

## Türkiye'deki İçmimarlık Eğitiminde Staj Uygulamalarının Değerlendirilmesi

### Evaluation of Interior Architecture Applications in Practice Education in Turkey

Shirin IZADPANA<sup>1</sup> , Zuhale KAYNAKCI ELİNÇ<sup>2</sup>   
Begüm SÖYEK ABAY<sup>3</sup> , Tuğba KÜÇÜKKÖSELER<sup>4</sup> 

<sup>1</sup>Antalya Bilim Üniversitesi, İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı Bölümü, Antalya

<sup>2</sup>Akdeniz Üniversitesi, İç Mimarlık Bölümü, Antalya

<sup>3</sup>İstanbul Teknik Üniversitesi, Yapı Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul

<sup>4</sup>Akdeniz Üniversitesi, Mimarlık Anabilim Dalı, Antalya

Received (Geliş Tarihi): 09.12.2019, Accepted (Kabul Tarihi): 12.04.2020  
Corresponding author (Sorumlu Yazar\*): zuhalelinc@akdeniz.edu.tr

#### ÖZ

Staj, öğrencilerin eğitim-öğretim dönemlerinde almış oldukları kuramsal, teorik ve uygulamalı derslerdeki bilgilerin pratik yapılarak, mesleki farkındalığın artırılmasını amaçlayan bir eğitim yöntemidir. Pek çok meslek grubunun lisans mezuniyet koşulları içerisinde bulunan staj uygulaması, teorik bilginin pratiğe dönüştürüldüğü içmimarlık mesleği eğitiminde de önemli yer tutmaktadır. Türkiye'de eğitim-öğretime başlamış olan 53 tane içmimarlık bölümünün staj yönergeleri incelendiğinde, staj uygulamasının genel olarak ofis ve şantiye stajı olmak üzere ikiye ayrılmış olduğu, bazı üniversitelerde ise buna ek olarak, atölye, rölöve, teknik gezi gibi stajların mevcut olduğu görülmektedir. İçmimarlık öğrencileri için teknik ve sosyal anlamda birçok beceri ve fırsatı yanında getiren stajın, uygulanmasında, staj yeri bulunması, işveren ya da öğrencinin tutumlarında zaman zaman aksaklıklar yaşanabilmektedir. Bu bağlamda, staj uygulamasının güçlü ve zayıf yönlerinin belirlenmesi amacıyla, içmimarlık öğrencileri ve içmimar işverenlere anket uygulanmış, uygulanan bu anket sonuçları değerlendirilerek, varılan sonuçlar doğrultusunda önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İçmimarlık eğitimi, mesleki staj, zorunlu staj, staj uygulaması

#### ABSTRACT

The internship is an educational method that aims to increase the professional awareness of the students in addition to the knowledge they gain during their theoretical, conceptual, and practical courses. Many disciplines consider an internship as a compulsory requirement for graduation. The same rule applies to interior architecture, which is about converting theoretical knowledge into practice. Evaluating the internship guidelines of 53 Bachelor Programs of Interior Architecture in Turkey indicates two distinctive internships as construction and office one. Besides, some universities require other internships such as workshops, measured drawing training or technical-trip training. Although internship promotes technical and social skills and foster professional knowledge of interior architecture students, occasionally there might be challenges on the submission of the application, finding a place for an internship or miscommunication of interns and employees. In this respect, this study has intended to learn the strengths and weaknesses of internship in interior architecture programs in Turkey. Using a questionnaire survey for both interior architects' employer and interior architecture students, this research comes up with some recommendations to overcome the so-called related challenges for interior architecture internships.

**Keywords:** Interior architecture education, professional internship, compulsory internship, internship practice

#### GİRİŞ

Staj pratikleri, öğrencilerin meslek hayatlarıyla ilgili tecrübe kazanmaları konusunda akademi ve mesleki uygulamalar arasında bir köprü oluşturmayı sağlamaktadır.

© Izadpanah ve ark.

Öğrenciler bu stajları ne kadar verimli geçirirlerse, mezun oldukları zaman iş yaşamına adapte olmaları da o kadar çabuk olacaktır. Bununla birlikte öğrenciler, stajlar sayesinde hangi alana yönelmek istedikleriyle ilgili erken

Shirin IZADPANA, <https://orcid.org/0000-0001-8395-7155>  
Zuhale KAYNAKCI ELİNÇ, <https://orcid.org/0000-0002-6997-7296>  
Begüm SÖYEK ABAY, <https://orcid.org/0000-0001-5892-9865>  
Tuğba KÜÇÜKKÖSELER, <https://orcid.org/0000-0002-4391-2291>

karar verebilirlerken, öğrencilerin meslek koşullarına aşına olmaları kolaylaştırır (Gündeş ve Atakul, 2017).

Günümüzde, işverenler stajyer seçiminde öğrencinin teknik becerisine dikkat ederlerken, öğrencilerdeki sosyal beceriyi de göz önünde bulundurmaktadırlar. Ekip çalışmasına yatkınlık, doğru iletişim kurma yeteneği, problem çözümü gibi özellikler de öğrencinin staj yaparken kendisini geliştirebilme imkanı olan özelliklerdir (Shannon, 2012).

