

T. C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ VE
ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: KOCAELİ İŞKUR ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
MEHMET AKİF İBRAHİMOĞLU

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Muharrem ES

EYLÜL 2019

T. C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ VE
ÇALIŞANLARIN SORUNLARI: KOCAELİ İŞKUR ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
MEHMET AKİF İBRAHİMOĞLU (157205002)

Enstitü Ana Bilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika

Bu tez 24 / 09 / 2019 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Prof. Dr. Muharrem ES	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Elif Yüksel OKTAY	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI	☐ Kabul	☐ Düzeltme	☐ Ret	

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS İNTİHAL YAZILIM RAPORU
BEYAN BELGESİ

Tez Başlığı: Türkiye’de İş Ve Meslek Danışmanlığı Mesleği Ve Çalışanların Sorunları: Kocaeli İşkür Örneği

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın toplam 92 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan ve 24 / 09 / 2019 tarihinde aşağıda ismi yazılı danışmanım tarafından şahsıma iletilen Ithenticate intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı % 25 ’tir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dâhil,
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Mehmet Akif İBRAHİMOĞLU

Öğrenci Numarası : 157205002

Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Programı : Sosyal Politika

Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman

Prof. Dr. Muharrem ES

ÖNSÖZ

İş ve Meslek Danışmanlığı, içinde bulunduğumuz çağın en büyük problemi olan işsizlikle mücadele çerçevesinde istihdamın artırılması, mevcudunun korunması, iş arayan ve işveren kesiminin ulaştığı bir kamusal buluşma noktası ve eğitim imkânları hakkındaki tüm bilgilerin sunulduğu bir meslek grubunu temsil etmektedir. Aynı zamanda İş ve Meslek Danışmanlığı, işgücü Piyasasının ihtiyaçlarını tespit edip, çözümler süreçleri üretmek en önemli görevlerimizden biridir. Bu bağlamda İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleği ve bu mesleğin sorunları incelenmeye değer bulunmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde yardımlarını ve katkılarını esirgemeyen danışman hocam Prof. Dr. Muharrem Es'e ve üzerimde emeği geçen bütün hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim.

Mehmet Akif İBRAHİMOĞLU

24.09.2019

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR.....	iv
TABLolar	v
ÖZET.....	ix
SUMMARY.....	x
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM.....	5
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	5
1.1 İş Tanımı	5
1.2 Meslek Kavramı Ve Tercihi	6
1.3 Kariyer Tanımı Ve Planlama	7
1.4 Bireysel Danışmanlık Faaliyeti.....	8
1.5 Rehberlik Kavramı.....	9
1.6 Mesleki Danışmanlığı Ve Faaliyeti.....	10
1.7. İş Ve Meslek Danışmanlığı Tanımı	11
2. BÖLÜM.....	14
TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ VE İŞKUR.....	14
2.1. Türkiye’de İş Ve Meslek Danışmanlığı	14
2.1.1. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Hedef Kitlesi	14
2.1.2. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yasal Dayanağı.....	14
2.1.3. İş ve Meslek Danışmanının Sahip Olması Gereken Özellikler.....	15
2.1.5. İş Ve Meslek Danışmanlığı İlkeleri	18
2.1.6. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Tarihçesi	23
2.1.7. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Kapsamı	25
2.1.8. İş Ve Meslek Danışmanlarının Alım Süreci.....	27
2.1.9. İş Ve Meslek Danışmanlığı Mevcut Durum (İllere Ve Kadro Durumuna Göre Dağılım).....	29
2.1.10. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti 1998 – 2016 Dönemi Gerçekleşmeler	31

<i>2.1.10.1 İşyeri Ziyaretleri</i>	<i>31</i>
<i>2.1.10.2. Meslek Danışmanlığı.....</i>	<i>32</i>
<i>2.1.10.3. İş Danışmanlığı</i>	<i>33</i>
2.2. Türkiye İş Kurumu	34
2.2.1 Kuruluş Ve Tarihçesi	34
2.2.2. Görevleri.....	36
2.2.3. Türkiye İş Kurumu Hizmetleri	37
<i>2.2.3.1. İş Arayana Yönelik Hizmetleri.....</i>	<i>37</i>
<i>2.2.3.2 İşverene Yönelik Hizmetler</i>	<i>37</i>
2.2.4. İşsizlik Sigortası Uygulamaları	38
<i>2.2.4.1. İşsizlik Sigortası (İşsizlik Ödeneği)</i>	<i>38</i>
<i>2.2.4.2. İş Kaybı Tazminatı.....</i>	<i>39</i>
<i>2.2.4.3. Ücret Garanti Fonu</i>	<i>39</i>
2.2.5. İşgücü Eğitimi	39
<i>2.2.5.1. Aktif İşgücü Programları</i>	<i>39</i>
<i>2.2.5.2. Mesleki Eğitim Kursları</i>	<i>39</i>
<i>2.2.5.3. İşbaşı Eğitim Programları.....</i>	<i>40</i>
<i>2.2.5.4. Girişimcilik</i>	<i>40</i>
<i>2.2.5.5. Toplum Yararına Programlar</i>	<i>41</i>
2.2.6. Meslek Danışmanlığı	41
2.2.7. İş Arama Becerilerinin Geliştirilmesi	41
3.BÖLÜM.....	42
TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ VE ÇALIŞANLARIN SORUNLARI; KOCAELİ İŞKUR ÖRNEĞİ ANKET ÇALIŞMASI.	42
3.1. Kocaeli İli Çalışma İstatistikleri.....	42
3.1.1. Kocaeli İli Çalışma Hayatı Genel Görünümü	42
3.1.2. Kocaeli İlinin İşsizlik Rakamları	42
3.1.3. Kocaeli İlinin İstihdam Rakamları	44
3.1.4. Kocaeli İli İş Ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri	45
3.1.5. Kocaeli İli Aktif İş Gücü Yetiştirme Faaliyetleri.....	46

3.2. Kocaeli Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	47
3.3. Araştırmanın Konusu	47
3.4. Araştırmanın Amacı.....	47
3.5. Araştırmanın Önemi	47
3.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	48
3.7. Araştırmanın Sınırları	48
3.8. Verilerin Toplanması Ve Analizi	48
3.9. Bulgular	48
3.9.1. Demografik Bulgular	48
3.9.2 İş Ve Meslek Danışmanlığı Ve Sorunları ile ilgili Bulgular	50
3.9.3. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi	65
SONUÇ VE ÖNERİLER	72
KAYNAKÇA	82
EKLER.....	86
ÖZGEÇMİŞ	92

KISALTMALAR

a. g.e	: Adı Geçen Eser
bkz.	: Bakınız
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Kurumu
İMD	: İş ve Meslek Danışmanı
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KOSGEB İdaresi Başkanlığı	: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme
MDM	: Meslek Danışma Merkezi
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MYK	: Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
RAM	: Rehberlik Araştırma Merkezi
RG.	: Resmi Gazete
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
Vb.	: ve benzeri

TABLÖLAR

Tablo 1. İlan Edilen İş ve Meslek Danışmanı Kadro Sayısı.....	28
Tablo 2. İş ve Meslek Danışmanlığı Mevcut Durum İllere ve Kadro Durumuna Göre Dağılım.....	28
Tablo 3. İşyeri Ziyareti 2000 - 2016 Dönemi Gerçekleşmeler.....	31
Tablo 4. Meslek Danışmanlığı 1998- 2016 Dönemi Gerçekleşmeler.....	32
Tablo 5. İş Danışmanlığı 1998- 2016 Dönemi Gerçekleşmeleri.....	33
Tablo 6. Kocaeli İli İşsizlik Ödeneği Rakamları.....	43
Tablo 7. Kocaeli İli Açık İş ve İstihdam Rakamları.....	44
Tablo 8. Kocaeli İli İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyeti.....	45
Tablo 9. Kocaeli İli Aktif İş Gücü Yetiştirme Faaliyetleri.....	46
Tablo 10. Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	49
Tablo 11. Çalışanların Yaşlara Göre Dağılımı.....	49
Tablo 12. Çalışanların Eğitim Durumu.....	50
Tablo 13. Çalışanların Mezun Oldukları Fakülte Durumu.....	50
Tablo 14. Güvenilirlik Anazlizi.....	51
Tablo 15. İş ve Meslek Danışmanlığı, çalışma hayatındaki ilk işim.....	51
Tablo 16. İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce meslek hakkında bilgim vardı.....	51
Tablo 17. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğini severek ve mutlu bir şekilde yapıyorum.....	52
Tablo 18. İş ve Meslek Danışmanlığının gelecekte önemli bir meslek olacağını düşünüyorum.....	52

Tablo 19. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinde uzun yıllar çalışacağımı düşünüyorum.....	53
Tablo 20. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin kariyer meslek (uzman kadrosu) olması gerektiğini düşünüyorum.....	53
Tablo 21. İş ve Meslek Danışmanlarına verilen hedeflerin, çalışma performansımı yansıtmadığını düşünüyorum.....	54
Tablo 22. İŞKUR hedeflerinin sadece danışmanların üzerine yüklendiğini düşünüyorum.....	55
Tablo 23. İŞKUR'un sosyal bir kurum olduğunu düşünüyorum. Sayısal hedeflerin sosyal yönümüzü olumsuz etkilediğini düşünüyorum.....	55
Tablo 24. Hedefli sistemde çalışmama karşın diğer bölümlerin operasyonel işlerini yapmam performansımı olumsuz etkilemiyor.....	56
Tablo 25. İş ve Meslek Danışmanlığı dışındaki bölümlerde..... çalıştırılmayı uygun bulmuyorum.	56
Tablo 26. Bana verilen hedefleri gerçekleştirdiğimde amirlerim tarafından takdir ediliyorum.....	57
Tablo 27. Çalışma ortamımın fiziki koşulları Danışmanlık yapmaya uygun olduğunu düşünüyorum.....	57
Tablo 28. İŞKUR portal sisteminin yeterince kullanışlı olduğunu düşünüyorum.....	58
Tablo 29. İŞKUR portal sisteminin işlerimi yavaşlattığını ve iş yükümü arttırdığını düşünüyorum.....	59
Tablo 30. İş ve Meslek danışmanlığı sisteminin gelecekte işveren – iş arayan olarak uzmanlaşması gerektiğini düşünüyorum.....	59
Tablo 31. Sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçiş sonrası maaşlarımızda yaşana düşüş iş motivasyonumu olumsuz olarak etkilediğini düşünüyorum.....	60
Tablo 32. İş ve Meslek Danışmanlarına, kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini yeterli buluyorum.....	60

Tablo 33. İş ve Meslek Danışmanlarının görevde yükselme sınavına katılabilmeleri için belirlenen on yıllık görev süresinin uzun olduğunu düşünüyorum.....	61
Tablo 34. Yoğun çalışma temposu nedeniyle mesleki anlamda kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum.....	61
Tablo 35. Kurum dışı ziyaret görevlerinde kullanılmak üzere; yol ücreti, kıyafet yardımı yapılmasının gerektiğini düşünüyorum.....	62
Tablo 36. Kurum hizmetlerinden faydalanmak isteyen vatandaşlara, randevu zorunluluğunun getirilmesi verilen hizmetin kalitesini arttıracığını düşünüyorum.....	63
Tablo 37. Mesleki gelişimimiz açısından kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katılabiliyorum.....	63
Tablo 38. Kurumlar arası geçiş imkânım olsa başka bir kuruma geçmeyi düşünüyorum.....	64
Tablo 39. Meslekte aktif olarak çalışan danışmanların iki yılda bir uygunluk, beş yılda bir belge yenileme sürecinin gereksiz olduğunu düşünüyorum.....	64
Tablo 40. Mezun Olunan Fakülteye Göre İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleğini Severek Yapma Durumu Arasındaki İlişki.....	66
Tablo 41. Mezun Olunan Fakülteye Göre İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleğini Severek Yapma Durumu Arasındaki Anlamlılık Testi.....	66
Tablo 42. Çalışanların Yoğun Çalışma Temposu Nedeniyle Mesleki Olarak Kendilerini Geliştirememeye Durumu.....	67
Tablo 43. Yoğun Çalışma Temposu Nedeni İle Kurum Tarafından Verilen Eğitimlere Yeteri Kadar Katılamayan Çalışanların Durumu.....	67
Tablo 44. Yoğun Çalışma Temposu Nedeni İle Kurum Tarafından Verilen Eğitimlere Yeteri Kadar Katılamayan Çalışanların Durumu Arasındaki İlişki.....	68
Tablo 45. İMD Maaşlarına Kadroya Geçiş Sonrası Yapılan Maaş DüzeltmesiYeterliliği Düşüncesi ve Cinsiyet Arasındaki İlişki.....	69

Tablo 46. Çalışanların Mezun Olunan Fakülteye Göre Kurumlar Arası Geçiş İmkânı Olsa Başka Bir Kuruma Geçme Durumu Arasındaki İlişki.....	69
---	----



ÖZET

Tezin Başlığı: Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı mesleği ve çalışanların sorunları: Kocaeli İŞKUR Örneği	
Tezin Yazarı: Mehmet Akif İbrahimoglu	Danışman: Muharrem ES
Kabul Tarihi: (ekler)	Sayfa Sayısı: İX(ön kısım) + 85 (tez) + 7
Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri	Bilim Dalı: Sosyal Politika
İşsizlik dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizin de her zaman önemli bir sorunu olmuştur. Bu ölçekte önemli sorunun çözümü de çeşitli politika unsurları kimi zaman farklı farklı, kimi zaman da birlikte uygulanması ile mümkündür. İş ve meslek danışmanlığı ile iş arayan işsizlerin ve mesleğini değiştirmek isteyenlerin kişisel becerileri, sahip oldukları yetkinlikler işgücü piyasasının istekleri ile uyumlu olup olmadığı, hangi meslek ve işe daha yakın olduğu danışmanlar tarafından belirlendiğinde “iş arayanı doğru işe, doğru kursiyer doğru kursa” yönlendirilebilmektedir. Bu bakımdan iş ve meslek danışmanlığı aktif istihdam politikası araçları içinde başarı açısından en etkili yöntemdir. Bu çalışmada ; İş ve Meslek Danışmanlağı ülkemizde hayata geçen yeni bir meslek gruplarından biridir. Yeni bir meslek olmasıyla birlikte çalışanların bir takım sorun ve problemleride gündeme getirmişti. İşsizliğin önlemsi açısından önemli bir göreve sahip olan İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin incelenmesi ve sorunlarının ortaya konulması mesleğin geleceği açısından önemlilik arz etmektedir Araştırmanın birinci ve ikinci bölümünde literatür taraması yapılarak, İş ve Meslek Danışmanlığı ve İŞKUR’un hizmetleri konuları kavramsal çerçevede ele alınmıştır. Araştırmanın üçüncü bölümü olan uygulama kısmında anket yöntemiyle elde edilen sonuçlar analiz edilmiştir. Kocaeli Çalışma ve İşkurumu İl Müdürlüğünde görevli İş ve Meslek Danışmanlarıyla yapılan bu araştırmada; yüzde 51,4’ü işini severek mutlu bir şekilde yaptığı, yüzde 35,7’si nin ise işinden memnun olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışanların ortak sorunları ücret ve sosyal haklar, çalışma koşulları ve iş yoğunluğu olduğu görülmektedir.	
Anahtar Kelimeler: İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanlığı, Çalışma İlişkileri, Çalışma Psikolojisi.	

SUMMARY

Thesis Title: Job and career counseling profession in Turkey and problems of employees : The case of Kocaeli İŞKUR	
Thesis Author: Mehmet Akif İbrahimoglu	Advisor: Prof. Dr. Muharrem ES
Date of Acceptance:	Total Number Of Pages: İX (front side) + 85 (thesis) + 7 (additional)
Department: Labour Economics And Industrial Relations	Field of Study: Social Policy
Unemployment has always been an important problem in our country as well as in many countries around the world. The solution of this very important problem is also possible with the use of different policy instruments, sometimes separately, and sometimes together. With the job and vocational counseling, the personal characteristics of the unemployed and those who want to change their profession can be guided by the right unemployed, the right job, the right course, because the skills they have are compatible with the labor market, and by which consultants are more prone to work. In this respect, job and vocational counseling is the most cost effective method among active employment policy instruments. In this study ; Job and Vocational Counselor is one of the new occupational groups in Turkey. With the development of a new profession, some problems and problems were raised by the employees. The examination of the Job and Vocational Counseling profession, which has an important role in the prevention of unemployment, and its problems are important for the future of the profession. In the first and second part of the study, literature review was conducted and the subjects of Job and Vocational Counseling and İŞKUR services were discussed in a conceptual framework. In the third part of the study, the data obtained through the questionnaire were analyzed. In this study conducted with Job and Vocational Counselors in Kocaeli Provincial Directorate of Labor and Business Administration; 51.4 percent of the work done happily, 35.7 percent of the job is not satisfied with the results are reached. The common problems of the employees are wages and social rights, working conditions and work intensity.	
Keywords: İŞKUR, Job and Vocational Counseling, Labor Relations, Labor Psychology..	

GİRİŞ

Dünyada ki küreselleşme hareketi, ülkelerin çalışma hayatında da çok büyük değişimlere neden olmuştur. Başta değişen ve gelişen teknolojik alt yapı, üretim tekniklerinin dönüşümü, iş gücünün Dünya üzerinde hareketinin daha kolay hale gelmesiyle birlikte yerel çalışma piyasaları yeniden yapılanmıştır. Bilimin ve teknolojinin gelişimi, üretim teknolojilerinin gelişimine etken olmuştur. Bu değişim birçok mesleğin yok olmasına ve birçok yeni mesleğin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Dünyadaki Ekonomik krizler ve beceri uyumsuzlukları işsizliğe neden olmuştur.

İşsizlik, Dünyada gelişmiş ülkelerinin de içinde dahil olduğu pek çok ülkenin en önemli problemlerinden biridir. İşsizliğin imalata ve ekonomik gelişim üzerinde yarattığı olumsuz etki, bununla birlikte sosyal problemler, sosyal dışlanmaya maruz bırakılmak ve yoksulluk olarak toplumsal noktalarda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, istihdaöa dayalı ekonomi ve sosyal kalkınmayı sağlamak için istihdamı arttırmak ve verimliliği sağlamak tüm dünya devletlerinin öncelikli amacıdır. İstihdam olanaklarını artıracak yatırımların artması, yeni iş sahalarının yaratılması ve aktif istihdam politikalarının ortaya konması işsizlikle mücadelede temel çözüm yollarıdır. Aynı zamanda ülkemizde, işsizlikle mücadelede kapsamında önemli rolü olan İş ve Meslek Danışmanlığı sistemi çalışma piyasasında etkin bir şekilde uygulanmaktadır.

Ülkemizdeki en yeni mesleklerden biri olan İş ve Meslek Danışmanlığı çalışma hayatımızda çok önemli bir yer kapsamaktadır. Eğitim hayatını tamamlayıp çalışma hayatına ilk kez girecek yeni mezunlardan, emekliliğine çok kısa süre kalmış çalışanın iş arayış sürecine kadar olan bölümde bütün emek piyasasında emeğini arz eden bütün kesimlere hizmet vermektedir. Aynı zamanda işyerlerine personel arayışı içinde olan işverenlere de kendilerine uygun iş gücünün teminini sağlamaktadır. İş ve Meslek Danışmanlığı çalışma hayatında bir nevi köprü vazifesi görmektedir. İş arayan ve işçi arayanları ortak noktada buluşturmaktadır. Günümüz çalışma hayatının en önemli ihtiyacı olan nitelikli iş gücü ihtiyacının doğru yönlendirilmesi ve çalışma hayatına bütünleşmiş edilmesi başta olmak üzere birçok noktada çalışma hayatına etki etmektedir. Bu kapsamda mesleğin tanıtımı, mesleğe giriş koşulları ve mesleğin sorunları konusunda bilgi sahibi olmamızı sağlayacaktır.

Çalışmanın Konusu

Bu çalışmanın konusu, Dünyanın gelişmiş ülkelerinde yaygınca kullanılan, Türkiye’de ise henüz yeni bir meslek olan İş ve Meslek Danışmanlığının tanıtımı, mesleğe giriş koşulları, mesleğin görev alanları hakkında bilgi edinmek ve sorunları tespit etmektir. Bu çerçevede Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli İş ve Meslek Danışmanlarının çalışma koşulları, yaptıkları işten memnun olup olmamaları ve sorunları konu edilmiştir.

Çalışmanın Önemi

Dünyanın ve ülkemizin en büyük problemlerinden biride işsizliktir. İşsizlikle mücadelede pek çok yöntem kullanılmaktadır. Gelişmiş ülkelerin birçoğunda İş ve Meslek Danışmanlığı sistemi işsizlikle mücadelede aktif olarak kullanılmaktadır. Ülkemizin henüz yeni mesleklerinden biri olan İş ve Meslek Danışmanlığı hakkında çokta fazla bilgi ve tanınırlığı bulunmamaktadır. Bu çalışmayla günümüzün en önemli probleminin çözümü için hayata geçirilen ve çalışma piyasasına yön verecek olan İş ve Meslek Danışmanlığı sisteminin daha iyi tanınabilmesi ve meslek hakkında daha fazla bilgiye ulaşılabilecektir. Aynı zamanda mesleğin ülkemizdeki ilk uygulayıcıları olan çalışanların sorunlarının tespit edilerek, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve çalışanların verimliliğinin artırılması açısından önemli arz edecektir. İş ve Meslek Danışmanları ile yapılan anket ve anket verilerinin sonuçları bu açıdan önemlilik arz etmektedir. Bu bağlamda da araştırma sonucunda çıkan sonuçlar analiz edilerek; İMD’lerin sorunları ile ilgili durum tespiti yapmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın Amacı

Kocaeli Çalışma ve İş Kurumunda görevli Danışmanlarla yapılan bu araştırma sonucunda elde edilen bulgular ile İş ve Meslek Danışmanlığının tanıtımı, mesleğin görev ve sorumlulukları, İŞKUR hizmetleri hakkında bilgi edinmek ve literatüre katkı sağlamak amaçlanmıştır. Bu çerçevede öncelikle İş ve Meslek Danışmanlarının sorunları ve mesleğin incelenmesi gibi alanlarda kavramlar açıklanmıştır.

