

## MOBİLYA EĞİTİMİNDE SANAYİ STAJININ ÖNEMİ VE ÖRNEK BİR UYGULAMA

Göksel ULAY

Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van Meslek Yüksekokulu, Malzeme ve Malzeme İşleme Teknolojileri Bölümü, Mobilya Dekorasyon Programı, 65080 Zeve Kampüsü, Van.

[gokselulay@gmail.com](mailto:gokselulay@gmail.com) - [g.ulay@yyu.edu.tr](mailto:g.ulay@yyu.edu.tr)

### Özet

Türkiye Mobilya Sektöründeki işletmelerde karşılaşılan sorunlar arasında nitelikli personel eksikliği önemli bir yer tutmaktadır. Sektörde faaliyet gösteren işletmelerin çoğu meslek okullarından ve üniversitelerden öğrencilerin nitelik sorununa çözüm üretmelerini beklerken diğer yandan bazı işletmeler ve eğitim kurumları aralarında işbirlikleri oluşturarak kendi içlerinde oluşturdukları mekanizmalar ile öğrencilerdeki mesleki nitelik ve uygulama eksikliklerini gidermeye çalışmaktadırlar. Bildiride işletmeler ve meslek okulları arasında oluşturulabilecek işbirliğine yönelik staj uygulamasına yer verilerek uygulamanın oluşturulmasında ve tatbik edilmesindeki hazırlık, süreç ve sonuçları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Sonuç olarak; mobilya üretimi yapan bir işletmedeki staj uygulaması tanıtılarak sürecin girdileri, çıktıları, öğrenci, işletme, okul ve toplumsal açıdan ortaya konulmuştur. İyi uygulama örneklerinin tüm kesimlere duyurulması ve tanıtılması sayesinde yeni staj işbirlikleri oluşturulmasında taraflara fikir vermesi ve yardımcı olması amacıyla hazırlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Mobilya İşletmesi, staj, öğrenci, eğitim, nitelik.

## THE IMPORTANCE OF INDUSTRIAL INTERNSHIP AND FURNITURE EDUCATION AN EXAMPLE APPLICATION

### Abstract

Absence of qualified personnel has a place among the problems encountered in companies within Turkey Furniture Sector. While most companies, operating within sector, expect from vocational schools and universities to produce solution for qualification problem of students, on the other hand by cooperating, some companies and education institutions try to correct students' vocational qualification and

application deficiencies by means of the mechanisms which they constitute among themselves. Within notification, a model proposal for the cooperation to be formed between companies and vocational schools has taken place and preparation, process and results within establishment and application of model were tried to be indicated. As a result, application within a company which has such characteristic features as yacht furniture of school&industry cooperation model and which carries out furniture production has been introduced and inputs and outputs of the process have been put forward in terms of school, company, school and society. This study has been prepared to provide and insight and to help for the new models to be created and resolution proposals have taken place in this study.

**Key Words:** Furniture business, internship, student, education, qualification.

## 1. Giriş

Ekonomik gelişim ve kalkınmanın itici gücü sayılan sanayi sektörü ülkemiz için son derece önem arz etmektedir. Sanayi sektöründeki ve teknolojik üstünlükler ülkeleri ön plana çıkararak dünya ile bölge ekonomilerini yönlendirebilme yeteneğine sahiptirler. Bunun yanı sıra söz konusu ülkeler, hızla artan nüfusa yeni iş ve eğitim imkanları sağlamak, hayat standardını yükseltmek, geleneksel düşük talep-düşük verim çemberini kırmak zorundadırlar. İşletmeler kendilerini her geçen gün geliştirirken rakiplerine üstünlük sağlayarak pazar paylarını da artırmaya çalışmaktadırlar. Elleri bulunan kıt kaynakları (insan kaynağı, doğal kaynak, malzeme, sermaye vb.) çok daha tutumlu ve akılcı bir şekilde kullanmak ve bu şekilde üretimde verimliliği artırmak, hizmet ve kalite standartlarında farklılık yaratmak işletmeler için zorunlu hale gelmiştir.

Ülkeler ekonomilerinin düzenli ve istikrarlı bir şekilde gelişmesini sağlamak için sanayi sektörünün itici güçlerini belirleyip o sektörler üzerindeki çalışmalara yoğunlaşmalıdırlar. Türkiye'nin sanayi yapılanması içerisinde potansiyel güce sahip olan ve Avrupa Birliği sürecinde ülke ekonomisine güç katabilecek sektörler tespit edilerek bu alanlara (imalat, ulaşım, enerji, gıda, kompozit malzeme, ilaç vb. sektörler) yönelik destek ve teşviklerle birlikte yatırımlar artırılmalı ve sektörün gelişmesi sağlanmalıdır. Sonuçta ülke ekonomisi için katma değeri yüksek olan ürünlere ve

sektörlere yatırım yapıldığı takdirde, istihdam alanları artacak ve buna bağlı olarak ekonominin ve sosyal yaşamın gelişmesine katkıda bulunulabilecektir.