İçmimarlık eğitimine yaz stajlarının dahil edilmesinin amacı, öğrencilerin bir içmimar olarak becerilerini uygulamalı olarak tecrübe etmelerini sağlamak ve mezuniyetleri öncesi mesleki deneyim kazanmalarına olanak tanımaktadır. Staj uygulamasının, içmimarlık mesleğinin temel parçası olması ve yaz stajlarının gerçek uygulama ile teorik eğitimi bütünleştirmede önemli bir rol oynaması nedeniyle hem işverenin hem de stajyer öğrencilerin memnuniyetlerini tespit etmek önemlidir. Lisans eğitiminde staj yapmanın öğrenciye kazandırdıklarının farkındalığı gün geçtikçe artmasına rağmen, ülkemizde içmimarlık programına sahip artan üniversite sayısı ve bununla beraber artan lisans öğrencisi sayısı nedeniyle staj yeri bulma sorunları de ortaya çıkmıştır. Bu nedenlerle, içmimarlık bölümlerinde yapılan yaz stajlarının öğrenci ve işveren gözünden verimliliğinin değerlendirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

Günümüzde Türkiye'nin genelinde içmimarlık bölümlerindeki staj zorunluluğu temelde ofis ve şantiye stajı olarak iki grup halinde yapılmaktadır. Ofis stajında öğrenciden bir projenin tasarım ve planlama aşamasında bulunma, metraj ve malzeme seçimine katılma gibi çeşitli iş akışlarına dahil edilmesi beklenirken; şantiye stajında iç mimari projesi yapılan mekanın şantiye uygulamasını

ve yapım aşamasındaki iş ilerleyişini görerek öğrenmeleri beklenir.

Bu çalışmada amaç; içmimarlık öğrencilerinin stajlarının daha verimli geçebilmesi için nelere ihtiyaç duyulduğunun saptanmasıdır. Bu nedenle hem içmimar işverene hem de içmimarlık öğrencilerine yaz stajlarından duydukları memnuniyetleri ölçmek ve yorumlarını almak amacıyla anket soruları hazırlanmış, anketten elde edilen sonuçlara göre staj uygulamalarının yeniden değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmayı gerçekleştirmek için üç aşama tanımlanmıştır. İlk aşamada anket çalışması sonucunda, bulgular analiz edilip sınıflandırıldıktan sonra bulgularda belirli eksiklikler ve yanlış veriler tespit edilmiştir. İkinci aşamada, 12. İçmimarlık Bölüm Başkanları Toplantısı'nda, ilk aşamada tespit edilen sorunlar, Bölüm Başkanlarına araştırma bulgularıyla birlikte sunulmuştur. Katılımcılardan gelen öneriler ve tavsiyeler doğrultusunda anketlerin içeriği iyileştirilmiştir. Araştırmanın üçüncü aşamasında, iyileştirilmiş anket yeniden içmimarlar ve öğrenciler ile paylaşılmıştır. Çalışmanın sonuçları, anketlerden elde edilen bulguları yorumlayarak belirlenmiştir.

#### Literatür Araştırılması

İç mekan tasarımı kavramı, Amerika'daki ilk bilinçli iç mekan tasarımına kadar mimarlık pratiğiyle birlikte ele alınmıştır. Toplumda iç mimarlığa olan ilginin artması ve bu pratiğin eğitime aktarılması gerekliliği mesleğin kurumsallaşmasını ve mimarlık ile ayrılmasını gerektirmiştir (Özker, 2014). Bu bağlamda, Türkiye'de İçmimarlık alanında 53 adet üniversite bulunmakta, bunların 28 adedi İç Mimarlık, 25 adedi ise İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı bölümü olarak eğitim vermektedir (Tablo 1).

**Tablo 1.** Bölümlere Göre Türkiye'deki Üniversite Sayısı (2018 ÖSYM verilerine göre)

Bölüm	Devlet Üniversiteleri	Vakıf veya Özel Üniversiteler	Toplam
İç Mimarlık	9	19	28
İç Mimarlık ve Çevre Tasarımı	4	21	25

İçmimar mekan tasarımının ilk aşamalarından uygulamanın tamamlanmasına kadar geçen süreler dahil olan, mekan tasarımında çağdaş, özgün ve yenilikçi çözümler sunan kişidir. Günümüzde, her kullanıcı için yaşanabilir alanlar oluşturmak içmimarın sorumluluğundadır. İçmimarın misyonunun nerede başladığı ve sorumluluğunun nerede sona erdiği sorusu eğitimin başarısı için oldukça önemlidir. Bu nedenle içmimar adaylarına

tasarımcı kimliği kazandırmada kurslar, seminerler, atölyeler ne kadar önemli ise, stajlar da aynı öneme sahiptir (Fitoz, 2015). Stajın yararı ile ilgili her ne kadar yapılan araştırmalar yeterli değilse de Pasewark (1989) ve Kanoğlu ve Yazıcıoğlu (2014) tarafından yapılmış araştırmada, staj yapmış ve yapmamış öğrencilerin iş görüşmelerindeki performanslarının ölçümü çalışmasında staj

yapmış olan öğrencilerin başarısının, yapmamış öğrenciye oranla hissedilir şekilde farklı olduğu, stajın başarısında önemli bir etken olduğu ortaya konulmuştur.

