

**MESLEK YÜKSEKOKULU ÖĞRENCİLERİNİN STAJLARDA
KARŞILAŞTIKLARI SORUNLARIN DEĞERLENDİRİLMESİ**

**ASSESSMENT OF FACED PROBLEMS OF VOCATIONAL SCHOOLS
STUDENTS AT INTERNSHIPS**

Feysi KAYSİ* Emrah AYDEMİR**

Geliş Tarihi: 28.05.2018
(Received)

Kabul Tarihi: 09.10.2018
(Accepted)

ÖZ: Meslek yüksekokullarının amaçları arasında, sektöre yönelik nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak yer almaktadır. Bu amaç doğrultusunda, mesleki programlarda öğrenim gören öğrencilerin, meslekleriyle ilişkili işyerlerinde staj yapmaları sağlanmaktadır. Staj uygulamalarından beklenen düzeyde verimin elde edilmediğine yönelik çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, bazı sorunların buna engel olduğu düşünülebilir. Bu çalışmanın amacı, öğrencilerin staj uygulamalarında yaşadıkları sorunların ortaya çıkarılmasını sağlamaktır. Bu sayede, sorunların hangi boyutlarda yoğunlaştığı ve ne tür sorunların, öğrencilerin işyeri tecrübesini olumsuz etkilediği belirlenecektir. Çalışmada nitel teknikler kullanılmıştır. Durum çalışması deseniyle yapılmış çalışmada, katılımcılardan yarı-yapılandırılmış ve yapılandırılmış görüşme formları üzerinden veriler toplanmıştır. Çalışmaya İstanbul'daki bir devlet üniversitesinde bulunan Meslek Yüksekokulu bünyesindeki stajyerler dâhil edilmiştir. Çalışmada 2016 ve 2017 yıllarında stajlarını tamamlamış katılımcıların verileri kullanılmıştır. Ayrıca staj yapılan firmalara ulaşılarak, stajyerlere yönelik değerlendirmeler de çalışmaya dâhil edilmiştir. Toplanan veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışmanın bulgularına bakıldığında, staj süreçlerinde çok sayıda sorunun yaşandığı tespit edilmiştir. Bu sorunlar başlıca; öğrencinin uygulama deneyiminin düşük olması, bazı işyerlerinin stajyere gereken rolü vermemesi, iş ortamına ve işe uyum süreci, deneyim eksikliğinden kaynaklanan sorunlar ve sahada yaşanan sorunlar şeklindedir. Çalışmanın önerileri arasında, yaşanan sorunların çözülmemesi, stajlardan beklenen niteliğin elde edilmesinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu yer almaktadır. Bu nedenle, yaşanan sorunların çözülmesi ve bu süreçte Meslek yüksekokulu ve işyerlerinin etkileşimli bir şekilde iletişim halinde olmaları sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Eğitim, Meslek Yüksekokulu, Staj Uygulaması, Staj Sorunları, İşyeri Tecrübesi.

ABSTRACT: Vocational schools aims to provide qualified staffs for sector. For this purpose, students who are training in the vocational programs are provided with internships at firms related to their professions. Considering the studies on the lack of efficiency for expected level of internship practice for students, it can be considered that some problems prevent this. The purpose of this study is assessment of the problems that students

* Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, fkaysi@istanbul.edu.tr

** Dr. Öğr. Üyesi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, emrah.aydemir@ahievran.edu.tr

experience in their internship practice. Thus, it has been determined in which dimensions the problems are concentrated and what kind of problems negatively affect the workplace experience of the students. Qualitative techniques were used in the study. Study designed as a case study. Data were gathered from the participants through the semi- structured and structured interview forms. Interns within the Vocational School at a state university in Istanbul have been included in the study. The study included 2016 and 2017 summer internship periods. In addition, via reaching the internship firms, assessment for interns were included in the study. The collected data were subjected to content analysis. In the findings of the study, many problems have been experienced during the internship process. These problems grouped such as; low practical experience, lack of giving the required role to interns, adaptation process to the workplace field and problems faced at field. The faced problems have negative effects on the quality of expected from the internships. For this reason, solving of the problems should be the priority. In addition, it should be ensured that the vocational colleges and workplaces are interacting with each other in this process.

Key Words: Vocational education, Vocational school, Internship practice, Internship problems, Workplace experiences.

1.GİRİŞ

Pratiğe dönük, iyi planlanmış ve kendisinden beklenilenin farkında olan bir mesleki ve teknik eğitim süreci, gelişmiş ülkeleri buldukları noktaya getiren etkenler arasında sayılabilir. Mesleki ve teknik eğitimin gelişimi, hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ülkelerde en önemli stratejilerden biri haline gelmiştir (Wang, 1996). Bu nedenle mesleki ve teknik eğitimin, ülkelerin gelişme süreçlerine olumlu katkıları olduğu ifade edilebilir. Diğer bir ifadeyle mesleki ve teknik eğitim, özellikle ekonomik kalkınmayı teşvik etmek, istihdam boyutunu ve kalitesini artırmak için önem arz etmektedir (Cong ve Wang, 2012). Ülkelerin ekonomik gücünün belirlenmesi sürecinde, mesleki eğitimdeki rolleri ön plana çıkmaktadır. Aynı zamanda ekonomik rekabet gücünü elde etmek ve sürdürmek için, işgücünün bilgi ve becerisini geliştirmek son derece önemlidir (Mouzakitis, 2010). Türkiye’de yükseköğretim kademesinde mesleki eğitim vermekte olan Meslek Yüksekokulları (MYO), bünyelerindeki programlar aracılığıyla öğrenenlere mesleki eğitim vermektedirler. Şahin ve Fındık (2008), MYO’ların kuruluş amaçları arasında; öğrenenlere gerekli görülen bilgi ve becerileri kazandırarak, alanlarıyla ilgili sektörün ara eleman ihtiyacını karşılamının olduğunu ifade etmektedirler. MYO programlarında kazanılan bilgi ve beceriler, öğrenenler tarafından uygulanması halinde meslekleri açısından önem kazanacaktır. Bu nedenle bu kurumlardaki mesleki eğitimin niteliğini arttırmak amacıyla uygulamalar ön plana çıkmaktadır. Bu uygulamalar arasında öğrencilerin yaz dönemlerinde yapmış oldukları İşyeri Uygulamalı Eğitim (Staj) yer almaktadır. Staj uygulamalarıyla; işyeri ve okullar arasındaki uçurum azaltılabilir, mezuniyet sonrası istihdam sağlanabilir ve öğrencilerin mesleki becerileri geliştirilebilir (Yang, 2017). Staj uygulamaları aynı zamanda, mesleki bilgiye sahip bireylerin akademik bilgilerinin gerçek yaşamda

