakları bulunmaktadır ve bu haklarına dair bilgilendirilmişlerdir.

Veri Analizi

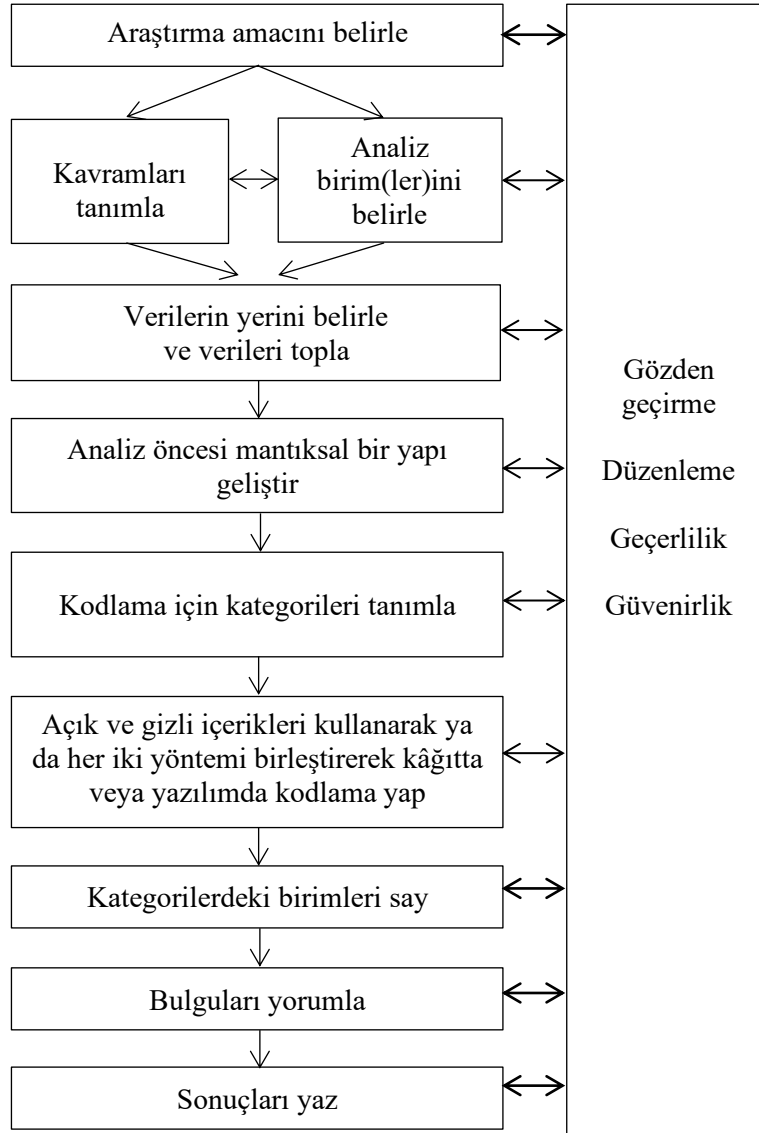
Toplanan görüşme verileri, staj sürecine dair derinlemesine bir anlayış kazanmak ve karşılaşılan zorlukları ile çözüm önerilerini ortaya koymak için MAXQDA nitel veri analiz yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sürecinde, katılımcıların deneyimlerine, perspektiflerine ve önerilerine odaklanılarak tematik bir analiz yöntemi benimsenmiştir. Bu kapsamda, staj sürecinin farklı aşamalarıyla ilgili (“Hazırlık”, “Başlama”, “Uygulama” ve “Tamamlama”) belirgin temalar ve alt temalar belirlenmiştir. Betimsel analiz yöntemiyle, toplanan bilgiler, araştırma soruları tarafından belirlenen temalar doğrultusunda organize edilebilir ya da kullanılan mülakat soruları ve boyutlarına göre sunulabilir. Bu analiz türünün esas hedefi, bulguları sıralanmış ve yorumlanmış bir biçimde okuyucuya aktarmaktır (Ekiz, 2015: 75-76). İçerik analizinin hedefi, veriyi tanımlayabilen kavramları ve bağlantıları belirlemektir. Betimsel analiz, elde edilen bilgileri genel bir özet ve yorumlama şeklinde sunarken; içerik analizi, veriyi detaylı olarak inceler ve bu sayede betimsel yaklaşımla gözden kaçırılan kavramlara ve temalara ulaşır. Bu süreçte, ilk olarak verinin kavramsal bir çerçeveye oturtulması, ardından bu kavramların mantıklı bir sıralamaya koyulması ve son adımda veriyi tanımlayan ana temaların belirlenmesi amaçlanır. İçerik analizi, verinin tanımlanmasına yardımcı olurken, aynı zamanda veride gizli kalan bilgileri de keşfetmeye çalışır. Bu analizde, araştırmacı, benzer bilgileri belirli temalar altında toplar, düzenler, yorumlar ve sonucunu okuyucuya sunar (Koyuncuoğlu, 2020). Toplanan bilgilerin karakteristikleri dikkate alınarak, veri analizi planı içerik analizine uyumlu bir biçimde hazırlanmış ve uygulanmıştır.

Şekil 1’de görüldüğü üzere, Büyükzöztürk vd. (2016)’nin içerik analizi aşamalarına benzer şekilde Yıldırım ve Şimşek (2016: 243) de nitel araştırma verilerini işlerken izlenmesi gereken dört ana adımı sıralamıştır: (1) verinin kodlanması, (2) temaların tespiti, (3) kodlar ve temaların organize edilmesi, (4) bulguların tanımlanması ve yorumlanması. İçerik analizinde frekans analizi tekniği uygulanmıştır. Tarihsel bir bakışla, içerik analizinde ilk kullanılan yaklaşım, ifadelerin ne sıklıkla ortaya çıktığını belirlemek olmuştur (Bilgin, 2014: 18). Bazı araştırmacılar, veri sayısallaştırmasını içerik analizinin temel ve ayırt edici bir kriteri olarak değerlendirmektedir. Ölçüm ihtiyacının sayısallaştırma gereksinimini beraberinde getirdiği belirtilmiştir (Demirci & Köseli, 2017: 350). Tavşancıl ve Aslan (2001: 24) içerik analizinde, sözel verilerin sayısal değerlere dönüştürülmesinin gerekli olduğunu vurgulamışlardır. Frekans analizi, ifadelerin ne sıklıkla ortaya çıktığını sayısal, yüzdelik veya oransal olarak gösterir. Bu analiz sonucunda, referans alınan ifadeler sıklıklarına göre sıralanır ve bu sıklıklara dayanarak bir sınıflandırma yapılır. Son olarak, kategori sıklıkları 29ayısal olarak belirlenir, kategori arası ilişkiler analiz edilir ve değerlendirme ile yorumlama aşamasına geçilir (Bilgin, 2014: 11).

Görüşmeler sırasında katılımcıların rızası alınarak bazıları ses kaydıyla alınmıştır. Toplam 30 görüşmenin 5’inde çeşitli sebeplerle kayıt gerçekleştirilememiş, bu durumlarda not alınmıştır. Görüşme süreleri 14 ila 52 dakika arasında değişiklik gösterirken, kaydedilen toplam süre 11 saat 37 dakikadır. Ses kayıtları metin formatına dönüştürülerek voicedocs deşifre yazılımına aktarılmıştır. Görüşmeler sürerken, deşifre işlemleri de eş zamanlı olarak gerçekleştirilmiştir. Her katılımcı için ayrı deşifre edildi ve metinler Word formatında düzenlenmiştir. Word’da düzenlenen görüşmeler araştırma sorularına ve hedefine uygun şekilde ham veriden ayrılmıştır. İkinci aşamada benzer anlam taşıyan veriler birleştirilerek filtre edilmiştir. Daha sonra, belirlenen temalar doğrultusunda verilerin ilişkileri

saptanmış ve tema, kategori ve alt kategorilere göre düzenlenip tanımlanmıştır. Temalar ve alt kategoriler arasındaki ilişkiler detaylıca açıklanıp yorumlanmış ve araştırmanın sonuçları sunulmuştur.

Şekil 1: İçerik analizi aşamaları



Kaynak: Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F., 2016: 252.

Araştırmanın Sayıtları ve Sınırlılıkları

Bu çalışmada kullanılan veri toplama aracı olan görüşme formunun, üniversitenin staj eğitim sisteminin “Hazırlık”, “Başlama”, “Uygulama” ve “Tamamlama” boyutlarını belirleme kapasitesine sahip olduğu kabul edilmiştir. Aynı zamanda, üniversite çalışanlarının sorulara verdikleri cevapların dürüst ve kendi gerçek düşüncelerini yansıttığı varsayılmıştır.

Çalışmanın katılımcıları, son beş yıl içerisinde Necmettin Erbakan Üniversitesi’nde staj eğitimi görmüş öğrenciler ile bu süreçte yer alan ilgili paydaşlar (işverenler, staj danışmanları, öğrenci işleri birimi ve üniversite yönetimi) arasından seçilmiştir. Nitel araştırmalardaki temel unsur olan teorik duyarlılıkla sınırlı olan bu çalışma, aynı zamanda katılımcıların görüşme anındaki durumlarına ve düşüncelerine bağlı kalmıştır.