Bu nedenle yaz stajları ders müfredatına dahil edilerek birçok üniversitede zorunlu hale gelmiştir (Ross ve Elechi, 2002). Staj kavramı yeni bir kavram değildir ve orta çağdan beri birçok meslek için bir beceri kazanma yöntemi olmuştur. Taylor (1999)'a göre, "Endüstri çağında çocuklar ustalarından düşük ücret karşılığında ya da hiç ücret almadan ticaret yapmayı ve mesleki becerileri öğrenmişlerdir". Ayrıca Taylor "yaz stajlarının hem öğrencilere hem de firmaya işverene karşılıklı yarar sağladığı" nı belirtmiştir (Taylor, 1999).

Günümüzde, çeşitli disiplinlerden profesyoneller stajlarının önemli bir değere sahip olduklarını belirtmekte ve birçok stajları, öğrencilerin mesleki hayata hazırlığına yönelik paha biçilmez bir fırsat olarak görmektedir (Ross ve Elechi, 2002). Öğrenciler stajlarını tamamladıktan sonra, gerçek dünyadaki iş beklentilerini daha iyi anlayarak ve mesleki becerilerine güvenerek gelecekteki kariyerlerine çok daha iyi hazırlanırlar (Jackson, 2014). Gordon ve ark. (2000), stajyer öğrencilerin sınıfta öğrendikleri kavramları profesyonel bir ortamda uyguladıktan sonra pekiştirdiklerini ve geliştirdiklerini gözlemlenmiştir.

Staj programlarının yararları çeşitli yükseköğretim kurumları tarafından geniş çapta tartışılmış ve belgelenmiş olduğu halde stajların, mimari eğitimin gelişmesindeki rolü hakkında az sayıda araştırma yapılmıştır (Gündeş ve Atakul, 2017). Bu durum, içmimarlık eğitimi için de geçerlidir.

Türkiye'deki mevcut "İçmimarlık" lisans eğitim programlarında akademik eğitim ağırlıklı bir program uygulanmaktadır. Bu nedenle eğitim programları içerisinde "staj" olarak adlandırılan ve mezun olunabilmesi için zorunlu kılınan bu zaman diliminde öğrenciler, belirli dönemlerde kamu ve özel sektörde staj öğrenimlerine devam etmektedirler (Karaman ve ark., 2018). Tüm bu bölümlerin staj yönergeleri incelendiğinde, birbirleriyle olan küçük benzerliklere rağmen, önemli farklılıklar da göze çarpmaktadır. Buna göre, Türkiye'deki üniversitelerin İçmimarlık bölümlerinin staj uygulamaları fakülterlere / bölümlere bağlı farklılıklar göstermektedir.

Türkiye'deki içmimarlık eğitiminde 4 yıllık lisans eğitiminin zorunlu olduğu üniversitelerde staj genellikle ofis stajı ve şantiye stajı olmak üzere 2'ye ayrılmaktadır. Bu 2 staj dışında atölye, rölöve ve teknik gezi stajları da çok az sayıdaki üniversitelerde mevcuttur. Çoğunlukla üniversitelerdeki staj yönergelerin incelemesi sonucunda, her bir stajı 240 saat (30 gün) yapma zorunluluğu vardır. Bu stajlar boyunca öğrenciler günlük olarak yaptıkları iş

kalemlerini staj defterine yazarak, stajın bitiminde defterlerini bağlı oldukları ofis veya şantiyedeki yetkili mimar veya içmimara onaylatırlar. Bu staj defterlerinin formatı üniversiteden üniversiteye farklılık gösterebilir. Sonrasında staj defterleri staj komisyonuna teslim edilir ve defterler komisyon tarafından incelenir. Her iki stajda aynı işlemler tekrarlandıktan sonra öğrencinin staj dersleri değerlendirilir ve öğrenci mezun olmaya hak kazanır. Staj dersleri Türkiye'de çoğunlukla kredisiz derslerdir.

Kanoğlu ve Yazıcıoğlu (2014) yapmış oldukları çalışmada mimarlık ve iç mimarlık öğrencilerinin zorunlu staj sürelerinde yetersizlik tespit etmişler, ayrıca şantiye stajı ve ofis stajı olarak stajın ayrılmasının bölünmeye neden olduğunu, zorunlu ofis stajı süresinin tasarlanan ve projelendirilen ürün, mekan ya da çıktının uygulamada yerinde görülebilmesine imkan vermediğini, stajın şantiye stajı olarak yapılması durumunda ise, öğrencinin tasarım ve planlama döneminde projeye dahil olmamasının uygulama aşamasında projeye hakimiyet gösterememesine sebep olduğunu tespit ederek, staj süresinin kesintisiz olarak 288 iş gününe çıkartıldığı zorunlu staj modeli önermişlerdir.

## MATERYAL VE YÖNTEM

Bu çalışma üç aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada 83 içmimar ve 67 içmimarlık öğrencisine Google Formlar aracılığı ile oluşturulmuş anket soruları hazırlanmış ve uygulanmıştır. Google Formlar, farklı anket soruları hazırlanabilen, anket yanıtlarını analiz edebilen ve hızlıca yanıtlara ulaşılabilen çevrimiçi bir anket oluşturma programıdır. İçmimar işverenler için 3'lü likert ölçeğinde hazırlanmış anket aşağıdaki başlıkları öğrenmeyi amaçlamakta, bu doğrultuda anket soruları ve yanıtları yüzdellik sonuçlar halinde Tablo 2'de sunulmaktadır.