Araştırmanın Soruları

H1: İktisadi ve idari bilimler mezunu çalışanlar diğer fakülte mezunlarına kıyasla bu işte çalışmaktan daha memnun ve mutlular mı?

H2: Yoğun çalışma temposu nedeniyle çalışanlar mesleki açıdan kendilerini geliştirememektedirler mi?

H3: İş ve meslek danışmanlarına kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini kadın çalışanlar yeterli bulmakta iken erkek çalışanlar yeterli bulmamaktadır mı?

H4: İktisadi ve idari bölüm mezunu çalışanların dışında diğer bölümlerden mezun olan çalışanlar kurum değişikliği imkânı tanınsaydı kurum değişikliği yaparlardı mı?

Çalışmanın Yöntem ve Teknikleri

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. İş ve Meslek Danışmanlığı ve sorunlarıyla ilgili literatür taraması ve konu ile ilgili bilimsel araştırmalara yer verilmesinin yanı sıra, anket aracılığı ile alan çalışması da yapılmıştır. Anket soruları iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde İş ve Meslek Danışmanlarının demografik bilgileri yer almaktadır. İkinci bölümde yer alan sorularla ise Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğündeki İş ve Meslek Danışmanlarının, çalışma koşulları, ücret ve sosyal haklardaki sıkıntıları hakkında bulgular elde edilmeye çalışılmıştır. Son olarak da anket sonuçları SPSS programına aktarılmış ve veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler değerlendirilmiştir.

Literatür İncelemesi

Ülkemizdeki en yeni mesleklerden biri olan İş ve Meslek Danışmanlığı çalışma hayatımızda çok önemli bir yer kapsamaktadır. Çalışma hayatında önemli bir yeri olmasına rağmen meslek hakkında araştırma ve kaynak sayısı oldukça yetersizdir. Daha öncesinden bu hipotezler ve konuyla ilgili her hangi bir konuya rastlanmamıştır.

İş ve Meslek Danışmanlığı ve İŞKUR'un çalışmaları hakkında ki konularda; Kanunlar, yönetmelikler, kurum mevzuatı, işlemler el kitabı, iş ve meslek danışmanlığı daire başkanlığı bilgi notlarından faydalanılmıştır. Kavramsal çerçeve bölümünde ise işlenecek konularla ilgili bilimsel kaynaklar taranarak belirlenmiş kural ve disiplinler çerçevesinde literatür çalışması sağlanmıştır.

Çalışmamız esnasında, Türkiye İşkurumu Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan “ *İş ve Meslek Danışmanlığı*”, (2011) isimli eğitim kitabından İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin temel süreçleri irdelenmiştir.

Çalışmamızın konusuyla ilgili başka bir kaynak olarak, İstihdam Uzmanı Başak Karagülle tarafından hazırlanan “ *Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri*”, (2007) uzmanlık tezinden İş ve Meslek Danışmanlığının gelişim süreçleri değerlendirilmiştir.

Çalışmamızın konusuyla ilgili bir başka kaynak olarak, Burak Fatih Emirgil, Fatih Aca ve Özlem Işığışok tarafından hazırlanan “ *Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)*” başlıklı çalışmalarıdır. Söz konusu çalışmada İş ve Meslek Danışmanlığının etkinlik süreçleri değerlendirilmiştir.

Anket çalışması kapsamında şuana kadar bu çapta ülkemizde hiç yapılmamış olan ve Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görev alan İş ve Meslek Danışmanlarıyla detaylı anket çalışma uygulanmıştır. Anket sonuçları SPSS programına aktarılmış ve

veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler ayrıntılı bir şekilde analiz edilerek hipotezler değerlendirilmiştir.

Çalışma Planı bakımından; 3 ana bölüm, sonuç ve değerlendirmeler kısmından oluşmaktadır. Birinci bölümde kavramsal çerçeve değerlendirilmiştir. Kavramlar açıklanıp çalışmanın tanımlarıyla ilgili detaylı bilgilendirme yapılmıştır. İkinci bölümde Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı mesleği incelenerek mesleğin süreçleri hakkında bilgiler aktarılmıştır. Türkiye İşkurumu’nun işleyişi ve çalışmaları hakkında bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı mesleği ve çalışanların sorunları; Kocaeli İşkur Örneği anket çalışması işlenmiştir. Çalışmamızın son bölümünde sonuç ve değerlendirmeler yer almıştır.



1.BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde; çalışmanın ana unsurları olarak kabul edilen iş, meslek, kariyer, danışmanlık, rehberlik, mesleki rehberlik ve danışmanlık, iş ve meslek danışmanlığı ile kariyer danışmanlığı kavramlarının tanımlandırılarak, kapsam alanları çerçevesinde değerlendirilmek.

1.1 İş Tanımı

İş; bireyin görmüş olduğu eğitimin akabinde edindiği mesleğin gereksinimlerini yapmasına yönelik aynı şekilde ve düzenli faaliyetlerin gerçekleştirilmesini ve bunun sonucu olarak yaşamını sürdürme bilmesi için gerekli olan kazanca ulaşması içinde bulunan etkinlikler sürecidir.“İş, belli bir çalışma sahasında uygulanan benzer etkinliklerin bütünüdür. İş meslek bilgilerini ve yeteneklerin hayata geçirilmesidir (Usluer, 2005: 6). Yapılan bu tanımlama bir “meslek” üzerine konumlandırılmıştır; Kişi sahib olduğu mesleğin şartlarını sağlamaktadır. Bundan dolayı bu tanımlama işgücü piyasası koşullarına göre doğru bir meslek tercihi yapmış bir birey için geçerli olmaktadır. Kişi, gün içindeki zamanının büyük bir bölümünü işinde geçirdiği var sayıldığında, işinde sağlayacağı tatmin özel hayatına da yansıyacaktır (Karagülle, 2007: 6).

Her hangi bir meslek sahibi olamayan bireylerde de “iş” sahibi olabilirler. Bu açıdan iş;genel çerçevede, meslek sahibi olmayan bireylerin yaşamlarını sürdürebilmeleri için gerekli olan geliri sağlamak üzere ortaya koydukları nitelik barındırmayan faaliyetlerdir. Ortaya konan bu tanımlamada ise “geçim” kavramı ön plana çıkmaktadır. Kişilerin, kendisinin ve geçimini sağlamakla mükellef olduğu ailesi i ç i n çalışmak zorundadır. Gün içinde zamanın büyük bir bölümünü geçirdiği işyerinde çalışmasıyla ilgili hiçbir tatmin elde edememektedir. Bu nedenle gün içinde ki diğer zamanlarında kendisini yorgun ve mutsuz hissedecektir (Erdoğan, 2011: 7).

Birey bir meslek sahibi fakat işsiz de olabilir. Ülkelerin içinde bulunduğu işgücü piyasasındaki değişimler, yapısal koşullar, teknolojik gelişmelere bağlı olarak değişim gösterebilir (Subaşı, 2005: 305). Bu açıdan iş; kişinin mesleğini icra ederek, bireysel ve ekonomik anlamda tatmine, toplumsal manada da aidiyet hissetmesine vesile olan bir olgudur. Kişiler bir mesleğe sahibi olmadıkları gibi işsizde olabilir. Bu kapsamda iş; bireyin içinde bulunduğu bunalım, maruz kaldığı toplumsal dışlanma, ekonomik vesosyal sıkıntılarının sona ermesiyle, bireyin işsizliğin y a r a t t ı ğ ı bunalımdan çıkması, kendisini yeniden toplumun bir bütünü olarak hissetmesi için gerekli olan ve ekonomik sonuçları olduğu kadar psiko sosyal öğeleri de barındıran bir olgudur (Karagülle, 2007: 6).

Bu kavramlardan anlaşılacağı üzere “iş” bir çok madda etkilere sahip olan bir kavramdır ve bir kişilerin yaşamını tümüyle etkilemektedir. Doğru işe doğru bireylerin istihdamı ile işgücünün etkin bir şekilde değerlendirilmesi ise ülkenin geleceğine yön verecektir. Aynı zamanda bir ülkenin en iyi sermayesi insani unsurlara yaptığı yatırımdır. İnsana yapılan yatırımın geliştirilmesi için yapılan çalışmalar, bireyin özelliklerine ve yetkinliklerine göre yapılması, mevcut kaynakların en doğru şekilde kullanılması anlamına gelir. Bu durumda bireylere verilecek iş görüşmesi hizmeti sadece kişi boyutunda değil ülke çapında da önemli faydalara yol açmaktadır (Aytaç, 2005: 2).

1.2 Meslek Kavramı Ve Tercih

Meslek, kişilere faydalı mal veya ürün üretmek ve akabinde ücret kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle elde edilen, sistematik bilgi ve beceriye dayalı, kuralları bütüncü belirlenmiş sistematik etkinlikler toplamıdır (Kuzgun, 2003: 3). Diğer bir tanımla meslek, belirli bir öğrenim ve tecrübe sonunda elde edilen bilgi ve yetenekler yoluyla, sistematik çalışma kurallarına uyarak yapılan çalışmalar olarak tanımlanabilir (Şenatalar, 1978: 15). Meslek; kişilerin çeşitli eğitimlerle kazandıkları ve yaşamlarını kazanmak için sürdürdükleri tertipli ve kurallı faaliyetlerin toplamıdır (İŞKUR, 2013: 9).

Meslek; kişilerin hayatlarını idame ettirebilmek için icra ettiği ve sıklıkla yoğun bir eğitim, çalışma zamanı içeren bu sürecin nihayetinde da bireylerin kazandığı unvanın tanımlanmasıdır. Meslek; bir bireyin yaşamını idame ettirmek için uyguladığı, kuralları toplum tarafından tespit edilmiş ve belli bir eğitim süreciyle elde edilen bilgi ve becerilerin toplam faaliyetlerin bütünüdür (Zengin, <http://www.meslekrehberi.org/meslek-secimi-rehberi/cagdas-insanin-en-onemli-karari-meslek-secimi.html>. (31.07.2017)). Meslek yalnızca gelir elde etme yöntemi değil aynı zamanda kişilerin kendini ifade edebilme yöntemidir. Yapılan tercih kişilerin gelecek hayatındaki statüsünü ve buna bağlı olarak mutluluğunu ya da mutsuzluğunu belirleyecektir (Dilhan, 2018: 5).

Meslek; bir bireyin belirli bir eğitim yolu sonunda edindiği ve ücret elde etmek için yaptığı, nihayetinde bir ürün veya hizmetin nihayete çıktığı, kuralları topluluk tarafından tespit edilmiş etkinlikler toplamıdır (Karagülle, 2007: 9). “Meslek; kişilere faydalı ürün ve hizmet ortaya koymak ve karşılığında bir kazanım elde etmek amacıyla yapılan, belirli bir eğitim süreci ile sahip olunan ve kuralları toplulukça tespit edilmiş faaliyetler bütünüdür (Kuzgun, 1999: 18).

Meslek; sürekli olarak yapılan, belirli bir eğitimin ve/veya iş tecrübesiyle öğrenilen,

bireylerin yaşamını sürdürmek için yaptığı, ona manevi tatminide sağlayan ve toplumun sahip olduğu ahlak kuralları ile çelişki içinde olmayan bir sürecin sonucudur (Karagülle, 2007: 7). Bununla birlikte meslek kişilerin kendilerini ifade etme ve içinde bulundukları toplulukta üslenecekleri görevleri üstlenme sürecidir. Bu sebeple meslek tercihi, kişilerin hayatı boyunca verecekleri en önemli tercihlerden biri olarak değerlendirilmektedir (Işığışık, 2014: 142). İçinde bulunduğumuz zaman diliminde meslek çeşitliliğinin artması, bununla birlikte mesleklerde uzmanlıkların artması, mesleğe uygun hale gelmesi uzun zamanlı eğitime ihtiyaç duyulması, meslek tercihinin önemini fazlalaştırmaktadır (Zengin, <http://www.meslekrakberi.org/meslek-seçimi-rehberi/cagdas-insanın-en-önemli-kararı-meslek-secimi.html>).

Meslek, bir bakıma kişilerin kendini ifade etmesi, yaşamını sürdürdüğü toplumda konumlanacağı yeri tespit sürecidir. Bu açıdan meslek tercihi kişilerin yaşamı boyunca vereceği en mühim tercihlerden biridir. Meslek tercihi kişilerin yaşamını yönlendirecektir. Tercih edilen her meslek değişik ilgi alanları, farklı beceriler gerektirir. Kişilerin sahip oldukları ilgi, beklenti ve becerilerine uygun bir meslekle mutlu olabilir ve başarı sağlayabilir. Meslek tercihinin kişilerin yaşamını etkileyen bir karar olduğunu düşünürsek, bu kararın şuurlu bir şekilde alınması için danışmanlık hizmeti alınması izlenecek en etkin süreç olacaktır. Danışman, kişilerin kendisi için en doğru olan meslek tercihinin yapmasına destek olurken, meslek süreçleri hakkında kişilerin bilmesi gerekenleri de bireye sunacaktır (Erdoğan, 2011: 8).

1.3 Kariyer Tanımı Ve Planlama

Kariyer; takip edilen hedefler yönünde iş deneyimine sahip olunurken; bireyin gerekli eğitimleri alıp, mesleki ve bireysel açıdan kendisini gerçekleştirme sürecidir (Çelik, 2004: 11). Kariyer; kişilerin çalışma hayatı sürecinde herhangi bir iş sahasında ilerlemesi, tecrübe ve yetenek kazanmasıdır (Erdoğan, 2003: 11). Kariyer, çalışanların, iş hayatı boyunca yaptıkları işleri ve çalışma hayatın içindeki gelişimi ve değişimi ortaya koyan kavramdır (Bingöl, 2004: 245).

Kariyer; mesleklerin ve hayatın diğer rollerinin birbirini takip etmesi sonucu oluşan genel birikim ve gelişim sürecinde, özellikle meslek rollerinde devam etme, durgunlaşma ve geriye gidişi ortaya koyan bir kavramdır (Bayraktaroğlu, 2003: 17). Kariyer; mesleğimizi icra ederken belirlediğimiz hedefler doğrultusunda iş tecrübesi kazanırken, ihtiyaç duyulan eğitimleri alıp, mesleki ve kişisel açıdan kendimizi gerçekleştirme sürecimiz.” Bununla birlikte kariyer tanımını gerektirdiği uzmanlık sahasına göre de değişik anlamlar içermektedir (Çalık, 2006: 32). Bazı meslek gurupları (tıp, hukuk, yöneticilik, vb. gibi) kariyer meslekler olarak kabul edilmektedir, öteki meslekler ise (işçilik, daktiloculuk, memurluk, garsonluk, and bilgi işlemcilik gibi) iş olarak ele tanımlanmaktadır (Çelik, 2004: 14).

Kariyer kavramı, kişinin meslek tercihini yaptığı ilköğrenim dönemi ve yöneldiği meslek sürecinde görmüş olduğu eğitim ve bu eğitim akabinde başlayan iş hayatı kişisel gelişim alanında meydana getirdiği süreçleri tanımlar. Bu nedenle yaşam boyu devamlılık sergileyen bu kavram, kendisini maddi sermaye gelirleriyle eş değerlik sergiler (Aytaç, 2005 : 32). Kariyerin odak noktası insandır. Fizyolojik ve duygusal olarak gereksinimlerini karşılamış kişiler, beceri ve yetenek olarak geliştikçe kendini gerçekleştirme güdüsü doğrultusunda kariyer basamaklarında yükselmek isteyecektir (Kozak, 2001: 17).

1.4 Bireysel Danışmanlık Faaliyeti

Danışmanlık; kişilerin ilgi, beceri ve bireysel özelliklerine uygun iş ve/veya meslek tercihine yardımcı olan kişi olarak adlandırılan ilgili konusunda uzman bir danışman ile şahsına en uygun iş ve/veya mesleği tercih için danışmana müracat eden birey olarak adlandırılan danışan arasında yaşana görüşme neticesinde, danışanın kendisini ve etrafını daha iyi tanımlamasıyla meslek ve iş gibi süreçlerde yeni bir görüş açısına sahip olduklarında hareketlerini etkileyen bir kavramı belirtmektedir (Karagülle, 2007: 8).

Danışmanlık; kişilerin ilgi ve becerileri ile bağlantılı olarak kendilerine en uygun iş/meslekler konusunda tercih etmesine yardımcı olmayı kapsayan bir süreci belirtmektedir. Danışmanlığın temel sürecinde kişilerin kendisini tanımasına, ilgi alanlarını ve becerilerini keşfetmesine destek olmak yer almaktadır. Bu zaman diliminde danışanın meslekler ve iş gücü piyasası konusunda kafi bilgilere sahibi olunması ve şahsına en uygun tercihte bulunması hedeflenmektedir (Işığık, 2014: 143).

Danışmanın sahip olduğu yetkinlikler danışmanlık sürecinin başarıya ulaşması açısından büyük önem arz taşımaktadır. Danışmanın meslekler veya iş fırsatları alanındaki verileri danışana yönlendirmesi, danışanın eğitim seviyesi kadar bireysel yeteneklerinin de gözden kaçırılmaması gerekmektedir. Kişilerin, bir çok mesleğin nasıl ve ne kapsamda yapıldığıyla ilgili bir tespit olanağı olmadığı gibi, bir işin ya da mesleğin tercihinde karar vermelerine yardımcı olacak iş gücü piyasası ile ilgili verilere danışman yardımı olmaksızın erişimleri de oldukça güçtür. Bu açıdan Kamu İstihdam Kuruluşları, kamusal hizmet olarak, kişilere işgücü piyasası analizlerine ile uyumlu olarak meslekler ve iş olanakları hakkında danışmanlık faaliyeti sağlamaları gerekmektedir (Karagülle, 2007: 8).

Danışmanlık yardımını gerektiren unsurlar şunlardır: (Latsch, 2000: 119)

- İş ve meslek tanımlamaları bireyler için oldukça öneme sahiptir. Maddi gereksinimlerin ve kişiliğin gelişmesini, bu tanımların temellerini oluşturmaktadır.
- Devletler, ekonomiler ve toplumlar, işgücü piyasalarındaki fırsatların çeşitliliğini (iş teklifleri, iş araştırması v.s.) geliştirdiği aşamada, toplumların iş ve meslekle ilgili isteklerini sağlayabilir.
- İleri teknoloji ve uzmanlaşma ile birlikte küresel ekonomi koşullarında, kişiler kendi tecrübeleriyle iş ve meslek alanında sadece küçük bir bölüm hakkında bilgi sahibi olabilmektedir.

Kamu İstihdam Kuruluşlarına müracat eden bireyler danışmanlardan profesyonel bir danışmanlık hedeflemektedir. Danışma aşamasında birey bütün sorularının cevaplar, mesleki istekleri ve uygunluğu hakkında kendisine tekliflerde bulunulması beklentisi gözetmektedirler. Hali hazırda meslek danışmanlığı da bireylere mesleki tercihleri sürecinde bütünsorularını cevaplamaya ve bireylerin durumlarına göre tekliflerde bulunmayı kapsamalıdır. Danışmanlıkta, danışanın beklentileri, çevresi, mesleki yeterliliği, işgücü piyasası koşullarını göz önüne alarak bireyin mesleki yeterliliği araştırılmalıdır. (Latsch, 2000:119)

Danışmanlıkta gerekli olan unsurlar şunlardır: (Latsch, 2000: 120)

- Geniş ölçekli mesleki verileri kapsayan dökümanlar,
- İşgücü piyasaları kapsamında veriler ve öneriler,
- Mesleki yetkinliği olan ve bu işe odaklanmış danışmanlar,
- Kişilere ve topluluklara göre değişkenlik gösteren danışmanlık teklifleri.

1.5 Rehberlik Kavramı

Rehberlik; kişilerin kendini tanıması, sorunlarını çözmesi, reel kararlar hayata geçirilmesi, ilgi ve becerileri en iyi biçimde geliştirmesi ve kendinitamamlaması için uzmanlarca verilen psikolojik desteklerdir. Rehberlik; kişiyi tanımlamak ve kendisinin farkına varmasını sağlamak. Rehberlik; farklı yollar gösterme olarak adlandırılabilir. Kişiye tümseçenekler ve bu tercihlerin iyi ve kötü tarafları gösterilir, kişilerin kendi tercihini kendisi yapmasına olanak verilir.Rehberlik; kişilerin kendisini gerçekleştirmesine yönelik olarak uygulanan bilimsel ve profesyonel bir destek çalışmasıdır (Kepçeoğlu, 1999: 37).

Bununla birlikte öğretimin hedeflenen seviyede gerçekleştirilebilmesi için, daima değişen ve dönüşen hayat şartlarında öğrenciyi tanımak, kendisini tanımasına ve

problemlerinin çözüm yollarını farketmesine destek olmak gerekmektedir. Bu açıdan, öğrenciye rehberlik oluşturmaktadır. Rehberlik uygulamasında danışmanlık sürecine olanak sağlanmalıdır. Danışmanlık, danışmanın öğrencilerle bire bir gelecek hali hazırdaki problemlere çözüm yolu bulmak üzere kurdukları psikolojik bir iletişim aşamasıdır. Öğrencilerin bireysel yeterliliklerinin farkına varmaları, kendi problemlerine çözüm sunabilmeleri, alternatif çözümlerden kendilerine uygun olanını tercih etmeleri gibi konular daha çok danışmanlık aşamasından hedeflenen süreçlerdir. Bu bağlamda, rehberlik dahayaydın bir süreç olarak adlandırılırken, danışmanlık kişisel anlamda ele alınır ve kişisel hareket planını kapsar (Karagülle, 2007: 10).

Rehber veya danışman bilgileri analiz eder, değerlendirir ve yorumlar böylece kişinin bireysel kararına yardımcı olur. Rehberlik ve danışmanlık, bireye rağmen birey hakkında kararlar almak değil, bireyin uygun kararlar almasına yardımcı olmaktır. Rehberlik hizmetlerinin amaçları; eğitim sisteminin etkinliğini artırmak ve işgücü piyasası ile bağını güçlendirmek ve işsizlikle mücadele etmek olarak sayılabilir (Kenar, 2011: 52).