Nitel Araştırmada Geçerlilik ve Güvenirlik

Geçerlilik ve güvenirlik, nitel araştırmalarda veri toplama sürecinin etkililiğini belirlemek için kritik öneme sahip kavramlardır (Ayazlar, 2015: 63). Geçerlilik, araştırmanın incelediği olguyu doğru ve yansız bir şekilde yorumlayıp sunma yeteneğini ifade etmektedir (Ayazlar, 2015: 68; Yıldırım & Şimşek, 2016: 269). İç ve dış geçerlilik olarak ikiye ayrılmaktadır. İç geçerlilik, araştırmacının gözlem ve anlamalarının gerçek durumu ne kadar yansıttığını belirtmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 270). Dış geçerlilik ise araştırma sonuçlarının başka ortamlarda ve durumlarda ne kadar genellenebilir olduğuyula ilgilidir (Yıldırım & Şimşek, 2016: 270-271). Görüşme soruları, kapsam geçerliliği değerlendirmek için bir nitel yöntem ve iki eğitim bilimleri uzmanına gösterilmiştir. Bu uzmanlar sayesinde sorularda revizyonlar yapılmış ve 4 soru formdan kaldırılmıştır. Ayrıca, soruların ifade ve anlatımı, katılımcıların aynı şekilde anlamasını sağlamak amacıyla bir Türkçe Dili uzmanı tarafından gözden geçirilmiştir. Miles ve Huberman (1994) nitel araştırmalarda iç geçerliliğin, araştırmacının sürecin her aşamasında tutarlı olmasıyla sağlanabileceğini belirtmiştir (Yıldırım & Şimşek, 2016). Geçerlilik, bir hedef değil, devam eden bir süreçtir ve araştırmacı, bu süreçte veri üzerinde sürekli çalışarak geçerliliği optimize etmelidir (Ayazlar, 2015). Toplanan veriler, katılımcılar tarafından benzer bir şekilde algılandığını ve anlamlı bir bütünlük sağladığını göstermektedir, bu da araştırmanın iç geçerliliğinin başarılı olduğunu doğrular. Dış geçerlilik, araştırma bulgularının başka durum ve ortamlara ne kadar genellenebileceğiyle ilgilidir. Araştırma sonuçlarının farklı koşullarda uygulanabilir olması, dış geçerliliğin bir göstergesidir (Merriam, 2015: 214; Yıldırım & Şimşek, 2016: 271). Bu çalışmada, sonuçları başka örneklerle karşılaştırabilme olanağı sunmak amacıyla katılımcılar hakkında bilgiler gibi detaylar ayrıntılı bir şekilde sunulmuştur. Nitel araştırmalarda istatistiksel genellenebilirlik zordur (Merriam, 2015: 216). Ancak, günlük hayatta, istatistiksel genelleme yapmaksızın da öğrenme ve genelleme yapılabilmektedir (Eisner, 1991: 197). Nitel araştırmaların amacı, belli bir durumu ya da olayı derinlemesine anlamak ve buna özgü bilgileri ortaya koymaktır (Merriam, 2015: 215).

Güvenirlik, araştırmanın sonuçlarının başka bir araştırmacı tarafından tekrarlandığında aynı sonuçlara ulaşım ulaşılamayacağını ifade etmektedir (Merriam, 2015: 211). Nitel araştırmalarda, insan davranışlarının sürekli değişken olmasından dolayı aynı sonuçlara ulaşma olasılığı genellikle düşüktür (Merriam, 2015: 211; Yıldırım & Şimşek, 2016: 272). Ancak nitel araştırmalarda odaklanılan konu, bulguların tekrar edilebilirliği değil, sonuçların toplanan verilerle ne kadar tutarlı olduğudur (Merriam, 2015: 212). Bu bağlamda, nitel araştırmaların amacı genellenebilir sonuçlar elde etmekten ziyade, derinlemesine anlayış kazanmaktır (Dey, 1993: 251). Sonuçlar, bireylerin ve ortamların sürekli değişen doğasına bağlı olarak değişiklik gösterebilir, ancak bu, nitel araştırmanın değerini azaltmaz. Önemli olan, elde edilen sonuçların toplanan verilere dayanarak mantıklı ve tutarlı olmasıdır. Araştırmada dış güvenilirliği sağlamak için LeCompte ve Goetz'in (1982) önerdikleri stratejilere uyulmuştur. Bunlar arasında araştırmacının tarafsız ve gözlemci rolü, veri kaynağının ölçütlerine göre seçilmesi, kavramsal çerçevenin detaylı açıklanması, farklı görüşlere açıklık ve verilerin saklanması yer almaktadır. İç güvenilirlikte, okuyucuya ham veriyi yorum katmadan sunma, başka bir uzmanla veri analizi, kodlama tutarlılığının kontrolü ve güvenirliliğin %90 olarak hesaplanması ile Miles ve Huberman (1994) formülü kullanılmıştır.

Bir araştırmanın doğruluğu ve güvenilirliği büyük oranda araştırmacının etiğine dayanmaktadır (Merriam, 2015: 220). Çalışma yapılırken, Patton'un (2002: 552) belirttiği "entelektüel titizlik, mesleki bütünlük ve metodolojik yetkinlik" prensiplerine sadık kalınmaya çalışılmıştır. Katılımcıların kişisel bilgilerinin gizli tutulması ve şirket isimlerinin belirli ifadelerle bağdaştırılmaması gibi etik normlara riayet edilmiştir.

Bulgu ve Tartışma

Staj süreci, öğrenciler için teorik bilgilerini pratikte uygulama fırsatı sunan önemli bir aşamadır. Ancak, bu süreç, farklı sebeplerle bir dizi eksiklik ve zorlukla karşı karşıya kalabilir. Yapılan görüşmeler, staj sürecine dair farklı aşamalarda karşılaşılan belirgin zorluklar öğrenci, işveren, staj danışmanı, öğrenci işleri birimi ve üniversite yönetimi gözüyle ayrı ayrı ele alınmıştır.

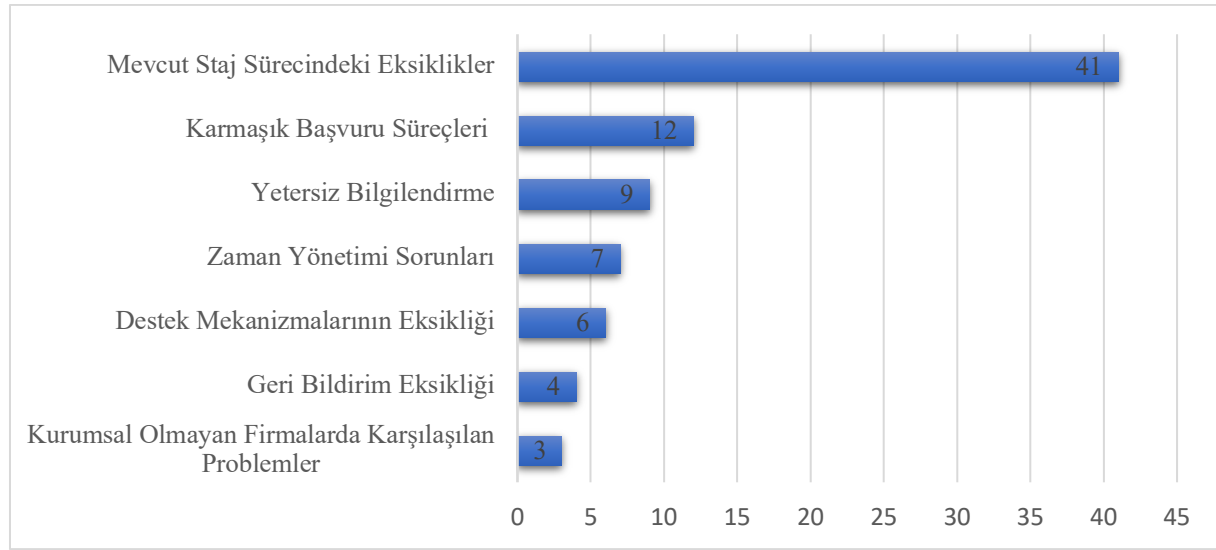
Öğrenci Gözüyle Staj Sürecinde Yaşanan Zorluklar

Öğrenci bakış açısına odaklandığında; “mevcut staj sürecindeki eksiklikler”, “uygun staj yerinin bulunamaması”, “sektörle bağlantıdaki iletişim açığı” ve “teorik eğitim ile 32eydan arasındaki fark” kategorileri belirmiştir.

Mevcut Staj Sürecindeki Eksiklikler

Staj süreci, birçok öğrenci için mesleki gelişiminin temel taşlarından biridir. Ancak bu süreçte karşılaşılan engeller, öğrencilerin kariyer yolculuğunda önemli zorluklara neden olmaktadır. Grafik 2 mevcut staj sürecinin ana eksikliklerini göstermektedir.

Grafik 2: Mevcut staj sürecindeki eksikliklerine ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları

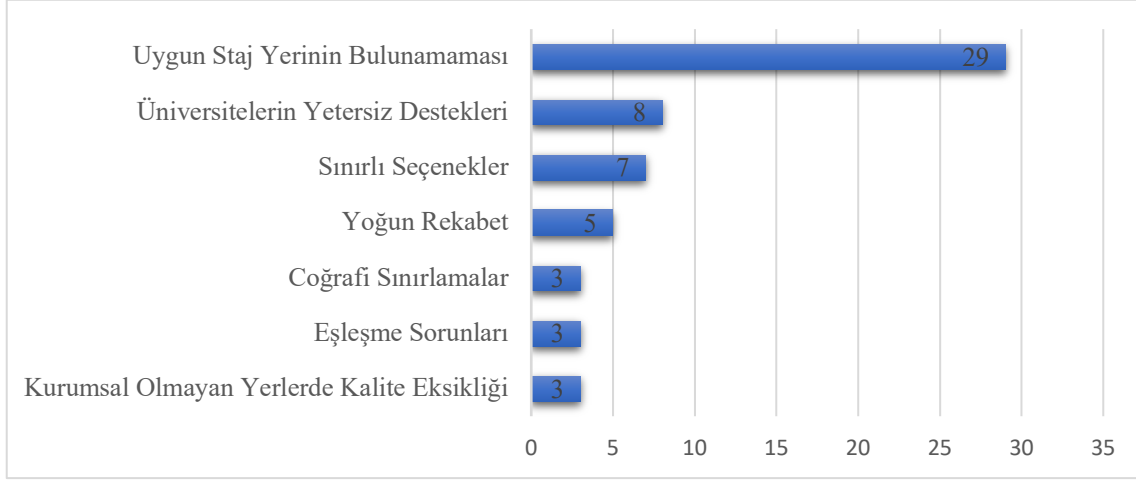


Grafik 2’de görüldüğü üzere, özellikle karmaşık başvuru süreçleri ve yetersiz bilgilendirme gibi sorunlar, öğrencilerin doğru staj pozisyonuna erişimini zorlaştırmaktadır. Ayrıca, zaman yönetimi sorunları, stajın eğitimsel değerini azaltmakta ve öğrencilerin sektördeki gerçek deneyimlerden tam anlamıyla faydalanmasını engellemektedir. Öğrenciler, yeterli destek mekanizmalarının bulunmadığına işaret etmektedirler. Bu durum, öğrencilerin doğru rehberlik olmaksızın, staj sürecini tamamlamaya çalışmalarına neden olmaktadır. Geri bildirim eksikliği ise, öğrencilere performanslarıyla ilgili kıymetli bilgiler verilmediği anlamına gelmektedir. Kurumsal olmayan firmalarda karşılaşılan zorluklar da, öğrenciler için ekstra bir yük oluşturmaktadır. Bu tür firmaların düzensiz süreçleri, öğrencilerin profesyonel gelişimini olumsuz etkilemektedir. Özetle, bu engeller, sadece staj sürecini değil, aynı zamanda öğrencilerin kariyer gelişimini de olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle, bu eksikliklerin giderilmesi, staj sürecinin daha verimli ve etkili hale getirilmesi için kritik öneme sahiptir.