1. İçmimarların, öğrencilerin çalışma biçiminden ve mesleki becerilerinden duydukları memnuniyet seviyesinin ölçülmesi. (Öğrencilerin mesleki becerilerinin zayıf yönlerini ve güçlü yönlerini öğrenmek amacıyla),
2. İçmimarların staj işleyişini iyileştirmeye yönelik önerilerinin değerlendirilmesi (Saha ve ofis stajı için ideal süre ve stajların öncelik sırasının belirlenmesi amacıyla),
3. İçmimarların, staj süresi boyunca başarılı performans sergileyen öğrencileri mezun olduktan sonra işe almaları hakkındaki görüşlerinin öğrenilmesi. (İçmimarların staj eğitimini ne kadar ciddiye aldıklarının ölçülmesi amacıyla)
4. İçmimarların, stajyer olarak kabul ettikleri öğrencilerden memnuniyet seviyesinin ölçülmesi. Memnun değilse, neden? (1. soru kategorisindeki katılımcıların cevaplarının güvenilirliğini kontrol etmek amacıyla).

Öğrencilerin anketi ise temel olarak, stajları sırasında edindikleri bilgi ve becerilerden memnuniyetlerini, çalışma ortamının niteliğini ve staj yeri bulmakta zorluk çekip çekmediklerini belirtmeleri istenen sorular 3'lü likert ölçeğinde hazırlanmış, anket soruları ve yanıtları yüzdelik sonuçlar halinde Tablo 3'te sunulmuştur. İçmimarlarla aynı şekilde, öğrencilerden de staj süresi hakkında önerilerini paylaşmaları istenmiştir. Bu aşama sonunda bulgular analiz edilerek sınıflandırılmıştır. Bu aşamadaki bulgular belirli eksiklikleri ve yanlış verileri tespit etmeye yardımcı olmuştur.

Araştırmanın ikinci aşaması, akademisyenlerden araştırmanın yapısı ve prosedürü hakkında öneriler almayı amaçlamıştır. Bu aşama 12. İçmimarlık Bölüm Başkanları Toplantısına paralel olarak gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıda, araştırmanın ilk aşamasında tespit edilen sorunlar, İçmimarlık Bölüm Başkanlarının araştırma bulgularıyla birlikte sunulmuştur. Bu aşama sonunda katılımcıların önerileri ve tavsiyeleri doğrultusunda anketlerin içeriği iyileştirilmiş ve daha doğru veriler elde edebilmek amacıyla anketin daha fazla katılımcı ile paylaşılmasına karar verilmiştir.

Araştırmanın üçüncü aşamasında, 12. İçmimarlık Bölüm Başkanları Toplantısı'nda yapılan öneriler ve tartışmalara dayanarak her iki anketin de soruları iyileştirilmiş ve sonuç olarak daha kesin cevaplar içeren sorular oluşturulmuştur (Tablo 4). Bu noktada, 94 İçmimar ve 188 İçmimarlık öğrencileri anketlerin yeni versiyonuna katılım göstermişlerdir.

Bu aşama sonunda, içmimarların cevapları dört ana kategoriye göre sınıflandırılmıştır:

1. Yaz stajının süresi ve değerlendirilmesi
2. Yaz staj süresi boyunca öğrencilerin performansı
3. Staj yer seçme yöntemleri
4. Yaz stajı kalitesini arttırmaya yönelik öneriler

Diğer taraftan, öğrencilerden gelen yanıtlar 3 ana kategoriye göre sınıflandırılmıştır:

1. Öğrencilerin yaz stajlarından memnuniyet seviyesi
2. Yaz stajı süresi
3. Yaz stajı kalitesini arttırmaya yönelik öneriler

Çalışmanın sonuçları, yukarıdaki sınıflandırmanın yorumlanmasıyla belirlenmiştir.

## BULGULAR

Üç aşamadan oluşan bu çalışmanın birinci aşamasında hazırlanan anketin amacı; işverenin gözünden stajyer öğrencileri değerlendirmek, işverenlerin staj yapan öğrencilerle ilgili iyi ve kötü yönde düşüncelerinin neler olduğunu ayrıca öğrencilerin en çok hangi konuda eksikleri olduğunu öğrenmektir. Öğrenciler açısından ise, öğrencilerin işverenden beklentilerinin neler olduğunun saptanması ve stajlarının ne kadar verimli geçtiğinin analizinin yapılmasıdır. Bu aşamada, daha çok Antalya'daki içmimarlara ulaşılmış ve öğrenciler ise Akdeniz Üniversitesi 3. ve 4.sınıf İçmimarlık ve Antalya Bilim Üniversitesi İçmimarlık ve Çevre Tasarımı 3. sınıf öğrencileri ile sınırlı tutulmuştur.