Bu çalışma özelde Türkiye'nin ihracatı için önemli, katma değeri yüksek ve kendine özgü karakteristik özellikleri olan mobilyaların [1] üretimini yapan bir işletme de, genelde ise mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerde karşılaşılan sorunların başında gelen, nitelikli personel eğitimi (staj uygulaması) aynı zamanda istihdamı konusuna yöneliktir. Meslek lisesi öğrencilerinin eğitimlerinin bir parçası olan sanayi staj uygulaması tartışılarak mobilya işletmesi özelindeki staj eğitim sürecinin ayrıntılarına yer verilmiştir. Sürdürülebilir insan kaynağı politikasının uygulanması için benzer sorunlar yaşayan işletmelere ve eğitim kurumlarına yönelik işbirliği uygulaması ortaya konulmuştur. Çalışma mobilya üreten bir işletme özelinde uygulandığı fakat mobilya sektöründe faaliyet gösteren işletmelerin tümünde veya farklı sektörlerle yönelik imalat yapan işletmelerde de geliştirilerek uygulanabilir. Ayrıca bu ve benzeri işbirlikleri işletmelerin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılarken, meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve fakülte mezunlarının da işsizlik sorununa çözüm olabileceği düşünülmektedir. Böylelikle niteliksiz iş gücü sorununa da çözüm bulunabilecektir.

### *1.1. Türkiye Mobilya Sektörü ve Kalifiye İşgücü*

Türkiye sanayi sektörleri içinde işyeri ve gerekse istihdam sayısı hayli fazla olan ve yaklaşık 8 milyar dolar büyüklüğe ulaşan mobilya sektörü önemli bir yere ve ağırlığa sahip konumdadır[2]. Türkiye'deki mobilya üretimi 2005 yılı rakamlarıyla yaklaşık olarak 5,5 milyar dolardır. 2010 yılında yaklaşık 12,5 milyar \$, 2011'de 14 milyar \$, değerinde mobilya üreten Türkiye 2010'da toplam 10 milyar \$, 2011'de 11 milyar \$ değerinde tüketim yapmıştır[3]. Mobilya sektörüne baktığımızda boya, vernik sanayiden ahşap levha ürünlerine ve aksesuar sanayiden yat/tekne dekorasyonuna kadar birçok alanı bünyesinde barındırmaktadır. Sektörün son 10 yılda çok hızlı gelişme göstermesine rağmen talep yetersizliği, sermaye, teknoloji, nitelikli personel eksikliği, tasarım, hammadde, markalaşma vb. [1, 4, 5, 6] gibi temel konularda sorunları mevcuttur.

Türkiye de son yıllarda hızlı bir gelişim gösteren mobilya sektörünün [7] sorunlarına yönelik araştırmaların yapılması ve çözüm önerilerinin getirilmesi sektör ve sektörün paydaşları olan, girişimci, üretici, müşteri ve nihayetinde toplum ve ülke için son derece

önem teşkil etmektedir. Araştırma ve çözüm bulma sürecinde kurumların veya bireylerin işbirlikleri süreci hızlandırabileceği gibi kalıcı çözümlerin bulunmasına da yardımcı olabilecektir. Ülkemizde ahşap ve mobilya sektöründe faaliyet gösteren firmalar genelde küçük ölçekli aile işletmesi şeklindedir. Bu tür işletmeler düşük kapasite kullanım oranları ile verimsiz çalıştıklarından üretim maliyetleri yüksek olmaktadır. Ancak, mobilya endüstrisi hızlı bir dönüşüm geçirerek eskiye oranla çok daha bilgi ve sermaye yoğun bir moda sektörü olma yolunda ilerlemektedir [4].

