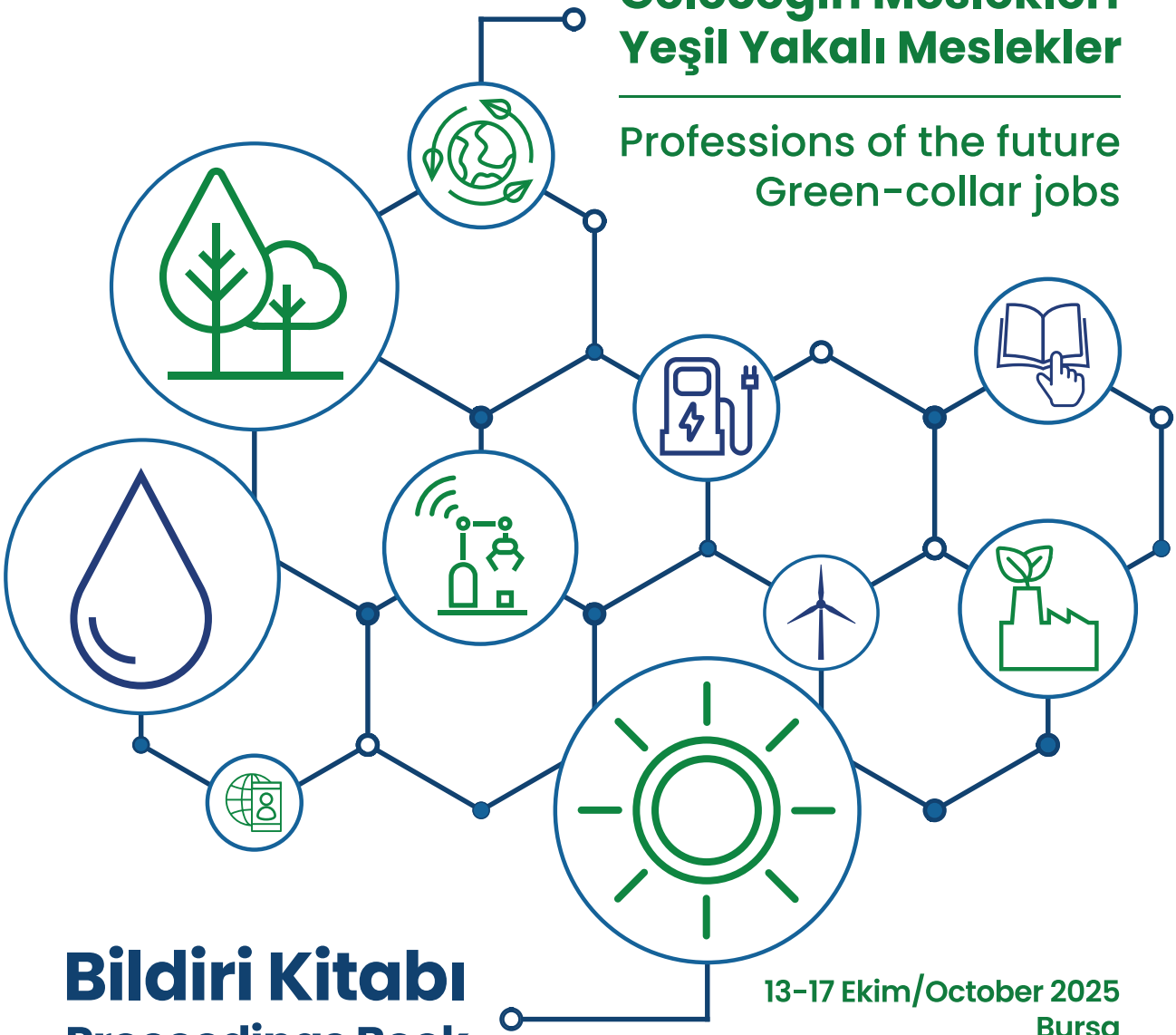
UMYOS 2025

XIII. Uluslararası Meslek Yüksekokulları Sempozyumu
XIII. International Vocational Schools Symposium

Geleceğin Meslekleri
Yeşil Yakalı Meslekler

Professions of the future
Green-collar jobs



Bildiri Kitabı
Proceedings Book

13-17 Ekim/October 2025
Bursa

XIII. ULUSLARARASI MESLEK YÜKSEKOKULLARI SEMPOZYUMU - UMYOS 2025

BİLDİRİ KİTABI

13-17 Ekim 2025

ISBN No: 978-625-8258-24-0

Birinci Basım: Tarih, Bursa

Baş Editör

Prof.Dr. Mehmet KARAHAN

Bu kitabın basım, yayım ve satış hakları Bursa Uludağ Üniversitesi'ne aittir. Bütün hakları saklıdır. Kitabın tümü ya da bölümü/bölümleri Bursa Uludağ Üniversitesi'nin yazılı izni olmadan elektronik, optik, mekanik ya da diğer yollarla basılamaz, çoğaltılamaz ve dağıtılamaz. Bildiri Kitabındaki yazıların yasal ve bilimsel sorumluluğu yazarlarına aittir.

Copyright by Bursa Uludag University. All rights reserved. not part of this book may be printed, reproduced or distributed by any electronical, optical, mechanical or other means without the written permission of Bursa Uludag University.

T.C. Bursa Uludağ Üniversitesi Yayınıdır.

www.uludag.edu.tr/umyos2025

Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörlüğü

Görükle Kampüsü Görükle Mah.