Öğrencilerin mesleki becerilerini sorgulamak amacıyla, içmimarlara yapılan anket değerlendirilmiş, sonuç olarak çoğunluğun öğrencilerin yetkinlik, seviye ve davranışlarından memnun oldukları yönünde değerlendirme yaptıkları görülmüştür. İçmimarların öğrencilerin eğitim seviyeleri ve performansları ile ilgili sorulara verdikleri yanıtlar Tablo 2'de gösterilmiştir. İçmimarların soruları 1-3 (1: Katılmıyorum, 2: Orta derecede katılıyorum, 3: Katılıyorum) aralığında değerlendirmeleri istenmiş, cevaplar katılımcı sayısına göre % olarak tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2. İşveren anket sonuçları – 1. Aşama

Soru	Değerlendirme Sonucu (%)		
	Katılıyorum (3)	Orta derecede katılıyorum (2)	Katılmıyorum (1)
1. Öğrenci ilgili alanının gerektirdiği teorik ve pratik bilgiyi ve mesleğinin görev ve sorumluluklarını taşıyor mu?	54.20	31.30	14.40
2. Öğrencinin mesleği ile ilgili uygulamalardaki beceri durumu yeterli mi?	48.20	26.50	19.30
3. Öğrencinin teorik bilgisini uygulamalar ile birleştirme becerisi yeterli mi?	50.60	24.10	25.30
4. Öğrenci gelen yazılı ve/veya sözlü talimatları doğru algılıyor mu?	62.70	26.50	10.80
5. Öğrenci fikirlerini sözlü ve/veya yazılı olarak ifade edebiliyor mu?	68.70	20.50	10.80
6. Öğrenci bilgiyi zamanında ve doğru olarak iletebiliyor mu?	61.40	27.70	10.90
7. Öğrenci çalışma arkadaşları ile yardımlaşıyor mu?	63.90	24.10	12.00
8. Öğrenci ekip çalışma temposuna ayak uydurabiliyor mu?	54.20	29.00	16.80
9. Öğrenci ekip çalışmasına katkı sağlayabiliyor mu?	54.20	28.90	16.90
10. Öğrenci yeniliklere açık mı, eksiklikleri görüp tamamlayabiliyor mu?	65.10	15.70	19.30
11. Öğrencinin bilgi ve becerisini artırma çabası yeterli mi?	54.20	25.30	20.50
12. Öğrencinin dış görünüşü ve nezaketi yeterli mi?	71.10	16.90	12.00
13. Öğrenci davranışları ile etrafına güven telkin ediyor mu?	61.40	30.10	8.40
14. Öğrenci kurum içi davranışları ile örnek mi?	51.80	36.10	12.00
15. Öğrenci görev ve sorumluluklarının bilincinde mi?	59.00	27.70	13.20
16. Öğrenci üzerinde çalıştığı konuyu sonuçlandırabiliyor mu?	54.20	31.30	14.40
17. Öğrencinin öncelikleri belirlemesi, iş planlamasını ve organizasyonu zaman faktörünü dikkate alarak gerçekleştirmesi yeterli mi?	44.60	27.70	27.70
18. Öğrenci iş saatlerine uyumlu mu, verilen görevi verilen sürede bitirebiliyor mu?	55.40	20.50	24.10
19. Öğrenci kurum/kuruluşun kurallarına uyum gösteriyor mu?	61.50	25.30	13.20

Katılımcıların %83,1'i 'öğrencinin stajdan verim alabilmesi için kaç günlük bir süre yeterlidir' sorusuna, 40 gün cevabını vermişlerdir. Bu veriye göre birçok programda staj süresi olarak tanımlanan sürenin, işverenlere göre yeterli olmadığı ortaya çıkmıştır. Ayrıca katılımcıların

%97,6'sı 'öğrenciden memnun kalırsanız mezun olduktan sonra işe almayı düşünür müsünüz?' sorusuna "Evet" cevabını vermişlerdir. Bu veriye göre, stajda başarı gösteren öğrencilerin iş olanağına sahip olabilecekleri görülmüştür. Son sorudan elde edilmiş verilere göre, katılımcıların çoğunluğu öğrencilerin ilk önce şantiye

stajından başlamalarının sonrasında ofis stajını yapmalarının daha verimli olduğunu öne sürmüşlerdir ki Türkiye'deki programların çoğunluğu bu sıralamayı takip etmektedir.

Son olarak da katılımcılara 'Sizin kurum/kuruluşunuza bugüne kadar staj için gelen öğrenciler beklentilerinizi karşıladılar mı? Cevabınız hayır ise nedenini kısaca açıklayabilir misiniz?' sorusu sorulmuştur. Bu doğrultuda 27

kişi "Evet" yanıtını verirken, 56 kişi "Hayır" yanıtını vermiş ve nedenlerini açıklamışlardır. Bu nedenlerden bazıları, okullardaki eğitim sistemi, öğrencilerdeki bilgi-beceri eksikliği ve isteksizlik, uygulama ve malzeme bilgisi konusundaki yetersizlikler, stajların zorunlu olması ve bu nedenle öğrencilerin kendilerini mecbur hissetmeleridir.

Öğrencilere hazırlanmış anket soruları ve cevapları Tablo 3'de verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğrenci anket sonuçları – 1. Aşama

Soru	Değerlendirme Sonucu (%)		
	Katılıyorum (3)	Orta derecede katılıyorum (2)	Katılmıyorum (1)
1. Staj yeri bulmakta çekilen zorluk düzeyi.	38.80	38.80	22.48
2. Okulda öğrenilen teorik bilginin stajda uygulanabilirliği.	31.33	43.28	25.37
3. Staj sonrasında mesleğinin uygulama kısmı hakkında bilgilenme düzeyi.	77.61	16.41	5.97
4. İşverenin bilgisinden yararlanabilme düzeyi.	70.14	20.89	8.95
5. İşverenin görev verirken öğrenciye olan güven düzeyi.	70.14	25.37	4.47
6. Kurum-kuruluşun beklentinizi karşılama düzeyi.	53.72	38.80	7.45
7. Mezun olduktan sonra staj yaptığınız kurum-kuruluşta çalışma isteği.	47.75	37.31	14.92
8. Staj yaparken eksiklerin farkedilip tamamlanabilme düzeyi.	67.15	25.37	7.46
9. İşverenin dış görünüş ve nezaket düzeyi	88.05	10.44	1.49
10. İşverenin davranışları ile etrafına güven telkin etme düzeyi	79.10	19.40	1.49
11. İşverenin kurum içi davranışları ile örnek olabilme düzeyi.	80.59	13.43	5.96
12. İşverenin iletişim beceri düzeyi.	85.06	10.44	4.47