kullanılması veya denenmesi, diğer bir ifadeyle edinilen bilginin yaparak-yaşayarak davranışa dönüşme deneyimidir (Demir, 2015). Bu nedenle staj uygulaması, eğitim sürecinin iş hayatı gereksinimlerine uyum sağlaması açısından kuşkusuz büyük öneme sahiptir. Aynı zamanda etkili ve verimli bir staj uygulaması ekip üyesi olma, sorumluluk alma, rol model olan kişileri gözleme ve karar verme imkânları sağlar (Çalışkan ve Akgöz, 2005). Bu sayede, MYO programlarında verilen mesleki eğitimin beceriye dönüştürülmesi, bireylerin mesleklerini tanıma, iş ortamını inceleme ve ekip çalışmasında rol alma gibi kazanımları arttırılabilir.

Öğrencilerin okullarda öğrendikleri teorik bilgileri uygulayabilmeleri ve sektördeki yeni uygulamaları öğrenmeleri amaçlanan stajda, öğrencilerin mesleki ve kişisel gelişimlerine önemli katkılar sağladığı söylenebilir. Ayrıca staj uygulamaları, öğrencilerin sektörü tanımaları, sektördeki güncel uygulamaları iş başında öğrenmeleri, insan ilişkilerini geliştirmeleri, yabancı dillerini geliştirmeleri, iş yaşamını tanımaları gibi pek çok konuda önemli katkılar sağlayabilir. Aynı zamanda stajların öğrencilere mesleklerini sevdirdiği bilinmektedir (Turgut, Yılmaz ve Firuzan, 2008). Bu bakımdan, staj uygulamaları öğrencilerin gelecekte bu mesleği yapıp yapmayacağı konusunda fikir sahibi olma konusunda çok önemli bir yeri sahiptir (Emir, Arslan ve Kılıçkaya, 2008). Ayrıca stajların üniversite-özel sektör işbirliği ile yürütülmesi, öğrencilerin mezuniyet sonrası istihdamına önemli katkılarının olduğu ortaya çıkmıştır (Çaylan, Akpınarlı ve Deveci, 2016).

İşletmeler hedeflerine ulaşmak için müşteri memnuniyetini önemserler ve bu memnuniyetin sağlanması için çalışanların da iş tatmininin ve motivasyonlarının sağlanması göz önünde bulundururlar. Ancak öğrenciler eğitimlerini uygulama ortamına dönüştürürken sektörün dışına itildiklerini görmektedirler. Özellikle stajyerlerin maaşsız çalışmaları veya asgari şartlarda yaşamlarını idame ettirebilecekleri bir ücret alamamaları buna örnek olarak verilebilir (Güzel, 2010). Bunun yanı sıra, öğrencilerin staj yaptıkları kurumlarda mesleki yeterliklerinin yetersiz görülmesinden dolayı, tüm bölümlerde çalışmalarına izin verilmediği ve çalıştıkları bölümlerde deneyim kazanmalarına ve becerilerini geliştirmelerine yardımcı olunmadığı sonuçlarına da sahada görülmüştür. Öğrenciler staj yaptıkları kurumun kendilerini ucuz iş gücü, gereksiz işlerde yararlanılacak ve fazladan çalıştırılabilecek personel olarak gördüklerini ifade etmektedir. Bu durumun da öğrencilerin ileriye dönük çalışma isteklerini olumsuz etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Tektaş ve ark., 2016). Bu tür sorunların çözümünde üniversite ve uygulama yapılan işyerleri arasında işbirliğinin sağlanması, ders ve işyerindeki uygulamayı yürüten öğretilerinin öğrenciye rehber olmaları, uygulama derslerinin sürelerinin arttırılması, öğretim elemanları tarafından işyerlerinde denetim

yapılması ve uygulama yapılabilen işyeri sayısının artırılması önerilmektedir (Seçer, Çeliköz ve Kayılı, 2010; Kırılıoğlu ve Gökgez, 2012).

Staj süreçleri sırasında öğrencilerin çok yönlü gelişmesi de sağlanabilir. İşyerindeki faaliyetler ile ilgili eğitim gören stajyer, yapılan iş ve işlemler ile arasındaki bağlantıyı anlayıp sebep-sonuç ilişkisi kurmaya ve bunun sonucunda daha geniş bir bakış açısına sahip olmaya başlayabilir. Bu süreçlerde, öğrencilerin ilgisi kadar, işyerindeki öğreticilerin de yetenekleri önem arz etmektedir. Teorik bilgiyi pratik bilgi ile birleştiren ve bunu öğrenciye anlatabilen bir usta öğretici stajın öğrenciye olan faydasını kuşkusuz katlayacaktır (Özkan ve Aksoy, 2015). Ancak stajdan beklenen faydanın en üst düzeyde sağlanabilmesi için üniversite-sektör-öğrenci kaynaklarının sorgulanması, ortaya çıkan sorunların tespit edilerek ilgili adımların atılması gerekmektedir. Bu aşamalarda denetim mekanizması, mevzuat değişikliği ve sektör ile iletişim konularının yeni bir bakış açısıyla yapılandırılmalıdır. Bu düzenlemelerin yapılmaması durumunda, öğrencilerin stajların amacının farkında olmaması, staj uygulamalarını yapmaması ya da işyerinde yaşanan sorunlar sebebiyle stajı yarıda bırakması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Dolmacı ve Duran, 2017). Bu tür sorunlar, öncelikli olarak öğrencilerin mesleklerine yönelik algılarını olumsuz etkileyebileceği gibi, aynı zamanda stajlardan beklenen düzeyde çıktılarının elde edilmesini engelleyebilir.