Üniversite 1. Cadde Kapı No:405 16059 Nilüfer / BURSA

Onursal Başkan

Prof. Dr. Ferudun YILMAZ

(Bursa Uludağ Üniversitesi Rektörü)

Sempozyum Başkanı

Prof. Dr. Mehmet KARAHAN

(Bursa Uludağ Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürü)

KURULLAR

Danışma Kurulu

Danışma Kurulu Başkanı

Prof. Dr. Recep Hayri EREN Yalova Üniversitesi

Danışma Kurulu Üyeleri

Doç. Dr. Ayşegül AKPINAR - Bursa Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Lala JABBAROVA - Bakü Devlet Üniversitesi
Doç. Dr. Serdan KERVAN Prizren - Ukshin Hoti Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Özgür Doğan GÜRCÜ - Yalova Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Tuğrul AKTAŞ - Yalova Üniversitesi
Öğr. Gör. Dr. Uğur SAKLANGIÇ - Bursa Uludağ Üniversitesi
Öğr. Gör. Volkan ÇAVUŞ - Sinop Üniversitesi

Bilim Hakem Kurulu

Prof. Dr. Mehmet KARAHAN - Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Rıdvan ARSLAN - Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Çağatan TAŞKIN- Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Gülşen GONCAGÜL - Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Yücel TEKİN - Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Ercan ŞİMŞEK - Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Nazmi İZLİ- Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Abdil KUŞ- Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Hakan ÇELİK- Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Sinan ÇAVUN- Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Basri ÇELİK- Bursa Uludağ Üniversitesi
Prof. Dr. Recep Hayri EREN - Yalova Üniversitesi
Prof. Dr. Mustafa ALTIN - Konya Teknik Üniversitesi
Prof. Dr. Ebru Hasibe TANJU ASLIŞEN - Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi
Prof. Dr. Funda ERYILMAZ AÇIKGÖZ - Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi
Prof. Dr. Dorian Gorgan - Technical University of Cluj-Napoca / Romanya
Prof. Dr. Ziya SÖĞÜT - Piri Reis Üniversitesi
Doç. Dr. Ayşegül AKPINAR- Bursa Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Mesut Ertan GÜNEŞ- Bursa Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Efsun DİNDAR- Bursa Uludağ Üniversitesi
Doç. Dr. Emre Akadal - İstanbul Üniversitesi
Doç. Dr. Alper Bayazıt - Ankara Üniversitesi
Doç. Dr. Denitza Zgureva-Filipova - Sofya Teknik Üniversitesi / Bulgaristan
Doç. Dr. Kalin Filipov - Sofya Teknik Üniversitesi / Bulgaristan
Doç. Dr. Serdan Kervan - Prizren "Ukshin Hoti" Üniversitesi / Kosova
Doç. Dr. Aminoddin Haji - Yazd Üniversitesi / İran

Firmaların Stajyer Taleplerini Etkileyen Nedenlerin Analizi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme
An Analysis of the Factors Affecting Firms' Internship Demands: A Study on Vocational School Students
Canan AKAY, Serdar YILMAZ, Feyzi KAYSİ ***330***
Mesleki İşyeri Uygulamalarında Dijital Raporlamanın Faydaları 338
Öğr. Gör. Düzgün ARSLAN, Dr. Öğr. Üyesi Hamdullah MERDANE, Öğr. Gör. E. Deniz ANIK, Öğr. Gör. Aydın ÜNSAL, Öğr. Gör. Mehmet TÜVEN, Teknik Uzman Yrd. Gülbahar YILDIRIM ***338***
Benefits of Digital Reporting in Vocational Education Applications 339
Lecturer Düzgün ARSLAN, Lecturer Dr. Hamdullah MERDANE, Lecturer. E. Deniz ANIK Lecturer Aydın ÜNSAL, Lecturer Mehmet TÜVEN, Ass. Technical expert Gülbahar YILDIRIM ***339***
Mesleki Eğitimin Geleceği ve Paydaşların Sorumlulukları
Öğr. Gör. Düzgün ARSLAN ***346***
The Future of Vocational Education and Stakeholder Responsibilities
Lecturer Düzgün ARSLAN ***347***
Geleceğin Meslekleri Bağlamında Teknik Meslek Yüksekokullarında Güzel Sanatların Dönüştürücü Etkisi ve El sanatlarının Rolü
The Transformative Impact of Fine Arts and the Role of Handicrafts in Technical Vocational Colleges in the Context of Future Careers
Kifayet ÖZKUL ***355***
Jeotermal-Termoelektrik Generatör Hibrit Enerji Üretim Sistemi Eğitim Seti Uygulaması
Geothermal-Thermoelectric Generator Hybrid Energy Production System Training Set
Mahmut HEKİM, Engin ÇETİN ***365***
Meslek Yüksekokullarında Akademik Planlamaya Dayalı Eğitim Verimliliği Modeli: Bir Uygulama Örneği
Academic Planning-Based Educational Efficiency Model in Vocational Schools: An Application Example
Mana SEZDİ ***374***
Ağlar İçin Yeni Bir Topolojik Graf Indeksi: Tanışıklık İndeksi
A novel topological graph index for networks: Introduction index
Merve AKÇA, Gülsün İŞSEVEROĞLU, İsmail Naci CANGÜL ***381***
Kalkınmada Yeni Bir Model; Yeşil Ekonomi
A New Model in Development: Green Economy
Özlem TAN ***386***
Makedonya Avrupa Birliği'ne Üye Olabilir mi?
Can the Republic of North Macedonia become a member of the European Union?
Özlem TAN ***396***
Geleneksel Halı-Kilim Dokuma Sanatının Yaşatılmasında Teknolojik İnovasyon Desteğinin Önemi407
The Importance of Technological Innovation Support in Preserving the Traditional Art of Carpet and Rug Weaving
Tevhide AYDIN ***407***
Meslek Yüksek Okullarında Akreditasyonun Süreci ve Önemi
The Process and Importance of Accreditation in Vocational Schools
Yalim GÜLTEKİN ***411***
İkonik Mobilyalarda Zamansızlık: Uzun Vadeli Tasarımın Parametreleri
Timelessness in Iconic Furniture: Parameters of Long-Term Design
Cansu DURSUN, Sezer Volkan ÖZTÜRK ***423***
Buz Depolamalı Bir İklimlendirme Sisteminin Performans Analizi
Experimental Evaluation of an Ice Storage Cooling System
Enes Hüseyin ERGÜN, Salih COŞKUN ***432***
Geleneksel ve Ara Buhar Enjeksiyonlu Kompresör Kullanilan Havadan-Suya Isi Pompasi Isitma Performanslarinin Karşilaştirilmasi
Comparison Of Heating Performances Of Air-To-Water Heat Pumps Using Conventional And Intermediate Steam Injection Compressors
Salih COŞKUN, Saffet HAKAN GÜL, Hüseyin BARIŞ ***443***