1.6 Mesleki Danışmanlığı Ve Faaliyeti

Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Faaliyetleri, öğrencilerin ilköğretim sürecinden başlayarak, meslek seçiminde kendilerine en uygununu seçmek ve mesleki eğitimler konusunda planlar oluşturarak iş hayatına hazırlanmalarına destek olmayı hedefleyen bir süreç olarak adlandırılmak ile birlikte, hayat boyu öğrenme düşüncesinin oluşumuyla ülkelerin insankaynağının stratejisinin bir birleşeni olarak kendini göstermiştir. Bu bakış açısıyla hareketle Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık, “Eğitim ve iş gücü piyasasında, kişilerin meslekgelişimi, meslek tercihi ve nihai kararına yönelik hayat boyu verilen bütün hizmetleri” olarak adlandırılmaktadır (Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü, İmza Tarihi: 26.10.2004).

Hali hazırda bu çalışmalar ülkemizde MEB ve İŞKUR önde olmak üzere, özel sektör kurumları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarınca ifa edilmektedir. Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin, MEB tarafından sağlanan çalışmaların hedef alanı ilk ve orta öğretim düzeyindeki öğrenciler kapsamaktadır. Bu çalışmalar, okullarda bulunan rehberlik bölümlerinde rehber öğretmenler aracılığı ve rehber öğretmenlerinkordinasyonunda sınıf rehber öğretmenleri ile eğitim planının bir parçası olarak aktarılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Özel Eğitim Rehberlik ve DanışmaHizmetleri Genel Müdürlüğü bu çalışmalardan yetkilidir. Bununla birlikte bu çalışma iller bazında, İl Milli Eğitim Müdürlüklerin bünyesinde Özel Eğitim ve Rehberlik Şubeleri ve Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) ile sağlanmaktadır (Can 2017: 25-27).

İŞKUR kapsamında verilen danışmanlık faaliyetleri iki türlü icraatını gösterir: ilki “Meslek Danışma Merkezleri”nde sağlanan ve hedef kapsamında meslek tercihi konumuna gelmiş olan ilköğretim ikinci basamağı ile ortaöğretimdeki öğrenciler ve çıraklık eğitime kanallı olacağı öğrencilerin kapsadığı çalışmalar. Bu çalışmalar kişisel görüşmeye gerek duymadan, öğrencilere meslekler, mesleki eğitim alanlara ve çalışma yaşamıyla ilgili bilgi kaynaklarının aktarılması şeklinde gerçekleşmektedir. Meslekî rehberlik; bireylerin kendilerini tanımalarına, değerlendirmelerine, yaşamları boyunca eğitimleri ve meslekleri konularında bilinçli seçimler yapmalarına ve mesleki gelişimlerine destek olmayı amaçlayan hizmetleri kapsamaktadır (Kılıç, 2009: 54).

Başka bir danışmanlık çalışması ise “İş ve Meslek Danışma Servisleri”nde sunulan ve hedef alanı iş bulmada zorlukları olan, çalışma yaşamında uyum sıkıntısı çeken , iş/meslek sahibi olmak veya farklı bir iş/mesleğini seçmek veya mesleğinde yükselme arzusu içinde olan yetişkinlerin içinde olduğu çalışmalardır. Bu çalışmalar kişisel görüşmelerde bulunularak sağlanmaktadır (İŞKUR, 2011: 70).

Mesleki danışmanlık faaliyetleri kapsamında MEB’in ve İŞKUR’un yaptıkları hizmetler birbirini tamamlayıcı özelliktedir. Bununla birlikte İŞKUR ve MEB mesleki danışmanlık süreçlerinde işbirliği içinde çalışmalarını yürütmektedir. Hayat boyu öğrenim felsefesinin öneminin anlaşılmasıyla birlikte yalnızca eğitim çağındaki öğrencilere değil, mesleki gelişim içinde bulunan her bölümdeki kişilere mesleki rehberlik ve danışmanlık çalışmalarında faydalanması sağlanmaktadır. Bu kapsamda ; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Milli Prodüktivite Merkezi Başkanlığı (MPM), Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı (DPT), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) de içinde bulunduğu, Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü MEB ve İŞKUR’un öncülüğünde meslekî bilgi, rehberlik ve danışmanlık çalışmalarının kişilere ulaştırılması için yetki ve faaliyet alanlarının gerekliliklerine göre lazım olan işbirliği ve koordinasyonu sağlanmasının taahhüdünü vermektedir (İŞKUR, 2011: 72).

1.7. İş Ve Meslek Danışmanlığı Tanımı

İş ve meslek danışmanları, kuruma kayıtlı iş arayanların işe yerleme sürecine, yeni mezun ya da öğrencilerin meslek seçimlerine, yanlış meslek seçimi sonucu yaşanan uyum sıkıntılarını çözümünde, mesleki yetkinliklerin ilerletilmesi, işlerini yada mesleklerini değiştirmelerine, işverenler açısından ise kurum yönetmelikleri kapsamında iletişimin sağlanması ile işyerlerinin isteklerinin karşılamalarına sistematik olarak destek sağlayan kişilerdir (İŞKUR, 2012: 9).

“İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı”nda: “İş ve Meslek Danışmanı (Seviye 6); meslek tercihi içersinde olanlar, herhangi bir iş arama ve bulma konusunda zorluk çekenler, çalışmakta oldukları meslekte uyumsuz olanlar. Mesleğin yetkinliklerini ilerletmek isteyenler, işini ve mesleğini değiştirme arzusunda olanların ; bireysel yetkinlikler ile mesleğin sahip olduğu ihtiyaçlar, koşullar ve iş gücü piyasasının ihtiyacı olan mesleği ve işleri kıyaslamak. Kişilerin taleplerine ve konumuna en etkili meslek ve işi tercihi, tercih ettiği meslek ve işle bağlantılı eğitim olanaklarında faydalanmas, bireyin istihdam edilmesi ve işe adaptasyonun yapılması ile ilgili problemlerin çözülmesine sistematik olarak destek sağlayan bireydir. İş ve meslek danışmanı, bütün bu faaliyetlerini iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konuları ön planda tutarak, kalite sistemleri kapsamında uygular ve meslekte ilerleme çalışmaları sağlar.” Tanımı olarak yer alır. (İŞKUR, 2012: 11).

Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı; meslek seçimi aşamasında bulunan, meslek tercihi içersinde olanlar, herhangi bir iş arama ve bulma konusunda zorluk çekenler, çalışmakta oldukları meslekte uyumsuz olanlar. Mesleğin yetkinliklerini ilerletmek isteyenler, işini ve mesleğini değiştirme arzusunda olanlara sunulan çalışmaları ifade etmektedir. Bu çalışmaları; bireysel yetkinlikler ile mesleklerin ihtiyacı olan özellikler, koşullar ve iş gücü piyasasının ihtiyaç gösterdiği işi ve mesleği kıyaslayarak, kişilerin talep ve durumuna en ideal işi ve mesleği tercih etmesi, tercih ettiği işi ve meslek ile ilgili eğitim (İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı, RG Tarih- Sayı: 7.6.2011 - 27957 (Mükerrer). olanaklarından faydalandırılması, istihdam edilmesi ve işe hayatına uyumunu sağlanması ile ilgili problemlerin çözümüne sistematik olarak destek sağlanması hedeflenmektedir. (Türkiye İş Kurumu, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Yayınlanmamış Bilgi Notu.) İş ve meslek danışmanlığı mesleği uluslararası sınıflandırma sistemlerinde ISCO 08: 2423 (Personel ve kariyer ile ilgili profesyonel meslek mensupları) içerisinde bulunmaktadır (İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı).

İş ve meslek danışmanlarında; analitik değerlendirme becerisi, anket analiz yetkinliği, bilgi teknolojilerinin kullanımına hakim olma, ofis ortamındaki ekipmanları kullanabilme, dezavantajlı toplulukların ortak paydaları hakkında bilgi sahibi, çevre şartları, ekip çalışmasına yatkın, etkili dinleme yetkinliği, karşısındakine empati sağlayabilen. Eğitim, öğretim ve sınav sistemleri hakkında bilgili, kalite süreçlerine hakim, iş sağlığı ve güvenliği konularına hakim, ikna kabiliyeti olan, birey psikolojisine hakim, iş arama tekniklerini bilen, karar alma becerisi, davranış ve kişilik bilgisi, mesleklerin yasal mevzuatları bilgi sahibi. Meslek konusunda bilgi sahibi, mesleki terimlere hâkim, teknolojik gelişimlerin mesleklere etkisi konularına hâkim, eğitime açık ve eğitim verebilecek yetkinliklere sahip, analiz yeteneği ile ölçme ve analiz etme süreçlerini uygulama, organize ve planlama becerili, raporlama yeteneği, problem çözmebilme becerisi olması. Soru sorma yeteneği, sözlü ve yazılı olarak iletişime hâkim, sunum yeteneği, iş mevzuatları bilgisi, temsil

edebilme becerisi, ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler bağlamında konuya hâkim ve etkili zaman kullanım bilgisi gibi bilgiler ve yetkinlikler istenmektedir (İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı).



2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ VE İŞKUR

2.1. Türkiye’de İş Ve Meslek Danışmanlığı

İş ve Meslek Danışmanlığı Türkiye’de yeni uygulamaya geçen bir meslek olmak üzere, kısa tanım olarak; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir.

2.1.1. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Hedef Kitlesi

İş ve meslek danışmanlarının öncelikli hedef kitlesi;meslek tercihi sürecinde olan veya çalışma hayatına ilk kez girecek olanlar, işsizlik ödeneğinden faydalanan bireyler. Dezavantajlılar, uzun dönem süreli işsizler, farklı bir meleğe ya da işe geçmek isteyenler, mesleki yetkinliklerini ilerletme arzusunda olanlar, iş arama sürecinde sıkıntı yaşayanlar, iş tercihinde ve meslek tercihinde zorluk yaşayanlar. Mesleki adaptasyon problemleri bulunan genç ve yetişkinler, işverenler, veliler, rehber öğretmenler vb. gruplardır. Bununla birlikte gençlerin meslek eğitim sürecine dâhil olacaklar (normal lise bölümleri, teknik ve meslek lise bölümleri ve bölüm tercihlerinde, ortaöğretim bitimiyle eğitim alanı seçiminde bilgi ve desteğe ihtiyacı olan ilkokul ve lise öğrencileri) başka bir hizmet alan gruplarını oluşturmaktadır (İŞKUR, 2012: 13).

Yapılan bu çalışmalar; bireysel yetkinlikler ile mesleğin sahip olduğu yetkinlikler, koşullar ve istihdam piyasasının ihtiyaç hissettiği işleri ve meslekleri sağlamak. Kişilerin talep ve konumuna en ideal meslek ve işi tercih etmesi, tercih ettiği meslek ve işle alakalı eğitim faaliyetlerine ulaşabilmesi, istihdam edilmesi ve işyerine ve yaptığı işe adaptasyonu ile ilgili problemlerin çözülmesine ve işletmelerin iş gücü taleplerinin karşılanmasına sistematik bir şekilde destek sağlamayı hedeflemektedir (İŞKUR, 2012: 14).

2.1.2. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yasal Dayanağı

Türkiye İş Kurumu, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun kendisine verdiği görevle aktif istihdam politikalarını yürütmektedir. Aktif istihdam politikaları içerisinde yer alan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti ilgili Kanunun 3. maddesinde “(...) iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek (...)” ve 9. Maddesinde (Değişik: 11/10/2011-KHK-665/20 md.) “(...) meslek ya da alan seçme aşamasında olan öğrencilere mesleki rehberlik hizmetleri sunmak, yetişkinlere iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek,

verdirmek (...) (4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, RG, 05.07.2003–25159.) hükümleri bulunmaktadır.

Yine Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği 101. Maddesinde “Uygulanacak aktif işgücü programlarına esas olmak üzere sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri; bireylerin ilgi ve yeteneklerine uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması amacıyla, doğrudan Kurum tarafından ya da Genel Müdürlükçe belirlenen esaslara bağlı olarak hizmet alımı yoluyla yürütülür.” (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, RG, 12.03.2013-28585.) ifadesi yer almaktadır. Sayılan mevzuatın tümü İŞKUR tarafından sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin yasal dayanağını oluşturmaktadır.

2.1.3. İş ve Meslek Danışmanının Sahip Olması Gereken Özellikler

Profesyonel olarak adlandırılan mesleklerden biride İş ve Meslek Danışmanlığı olmalıdır. Bu danışmanlık mesleğinin amacı bireylere yardımcı olmak ve destek olmaktan ibaret değildir. Mesleğin uygulama süreçlerinde bireylere sağlanan hizmetin belli bir etiğe ve yönetime bağlı kalınması, sistemli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Bütün bu kavramlar çerçevesinde iş ve meslek danışmanlığı mesleğini icra edeceklerin sahip olması gereken temel becerileri vardır. Bu beceriler uluslararası bir meslek kurumu tarafından şu şekilde düzenlenmiştir (National Career Development Association, 2011):

- Meslek gelişimi hakkında bilgili,
- Danışmanlık süreçlerinde yetkin hem bireye hemde gurublara,
- Bireylerin ve gurupların potansiyelini keşfetme ve analiz edebilme,
- Alanıyla ilgili doğru ve güncel bilgi ve kaynaklara ulaşabilme yetkinliği,
- Mesleki gelişim çalışmaları sağlama, yönetme ve uygulama becerisi,
- Danışmanlık, performans gelişimi ve liderlik yeteneği,
- Değişik toplulukları ve kültürleri anlama ve yönetebilme,
- Çalışmaların etkin bir şekilde denetlenmesini sağlama,
- Yasal süreçler ve etik konularında dikkatli ve kurallara uyma,
- Analiz edebilen ve araştırma yapabilme yetkinliği,
- Teknolojik olanakları çalışma alanında kullanma yeteneği.

Mesleki Yeterlilikler Kurumu’nun (MYK) İş ve meslek danışmanlarının mesleki yeterlilikleri ve yetkinlikleri konularında hazırladığı çalışmalar sonunda iş ve meslek danışmanlığının standartları oluşturulmuştur. Mesleki Yeterlilikler Kurumunun hazırlamış olduğu iş ve meslek danışmanı mesleğinin standardında bir danışman aşağıdaki şekilde tanımlanmıştır (MYK, 2011: 6).

İş ve Meslek Danışmanı; meslek tercihi içerisindekiler. İş arama, bulmada ve tercih etmede zorluk çekenler. Mesleki yeteneklerini geliştirmek isteyenler. Yanlış tercihler sonucu meslek adaptasyon sıkıntısı yaşayanlar. İşini ya da mesleğini değiştirme isteği içerisindekilere; bireysel yetenekleri ile mesleğin oluşturduğu koşullar ve gereksinimler, bunula birlikte istihdam piyasasının ihtiyaç duyduğu meslekleri ve kıyaslayarak, kişilerin talep ve konumlarına en ideal mesleği ve işi tercih etmesi sağlamak. Tercih ettiği meslek ve işle bağlantılı eğitim süreçlerinden faydalanması, istihdam edilmesi ve işyerine adaptasyonun sağlanması konularındaki problemlerin çözülmesini sistematik olarak destek sağlayan kişidir. İş ve meslek danışmanı, bu hizmetleri kalite sistemlerini gözeterek; iş sağlığı ve güvenliği ön planda tutup çevre önlemlerin sağlayıp uygular ve yönetir (MYK, 2011: 6).

İş ve Meslek Danışmanında bulunması gereken yetkinlik ve bilgiler, Mesleki Yeterlilikler Kurumunca aşağıdaki şekilde sıralanmıştır

Bilgi ve Beceriler (MYK, 2011: 29);

- Çözümleyici düşünme becerisi
- Test ölçüm yeteneği
- Materyal ve araç bilgisi
- Bilgi Teknolojilerini kullanım becerisi
- Etkilli dinleme yetkinliği
- Takım Çalışmasına yatkın olma becerisi
- Çevresel faktörleri yönetme becerisi
- Dezavantajlı toplulukların hassasiyetleri konularında bilgili
- İş Sağlığı ve iş güvenliği konularında yetkin
- Karşısındaki gibi hissedebilme yeteneği
- Eğitim müfredatlarına hakim, sınav sistemlerinde bilgili
- İstihdam piyasaları bilgisi
- Çalışma psikolojisinde bilgili
- İş arama yöntemleri ve kanalları bilgisi
- İkna kabiliyeti
- İşverenlerin çalışma yöntemleri konularında bilgili
- Davranış çeşitleri ve kişiliklere hâkim
- Karar alma yönlendirme becerisi
- Kalite sistemlerine hâkim
- Meslek kavramlarında bilgili
- Mesleklerin içerikleri konusunda bilgili
- Mesleklerin yasal mevzuatlarında bilgili
- Bilgi Teknolojilerinin mesleklere etkilerinde bilgili

- Eğitime yatkın ve eğitimi aktarabilme becerisi
- Analiz, ölçüm ve değerlendirme süreçleri bilgisi
- İletişim teknikleri bilgisi
- Soru yöneltme becerisi
- Tasnifleme yeteneği
- Zorlukları aşabilme yeteneği
- Organize olma ve planlama yeteneği
- Ulusal meslek nitelikleri ve standartlar bilgisi
- Etkin zaman kullanımında bilgili
- Görsel sunum tekniklerinde yetkin
- İş Kanunu ve mevzuatlarında bilgili
- Temsil kabiliyeti

İş ve Meslek Danışmanlarının bulundurması gereken davranış ve tasarruflar Mesleki Yeterlilikler Kurumunun düzenlediği çerçevede aşağıdaki şekilde sıralanmıştır

Tutum ve Davranışlar (MYK, 2011: 30):

- Deneyim, bilgili, alanında karar alma becerisi
- Çevreci ve çevreye karşı hassas olmak
- İş süreçlerinde zamanı verimli ve etkin yönetme
- Disiplinli, düzenli, planlı çalışmalar sağlamak
- İş Güvenliği ve Sağlığı, çevre ve kalite yasal süreçlerine uymak
- Yenilikçi olmak ve yenilene durumlara adapte olmak
- İş tecrübelerini çalışma ekibine aktarma
- Grup çalışmalarına vaktinde yetkin bir olarak iştirak etmek
- Takım çalışmasına yatkın olmak
- Siyasi düşünce, inancı, cinsiyeti, dili gibi süreçlerde ayrımda bulunmamak
- Seminer ve kurum eğitimlerine katılımda istekli davranma
- Yapılan hizmetleri daha faydalı olabilmesi için fikir sunmak
- Etik kurallarına uygun davranmak
- Kişilerle iletişimini nazik ve güler yüzlü olmak
- İleriyi görebilen
- Kişilere karşı güzel ve etkin konuşmak
- Kurumun bilgisayarlarını ve materyallerini itinalı kullanmak
- Hijyenine ve temizliğine özen göstermek
- Güncel gelişmeleri takip etmek ve meslek gelişimine önem vermek
- Hoşgörü sahibi olmak
- Kurumsal kültürü özümsemek ve genele yaymak
- Problem çözücü, sabırlı ve itidalli davranmak
- Kalite süreçlerine önem vermek
- Sorumluluk sahibi olmak ve uygulamak

- İşletme kurallarına ve düzenine önem vermek

İş ve Meslek Danışmanlarının bulundurması gereken davranış ve tasarruflar Mesleki Yeterlilikler Kurumunun düzenlediği çerçevede yukarıdaki şekilde sıralanmıştır. MYK tarafınadn hazırlanan liste bir başlangıçtır. Bu aşamadan sonra ilgili çalışmaların yapılması gerekmektedir. İş ve meslek danışmanlığı mesleği için sahip olunması gereken mezuniyet, deneyim, belgeler, lisan, bilgi teknolojileri gibi işin nitelikleri ile olması gereken yâda tercih edilme durumuna bakımından oluşturulması gerekir. İş ve meslek danışmanlığı mesleğinin ihtiyacı malumat ve yetenek ile davranış ve hareketlerin hangi seviyede oluşacağı tespit edilmelidir. Yetenek ve bilgiler ile davranış ve hareketlerin sınıflandırılması ve mesleğin sahip olduğu seviye tespiti sağlanmalıdır. İş ve meslek danışmanlığına adaylar, mesleğe seviyelerin tespitine yönelik uygulanacak analiz ve değerlendirme metot ve materyallerin tespiti sağlanmalıdır. Yapılan değerlendirmeler, danışmanlığın en ideal niteliklerine sahip, etkili başarımlar ve nitelikte görev alacak bu meslektekiler nesnel olarak tercihi gündeme geldiği zaman daha da değerli olacaktır. Yapılan bu araştırmalarda sahip olunacak veriler aynı zamanda danışmanlık mesleğinin performans süreçlerini ve kariyer gelişim sağlanması için de ihtiyaç gerektirecek temele yönelik veriler oluşturacaktır. Bu bağlamda; üst kısımda değerlendirilen üç bölümde yapılması lazım detaylı uygulamalar, iş ve meslek danışmanlarının tercihi, mezuniyeti ve kariyeri, performans değerlendirmesi, gelişimi gibi konulara ihtiyaç duyulacaktır (MYK, 2011: 32).

2.1.5. İş Ve Meslek Danışmanlığı İlkeleri

İş ve meslek danışmanlık faaliyeti sağlanırken belirli ilkelere uygun davranılması gereklidir. Danışmanlık ve temel rehberlik prensiplerinin danışmanlık mesleği için de önemli seviyede yürürlükte olduğu aktarılabilir. Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı faaliyeti kapsamında bağlı olunması gereken prensipler, temel rehberlik ve danışmanlık prensiplerini bildiren araştırmalardan uyarlanarak şu şekilde derlenebilir: (Kepçeoğlu, 1999: Özoğlu, 2007: Kuzgun, 1995: İş Danışmanı El Kitabı, 2008)

- Her kişi tercih etme özgürlüğüne sahiptir. Kişilerin kendi yaşamları hakkında hüküm verme iradesine sahip olduğu ve hüküm verebilmesi içinde yetkinlikleri, yeterliliklerinin farkına varması, etrafındaki fırsatları bilmesi gerektiği tezinde yola çıkılarak; iş ve meslek danışmanı, kişilerin tercih iradesini kullanabilmesi için tercihleri fark edebilmesi ve en uygun seçeneği yapmasına destek olmalıdır.