MYO programlarında öğrenim gören öğrencilerin yaz dönemlerinde, meslekleriyle ilişkili firmalarda yaptıkları stajlar mesleki eğitim açısından önemlidir. Bu süreçlerde; öğrencilerin mesleklerini tanımaları, uygulama becerilerini arttırmaları, iş ortamını tanımaları gibi beklentiler bulunmaktadır. Staj süreçlerinin beklentileri karşılamak bir şekilde yürütülmesi, stajyerlerin mesleki kazanımlarının en üst düzeyde tutulması sağlayabilir. Bu süreçleri olumsuz etkileyen sorunların ortaya çıkarılması, dolayısıyla öğrenenlerin mesleki gelişimlerini olumsuz etkileyen durumların tespiti bir ihtiyaçtır. Staj uygulamalarından beklenen düzeyde verimin elde edilmediğine yönelik çalışmalar göz önünde bulundurulduğunda, bazı sorunların buna engel olduğu düşünülebilir. Bu çalışmanın amacı, staj uygulamalarında öğrencilerin mesleki becerilerini etkileyen sorunların ortaya çıkarılmasını sağlamaktır. Bu sayede, sorunların hangi boyutlarda yoğunlaştığı ve ne tür sorunların, öğrencilerin işyeri tecrübesini olumsuz etkilediği belirlenecektir. Yaşanan sorunların öğrencilerin mesleki gelişimlerine olan etkileri de ortaya çıkarılacaktır. Ayrıca mesleki programlarda öğrenim gören ve mezuniyet sonrası sektördeki işyerlerinde ara eleman olarak istihdam edilmesi planlanan öğrencilerin yaşadıkları sorunlar ortaya çıkarılacaktır.

2. YÖNTEM

Çalışmada nitel teknikler kullanılmıştır. Nitel araştırma, var olan bir olgunun katılımcıların bakış açısıyla incelenmesi imkanını sağlamaktadır (Merriam, 2009).

Çalışmada, sınırlı bir durumun derin bir şekilde incelenmesine olanak tanıyan (Yıldırım ve Şimşek, 2008) durum çalışması deseni kullanılmıştır. Katılımcılardan yarı-yapılandırılmış ve yapılandırılmış görüşme formları üzerinden veriler toplanmıştır. Görüşme formu sorularının ortaya çıkarılması süreçlerinde alan yazındaki çalışmaların incelenmesi ön plana çıkmıştır. İkinci aşamada, araştırmacıların deneyimleriyle birlikte görüşme formlarının son hali oluşturulmuştur. Görüşme yönteminin amacı, görüşülen kişinin sahip olduğu benzersiz bilgi veya yorumun alınmasıdır (Stake, 2010, s. 95). Çalışmada yer alan stajyerlere yönelik yarı-yapılandırılmış görüşme formu; (1) İşe ve işyerine uyumda yaşanan sorunlar, (2) Sahada yaşanan sorunlar, (3) Deneyimlerin iş ortamındaki etkileri ve (4) Yaşanan sorunlara karşı öğrencilerin çözümleri boyutlarını barındırmaktadır. Çalışmanın veri çeşitliliğini elde etmek amacıyla ikincil veri kaynağı olarak, firmalardaki stajyerlerden sorumlu yetkili kişiler ile de görüşülmüştür. Bu katılımcılara erişilerek, yapılandırılmış görüşme formu ile (1) Stajyerlerin işe yatkınlıkları ve (2) Staj süreçlerindeki kazanım boyutları göz önünde bulundurulmuştur.

2.1. Verilerin Toplanması

Çalışmaya İstanbul'daki bir devlet üniversitesinde bulunan Meslek Yüksekokulu bünyesinde öğrenim gören öğrenciler ve bu öğrencilerin staj yaptıkları firmalardaki yetkili kişiler dâhil edilmiştir. Bu kapsamda 2016 ve 2017 yaz dönemlerinde stajlarını başarı ile tamamlamış öğrencilerin, staj deneyimleri sonrasındaki verileri toplanmıştır. Katılımcılar çalışmaya gönüllü olarak dâhil edilmiştir. Bu süreçte, öğrenim görülen program internet sitesi aracılığıyla çalışma hakkında duyuru yapılmıştır. Çalışma kapsamında hangi verilerin talep edileceği ve bu verilerin kişisel ve kurum bilgileri olmadan analiz yapılacağı ifade edilmiştir. Katılımcıların çalışmaya gönüllü katılımlarının alınması sonrasında aydınlatılmış onam formu kendilerini verilmiştir. Katılımcı onayından sonra verilerin toplanmasına başlanmıştır. Katılımcılardan alınan randevu sonrasında görüşmeler katılımcıların kendilerini rahat hissettikleri ortamlarda yapılmıştır. Tüm görüşmeler, katılımcı izni alındıktan sonra ses kayıt cihazıyla kayıt altına alınmıştır.

Çalışmanın ikincil veri kaynağındaki firma yetkililerine telefon üzerinden ulaşılarak çalışma hakkında bilgilendirme yapılmış ve çalışmaya katılımları talep edilmiştir. Katılımcıların çalışmaya gönüllü katılımları teyit edildikten sonra kendilerine yapılandırılmış stajyer değerlendirme formu gönderilmiştir. Katılımcılara, sormak veya açıklama yapılması istedikleri konular olması halinde iletişim bilgileri de verilmiştir. Tüm katılımcılardan geri bildirim alınmıştır. Bu gruptaki katılımcılar, staj süresince stajyerlerin mesleki becerilerini, yaşadıkları

sorunları ve çalışma ortamındaki davranışlarını gözlemledikleri için önemli görülmüştür.