Uygun Staj Yerinin Bulunamaması

Uygun staj alanlarının bulunmaması, öğrenciler için staj sürecinin en belirgin zorluklarından biridir. Hem öğrencinin mesleki gelişimi için hem de stajın amacına uygun bir deneyim kazanılması için uygun staj alanlarının bulunması kritik bir öneme sahiptir. Grafik 3 bu konudaki zorlukları ortaya koymaktadır.

Grafik 3: Uygun staj yerinin bulunamamasına ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları



Grafik 3'te görüldüğü üzere, üniversitenin, öğrencilere staj yerleri bulmada daha etkin ve proaktif bir rol üstlenmeleri beklenmektedir. Üniversitenin *staj yeri bulmada destek olması*, staj sürecini daha verimli ve öğrenci odaklı hale getirecektir. *Sınırlı seçenekler* ve *yoğun rekabet*, özellikle finans ve bankacılık bölümünde öğrencilerin staj fırsatlarına erişimini kısıtlamaktadır. Bu kısıtlama, öğrencilere çeşitli deneyimler kazandırma potansiyelini azaltabilir. *Coğrafi sınırlamalar*, öğrencilere hem maliyet hem de zaman açısından ek yükler getirildiği dile getirilmektedir. *Eşleşme sorunları* ve *kurumsal olmayan yerlerde kalite eksikliği*, staj sürecinin kalitesini ve öğrencinin bu süreçten alacağı deneyimi doğrudan etkileyebilecek faktörler arasındadır. Sonuç olarak, öğrencilerin staj sürecinden en iyi şekilde faydalanabilmesi için sektör ve üniversitelerin iş birliği içinde olması, etkili çözümler üretmeleri ve bu süreci daha öğrenci odaklı hale getirmeleri gerekmektedir. Öğrencilere, kariyer hedeflerine uygun, kaliteli staj fırsatları sunmak hem onların mesleki gelişimlerini destekleyecek hem de sektöre yetişmiş ve deneyimli bireyler kazandıracaktır.

Sektörle Bağlantıdaki İletişim Açığı

Staj sürecinin başarılı bir şekilde ilerlemesi ve öğrencilere katma değer sağlaması, üniversiteler ile sektör arasındaki etkili iletişime büyük ölçüde bağlıdır. Ancak, görüşmelerden elde edilen bulgulara göre, sektörle bağlantıdaki iletişim açığı, staj sürecinde karşılaşılan diğer önemli sorunlardan biridir (bkz. Grafik 4). Bu süreçteki bazı eksiklikler hem öğrencilerin hem de işverenlerin bu süreçten tam anlamıyla fayda sağlamalarını engellemektedir.

Grafik 4. Sektörle bağlantıdaki iletişim açığına ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları

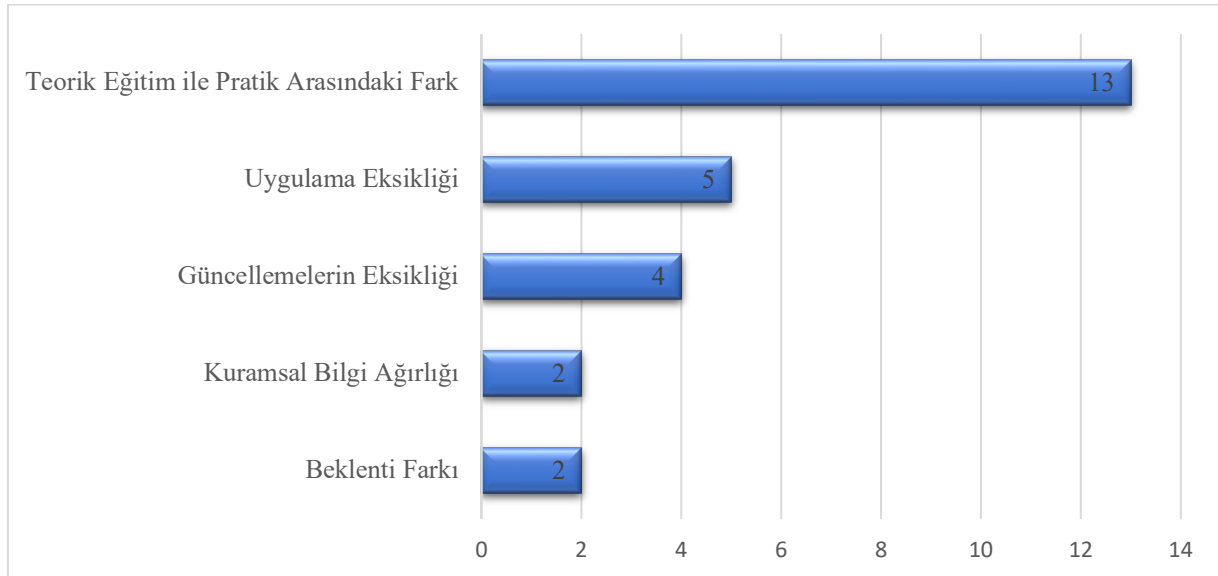


Grafik 4'te görüldüğü üzere, *beklenti uyumsuzluğu*, öğrenciler ve sektör temsilcileri arasındaki en belirgin sorunlardan biridir. Ortak bir dilin oluşturulamamış olması, öğrencilerin staj sürecinde karşılaştıkları görevlerin, beklentilere uygun olmamasına yol açmaktadır. Bu durum, öğrencinin motivasyonunu düşürmekte ve işverenin de beklentilerini karşılamayan bir sürecin içinde bulmasına neden olmaktadır. *Düzenli geri bildirim* ve *güncellemelerin eksikliği* gibi sorunlar, stajın kalitesini ve etkililiğini doğrudan etkileyen faktörlerdir. Öğrencinin gelişimini takip edememek ve sektörel değişikliklere ayak uyduramamak, öğrenciyi gerçek iş dünyasından uzaklaştırmaktadır. Öğrencilere sektör hakkında daha derinlemesine bilgi sunabilecek *ortak eğitim ve seminerlerin yetersizliği* de, öğrencilerin sektörel gereksinimleri tam olarak anlamalarını zorlaştırdığına işaret etmektedir. *Staj sürecinin organizasyonu* ise hem üniversitelerin hem de işverenlerin üzerinde durması gereken bir konudur. Daha etkili bir organizasyon, sürecin daha verimli ve sorunsuz ilerlemesine yardımcı olacaktır. Sonuç olarak, staj sürecinin eksikliklerini gidermek için üniversitelerin ve sektör temsilcilerinin ortak bir platformda buluşmaları, iletişim kanallarını açık tutmaları ve sürekli bir iş birliği içinde olmaları kritik öneme sahiptir. Üniversite-sektör iş birliği, öğrencilere sektörün beklentilerine uygun bir eğitim sunmanın yanı sıra, sektörün de yetişmiş ve donanımlı bireylerle tanışmasını sağlayacaktır.

Teorik Eğitim ile Pratik Arasındaki Fark

Üniversite eğitiminin en önemli amacı, öğrencilere hem teorik hem de 34eydan bilgi sağlamaktır. Ancak, staj süreci sırasında, teorik eğitimin pratiğe dökülmesinde yaşanan zorluklar ve farklılıklar belirginleşmektedir. Bu başlık altında, Grafik 5, teorik eğitim ile 34eydan uygulama arasındaki farka ilişkin elde edilen bulguları yansıtmaktadır.

Grafik 5: Teorik eğitim ile pratik arasındaki farka ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları



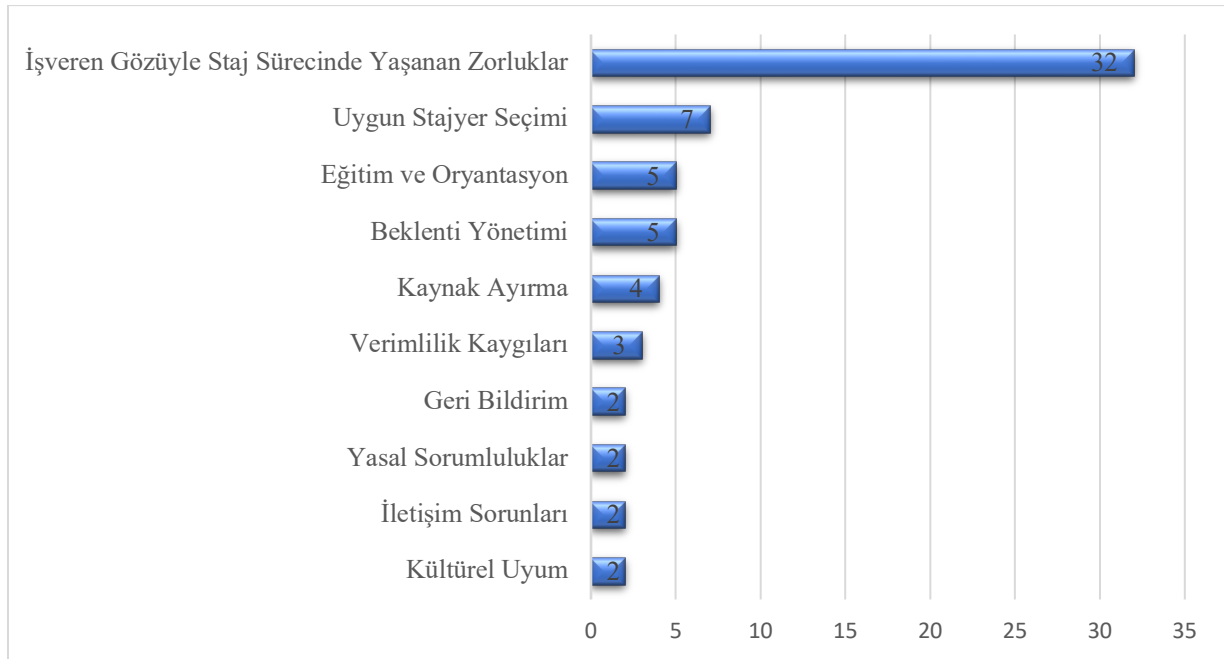
Üniversitelerin temel amacı, öğrencilere hem teorik hem de 34eydan bilgi ve beceriler kazandırmaktır. Ancak, Grafik 5'te görüldüğü gibi, teorik eğitim ile 34eydan uygulama arasındaki boşluk, öğrencilerin kariyer hayatına atıldığında karşılaştığı en büyük zorluklardan biri haline gelmiştir (Van Echtelt, 2022). Öğrenciler, aldıkları teorik bilgileri iş dünyasında nasıl uygulayacakları konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip değiller. Öğrenciler, aldıkları teorik bilgilerin pratiğe nasıl aktarılacağı konusunda yetersiz eğitim aldıklarını, diğer bir ifadeyle *uygulama eksikliği*ni ifade etmişlerdir. Bu durum, iş yerlerinde yaşadıkları deneyimlerde belirginleşmekte ve adaptasyon zorluklarına neden olabilir. Öğrencilere göre verilen teorik eğitim, bazen sektörün güncel ihtiyaçlarına ve uygulamalarına tam olarak cevap verememekte, bu durum *güncellemelerin eksikliği* olarak 34eydan34ize edilmiştir. Bu nedenle, öğrencilerin iş yerlerinde karşılaştıkları yeni teknolojilere veya yöntemlere yabancı kalmasına yol açabilmektedir. Bazı öğrenciler, uygulamaya yönelik eğitimin yetersiz olması nedeniyle öğrenciler,

kuramsal bilgi ağırlığı, diğer bir ifadeyle kuramsal bilgilerin pratiğe nasıl aktarılacağı konusunda zorluk yaşadıklarını bildirmişlerdir. Öğrenciler, üniversitede aldıkları eğitimin iş dünyasındaki beklentilere tam olarak uymadığını düşünmektedir. Bu durum, öğrencilerin iş yerlerinde karşılaştığı sorunlarda ve *beklentilerde farklılıkların* yaşanmasına neden olmaktadır. Teorik eğitim ile 35eydan uygulama arasındaki bu fark, staj sürecinin etkililiğini ve verimliliğini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, üniversitelerin, öğrencilere teorik bilgileri pratiğe nasıl aktaracakları konusunda daha kapsamlı ve uygulamalı eğitimler sunmaları gerekmektedir. Ayrıca, üniversitelerin sektör temsilcileriyle iş birliği yaparak eğitim müfredatlarını güncellemeleri, teorik eğitim ile 35eydan uygulama arasındaki bu farkın giderilmesine katkıda bulunacaktır.

İşveren Gözüyle Staj Sürecinde Yaşanan Zorluklar

İşverenler de staj sürecinde çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler. İşveren perspektifinden bakıldığında staj sürecinin potansiyel zorlukları; “uygun stajyer seçimi”, “eğitim ve oryantasyon”, “beklenti yönetimi”, “kaynak ayırma”, “verimlilik kaygıları”, “geri bildirim”, “yasal sorumluluklar”, “iletişim sorunları”, “kültürel uyum” ve “staj sürecinin takibi” kategorileri oluşmuştur.

Grafik 6. İşveren gözüyle staj sürecinde yaşanan zorluklara ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları



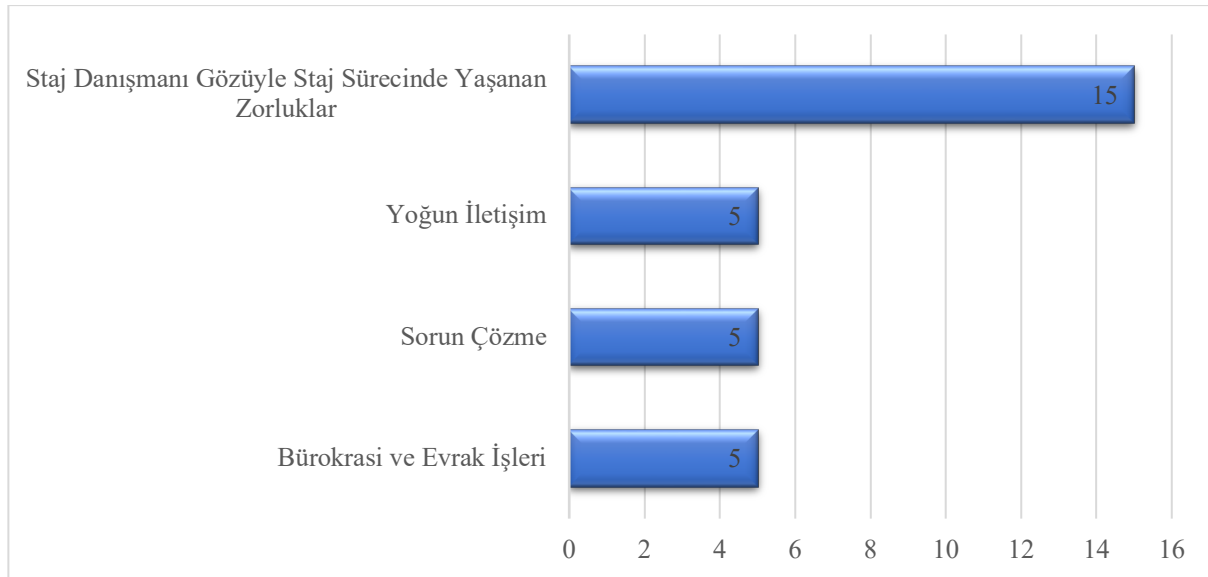
Grafik 6’da görüldüğü gibi, stajyerlerin seçimi, eğitimi ve yönlendirilmesi süreçlerine eklenen yük, işletmelerin bu konuda yeterli kaynak ve zaman ayırmalarını zorunlu kılmaktadır. Aynı zamanda, stajyerlerle etkili bir iletişim kurabilmek ve onların işletme kültürüne hızla adapte olmalarını sağlamak, işletmenin genel işleyişi açısından kritik öneme sahiptir. *Uygun stajyerin seçimi konusunda yaşanan zorluklar*, işletmelerin insan kaynakları departmanları için önemli olup, özellikle büyük işletmelerde, yüzlerce başvuru arasından uygun adayı seçmek hem zaman alıcı hem de maliyetli bir süreç olabilmektedir. Bunun yanı sıra, stajyerlerin kuruma hızla adapte olabilmeleri için gerekli *eğitim ve oryantasyon* süreçleri, işletmelerin bu alanda yeterli kaynak ayırmasını gerektirmektedir. İşveren ve stajyer arasındaki *beklenti yönetimi*, her iki taraf için de tatmin edici bir deneyim yaşanmasını sağlamak açısından önemlidir. Stajyerlerin işletmeden beklentileri ile işverenin stajyerden beklentileri arasında oluşabilecek uyumsuzluklar, sürecin verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. Stajyerler için gereken *kaynakları* (örneğin çalışma alanı, bilgisayar vb.) *ayırarak*, diğer bir ifadeyle sağlamak bazı işletmeler için maliyetli olabilmektedir. Stajyerlerin yeterli deneyime sahip olmamaları nedeniyle bazı işleri daha uzun sürede tamamlamaları veya hatalar yapmaları, işveren için *verimlilik kaygılarına* neden olabilir.

Stajyerlere düzenli *geri bildirim* sağlamak, onların performanslarını değerlendirmek ve gelişim alanlarına yönlendirmek ekstra zaman 36eydan36 gerektirebilir. Stajyerlerin çalışma hakları, sigortaları ve diğer *yasal yükümlülükler* konusunda bilgi sahibi olmak ve bu yükümlülükleri yerine getirmek gereklidir. Stajyerlerin kurum içi iletişim kurallarını, hiyerarşiyi ve dinamikleri tam olarak kavramamaları *iletişim sorunlarına* yol açabilir. Farklı kültürlerden veya üniversitelerden gelen stajyerlerin, işletme kültürüne adapte olmasında zorluklar yaşandığı belirtilmiştir. Tüm bu zorluklara 36eydan, staj süreci, işverenler için, potansiyel yetenekleri erken bir aşamada tespit edebilme ve kuruma kazandırma fırsatı sunarken, stajyerler için ise, profesyonel iş hayatına atılmadan önce edinecekleri deneyim ve kurumsal kültürle tanışma fırsatı sunmaktadır. Bu nedenle, bu sürecin zorluklarını aşmak için stratejik yaklaşımlar geliştirmek her iki taraf için de büyük önem taşımaktadır.

Staj Danışmanı Gözüyle Staj Sürecinde Yaşanan Zorluklar

Staj danışmanları, staj sürecinin önemli bir bileşenidir ve bu role özgü bazı zorluklarla karşılaşabilirler. Staj danışmanları gözüyle staj sürecinde karşılaşılabilecek zorlukları; yoğun iletişim, sorun çözme, bürokrasi ve evrak işleri şeklinde 36eydan36ize edilmiştir (bkz. Grafik 7).