Mobilya sektörünün geneline bakıldığında sorunları; tasarım, marka-patent, zanaatkâr kökenli KOBİ tanımlı ölçekte iş yapan üreticilerin sektörden çekilmeye başlaması, finansman, pazarlama, nitelikli personel ve yönetici yetersizliği, kayıt dışılık, haksız rekabet, markalaşma, ölçek büyüklüğü, uluslar arası tanıtım, kurumsallaşma, hammadde fiyatları, OSB arazileri gibi pek çok ciddi sorunun tek elden denetlenip düzenlenecek geniş çaplı bir çalışma ile tam bir envanterinin çıkarılması sorunların çözümü için ilk adım olacağı bildirilmiştir[4]. Mobilya endüstrisine yönelik yapılan araştırmalarda, nitelikli personel (kalifiye işgücü) istihdamı konusunun önemi birçok çalışmada ortaya konulmuştur [8,4,9,10,11,12,13,14,15,16]. Ayrıca Türkiye’de mobilya emek-yoğun bir iş kolu olarak öne çıktığından iş gücü ihtiyacı ve niteliği kritik bir girdi olduğu bilinmektedir. Günümüzde bir taraftan işsizlik rakamları %10 civarında seyrederken diğer yandan ise işletmeler aradığı nitelikte personel (kalifiye işgücü) bulmakta zorluk çekmektedir[8,4,15]. Bu konuya paralel olarak meslek okullarının ve üniversitelerin sanayi ve işletmelerle olan ilişkilerinin yetersiz olduğu ve bu konuda alınması gereken mesafe olduğu çalışmalarla ortaya konulmuştur [13]. Mobilya sektörünün son yıllardaki hızlı gelişimi ve teknoloji kullanma düzeyi bakımından ihtiyaç duyduğu personel profilinin gün geçtikçe değiştiği ve gelişime açık, teknolojiyi kullanabilen ve takip edebilen, yeniliğe açık, öğrenme isteği olan genç ve dinamik personellere ihtiyacı vardır. Staj uygulaması ile işletmeler ihtiyaç duydukları personel profillerini tanımış olacak ve bünyesine kazandırabilecektir. Öğrenciler ise okul sonrasındaki kariyer imkânları için ilk basamakları çıkarak iş hayatına adım atabileceklerdir. Nitelikli personel ihtiyacının karşılanmasında meslek liseleri ve işletmeler ve diğer ilgili resmi kurumların kuracağı işbirliği ile çözüm bulunması gerekmektedir. Devletin bu konuları önemsemesi ve stratejik konular sınıfında değerlendirmesi toplumda ve sosyal yaşamda hatta uzun vadede ekonomi alanında

karşılığını bulacağı düşünülmektedir. Ayrıca beklide meslek liselerinin önemi kavrandığında ve misyonu anlaşıldığında meslek sahibi olmak için üniversite kapısındaki yığılmalara son verilebilecektir.

## **2. Materyal**

Çalışmada materyal olarak 2002 yılında kurulan firma; farklı mekanlara yönelik mobilyaların üretimini kendi bünyesinde yapmakta olan, Numarine Denizcilik A.Ş firması Mobilya İşletmesi (Mila) ele alınmıştır. Gebze GPOSB yer alan işletme 15000 m<sup>2</sup> kapalı, 14000 m<sup>2</sup>'de açık alan olmak üzere toplam 29000 m<sup>2</sup>'lik bir alana sahiptir. Yıllık 50 tekneye ait mobilya kapasitesi olan işletmede üretimde farklı kompozit malzemeler ve ahşap esaslı levhalar ile tik, meşe gibi masif malzemeleri kullanarak yatlara özel tasarlanmış mobilyaları üretmektedir. Personel bakımından 2008–2009 küresel krizinden önce toplamda 380 kişi çalışmakta iken 2014 yılı itibari ile toplam 117 personeli ile üretime devam etmektedir. Çalışmakta olan personelin çoğu usta-çırak sisteminde yetişmiş ve neredeyse tamamına yakını mesleki eğitim almamış bireylerden oluşmaktadır. Bu durum tüm sektörde olduğu gibi firmada da personel eğitimini firma bünyesinde yapmak zorunda bırakmaktadır. Meslek lisesi öğrencilerinin mobilya fabrikasında yat/teknelere yönelik özel tasarlanmış mobilyaların üretimi konusunda yetiştirilerek firmaya, sektöre, topluma karşı daha verimli işler çıkarabilmesi için okul ve işletme işbirliği bünyesinde staj eğitim süreci ele alınmıştır.

## **3. Yöntem**

### *3.1. Yöntem Yaklaşımı*

Meslek liselerinin idarecileri ile şirket yetkilileri, öğrencilerin gelecekteki istihdam durumları, şirketin ve sektörün ihtiyaç duyduğu personel nitelikleri hakkında bir ön görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu görüşme sonucunda meslek lisesinin mobilya ve dekorasyon bölümü yetkilileri ile yılda 4 öğrencinin mobilya işletmesi bünyesinde bir yıllık (8+4 ay) uygulama ağırlıklı staj eğitim programına alınmıştır. Mobilyaların üretiminde gerekli olan niteliklerin kazandırılması için işbirliği protokolü imzalanmıştır. Protokol çerçevesinde aşağıda açıklanan süreçler işletilerek sanayi stajı uygulamaya konulmuştur. İlk yıl gerçekleştirilen staj uygulamasının detaylarına aşağıda yer verilmiştir.