2.2. Verilerin Analizi

Çalışmada 26 öğrenci ve bu öğrencilerin staj yaptıkları işyerlerindeki 26 işyeri stajyer sorumlusunun görüşlerinin gönüllü olarak paylaşıldığı görülmektedir. Merriam (2009) çalışma kapsamında elde edilen verilerin katılımcılara gösterilerek teyit edilmesini önemli görmektedir. Tüm kayıtlı görüşmeler transkript edilerek, katılımcıların belirttikleri e-posta adreslerine teyit edilmek amacıyla gönderilmiştir. Katılımcılardan alınan geribildirimlerdeki veriler analiz edilmiştir. Çalışma kapsamındaki tüm veriler, sadece araştırmacıların erişebileceği şifreli dijital ortamda muhafaza edilmiştir. Tüm katılımcı görüşleri tek bir dosyada tutulduktan sonra MAXQDA 12 programı ile içerik analizine tabi tutulmuştur. İçerik analizi, yapılan bir araştırma metnindeki kelimelerin daha az sayıda içerik kategorisine indirgenmesini hedeflemektedir (Creswell, 2013). Verilerin kodlanması sürecinde, stajyerleri temsil eden kodlar *yıl_öğrencikodu*, firmalardaki stajyerden sorumlu yetkililer de *FirmaStajyerSorumlusuX* şeklinde kodlanmıştır. Elde edilen temalar ve temayla ilgili bazı katılımcı görüşleri doğrudan alıntı yapılarak çalışmada sunulmuştur.

3. BULGULAR

MYO öğrencilerinin yaz dönemlerinde yaptıkları stajlarda karşılaştıkları sorunların incelenmesi sonucunda; (1) *İşe ve işyerine uyum*, (2) *Deneyim eksikliği*, (3) *Sahada yaşanan sorunlar* ve (4) *Yaşanan sorunların çözümü* temalarına ulaşılmıştır. Stajyerlerden alınan görüşler ile firmalarda stajyerlerden sorumlu yetkililerin ifade ettiği görüşler karşılaştırılmıştır. Temalara yönelik bulgular ve temaları en iyi şekilde ifade edeceği düşünülen bazı katılımcı ifadeleri aşağıda yer almaktadır.

3.1. İşe ve İşyerine Uyum Teması

Katılımcılar, öğrenim gördükleri programda edindikleri teorik ve uygulama bilgileri deneyimleri sonrasında sektördeki firmalarda staja başlarken, iş hayatına dair deneyim eksikliğinden kaynaklı sorunlarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Bu sorunlardan arasında en çok dile getirilen, mesai saatleri ile ilgilidir. Bazı firmaların fiziksel olarak katılımcının evinden uzak olması nedeniyle çok erken kalkma, çalışma sürelerinin uzun olması, stresli bir iş ortamı olması ve bazı firmalardaki işin yoğun olması gibi sorunlar ön plana çıkmıştır. Bazı katılımcılar da büyükşehirdeki ulaşım sorunlarının işe gidip-gelme konusunda kendilerine sorun oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Bununla birlikte, bazı katılımcılar; kendilerine verilen işin oluşturduğu sorumluluk duygusunun, kendilerinde çekingenlik, işi yapamama veya yanlış yapma korkusu gibi nedenlerden dolayı baskı altında olduklarını belirtmişlerdir. Ayrıca, kendilerine firmada verilen görevler sonrasında

müşterilerle ilişki kurmada yaşanan sorunlar ifade edilmiştir. Son olarak, bazı firmalarda kişilerin, stajyerlere yönelik mesafeli duruşları ve mesleki beceri gerektiren işlerin haricinde çalıştırmaları dikkat çekmektedir. Bazı katılımcıların işe ve işyerine uyumunda karşılaştıkları sorunlara yönelik görüşleri aşağıda sunulmuştur.

Stajyer19: Stajımda karşılaştığım en büyük zorluk mesainin sabah çok erken başlaması (7:30) idi. Bu yüzden sabah 5:30'da kalkmam gerekiyordu. Neyse ki servis vardı ve erken yatarak ve kahvaltıyı işte yaparak çözümler sağladım.

FirmaStajyerSorumlusu10: Staj süresince stajyer, iş yerine zamanında gelmenin önemini, iş yerinde ve iş arkadaşlarına davranışlarının nasıl olması gerektiğini, iş sağlığı ve güvenliği konularında nelere dikkat etmesi gerektiğini daha iyi öğrenip kazanmıştır.

Stajyer22: İnsan taşıyan asansörlere bakım onarım yaptığımız için eksik veya yanlış bir şey yapar mıyım diye tedirgin (sorumluluk duygusu) oluyordum.

FirmaStajyerSorumlusu6: Stajyer arkadaşımız iş yerimizde bulunduğu süre zarfında kendisine verilen işleri eksiksiz yapmaya çalışmış ve bu anlamda bir sorumluluk bilinci kazanmıştır.

Stajyer3: Yeni bir ortama girdiğimiz için çalışanların bizlere karşı olan tutumunu yaklaşımları biraz mesafeli oluyor. Stajyer olduğumuz için daha çok getir götür işlerini yapıyoruz.

3.2. Deneyim Eksikliği Teması

Katılımcı ifadeleri incelendiğinde, deneyim eksikliğinden kaynaklı sorunların, öğrenme sürecinde olumsuz etkileri dikkat çekmektedir. Çünkü bu tür durumlar, katılımcılarda yanlış yapmaktan kaynaklı mahcup olma hissine neden olmuştur. Katılımcılar deneyim eksikliğinden kaynaklanan, cihaz bakımlarında cihazlara zarar verme sorunlarını da ifade etmişlerdir. Ayrıca sektöre yönelik bilgilerinin az olmasından dolayı, sektörü yeterli düzeyde tanımadıkları için sorunlarla karşılaştıklarını da ifade etmişlerdir. Bu sorunlar arasında; geri planda kalmak ve cihazları bilmemek veya kullanamamak gibi sorunlar yer almaktadır. Bununla birlikte katılımcıların deneyim eksiklikleri, katılımcıların uygulamalara uyum sorununa neden olduğu belirtilmiştir. Son olarak, sektörde yabancı ülkelerden gelen cihazların yazılım ve dokümanlarının yabancı dilde olması, katılımcıların cihazları kullanmada, incelemede veya tamir etmede sorunlar yaşamalarına neden olmuştur. Sektörde uygulama yapma sürecinde, deneyim

eksikliğinden kaynaklı sorunlara yönelik bazı katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır.