Tablo 3'den de anlaşılacağı gibi öğrenci katılımcıların çoğunluğunun stajlarından memnuniyet duydukları ve bazılarının da orta derecede memnun kaldıkları görülmüştür.

Her iki tabloya bakılacak olursa işverenler çoktan seçmeli sorularda stajyerlerden memnun olduklarını belirttikleri halde çoğunluğu öğrencilerin beklentilerini karşılamadıklarını belirtmişler ve öğrenci anketinde ise öğrencilerin çoğunluğunun "katılıyorum, orta derecede katılıyorum" seçeneğini işaretlemiş oldukları görülmüştür. Bu

nedenle işverenlerin anketlerinde yenileme yapılmasına ve öğrenci anketinin daha yüksek sayıdaki öğrenciyle yenilenmesine karar verilmiştir. Bu kararın doğrultusunda, araştırmamızın ikinci aşamasında, ilk aşamada çelişkili olduğu düşünülen bölümler hakkında, 12. İçmimarlık Bölüm Başkanları Toplantısı'nda, toplantıya katılan akademisyen ve İçmimarlar Odası yetkililerinden anketin yenilenmesi konusunda fikir alınmıştır. Üçüncü aşamada ise, iki anket de iyileştirilmiş ve 94 içmimar işverene ve 188 içmimarlık öğrencisine yeniden anket uygulanmıştır (Tablo 4).

**Tablo 4.** İşveren ve Öğrenci anket soruları – 3. Aşama

İşverenler için hazırlanmış sorular	1- Şimdiye kadar kaç stajyer öğrenciniz oldu? 2- Staj defterlerini gerçekçi buluyor musunuz? 3- Stajyer öğrencilerin seviyelerinden memnun musunuz? 4- Stajın daha verimli olabilmesi için öneriniz nedir? 5- Stajyer öğrenci kontenjanlarını ve kriterlerinizi neye göre belirliyorsunuz?
Öğrenciler için hazırlanmış sorular	1- Yaptığınız stajları yararlı buluyor musunuz? 2- Staj yaptığınız ofis veya şantiyeden memnun kaldınız mı? 3- Staj yaptığınız ofis ve ya şantiyeden memnun kalmadıysanız nedeni kısaca açıkla mısınız? 4- Stajın daha yararlı olabilmesi için kaç gün staj yapmanın yararlı olacağını düşünüyorsunuz? 5- Stajın daha yararlı olabilmesi için öneriniz nedir?

İşveren anket yanıtlarına göre işverenlerin çoğunluğunun şimdiye kadar 0-20 kişi aralığında stajyer öğrencileri olduğu, staj defterlerini gerçekçi bulmadıkları ve stajyer öğrencilerin seviyelerinden memnun olmadıkları tespit edilmiştir. Son iki soruda da stajların daha verimli olabilmesi için önerilerini sunmuşlar ve stajyer öğrenci kontenjan ve kriterleri hakkında görüş bildirmişlerdir. Stajın daha verimli olabilmesi adına sunulan öneriler arasında stajların daha iyi denetlenmesi ve öğrencilere staj performans notu verilmesi, staj sürelerinin uzatılması veya okul bittikten sonra ofis ve şantiye stajlarının yapılması, stajların belki de zorunlu olmaması, sadece istekli öğrencilerin staj yapması, okullarda uygulama ve malzemeye yönelik derslerin artırılması gibi öneriler bulunmaktadır. Stajyer öğrenci kontenjan ve kriterlerinin neye göre belirlendiği ile ilgili sorunun cevaplarında ise işverenin iş yoğunluğu, stajyerlerin üniversitelerinin, portfolyolarının ve bilgisayar bilgilerinin etkili olduğu öne çıkmaktadır.

Öğrenci yanıtlarında ise öğrencilerin çok büyük çoğunluğunun (%95) yaptıkları stajları yararlı buldukları ve yine çoğunluğun (%90,4) ofis ve şantiyelerden memnun oldukları görülmüştür. 3. soruda memnun kalmayanların cevapları ise eğitim bağlamında incelendiğinde bazı stajların içmimarlık eğitimlerine katkısının yetersiz olması ve okuldaki eğitimin stajlarını destekleyecek nitelikte olmaması olarak görülmüştür. Kurum ve kuruluş bağlamında değerlendirildiğinde de kurumlarda çok fazla stajyer olması, stajyerlere yeterince sorumluluk ve mimari işlerin verilmemesi, çalışanların stajyerlere karşı ilgisizliği ve stajyerlere bakış açıları, çalışma saati ve koşulların uygunsuzluğu ve yol-yemek masraflarının karşılanmaması olarak görülmüştür. Uygulama bağlamında