Firmaların Stajyer Taleplerini Etkileyen Nedenlerin Analizi: Meslek Yüksekokulu Öğrencileri Üzerine Bir İnceleme

Canan AKAY[1], Serdar YILMAZ[2], Feyzi KAYSİ[3]

[1] Öğr. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
canan.akay@iuc.edu.tr
[2] Öğr. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
serdar.yilmaz@iuc.edu.tr
[3] Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Türkiye
fkaysi@iuc.edu.tr

Özet

Meslek yüksekokulu öğrencilerinin mesleki yeterliklerini geliştirmesi, mesleki yeterliklerini sergilemesi ve sektördeki uygulamaların yerinde görülmesi amaçlarıyla öğrenciler belli dönemlerde staja alınmaktadır. Firmaların stajyer taleplerine yönelik geri bildirim sağlamaları, staj süreçlerinin değerlendirilmesinde önemli bir etken olarak düşünülebilir. Bu çalışmanın amacı, firmaların stajyer taleplerini etkileyen durumları incelemektir. Çalışma nicel tekniklerle gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modeline göre yapılan çalışmada, araştırmacılar tarafından geliştirilen İşyeri Stajyer Değerlendirme Formu üzerinden veriler toplanmıştır. 2017-2025 yılları arasında stajyer talebinde bulunmayan 136 firma yetkilisi çevrimiçi olarak formu doldurmuştur. Elde edilen veriler yüzde ve frekans olarak sunulmuştur. Çalışmadan elde edilen en önemli sonuç olarak, firmaların stajyer taleplerini etkileyen gerekçeler büyük ölçüde kurumsal ve organizasyonel etkenlere dayanmaktadır. Ayrıca stajyer talep edilmemesine ilişkin etkenlerin çoğunlukla öğrenci kaynaklı değil, yapısal koşullardan kaynaklandığı ortaya çıkmıştır. Personel fazlalığı, kontenjan doluluğu, iş yoğunluğu ve organizasyonel tercihler, mesleki eğitim-istihdam bağlantısının sistemsel düzenlemelerle güçlendirilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Bu doğrultuda firma işbirliklerinin güçlendirilmesi, stajyer eşleştirme süreçlerinin düzenlenmesi, değerlendirme mekanizmalarının standartlaştırılması ve öğrencilerin staj öncesi hazırlık süreçlerinin desteklenmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki eğitim, Staj süreci, Kurumsal etkenler, Staj etkenleri.

An Analysis of the Factors Affecting Firms' Internship Demands: A Study on Vocational School Students

Abstract

Vocational school students undertake internships at certain periods with the aim of developing and demonstrating their professional competencies, as well as observing sectoral practices on site. Firms' feedback regarding their internship demands can be considered a significant factor in evaluating the effectiveness of internship processes. The aim of this study is to examine the factors influencing firms' internship demands. The research was conducted using quantitative methods within the framework of a descriptive survey design. Data were collected through the Workplace Internship Evaluation Form developed

by the researchers. A total of 136 company representatives who did not request interns between 2017 and 2025 completed the online form. The obtained data were analyzed using percentage and frequency distributions. The main finding of the study indicates that the reasons affecting firms' internship demands are largely based on institutional and organizational factors. Moreover, the factors underlying the lack of internship demand were found to stem primarily from structural conditions rather than student-related issues. Excess personnel, full quotas, workload intensity, and organizational preferences highlight the need to strengthen the vocational education–employment linkage through systemic adjustments. Accordingly, it is recommended to enhance firm–institution collaboration, organize internship matching processes, standardize evaluation mechanisms, and support students' pre-internship preparation processes.

Keywords: Vocational Education, Internship Processes, Institutional Factors, Internship Factors.

GİRİŞ

Türkiye'de mesleki ve teknik eğitim veren kurumların başında meslek yüksekokulları gelmektedir. Bu kurumlardaki eğitim süreçleri, öğrencilerin mesleki becerilerini geliştirmek ve mezuniyet sonrasında sektördeki işyerlerinde istihdam olabilmelerine imkan tanımak üzerine yapılandırılmıştır. Böylece ön lisans programları, temel olarak sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli ara elemanları yetiştirmeyi hedeflemektedir (Oğan, 2022). Mezunların sahip olduğu yeterlilikler istihdam edilmelerinde doğrudan etkili olabilmektedir. Bu doğrultuda, mesleki eğitimin başarısı, mezunların istihdam edilebilirliğiyle doğrudan ilişkilidir; zira mesleki beklentileri karşılanan bireyler, yüksek motivasyon ve iş tatmini ile çalışma hayatında daha etkin performans göstermektedir (Uras & Kunt, 2006; Özer, 2021). Meslek yüksekokullarının, mezunların sektörde daha kolay uyum sağlayabilmeleri açısından sektörün ihtiyaçlarını sürekli göz önünde bulundurarak yenilenmesi, sektörü takip etmesi ve eğitim programlarını güncellemesi beklenmektedir. Mesleki eğitimin sektördeki işyerleriyle uyumunu artırmak amacıyla sürekli düzenlemeler yapılmakta ve başarılı çıktılar elde edilebilmesi için firmalar, öğretim elemanları, öğrenciler ve eğitim kurumları arasında güçlü bir işbirliği büyük önem taşımaktadır (Gürbüz, 2024; Özer, 2021). Ayrıca, öğrencilerin erken yaşta kişisel yeteneklerinin fark edilmesi ve uygun alanlara yönlendirilmesi, mesleki eğitimin etkinliğini artıran bir diğer kritik faktördür; bu süreçte öğretim kurumları, öğrenci ve aile işbirliği sürecin başarısını desteklemektedir (Binici & Arı, 2004). Dolayısıyla daha erken yaşlarda öğrencilere uygulanacak mesleki ilgi envanterleri ve öğrencilerle yapılacak görüşmeler mesleki eğitimin başarısını arttırabilir.