Grafik 7. Staj danışmanı gözüyle staj sürecinde yaşanan zorluklara ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları

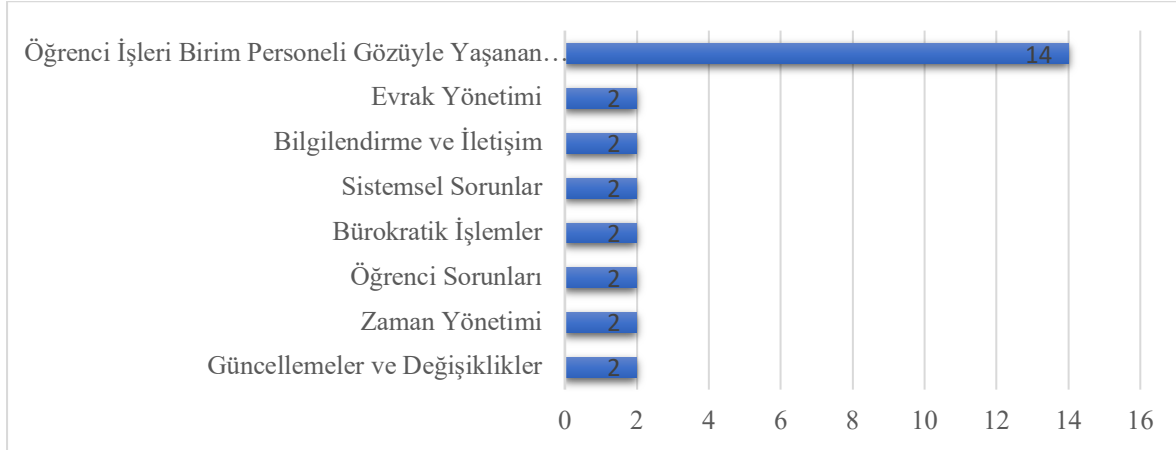


Staj danışmanları, öğrencilerin profesyonel hayata ilk adımlarını atarken rehberlik eden öğretim elemanlarıdır. Ancak bu görev, bazen anlaşılmaz bürokratik süreçler, yoğun iletişim gereklilikleri ve beklenmedik sorunların çözümü gibi zorlukları da beraberinde getirebilmektedir. *Yoğun iletişim* gerekliliği, danışmanların hem öğrencilerle hem de staj yerleriyle sürekli iletişimde olmasını gerektirmektedir. Öğrenci sayısının fazlalığı, danışmanın her bir öğrenciye yeterli zaman ayıramamasına neden olabilir. Aynı zamanda, staj sürecinin her aşamasında öğrenci ve iş yerleri arasında bir köprü vazifesi görmesi, danışmanın zamanını daha da sınırlar. *Sorun çözme* yeteneği, danışmanın öğrenci ve iş yeri arasında yaşanan anlaşmazlıklarda tarafsız kalmayı, objektif bir yaklaşım sergileyerek her iki tarafın da memnuniyetini sağlamayı gerektirmektedir. *Bürokrasi ve evrak işleri*, staj sürecinin resmi boyutudur. Staj raporları, değerlendirmeler, izinler ve benzeri evrakların eksiksiz ve zamanında tamamlanması, sürecin hızlı ve sorunsuz ilerlemesi için gerekmektedir. Tüm bu zorluklara 36eydan, staj danışmanlarının katkısı, öğrencilerin profesyonel hayata hazırlık sürecinde paha biçilemezdir. Bu nedenle, onların bu zorlukları aşabilmesi için gerekli destek ve kaynakların sağlanması hem öğrencilerin hem de eğitim kurumlarının yararına olacaktır.

Öğrenci İşleri Birim Personeli Gözüyle Yaşanan Zorluklar

Öğrenci işleri birimi, üniversitelerde öğrencilerin akademik ve idari işlemlerinin düzenlenmesi ve yürütülmesi konusunda önemli bir role sahiptir. Staj süreci de bu işlemler arasında yer almaktadır. Grafik 8 öğrenci işleri biriminin bu süreçte karşılaştığı zorlukları özetlemektedir.

Grafik 8. Öğrenci işleri birim personeli gözüyle yaşanan zorluklara ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları

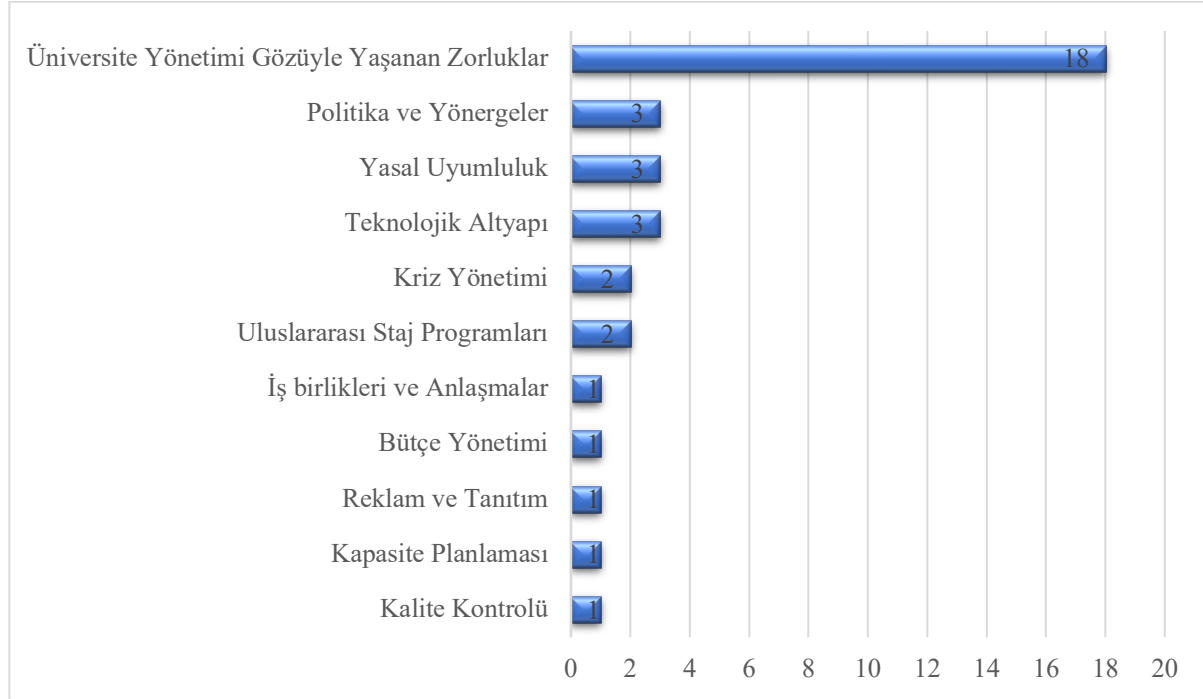


Öğrenci işleri birimi, staj sürecinin başından sonuna kadar birçok kritik görevi üstlenmektedir. Bu görevler, öğrencilerin staj süreçlerini başarılı bir şekilde tamamlamaları için hayati öneme sahiptir. Ancak grafiğin de gösterdiği üzere, bu birim birçok zorlukla karşı karşıyadır. *Evrak yönetimi*, öğrenci işleri biriminin en büyük yüklerinden biridir. Her öğrencinin staj süreci boyunca birçok farklı evrağı bulunmaktadır. Bu evrakların eksiksiz, düzenli ve güncel tutulması hem öğrenci hem de öğrenci işleri birimi için önemlidir. *Bilgilendirme ve iletişim*, sürekli değişen ve güncellenen bilgilerle birlikte, öğrencilere doğru ve güncel bilgilerin ulaştırılması gerekmektedir. Bu durum, özellikle büyük öğrenci sayısına sahip üniversitelerde büyük bir 37eydan okuma olabilir. *Sistemsel sorunlar*, teknolojik altyapının yetersizliği veya kullanıcı dostu olmaması, birimin işlerini aksatabilmektedir. Teknolojik altyapının yetersizliği veya kullanıcı dostu olmaması durumu, hem öğrenci memnuniyetini hem de süreç verimliliğini olumsuz etkileyebilmektedir. *Bürokratik işlemler*, hızlı ve etkili bir staj süreci için büyük bir engel oluşturabilmektedir. Sürecin hızlandırılması ve bürokrasinin azaltılması, öğrenci memnuniyetini artırabileceği söylenebilir. *Öğrenci sorunları*, her öğrencinin farklı ihtiyaçları ve sorunları vardır. Bu sorunlara bireysel çözümler üretmek, birimin iş yükünü artırabilmektedir. *Zaman yönetimi*, yoğun başvuru dönemlerinde birimin en büyük zorluklarından biridir. Bu dönemlerde, birimin kaynaklarının etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. *Güncellemeler ve değişiklikler*, yasal düzenlemeler veya üniversite politikalarındaki değişiklikler nedeniyle sürekli olarak güncellenmesi gereken bir alanı temsil etmektedir. Öğrenci işleri biriminin karşılaştığı bu zorluklar, staj sürecinin verimliliği ve kalitesini doğrudan etkilemektedir. Bu zorlukları aşmak için, birimin süreçlerini optimize etmesi, teknolojik altyapısını güçlendirmesi ve etkili iletişim yöntemleri geliştirmesi gerekmektedir. Bu adımlar hem öğrenci memnuniyetini artırabilir hem de birimin iş yükünü hafifletebilir.

Üniversite Yönetimi Gözüyle Yaşanan Zorluklar

Üniversite yönetimi, eğitim-öğretim süreçlerinin genel koordinasyonunu ve stratejik yönlendirmesini sağlamaktadır. Bu bağlamda staj süreci, üniversite yönetimi için de birtakım zorlukları beraberinde getirebilmektedir. Grafik 8 üniversite yönetiminin perspektifinden staj sürecindeki potansiyel zorlukları ortaya koymaktadır.