bakıldığında memnuniyetsizlik nedenleri staj yerlerin farklı malzeme uygulamalarını görememeleri, şantiyenin yavaş ilerlemesi nedeniyle aynı işlerin bir süre sonra tekrarlanmaya başlanması ve kız öğrencilerin şantiyede erkeklere kıyasla daha fazla zorlanması olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca staj süresinin adapte olmak için yetersizliği ve iyi bir staj yeri bulmanın zorluğu da stajyerler tarafından ek olarak belirtilmiştir (Tablo 5). 4. soruya bakıldığında, işverenlerin aksine %42,6'sı 30 günlük stajın yeterli olduğunu söylemişler, 5. soruda stajın daha verimli geçebilmesi için %17'si öneri belirtmezken %83'ü değerlendirme yapmışlardır. Buna göre stajyerlerin üniversitelerden beklentilerine bakıldığında staj yerini üniversitenin ayarlaması ve gerekirse oda ile birlikte çalışılması, staj süresinin artırılması, okul ders saatlerinin azaltılarak dönem içerisinde de staj yapılması, zorunlu stajların daha kısa tutulup öğrencinin istediği alanda staj yapmasına imkan verilmesi ve derslerin daha fazla malzeme ve bilgisayar dersleri ağırlıklı olması gerektiğini belirtmişlerdir. Stajyerlerin kurum-kuruluştan beklentileri ise kendilerine daha fazla sorumluluk verilmesi, iş yerlerinin daha özverili ve anlayışlı olmaları, şantiye ve ofis stajının birlikte yürütülmesi, iş yerinde içmimar bulunması ve içmimarlık işlerin olduğu kurumlarda staj yapılması, farklı şantiyelerin görülmesi ve şantiyede uygulama aşamalarında daha fazla bulunulması gerektiği olarak ortaya çıkmıştır (Tablo 6).

Her iki ankete göre ortak yanıtlar stajların daha iyi denetlenmesi gerektiği, okullarda uygulama ve malzemeye yönelik derslerin artırılması gerektiği ve staj süresinin artırılması gerektiği olarak görülmüştür.

**Tablo 5.** Öğrenci anketi – 3. Soru Değerlendirmesi

Eğitim	Kurum-Kuruluş	Uygulama	Genel
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stajların içmimarlık eğitime katkısının yetersiz olması.</li> <li>2. Okuldaki eğitimin yetersiz olmasının stajlarını etkilemesi.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Çalıştıkları kurumda çok fazla stajyer olması.</li> <li>2. Stajyerlere yeterince sorumluluk ve mimari işlerin verilmemesi.</li> <li>3. Çalışanların stajyerlere karşı ilgisizliği.</li> <li>4. Çalışma saati ve koşulların uygunsuzluğu.</li> <li>5. Ofislerin yol-yemek masrafları için maddi destek sağlamaması.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Farklı malzeme uygulamalarını görememeleri.</li> <li>2. Şantiyenin yavaş ilerlemesi nedeniyle aynı işlerin bir süre sonra tekrarlanmaya başlanması.</li> <li>3. Kız öğrencilerin şantiyede erkeklere kıyasla daha fazla zorlanması.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Staj süresinin adapte olmak için yetersizliği.</li> <li>2. İyi bir staj yeri bulunmanın zorluğu.</li> </ol>

**Tablo 6.** Öğrenci anketi – 5. Soru Değerlendirmesi

Üniversite'den Beklentiler	Kurum-Kuruluşlardan Beklentiler
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Öğrencilerin %15,9'u staj yerini üniversitenin ayarlaması ve ikisinin birbirleriyle irtibat halinde olmaları gerektiğini, gerekirse oda ile birlikte çalışılması,</li> <li>2. %12'si staj süresinin artırılması,</li> <li>3. %8,5'i okul ders saatlerinin azaltılarak sadece yazın değil, dönem içerisinde de staj yapılması,</li> <li>4. %2,7'si zorunlu stajların daha kısa tutulup öğrencinin istediği alanda staj yapmasına imkan verilmesi,</li> <li>5. %1,6'sı üniversite derslerinde daha fazla malzeme tanıtılması ve bilgisayar derslerinin sayısının artması gerektiğini belirtmişlerdir.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. %4,8'i farklı şantiyelerin görülmesi ve şantiyede uygulama aşamalarında daha fazla bulunulması gerektiğini belirtmişlerdir.</li> <li>2. %2,1'i şantiye ve ofis stajının birlikte yürütülmesi,</li> <li>3. %1,6'sı iş yerlerinin daha özverili ve anlayışlı olmaları,</li> <li>4. %1'i stajyerlere daha fazla sorumluluk verilmesi,</li> <li>5. %1'i iş yerinde içmimar bulunması ve içmimarlık işlerin olduğu kurumlarda staj yapılması,</li> </ol>

## DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu çalışmada stajını tamamlamış içmimarlık öğrencilerine ve öğrencilerin işyerlerinde staj yaptıkları içmimarlara staj ile ilgili uygulanan anket sonuçları SWOT analizi yöntemiyle değerlendirilmiştir (Tablo 7).