Sektördeki dönüşümün süreklilik göstermesi, zaman içerisinde beklenen becerilere sahip işgücüne duyulan ihtiyacın artacağını ortaya koymaktadır (Gökbayrak & Çalışır, 2024). Bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında, yükseköğretimde yalnızca kuramsal bilgi aktarımı değil, aynı zamanda mesleki ve uygulamalı becerilerin kazandırılması da zorunlu hâle gelmiştir. Bu durum, öğrenci merkezli ve güncel programlarla donatılmış, nitelikli bireylerin yetiştirilmesini temel bir gereklilik olarak ortaya çıkarmaktadır (Güneş, 2012). Bununla birlikte, Türkiye'de eleman ihtiyacının yüksek olmasına karşın, yetiştirilen ara elemanların sektör firmalarının beklentilerini karşılamada yetersiz kaldığı görülmektedir (Gökbayrak & Çalışır, 2024). Bu yetersizliğin en önemli nedeni, mesleki eğitim kurumlarının sektördeki değişim ve dönüşüme yeterince uyum sağlayamaması olarak değerlendirilmektedir. Özellikle meslek yüksekokullarında yaşanan donanım eksiklikleri, öğrencilerin mezuniyet yeterliklerini olumsuz yönde etkilemekte ve işgücü piyasasının talepleriyle uyumsuzluk doğurmaktadır (Kayaalp, 2018). Oysa mesleki eğitimin amaç ve gerekliliklerinin düzenli biçimde gözden geçirilmesi ve firmaların ihtiyaçlarını da dikkate alacak şekilde yenilenmesi gerekmektedir (Billett, 2006). Bu bağlamda, öğretim programlarının sürekli olarak güncellenmesi, mezunların istihdam olanaklarını artıracak ve işgücü piyasasına entegrasyonlarını kolaylaştıracaktır (Kıymet & Çakır, 2021; Yıldız & Açıkel, 2022). Ayrıca, günümüzün teknoloji kullanımına ilişkin becerilerinin ve sektörün güncel ihtiyaçlarının dikkate alınması sürecin etkinliğini artıracaktır. Mesleki eğitim sürecinde bireylerin yalnızca teknik yeterlikler değil, aynı zamanda eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık ve teknolojik gelişmeleri izleme gibi temel becerileri de kazanmaları gerekmektedir (Erol, 2013; Nokelainen, Nevalinen & Niemi, 2018). Aksi hâlde, beceri eksiklikleri nitelikli işgücünün temininde dengesizliklere yol açmakta ve işgücü piyasasında arz-talep uyumunu güçleştirmektedir (Levanon, Cheng & Paterra, 2014).

Stajlar, öğrencilerin mesleki bilgi ve deneyimlerini artıran önemli bir öğrenme süreci olarak değerlendirilmektedir (Barbarash, 2016). Bu yönüyle staj, öğrencilerin yalnızca teorik bilgiyle sınırlı kalmalarını engelleyerek, mesleki gelişimlerini destekleyen tamamlayıcı bir unsur hâline gelmektedir. Nitekim staj sürecinde öğrenciler, deneyimli bir profesyonel ile birlikte çalışarak alanlarına ilişkin süreçlerde uygulama yapma fırsatı bulmakta ve böylece öğrenme deneyimlerini gerçek iş ortamına taşıyabilmektedir (Wasi & Lodhi, 2015). Bu durum, öğrencilerin mesleki özgüven kazanmalarına ve iş dünyasına daha hazırlıklı bir şekilde adım atmalarına da katkı sağlamaktadır. Ayrıca staj, öğrenim sürecinin kesintiye uğramadan devam etmesine olanak tanıyarak öğrencilerin akademik ve mesleki gelişimlerini eş zamanlı sürdürmelerine imkân vermektedir (Wasi & Lodhi, 2015). Ancak, staj uygulamalarının beklenen faydayı sağlayabilmesi için etkili bir denetim mekanizmasının varlığı kritik öneme sahiptir. Aksi takdirde, staj süreçlerinde denetim yetersizlikleri ortaya çıkmakta ve bu durum, öğrencilerin stajdan beklenen çıktılara ulaşamamasına neden olabilmektedir (Dolmacı & Duran, 2017).

Türkiye Yükseköğretim Yeterlilikler Çerçevesinde beşinci düzeyde yer alan meslek yüksekokulları, bünyesindeki öğrencilerin mesleki gelişimlerini destekleyici bir öğretim programı uygulamaktadır. Öğrencilerin mesleki ilgilerini arttırmak ve mesleklerin gerekliliklerini karşılayacak temel düzeydeki becerileri kazandırmak amaçlanmaktadır. Bu çerçevede mesleki eğitim görmekte olan öğrenciler, hem akademik hem de mesleki açıdan çok sayıda ders ve uygulama ile mesleki yeterliklerini ve becerilerini arttırabilmektedir. Kazanılan beceri ve yeterliklerin kalıcılığını sağlamak amacıyla sürekli tekrarlara ihtiyaç duyulmaktadır. Öğrencilerin ders dışındaki zamanlarında mesleki uygulamaları sürdürmeleri de bu amaca hizmet etmektedir. Mesleki beceri kazanımının devamlılığı açısından öğrencilerin işyerlerinde staj yapmaları da bir bakıma önemlidir. Çünkü öğrenciler mesleklerini icra ederken sahip olmaları beklenen yeterliklerin tamamını öğrenim gördükleri programda kazanamayabilir. Bu açıdan öğrencilerin daha fazla uygulama yapma imkanı bulabilmeleri, sektörlerindeki en güncel uygulamaları yerinde görerek bu uygulamaları kullanabilmeleri ve işyerlerindeki genel süreçleri deneyimleyebilmeleri önem arz etmektedir. Ayrıca bu süreçler esnasında işyerlerinin stajyerin sahip olduğu mesleki beceri ve yeterlilikleri görmelerine imkan sağlanır. İşyerlerinin stajyerleri istihdam etmelerinde stajyerlerin staj dönemi boyunca işyerindeki deneyimlerinin etkileri olabilir. Bu çalışmanın amacı, meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj süreçlerinde firmaların stajyer talep etmeme gerekçelerini incelemektir. Bu kapsamda, firmaların stajyer kabulüne ilişkin kararlarını şekillendiren kurumsal koşullar, organizasyonel sınırlılıklar ve stajyere bağlı faktörler değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda, staj uygulamalarının işleyişine yönelik potansiyel iyileştirme alanlarının belirlenmesi sağlanabilir.