- İnsan saygıya değer bir varlıktır. İş ve meslek danışmanlığın özünde, insanı ön planda tutan ve bireylerin hak ve sorumlulukları önem veren demokratik anlayış bulunmaktadır. Bu nedenle danışmanın şahsına müracat eden bireyleri değerli bir kişi olarak kabul etmesi ve onların taleplerine karşı hassas olması gerekir. Danışmanların saygı belirtisi, kendilerine başvuran kişilere ilgili bir şekilde dinleyerek onların taleplerini idrak etmeye çalışması, uygun olan bilgiyi ve hizmeti sağlaması ve kişilerin yaşadığı problemleri yine kendi başlarına çözmelerine destek sağlamak.
- İş ve meslek danışmanlığı çalışmalarından yararlanmak kişilerin talebindedir. Danışmanların amacı kişilerin iç dünyası ve taleplerini algılamak ve kişilerin yaşadığı problemleri kendi başlarına çözmesine destek sağlamaktır. Bu bakımdan kişilerin bu desteği almada talepkar ve gönüllü olması esastır. Herhangi bir bireyi zorla destek sağlanamaz, fakat sağlanacak destek veya çalışma bireyin isteğini ortaya çıkarmak için ortam sağlanabilir.
- İş ve meslek danışmanlığından yaşam boyu faydalanabilinecektir. Kişilerin kendini geliştirmesi ve kendini ortaya koyması yaşam boyu devam eder. Dolayısıyla danışmanlık yalnızca sıkıntılı zamanlarda ya da meslek tercihi esnasında ihtiyaç olan bir faaliyet olarak görülmesi yerine, yaşamın bütün dilimlerinde faydanılacak bir çalışma olarak değerlendirilmesi mümkündür.
- İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinde gizlilik şarttır. Danışmanlık faaliyeti sağlanırken kişilerin mahremiyetine önem verilmelidir ve kişilerin izni olmadan herhangi bir bilgi üçüncü şahıslarla paylaşılmamalı. Bu gizlilik sağlanmadığında bireyler danışmana olan güveni kalmaz ve danışmanlık sürecinin en önemli ilkelerden olan kişiye saygı kuralı çiğnenmiş olur.
- İş ve meslek danışmanlığı herkese açık bir çalışmadır. Danışmanlık faaliyeti, yalnızca işi olmayanlara, işini kaybedenlere ve meslek tercihi aşamasında olanları içermez; bunlarla birlikte, çalıştığı işinde yeni yetkinlikler elde etmek ya da değişik yönlerde kendini ilerletmek isteyen kişilerde de, belli zamanları daha etkin kullanmak için de bu faaliyetler kullanılabilir.
- İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri katılımcı bir yapıda yürütülmeli. İş ve meslek danışmanlığı çalışmalarında faaliyet sağlanan kişi ile alakalı herkesin paydaş bir öngörüsü ve birliktelik içersinde görev alması gerekir. Faaliyetler yalnızca profesyonel kişilerle verimli bir şekilde uygulanamaz. Kurumlar, idareciler, çalışanlar, yükseköğrenim kurumları, meslek odaları ve hatta aileler ortak bir hedefi sağlamak için profesyonel kişinin öncülüğünde işbirliği sağlaması gerekir. Bu

Çalışma bireyler daha uygun bir ortamda görev alma fırsatı bulabilirler, idareciler çalışanlarla daha verimli iletişim sağlayabilir, aile fertlerinin de iletişim daha etkili ve verimli arttırılabilir.

- İş ve meslek danışmanlığı hiçbir çalışmalarında kişisel değışkenliklere saygı mutlakdır. Her kişi kendine has bir bireydir; yetkinlik, beklenti, ilgi ve davranışları ile diğerlerinde değışkenlik sergiler. Ancak eşit şartlarda yetişmiş kişilerin ihtiyaçları da değışkendir. Kişisel farklara göre düzenlenmiş çalışmalar çeşitlilik ve kişilere tercih hakkı veren bir iş ve beceri verimliliği yükseltebilir. İş ve meslek danışmanlığınca sağlanacak hizmet kişisel ihtiyaçlara göre düzenlendiğı sürece verimlilik sağlar.
- İş ve meslek danışmanları toplumun bütününe ve bireye karşı sorumludur. Danışanlar iş ve meslek danışmanına kişisel gereksinimleri ile iş ortamının gereksinimleri arasında uyumsuzluk sıkıntısı oluştuğunda, danışman danışanı çevre düzenine uymaya mecbur bırakmayacağı gibi, topluma aksine taleplerini uygulayabileceğini, toplumsal öngörülerin yanlış veya fuzuli olduğunu belirterek toplum ile Danışanı da bir birine düşürmez. Danışmanlık faaliyetinin hedefi kişilerin, topluma ve yaşadığı çevreye dinamik bir uyum sağlayabilmesi için lazım olan duyarlılığı ve yetkinliği elde etmesini desteklemektir.
- İş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri iş hayatının birleştiren çalışmadır. Danışmanlık faaliyeti kişilerin ve kuruluşların hedef ve gereksinimlerine uygun alanlarda yönlendirilmelidir. Doğru meslek ve iş danışmanlığı programı, çevre şartları ve özellikleri ile kişilerin vasıfları ve taleplerini tertipli ve sistematik bir şekilde değerlendirilmesi esasına dayanır.

İş ve Meslek Danışmanlığının Temel Aşamaları; İş ve meslek danışmanlığı faaliyet aşamalarını dört başlıkta aşağıdaki gibi değerlendirebiliriz (Erdoğmuş, 2003: 22);

- Danışanları tanıma, kendileri hakkında bilgiler toplama ve değerlendirme,
- Çalışma hayatı, meslek ve işler ile ilgili bilgi toplama ve değerlendirme,
- Danışanların yetkinliklerini, çalışma hayatı, meslek ve işlerin gereklilikleriyle kıyaslamak,
- Kişiler için bir kariyer ve gelişö planı hazırlamak. İş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamaları aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

Birey Hakkında Bilgi Toplama, Tanıma ve Analiz Etme;

Danışanları tanıyabilmek için danışanlar hakkında bilgiler toplamaya ihtiyaç vardır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetini sağlayabilmek için toplanması gereken bilgileri şu şekilde listeleyebiliriz: Kişinin benlik algısı: Benlik, kişilerin kendilerini nasıl kabul ettiğidir. Örneğin, birey kendisini yapmış olduğu işte yeterli ve başarılı olarak kabul edebilir, başka bir açıdan kendisini düzenini yeterli bulmayabilir veya insan ilişkilerinde yetersiz olarak adlandırabilir. Kişilerin ortaya koyduğu benlik algısı kişinin ruh sağlığı, iş verimi ve meslek tercihi ile bağlantılıdır (Erdoğan, 2011: 14).

Danışanın kişilik özellikleri: Kişinin karakteri, duygusal davranışları, alışmışlıkları, değerleri, Kendi başına kara alma, liderlik vasıfları, karar verme, kişilerle iletişim ve işbirliği kurabilme gibi özellikler bireyin özelliklerini oluşturur. Kişilerin ilgisi: İlgi, kişinin bir şeyi sevip hoşlanmama ölçüsünü anlatmaktadır. Kişilerin ilgi alanlarının farkı varması, o bireyin bir mesleğe veya bölüme kanallanması için ihtiyaçtır. Kişilerin kabiliyetleri: Kabiliyet, kişinin idrak edebilme gücüdür. Aynı zamanda kabiliyet kişilerin ileriki zaman dilimlerinde yapacaklarını değil; eğitimle kazanacaklarını ve nelerin yapılabileceğini ifade etmektedir. Bu şekilde kişilerin kabiliyetleri hususunda bilgi sahibi olunarak kişilerin ilerideki başarısını tahmin edebilmek mümkündür. Kişilerin kendisinde ki gizli yetenekleri ışığında yönlendirebilmek için ilk olarak kabiliyetlerini tanımak şarttır (Erdoğan, 2011: 14).

Kişilerin fiziksel özellikleri: Bedensel güce dayalı işlerde yada fizikiyle çalışılacak işlerde bireylerin fiziki durumu oldukça önem arz etmektedir boy – kilo dengesi, duyu organlarının sağlığı vb. bedenine uzuvlarını bilmesi şarttır. Kişilerin başarıları: Kişilerin başarı durumları, güçlü ve zayıf oldukları yönlerini görmesi, neden başarısız olduklarını tespit edip başarısızlıklara çözüm bulması bunların birlikteliği güçlü oldukları yönlerini üstünde durması konusunda destek sağlanabilir. Kişilerin daha önceki ve hali hazırdaki başarılarını bilinmesi, kişilerin ileriki zamandaki başarısını tahmin etmesine, kendisine uygun bir mesleğe ve alana yönelmesine destek olunabilir (Erdoğan, 2011: 14).

Kişilerin sosyal ve çevresel destek sistemleri: Bireylerin kişiliklerinin oluşması, değer yargıları ve sahip olduğu alışkanlıklarının oturmasında ailesinin ve yakın çevresinin önemi büyüktür. Sosyal destek sistemi, kişilerin yaşadığı çevrenin niteliğini, aile eğitimi, aile dışındaki diğer kişiler; aile, akraba, arkadaşlar, dostlar, öğretmenler, akrabaları, komşular ve kişilerin hayatında önem arz eden diğer kişilerle sağlanan ilişkinin kalitenin; bu kişilerden ne kadar yardım alabildiğini gösterir. Bireyin içinde yaşadığı çevrenin sahip olduğu sosyal ve kültürel yapının etkisi kişinin uyum ve gelişim yeterlilikleri konularında bütüncüsel bilgiler sunar. Bu veriler kişilerde gözlenen hareketlerin sebeplerinin idrak edilmesi ve kişilere bilinçli bir şekilde destek sağlanmasında kullanılır. Kişilerin sosyal destek sistemi ve çevresi konularında bilgiler araştırırken danışmanlık mesleğinin ilkelerine riayet edilmesi gerekmektedir (Erdoğan, 2011: 14).

Sağlık durumu: Kişilerin fiziksel sağlığı, kişinin iş için yeterliliğini ve işinde ki başarısına da tesir etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği açısından da sağlık durumu önemli bir bilgidir.

Kişilerin, kariyer, başarı, sağlık, yetkinlikleri, yeterlilikleri, ilgileri, talepleri, davranışsal sıkıntıları, fikirleri ve hareketlerinin analizi ve değerlendirilmesi ile tanınması mümkündür. Bu değerlendirme ve analiz ile tanınmanın yöntemi ise sağlık raporları, işveren ve eğitimci değerlendirmeleri, yeterlilik, yetkinlik ve yeterlilik sınav sonuçları, kişilik testleri, biyografi, görüşmeler vb. işlemlerle mümkündür (Özoğlu, 2007: 144-146).

İş Hayatı, Meslekler, İşler ile ilgili Veri Toplama ve Analiz;

İş hayatı, meslekler ve işler hakkında veri toplama ve analiz iş ve meslek danışmanlığı sürecinde diğer bir aşamadır. Bu süreçte iş ve meslekler ile ilgili aşağıdaki başlıklarda veri toplanır (Erdoğmuş, 2011: 15).

- Mesleğin ya da işin temel görevi nedir?
- Mesleği ya da işi uygularken kullanılması gereken materyaller nedir?
- İş ya da meslekte çalışma koşulları ve şartları nedir?
- Meslek ya da iş için sahip olunması gerek özellikler nedir?
- Seçilen meslekte ya da işte iş bulma oranı nedir?
- Mesleğin ya da işin kazını nedir?
- Mesleğin ya da işin sosyal hakları nelerdir?
- Mesleğe ya da işe girerken neler gerekir?
- Meslekte ya da işin kariyer olanakları nelerdir?
- Meslek ya da işin bağlı olduğu sivil toplum kurumları nelerdir?

İş ve mesleklerin hali hazırdaki koşulları konularında iş ve meslek danışmanlığı olarak veri araştırması gereklidir fakat yeterli değildir. İş ve mesleklerin hali hazırdaki koşullarıyla birlikte, iş ve mesleklerde ileride oluşabilecek değişimler ve gelişim alanların da bilgi edinilmelidir. Danışmanlık süreçlerinde, meslek ve işler hakkında bilginin önemi ile birlikte meslek ve işin geleceği hakkında bireyler bilgilendirilmelidir. Detaylı boyutta

sektör ve meslek bazı çevresel etkilerin takibi, hatta bu alanda uzmanlaşılması gerekir. Çok geniş bir alana yayılmış iş dünyası nedeniyle meslekler ve bu alanlardaki gelişim ve değişimlerin tespiti oldukça zordur. Karmaşık bu durum iş ve meslek danışmanlarının ülkelerdeki ekonomik, toplumsal, kültürel ve bilgi teknolojileri dönüşümleri ve bu değişimlerin mesleklerin ve işlerin üzerindeki etkisini yakından takip etmesini ve bu konulara hâkim olması gerekliliğini ortaya koymuştur. İş ve mesleklerdeki değişimin ve gelişimin takibi iş ve meslek danışmanlığı süreçlerinin etkin işlemesi açısından oldukça önemlidir (Erdoğmuş, 2011: 15).

Küreselleşen çalışma hayatında sektörel ve meslekler bazında analizi oldukça zorlaşmıştır. İşletmelerde yaşanan kurumsal değişimlerle birlikte mesleklerin ihtiyaç duyduğu yetkinliklerin çok hızlı değişimleri tercih etmeyi ve karar vermeyi güçleştirmektedir. Günümüzde revaçta olan bazı sektör ve mesleklerin bu popülerliğini ne kadar devam ettirebileceği tahmin edilememektedir. Genellikle üniversiteye giriş zamanında önemli bir problem teşkil edilmektedir. Öğrencinin revaçta bulup tercihte ettiği bir bölüm, öğrenci okulu tamamlayıncaya kadar aynı popülerliğini devam ettirememekte, o alana ilgi daralabilmektedir. Bu durum hali hazırda bir mesleği olan ve çalışanlar içinde geçerlidir. Bu nedenler hali hazırda bir mesleğe sahip olmanın yeterli olmadığı ve mesleğin geleceğini dikkatle takip edilmesi gerekmektedir (Erdoğmuş, 2011: 15).

Meslek tercihi esnasında meslekler hakkında veri elde ederken, mesleklerin prosedürleri, işletme ziyaretleri, staj ve kısa süreli iş fırsatı, meslek seminerleri, meslek analizleri ve ilgili okul mezunların analizi gibi faktörlerden yararlanılabilir (Kuzgun, 1995, 89-92). Çalışma yaşamında iş tecrübesi olanlar için İş hayatında çalışma deneyimi olan kişiler için de yukarıdaki seçenekler elde etmek için kullanılabilir. Bu bireyler için istihdam piyasasının aradığı yetkinlikleri araştırmak ve iş ve mesleğin ileriki yıllarda değişimi hakkında veriler toplamak oldukça önem arz etmektedir. (Erdoğmuş, 2011; 15)

2.1.6. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Tarihçesi

Danışmanlık ve rehberlik faaliyetlerinin uygulanmasında önemli yeri olan İŞKUR, Uluslararası Çalışma Kurumunca tasdiklenen Mesleğe Yönelme Mevzuatının temellerine dayanarak mesleğe yönelme çalışmalarına 1951 tarihi itibarıyla başlamıştır. (Karagülle, 2007: 31) Bu faaliyetler; 1951-72 yılları arasında servis bazında, 1972-91 tarihlerin aralığında ise “Mesleğe Yönelme Şube Müdürlüğü” bölümünde, yalnızca Ankara’da uygulanmıştır. 1972 yılında mesleğe yönelme hizmetleri, kurulan psikoteknik laboratuvarı ile desteklenmiştir. Psikoteknik, iş ortamının laboratuvar ortamında oluşturulması ilkesine dayanmaktadır. Bu yöntemle kişilerin işteki yeterlilikleri ve/veya yetkin olabilecekleri işe kanallı olabilmeleri için gerekli fiziksel, psikomotor ve zihinsel özellikleri, testler aracılığıyla ölçülmeye çalışılır. 1972 ve 1991 yılları arasında, Kız Yetiştirme Yurdu, Ankara Çocuk İslahı, TAMEM (Türk-Alman Mesleki Eğitim Merkezi) gibi kurum ve

kuruluşlarla işbirliği yapılmış ve psikoteknik yöntemler kullanılarak, bu kurum ve kuruluşlardaki bireylerin meslek tercihlerinde doğru tercihi vermelerinde destek sağlanmıştır. (Bodur, 2013: 29)

İş ve İşçi Bulma Kurumunun (İİBK) çalışma hayatında daha etkin ve çağdaş bir yapıya getirilmesinin hedeflendiği ve Alman Çalışma Kurumu ile İİBK tarafından birlikte yürütülen, “İstihdam ve Eğitim Projesi” kapsamındaki “İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun Reorganizasyonu Bileşeni” çerçevesinde, 1991 yılında, Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir Şube Müdürlüklerinde “İş ve Meslek Danışmanlığı” servisleri kurulmuştur. İş ve meslek danışmanlığı, genel anlamda, meslek ve çalışma hayatıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel bazda ele alınarak kullanılması esasına dayanmaktadır. Bu düşünceden hareketle, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini bölgelerde yürüten personeller çalışmalarına meslekler, çalışma hayatı, genel ve bölgesel bazda eğitim yerleri hakkında bilgi toplamakla başlamış; 1992 yılında da bu hizmetin yürütüldüğü şubelerde “Meslek Danışma Merkezleri” kurulmuştur. Ankara’da ise hem Meslek Danışma Merkezi olarak Ankara Şube Müdürlüğüne elverişli bir mekân sağlamak, hem de 5 ilde yürütülen çalışmaların planlanması ve bilgi kaynaklarının sistematize edilerek ilgili birimlere gönderilmesi amacıyla Genel Müdürlüğe bağlı olarak, Alman Çalışma Kurumu tarafından ilgili proje kapsamında “Ankara Meslek Danışma Merkezi” kurulmuştur. İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında, 5 ildeki İİBK birimlerinin yöneticileri, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde görev alacak danışmanlar ve plasman memurları, bizzat Almanya’da da bulunarak, teorik ve uygulamalı eğitimlere katılım sağlamışlardır. (Bodur, 2013: 30)

İstihdam ve Eğitim Projesi’nin amacının, yalnızca iş ve meslek danışmanlığı servisleri kurmak değil, tüm kurumsal faaliyetlerin danışmanlık süreci içinde gerçekleştirilmesini sağlamak olması nedeniyle kurumsal anlamda yeni bir yapılanma, iş akımı, kurum içi iletişim ve işbirliği ağının kurulması gerekmiştir. Ayrıca bu proje kapsamında, iş ve meslek danışmanlığı çalışmalarının giderek etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla; fiziki yönden yeterli ve uygun nitelikte personeli bulunan il/şube müdürlükleri bünyesinde “Meslek Bilgi Merkezi” ile “İş ve Meslek Danışmanlığı” servisleri kurulmuş olup, yaygınlaştırma çalışmalarına bu yönde devam edilmiştir. (Bodur, 2013: 31)

İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı’ndan Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) edinilerek adaptasyonu gerçekleştirilmiştir. Norma dayalı, ölçme ve değerlendirme araçlarından olan GYTB, 8’i kalem-kâğıt, 4’ü aletli olmak üzere 12 bölümden oluşmaktadır ve bu batarya sayesinde büro algısı, sayısal, sözel, şekil-uzay algısı, motor koordinasyon, el ve parmak becerisi gibi yetenekler ölçülebilmektedir. Meslek seçme aşamasında bulunan gençlere yönelik hizmetler “Meslek Danışmanlığı”, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyum problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini

değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik hizmetler ise “İş Danışmanlığı” hizmetleri kapsamında değerlendirilmektedir. Süreç olarak benzerlik olmasına karşın meslek danışmanlığı ile iş danışmanlığının hedef kitle ve ihtiyaçları dikkate alındığında farklı bir yapılanmanın gerekli olduğu görülmektedir. Bu nedenle, Kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli olarak yürütülmesi ve müşteri odaklı hizmet bilincinin geliştirilmesi kapsamında; özellikle iş bulmada güçlükleri olan yetişkinlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve iş arama sürecinde bulunan yetişkinlere yardımcı olunması amacıyla yürütülecek iş danışmanlığı hizmetlerinde görev alacak 300 Kurum personeline yönelik olarak 2008, 2009 ve 2010 yıllarında İş Danışmanlığı Eğitimi düzenlenmiş ve eğitime katılan personel, görev yapmakta olduğu il/şube müdürlüklerinin işe yerleştirme servislerinde “İş Danışmanlığı” hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilmiştir. . (Bodur, 2013: 31)

Bu bağlamda, iş danışmanlığı hizmetlerinin “İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı” servislerinde yürütülmeye başlanması nedeniyle, “İş ve Meslek Danışmanlığı” servislerinin adının “Meslek Danışmanlığı” servisi olarak değiştirilmesinin; dolayısıyla bu servislerde, meslek seçme aşamasında bulunan ve çalışma hayatına yeni girecek olan gençlere meslek danışmanlığı hizmeti sunulmasının yararlı olacağı düşünülmüş ve buna ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmıştır. (Kartal, 2012: 42)

2.1.7. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Kapsamı

İş ve Meslek Danışmanlarının İŞKUR’ a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla her bir danışmana iş arayan, işveren ve okul portföyü atanarak danışmanlık hizmetini portföy yönetimi yoluyla sunulması, böylece İŞKUR’ a kayıtlı her işsiz, işverenin ve okulun bir danışmanı olması sağlanmıştır. (İŞKUR, 2012: 42 – 44)

- Öğrencilere Yönelik Faaliyetler, İş ve Meslek Danışmanlarının görev alanı üç ana başlıkta (iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere yönelik) sınıflandırılmıştır.