Grafik 9. Üniversite yönetimi gözüyle yaşanan zorluklara ilişkin alt-kategorilerinin referans ifade sayıları



Grafik 9'a göre üniversite yönetiminin staj süreciyle ilgili karşılaştığı zorluklar geniş bir yelpazeye yayılmaktadır. *Teknolojik altyapı, yasal uyumluluk ve politika ve yönergeler* konuları 3'er referans ifadeyle diğer başlıklara nazaran daha fazla zorluk oluşturduğunu göstermektedir. Günümüzde teknolojinin hızla ilerlemesi, sürekli değişen yasal düzenlemeler ve kurum içi politika ve yönergelerin etkili bir şekilde yönetilmesi, üniversite yönetimleri için önemli zorluklardan bazılarıdır. Diğer yandan, *uluslararası staj programları* ve *kriz yönetimi* başlıkları da 2'şer referans ifadeyle üniversite yönetiminin dikkate alması gereken diğer önemli konular arasında yer almaktadır. Geri kalan konular, *kalite kontrolü, kapasite planlaması, reklam ve tanıtım, bütçe yönetimi* ve *iş birlikleri ve anlaşmalar* ise 1'er referans ifadeyle grafiğe dahil olmuştur. Bu konuların her biri, üniversite yönetiminin staj sürecini etkili bir şekilde yürütebilmesi için dikkate alması gereken önemli unsurlardır. Sonuç olarak, üniversite yönetimi, staj sürecinde karşılaştığı bu zorlukları aşmak için stratejik planlamalar yapmalı, süreçleri etkili bir şekilde yönetmeli ve öğrencilere kaliteli bir staj deneyimi sunmayı hedeflemelidir.

Staj Sürecinin Dört Aşamadaki İhtiyaçları

Staj sürecinin dört temel aşamada modellenmesi, sürecin her evresindeki potansiyel zorlukları ve iyileştirme fırsatlarını daha açıkça tanımlamaya olanak tanıyacaktır. Bu modelleme; "Hazırlık", "Başlama", "Uygulama" ve "Tamamlama" olmak üzere dört aşamayı kapsamaktadır.

Staj sürecinin başlangıcında yer alan *hazırlık aşaması*, öğrencilerin staj deneyimi için gerekli bilgi, beceri ve hazırlıkları gerçekleştirdiği bir dönemdir. Bu aşama, öğrencilerin staj sürecine başlamadan önce sahip olmaları gereken temel bilgileri edindikleri ve staj yerlerini seçtikleri dönemi kapsamaktadır. İhtiyaçlar;

- (1) Doğru staj yeri bilgisi: Öğrencilerin staj yapmayı planladıkları sektör veya işletme hakkında önceden detaylı bilgilere sahip olmaları gerekir.
- (2) Rehberlik ve danışmanlık: Öğrencilere staj başvuruları ve süreci hakkında rehberlik edilmesi.
- (3) Başvuru platformları: Staj başvurularının kolay ve etkili bir şekilde yapılabileceği online başvuru sistemleri.

Başlama aşaması, staj sürecinin fiilen başladığı, öğrencinin iş yerine ilk adımını attığı ve kurumsal kültürle ilk kez tanıştığı evredir. Bu aşama, öğrencinin iş yeri ortamına uyum sağlama sürecini de içermekte ve bu süre zarfında karşılaşılan zorlukların üstesinden gelmek için bazı ihtiyaçlar bulunmaktadır;

- (1) Oryantasyon (uyum) programı: Öğrencinin iş yerine ve kurumsal kültüre hızla uyum sağlamasını destekleyen programlar.
- (2) Mentorluk: Deneyimli bir çalışanın, stajyerin yanında olması ve ona rehberlik etmesi.
- (3) Açık iletişim kanalları: Öğrencinin sorularını ve endişelerini iletebileceği bir mekanizma.

Uygulama aşaması, staj sürecinin en aktif ve kritik dönemidir. Bu aşamada, öğrenci teorik olarak öğrendiği bilgileri iş yerinde pratikte uygulamakta, gerçek iş yaşamının dinamiklerini yakından tanımakta ve mesleki becerilerini geliştirmektedir. Bu süreçte karşılaşılan zorluklara ve ihtiyaçlara odaklanmak önemlidir. İhtiyaçlar;

- (1) Pratik rehberlik: Öğrencinin işe başladığı ilk günlerde ve haftalarda, karşılaştığı zorluklarda yardımcı olabilecek rehberlik ve danışmanlık.
- (2) Düzenli geri bildirim: Öğrencinin performansı, güçlü ve gelişmesi gereken yönleri konusunda düzenli olarak bilgilendirilmesi.
- (3) Etkili iletişim: Öğrencinin iş yerindeki diğer çalışanlarla ve yöneticilerle etkili iletişim kurma becerileri.

Tamamlama aşaması, staj sürecinin sonlandığı ve öğrencinin edindiği deneyimleri değerlendirip, bu deneyimlerin kariyer yolculuğuna nasıl katkı sağladığını gözden geçirdiği dönemdir (Tombouctou, 2022). Bu aşama, öğrencinin gelecekteki kariyer planlarını belirlemesi için önemli bir refleksiyon sürecini içermektedir. İhtiyaçlar;

- (1) Değerlendirme ve geri bildirim: Staj sürecinin genel değerlendirilmesi ve öğrencinin performansına dair geri bildirim.
- (2) Kariyer planlama danışmanlığı: Edinilen deneyimlerin öğrencinin kariyer hedefleriyle nasıl uyum sağladığı konusunda rehberlik.
- (3) Staj raporu: Öğrencinin staj süresince edindiği deneyimleri, öğrendikleri ve gözlemleri yazılı olarak raporlaması.

Bu modelleme, staj sürecinin daha etkili ve verimli bir şekilde yönetilmesine katkı sağlayacaktır. Her aşamada ortaya çıkan ihtiyaçlar, ilgili aşamanın daha iyi nasıl optimize edilebileceği konusunda fikirler sunmaktadır.

Çözüm Önerileri

Staj sürecinde karşılaşılan zorluklar doğrultusunda, bu sürecin daha etkili ve verimli hale getirilmesi için aşağıda bazı çözüm önerileri sunulmuştur.

Staj Programlarının Gözden Geçirilmesi

Staj programlarının etkinliğini artırmak ve öğrencilerin sektörel gereksinimlere en uygun şekilde hazırlanmalarını sağlamak için bu programların sürekli olarak gözden geçirilmesi gerekmektedir. Staj programlarının içeriği, süresi ve yapısı, güncel sektör ihtiyaçlarına ve öğrenci geri bildirimlerine göre gözden geçirilmelidir. Özellikle dinamik bir sektör yapısında, staj programlarının sürekli olarak güncellenmesi ve 39ratik edilmesi büyük önem taşımaktadır.

Mevcut Programların İncelenmesi

Staj programlarındaki mevcut uygulamaların etkinliğini değerlendirmek için bir inceleme yapılmalıdır.

- (1) Durum tespiti: İlk adım, mevcut staj programlarının hangi alanlarda başarılı olduğunu ve hangi alanlarda eksik kaldığını belirlemektir.

- (2) Değerlendirme kriterleri: Staj programlarının değerlendirilmesi için objektif kriterlerin belirlenmesi gereklidir. Örneğin, öğrencinin sektöre ne kadar hazırlandığı, teorik bilginin pratiğe ne kadar yansıtıldığı gibi kriterler kullanılabilir.

Güncellenmiş Müfredat

- (1) Sektörel trendlerin izlenmesi: Özellikle hızla değişen sektörlerde, staj programlarının sürekli olarak güncellenmesi gerekir. Bu da, öğrencilere en yeni teknolojileri, yöntemleri ve yaklaşımları öğrenme fırsatı sunacaktır.
- (2) Uzman görüşleri: Sektör profesyonelleri, akademisyenler ve diğer uzmanlarla iş birliği yaparak, staj programının içeriğinin sektörün gereksinimleriyle ne kadar uyumlu olduğunu belirlemek mümkündür.

Öğrenci Geri Bildirimi

- (1) Düzenli geri bildirim toplantıları: Staj programının güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek için staj sürecini tamamlamış öğrencilerle periyodik toplantılar düzenlenerek, deneyimlerini paylaşmaları sağlanmalıdır.
- (2) Anketler ve anonim geri bildirimler: Öğrencilerin gerçekten ne düşündüğünü anlamak için anonim geri bildirim yöntemleri kullanılabilir. Bu sayede öğrenciler, deneyimlerini açıkça paylaşabilirler, bu da programın daha iyi bir şekilde revize edilmesine olanak tanıyacaktır.

Üniversite-Sektör İş Birliğinin Arttırılması

Staj sürecinin etkinliği, üniversitelerin sektörle olan ilişkilerinin kalitesine doğrudan bağlıdır. Bu nedenle, üniversitelerin ve sektör temsilcilerinin arasındaki iş birliğini güçlendirmesi, hem öğrencilere daha kaliteli bir staj deneyimi sunacak hem de sektör temsilcilerinin yetenek havuzuna daha donanımlı bireylerin katılmasını sağlayacaktır.

Ortak Çalıştaylar

- (1) Amacı ve içeriği: Ortak çalıştaylar, üniversiteler ve sektör temsilcileri arasında bilgi ve deneyimlerin paylaşıldığı platformlardır. Bu çalıştaylar, sektörün güncel ihtiyaçları, beklenen yetenekler ve üniversitelerin eğitim yaklaşımları gibi konuları kapsamalıdır.
- (2) Düzenlilik: Yılda en az bir veya iki kez düzenlenen çalıştaylar, sürekli bir iletişim kanalını açık tutacaktır. Bu da hızla değişen sektörel ihtiyaçlara üniversitelerin hızla adapte olmasını sağlayacaktır.
- (3) Katılımcılar: Çalıştaylarda farklı perspektiflerin dikkate alınması için sektör temsilcileri, akademisyenler, staj danışmanları ve öğrenci temsilcileri gibi çeşitli paydaşların yer alması önerilmektedir.