YÖNTEM

Çalışma nicel tekniklerle gerçekleştirilmiştir. Betimsel tarama modeli ile öğrencilerin staj süreçleri sonrasında, işyerlerindeki yetkililerden veriler toplanmıştır. Betimsel tarama, mevcut bir durumu veya olguyu olduğu gibi tanımlamaya yönelik, değişkenlere müdahale edilmeden veri toplanan nicel araştırma yaklaşımı olarak tanımlanır. Bu yöntemde amaç, bireylerin tutumlarını, görüşlerini ya da özelliklerini betimleyerek mevcut durumu ortaya koymaktır (Creswell, 2012). Stajyerlerin staj deneyimlerinin belirlenmesi, ilgili işyerlerinde istihdam edilme durumlarının görülmesi ve işyerlerinin sonraki yıl stajyer taleplerinin alınması amacıyla internet üzerinden işyeri yetkililerinden 2017-2025 yılları arasında veriler toplanmıştır. Araştırmacılar tarafından geliştirilen yapılandırılmış form üzerinden veri girişleri yapılmıştır. 2020 yılı yaz döneminde Covid19 pandemisi nedeniyle öğrenciler fiziksel olarak işyerlerinde staj yapamadıkları için, 2020 yılı verileri çalışmada yer almamaktadır.

Staj Süreçleri

Meslek yüksekokulları bünyesindeki staj dönemleri değişkenlik göstermekle beraber farklı süreçlerden oluşmaktadır. Çoğunlukla öğrencinin bulduğu bir işyerinde, gerekli görülen zaman dilimi süresince yapılan stajlarda başvuru, staj ve değerlendirme şeklinde süreçlerden bahsedilebilir.

Meslek yüksekokullarında staj süreci her yıl yinelenen altı aşamalı bir döngü olarak yürütülmektedir. İlk olarak (1) Staj Başvuruları alınır; öğrenciler dijital ön başvuru formuyla tarih ve işyeri bilgilerini iletir, işyerinden onaylı başvuru formu ve 22 maddelik değerlendirme formunun doldurulmuş hali temin edilir. Program, her yıl staj yapılabilecek işyerlerini ilan eder; öğrenciler bu firmalara veya kriterleri sağlayan kendi

seçtikleri yerlere başvurabilir. İkinci aşamada (2) İşyerinin Uygunluğu değerlendirilir ve işyerlerinin en az 15 kriteri karşılaması beklenir. Ardından (3) Staj Süreci başlar; öğrenciler 20 iş günü boyunca işyeri faaliyetlerine katılarak mesleki deneyim kazanır. Dördüncü aşamada (4) Staj Evrak Teslimi yapılır. Öğrenciler staj defterleri ve bitirme formunu doldururken, işyeri sorumluları stajyer performansı, istihdam durumu ve gelecek yıl taleplerini içeren değerlendirme formunu tamamlar. Beşinci aşamada (5) Stajyer Değerlendirme bu formlar üzerinden gerçekleştirilir. Son aşamada ise (6) Staj Yapılabilecek İşyerlerinin İlanı yapılır; stajyer talebinde bulunan firmalar belirlenerek öğrencilerle paylaşılır ve döngü yeni dönem için yeniden başlatılır.

Katılımcılar

Stajyerlerin yaz dönemi stajlarından sorumlu yetkililer, stajların tamamlanması sonrasında *İşyeri Stajyer Değerlendirme Formunu* doldurmuşlardır. Bu kapsamda, ilgili form üzerinden stajyerden sorumlu yetkilinin görüşleri alınmıştır. Verilerin doldurulması süreçlerine, Program Başkanlığı ve öğretim elemanları dahil olmamışlardır. Bu sayede katılımcıların forma veri girişlerinin gönüllülük ilkesi kapsamında olması sağlanmıştır. Gönüllülük ilkesi, bireylerin hiçbir baskı ya da zorlama olmaksızın kendi istekleriyle araştırmaya katılmalarını ve diledikleri aşamada katılımı sonlandırabilmelerini ifade eder (Kuş, 2012).

Verilerin Toplanması

İşyeri yetkililerinin sonraki yıl stajyer taleplerini iletmek amacıyla dijital ortamda yapılandırılmış bir form hazırlanmıştır. Yapılandırılmış görüşme, tüm katılımcılara aynı soruların aynı sırayla ve standart biçimde yöneltildiği, karşılaştırılabilir veri elde etmeye yönelik sistematik bir veri toplama tekniğidir (Patton, 2002). Hazırlanan forma, veri girişlerinin sadece ilgili işyerindeki yetkilinin girmesi sağlanmıştır. İşyeri yetkilisinin formu doldurması ile birlikte, sistemde kayıtlı mail adresine, girdiği formun bir kopyası otomatik olarak gönderilmiştir. Bu sayede işyeri yetkilisi dışında birinin forma verişine izin verilmemiş ve girilen verilerin kontrol altında olması sağlanmıştır.

Verilerin Analizi

2020 yılı Covid19 pandemisi nedeniyle öğrencilerin fiziksel olarak işyerlerinde olamamaları nedeniyle, ilgili yıla ait stajyer değerlendirme verisi bulunmamaktadır. Dijital form üzerinden toplanan katılımcı görüşleri çeşitli kontrollerden geçirilmiştir. Bu kapsamda işyeri bilgilerinin eksiksiz olması, katılımcıların formu eksiksiz doldurmaları ve stajyere yönelik değerlendirmede bulunmuş olmaları dikkate alınmıştır. Elde edilen verilerin betimlenmesi amacıyla yüzde (%) ve frekans (f) teknikleri kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

BULGULAR

2017-2025 yılları arasında yaz dönemlerinde, öğrenim gördükleri mesleki programla ilişkili işyerlerinde 20 iş günü boyunca mesleki deneyimlerini arttırmak, mesleki beceri kazanmak ve sektördeki süreçleri yerinde görmek gibi amaçlarla stajlarını tamamlayan öğrencilere yönelik, staj yaptıkları firmadaki sorumlunun doldurduğu İşyeri Stajyer Formu'ndaki verilerden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur. Bu kapsamda firmaların stajyer talep etmeme gerekçeleri incelenmiştir. Bir sonraki yaz döneminde stajyer talep etmeyen 136 firma yetkilisinin stajyer talep etmeme gerekçeleri incelenmiştir. Yapılan incelemede firma ve stajyer kaynaklı gerekçelerin ön plana çıktığı anlaşılmıştır.