### *3.1.1. Meslek Lisesinde Firmanın Tanıtılması*

İşbirliği yapılacak iki okulda şirketin insan kaynakları departmanı yetkilisi ve eğitim sorumlusu şirket tanıtım amaçlı öğrencilere ve eğitimcilere bir tanıtım toplantısı düzenlemiştir. Şirketin kuruluşu, hedefleri, çalışma alanı, personel istihdamı, mali durumu, rakipleri, kapasitesi, avantajlı ve dezavantajlı olduğu konular hakkında bilgi vererek şirketin kısa, orta ve uzun vadedeki hedeflerinin neler olduğunu toplulukla paylaşıldı. Ayrıca özellikle şirketin insan kaynakları konusundaki perspektifi detaylarıyla ortaya konulmuştur.

### *3.1.2. İşletmede Staj Programına Katılacak Öğrencilerin Başvuruları*

Firma tanıtım toplantısına katılan öğrenciler arasında gönüllülük esas olmak kaydıyla bölüm ilgili eğitimcileri öğrencilerden kontenjanın iki katı kadar talep almakta ve firma yetkililerine yönlendirmektedir. Firmaya gelen öğrenciler öncelikle şirketin eğitim ve insan kaynakları personeli ile ön görüşme yaparak bazı konularda mülakata tabi tutulmaktadır. Bu görüşmede özellikle öğrencinin okula ilgisi, devam durumu, mesleğe ilgisi, firmaya ilgisi, teorik ve pratik mesleki bilgi ve ilgi düzeyi, yakın, orta ve uzun vadedeki hedefleri, eğitim hayatındaki başarıları ve başarısızlıkları, ailesi ve ailenin öğrenciyi çalışma konusunda destekleme durumu vb., gibi konularda kısa bilgiler alınarak tüm adaylarla görüşülmüştür.

### *3.1.3. İşletmede Staj Programına Katılacak Öğrencilerin Belirlenmesi*

Alınan öğrenci bilgileri mobilya fabrikasındaki eğitim sorumlusu, formen, takım liderleri ve okul işletme koordinatörü olan öğretim görevlisi/öğretmen bir araya gelerek öğrenciler arasından mevcut kontenjan sayısı kadar öğrencinin şirketin şimdiki ve yakın gelecekteki veya uzun vadede ihtiyaç duyabileceği pozisyona yönelik en uygun nitelikleri taşıyan öğrenciler belirlenmiştir.

### *3.1.4. Kabul Edilen Öğrencilerin ve Velilerinin İşletmeye Davet Edilmesi*

Başvuruları kabul edilen öğrenciler ve velileri işletmeye birlikte gelerek firmanın öğrenciler için hazırlamış olduğu eğitim programı bir sunum yapılarak aileler ve öğrenciler nasıl bir süreçten geçeceklerini ve sonuçta nelerin değişebileceğini öğrenmişlerdir. Ardından ziyaretçiler fabrika içerisinde gezdirilerek fiziksel imkanlarını

ve çalışanların hangi koşullarda ve nasıl çalıştıklarını görerek velilerin ve öğrencilerin bilgilenmeleri sağlanmıştır. Gezi esnasında veliler, öğrenciler ve öğretmenler istedikleri konuda istedikleri kişilerden bilgi almaları sağlanmıştır.

### *3.1.5. Stajyer Eğitim programlarının hazırlanması*

Fabrika gezisi tamamlandıktan sonra takım liderleri, öğrenciler ve velilerinde katıldığı iletişim sürecin de hangi öğrencinin hangi takımda yer alacağı sürecine etki etmiştir. Şirket eğitiminden sorumlu teknik öğretmen, okul görevlileri ve yöneticiler eşliğinde 8+4 ay boyunca haftalık eğitim planları öğrenci bazında düzenlenmiştir. Hangi öğrencinin hangi departmanda ve hangi işlemlerde uygulamalı eğitim göreceği hatta hangi takım liderinin sorumluluğunda olacağı belirlenmiştir.

### *3.1.6. Staj Programlarının Öğrencilerle Paylaşılması*

Hazırlanan eğitim programı (Tablo 1) öğrencilerle, takım liderleri ile paylaşılarak tüm taraflar sürecin içerisine çekilmeye çalışılmıştır. Tüm öğrencilerden program hakkında fikirleri alınarak süreci onlarında sahiplenerek daha etkin ilerlemesi için katılımları sağlanmıştır. Öğrencilere sürecin sonunda şirket içinde ve dışında ne gibi faydalar sağlayabileceği kazançlarının orta ve uzun vadede neler olabileceği, şirketin onlara yapacağı destekleri ve yatırımların neler olacağı hakkında bilgiler verilmiştir. Şirket içinde bu süreçleri tamamlamış ve kadrolu personel olarak farklı bölümlerde çalışan personeller örnek gösterilmiştir.