FirmaStajyerSorumlusu19: Çalışanımızın staja başlarken özellikle uygulama açısından eksiklikleri mevcuttu. Okullarda gösterilen ağırlıklı teorik eğitimden dolayı bunun sıkıntısını çok yaşadı diyebiliriz. Fakat sonradan işin içine girince , diğer çalışanlarımızla birlikte çalışarak, sorarak bu açıklıklarını kapattı. Yeni bir bilgiyi öğrenme ve uygulama süresi gelişti diyebiliriz.

Stajyer14: Uygulamasını yaptığım işte Motorun çalışması yanlış anlatılmasından dolayı motora bağlı pistonların biri hareket ederken diğeri hareket etmediği için pistonlardan biri yamulması sistemin çalışmamasına neden oldu.

Stajyer25: Bilmediğiniz ya da daha önce karşılaşmadığınız bir konuda karşınıza iş geldiğinde yapılacak olan işten korkmak ve müşteriye mahcup olma

FirmaStajyerSorumlusu14: Aaaaa ilk geldiğinde sadece montaj konusunda sorun yaşıyordu. Zamanla montaj konusunda sorunlarını halletti ve hızlı şekilde montajlama yeteneği kazandı. Ayrıca programlama konusunda da kendini geliştirdi.

Stajyer6: En büyük zorluk kendimdeki pratik eksikliği okulda yeterince pratik yapamadığımız için ilk etapta zorluklar yaşadım. Çözümü daha fazla bir şeylerle uğraşmak ve el becerilerimi geliştirmek olarak buldum.

Stajyer7: ...mesleki anlamda İngilizcemin yetersiz olduğunu gördüm. Bunun akabinde devam etmekte olan İngilizce kursumda nelere ağırlık vermem gerektiğini gördüm.

3.3. Sahada Yaşanan Sorunlar Teması

Katılımcı ifadeleri incelendiğinde, fiziki ve çevresel şartlardan kaynaklanan sorunların, stajyerleri olumsuz etkilediği anlaşılmaktadır. Bu fiziki olumsuz durumlar; arıza yerine ulaşırken trafik yoğunluğunun olması, dışarıda çalışmaktan kaynaklı ortam sıcaklığı ve arıza tamiri esnasında yüksek yerlerde çalışma şeklinde ifade edilmiştir. Ayrıca, yapılan işlerde, işin gereği olarak yüksek riskin, katılımcıların sahadaki çalışmalarında karşılarına sorun olarak çıktığı anlaşılmaktadır. Yaşanılan risk etkeni, katılımcı ifadeleri doğrultusunda çalışmalarını olumsuz etkilemekle birlikte, katılımcıların mesleğe yönelik olumsuz tutumuna da neden olabilmektedir. Katılımcıların sahada yaşadıkları sorunlara yönelik, bazı ifadeleri aşağıda sunulmuştur.

Stajyer18: şantiyenin büyük olması nedeniyle arıza çıkan blokların uzakta olması ve araba olmaması nedeniyle ulaşımda büyük sorunlar yaşadık, blok içlerinde ise bazı blokların 43 katlı olması ve asansörün gerek arıza gerekse asansörcünün bizi duymaması nedeniyle katlara ulaşımda büyük sorunlar yaşadım.

FirmaStajyerSorumlusu11: Önceden de bir çalışma geçmişi olan stajyerin, saha ortamını daha iyi tanınması, görmesi sağlandı.

Stajyer9: çok sayıda iş kazasının olabileceği bir alan olması nedeniyle çekimser davranılabilecek bir iş alanı.

Stajyer20: yükseklik korkum gibi bir dezavantajım olduğu için direğe çıkamadım ama daha alçaklardaki kameraların arızasını giderebildim.

3.4. Yaşanan Sorunların Çözümü Teması

Katılımcıların ifadeleri incelendiğinde, çok sayıda ve farklı türde sorunla karşı karşıya kaldıkları anlaşılmaktadır. Yaşanan bu sorunlara karşı, katılımcıların göstermiş oldukları tepkiler de incelenmiştir. Katılımcı ifadeleri doğrultusunda; sorunların çözümü hakkında araştırma yapma, sorunları tek başına çözerek kendilerine yönelik özgüvenlerini artırma ve beraber çalıştıkları iş arkadaşlarından yardım alarak yaşanan sorunları çözmeye gibi davranışlarda buldukları ifade edilmiştir. Yaşanan sorunların çözümüne yönelik, bazı katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmuştur.

Stajyer11: Arıza analizi ve tespiti sırasında bazen karşılaşılan olumsuzluklar karşısında özgüven kaybı yaşadım. Ancak problemi analiz edip çözdüğümde ise aynı şekilde kendime güvenmeye başladım.

FirmaStajyerSorumlusu26: Gerekli özveriye gösteren, bir sorun yada istenmeyen bir durum olduğunda çözüm için çaba gösteren, insan ilişkilerine önem veren, saygılı ve düzenli bir stajyerdi

Stajyer2: Proje okuyarak devreleri gerçekleştirmede sıkıntılar yaşıyordum. Bu sorunu benimle ilgilenen usta proje nasıl okunur aşama aşama anlatarak öğretti. Bu sorunu bu şekilde çözüme kavuşturduk.

Stajyer13: Bilmediğim birçok komut vardı STL ve Ladder kısmında, bunları araştırmam istendi ve araştırdım öğrendim.

FirmaStajyerSorumlusu22: Bbbbb staj boyunca analitik düşünebilmeyi, problemlere çözüm üretmeyi ve grup arkadaşlarıyla koordineli şekilde çalışmayı kazanmıştır.