Bölüm ve alan tercihi yapacak, Lise eğitimi sonrası eğitim bölümleri tercihlerinde desteğe ve bilgilendirmeye gereksinimi olan öğrenciler ile kariyer planlaması sürecinde olan üniversite öğrencilerine sağlanan çalışmalar şu şekilde sıralanmıştır (Bodur, 2013: 32):

1. Meslek tercihi ve yönelimi aşamasında daha detaylı bilgiye ihtiyacı olan öğrencilerle meslek danışmanlığı bazında bireysel görüşme yapılarak kendi yetkinliklerini, meslekleri ve eğitim imkânlarını tanımalarına destek olmak.

2. Öğrencilerin katılım sağlayabileceği çeşitli toplantı merkezleri ve salonlarda, meslek tercihinin önemi ve meslek tercih ederken dikkat edilmesi gereken hususların aktarıldığı, mesleklerin olanakları ve detaylarının aktarıldığı seminerler düzenlemek ve grup çalışmaları organize etmek.

3. Öğrencilere meslek tercihinin önemi ve meslek tercihinde dikkat edilmesi gereken hususlar aktarılmaktadır, mesleklerin özellikleri hakkında bilgilendirme yapılmakta, mesleki eğitim imkânları ve bir üst eğitim tercihleri hususunda detaylı bilgiler verilmektedir.

4. Danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin verimliliğini ve erişebilirliği ile İŞKUR'un bilinirliği arttırmak için üniversitelerde kurulmuştur. İŞKUR İrtibat Noktaları sayesinde bire bir danışmanlık faaliyetinin yanında grup halinde öğrencilere istihdam piyasası, kurumun hizmetleri, işyeri yetkilileriyle mülakat teknikleri, iş arama becerileri, cv hazırlama, Avrupa Birliği kapsamında iş arama ile "europass cv oluşturma" gibi konularda danışmanlık hizmeti gerçekleştirilmektedir.

- İş Arayanlara Yönelik Hizmetler (Bodur, 2013: 33);

1. İş ve Meslek Danışmanlarının portföyüne kayıtlı iş arayanlar (hizmet merkezi var ise dâhil edilerek); iş arayanların sosyal durumu (normal, eski hükümlü, engelli), yaş, öğrenim durumu, işgücü ve iş arama durumları ile sosyal yardım faydalanma durumuna göre İŞKUR portalı tarafından eşit olarak paylaştırılmıştır.

2. Danışmanlar, bireysel iş danışmanlığı görüşmesiyle iş arayan portföylerinde bulunan kişilerin kendilerini tanımlarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgilendirme ve bu bilgileri kişisel anlamda değerlendirerek kendilerine uygun iş tercihi konusunda karar vermelerine, istihdam eylem planı oluşturmakta destek sağlamaktadır.

3. İş ve meslek danışmanları, iş arayanlara, iş arama yetkinliklerini geliştirilmesi süreci, becerilerin tanımlanması, işveren talepleri, iş fırsatları, iş talep formu, cv hazırlama teknikleri, referans mektubu, görüşme sırasında tutum ve davranışlar ve bunun gibi konuların aktarıldığı iş arama teknikleri geliştirilmesi seminerlerş verilmektedir.

4. İş ve Meslek Danışmanları, İŞKUR' a mürakat edenr mesleği olmayan veya mesleğe sahip olup da meslekte iş bulamayan, mesleki anlamda kendini geliştirmeye ihtiyaç duyan kişilerin bilinçlendirmeye yönelik olarak bireysel iş danışmanlığı görüşmesi ile grup görüşmeleri yapmaktadır.

- İşverenlere Yönelik Hizmetler (Bodur, 2013: 34);

1. İş ve Meslek Danışmanlarının, işyerinin sektörü, çalışan sayısı ve bulunduğu lokasyona göre hazırlanmış işveren portföyü bulunmaktadır. Bu portföyde tüm sektörlerden ve çalışan sayısı bazında işyerinin eşit ölçüde yer alması sağlanmıştır.

2. İş ve Meslek Danışmanlarının portföylerinde bulunan işverenleri ziyaret gerçekleştirerek işverenlere de İŞKUR faaliyetlerini tanıtmak, işgücü talebi alma, İŞKUR ile ilgili işlerinin uygulanması konusunda destek olunması.

2.1.8. İş Ve Meslek Danışmanlarının Alım Süreci

Danışmanlık hizmetleri, gelişmiş ülkelerin istihdam faaliyetlerinin en önemli uygulamasını sağlamaktadır. İşsizlik seviyesinin en düşük olduğu ülkeler arasındaki İsveç Kamu İstihdam Kurumu'nda (Arbetsförmedlingen) 2010 yılı itibarıyla çalışan 10 bin 500 civarındaki personelin 8 bin civarı danışmanlık faaliyeti sağlamaktadır. (İstihdamda 3İ, 2012, : 46) Bu kapsamda 2012 yılına dek yalnızca 393 personel aracılığı ile sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerin etkin ve düzenli olarak sürdürülebilmesi amacıyla İŞKUR tarafından (kademeli olarak 2012 ve 2013 yıllarında) 4.000 danışman alınmasına karar verilmiştir. (Biçerli, 2011: 525)

İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin ilerletilmesi ve arttırılması aşamasında Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Türkiye Personel Yönetim Derneği (PERYÖN) işbirliği ve bu alanda görev yapan İŞKUR personelinin katılımı ile “Meslek Analiz Çalıştayı” düzenlenmiştir. Çalıştayda görevler, bağlı işlemler, başarı ölçütleri vb. konular tanımlanmıştır. Çalıştay sonrası “ İş ve Meslek Danışmanlığı Ulusal Meslek Standardı” hazırlanması süreci MYK tarafından takip edilmeye başlanmıştır.(Bodur, 2013: 36)

6/6/1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan “Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar” eki Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları ile Asgari Nitelikleri Gösterir (4) sayılı cetvele, 13.05.2011 tarih ve 27933 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığı üzere “İş ve Meslek Danışmanı” unvanı eklenmiştir. Buna göre, yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olan ve “İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi”ne sahip olanlar İş ve Meslek Danışmanı olarak görev yapabileceklerdir. 07.06.2011 tarihli ve 27957 sayılı Resmi Gazetenin mükerrer sayısında ise Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) görevlendirdiği Türkiye Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından hazırlanan “İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı” yayınlanmış olup, ilgili Standartta, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili gereklilikler, görevler, bağlı

işlemler ile bu işlem basamakları ve görevlerin yerine getirilebilmesi için gerekli başarımlar ölçütleri yer almaktadır. (Bodur, 2013: 36)

“İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterlilik” i de, 19.07.2011 tarihli ve 2011/50 sayılı Karar ile kabul edilmiştir. Alınacak personelin İŞKUR tarafından hizmet satın alma yolu ile düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kurs Programları çerçevesinde İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliğinde yer alan Bilgi, Beceri ve Yetkinlikler dikkate alınarak hazırlanan 360 saatlik eğitim programına katılmaları sağlanmıştır.

İş ve Meslek Danışmanlığı eğitiminden faydalanmak isteyen kişilerin;

1. İŞKUR’ a kayıtlarının olması,
2. Bir işte çalışmaması,
3. En az lisans seviyesinde mezuniyetlerinin olması,
4. 10-11 Temmuz 2010 tarihinde yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavı KPSS (B) grubu sınavına katılmış ve P3 puan türünden 70 ve üzeri puan almış olmaları şartları aranmıştır.

Söz konusu eğitim toplam 16 ilde (Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Edirne, Erzurum, Isparta, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Mersin, Muğla, Sakarya, Sivas, Trabzon ve Zonguldak) Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eğitim Fakültesi ve Sürekli Eğitim Merkezleri (SEM) bulunan 17 üniversitede en fazla 10 hafta içerisinde tamamlanacak biçimde yürütülmüştür. Başvuru yapan yaklaşık 18 bin 500 kişi arasında KPSS P3 (B Grubu) Puanına göre ilk 3 bin 500 kişinin eğitime katılması sağlanmıştır. (Söz konusu eğitim yalnızca 2012 yılında istihdam edilmiş olan İş ve Meslek Danışmanlarına uygulanmış olup, 2013 yılı içerisinde istihdam edilmiş olan İş ve meslek Danışmanları bu eğitimden yararlanmamışlardır). Eğitim sonucunda İş ve Meslek Danışmanlığı sınavı Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) tarafından akredite edilen, MYK tarafından yetkilendirilmiş olan Sakarya Üniversitesince yapılmıştır. Sınava giren 3247 İŞKUR kursiyerinden 2869’u “İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi” almaya hak kazanmıştır. Bu belgeye sahip olanlar arasında, KPSS B grubu (KPSS P3) puan türü esas alınmak suretiyle seçilecek adaylar Nisan 2012’de İŞKUR İl Müdürlüklerinde sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanı olarak istihdam edilmiştir (Bodur, 2013: 37)

Aşağıda bulunan tabloda 2012 ve 2013 yılları içerisinde belirtilen sayılarda İş ve Meslek Danışmanı alımına ilişkin ilana çıkmıştır. Aralık 2013 itibariyle 3890 İş ve Meslek Danışmanı fiilen görev yapmaktadır.

Tablo 1. İlan Edilen İş ve Meslek Danışmanı Kadro Sayısı

İlan Dönem	İlan Edilen Kadro Sayısı
NİSAN 2012	2000
TEMMUZ 2012	817
ŞUBAT 2013	900
MART 2013	308 ve 230

Kaynak: İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

2.1.9. İş Ve Meslek Danışmanlığı Mevcut Durum (İllere Ve Kadro Durumuna Göre Dağılım)

İş ve Meslek Danışmanları toplam 81 ilde görev yapmakta olup, söz konusu illere ayrılan kontenjanlar; ilin nüfusu, ildeki işsiz sayısı, özel sektör işyeri sayısı, özel işyerinde 4/a'ya tabi olarak çalışan sayısı, ilde alınan açık iş sayısı ve işsizlik sigortasına başvuran sayısı kriterleri esas alınarak belirlenmiştir. 2 Ağustos 2013 tarihli ve 28726 sayılı Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe giren 6495 sayılı Kanunla İŞKUR'da görev yapmakta olan tüm iş ve meslek danışmanlarına kadroya geçme hakkı tanınmış olup, 3.895 iş ve meslek danışmanının 3.766'sı kendi talepleri doğrultusunda kadroya geçmiştir (Bodur, 2013: 38)

Aşağıda yer almakta olan tabloda İş ve Meslek Danışmanlarının illere ve kadro durumuna göre dağılımı bulunmaktadır.

Tablo 2. İş ve Meslek Danışmanlığı Mevcut Durum İllere ve Kadro Durumuna Göre Dağılım

İL	KADROLU DANIŞMAN	SÖZLEŞMELİ DANIŞMAN	TOPLAM DANIŞMAN
ADİYAMAN	23	1	24
AFYONKARAHİSAR	33	1	34
AĞRI	13	0	13
AKSARAY	18	0	18
AMASYA	13	2	15
ANKARA	240	35	275
ANTALYA	124	5	129
ARDAHAN	5	0	5
ARTVİN	8	0	8
AYDIN	59	5	64
BALIKESİR	48	4	52
BARTIN	8	0	8
BATMAN	10	10	20
BAYBURT	6	0	6
BİLECİK	10	1	11
BİNGÖL	9	1	10

BİTLİS	9	0	9
BOLU	12	3	15
BURDUR	10	0	10
BURSA	149	7	156
ÇANAKKALE	22	0	22
ÇANKIRI	11	0	11
ÇORUM	26	1	27
DENİZLİ	57	6	63
DİYARBAKIR	54	9	63
DÜZCE	24	0	24
EDİRNE	19	0	19
ELAZIĞ	28	2	30
ERZİNCAN	9	0	9
ERZURUM	28	6	34
ESKİŞEHİR	49	2	51
GAZİANTEP	76	7	83
GİRESUN	13	1	14
GÜMÜŞHANE	6	0	6
HAKKARİ	7	1	8
HATAY	66	1	67
IĞDIR	7	0	7
ISPARTA	21	3	24
İSTANBUL	728	40	768
İZMİR	226	14	240
KAHRAMANMARAŞ	45	5	50
KARABÜK	8	6	14
KARAMAN	12	0	12
KARS	7	2	9
KASTAMONU	14	1	15
KAYSERİ	74	1	75
KIRIKKALE	13	2	15
KIRKLARELİ	23	0	23
KIRŞEHİR	10	0	10
KİLİS	6	0	6
KOCAELİ	110	3	113
KONYA	86	7	93
KÜTAHYA	25	4	29
MALATYA	32	8	40
MANİSA	66	8	74
MARDİN	25	0	25
MERSİN	88	11	99
MUĞLA	51	0	51
MUŞ	13	0	13
NEVŞEHİR	12	0	12
NİĞDE	13	0	13
ORDU	19	2	21
OSMANİYE	25	0	25
RİZE	11	1	12
SAKARYA	44	0	44
SAMSUN	44	5	49
SİİRT	8	0	8
SİNOP	6	0	6
SİVAS	32	2	34
ŞANLIURFA	54	2	56
ŞIRNAK	8	1	9
TEKİRDAĞ	61	1	62
TOKAT	26	1	27

TRABZON	34	1	35
TUNCELİ	6	0	6
UŞAK	18	0	18
VAN	34	3	37
YALOVA	13	1	14
YOZGAT	16	0	16
ZONGULDAK	33	2	35
GENEL TOPLAM	3.631	259	3.890

Kaynak: İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

2.1.10. İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti 1998 – 2016 Dönemi

Gerçekleşmeler

Çalışmada İş ve Meslek Danışmanlarının hizmeti üç ana grupta sınıflandırılacak olup, kurgulanacak olan “performans izleme modeli” bu eksen üzerine kurulacaktır. Bu bağlamda 1998- 2016 yılları arasındaki hizmetleri kapsayacak şekilde düzenlenmiş olan tablo; işverenlere yönelik sunulan “işyeri ziyaretleri”, iş arayanlara yönelik sunulan “iş danışmanlığı” ve meslek seçme aşamasında bulunan öğrencilere yönelik sunulan “meslek danışmanlığı” hizmetleri temel alınarak hazırlanmıştır.

2.1.10.1 İşyeri Ziyaretleri

İşyeri ziyareti; “İşyerlerinin tespiti, işyerleri ile iletişim sağlanması ve ilettilmesi, Kurum çalışmaları ve faaliyetlerinin tanıtılması, işverenlerin istihdam faaliyetlerinin takibi, işverenlerin kurum hizmetleri ile ilgili taleplerinin tespiti, bilgi toplanması, işyerlerinin yasal mevzuatları yerine getirilmesinin takibi ve faaliyet çeşitliliğinin artırılması amacıyla, ilgili Kurum çalışanınca işyeri temsilcisiyle işyerinde bire bir yaptığı görüşmelerdir” (İŞKUR, 2012: 25).

Tablo 3. İşyeri Ziyareti 2000 - 2016 Dönemi Gerçekleşmeler

Yıl	İşyeri Ziyareti
2000	760
2001	2.935
2002	2.791
2003	1.283
2004	774
2005	1.022
2006	1.425
2007	1.232
2008	966
2009	1.495
2010	1.499

2011	5.495
2012	151.403
2013	390.632
2014	410.734
2015	477.606
2016	552.505

Kaynak: İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

1998- 2016 dönemi incelendiğinde İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladığı (Nisan) 2012 dönemi sonrası ziyaretlerde belirgin bir artış göze çarpmaktadır. Ayrıca ilgili dönemde üç faaliyet arasında en büyük artışı işyeri ziyaretleri göstermiştir. 2011 yılında 5.495 işyeri ziyareti yapılmışken, 2012 yılında bu sayı yaklaşık 27,5 kat artarak 151.403 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılı sonunda ise toplam 390.632 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. 1998- 2011 yılları arasında 23.584 işyeri ziyareti yapılmışken, İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladıkları 2012 yılı sonrasında bu sayı 542.035' e yükselmiştir.

2.1.10.2. Meslek Danışmanlığı

Meslek danışmanlığı genel olarak alan/dal seçimi yapacak, ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler ile kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine sunulan hizmetler biçiminde ifade edilmektedir.

Tablo 4. Meslek Danışmanlığı 1998- 2016 Dönemi Gerçekleşmeler

Yıl	Meslek Danışmanlığı
1998	971
1999	1.660
2000	1.061
2001	4.896
2002	4.585
2003	1.281
2004	1.817
2005	607
2006	796
2007	1.098
2008	919
2009	1.598
2010	3.649
2011	4.504
2012	36.236
2013	47.845
2014	69.578
2015	106.689
2016	101.263

--	--

Kaynak: İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

1998- 2016 dönemi ele alındığında faaliyetlerin dalgalı bir seyir izlediği dikkat çekmektedir. 2012 yılında bir önceki yıla kıyasla yaklaşık 8 katlık bir artış görülmekle birlikte, 2013 yılı sonu itibariyle 2012 yılı meslek danışmanlığı görüşme sayısının üzerine çıkılarak 47.845 meslek danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

2.1.10.3. İş Danışmanlığı

İş danışmanlığı, İş arayanlara yönelik Kurum hizmetleri kapsamında yürütülen faaliyetleri (Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Yayınlanmamış Bilgi Notları.) ifade etmektedir. İş danışmanlığı kapsamında yapılan bireysel görüşmelerde kişilerin kendilerini tanımalarına, kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine, istihdam eylem planı oluşturmalarına yardımcı olunmaktadır.

Tablo 5. İş Danışmanlığı 1998- 2016 Dönemi Gerçekleşmeleri;

Yıl	İş Danışmanlığı
1998	862
1999	1.850
2000	2.818
2001	3.618
2002	4.330
2003	1.702
2004	2.249
2005	1.038
2006	1.328
2007	1.502
2008	3.235
2009	5.255
2010	16.075
2011	160.607
2012	805.257
2013	1.585.005
2014	2.494.762
2015	3.272.260
2016	3.971.661

Kaynak: İŞKUR veri tabanından yazar tarafından derlenmiştir.

2012 yılında bir önceki yıla kıyasla iş danışmanlığı faaliyetlerinde yaklaşık 5 katlık bir artış dikkat çekmektedir. 2013 yılı sonu itibariyle 1.585.005 bireysel iş danışmanlığı görüşmesi gerçekleştirilerek, 1998- 2012 dönemi toplam gerçekleşmesinin üzerine çıkmıştır.

İstihdam edilmiş olan 4000 İş ve Meslek Danışmanı ile İŞKUR' un hizmet ve etki ağı genişletilmiştir. Kuruma kayıtlı her bir işsiz vatandaşa, işverene ve okula birebir hizmet sunumu gerçekleştirilebilmektedir. Sunduğu faaliyetleri yalnızca kamu hizmeti olarak değerlendirmeyen İŞKUR aynı zamanda kişiye özel hizmet sunumu ile etkinliğini dikkat çekici boyuta ulaştırmıştır. İŞKUR, 2013- 2017 dönemi Stratejik Planı'nda (Amaç 2-Hedef 5) “Her Yıl Kuruma Kayıtlı 1 Milyon İş Arayana Bireysel İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmeti Vermek.” İfadesi yer almaktadır Bu hedefi gerçekleştirmek için bahsi geçen personelin performans takibinin yapılması büyük hassasiyet taşımaktadır. Değerlendirmenin hizmet merkezi bazında yapılması planlanmakta, bu yolla elde edilen sonuçların hizmet kalitesi ve etkinliğini artırmada kullanılması düşünülmektedir (Türkiye İş Kurumu, 2013- 2017 Stratejik Planı).

2.2. Türkiye İş Kurumu

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), iş ve işçi bulmaya aracılık eden önemli bir kamu kuruluşudur. Günümüze kadar çok sayıda kişiyi bir işe yerleştiren veya şirketlere personel temin eden İŞKUR, istihdama önemli katkılar sağlamaktadır.

2.2.1 Kuruluş Ve Tarihçesi

Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerine ilişkin ilk yasal düzenleme, ilk iş yasamız olan 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunudur. “Söz konusu Kanun iş ve işçi bulma aracılığı yapan özel büroların yasaklanmasını ve bu hizmetin kamu tekelinde yapılmasını sağlayacak İş ve İşçi Bulma Kurumunun üç yıl içinde kurulmasını öngörmekteydi. Üç yıllık sürede kurum kurulamayınca 1939 tarihli 3612 sayılı Kanun ile Kurumun yasa tasarisının iki yıl içinde TBMM'ne sunulacağı kararlaştırıldı. Ancak araya II. Dünya Savaşının da girmesiyle bu süre de aşıldı ve sonunda 21 Ocak 1946 tarihinde 4837 sayılı Kanun ile kamu istihdam hizmetlerini vermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kuruldu. İş ve İşçi Bulma Kurumu 15.03.1946 tarihinde faaliyete geçti. 4837 sayılı Kanun Kurumun görevini "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak" yani iş ve işçi bulmaya aracılık olarak belirlemiştir.”

“İİBK 1946 yılından itibaren işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini vermeye başlamış, özellikle gelişmekte olan sanayiinin işgücü ihtiyacını karşılama ve işgünün sektörel ve coğrafi hareketliliğini sağlamada kendisine verilen görevi uzun süre başarıyla yerine getirmiştir. 1960'lı yıllarla birlikte başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş ülkelerin artan işgücü ihtiyaçları ve bu ihtiyacı yabancı işçiler yoluyla da karşılamaları üzerine İİBK, yurtdışına işçi gönderme faaliyetine yoğunlaşmıştır. 1973 Petrol Krizinden sonra sanayileşmiş ülkelerde yaşanan durgunluk ve artan işsizlik, yurtdışından işgücü talebinin durmasına neden olmuştur. Bu gelişme yurt dışına işçi gönderme faaliyetine odaklanan İİBK ve kamu istihdam hizmetleri için gerileme sürecinin başlangıcı olmuştur. Kurum değişen işgücü piyasasının ihtiyacı olan hizmetleri vermede kendini yenileyememiş ve işgücü piyasasında kamu hizmetlerinin rolü gittikçe azalmaya başlamıştır.”