Staj Fırsatları

- (1) Bilgilendirme seminerleri: Sektör temsilcileri, üniversite kampüslerinde düzenli olarak bilgilendirme seminerleri düzenleyerek, şirketlerin ne gibi staj fırsatları sunduğunu öğrencilere doğrudan anlatabilir.
- (2) İş birliği anlaşmaları: Üniversiteler ve şirketler arasında yapılan iş birliği anlaşmaları, belirli bir süre için öğrencilere staj olanakları sunmayı garanti edecektir. İş birliği anlaşmaları, öğrencilere staj bulma sürecinde güvence sağlayacaktır.
- (3) Sanal staj fırsatları: Geleneksel stajlara ek olarak, sektör temsilcileri sanal stajlar veya projeler sunarak öğrencilere farklı deneyimler kazandırabilir. Bu tarz staj fırsatları, öğrencinin coğrafi sınırlamalar olmaksızın deneyim kazanmasına olanak tanıyacaktır.

Üniversitelerin sektör ile bu ve buna benzer yakın iş birlikleri, staj sürecini hem öğrenci için daha değerli kılacak hem de sektör temsilcilerinin geleceğin yetenekleriyle doğrudan iletişim kurmasını sağlayacaktır.

Staj Olanaklarının Çeşitlendirilmesi

Staj olanaklarının çeşitlendirilmesi, öğrencilere farklı coğrafyalarda ve farklı iş kavramlarında deneyim kazanma fırsatı sunarak, onları küresel bir iş dünyasına daha iyi hazırlayacaktır.

- (1) Uluslararası stajlar, öğrencilere farklı kültürlerde çalışma deneyimi sunmaktadır. Uluslararası stajlar ile, öğrencilerin kültürlerarası iletişim becerilerini geliştirmeleri ve onlara küresel bir perspektif kazandırmaları amaçlanmaktadır.
- (2) Ortaklık anlaşmaları: Üniversiteler, yurtdışındaki diğer eğitim kurumları veya uluslararası şirketlerle iş birliği anlaşmaları yaparak öğrencilere uluslararası staj fırsatları sunabilir.
- (3) Destek ve bilgilendirme: Öğrencilere yurtdışı staj fırsatları hakkında düzenli bilgilendirme seminerleri yapılmalıdır. Üniversitelerin dış ilişkileri ofisi Erasmus koordinatörlüklerinden hibe, vize, konaklama gibi konularda da destek sağlanmalıdır.

Eğitimin Pratiğe Uyarlanması

Teorik bilgilerin iş hayatındaki uygulamalarla 41ratik4141 seyretmesi, öğrencilerin sektördeki beklentilere daha iyi hazırlanmasını ve adaptasyon süreçlerinin hızlanmasını sağlayacaktır. Dolayısıyla teorik eğitimin, iş hayatındaki pratikle uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Uygulamalı Dersler

- (1) Uygulamalı dersler ile, öğrencilere teorik bilgileri pratiğe nasıl dökceklerini göstererek, gerçek iş dünyasında karşılaşabilecekleri durumlar için hazırlıklı olmaları amaçlanmaktadır.
- (2) Simülasyon ve atölye çalışmaları: Gerçek hayatta karşılaşılacak durumları simüle eden uygulamalar ve atölye çalışmaları, öğrencilere teorik bilgileri uygulama fırsatı sunmaktadır.
- (3) Grup projeleri: Öğrencilere sektörle ilgili gerçekçi projeler verilerek, iş dünyasında karşılaşabilecekleri zorlukları ve ihtiyaçları deneyimleme şansı sağlanmalıdır.

Sektör Temsilcilerinin Derslere Katılımı

- (1) Sektör temsilcileri, derslere misafir öğretim elemanı olarak katılarak, iş dünyasındaki güncel trendleri, uygulamaları ve beklentileri öğrencilere aktarabilir.
- (2) Üniversitelerde düzenlenecek panel ve seminerlerle, öğrencilere sektördeki son gelişmeler ve beklentiler hakkında bilgi sunulabilir.
- (3) Sektör temsilcileri, öğrenci projelerini destekleyerek ya da bu projelere mentorluk yaparak, öğrencilere gerçek iş dünyasının nasıl işlediğine dair içgörüler sunabilir.

Bu çözüm önerilerinin benimsenmesi, staj sürecinin yanı sıra, teorik eğitimin iş dünyasıyla daha uyumlu hale gelmesine katkı sağlayacaktır. Öğrencilerin iş dünyasında karşılaşacakları zorluklara ve fırsatlara daha hazırlıklı yaklaşımlarını sağlayarak, kariyerlerinde daha başarılı olmalarına yardımcı olacaktır.

Staj Sürecinin Dört Aşamasına Yönelik Öneriler

Stajın her aşaması, öğrenciler için kritik öneme sahip olup, her aşamada karşılaşılacak zorluklara özel çözüm önerileri sunulabilir. Aşağıda, hazırlık, başlama, uygulama ve tamamlama aşamalarına yönelik iyileştirme önerileri detaylandırılmıştır.

Hazırlık Aşamasına Yönelik İyileştirmeler

Staj başvuruları sırasında, öğrencilerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, karmaşık ve anlaşılması güç başvuru süreçleridir. *Staj başvuru süreçlerinin basitleştirilmesi*; Başvuru formlarının daha anlaşılır, kullanıcı dostu bir yapıya kavuşturulması, bu süreci basit ve etkili bir hale getirebilir. Öğrencilere adım adım başvuru rehberi sunulabilir.

Öğrenciler, staj süreci hakkında yeterli bilgiye sahip olmadan başvuru yapmaya çalışırken birçok zorlukla karşılaşmaktadır. *Öğrencilere yönelik staj bilgilendirme seminerlerinin düzenlenmesi*; Bu seminerler, öğrencilere başvuru sürecinden stajın sonuna kadar geçen süre zarfında ne gibi adımların atılması gerektiği, stajın amacı, sektörel beklentiler ve üniversite politikaları hakkında bilgi verebilir.

Diğer bir problem; fiziksel olarak başvuru yapma veya farklı platformlardan bilgi toplama, öğrenciler için zaman alıcı ve karmaşık bir süreç olabilir. *Online staj başvuru 42ratik oluşturulması*; Tüm staj başvurularını tek bir platformda toplamak, öğrencilere staj yerlerini bulma, başvuru yapma ve süreci takip etme konusunda büyük kolaylık sağlayacaktır. Üniversiteler, öğrencilere özel bir online staj başvuru 42ratik oluşturarak bu süreci daha etkili hale getirebilir. Portal üzerinde, öğrenciler staj ilanlarına göz atabilir, başvurularını online olarak yapabilir ve başvuru durumlarını takip edebilir. Aynı zamanda bu portal, işverenler için de öğrencilerin CV'lerini inceleme ve uygun adayları seçme imkânı sunacaktır.

Başlama Aşamasına Yönelik İyileştirmeler

Yeni stajyerler genellikle iş yerine uyum sağlama, kurumsal kültürü anlama ve görevlerini öğrenme konularında zorluk yaşamaktadırlar. *Oryantasyon programlarının zenginleştirilmesi*; Oryantasyon programları, stajyerlerin iş yerine hızla adapte olmalarına yardımcı olabilir. Bu programlar, kurumsal değerleri, misyon ve vizyonu, işleyiş ve kuralları öğrencilere tanıtarak, stajyerlerin iş yerine daha kolay entegre olmalarını sağlamaktadır. Oryantasyon programları, interaktif eğitimler, takım çalışmaları ve atölye çalışmalarıyla zenginleştirilmeli, böylece stajyerlerin aktif katılımı teşvik edilmelidir.

Yeni başlayan stajyerler için iş yerinde bir rehber ya da danışmana ihtiyaç duyulabilir. *İşyeri mentorluk programlarının oluşturulması*; İşyerlerinde deneyimli çalışanlardan, stajyerlere mentorluk yapmaları için gönüllü olmaları istenebilir. Bu mentorlar, stajyerlerin iş yerinde karşılaştığı sorunları çözmelerine, kurumsal kültüre uyum sağlamalarına ve mesleki gelişimlerine katkıda bulunabilir. Aynı zamanda, mentorluk 42ratik42, iş yerinin değerlerini ve beklentilerini stajyere aktarma noktasında etkili bir araç olabilir (Indeedb, 2023b).

Stajyerler, iş dünyasında gerekli olan bazı temel becerilere sahip olmayabilir. *Stajyerlere yönelik beceri atölyelerinin düzenlenmesi*; Stajyerlerin iş yaşamında karşılaşabileceği zorluklara hazırlıklı olmalarını sağlamak için beceri atölyeleri düzenlenebilir. Bu atölyeler, iletişim becerileri, takım içi çalışma, problem çözme teknikleri ve kurumsal görgü kuralları gibi konularda eğitimler içerebilir. Bu tür eğitimler, stajyerlerin iş yaşamındaki beklentilere daha hızlı uyum sağlamalarına yardımcı olabilir.

Uygulama Aşamasına Yönelik İyileştirmeler

Staj sürecinde, öğrenciler genellikle performansları hakkında yeterli ve anlamlı geri bildirim alamazlar. Bu durum, öğrencinin gelişimini ve öğrenme sürecini olumsuz etkileyebilir. *Öğrencilere düzenli geri bildirimde bulunma*; İş yerleri, stajyerlerin görevlerini ve sorumluluklarını nasıl yerine getirdiklerine dair düzenli geri bildirimlerde bulunmalıdır. Bu geri bildirimler hem yazılı hem de sözlü olarak sunulabilir. Düzenli geri bildirim, stajyerin hangi alanlarda gelişim göstermesi gerektiğini anlamasına ve bu yönde ilerlemesine yardımcı olacaktır.

Öğrenciler, üniversitede aldıkları teorik eğitimin iş yaşamındaki 42ratik uygulamalarla nasıl entegre edileceğini bilemezler. *Teorik bilgi ile 42ratik uygulamanın entegrasyonuna yönelik çalışma grupları*; Öğrencilere, teorik bilgilerini pratiğe nasıl dökebilecekleri konusunda rehberlik edecek çalışma grupları oluşturulabilir. Bu gruplar, öğrencilerin karşılaştığı zorlukları tartışabileceği, deneyimlerini paylaşabileceği ve gerçek iş yaşamıyla ilgili sorularına yanıt bulabileceği platformlar olmalıdır.