4. TARTIŞMA

Çalışma kapsamında stajyer ve stajyerlerden sorumlu yetkililerin değerlendirmeleri incelenmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde, stajyerlerin

farklı boyutlarda farklı sorunlarla karşı karşıya kaldıkları belirlenmiştir. Bu sorunlar öncelikli olarak, stajyerlerin çalışma ortamına ve işe yönelik uyumunda ortaya çıkabilmektedir. Bu sorunlar arasında, mesai saatlerinin erken başlaması veya geç saatlere kadar devam etmesi, uzun çalışma süresi, yoğun tempoda ve stresli bir ortamda çalışma yer almaktadır. Bu tür sorunlar stajyerler açısından istenmeyen durumlar şeklinde ifade edilmiştir. Bu tür sorunların çözümü için; uygulama yapılan kurum ve program başkanlıkları arasında işbirliğinin sağlanması, öğretim elemanları tarafından işyerlerinde denetim yapılması ve uygulama yapılabilecek işyeri sayısının artırılması sağlanabilir (Seçer, Çeliköz ve Kayılı, 2010; Kırılıoğlu ve Gökgez, 2012). Staj uygulamalarının iyileştirilmesi sayesinde; firma ve okullar arasındaki uçurum azaltılabilir, mezuniyet sonrası istihdam sağlanabilir ve öğrencilerin mesleki becerileri geliştirilebilir (Yang, 2017). Bunların yapılmaması halinde; öğrenciler, stajların amacının farkında olunmaması sebebiyle stajları formalite olarak görmeye, yapmamaya ya da işyerinde yaşanan sorunlar sebebiyle stajı yarıda bırakmaya başlayacaklardır (Dolmacı ve Duran, 2017). Ayrıca bazı uygulamaların yapılması süreçlerinde kendilerine verilen sorumlulukların -stajyerlerin düşük düzeydeki deneyimleri göz önünde bulundurulduğunda- stajyerleri baskı altında tuttuğu anlaşılmaktadır. Bu baskı, stajyerlerin çekingen davranmasına, verilen uygulamaları yapamamasına veya eksik yapmasına neden olabilmektedir. Aynı zamanda, çalışma ortamındaki diğer personelin stajyerleri hiyerarşik olarak düşük düzeyde görmesi ve bunu stajyere yansıtması da bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Staj süreçlerinde, staj yapılan firmadan kaynaklanan olumsuz durumlar, stajyerlerin kendilerini dışlanmış hissine kapılmasına neden olabilmektedir (Güzel, 2010; Tektaş ve ark., 2016).

Katılımcıların sıklıkla bahsettikleri deneyim eksikliği de farklı sorunlara neden olmaktadır. Bu sorunların başında, cihazlara yönelik yapılacak çalıştırma ve tamir etme gibi durumlarda yanlış yapmaktan dolayı çekinme veya mahcup olma hissini sorun olduğu anlaşılmaktadır. Bu tür durumların kontrol edilmemesi halinde, stajyerlerin uygulamaları yapması olumsuz şekilde etkilenebilir. Teorik bilgiyi pratik bilgi ile yoğuran ve bunu stajyere anlatabilen bir usta öğretici stajın faydasını kuşkusuz katlayacaktır (Özkan ve Aksoy, 2015). Ayrıca stajyerlerin sektörü ve sektörde yer alan cihazları yeterli düzeyde tanımamasından kaynaklı sorunlar da bu tür olumsuz duruma neden olabilmektedir. Firmalarda bulunan cihazların yabancı kaynaklı olması ve bunun neticesinde, cihazların tanınması süreçlerinde yabancı dil bilgisinin olması gibi ihtiyaçlar ortaya çıkmaktadır. Stajyerlerin alana yönelik yabancı dil bilgisi düzeylerinin düşük olması bir sorun olarak karşılımlarına çıkmıştır.

Sahada yapılan uygulamalar, stajyerlerin mesleki alan deneyimlerini arttırması nedeniyle önemlidir. Stajyerlik deneyimi, iş bulma, daha iyi ücret ve

mesleki doyum noktasında bireylerin mesleki performansını geliştirmektedir (Jung ve Lee, 2017). Fakat bu süreçlerde, yaşanan sorunlar stajyerlerin mesleki deneyimlerine yönelik isteklerini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir. Katılımcı ifadelerine bakıldığında; arıza yerinin uzak olmasından dolayı büyükşehirde ulaşım ve trafik yoğunluğu, dışarıda çalışmaktan kaynaklı ortam sıcaklığı, tamir esnasında yükseklik, işin taşıdığı risk boyutu gibi etkenler sorun teşkil edebilmektedir. Bu sorunlar arasında, doğrudan firmanın veya öğrenim görülen programın çözebileceği fiziki uzaklık ve risk etkeni olabilir. Bunun için, firmanın yakın bölgelerdeki arızalara gitmesi ve işin taşıdığı risk boyutlarını azaltacak tedbirlerin alınması bir çözüm olabilir. Sıcaklık ve yükseklik için farklı çözümlerin araştırılması, stajyerlerin yaşadıkları sorunların çözüme kavuşturulması adına önemlidir.

Mezunların problem çözme becerisine sahip olması beklenmektedir (Pertiwi ve Ahmad, 2018). Bu nedenle stajyerin iş ortamında ortaya çıkan sorunlara çözüm üretilebilme becerisine sahip olması önemlidir. Stajyerlerin karşılaştıkları sorunların çözümüne yönelik bakış açılarına bakıldığında, olumlu durumların ortaya çıktığı da görülebilmektedir. Bu olumlu durumlar; zamanla özgüvenlerinin artması, araştırma yapma becerisi kazanma ve çalışma arkadaşlarıyla takım halinde çalışma şeklinde ifade edilmiştir. Buradan da anlaşılacağı üzere, stajyerlerin bir soruna çözüm üretmesi öncelikli olarak özgüvenlerini arttırmaktadır. Yaşanan sorunların çözümünde stajyerin bireysel becerisi olumlu etkiye sahiptir (Morales ve Jacobson, 2018). Artan özgüven sayesinde, mesleklerine yönelik algının olumlu şekilde değiştiği ifade edilebilir. Bu sayede stajların, öğrencilere mesleklerini sevdirdiği sonucuna ulaşılabilir (Turgut, Yılmaz ve Firuzan, 2008). Yaşanılan bir sorunu çözmek için, farklı bilgi kaynakları üzerinden araştırma yapma ve sorunun çözümünde olumlu sonuç elde etme de sağlanabilmektedir. Öğrencilerin öğrenme motivasyonları, staj yeterliliğinde olumlu ve önemli bir etkiye sahiptir (Tsai, Hsu ve Yang, 2017). Staj uygulamaları aracılığıyla, mesleki bilgiye sahip bireylerin elde ettikleri akademik bilginin gerçek yaşamda kullanılması veya denenmesi, diğer bir ifadeyle edinilen bilginin yaparak-yaşayarak davranışa dönüşmesi sağlanmaktadır (Demir, 2015). Ayrıca beraber çalıştığı çalışma arkadaşlarının yardımı sayesinde de hem soruna çözüm üretmede katkı sunması hem de takım çalışmasında rol alması sağlanabilmektedir. Etkili ve verimli bir staj uygulaması ekip üyesi olma, sorumluluk alma, rol model olan kişileri gözleme ve karar verme imkânları sağlar (Çalışkan ve Akgöz, 2005). Bu nedenle, stajların etkin bir şekilde yürütülmesi, öğrencilere mesleki becerileri kazandırma konusunda avantajlar sağlayabilmektedir. Fakat bu süreçlerde dikkat edilmesi gereken en önemli ölçütlerden birisi de; elde edilmesi beklenen çözümlerin stajyerin düzeyine uygun olmasıdır. Düzeyin uygun olmaması halinde, yukarıda da ifade edildiği gibi;