“Kurumun faaliyetleri için belirleyici olan Uluslararası Çalışma Teşkilatının işsizlik hakkındaki 1919 tarihli ve 2 No’lu Sözleşmesi 16.02.1950 tarihinde; ücretli iş bulma bürolarının kapatılması hakkındaki 1933 tarihli ve 34 No’lu sözleşmesi 11.02.1946 tarihinde; iş ve işçi bulma servisi kurulması hakkındaki 1948 tarihli ve 88 No’lu Sözleşmesi 30.11.1949 tarihinde; özel iş bulma büroları hakkındaki 1949 tarihli ve 96 No’lu Sözleşmesi 08.08.1951 tarihinde ve istihdam politikasıyla ilgili 1964 tarihli ve 122 No’lu Sözleşmesinin de 9.11.1976 tarihinde onaylanmasına rağmen İş ve İşçi Bulma Kurumunun asli görevleri ancak 25.08.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmiştir.”

“İş piyasasının düzenlenmesi ise planlı döneme geçilmeden ve sözkonusu sözleşmeler onaylanmadan önce gerçekleşmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, Kurum iş piyasasının ülke çapında ve belirli bir plan ve program çerçevesinde düzenlenmesini sağlayacak çağdaş ve dinamik bir yapıya kavuşturulamamıştır. Böylece, Kurumun ülkemizdeki gelişmesi, özellikle yasal düzenlemeler bakımından ihtiyaçların çok gerisinde kalmış, zaman zaman yapılan münferit değişiklikler ise arzu edilen etkinliği sağlayamamıştır.” (Türkiye İş Kurumu, Kurumsal Bilgi Tarihçe (<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx>). 13.08.2017)

“Bunun doğal sonucu olarak da Kurum, yukarıda belirtilen Uluslararası Sözleşmelere uygun bir şekilde teşkilat yapısını, hukuki statüsünü ve personel rejimini geliştiremediğinden sadece iş ve işçi bulma aracılığı faaliyetlerine ilişkin bir takım formaliteleri yerine getirmeye çalışan bir kuruluş görünümünden öteye geçememiştir.”

“1980’li yıllarla birlikte başlayan küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumu kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış, fonksiyonlarını genişletmiştir. İş ve İşçi Bulma Kurumu’nu da gerek dünyada gerekse ülkemizde ki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş iş kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturmak amacıyla, 4 Ekim 2000 tarih ve 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş ve İşçi Bulma Kurumu kapatılarak, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurulmuştur.”

“Ancak, Anayasa Mahkemesi 31.10.2000 tarih ve Esas No: 2000/63, Karar No: 2000/36 sayılı kararı ile 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamayı iptal etmiş ve iptal kararının Resmi gazete’de yayımlandığı tarihten dokuz ay sonra yürürlüğe gireceğine karar vermiştir. Dokuz aylık süre 08.08.2001 tarihinde sona ermiştir. Bu süre içerisinde yeni bir yasal düzenleme yapılamadığından Kurum faaliyetlerini yasal dayanaktan yoksun olarak sürdürmek zorunda kalmıştır.”

“Nihayet, Türkiye Büyük Millet Meclisi’nce 25.06.2003 tarihinde kabul edilen ve 05.07.2003 tarih ve 25159 sayılı Resmi gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile Kurum kuruluş yasasına kavuşmuştur.”

“İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu yeni yasa ile”; (Türkiye İş Kurumu, Kurumsal Bilgi (<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/>)13.08.2017)

1. “Kurum, görev alanı genişletilerek klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanısıra, aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur.”
2. “Katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir örgütlenme modeli benimsenerek; Türkiye’nin istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak üzere, Sosyal tarafların çoğunlukta olduğu, kamu ve üniversite temsilcilerinin de yer aldığı bir Genel Kurul oluşturulmuştur.”
3. “ Kurumun, en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluk taşıyan organı olarak, işçi, işveren ve esnaf ve sanatkarlar temsilcilerinin de içinde bulunduğu Yönetim Kurulu oluşturulmuştur.”
4. “ İllerde, bölgesel kalkınmada yerel inisiyatifi geliştirmek ve yerel istihdam politikalarını belirlemek üzere İl İstihdam Kurulları oluşturulmuştur.”
5. “Yurtiçi ve yurtdışı iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunmak üzere, Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına izin verilerek, Kurumun bu alandaki tekel yetkisi kaldırılmıştır.”
6. “İllerde etkin hizmet verebilmek amacıyla, Bölge Müdürlükleri kaldırılarak İl Müdürlükleri oluşturulmuştur.”
7. “ Kurumun görevlerini etkin bir şekilde yerine getirebilmesi amacıyla, nitelikli personel istihdamını sağlamak üzere kariyer meslek olarak İstihdam ve Meslek Uzmanlığı ihdas edilmiştir.”

2.2.2. Görevleri

Ülkelerin kalkınmasının temeli olan istihdamın artırılması; işsizliğin azaltılması, işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması, işgücü arz ve talebinin doğru olarak tespit edilmesine ve buna uygun politikaların geliştirilmesine bağlıdır. Bu bağlamda İŞKUR’un görevlerini şu şekilde sıralayabiliriz;

1. “Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek.”
2. “İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunu oluşturmak ve Kurul çalışmalarını koordine etmek, işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak”.
3. “İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak, istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek.”

4. “İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanmasına ilişkin çalışmalar yapmak, işgücünün yurt içinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmelerine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurt dışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, istihdamında güçlük çekilen işgücü ile işyerlerinin yasal olarak çalıştırmak zorunda oldukları işgücünün istihdamlarına katkıda bulunmak, özel istihdam bürolarına ilişkin Kuruma verilen görevleri yerine getirmek, işverenlerin yurt dışında kendi iş ve faaliyetlerinde çalıştıracağı işçileri temin etmesi ile tarım işlerinde ücretli iş ve işçi bulma aracılığına izin verilmesi ve kaldırılmasına ilişkin işlemleri yapmak”.
5. “Gerektiğinde Kurum faaliyet alanı ile ilgili ihalelere katılmak suretiyle, yurt içinde veya uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek”.

“Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak.” (Türkiye İş Kurumu, Kurumsal Bilgi (<http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/>) 13.08.2017)

2.2.3. Türkiye İş Kurumu Hizmetleri

2.2.3.1. İş Arayana Yönelik Hizmetleri

İl/Şube Müdürlükleri yerel işgücü piyasasının ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak, iş arayanlara sunmuş olduğu hizmetler; (İŞKUR, 2016: 3 – 4)

- a) İş arayana uygun iş imkânlarının netleştirilmesi; İş Arama Planı,
- b) Açık işler hakkında bilgi,
- c) Gelen açık işlerle eşleştirme,
- d) Self-servis imkânları,
- e) Uygun bir iş bulma konusunda yardım ve danışmanlık hizmetleri,
- f) İş arama becerileri eğitimi,
- g) İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri,
- h) Mesleki Eğitim,

2.2.3.2 İşverene Yönelik Hizmetler

Kurumun işveren hizmetleri kapsamında, işverenlere yönelik sağlamış olduğu hizmet ya da etkinlikleri aşağıda ki şekilde sıralanabilir ; (İŞKUR, 2016: 11)

- İşyeri ziyaretleri,
- İşvereni Kurum hizmetleri hakkında bilgilendirmek,
- İşverene yükümlülükleri ve hakları ile ilgili olarak danışmanlık yapmak,
- İşveren kaydı,
- Açık işlerin alınması,
- Açık işlerin karşılanması,
- Karşılanamayan açık işlerle ilgili olarak işverenle özel çalışma yapmak,
- Aranılan niteliklerde işgücü yetiştirilmesine yönelik işverenlerle işbirliği yapmak,
- İşverenin Kurumun sunduğu diğer hizmetlere ilişkin taleplerini karşılamak,
- İşgücü/iş arayanların arzına yönelik analizler yapmak,
- İşgücü piyasası beklentilerine yönelik analizler yapmak,
- Analiz sonuçlarını işverenlerle paylaşmak,
- İşgücü yetiştirme alanında bir hizmet sağlayıcı olarak işverenden etkin olarak yararlanmak,
- Kurumda ya da Kurum dışında işverenlerle toplu görüşme ve işverenlere yönelik toplu bilgilendirme.

2.2.4. İşsizlik Sigortası Uygulamaları

2.2.4.1. İşsizlik Sigortası (İşsizlik Ödeneği)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin ilk fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası alanına girenler bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan sigortalılar ve bu kapsamdaki çalışanlar işsizlik sigortası uygulamasında dâhildir (İŞKUR, 2016: 3).

İşsizlik Ödeneğine Başvurmak için;

- 1- İşsiz kalmak kendi kusuru yada isteği dışında,
- 2- Son 120 günlük sgk priminin yatması,
- 3- En az 600 günlük sigorta priminin yatması son 3 yılda,
- 4- İşsiz kalınmasında itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a başvuruda bulunmak,

Gerekmektedir.

İşsizlik ödeneğinin süresi

En az 600 gün sigortalı olarak görev almış olanlara 180 gün. 900 gün sigortalı olarak görev almış olana 240 gün. 1080 gün sigortalı olarak görev almış olana 300 gün süre ile işsizlik maaşı ödeneği kurumca tahsis edilmektedir.

2.2.4.2. İş Kaybı Tazminatı

Özelleştirme kapsamında işyerlerinde çalışanların işten çıkarılması ve iş kaybı tazminatı almaya hak kazanan sigortalı işsizleri kapsamaktadır. Özelleştirilme, daralma veya faaliyetlerinin kısmen veya tamamen sonlandırma, süreli veya süresiz kapatılması nedeniyle, iş sözleşmeleri, dâhil olunan iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında tazminata hak kazanacak şekilde sona erenlere belirli bir süre gelir ve sosyal güvenlik kapsamına almak. İşine son verilenler 30 gün içinde İŞKUR' a başvurmaları gerekmektedir. 550 güne 90 gün, 110 güne 120 gün, 1650 güne 180 gün, 2200 güne 240 gün iş gücü tazminatı ödenir (İŞKUR, 2016: 4).

2.2.4.3. Ücret Garanti Fonu

İşsizlik Sigortası kapsamında personel çalıştıran işverenin, iflas anlaşması ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası, iflasın ertelenmesi nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkilerinden kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarının İŞKUR tarafından ödenmesi (İŞKUR, 2017: 3).

2.2.5. İşgücü Eğitimi

2.2.5.1. Aktif İşgücü Programları

Türkiye İş Kurumu tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine. İşsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, toplum yararına programlar ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlenmektedir (İŞKUR, 2017: 2).

2.2.5.2. Mesleki Eğitim Kursları

İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kurslarıdır. İstihdam garantili mesleki eğitim kurslarına katılanların en az yüzde ellisi, en

az yüz yirmi gün olmak üzere kurs süresi kadar istihdamda kalmaktadır. Mesleki Eğitim Kurslarına Katılacaklarda Aranılan Şartlar ; (İŞKUR, 2013: 3-4)

- Kuruma kayıtlı işsiz olmak,
- 15 yaşını tamamlamış olmak,
- Yetiştirilecekleri mesleğe uygun özelliklere sahip olmak,
- İşverenin aradığı özel şartları taşımak,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanmış olmak,
- Emekli olmamak.

Eğitilmelere katılmalarına ve kurs sonunda da istihdam edilmelerine engel durumları bulunmadığı il müdürlüğünce uygun görülen yükseköğretim ve açık öğretimde okuyan öğrenciler de kurslara katılabilirler. Mesleki eğitim kursları ücretsiz olup Kurum tarafından kursiyerlere devam ettikleri fiili eğitim günü süresince ödeme yapılmaktadır. Ayrıca İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile Genel Sağlık Sigortası Prim Giderleri İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

2.2.5.3. İşbaşı Eğitim Programları

Kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim edinmeleri ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmesi, çalışma ortamına uyumunun sağlanması amacıyla düzenlenen programlardır.

İşbaşı Eğitim Programlarından Yararlanma Şartları; 15 yaşını doldurmak, İŞKUR'a kayıt olmak, emekli olmamak, işletme sahibinin 1. Veya 2. Derece yakını olmamak, üç aylık geçmiş süreçte firmada çalışmamış olmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden yararlanılmış olmak (İŞKUR, 2013: 13).

2.2.5.4. Girişimcilik

Girişimcilik eğitim programı, Kuruma kayıtlı kişilere yönelik olarak kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak amacıyla uygulanan programlardır. Girişimcilik eğitim programı kapsamında temel seviye girişimcilik eğitimi, “Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği Protokolünde” belirlenen esaslar çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Girişimcilik Eğitim Programından Yararlanma Şartları; 18 yaşını doldurmuş olmak, İŞKUR'a kayıtlı olmak, daha öncesinde Girişimcilik Eğitiminde yararlanmamış olmak, İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinden yararlanmış olmak (Türkiye İş Kurumu, KOSGEB Girişimcilik Protokolü 2016).

2.2.5.5. Toplum Yararına Programlar

İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininin uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programlardır. Katılım Şartları ; 18 yaşını doldurmak, herhangi bir kurumdan aylık almıyor olmak, İŞKUR'a kayıtlı olmak, Aktif öğrenciliği olmamak (İŞKUR, 2017: 5).

2.2.6. Meslek Danışmanlığı

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, meslek ve iş tercihi aşamasındakiler, meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, iş hayatına ilk defa girecekler, işsizler uzun zamanlı. İşsizlik maaşı alanlar, meslek sahibi olmak, farklı bir meslek seçmek isteyenler, mesleğinde kariyer yapmak isteyenler ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak, onların iş ve meslek tercihinin önemi hakkında bilgilendirmek, işletmeler, meslekler ve eğitim kaynakları hakkında bilgi sahibi olmalarına ve kendilerini görmeleri konularında hizmet vermek (İŞKUR, 2017: 4).

2.2.7. İş Arama Becerilerinin Geliştirilmesi

Kurumda iş arayan işsizlere, meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üniversite son sınıf öğrencileri ile yetişkinlere kendilerini en iyi şekilde tanıtmaları, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama vb. konularda yardımcı olmak üzere; iş arayanların kendi girişimleri ile iş bulmalarını kolaylaştırmak ve ileriki dönemlerde doğru tekniklerle iş aramalarını sağlamak amacıyla; Kurumun İş ve Meslek Danışmanları(ve zaman zaman dışarıdan kaynak bir kişi) tarafından İş Arama Becerileri Eğitimi verilmektedir. Eğitim Faaliyetleri, 8 kişilik gruplar halinde İş Arama Becerileri kapsamında verilmektedir (İŞKUR, 2017: 10 – 11).

3.BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİ VE ÇALIŞANLARIN SORUNLARI; KOCAELİ İŞKUR ÖRNEĞİ ANKET ÇALIŞMASI.

Kocaeli Çalışma ve İşkurumu bünyesinde görev alan İş ve Meslek Danışmanlarının sorunlarını incelemek amacıyla “basit tesadüfi örnekleme yöntemi” (Büyüköztürk, 2012: 6) kullanılarak hazırlanan bu çalışma; Kocaeli İl Müdürlüğü, Gebze Hizmet Merkezi, Dilovası Hizmet Merkezi, Gölcük Hizmet Merkezlerinde toplamda 70 çalışan ile yapılarak gerçekleştirilmiştir.

3.1. Kocaeli İli Çalışma İstatistikleri

3.1.1. Kocaeli İli Çalışma Hayatı Genel Görünümü

Konumu bakımından Avrasya üzerinde bilinen tüm ticaret yollarının güzergâhında yer alan Kocaeli, lojistik bakımdan ciddi bir avantaja sahiptir ve her zaman yatırımcılar için cazibe merkezidir. İlde 13 adet organize sanayi bölgesi, 4 adet teknopark ve 2 adet serbest bölge bulunmaktadır. (Kocaeli Sanayi Odası, 2018: 2) Bu OSB’lerin büyük bir kısmı ihtisaslaşmıştır: TOSB Otomotiv Yan Sanayi İhtisas OSB, Kimyacılar OSB, Makine OSB, Plastikçiler OSB, Kömürcüler OSB’dir. İlimiz, 2018 yılında 73 milyar 451 milyon TL vergi ödemiştir. Bu rakam, Türkiye’nin genelinde 71 ilin vergi gelirlerinin toplamından (71 milyar 300 milyon TL) fazladır. Aynı zamanda; İlimiz yüzde 91,9 ile tahakkukta birinci sırada yer almaktadır. Kocaeli’nin 2018 yılında kişi başına ödediği vergi geliri de 38 bin 529 TL olmuştur. Böylece Kocaeli ödediği kişi başı vergi ile Türkiye ortalamasının (7 bin 577 TL) kat kat üzerine çıkarak yine devlete en fazla kazanç sağlayan il olmuştur. (Kocaeli Sanayi Odası, 2018: 2)

3.1.2. Kocaeli İlinin İşsizlik Rakamları

TÜİK verilerine göre Kocaeli’nin de içinde bulunduğu bölgede işsizlik oranı 2016 yılında %10,7; 2017 yılında ise %10,8 oranında gerçekleşmiştir. Aynı yıllarda Türkiye geneli işsizlik oranı ise %10,9 olarak gerçekleşmiştir. Kocaeli ilinde işsizlik oranları Türkiye geneli işsizlik oranlarının altında seyretmiştir. Bölgenin ve özellikle Kocaeli’nin sanayi bölgesi olması sebebiyle işgücü piyasalarının güçlü ve dinamik yapısı işsizlik oranını Türkiye ortalamasının altına çekmektedir. Kocaeli özelinde İŞKUR’a kayıtlı işsiz rakamlarına göz attığımızda kuruma kayıtlı işsiz sayısı 2016 yılında 55.112, 2017 yılında ise 56.095 olarak gerçekleşmiştir. Aynı yıllara ilişkin toplam istihdam rakamları SGK verilerine göre sırasıyla 615.322 ve 648.663 kişidir. İşsizlik oranının işsizlerin işgücüne oranlanması şeklinde olduğu bilindiğine göre İŞKUR ve SGK kayıtları üzerinden yapılan

hesaplamaya göre Kocaeli'nin 2016 yılındaki işsizlik oranı %8,96; 2017 yılındaki işsizlik oranı ise %8,65 olmaktadır. İŞKUR'un işsiz tanımı ile TÜİK'in işsiz tanımı arasında farklılık olmasından kaynaklı olarak elde edilen söz konusu oranlar kesinlik arz etmemek birlikte burada yapılan hesaplama Kocaeli ilinde gerçekleşen işsizlik üzerine fikir yürütmek açısından yardımcı olmaktadır.

Kocaeli'nde sektör olarak sanayinin, sanayi sektöründe de imalat sanayinin ağırlıklı olması birbirine yakın mesleklerde istihdam ve iş bulma olanaklarını artırmaktadır. Bu sebeple daha iyi şartlarda iş arayan işgücünün alt sektörler ve işletmeler arasındaki mobilitesinin yüksek olması beklenmektedir. Bölge düzeyinde kayıt dışı istihdam oranları da diğer işgücü istatistikleri gibi Türkiye geneli oranların altında seyretmektedir. Türkiye geneli kayıt dışı istihdam oranları 2016 yılında %33,49; 2017 yılında ise %33,97 olarak gerçekleşirken Kocaeli'nde içinde yer aldığı bölgede sırasıyla %26,4 ve %29,37 olarak gerçekleşmiştir. Buraya kadar verilen bilgiler doğrultusunda genel olarak bir değerlendirme yapıldığında ilin işgücü piyasalarının arz ve talep yönlerinin güçlü ve dinamik bir yapıya sahip olmasından kaynaklı olarak Kocaeli'nde işsizlik oranının Türkiye geneli işsizlik oranının altında seyrettiğini söylemek pek de yanlış olmayacaktır.

Tablo 6. Kocaeli İli İşsizlik Ödeneği Rakamları

İşsizlik Ödeneği Faaliyetleri	2014	2015	2016	2017	2018
İşsizlik Ödeneği Başvuru Sayısı	27630	36606	47.300	44.395	52.374
İşsizlik Ödeneği Hak Eden Sayısı	14327	15973	22.377	21.508	23.868
Kısa Çalışma Ödeneği Başvuran İşyeri Sayısı	0	0	2	2	16
Kısa Çalışma Ödeneği Yararlanan İşyeri Sayısı	0	0	0	0	1
Kısa Çalışma Ödeneği Alan Kişi Sayısı	0	0	0	0	94
Kısa Çalışma Ödeneği İncelemesi Devam Eden İşyeri Sayısı	0	0	0	2	14
İşsizlik Ödeneği İncelemesi Devam Eden Kişi Sayısı	0	0	630	580	1573

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İstatistik Yıllıkları (2014-2018)

3.1.3. Kocaeli İlinin İstihdam Rakamları

2017 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemine göre Kocaeli nüfusu 1.883.370 kişiden oluşurken, nüfusun 648.663'ü istihdamda bulunmaktadır. Oransal olarak nüfusun %34,44'ü istihdam içerisinde yer almaktadır. Bir önceki yılda istihdamda 615.322 kişinin olduğu düşünülürse, 2017 yılında istihdam edilenlerin sayısında artış olduğu görülmektedir. 2017 yılında Kocaeli nüfusunun 15-64 yaş aralığında çalışabilir kısmı 1.312.408 kişidir. TÜİK verilerine göre Türkiye'de 2017 yılı istihdam oranı %47,1 iken, mevcut verilere göre Kocaeli'nde bu oran %49,43 oranına karşılık gelmektedir. Kocaeli bu istihdam oranı ile hem Türkiye hem de TR42 bölgesi ortalamalarının üstünde yer almaktadır. 2017 yılında Kocaeli'nde mevcut istihdamın "sektörlere göre dağılımında; çalışanların önemli bir bölümünün imalat sektöründe istihdam edildiği görülmektedir. Erkeklerde %64,4 oranında, kadınlarda ise %53,1 oranında imalat sektöründe istihdam edilme durumu söz konusudur. Toplam çalışan sayılarında ise imalat sektöründe çalışma oranı %62,2 olarak gerçekleşmiştir" (Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müd, 2018; 26).