### *3.1.7. Staj Programlarının Uygulanması*

Hazırlanan eğitim programı işletme eğitim sorumlusu gözetiminde işletme müdürü idaresinde ve okul tarafının da rutin denetimi ve ailelerinde desteği ile uygulanmıştır. Süreç içerisinde çıkan problemler (izin, disiplin, ast/üst ilişkisi vb,) eğitim sorumlusu ve öğrencilerin haftalık yapılan rutin değerlendirme saatinde ortaya konularak çözüme kavuşturulmuştur. Programın uygulanması aşamasında takım liderlerine ve işletmenin asıl çalışanlarının süreç ile ilgili çok iyi bilgilendirilmeleri ve sürece katkı vermeleri sağlanmıştır. Buna yönelik öğrencilerin programda belirtilen bölüm değişikliklerinde (rotasyon) ilgili bölümün takım liderine ve diğer takım elemanlarına yönelik öğrencinin gelişim durumu hakkında; (teorik ve pratik becerileri, iletişim becerisi, iş disiplini, teknik resim becerisi(okuma ve çizmek vb.) “değerlendirme raporları” yazdırılmıştır.

Bu raporlar öğrencinin kişisel dosyasına konularak eğitim sorumlusu tarafından İK dosyalarında saklanmaktadır. Öğrencilere işletmede teorik ve pratik eğitimin yanında işletme kurallarına bağlılık, iş disiplini, iş kazaları, iş güvenliği, teknolojik yenilikler vb. konularda bilgilenmeleri hatta firmanın fuar, sergi vb. sosyal etkinliklerinde de görev vererek katılmaları sağlanmıştır.

Tablo 3.1. İşletmedeki stajyerlere yönelik eğitim programı [16]

MOBİLYA FABRİKASI STAJYER EĞİTİM PROGRAMI				
	1. takım	2. takım	3. takım	4. takım
	A (stajyer)	B (stajyer)	C (stajyer)	D (stajyer)
	TEMEL MOBİLYA İMALAT EĞİTİMİ			
1. ay	Markalama -Gönyeleme - Lamba - Kanal - Zıvana - Açılı Kesim - Dairesel İşler - Konstrüksiyon			
	Şablon Hazırlama - Kalıp kullanma - Masif ve Kaplamalı işler - Yüzey temizleme - Renk denkleştirme			
2. ay	Masif seçimi - Parça sıkma - Ölçülendirme - Arkalık işlemleri - Bisküvi yerleri - Menteşe ve kulp ayarı			
	Çekmece Ray montajı - Kapak mekanizması montajı - Rötüş ve perdah işlemleri			
3. ay	Projeye göre çalışma - Parça kesim listesi hazırlama - Kesim listesi ve parça kesme - Tutkalsız montaj			
	Verniklenmiş mobilyaların son montajı - Aksesuar takılması - Son kalite kontrolünü yapma ve ambalaj			
AĞAÇ İŞLERİ MAKİNELERİ KULLANMA VE ÇALIŞMA GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ				



4. ay	Festool el makineleri ve masalı makinelerde çalışma eğitimi
	Planya makinesi - Kalınlık makinesi
5. ay	Şerit testere - Daire testere makinesi - Baş kesme makinesi
	Çoklu delik makinesi - Delik makinesi
6. ay	Kalibre makinesi - Zımpara makineleri
	Bütün makinelerin çalışma güvenlik ilkeleri ve Toz emme sistemleri vb. özellikleri
<b>KAPLAMAHA NE VE PRESLEME İŞLEMLERİ EĞİTİMİ</b>	
7. ay	Pres ayarları - Pres hazırlıkları - Pres işlemi ve sonrası işlemler - Preste genel işler ve presleme kusurları
	Tutkal çeşitleri - özellikleri - Tutkal hazırlama ve tutkal sürme kuralları - Tutkal lekesi temizleme
8. ay	Kaplama çeşitlerini tanıma - Suyuna - Sokrasına - Kaplama hazırlama - bant lekesi çıkarma vb.
	Projeye göre kaplama seçimi - Desen - Hareli - Freze kaplama - Kaplama kesme ve yapıştırma – dikme
<b>CİLAHA NE EĞİTİMİ</b>	

9. ay	İlk kontrol ve hazırlık - İş akışı ve sırası-Zımpara çeşitleri ve uygulamaları-Macun hazırlama ve çekme
	Vernik ve boya, tiner çeşitleri - Hazırlama işlemleri oranları ve yüzey kusurları
10. ay	Dolgu-Son kat-Lake Boya uygulama-Pasta poliş zımparası ve uygulaması-Rötuş ve tamir ve kusur işl.
	Tabanca -Kompresör - Fan sistemi özellikleri ve temizliği - Numune boya hazırlama - Son kalite kont.
<b>İMALAT TAKIMLARINDA EKİP ÇALIŞMASI VE MOBİLYA İMALATI EĞİTİMİ VE UYGULAMASI</b>	
11. ay	Takımla çalışma ve işbirliği eğitimi – Mobilya tasarımı, teknik çizimi ve mobilyanın tümünü üretmek.
	Projeye bağlı olarak çalışma ve sonuca ulaşarak kalite kontrol unsurlarını yerine getirmek.
12. ay	Takım içerisinde değişik görevler almak. İş akış süreçlerine göre iş planı yapma ve iş organizasyonu.
	Farklı konstrüksiyonlu imalat yapma ve deneyimini artırarak tecrübe sahibi olma