çekingenlik, yapmak istememe veya yanlış yapma korkusu gibi sonuçlar da ortaya çıkabilir.

MYO'lar; bünyesindeki mesleki eğitim programlarında öğrenim gören öğrencilerin gerekli görülen bilgi ve becerileri kazanmaları ve alanlarıyla ilgili sektörün istihdam ihtiyacını karşılamayı amaçlayan bir kuruluştur (Şahin ve Fındık, 2008). MYO öğrencilerinin öncelikli olarak, alan becerilerini geliştirmek amacıyla yaz dönemlerinde yaptıkları stajlara yönelik görüşler incelendiğinde farklı boyutları kapsayan çok sayıda sorunların olduğu anlaşılmaktadır. Yaşanan sorunlar, mesleki eğitimin gerçekleştirilmesinde ve öğrenenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesinde dezavantajlar sunmaktadır. Halbuki mesleki eğitim, ülkelerin ekonomik kalkınmalarını teşvik etmek ve sürdürmek, işgücünün bilgi ve becerisini geliştirmek, istihdam boyutunu ve kalitesini artırmak için önemlidir (Cong ve Wang, 2012; Mouzakitis, 2010). Bu nedenle tespit edilen sorunların çözümünün sağlanması, öğrencilerin mesleğe yönelik olumlu tutum geliştirmelerine, sektörü daha iyi tanımalarına, firmalarda daha fazla uygulama yapma imkanına sahip olmalarına ve mesleki alan bilgilerinin artmasına olumlu katkılar sunabilir. Çünkü staj uygulamaları, öğrencilerin gelecekte bu mesleği yapıp yapmayacağı konusunda karar vermesinde önemli bir göstergedir (Emir, Arslan ve Kılıçkaya, 2008; Odio, Sagas ve Kerwin, 2014). Sorunların çözümü için işyeri ve program başkanlığı arasında kurulacak bir sistem ile stajyerlerin işyeri deneyimleri takip edilebilir (Andayani, 2018).

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Mesleki eğitim çerçevesinde, öğrenenlerin mesleki alan deneyimlerini arttırmak amacıyla yapılan stajlar, günümüzde halen büyük önem arz etmektedir. Stajlar sayesinde, mesleğe ait iş ortamının görülmesi, sektörün tanınması, uygulama becerisinin geliştirilmesi ve mezuniyet sonrasında istihdam edilme gibi önemli kazanımlar elde edilebilmektedir. Bununla birlikte stajyerlerin mesleki becerilerini geliştirecekleri işlerin haricinde çalıştırılması, işyerindeki bazı personelin stajyerlere ilgi göstermemesi, stajların öğrenim görülen programla ilişkili olmayan işyerlerinde yapılması, stajyerlerin mesleki yeterlikleri göz önüne alınmadan stajyerlere yaptırılan bazı uygulamalar ve stajyerlerin deneyim eksikliğinden kaynaklı sorun yaşama halinde yaşanacak mahcup olma hissi gibi olumsuzluklar, stajyerlerin mesleki gelişimlerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, yaşanan sorunların çözümlerinin sağlanması ihtiyacı bulunmaktadır. Bu sorunlar arasında; öğrenim görülen programla ilişkili firmalarda staj yapılması ve yapılan stajlarda işyerindeki çalışanların stajyerlere yönelik olumlu tutum içerisinde olmalarının sağlanması ön planda tutulmalıdır. Ayrıca, stajyerlerin deneyim eksiklikleri göz önünde bulundurularak; çalışma ortamının yoğunluğu, uzun mesai saatleri ve stres gibi durumlarla ilgili ilk günlerde bir uyum süreci

yürütülebilir. Bu sayede, stajyerlerin ilk defa karşılaşacakları bu tür durumlar kontrol edilebilir. Son olarak, uygulamaların gerçekleştirilmesi süreçlerinde; yapılacak işin stajyerin düzeyine uygun olduğundan emin olunduktan sonra yaptırılması ve stajyerleri yüksek düzeyde baskı altında bırakmadan sorumluluk verilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede stajların daha nitelikli bir şekilde yürütülmesi sağlanabilir.

Staj süreçlerinde, bazı işyerlerindeki stajyerlerin yaşadıkları bazı mesleki sorunların çözümünde kendilerinden sorumlu yetkililerin yönlendirmesi ile araştırma yaptıkları belirlenmiştir. Bu süreçlerde, stajyerlerin mesleki alanda araştırma yaptığı, farklı dildeki kaynaklara başvurduğu ve yaşanan soruna yönelik çözümler geliştirdiği ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda, stajyerlerin mesleki ilgilerinin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bakımdan, staj süreçlerinde işyerinde mesleki alanla ilgili yaşanan sorunlarda stajyerlerin yönlendirilmesi, araştırma yapmalarının özendirilmesi ve soruna yönelik çözüm üretilmesinde katkılarının olmasının sağlanması olumlu sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Tüm bu olumlu sonuçlar, stajyerlerin özgüvenlerini ve mesleki ilgilerini arttırmaktadır. Bu süreçte dikkat edilebilecek iki önemli nokta bulunmaktadır. Bunlardan birincisi; yaşanan sorunun stajyerin düzeyine uygun olması, ikincisi de tüm süreçlerin bir yetkilinin kontrolü altında olmasının sağlanması gerekmektedir.