Toplam çalışan sayısında imalat sektörünü, sırasıyla toptan ve perakende ticaret (%8,30), İnşaat (%6,99), İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri(%6,79), Ulaştırma ve Depolama(%6,09) ve diğer sektörler(%9,63) izlemektedir. İstihdamın meslek grubu dağılımında ise "Tesis, Makine ve Montajcılar meslek grubunda çalışanlar toplam çalışanlar içinde önemli yer tutmaktadır. Toplam çalışanların %28,5'i bu meslek grubundadır. İkinci sırada ise %19 ile sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar meslek grubu yer almaktadır"(Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müd, 2018; 26).

Tablo 7. Kocaeli İli Açık İş ve İstihdam Rakamları

Kocaeli İli İstihdam Faaliyetleri	2014	2015	2016	2017	2018
Yeni Başvuru Sayısı	64.307	66.655	96.365	132.793	165.909
Açık İş Sayısı	50.447	57.849	69.327	134.185	98.900
İşe Yerleştirme Sayısı	18.164	23.607	29.046	59.313	59.875

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İstatistik Yıllıkları (2014-2018)

3.1.4. Kocaeli İli İş Ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Kavramsal çerçeve içerisinde çalışmamızın birinci bölümünde açıklamış olduğumuz İş ve Meslek Danışmanlığı kavramının iki boyutu bulunmaktadır. Bunlardan ilki meslek danışmanlığı ikincisi ise iş danışmanlığıdır. Hayatın akışına göre bireyler ilk olarak ilgi alanları, yetenekleri ve sahip oldukları olanaklara göre meslek seçimine yönelirler. Sanayi Devrimi sonucu ortaya çıkan Endüstri Toplumu ile birlikte meslek seçimi de olabildiğince karmaşık hale gelmiştir. Teknolojinin hızla değişimi birçok yeni mesleği hayatımıza katarken bir kısım mesleğinde ya silinerek kaybolmasına ya da görev tanımının değişmesine sebep olmaktadır. Bu süreçte uzmanlaşmanın da oldukça arttığı görülmektedir. Teknolojinin bu hızlı değişimi devam ettikçe mesleklerdeki yeni gelişmeleri ve değişimleri de takip etmek oldukça zorlaşacaktır. 2000’li yılların başlarında Türk Meslekler Sözlüğü’nde yaklaşık 1.500 meslek tanımlaması yapılmışken günümüz itibarıyla bu sayı yaklaşık 6.750 dolayındadır. Dolayısıyla bireylerin bu denli uzun tercih listesi içinden doğru olan seçimi yapması oldukça güç olacaktır. Meslek seçimini yapmış olan bireyler işgücü piyasasında mesleki, sosyal ve ekonomik durumlarına en uygun işe yönelmek isteyeceklerdir. Burada da işgücü piyasasının getirmiş olduğu iş tecrübesi, coğrafi koşullar, vb. engelleri aşarak doğru işi bulmak oldukça zorlaşacaktır. Bu noktada bireylerin doğru tercihte bulunabilmesi için desteğe ihtiyacı olacağı açıktır.

İş Kurumu tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile meslek eğitimine başlayacak olan gençlere meslek danışmanlığı boyutunda, ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlara, uzun süreli işsizlere, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizlere, meslek edinmek-değiştirmek isteyen yetişkinlere ise iş danışmanlığı boyutunda bireysel ve gruplar halinde görüşmeler yapılarak yardımcı olunmaktadır. Ayrıca kuruma başvuran işsizlere, mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara iş arama, iş bulma ve işi elde tutma, işverenle görüşme, özgeçmiş hazırlama konularında yardımcı olmak üzere iş arama becerileri geliştirme eğitimi verilmektedir.

Tablo 8. Kocaeli İli İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyeti

İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri	2014	2015	2016	2017	2018
Bireysel Görüşme Sayısı	86.104	119.062	143.260	130.439	175.436
İşyeri Ziyaret Sayısı	11.171	12.708	18.686	19.332	21.592
Okul Ziyareti Sayısı	493	756	809	627	760

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İstatistik Yıllıkları (2014-2018)

3.1.5. Kocaeli İli Aktif İş Gücü Yetiştirme Faaliyetleri

İş Kurumu, bir taraftan iş arayanları niteliklerine uygun yerlerde istihdam etmeye çalışırken; diğer taraftan işgücü piyasasındaki yeni gelişmelerden kaynaklı arz-talep uyumsuzluğunu gidermek için işgücü yetiştirme faaliyetlerini etkili bir araç olarak kullanmaya çalışmaktadır. İşgücü yetiştirme faaliyetleri herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayanların, niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla düzenlenmektedir. Özellikle genç işsizlerin, uzun süreli işsizlerin, kadınların, eski hükümlülerin, işsizlik sigortası kapsamındaki işsizlerin, vb. dezavantajlı grupların iş piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde işgücü yetiştirme kursları marifetiyle yetiştirilerek istihdam edilebilirliklerinin sağlanması hedeflenmektedir.

Tablo 9. Kocaeli İli Aktif İş Gücü Yetiştirme Faaliyetleri

Aktif İşgücü Hizmetleri Faaliyetleri	2014	2015	2016	2017	2018
İşbaşı Eğitimi Program Sayısı	189	899	2.291	2.430	2.230
İşbaşı Eğitimi Programı Katılımcı Sayısı	350	2618	6.138	5.708	5.673
Mesleki Eğitim Kurs Sayısı	71	84	75	91	77
Mesleki Eğitim Kursiyer Sayısı	1329	1631	1.352	1.713	1.480
Girişimcilik Eğitimi Program Sayısı	36	41	71	79	164
Girişimcilik Eğitimi Katılımcı Sayısı	982	959	1.765	1.845	3.204
TYP Sayısı	36	66	44	92	102
TYP Katılımcı Sayısı	1.131	5.476	1.947	3.395	4.847

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İstatistik Yıllıkları (2014-2018)

3.2. Kocaeli Çalışma Ve İş Kurumu İl Müdürlüğü

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2018 yılı sonu itibarıyla Kocaeli ilinde il müdürlüğü ile Dilovası, Gebze ve Gölcük ilçelerinde bulunan il müdürlüğüne bağlı 3 hizmet merkezi olmak üzere toplam 4 birim ile faaliyette bulunmaktadır. Hizmet merkezi bulunmayan ilçeler ile merkez ilçenin iş ve işlemleri il müdürlüğü tarafından yerine getirilmektedir. Birimler yerine getirilen iş ve işlemler yönünden destek hizmetleri ve ana hizmetlerin yerine getirildiği servislere ayrılmıştır. Destek Hizmetleri servisleri; İnsan Kaynakları ve Eğitim Servisi, Gelen Giden Evrak Servisi, Arşiv, Satın Alma ve İhale Servisi, Mali ve Sosyal İşler Servisi olarak, ana hizmetler ise; İşsizlik Sigortası Servisi, Alacakların Takibi Servisi, Sendika Servisi, Şikayet Kabul Servisi, Kamu Talepleri Servisi, İş ve Meslek Danışmanlığı Servisi, İşgücü Piyasası Servisi ve Aktif İşgücü Hizmetleri Servisi olarak örgütlendirilmiştir.

Personel yapısını inceleyecek olursak;2017 yılı sonu itibarıyla il müdürlüğünde195 personel görev yapmaktadır. Personelin 118'i iş ve meslek danışmanı, 22'si sözleşmeli, 66'sı memur ve 9'u işçi kadrosunda olup, personelin %95'i yüksekokul ve üzeri eğitim seviyelerinden mezundur.

3.3. Araştırmanın Konusu

Türkiye Çalışma ve İşkurumu Kocaeli İl Müdürlüğünde görev yapan İş ve Meslek Danışmanları ile anket çalışmaları yapılarak; işe başlamadan önce meslek hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları, yaptıkları işte mutlu olup olmadıkları, mesleğin geleceği ile ilgili beklentileri, ücret değişikliklerinin çalışma motivasyonlarına etkisi, terfi süreçleri hakkındaki beklentiler, diğer kurumlarar geçiş hakkındaki düşünceleri gibi olgular hakkında İş ve Meslek Danışmanlarının sorunları çerçevesinde incelenmesidir.

3.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiyede yeni bir meslek olarak ortaya çıkan İş ve Meslek Danışmanlığı çalışanlarının sorunları açısından irdeleyerek; istihdiham edilen çalışanların sorunlarıyla ilgili bilimsel veriler elde edilmesi.

3.5. Araştırmanın Önemi

Bu araştırma Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Gebze Hizmet Merkezi, Dilovası Hizmet Merkezi, Gölcük Hizmet Merkezi olmak üzere toplamda 70 İş ve Meslek Danışmanı çalışanın katılımı ile hazırlanmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler ile İş ve

Meslek Danışmanlarının mevcut çalışma koşulları, mesleğin geleceği, mesleklerini icra ederken karşılaştıkları sorunlar hakkında bilgi edinilmesi açısından önemlilik arz etmektedir. Ayrıca elde edilen veriler ile ulaşılan sonuçlar, bu çalışmadan sonra yapılacak olan çalışmalar için faydalı olabileceği öngörülmektedir.

3.6. Araştırmanın Hipotezleri

H1: *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu çalışanlar diğer fakülte mezunlarına kıyasla bu işte çalışmaktan daha memnun ve mutlular mı?*

H2: *Yoğun çalışma temposu nedeniyle çalışanlar mesleki açıdan kendilerini geliştirememektedirler mi?*

H3: *İş ve meslek danışmanlarına kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini kadın çalışanlar yeterli bulmakta iken erkek çalışanlar yeterli bulmamaktadır mı?*

H4: *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi mezunu çalışanların dışında diğer bölümlerden mezun olan çalışanlar kurum değişikliği imkânı tanınsaydı kurum değişikliği yaparlar mı?*

3.7. Araştırmanın Sınırları

Araştırma kapsamına dahil olan Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Hizmet Merkezlerinde görev yapan 70 İş ve Meslek Danışmanı ile çalışmamız gerçekleştirilmiştir.

3.8. Verilerin Toplanması Ve Analizi

Araştırma da verileri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Ankette toplamda 25 soru sorulmuştur. Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli 70 İş ve Mesleke Danışmanı ile anket gerçekleştirilmiştir. Anket 2 bölümden oluşup birinci bölümde, çalışanların demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümde ise İş Meslek Danışmanlığı Mesleği hakkında bilgi edinmek amaçlı sorular sorulmuştur. Elde edilen ham veriler bilgisayar ortamında “SPSS 16 Programı” ile değerlendirilmiş, anket verileri ise tablolar kullanılarak aktarılmıştır. Bazı sorular ise birbirleriyle ilişkilendirilip çapraz tablolar kullanılmıştır.

3.9. Bulgular

3.9.1. Demografik Bulgular

Bu bölümde İş ve Meslek Danışmanlarının demografik bilgilerini öğrenmeye yönelik çeşitli sorular yer almaktadır. Araştırmada yer verilen demografik bulgular, yaş, cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyidir. Bu bulgulara aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 10. Çalışanların Cinsiyete Göre Dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
KADIN	44	62,9
ERKEK	26	37,1
TOPLAM	70	100

Araştırma kapsamında; anket çalışmamıza katılan çağrı merkezi çalışanlarının %62,9'unun kadın katılımcılardan, %37,1'inin ise erkek katılımcılardan oluşmaktadır.

Tablo 11. Çalışanların Yaşlara Göre Dağılımı

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
25 - 29	10	14,3
30 - 35	47	67,1
35 - 39	13	18,6
TOPLAM	70	100

Araştırmanın sonuçlarına göre çalışanların %67,1'i 30 – 35 yaş aralığında olup, %18,6'sı 35 – 39 yaş aralığındadır. Çalışanların %14,3 ise 25 – 29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Çalışanların Eğitim Durumu

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Lisans	48	68,6
Yüksek Lisans	22	31,4
TOPLAM	70	100

Araştırmaya katılan katılımcıların eğitim düzeylerine baktığımızda, çalışanların % 68,6'sının Lisans, % 31,4'ünün Yüksek Lisans olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Çalışanların Mezun Oldukları Fakülte Durumu

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Fen - Edebiyat Fakültesi	35	50
Eğitim Fakültesi	15	21,5
Mühendislik Fakültesi	8	11,4
İkt. ve İd. Bilimler Fakültesi	7	10
Diğer	5	7,1
TOPLAM	70	100

Araştırma sonuçlarına göre İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışan personellerin % 50'si Fen – Edebiyat Fakültesi, % 21,5'i Eğitim Fakültesi, % 11,4'ü Mühendislik Fakültesi, % 10'u İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, % 7,1'i Diğer Bölümler mezunu olduğunu görmekteyiz.

3.9.2 İş Ve Meslek Danışmanlığı Ve Sorunları ile ilgili Bulgular

- Güvenirlilik Analizi; Cronbach Alpha'ya göre bir ölçeğin güvenilir olarak kabul edilebilmesi için Alpha değerinin en az 0,70 düzeyinde olması gerekmektedir. 25 değişken üzerinden güvenirlik testi incelendiğinde; Cronbach's Alpha değerninin, 72 olduğu ve yeterli güvenirlik şartını sağladığı görülmektedir.

Tablo 14. Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,720	25

Tablo 15. İş ve Meslek Danışmanlığı, çalışma hayatındaki ilk işim.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Evet	12	17,1
Hayır	58	82,9
TOPLAM	70	100

Araştırmaya katılan İş ve Meslek Danışmanlarının % 82,9'nun çalışma hayatındaki ilk işi olmadığı görülmektedir. Ankete katılan Danışmanların % 17,1'i nin ilk işi olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 16. İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce meslek hakkında bilgim vardı.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1
Katılıyorum	30	42,9
Fikrim Yok	6	8,5
Katılmıyorum	16	22,9
Kesinlikle Katılmıyorum	13	18,6
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 42,9'unun katılıyorum, % 7,1'nin kesinlikle katılıyorum cevabını vererek toplam % 50'sinin meslek hakkında daha öncesinden bilgisi olduğunu göstermektedir. Çalışanların % 22,9'u nun katılmıyorum, % 18,6'sı nın kesinlikle katılmıyorum cevabını vererek toplam % 41,5'i nin daha öncesinden meslek hakkında bilgisi olmadığını göstermektedir.

Tablo 17. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğini severek ve mutlu bir şekilde yapıyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	7	10,0
Katılıyorum	29	41,4
Fikrim Yok	9	12,9
Katılmıyorum	22	31,4
Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,3
TOPLAM	70	100

Çalışanların % 41,4'ü nün katılıyorum, % 10'u nun kesinlikle katılıyorum cevabını vererek toplam % 51,4'ü nün mesleğini severek ve mutlu bir şekilde yaptığını göstermektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının % 31,4'ü nün katılmıyorum, % 4,3'ü nün kesinlikle katılmıyorum cevabını vererek toplam % 35,7'si nin daha öncesinden mesleğini severek ve mutlu bir şekilde yapmadığını göstermektedir.

Tablo 18. İş ve Meslek Danışmanlığının gelecekte önemli bir meslek olacağını düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	18	25,7
Katılıyorum	17	24,3
Fikrim Yok	17	24,3

Katılmıyorum	12	17,1
Kesinlikle Katılmıyorum	6	8,6
TOPLAM	70	100,0

İş ve Meslek Danışmanlarının % 25,7'si katılıyorum, % 24,3'ü Kesinlikle Katılıyorum cevabını vererek çalışanların toplamda % 50'si İş ve Meslek Danışmanlığının gelecekte önemli bir meslek olacağını düşünüyor. Buna karşılık Çalışanların 17,1'i nün katılmıyorum, % 8,6'sı kesinlikle katılmıyorum cevabını vererek toplam % 25,7'si nin mesleğin gelecekte önemli bir konumda olmayacağını düşünüyor.

Tablo 19. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinde uzun yıllar çalışacağımı düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	11	15,7
Katılıyorum	14	20,0
Fikrim Yok	20	28,6
Katılmıyorum	17	24,3
Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4
TOPLAM	70	100,0

İş ve Meslek Danışmanlarının % 15,7'si katılıyorum, % 20'si Kesinlikle Katılıyorum cevabını vererek çalışanların toplamda % 35,7'si İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinde uzun yıllar çalışacağını düşünüyor. Buna karşılık Çalışanların 24,3'ü katılmıyorum, % 11,4'ü kesinlikle katılmıyorum cevabını vererek toplam % 35,7'si nin meslekte uzun yıllar çalışacağını düşünmüyor. Çalışanların % 28,6'sı Fikri olmadığı beyan ediyor.

Tablo 20. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin kariyer meslek (uzman kadrosu) olması gerektiğini düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
--	-------------	----------------

Kesinlikle Katılıyorum	46	65,7
Katılıyorum	18	25,7
Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	3	4,3
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,4
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 65,7' si kesinlikle katılıyorum, % 25,7' si katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 91,4'ü İş ve Meslek Danışmanlığının kariyer meslek (uzman kadrosu) olması gerektiğini düşünüyor. Danışmanların % 4,3'ü fikri olmadığını, % 1,4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 4,3'ü katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 5,7'si İş ve Meslek Danışmanlığının kariyer meslek (uzman kadrosu) olmaması gerektiğini düşünüyor.

Tablo 21. İş ve Meslek Danışmanlarına verilen hedeflerin, çalışma performansını yansıtmadığını düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	55	78,6
Katılıyorum	9	12,9
Fikrim Yok	1	1,4
Katılmıyorum	1	1,4
Kesinlikle Katılmıyorum	4	5,7
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 78,6' sı kesinlikle katılıyorum, % 12,9' u Katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 91,5'i İş ve Meslek Danışmanlarına verilen hedeflerin çalışma performansını yansıtmadığını düşünüyor. Danışmanların % 1,4'ü fikri olmadığını, % 5,7'si kesinlikle katılmıyorum, % 1,4'ü katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 7,1'i İş ve Meslek Danışmanlarına verilen hedeflerin, çalışma performansını yansıttığını düşünüyor.

Tablo 22. İŞKUR hedeflerinin sadece danışmanların üzerine yüklendiğini düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	52	74,3
Katılıyorum	13	18,6
Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	1	1,4
Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,9
TOPLAM	70	100,0

İş ve Meslek Danışmanlarının % 74,3' ü kesinlikle katılıyorum, % 18,6' sı Katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 92,9'i İŞKUR hedeflerinin sadece danışmanlarının üzerine yüklendiğini düşünüyor. Danışmanların % 1,4'ü fikri olmadığını, % 5,7'si kesinlikle katılmıyorum, % 1,4'ü katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 7,1'i İş ve Meslek Danışmanlarına verilen hedeflerin, çalışma performansını yansıttığını düşünüyor.

Tablo 23. İŞKUR'un sosyal bir kurum olduğunu düşünüyorum. Sayısal hedeflerin sosyal yönümüzü olumsuz etkilediğini düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	56	80,0
Katılıyorum	10	14,3
Fikrim Yok	0	0,0
Katılmıyorum	4	5,7
Kesinlikle Katılmıyorum	0	0,0
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 80,0' i kesinlikle katılıyorum, % 14,3'ü katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 94,3'i İŞKUR sosyal bir kurum olduğunu düşünüyor ve sayısal hedeflerin kurumun sosyal yönünü olumsuz etkilediğini düşünüyor. Fikrim Yok seçeneğinin işaretleyen Danışman bulunmamakta. Danışmanların % 5,7 si ise bu görüşe katılmadığını işaretlemiştir.

Tablo 24. Hedefli sistemde çalışmama karşın diğer bölümlerin operasyonel işlerini yapmam performansımı olumsuz etkilemiyor.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	13	18,6
Katılıyorum	6	8,6
Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	18	25,7
Kesinlikle Katılmıyorum	31	44,3
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 44,3' Ü kesinlikle katılmıyorum, % 25,7'si katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 70'i Hedefli sistemde çalışmama karşın diğer bölümlerin operasyonel işlerini yapmam performansımı olumsuz etkilediğini düşünüyor. Danışmanların % 8,6 sı katılıyorum, % 18,6 sı kesinlikle katılıyorum cevabını vererek çalışanların 27,6 sı ise hedefli sistemde çalışmama karşın diğer bölümlerin operasyonel işlerini yapmam performansımı olumsuz etkilemediğini düşünüyor. Danışmanların % 2,9 fikri olmadığını bildirmiştir.

Tablo 25. İş ve Meslek Danışmanlığı dışındaki bölümlerde çalıştırılmayı uygun bulmuyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	45	64,3
Katılıyorum	9	12,9

Fikrim Yok	3	4,3
Katılmıyorum	8	11,4
Kesinlikle Katılmıyorum	5	7,1
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 64,3' ü kesinlikle katılıyorum, % 12,9'u katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 77,2'si İş ve Meslek Danışmanlığı dışındaki bölümlerde çalıştırılmayı uygun bulmadığını düşünüyor. Çalışanların % 11,4'ü Katılmıyorum, % 7,1 kesinlikle katılmıyorum cevabını vererek Danışmanların % 18,5 i İş ve Meslek Danışmanlığı dışındaki bölümlerde çalıştırılmayı uygun bulduğunu düşünüyor. Danışmanların % 4,3'ü fikri olmadığını bildirmiştir.

Tablo 26. Bana verilen hedefleri gerçekleştirdiğimde amirlerim tarafından takdir ediliyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	6	8,6
Katılıyorum	6	8,6
Fikrim Yok	9	12,9
Katılmıyorum	30	42,9
Kesinlikle Katılmıyorum	19	27,1
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 27,1' i kesinlikle katılmıyorum, % 42,9'u katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 70'i çalışanlara verilen hedefleri gerçekleştirdiğimde amirlerim tarafından takdir edilmediğini düşünüyor. Danışmanların % 8,6'sı katılıyorum, % 8,6'sı kesinlikle katılıyorum cevabını vererek çalışanları % 18,2'si çalışanlara verilen hedefleri gerçekleştirdiğimde amirlerim tarafından takdir edildiğini düşünüyor. Danışmanların % 12,9'u fikrim yoku işartlemiştir.