### 3.1.8. Staj Eğitim Programının Tamamlanması

Eğitim programı (tablo 1) dâhilindeki uygulamalı ve teorik eğitimler tamamlandıktan sonra her bir öğrenci mobilya imalatı sürecinde hazırlık, (maliyet, tedarik, aksesuar seçimi, model tasarımı ve teknik çizim), imalat (levhalar üzerinde kesme, delme, frezeleme, kenar bant, zımparalama, üst yüzey işlemleri vb.), montaj, cila/vernik,

ambalaj, sevkiyat işlemlerini gerçekleştirmektedirler. Bu işlemleri öğrencinin kendi ihtiyacı olan bir mobilyanın üretimini bitirme işi olarak uygulamaktadır. Bitirme işinin tüm maliyetleri işletme bütçesinden karşılanmakta ve mobilya ürünü öğrenci ile birlikte sevk ve idaresi yapılarak öğrenci evine teslim edilerek montaj işlemleri de öğrenci tarafından yapılmaktadır.

Sonuç olarak tablo 1'deki eğitim programını tamamlamış bir öğrenci herhangi bir mobilyanın ihtiyaç analizi, iş planı, maliyet analizi, tasarım, hazırlık, imalat, ambalaj, sevkiyat, montaj gibi bir mobilya için gerekli olan tüm prosesleri planlayabilmekte ve uygulayabilmektedir. Bu süreçte bireyler başkasından direk yardım almaksızın mobilya üretimi için sahip olduğu nitelikleri kullanarak ve süreç organizasyon becerisini ortaya koymaktadır. Sürecin sonunda şirket idarecileri yapılmış olan kişisel mobilyayı ve öğrenciyi ziyaret ederek ve öğrenciden mobilya üretim süreci ile ilgili bilgi almakta ve deneyimlerini paylaşılmasını istemektedirler. Bu sayede öğrenci yaptığı işi sahiplenmeyi ve teknik özellikleri ile ilgili bilgi vermektedir. Öğrenciden sorumlu takım lideri, eğitim sorumlusu, işletme müdürü ve genel müdürü, okul koordinatörü ve öğrenci yapılan mobilya hakkında fikirlerini ortaya koyarak fikir alışverişi yapılmıştır.

#### **4. Tartışma**

Bu bölümde mobilya üreten bir işletmedeki mevcut olan nitelikli personel sorununa işletme içinde uygulamalı endüstri staj eğitiminin süreç ve sonuçları ele alınmıştır. Süreç ve sonuç farklı açılardan değerlendirilerek tartışılmıştır. Endüstri staj eğitimi kişiye iş hayatını yakından tanımak, bilgi ve deneyim sahibi olmak için imkanlar sağlamaktadır. Öğrencilerin iş hayatına atılmalarında donanımlı ve aranan nitelikleri eğitim süreci içerisinde almaları mesleki yaşamları, sosyal ve ekonomik yaşamları, eğitim yaşantılarındaki tercihleri bakımından önem teşkil etmektedir. Öğrenciler bu tür iş deneyiminin ardından özgüven, mesleki deneyim, güncel teknik bilgi, sosyal çevre, akademik ve sosyal başarı, aile, işletme ve okul tarafından da takdir edilmeleri kendileri ile barışık bireyler olmalarını sağlayabilecektir. Ayrıca sanayi stajının öğrencilere sağladığı bir diğer fayda ise sosyal sigorta sistemine dahil olmalarına olanak sağlamasıdır. Sigorta girişlerinin erken yaşlarda olması stajyerlerin emeklilik sürelerini de etkileyebilecektir. Staj uygulamalarının etkisi uzun vadede sağlıklı bireyler, aileler ve toplumlar, verimli işletmeler, güçlü ekonomi inşa edilebileceği düşünülmektedir.