Firma Kaynaklı Etkenler

Firma yetkililerinin stajyer talep etmemelerine yönelik Firma boyutundaki etkenler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Firmalardan Kaynaklı Stajyer Talep Etmeme Gerekçeleri

Boyut	Alt boyut	Etken	f	%
Firma	**Personel ve Organizasyonel Durum**	Fazla personel	20	14,71
		Firma küçülecek olması	2	1,47
		İhtiyaç duyulmaması	5	3,68
		İşlerin az olması	8	5,88
		Kontenjanın dolu olması	15	11,03
	Alan ve Değerlendirme Uyuşmazlığı	Alan dışı olması	5	3,68
		Başka birimin değerlendirmesi	7	5,15
		Başka okullardan alınması	8	5,88
		Daha sonra karar verilecek olması	7	5,15
	Fiziksel ve Konumsal Kısıtlar	İşyeri alanının küçük olması	4	2,94
		Konum-Uzaklık	7	5,15
	Kurumsal Politikalar ve Tercihler	Lisans stajyer tercih edilmesi	1	0,74
		Lise stajyer tercih edilmesi	5	3,68
		Ar-Ge gizliliği	2	1,47
	Belirsizlik ve Risk Faktörleri	Neden yok (belirtilmemiş)	14	10,29
		Yaşanabilecek tehlikeler nedeniyle	1	0,74
		Pandemi nedeniyle	2	1,47
		İş yoğunluğu nedeniyle ilgilenememe	4	2,94

Tablo 1'deki boyutlar incelendiğinde, firmaların stajyer talebi süresince çok sayıda gerekçe nedeniyle stajyer talep etmediği anlaşılmaktadır.

Personel ve Organizasyonel Durum

Bu boyut altında yer alan bulgular, firmaların stajyer talep etmeme nedenlerinin büyük ölçüde içsel organizasyon yapıları ve personel planlamasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Personel fazlalığı, iş yoğunluğunun azalması veya mevcut çalışan sayısının yeterli görülmesi gibi nedenler, yeni stajyer ihtiyacını azaltan temel unsurlar arasındadır. Ayrıca bazı firmaların yeniden yapılanma veya küçülme sürecinde olmaları, stajyer istihdamını geçici olarak durdurmalarına yol açmaktadır. Bu durum, stajyer talebinin yalnızca eğitimsel değil, aynı zamanda ekonomik koşullar ve insan kaynakları yönetimiyle de doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir.

Alan ve Değerlendirme Uyuşmazlığı

Alan ve değerlendirme uyuşmazlığı boyutuna ilişkin veriler, bazı firmaların öğrencilerin öğrenim gördükleri programların işyeri faaliyet alanlarıyla yeterince örtüşmediğini düşündüklerini ortaya koymaktadır. "Alan dışı" olarak ifade edilen bu durum, öğrencilerin mevcut bilgi ve becerilerinin iş süreçlerine doğrudan katkı sunamamasıyla ilişkilendirilebilir. Ayrıca "başka birimin değerlendirmesi" veya "başka okullardan tercih" gibi nedenler, kurum içi görev dağılımı ve değerlendirme süreçlerindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bu bulgular, stajyerlerin doğru işyeriyle eşleştirilmesinin staj sürecinin verimliliği açısından kritik öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Fiziksel ve Konumsal Kısıtlar

Bu boyut kapsamında elde edilen bulgular, bazı firmaların fiziksel kapasite ve mekânsal uygunluk açısından sınırlılıklar yaşadığını göstermektedir. Özellikle işyeri alanının yetersizliği, ekipman eksikliği veya iş ortamında stajyerlere uygun bir çalışma alanı bulunmaması gibi nedenler öne çıkmaktadır. Bunun yanında, "konum" ve "uzaklık" etkenleri, ulaşım zorlukları nedeniyle stajyer kabulünü olumsuz etkileyen bir diğer unsur olarak belirlenmiştir. Bu durum, staj süreçlerinde coğrafi erişilebilirlik ve mekânsal planlamanın önemine işaret etmektedir.

Kurumsal Politikalar ve Tercihler

Bu boyutta yer alan veriler, stajyer kabul kararlarının çoğu zaman firmanın genel politikaları ve insan kaynakları stratejileri doğrultusunda şekillendiğini göstermektedir. Bazı firmalar yalnızca lisans düzeyindeki öğrencileri ya da belirli bir okuldan gelen stajyerleri tercih ederken, bazıları lise düzeyinde stajyer kabulünü yeterli bulmaktadır. Ayrıca, özellikle Ar-Ge odaklı kurumlarda "çalışmaların gizliliği" gerekçesiyle stajyer alımına sınırlama getirildiği görülmektedir. Bu durum, stajyer kabul sürecinin yalnızca eğitimsel değil, kurumsal strateji ve gizlilik politikalarıyla da doğrudan ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Belirsizlik ve Risk Faktörleri

Bu boyut altında yer alan gerekçeler, firmaların stajyer talep etmeme kararlarını etkileyen öngörülemeyen dışsal faktörleri yansıtmaktadır. Özellikle pandemi dönemi gibi olağanüstü koşullar, ekonomik dalgalanmalar ve sektörel belirsizlikler, staj süreçlerini olumsuz etkilemiştir. "Neden belirtilmemesi" veya "yaşanabilecek tehlikeler" gibi ifadeler, firmaların risk algısının yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca iş yoğunluğu nedeniyle stajyerlerle ilgilenememe durumu, hem zaman hem de kaynak yetersizliğinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, kriz dönemlerinde staj süreçlerinin kırılgan yapısını ve sistematik destek mekanizmalarına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