**Tablo 7.** SWOT Analizi

Güçlü Yönler	Zayıf Yönler	Fırsatlar	Tehlikeler
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Staj sonrasında içmimarlık mesleğinin uygulama kısmı hakkında bilgilenme düzeyi.</li> <li>2. İşverenin kurum içi davranışları ile örnek olabilme düzeyi.</li> <li>3. Stajyer öğrencilerin sınıfta öğrendikleri kavramları profesyonel bir ortamda uyguladıktan sonra pekiştirme ve geliştirme fırsatı sunulması.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Öğrencilerin bilgisayar programları bilgilerinin yetersiz olması.</li> <li>2. Şantiyenin yavaş ilerlemesi nedeniyle aynı işlerin bir süre sonra tekrarlanmaya başlanması.</li> <li>3. Staj süresinin yetersiz olması.</li> <li>4. Kız öğrencilerin şantiyede erkeklere kıyasla daha fazla zorlanması.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Staj yaparken öğrencilerin eksiklerini fark edip tamamlamak için çaba göstermesi.</li> <li>2. Öğrencilerin profesyonel hayat hakkında fikir sahibi olması.</li> <li>3. Stajda başarı gösteren öğrencilerin gelecekte iş olanağına sahip olabilecekleri görülmüştür.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Yeni içmimarlık bölümlerinin açılması ve her yıl staj yapacak öğrenci sayısının çok hızlı artması.</li> <li>2. Kurumlarda çok fazla stajyer olması, stajyerlere yeterince sorumluluk ve mimari işlerin verilmemesi.</li> <li>3. Staj yapan öğrenciler için çalışma saati ve koşulların uygunsuzluğu.</li> </ol>



### Güçlü Yönler

- Staj sonrasında içmimarlık mesleğinin uygulama kısmı hakkında bilgilenme düzeyi.
- İşverenin kurum içi davranışları ile örnek olabilme düzeyi.
- Stajyer öğrencilerin sınıfta öğrendikleri kavramları profesyonel bir ortamda uyguladıktan sonra pekiştirme ve geliştirme fırsatı sunulması.

### Zayıf Yönler

- Öğrencilerin bilgisayar programları bilgilerinin yetersiz olması.
- Şantiyenin yavaş ilerlemesi nedeniyle aynı işlerin bir süre sonra tekrarlanmaya başlanması.
- Staj süresinin yetersiz olması.
- Kız öğrencilerin şantiyede erkeklere kıyasla daha fazla zorlanması.

### Fırsatlar

- Staj yaparken öğrencilerin eksiklerini fark edip tamamlamak için çaba göstermesi.
- Öğrencilerin profesyonel hayat hakkında fikir sahibi olması.
- Stajda başarı gösteren öğrencilerin gelecekte iş olanağına sahip olabilecekleri görülmüştür.

### Tehlikeler

- Yeni içmimarlık bölümlerinin açılması ve her yıl staj yapacak öğrenci sayısının çok hızlı artması.
- Kurumlarda çok fazla stajyer olması, stajyerlere yeterince sorumluluk ve mimari işlerin verilmemesi.
- Staj yapan öğrenciler için çalışma saati ve koşulların uygunsuzluğu.

Sonuç olarak staj, içmimarlık eğitiminin en önemli tamamlayıcı elemanlarından biridir. Öğrencilerin akade-

mik eğitimlerinin yanı sıra ofis ve şantiye ortamlarını yerinde deneyimleri onların tüm profesyonel yaşamlarını etkileyecek bir deneyimdir. Meslek eğitimi için bu kadar önemli bir bileşen olan staj üniversite ve içmimarlar odasının ortak alacağı kararlarla belli kriterler getirilmesi ve denetlenmesi zorunlu olmalıdır.

### KAYNAKLAR

- Fitoz, İ. (2015). Interior design education programs during historical periods. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 174: 4122-4129.
- Gordon, G.G., Hage, H.H., McBride, R.B. (2001). *Criminal Justice Internship: Theory into Practice*, Fourth Edition. Cincinnati, Ohio: Anderson Publishing.
- Gündeş, S., Atakul, N. (2017). An empirical study of internship practices in architectural education: Student perspectives. *MEGARON / Yıldız Technical University, Faculty of Architecture* 12 (3): 355-364.
- Jackson, D. (2014). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice, *Studies in Higher Education* 40 (2): 350-367.
- Kanoğlu, A., Yazıcıoğlu, A.D. (2014). Mimarlık ve iç mimarlık eğitiminde zorunlu staj sisteminin yeniden yapılandırılmasına yönelik bir model, 6. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi, 05-08 Haziran 2014, Ankara, Turkey, 46-57.
- Karaman A., Güven Ş., Yıldırım M.N. (2018). İç mekan tasarımı öğrencilerin yaz stajı hakkındaki görüşlerin incelenmesi: Uşak Üniversitesi örneği. *The Journal of Academic Social Science* 6 (66): 93-107.
- Özker, S. (2018). In the context of universities in Turkey; analysis of academic programs for the department of interior architecture. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 152: 31-40.
- Pasewark, W.R. (1989). An empiricale of the effect of previous internship experience on interviewing success, *Journal of Accounting Education* 7(1): 25-39.
- Ross, L. E., Elechi, O.O. (2002). Student attitudes towards internship experiences: from theory to practice, *Journal of Criminal Justice Education* 13 (2): 297-312.
- Shannon, J.S. (2012). I wish for more than I ever get: employers' perspectives on employability attributes of architecture graduates. *Creative Education* 3 (Special Issue): 1016-1023.
- Taylor, D. (1999). *Jumpstarting Your Career: An Internship Guide for Criminal Justice*. New Jersey: Prentice Hall.