Staj sürecinde, öğrenciler, iş yerindeki iletişim dinamikleri ve problem çözme mekanizmaları konusunda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmayabilir. *İletişim ve problem çözme eğitimleri*; Stajyerlere, iş yaşamında karşılaşabilecekleri iletişim sorunlarına ve zorluklara yönelik özel eğitimler sunulabilir. Bu eğitimler, etkili iletişim teknikleri, problem çözme stratejileri ve takım içi çalışma dinamikleri gibi konuları kapsamalıdır. Bu sayede, stajyerler, iş yerinde daha etkili bir şekilde iletişim kurabilir ve karşılaştıkları zorlukları daha etkili bir şekilde aşabilirler (Internship, 2019; Mauer, 2017; Nacweb, 2023).

Tamamlama Aşamasına Yönelik İyileştirmeler

Stajın sonunda, öğrencinin edindiği deneyimler ve beceriler genellikle yeterince değerlendirilmez. Stajın bitiminde, öğrenci ve işveren arasında yüz yüze *değerlendirme toplantıları düzenlenmelidir*. Bu toplantılarda, öğrencinin staj sürecinde kazandığı beceriler, karşılaştığı zorluklar ve edindiği deneyimler ele alınmalıdır. İşveren de öğrencinin performansına dair geri bildirimde bulunmalıdır.

Staj sonrası, öğrenciler kariyer planlaması konusunda yönlendirme ve bilgi eksikliği yaşayabilirler. *Kariyer planlama seminerleri ve atölyeleri*; Üniversiteler ve iş yerleri, staj sürecini tamamlayan öğrencilere kariyer planlama seminerleri ve atölyeleri sunabilirler. Bu etkinlikler, öğrencilere kariyer yolları, sektörel trendler ve iş bulma stratejileri konusunda bilgi sağlamalıdır.

Staj sürecini tamamlayan öğrenciler, edindikleri deneyimleri ve kazandıkları bilgileri paylaşacak bir platforma sahip olmayabilirler. Üniversiteler ve iş yerleri, stajyerlerin deneyimlerini, kazandıkları becerileri ve önerilerini paylaşabilecekleri *online platformlar* oluşturabilirler. Bu platformlar, gelecekteki stajyerler için rehberlik edebilir ve staj sürecinin daha verimli hale gelmesine katkıda bulunabilir.

Değerlendirme, Sonuç ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Staj eğitimi, öğrencilerin teorik bilgilerini pratiğe dökerek iş dünyasıyla tanıştığı, mesleki becerilerini geliştirdiği kritik bir süreçtir. Bu nedenle, staj eğitiminin özünün tüm paydaşlar tarafından doğru bir şekilde anlaşılması son derece önemlidir. Staj uygulamaları iş dünyasının bir ön hazırlığı olarak ele alındığında, bu kapsamda yapılmış detaylı bir çalışma ile karşılaşmamış olmamız, bu araştırmanın değerini artırmaktadır. Bu çalışma ile belirlenen problemler ve sunulan çözüm önerileri, konu hakkındaki literatüre yeni bir perspektif katmaktadır.

Öğrenci bakış açısına odaklandığında; başvuru formlarını ve işlemlerini kavrama konusundaki zorluklar, uygun işverenle eşleşme noktasında hissedilen destek eksikliği, kısa staj dönemleri ve kurumsal bir yapıya sahip olmayan işletmelerle yaşanan problemler en belirgin sorunlar olarak öne çıkmaktadır. Bazı öğrenciler, staj yerleri araştırma ve işveren beklentilerini karşılama aşamalarında aldıkları desteği yetersiz bulmuşlardır. Ayrıca, öğrenciler, stajın iş dünyasıyla tanışma ve mesleki yeteneklerini geliştirme potansiyelini kabullenmekte; fakat genelde staj dönemlerinin kısa bulduklarını ve tek bir işletmede staj yapmanın, çeşitlilikten mahrum bıraktığını ifade etmişlerdir. İşveren perspektifinden değerlendirildiğinde, öğrencilerin öğrenme hevesinin ve motivasyonunun genellikle yetersiz olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca, işyeri adabı ve protokolü konularında öğrencilerin tam olarak bilgili olmadığına dikkat çekilmiştir. İşverenler, staj sürecinin daha verimli kılınması için, sektör temsilcilerinin eğitim müfredatının hazırlanmasına, öğrenci staj raporlarının oluşturulmasına ve stajın sonunda yapılacak olan performans değerlendirmelerine daha proaktif bir katılım sergilemeleri gerektiğini belirtmişlerdir.

Başarılı bir staj sürecinin temelinde, bu sürecin tüm katılımcıları arasında etkili bir iletişim ve koordinasyon bulunmaktadır. Özellikle yönetim, staj danışmanları ve öğrenci işleri gibi kritik rolleri olan paydaşların, staj sürecinin ne olduğunu ne amaçladığını ve nasıl yürütülmesi gerektiğini iyi anlamaları gerekmektedir.

Bu bilinci artırmak adına, mevcut staj yönergelerinin öğrenci dostu, anlaşılır ve uygulanabilir bir dille yeniden yazılması ve iki dilli bir staj rehberinin oluşturulması önerilmektedir. Ancak, sadece öğrencilere yönelik bir rehber yeterli değildir. Yönetim, staj danışmanları ve öğrenci işleri gibi diğer paydaşlar için de staj süreciyle ilgili bilgilendirici materyallerin geliştirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir. Kısacası, etkili bir staj süreci için tüm paydaşların bu süreci tam anlamıyla kavramaları ve sürece aktif bir şekilde katılmaları gerekmektedir. Bu bilinçle, staj eğitiminin kalitesini artırmak ve öğrencilere daha değerli deneyimler sunmak mümkün olacaktır.

Gelecek çalışmalarda, farklı üniversitelerin staj süreçleri detaylı bir şekilde incelenerek, en iyi uygulamalar ve başarılı örnekler belirlenebilir. Staj sürecinin daha etkili yönetilmesi için dijital

platformların ve teknolojik araçların entegrasyonu üzerine çalışmalar yapılabilir. Örneğin, staj başvuru ve takip sistemlerinin mobil uygulama olarak geliştirilmesi, süreci kolaylaştırabilir. Yurtdışında staj yapma olanaklarına yönelik bir araştırma, öğrencilere farklı kültürlerde çalışma deneyimi kazandırabilir. Belirli sektörlerle yönelik özelleştirilmiş staj programlarına dair incelemeler yapılabilir. Stajın istihdam üzerindeki etkisini inceleyen bir çalışma, stajın uzun vadede öğrencilere sağladığı faydalar hakkında bilgi verebilir. Staj sürecinde mentorluk sistemlerinin etkisi üzerine çalışmalar yapılabilir. İyi bir mentorluk sistemi, stajın kalitesini artırabilir. Staj sürecinin başlangıcında öğrencilerin iş hayatına adaptasyon süreçleri üzerine araştırmalar yapılabilir. Bu öneriler, staj sürecinin daha etkili, verimli ve öğrenci odaklı bir yapıya kavuşmasına katkı sağlayabilir.

Kaynakça

- Ayazlar, R. A. (2015). Araştırmalarda Güvenirlilik ve Geçerlilik. (Ed. Atila Yüksel, Akan Yanık & Reyhan A. Ayazlar). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 63-79.
- Baş, T., & Akturan, U. (2017). *Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri* (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bilgin, N. (2014). *Sosyal Bilimlerde İçerik Analizi – Teknikler ve Örnek Çalışmalar* (3. Baskı), Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (22. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.
- Demirci, S., & Köseli, M. (2017). İkincil Veri ve Veri Analizi. (Ed. Kaan Böke). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. Baskı). İstanbul: Alfa Basım, 320-364.
- Dey, I. (1993). *Qualitative data analysis*. London: Routledge.
- Eisner, E. W. (1991). *The Enlightened Eye: Qualitative Inquiry and the Enhancement of Educational Practice*. Old Tappan, New Jersey: Macmillan.
- Indeed (2023a). *Creating an Internship Program: A Guide*. <https://www.indeed.com/hire/c/info/creating-an-internship-program-guide> (01.09.2023)
- Indeed (2023b). *21 Helpful Internship Tips for Success (With Importance)*. <https://www.indeed.com/career-advice/starting-new-job/internship-tips> (01.09.2023)
- Internship (2019). *12 Steps to Setting Up an Internship Program - Intern Program Tips*. <https://www.internships.com/employer/resources/setup/12steps> (15.09.2023)
- Koyuncuoğlu, Ö. (2020). *Türkiye’de Girişimci ve Yenilikçi Üniversitelerin Gömülü Teoriye Göre Değerlendirilmesi ve Bir Model Önerisi*. Ankara: Nobel Bilimsel Eserler.
- LeCompte, M. D., & Goetz, J. P. (1982). Problems of Reliability and Validity in Ethnographic Research. *Review of Educational Research*, 52, 31-60.
- Mauer, R. (2017). *How to Do Internships the Right Way*. <https://www.shrm.org/ResourcesAndTools/hr-topics/talent-acquisition/Pages/How-to-Do-Internships-the-Right-Way.aspx> (15.09.2023)
- Merriam, S. B. (2013). *Nitel Araştırma Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (Çev. Ed.: Selahattin Turan). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Sourcebook of New Methods*, California; SAGE publications Inc.
- Nacweb (2023). *Best Practices for Internship Programs*. <https://www.nacweb.org/talent-acquisition/internships/15-best-practices-for-internship-programs/> (01.09.2023)
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tavşancıl, E., & Aslan, E. (2001). *Sözel, Yazılı ve Diğer Materyaller için İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri*. İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tombouctou (2022). *Rolle eines Praktikanten: Was Sie von Ihrer Praktikumsrolle erwarten können*. <https://tombouctou-food.com/de/rolle-eines-praktikanten-was-sie-von-ihrer-praktikumsrolle-erwarten-koennen/> (01.04.2023)
- Van Echtelt (2022). *Was wir unter “Lernen am Arbeitsplatz“ verstehen und warum es so effektiv ist*. <https://www.ag5.com/de/lernen-am-arbeitsplatz/> (01.04.2023)
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (11. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.