Stajyer Kaynaklı Etkenler

Firma yetkililerinin stajyer talep etmemelerine yönelik Stajyer boyutundaki etkenler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Stajyerlerden Kaynaklı Stajyer Talep Etmeme Gerekçeleri

Boyut	Alt boyut	Etken	f	%
Stajyer	**Yeterlik ve Deneyim Düzeyi**	Stajyerlerin tecrübesiz olması	5	3,68
		Stajyerlerin neden olduğu sorunlar	3	2,21
	Motivasyon ve Uygunluk Durumu	İstekli olanların başvurmasını isteme	1	0,74
		Askerlik sorunu olmayanlar	1	0,74
		Staj süresinin az olması	2	1,47
	Referans ve Tanıdıklık	Stajyerin tanıdık olduğu için alınmış olması	5	3,68

Yeterlik ve Deneyim Düzeyi

Bu boyut kapsamında elde edilen bulgular, firmaların stajyer talep etmeme nedenleri arasında öğrencilerin mesleki yeterlik ve deneyim eksikliklerinin önemli bir yer tuttuğunu göstermektedir. Bazı firma yetkilileri, stajyerlerin iş süreçlerinde beklenen performansı sergileyemediklerini, teknik bilgi ve uygulama becerilerinde yetersizlik yaşandığını ifade etmiştir. Ayrıca, iş disiplinine uyum sağlayamama ve profesyonel sorumluluk bilincinin yeterince gelişmemiş olması gibi durumlar da firmaların yeni stajyer kabulünde temkinli davranmalarına yol açmaktadır. Bu bulgular, staj sürecinin yalnızca bir uygulama alanı değil, aynı zamanda öğrencilerin mesleki olgunluk düzeylerini test eden bir süreç olduğunu göstermektedir.

Motivasyon ve Uygunluk Durumu

Motivasyon ve uygunluk düzeyi alt boyutu, stajyerlerin gönüllülük, istek ve çalışma tutumlarının firmaların kararları üzerinde belirleyici bir etken olduğunu ortaya koymaktadır. Bazı firmalar yalnızca "istekli" ve "çalışma disiplini yüksek" öğrencilerle çalışmak istediklerini belirtirken, bazıları da askerlik, devamlılık veya kişisel uygunluk gibi özel koşulları göz önünde bulundurduklarını ifade etmiştir. Bununla birlikte, staj süresinin kısa olması da firmalar tarafından yeterli verim alınamamasına neden olan bir unsur olarak dile getirilmiştir. Bu bulgular, stajyer seçiminde yalnızca akademik uygunluğun değil, bireysel motivasyonun ve kişisel sorumluluk bilincinin de önemli olduğunu göstermektedir.

Referans ve Tanıdıklık

Bu boyutta yer alan veriler, bazı firmaların stajyer kabulünde tanıdıklık veya referans temelli kararlar verdiğini göstermektedir. "Tanıdık olduğu için alınmış" ifadeleri, stajyer alımında sosyal ilişkilerin etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, kimi zaman güven temelli bir tercih olarak değerlendirilse de,

nesnel ve liyakat esaslı değerlendirme süreçlerini sınırlayabilmektedir. Ayrıca, bu tür yaklaşımlar stajyerlerin fırsat eşitliği açısından dezavantaj yaşamalarına yol açabilir. Dolayısıyla stajyer seçim süreçlerinin daha şeffaf ve kriter temelli yürütülmesi, staj uygulamalarının adil ve verimli bir biçimde sürdürülmesi açısından önem taşımaktadır.

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

Yaz dönemlerinde, mesleki becerilerini geliştirmek, sektördeki uygulamalarını yerinde görmek ve yüksekokul ortamında öğrenilen teorik bilginin uygulamadaki karşılığını deneyimlemek amacıyla yapılan staj uygulamalarının yerinde olduğu ifade edilebilir. Pandemi ve deprem gibi toplumun büyük çoğunluğunu etkileyen olumsuzluklar, öğrencilerin fiziksel olarak staj yapma imkanlarını olumsuz etkilemiştir. Bununla birlikte öğrencilerin, alanlarıyla ilişkili yerlerde staj yapmaları, istihdamları açısından olumlu çıktılar verebilmektedir.

Firmaların stajyer talep etmeme gerekçelerinin büyük ölçüde kurumsal ve organizasyonel etkenlere dayanması, staj sürecine ilişkin sorunların çoğunlukla öğrenci kaynaklı değil, yapısal koşullardan kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Personel fazlalığı, kontenjan doluluğu, iş yoğunluğu ve organizasyonel tercihler, mesleki eğitim-istihdam bağlantısının sistemsel düzenlemelerle güçlendirilmesi gerektiğini işaret etmektedir. Bu bağlamda, firmaların stajyer kabulüne ilişkin kapasite, iş bölümü ve politika temelli yaklaşımlarla desteklenmesi önemlidir. Staj uygulamalarının sürdürülebilirliğinin paydaşlar arası koordinasyon ve kurumsal kapasite ile ilişkili olduğu belirtilmektedir (Billett, 2006; Kıymet & Çakır, 2021).

Diğer taraftan, stajyerlerin deneyimsizlik, motivasyon ve uyum sorunlarının dile getirilmesi, mesleki eğitim programlarının uygulama temelli yapılandırılmasının ve erken dönemde mesleki yönlendirme yapılmasının gerekliliğini göstermektedir. Öğrencilerin uygulama yeterliklerini artıracak okul-sektör işbirliği, mentorluk sistemleri ve proje temelli öğrenme süreçlerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Nitelikli işgücü ihtiyacının artarak devam ettiği günümüz bağlamında, mesleki eğitimde uygulamalı öğrenme deneyimlerinin niteliği, istihdam edilebilirliği belirleyen temel faktörlerden biri olarak öne çıkmaktadır (Erol, 2013; Nokelainen, Nevalinen & Niemi, 2018).