Öğrencinin başvuru sürecinden başlayarak mesleki eğitimini tamamlaması ve işletmede kendini kabul ettirmesi ve kendi ürettiği mobilyayı kendi evlerinde kullanılmasına kadar ki süreçte çocuklarıyla övünmelerine neden olmaktadır. Çocuklarına güvenen, onu destekleyen, başarılı bir birey olacağına inanan, aileye maddi katkı sağlamasıyla kısmen ekonomik güce sahip olmasından dolayı eskiye oranla daha nitelikli bir birey, meslek insanı olması ailenin mutlu olmasını ve geleceğe güvenle bakmasını sağlayabilecektir. Bir başka deyişle altın bilezik sahibi olan bir evlat sahibi olmanın haklı gururunu yaşayacaklardır. Ayrıca öğrencinin bu süreçte aile tarafından desteklenmesi ve teşvik edilmesiyle sürecin sağlıklı ilerlemesi ve öğrencinin mesleğine ilgili ve kendini yetiştirmesi için hayati önem taşımaktadır. Şirket yöneticilerinin ve okul idarecilerinin bu konuyu göz ardı etmeden aileye, öğrenciye ve okul idarecilerine rehberlik yapmaları ve bilgilenmelerini sağlamalıdır.

İşletmede staj eğitiminin tamamlanması ve öğrencinin okulunu bitirmesi sonucunda şirketin ve hatta genel olarak mobilyası imalat sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikleri taşıyan genç personele ihtiyaç vardır. İşletme kültürünü ve kurallarını bilen, oryantasyon sahibi, deneyimli, iş disiplini olan, genç, dinamik, gelecek vadeden, makine ve teçhizatı tanıyan aynı zamanda doğru kullanabilen, organizasyona bağlılığı olan ve ailesi tarafından sektörde çalışması desteklenen bireyle kalifiye işgücü sorununa çözüm olabilecektir. Ayrıca bu tür programa dahil olmuş ve süreçte nitelikler kazanmış kişilerin mesleki eğitim almamış ve piyasada yetişmiş personele kıyasla kısa vadede yüksek maaş beklentisi içine girmemektedirler. İşletmeler bu özellikleri taşıyan bireyleri kadrolarına kattıklarında verimleri artabileceği gibi, daha az hata, daha az kaza, daha kısa sürede üretim, daha esnek üretim sistemi ve sürdürülebilir bir insan kaynağı politikasına sahip olabileceklerdir. Bunun yanında bu tür programları bünyesinde gerçekleştiren kurumlar sosyal sorumluluk kapsamında topluma ve ülkeye, ekonomiye hatta sektöre faydalı bireylerin yetiştirilmesinde görev aldıkları için müşterilerinden, okullardan, üniversitelerden, hatta rakipleri tarafından da takdir görecektir.

Kendini gerçekleştirmiş bireylerden oluşan toplumlar geleceğe güvenle bakabilmektedirler. Nitelikli bireylerden oluşan toplumlarda sanayideki ve ekonomideki verimlilik düzeyleri yükselebilir. Mesleki eğitimini tamamlamış ve uzmanlık alanı ile ilgili iş alanlarında istihdam edilen bireyler sosyal, psikolojik ve ekonomik açıdan olumlu sonuçlarla karşılaşabileceklerdir. Bu memnuniyetleri ailelerine, çevrelerine,

arkadaşlarına ve hatta ülke sathına yayılacaktır. Nitelikli bireyler ekonomik düzeylerini yükseltirken ülkenin gelişmişlik düzeyine katkıda bulunacak ve toplumun tamamına fayda yaratabileceklerdir. Bu perspektiften bakacak olursak iyi eğitilmiş bireylerle aynı toplumda yaşamak nihayetinde tüm topluma refah, huzur, güven, zenginlik, istikrar ve ülkeleri ile barışık olmasını sağlayacaktır. Nihayetinde toplumun tüm katmanlarını etkileyen işsizlik sorunu önündeki en büyük nedenlerden “niteliksiz iş gücü” sorununa da çözüm olacağı düşünülmektedir.

## **5. Sonuç ve Öneriler**

Meslek lisesi ve işletme arasında yapılan protokol ile okul&sanayi işbirliğinde stajyer eğitim programı oluşturulmuş ve işletmelerin nitelikli personel ihtiyacına lise düzeyindeki örneklem özelinde çözüm bulunabilmiştir. Uygulanan stajyer eğitimi ön lisans ve fakülte öğrencilerine de eğitim programı güncellenerek uygulandığı takdirde uygulama becerisi yüksek mühendislerin ve teknikerlerin sektöre kazandırılacağı düşünülmektedir. Bu amaç doğrultusunda sektöre tekniker yetiştiren Meslek Yüksekokulları ve uygulamaya mühendisi yetiştiren Teknoloji Fakülteleri bu işbirliği modelini eğitim süresinin son yılında veya mezuniyet aşamasına gelmeden önceki yarı yıllar içerisinde uygulayabilirler.