Çalışma kapsamında aşağıdaki öneriler belirtilmiştir:

- Stajyerlerin uygulama deneyimlerini arttırmak amacıyla, öğrenim görülen programlarda; daha fazla uygulama yapılması ve yapılacak uygulamaların sektörde kullanılan cihazlar gibi güncel olmaları sağlanmalıdır.
- Yaz dönemlerindeki stajların, program öğretim elemanları tarafından takip edilmesi sağlanarak, stajyerlerin iş ortamının incelenmesi ve yaşanan sorunların tespit edilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca staj yapılacak firmaların, öğrenim görülen programla ilişkili olması kontrol edilmelidir.
- Firmalarla yapılacak görüşmeler neticesinde; stajyerlerin daha nitelikli ve mesleki becerilerini geliştirici uygulamalar yapmalarının sağlanması için taleplerde bulunulmalıdır.
- Stajyerlerin deneyim düzeyleri göz önünde bulundurularak, uygulamalar yaptırılması sağlanabilir. Bu sayede, stajyerlerin özgüvenlerinin artması ve dolayısıyla mesleğe yönelik olumlu tutum geliştirmeleri sağlanabilir.

KAYNAKÇA

Andayani, D. D. (2018). Application of the Prototype Development Model to Develop Online Information System for Student Internship at the Vocational High School in South Sulawesi Indonesia. *Advanced Science Letters*, 24(5), 3713-3717.

- Cong, S., ve Wang, X. (2012). A perspective on technical and vocational education and training. *In Advances in Computer Science and Engineering* (pp. 67-75). Springer, Berlin, Heidelberg.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Çalışkan, T. ve Akgöz, S. (2005). Sağlık yüksekokulu öğrencilerini mesleki yaşama hazırlamada yıl içi ve yaz stajlarının katkısı. *Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 31(1), 9-13.
- Çaylan, D. Ö., Akpınarlı, V. ve Deveci, D. A. (2016). Öğrencilerin staj programları ile işe alım süreci: Denizcilik sektöründe "Rotamız Arkas Projesi" örnek olay incelemesi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 241-264.
- Demir, B. (2015). Meslek yüksekokullarında verilen muhasebe eğitiminde stajın önemi, sorunlar ve çözüm önerileri. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 4(3), 76-80.
- Dolmacı, N. ve Duran, Y. (2017). Ön lisans düzeyinde öğrenim gören öğrencilerin zorunlu staj uygulamasına ilişkin görüşleri, sorunları ve çözüm önerileri: Isparta Meslek Yüksekokulu örneği. 4. *Ulusal Meslek Yüksekokulları Sosyal ve Teknik Bilimler Kongresi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 11-13 Mayıs 2017.
- Emir, O., Arslan, S. ve Kılıçkaya, Ş. (2008). Turizm işletmeciliği ve otelcilik programı öğrencilerinin staj uygulamaları hakkındaki görüşlerinin değerlendirilmesi: Afyon Kocatepe Üniversitesi örneği. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 10(2), 273-291.
- Güzel, F. Ö. (2010). Turizm öğrencilerinin staj döneminde edindikleri motivasyonun herzberg teorisine göre değerlendirmesine yönelik bir araştırma. *Journal of Yaşar University*, 5(20), 3415-342.
- Jung, J. ve Lee, S., J. (2017). Impact of Internship on Job Performance among University Graduates in South Korea. *International Journal of Chinese Education*, 5(2), 250-284. DOI: 10.1163/22125868-12340070
- Kırlioğlu, H. ve Gökğöz, A. (2012). Ticaret meslek liselerinde muhasebe eğitimi alan öğrencilerin stajyerlikte karşılaştıkları problemler ve çözüm önerileri: İstanbul örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(13), 131-146.
- Merriam, S. B. (2009). *Qualitative Research: A guide to design and implementation*. San Francisco, CA: John Wiley ve Sons.
- Morales, N. ve Jacobson, S., K. (2018). Assessing natural resource internships: A social cognitive analysis of national diversity programs. *Applied*

- environmental education & communication*, 1-17. DOI, 10.1080/1533015X.2018.1435320.
- Mouzakitis, G. S. (2010). The role of vocational education and training curricula in economic development. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3914-3920.
- Odio, M., Sagas, M., Kerwin, S. (2014). The influence of the internship on students' career decision making. *Sport Management Education Journal*, 8(1), 46-57.
- Özkan, F. ve Aksoy C. (2015). Ticaret meslek lisesi muhasebe bölümü öğrencilerinin işletmelerde beceri eğitimi uygulaması, Gaziantep ilinde bir alan araştırması. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 283-305.
- Pertiwi, N. ve Ahmad, I., A. (2018). Construction Industry Needs for Vocational High School Graduates. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 127(1), 157-160.
- Seçer, Z., Çeliköz, N. ve Kayılı, G. (2010). Okul öncesi öğretmenliği okul uygulamalarında yaşanan sorunlar ve çözüm önerileri. *Yüzyüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(1), 128-152.
- Stake, R. E. (2010). *Qualitative research: Studying how things work*. Guilford Press.
- Şahin, İ., ve Fındık, T. (2008). Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim: mevcut durum, sorunlar ve çözüm önerileri. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(3), 65-86.
- Tektaş, N., Yayla, A., Sarıkaş, A., Polat, Z., Tektaş, M. ve Ceviz, N. Ö. (2016). Ön lisans öğrencilerinin staj uygulamalarının değerlendirilmesi: Marmara Üniversitesi örneği. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 310-318.
- Tsai, C. T. S., Hsu, H., ve Yang, C. C. (2017). Career decision self-efficacy plays a crucial role in hospitality undergraduates' internship efficacy and career preparation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 21(1), 61-68
- Turgut, M., Yılmaz, S., ve Firuzan, A. R. (2008). Okul deneyimi uygulama sürecinin değerlendirilmesi üzerine bir araştırma. *Üniversite ve Toplum*, 8(2), 1-26.
- Wang, M. D. (1996). Speech on Chinese vocational education conference. *Education and Vocation*, 7(1), 15-21.
- Yang, C., H. (2017). A view of aesthetic labour practice in higher technical and vocational education. *EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education*, 13(1), 167-188.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. (2008). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (6. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