Araştırma sonuçları, meslek yüksekokulu öğrencilerinin staj uygulamalarının hem mesleki yeterliklerinin gelişimi hem de sektörle kurulan ilişkilerin niteliği açısından kritik bir işlev taşıdığını ortaya koymuştur. Firmaların stajyer talep etmeme gerekçeleri incelendiğinde, kurumsal kapasite, organizasyonel yapı, istihdam planlaması ve mekânsal kısıtların öne çıktığı görülmüştür. Bu bulgu, mesleki eğitimle sektör arasındaki işbirliğinin yalnızca öğrenci yeterliklerine değil, kurumsal koşullara da bağlı olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla staj süreçlerinin güçlendirilmesi, yapısal sektör desteği ve kurumsal koordinasyon gerektirmektedir. Diğer yandan, stajyerlere yönelik sınırlı sayıdaki olumsuz değerlendirme, deneyimsizlik, motivasyon ve süre kısıtlılığı gibi bireysel faktörlerin göz ardı edilmemesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Staj süreçlerinin niteliğini artırmaya yönelik çok yönlü düzenlemelerin yapılması, hem öğrenciler hem de sektör açısından uzun vadede işlevsel sonuçlar doğuracaktır.

Staj sürecinin mesleki yetkinlik kazandırma, istihdama geçişi destekleme ve sektörle bütünleşme açısından kritik bir role sahip olduğu görülmektedir. Bu sürecin etkinliğinin artırılması amacıyla kurumların yapısal kapasitesi, sektör işbirlikleri ve politika temelli düzenlemelerin uygulanması gerekmektedir. Farklı öğrenim düzeylerindeki öğrencilerde olduğu gibi, yüksekokul öğrencilerinin kurumsal firmalarda staj yapabilmelerine yönelik süreçler staj protokolleri aracılığıyla yürütülebilir. Bu süreçlerin etkinliğini artırmak için işletmelerde danışman öğretim elemanları veya koordinatörler eşliğinde düzenli takip sağlanmalı, staj değerlendirme ölçütleri standartlaştırılmalıdır. Ayrıca stajyerlerin alan uygunluğu, firma beklentileri ve ihtiyaçlar doğrultusunda merkezi bir eşleştirme ya da yönlendirme sistemi geliştirilebilir.

REFERANSLAR

Barbarash, D. (2016). Knowledge and Skill Competency Volves of An Undergraduate University Managed Cooperative Intership Education. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education, 17*(1), 21-30.

Billett, S. (2006). *Work, Change and Workers.* Dordrecht: Springer.

Binici, H., & Arı, N. (2004). Mesleki ve teknik eğitimde arayışlar. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *24*(3).

Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research* (4th ed.). Boston: Pearson Education.

Duran, Y., & Dolmacı, N. (2017). Ön Lisans Düzeyinde Öğrenim Gören Öğrencilerin Zorunlu Staj Uygulamasına İlişkin Görüşleri, Sorunları Ve Çözüm Önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu Örneği. *Mehmet Akif Ersoy University Journal of Social Sciences Institute*, *9*(21), 254-267.

Erol, S. I. (2013). Gençlere yönelik aktif istihdam politikaları: Japonya, Kore, Çin ve Türkiye örnekleri. *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 24*(6), 15-43.

Gökbayrak, Ş., & Çalışır, Y. C. (2024). Geleceğin İstihdam Gereksinimlerine Uyumlu Nitelikli İşgücü İhtiyacı ve Beceri Geliştirme Modelleri. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *15*(2), 245-257.

Güneş, F. (2012). Bologna süreci ile yükseköğretimde öngörülen beceri ve yetkinlikler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 1-9.

Gürbüz, C. (2024). Mesleki ve teknik eğitim beceri sistemlerinin dijitalleşmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*, *15*(29), 199-222.

Kayaalp, K. (2018). Önlisans mezunu öğrencilerinin almış oldukları eğitim ve istihdam ilişkisine yönetim bir araştırma: SDÜ Uluborlu Selahattin Karasoy Meslek Yüksekokulu örneği. *SDÜ Teknik Bilimler Dergisi, Araştırma, 8*(1), 34-42. doi: 10.5222/SHYD.2019.08760

Kıymet, Ç. ve Çakır, A. (2021). Mesleki ve Teknik Ortaöğretim Okullarında Beceri Eğitimi Uygulamalarının Etkinliğine İlişkin Beklentiler. *Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi, 3*(1), 20-47.

Kuş, E. (2012). *Nicel-Nitel Araştırma Teknikleri: Sosyal Bilimlerde Araştırma Teknikleri*. Anı Yayıncılık.

Levanon, G., Cheng, B. ve Paterra, M. (2014). The Risk of Future Labor Shortages in Different Occupations and Industries in the United States. *Business Economics*, *49*(4): 227-243.

Nokelainen, P., Nevalinen, T. ve Niemi, K. (2018). Mind all machine? Opportunities and limits of automation. *The impact of digitalisation in the workplace: An educational view,* (Eds: Harteis, C. Springer.), Vol. 21, 13–24.

Oğan, Y. (2022). Aşçılık öğrencilerinin mesleki beklentileri üzerine bir inceleme. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *24*(4), 1621-1632.

Özer, M. (2021). Türkiye'de mesleki eğitimi güçlendirmek için atılan yeni adımlar. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *2021*(16), 1-16.

Özsoy, C. E. (2015). Mesleki eğitim-istihdam ilişkisi: Türkiye'de mesleki eğitimin kalite ve kantitesi üzerine düşünceler. *Ejovoc (Electronic Journal of Vocational Colleges)*, *5*(5), 173-181.

Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Uras, M. ve Kunt, M. (2006). Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve beklentilerinin karşılanmasını umma düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 19*(19), 71-83.

Wasi, Y., & Lodhi, S. (2015). Impact of Internship on Student Career Development in Karachi, Pakistan: Case of Karachi, Pakistan. *The International Journal of Business & Management*, *3*(11), 14.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (10. Baskı). Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, D., & Açıkel, A. (2022). Ulus meslek yüksekokulu mezunlarının çalışma durumlarının belirlenmesi ve mesleki eğitime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *7*(2), 160-183.