Sonuç olarak meslek lisesi öğrencileri gibi fakülte ve yüksekokul mezunları sanayinin istediği nitelikleri taşıyan bireyler olarak yetiştirebilecek, buna bağlı olarak mezunlardaki işe yerleşme oranlarındaki artışla eğitim kurumlarının saygınlığı artarken, işletmelerde ve toplumdaki algısı pozitif yönde değişebilecektir. Ayrıca işletmelerin aradığı nitelikli personeller henüz okul sıralarında iken yetişecek ve işletmeler hedeflerine ulaşmada belirleyici olacak insan kaynağını kolaylıkla temin edebileceklerdir.

## **6. Teşekkür**

Numarine Denizcilik A.Ş firması ve Gebze Endüstri Meslek Lisesi yetkililerine bu örnek çalışmaya katkı vermelerinden dolayı şükranlarımı sunarım. Meslek Lisesi öğrencilerine işletmede staj eğitimi olanaklarını sunan değerli idarecilere teşekkürü bir borç bilirim.

## **7. Kaynaklar**

[1]. Ulay, G., “Yat Mobilyası Üreten bir işletmede Geleneksel Üretim Sistemi İle Bilgisayar Destekli Üretim Sisteminin Karşılaştırılması”, Y. Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Düzce Üniversitesi, 2011.

[2]. MOSDER, “Mobilya Sektörü İhracat Atağında” Erişim Tarihi: 25/4/2013. <http://www.mosder.org.tr/?wapp=guncelhaberlerdetaytr&did=F5DC34B5-B59A-4196-87DA-9DAB0948558D>,

[3]. BAKA, “Orman ve Orman Ürünleri Sektör Raporu”, Batı Akdeniz Kalkınma Ajansı, Aralık 2012.

[4]. Görgüç, B., “Mobilya Sanayi ve İşadamları Derneği, 2008 Yılı Mobilya Sektörü Raporu”, Mobilya Dekorasyon Dergisi, 2009, Sayı: 91, Sayfa: 96, İstanbul.

[5]. Ulay, G., “Mobilya Sektörü ve Nitelikli Personel İstihdamının İncelenmesi”, Mobilya Dekorasyon Dergisi, 2011, Sayı:101, ss:130-152, İstanbul.

[6]. İSO, “Mobilya İmalat Sanayi Sektör Analizi”, İstanbul Sanayi Odası Dergisi, 2011, Sayı:542, ss:46-56, İstanbul.

[7]. Okan, T., “Türkiye Mobilya Sektörü Rekabet Gücü Düzeyi Analizi”, II. Ulusal Mobilya Kongresi Bildiriler Kitabı, 2013, ss:79-85 , Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

[8]. Demirci, S., “Türkiye Mobilya Endüstrisinin Sorunları ve Çözüm Önerileri”, Politeknik Dergisi, 2005, Cilt:8, Sayı:4, s:396-379.

[9]. Anonim “Orman Mühendisliği ve Orman Endüstri Mühendisliği Eğitiminin Yeniden Yapılandırılması Çalıştayı Sonuç Raporu”, 12-13 Nisan 2007, İ.Ü., İstanbul.

[10]. Burdurlu, E., “Türkiye Mobilya İşletmelerinin Yönetici Personel Tercihleri”, Gazi Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi, 2004, 17(1):85-100.

[11]. Koç, K.H., Kurtoğlu, A. ve Erdinler, E.S., “Orman Endüstri Mühendisliği Eğitim ve Öğretiminde Yeniden Yapılanma Modeli”, I. Ulusal Batı Karadeniz Ormancılık Kongresi Bildiriler Kitabı, 2009, Bartın Orman Fakültesi Dergisi Özel Sayı 71-81.

[12]. Gürleyen, L., Çakıcıer, N., Ulay, G., “Mobilya Sektöründeki İşletmelerde Hizmet İçi Eğitim Uygulamasına Yönelik Mevcut Durum Tespiti” Düzce Üniversitesi, Ormancılık Dergisi, 2008, s: 1-2, ss:56-68, Düzce.

[13]. Gürleyen, L., Çakıcıer, N., Ulay, G., Mobilya Sektöründeki Hizmet-İçi Eğitimin İncelenmesi”, Mobilya Dekorasyon Dergisi, 2010, Sayı:95, Sayfa:118-138, İstanbul.

[14]. Ulay, G.,“Türkiye Mobilya Sektöründe Kalifiye İş Gücü ve İstihdam Olanakları”, Sultan Sazlığı Bel. Birliği, AB Hibe Projesi Paneli, Bildiri Kitabı2011, Kayseri.

[15]. Üstüner, A., İ., “Ankara’daki Mobilya Dekorasyon İşletmelerinin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, Yüksek Lisans Tezi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Gazi Üniversitesi, 2010.

[16]. Ulay, G. , “Yat/Tekne Mobilyası Üreten Bir İşletmede Nitelikli Personel Sorununa Yönelik Üniversite Sanayi İşbirliği Model Önerisi”, ÜSİMP 2013 VI. Ulusal Kongresi, Düzce.