Tablo 27. Çalışma ortamımın fiziki koşulları danışmanlık yapmaya uygun olduğunu düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	2	2,9
Katılıyorum	5	7,1
Fikrim Yok	2	2,9
Katılmıyorum	9	12,9
Kesinlikle Katılmıyorum	52	74,3
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 74,3' ü kesinlikle katılmıyorum, % 12,9'u katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 87,2'si çalışma ortamının fiziki koşulları Danışmanlık yapmaya uygun olmadığını düşünüyor. Danışmanların % 7,1'i katılıyorum, % 2,9 kesinlikle katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 10'u çalışma ortamının fiziki koşulları danışmanlık yapmaya uygun olduğunu düşünüyor. Danışmanların % 2,9 u fikrim yoktur işaretlemiştir.

Tablo 28. İŞKUR portal sisteminin yeterince kullanışlı olduğunu düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	1	1,4
Katılıyorum	3	4,3
Fikrim Yok	0	0,0
Katılmıyorum	24	34,3
Kesinlikle Katılmıyorum	42	60,0
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 60' ı kesinlikle katılmıyorum, % 34,3'ü katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 94,3'ü İŞKUR portal sisteminin yeterince kullanışlı olmadığını düşünüyor. Danışmanların % 4,3'ü katılıyorum, % 1,4'ü Kesinlikle katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 5,7'si İŞKUR portal sisteminin yeterince kullanışlı olduğunu düşünüyorum cevabını vermiştir. Fikrim yok cevabını veren olmamıştır.

Tablo 29. İŞKUR portal sisteminin işlerimi yavaşlattığını ve iş yükümü arttırdığını düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	43	61,4
Katılıyorum	20	28,6
Fikrim Yok	0	0,0
Katılmıyorum	3	4,3
Kesinlikle Katılmıyorum	4	5,7
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 61,34' ü kesinlikle katılıyorum, % 28,6'sı katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 90 'ı İŞKUR portal sisteminin işlerimi yavaşlattığını ve iş yükümü arttırdığını düşünüyor. Danışmanların % 5,7'si kesinlikle katılmıyorum, % 4,3'ü katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 10'u İŞKUR portal sisteminin işlerimi yavaşlattığını ve iş yükümü arttırdığını düşünmediklerini bildirmiştir. Fikrim yok cevabını veren olmamıştır.

Tablo 30. İş ve Meslek danışmanlığı sisteminin gelecekte işveren – iş arayan olarak uzmanlaşması gerektiğini düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	31	44,3
Katılıyorum	16	22,7
Fikrim Yok	5	7,2
Katılmıyorum	10	14,4
Kesinlikle Katılmıyorum	8	11,4
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 44,3'ü kesinlikle katılıyorum, % 22,7'si katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 67 'si İŞKUR portal sisteminin işlerimi yavaşlattığını ve iş yükümü arttırdığını düşünüyor. Danışmanların % 11,4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 14,4'ü katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 25,8'i İş ve Meslek danışmanlığı sisteminin gelecekte işveren – iş arayan olarak uzmanlaşması gerektiğini düşünmüyor. Çalışanların % 7,2'si Fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 31. Sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçiş sonrası maaşlarımızda yaşana düşüş iş motivasyonumu olumsuz olarak etkilediğini düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	48	68,6
Katılıyorum	14	20,0
Fikrim Yok	0	0,0
Katılmıyorum	4	5,7
Kesinlikle Katılmıyorum	4	5,7
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 68,6'sı kesinlikle katılıyorum, % 20'si katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 86,6 'sı sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçiş sonrası maaşlarımızda yaşana düşüş iş motivasyonumu olumsuz olarak etkilediğini düşünüyor. Danışmanların % 5,7'si kesinlikle katılmıyorum, % 5,7'si katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 11,4'ü sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçiş sonrası maaşlarımızda yaşana düşüş iş motivasyonumu olumsuz olarak etkilediğini düşünmediğini bildirmiştir. Fikrim yok cevabını veren olmamıştır.

Tablo 32. İş ve Meslek Danışmanlarına, kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini yeterli buluyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	5	7,1
Katılıyorum	7	10,0
Fikrim Yok	1	1,4
Katılmıyorum	16	22,9
Kesinlikle Katılmıyorum	41	58,6

TOPLAM	70	100
--------	----	-----

İş ve Meslek Danışmanlarının % 58,6's ı kesinlikle katılmıyorum, % 22,9'u katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 81,5'i İş ve Meslek Danışmanlarına, kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini yeterli bulmuyor. Danışmanların % 7,1'i kesinlikle katılıyorum, % 10'u katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 17,1'i İş ve Meslek Danışmanlarına, kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini yeterli buluyor. Çalışanların % 7,2'si Fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 33. İş ve Meslek Danışmanlarının görevde yükselme sınavına katılabilmeleri için belirlenen on yıllık görev süresinin uzun olduğunu düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	46	65,7
Katılıyorum	10	14,3
Fikrim Yok	7	10,0
Katılmıyorum	4	5,7
Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,3
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 65,7'si kesinlikle katılıyorum, % 14,3'ü katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 80 'i İş ve Meslek Danışmanlarının görevde yükselme sınavına katılabilmeleri için belirlenen on yıllık görev süresinin uzun olduğunu düşünüyor. Danışmanların % 4,3'ü kesinlikle katılmıyorum, % 5,7'si katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 10'nu İş ve Meslek Danışmanlarının görevde yükselme sınavına katılabilmeleri için belirlenen on yıllık görev süresinin uzun olduğunu düşünmediklerini belirtmiştir. Çalışanların % 5,7'si Fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 34. Yoğun çalışma temposu nedeniyle mesleki anlamda kendimi geliştiremediğimi düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	46	65,7

Katılıyorum	19	27,1
Fikrim Yok	1	1,4
Katılmıyorum	3	4,3
Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,4
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 65,7'si kesinlikle katılıyorum, % 27,1'i katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 92,8 'i Yoğun çalışma temposu nedeniyle mesleki anlamda kendimi geliştiremediğimi düşünüyor. Danışmanların % 1,4'ü kesinlikle katılmıyorum, % 4,3'ü katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 5,7'si Yoğun çalışma temposu nedeniyle mesleki anlamda kendimi geliştiremediğimi düşünüyor. Çalışanların % 4,3'ü Fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 35. Kurum dışı ziyaret görevlerinde kullanılmak üzere; yol ücreti, kıyafet yardımı yapılmasının gerektiğini düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	50	71,4
Katılıyorum	16	22,9
Fikrim Yok	1	1,4
Katılmıyorum	1	1,4
Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,9
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 71,4'ü kesinlikle katılıyorum, % 22,9'u katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 94,3 'ü kurum dışı ziyaret görevlerinde kullanılmak üzere; yol ücreti, kıyafet yardımı yapılmasının gerektiğini düşünüyor. Danışmanların % 2,9 'u kesinlikle katılmıyorum, % 1,4'ü katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 4,3'ü kurum

dışı ziyaret görevlerinde kullanılmak üzere; yol ücreti, kıyafet yardımı yapılmasının gerektiğini düşünüyor. Çalışanların % 1,4'ü fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 36. Kurum hizmetlerinden faydalanmak isteyen vatandaşlara, randevu zorunluluğunun getirilmesi verilen hizmetin kalitesini arttıracığını düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	35	50,0
Katılıyorum	19	27,1
Fikrim Yok	9	12,9
Katılmıyorum	5	7,1
Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,9
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 50'si kesinlikle katılıyorum, % 27,1'i katılıyorum cevabını vererek çalışanların % 77,1 'i kurum hizmetlerinden faydalanmak isteyen vatandaşlara, randevu zorunluluğunun getirilmesi verilen hizmetin kalitesini arttıracığını düşünüyor. Danışmanların % 2,9 'u kesinlikle katılmıyorum, % 7,1'i katılmıyorum cevabı vererek çalışanların % 10'u Kurum hizmetlerinden faydalanmak isteyen vatandaşlara, randevu zorunluluğunun getirilmesi verilen hizmetin kalitesini arttıracığını düşünüyorum. Çalışanların % 12,9'u fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 37. Mesleki gelişimimiz açısında kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katılabiliyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	1	1,4
Katılıyorum	17	24,3
Fikrim Yok	14	20,0
Katılmıyorum	24	34,3

Kesinlikle Katılmıyorum	14	20,0
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 20'si kesinlikle katılmıyorum, % 34,3'ü katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 54,3'ü Mesleki gelişimimiz açısından kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katılamadıklarını bildirmiştir. Danışmanların % 24,3 katılıyorum, % 1,4'ü Kesinlikle katılıyorum cevabı vererek çalışanların % 25,7'si Mesleki gelişimimiz açısından kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katılabiliyorum cevabı vermiştir. Çalışanların % 20'si Fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 38. Kurumlar arası geçiş imkânım olsa başka bir kuruma geçmeyi düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	34	48,6
Katılıyorum	21	30,0
Fikrim Yok	6	8,6
Katılmıyorum	6	8,6
Kesinlikle Katılmıyorum	3	4,3
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 48,6'sı kesinlikle katılmıyorum, % 30'u katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 78,8 'i kurumlar arası geçiş imkânım olsa başka bir kuruma geçmeyi düşünüyor. Danışmanların % 8,6'sı katılmıyorum, % 4,3'ü kesinlikle katılmıyom cevabı vererek % 12,9'u Kurumlar arası geçiş imkânım olsa başka bir kuruma geçmeyi düşünmediklerini bildirmiştir. Çalışanların % 8,6'sı Fikrim yok cevabını vermiştir.

Tablo 39. Meslekte aktif olarak çalışan danışmanların iki yılda bir uygunluk, beş yılda bir belge yenileme sürecinin gereksiz olduğunu düşünüyorum.

	Kişi Sayısı	Yüzdelik (%)
Kesinlikle Katılıyorum	60	85,7
Katılıyorum	6	8,6
Fikrim Yok	0	0,0
Katılmıyorum	2	2,9

Kesinlikle Katılmıyorum	2	2,9
TOPLAM	70	100

İş ve Meslek Danışmanlarının % 85,7'si kesinlikle katılmıyorum, % 8,6'si katılmıyorum cevabını vererek çalışanların % 94,3 'i Meslekte aktif olarak çalışan danışmanların iki yılda bir uygunluk, beş yılda bir belge yenileme sürecinin gereksiz olduğunu düşünüyor. Danışmanların % 2,9'u katılmıyorum, % 2,9'u kesinlikle katılmıyom cevabı vererek % 5,8'i Meslekte aktif olarak çalışan danışmanların iki yılda bir uygunluk, beş yılda bir belge yenileme sürecinin gereksiz olduğunu düşünmüyorum. Fikrim yok cevabını veren yoktur.

3.9.3. Araştırma Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Bu çalışma ile İş ve Meslek Danışmanlarının görev aldığı süreçler kapsamında; çalışma koşulları, ücret ve sosyal haklar, çalışma ilişkileri, eğitim ve kişisel gelişim, kurumun çalışanlara sunduğu olanaklar, terfi ve kariyer planlama gibi konular irdelenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda bazı hipotezler oluşturulmuştur ve bu bölümde hipotezler değerlendirilecektir. Oluşturulan hipotezler ise şu şekildedir:

Oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H₁: İktisadi ve idari bilimler mezunu çalışanlar diğer fakülte mezunlarına kıyasla bu işte çalışmaktan daha memnun ve mutlular mı?

H₂: Yoğun çalışma temposu nedeniyle çalışanlar mesleki açıdan kendilerini geliştirememektedirler mi?

H₃: İş ve meslek danışmanlarına kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini kadın çalışanlar yeterli bulmakta iken erkek çalışanlar yeterli bulmamaktadır mı?

H₄ : İktisadi ve idari bölüm mezunu çalışanların dışında diğer bölümlerden mezun olan çalışanlar kurum değişikliği imkânı tanınsaydı kurum değişikliği yaparlarmı?

Araştırma, hipotezleri bakımından incelendiğinde;

İlk ana hipotezimiz olan, ***“İktisadi ve idari bilimler mezunu çalışanlar diğer fakülte mezunlarına kıyasla bu işte çalışmaktan daha memnun ve mutlular”*** hipotezi araştırma sonuçlarına göre reddedilmiştir.

Tablo 40. Mezun Olunan Fakülteye Göre İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleğini Severek Yapma Durumu Arasındaki İlişki

		İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğini severek mutlu bir şekilde yapıyorum					Total
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Mezun Olunan Fakülteniz	Fen - Edebiyat Fakültesi	5 14,3%	16 45,7%	2 5,7%	11 31,4%	1 2,9%	35 100,0%
	Eğitim Fakültesi	0 0,0%	8 53,3%	3 20,0%	3 20,0%	1 6,7%	15 100,0%
	Mühendislik Fakültesi	1 12,5%	1 12,5%	2 25,0%	3 37,5%	1 12,5%	8 100,0%
	İkt. ve İd. Bilimler Fakültesi	1 14,3%	2 28,6%	0 0,0%	4 57,1%	0 0,0%	7 100,0%
	Diğer	0 0,0%	2 40,0%	2 40,0%	1 20,0%	0 0,0%	5 100,0%
Toplam		7 10,0%	29 41,4%	9 12,9%	22 31,4%	3 4,3%	70 100,0%

Araştırma sonuçlarına göre iş ve meslek danışmanlığını severek ve mutlu bir şekilde yapanların içerisinde mezun olunan fakülteye göre Fen-Edebiyatı Fakültesi mezunlarının %14,3'ü kesinlikle katılıyorum, %45,7'si ise katılıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Aynı şekilde Eğitim Fakültesi mezunlarının ise %53,3'ü katılıyorum, %20'si fikrim yok, %20'si katılmıyorum %6,7'si ise kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretlemişlerdir. Mühendislik Fakültesi mezunlarının da %12,5'inin kesinlikle katılıyorum, %12,5'inin katılıyorum, %25'inin fikrim yok, %37,5'inin katılmıyorum ve %12,5'inin kesinlikle katılmıyorum seçeneğini işaretledikleri görülmektedir. Ancak; İktisadi ve İdari Bilimler mezunu olan çalışanların ise sadece %57,1'i katılmıyorum seçeneğini tercih ettikleri buna karşın %14,3'ünün kesinlikle katılıyorum, %28,6'sının katılıyorum şeklinde görüşe sahip oldukları görülmektedir. Diğer fakültelerden mezun olanların içerisinde ise %40 oranında çalışan katılıyorum cevabını vermişlerdir. Bu bağlamda araştırma sonucu elde edilen verilere göre İktisadi idari bilimler fakültesi mezunu çalışanların değil Fen-Edebiyat mezunu ve Eğitim Fakültesi mezunu çalışanlarının bu mesleği severek ve mutlu bir şekilde yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 41. Mezun Olunan Fakülteye Göre İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleğini Severek Yapma Durumu Arasındaki Anlamlılık Testi

Ki-Kare Testi

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kİ Kare Kişi	16,591 ^a	16	,413

İki değişken arasındaki ilişki 0,05’den büyük çıktığı için değişkenler arasında anlamlı bir farklılık ilişkisi bulunmamaktadır. Mezun olunan bölümlere göre çalışanlar arasında iş ve meslek danışmanlığını severek ve mutlu bir şekilde yapma durumu farklılık göstermemektedir.

“H₂ Yoğun çalışma temposu nedeniyle çalışanlar mesleki açıdan kendilerini geliştirememektedirler” hipotezimiz araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre kabul edilmiştir.

Tablo 42. Çalışanların Yoğun Çalışma Temposu Nedeniyle Mesleki Olarak Kendilerini Geliştirememe Durumu

		Sayı	%	%	Kümülatif %
Valid	Kesinlikle Katılıyorum	46	65,7	65,7	65,7
	Katılıyorum	19	27,1	27,1	92,9
	Fikrim Yok	1	1,4	1,4	94,3
	Katılmıyorum	3	4,3	4,3	98,6
	Kesinlikle Katılmıyorum	1	1,4	1,4	100,0
	Toplam	70	100,0	100,0	

Araştırma sonucu elde edilen bulgulara göre; çalışanlar içerisinde %65,7 oranında çalışan kesinlikle katılıyorum cevabını vererek; yoğun çalışma temposu nedeni ile mesleki olarak kendisini geliştiremediklerini belirtmişlerdir. Keza %27,1 oranında çalışan ise katılıyorum cevabını vermiştir. Yoğun iş temposunu kendisini mesleki olarak geliştirmeye engel olarak görmeyenlerin oranı ise %4,3 katılmıyorum ve %1,4 kesinlikle katılmıyorum şeklindedir.

Tablo 43. Yoğun Çalışma Temposu Nedeni İle Kurum Tarafından Verilen Eğitimlere Yeteri Kadar Katılamayan Çalışanların Durumu

		Kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katılabiliyorum					Total
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Yoğun çalışma temposu nedeniyle mesleki olarak kendimi geliştiremiyorum	Kesinlikle Katılıyorum	1 2,2%	10 21,7%	11 23,9%	14 30,4%	10 21,7%	46 100,0%
	Katılıyorum	0 ,0%	6 31,6%	2 10,5%	8 42,1%	3 15,8%	19 100,0%
	Fikrim Yok	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
	Katılmıyorum	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	2 66,7%	1 33,3%	3 100,0%
	Kesinlikle Katılmıyorum	0 ,0%	1 100,0%	0 ,0%	0 ,0%	0 ,0%	1 100,0%
Toplam		1 1,4%	17 24,3%	14 20,0%	24 34,3%	14 20,0%	70 100,0%

Çalışanlar içerisinde yoğun çalışma nedeni ile kendisini kesinlikle mesleki açıdan geliştiremediklerini düşünen çalışanların %30'u kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katıldığına katılmamakta iken %21,7'si kesinlikle katılmadıklarını; yoğun çalışma nedeni ile kendisini mesleki açıdan geliştiremediklerini düşüncesine katılan çalışanların %42,1'i kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katıldığına katılmadıklarını, %15,8'i kesinlikle katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu bağlamda; elde edilen bulgulara göre iş ve meslek danışmanlarının yoğun iş temposu nedeniyle kendilerini mesleki açıdan geliştiremediklerini ve kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadarı ile katılmadıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 44. Yoğun Çalışma Temposu Nedeni İle Kurum Tarafından Verilen Eğitimlere Yeteri Kadar Katılamayan Çalışanların Durumu Arasındaki İlişki

Ki-Kare Testi

	Değer	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Kİ Kare Kişi	12,643 ^a	16	,699

Pearson Ki-Kare ,699>0,05'ten olduğu için değişkenler arasında anlamlı bir farklılık ilişkisi söz konusu değildir.

“İş ve meslek danışmanlarına kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltilmesini kadın çalışanlar yeterli bulmakta iken erkek çalışanlar yeterli bulmamaktadır”
H₃ hipotezimiz reddedilmiştir.

Tablo 45. İMD Maaşlarına Kadroya Geçiş Sonrası Yapılan Maaş Düzeltmesi Yeterliliği Düşüncesi ve Cinsiyet Arasındaki İlişki

		İMD maaşlarına kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltmesi yeterli					Total
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Cinsiyet	Bayan	3 6,8%	7 15,9%	1 2,3%	10 22,7%	23 52,3%	44 100,0%
	Bay	2 7,7%	0 0%	0 0%	6 23,1%	18 69,2%	26 100,0%
Toplam		5 7,1%	7 10,0%	1 1,4%	16 22,9%	41 58,6%	70 100,0%

Cinsiyet ve yapılan maaş düzeltmesi yeterlidir görüşü arasındaki ilişki incelendiğinde kadın çalışanların %52,3’ü kesinlikle bu görüşe katılmamakta iken erkek çalışanlar arasında bu oranın %69,2 olduğu görülmektedir. Bu sonuçları değerlendirdiğimizde hem kadın çalışanlar hemde erkek çalışanlar yapılan maaş düzeltmesini yeterli seviyede görmemektedir.

Dördüncü ana hipotezimiz olan “İktisadi ve idari bölüm mezunu çalışanların dışında diğer bölümlerden mezun olan çalışanlar kurum değişikliği imkânı tanınsaydı kurum değişikliği yaparlardı” hipotezi araştırma sonuçlarına göre reddedilmiştir.

Tablo 46. Çalışanların Mezun Olunan Fakülteye Göre Kurumlar Arası Geçiş İmkânı Olsa Başka Bir Kuruma Geçme Durumu Arasındaki İlişki

	Kurumlar arası geçiş imkanı olsa başka bir kuruma geçirim					Total
	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Fikrim Yok	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Mezun Olunan Fakülteniz						
Fen - Edebiyat Fakültesi	16 45,7%	11 31,4%	4 11,4%	3 8,6%	1 2,9%	35 100,0%
Eğitim Fakültesi	9 60,0%	3 20,0%	1 6,7%	0 0,0%	2 13,3%	15 100,0%
Mühendislik Fakültesi	4 50,0%	3 37,5%	0 0,0%	1 12,5%	0 0,0%	8 100,0%
İkt. ve İd. Bilimler Fakültesi	3 42,9%	3 42,9%	0 0,0%	1 14,3%	0 0,0%	7 100,0%
Diğer	2 40,0%	1 20,0%	1 20,0%	1 20,0%	0 0,0%	5 100,0%
Toplam	34 48,6%	21 30,0%	6 8,6%	6 8,6%	3 4,3%	70 100,0%

Araştırma sonucu verilerine göre (Tablo 6) çalışanların kendilerine kurumlar arası geçiş imkanı tanınsaydı başka bir kuruma geçme durumu çalışanların mezun oldukları fakülteye göre incelendiğinde mezun olunan fakülteye göre genel olarak bir farklılık göstermediği ve kendilerine böyle bir imkan verilseydi kurumlar arası geçişte bulunacaklarını söylemek mümkündür. Bu bağlamda fen edebiyat mezunu olan çalışanlar içerisinde %45,7 oranında çalışan kesinlikle katılıyorum, %31,4 oranında çalışanın katılıyorum dedikleri görülmektedir. Aynı şekilde diğer fakültelerde durum benzerlik göstermekte olup eğitim fakültesi mezunu çalışanların içerisinde ise bu oranın %60' ının kesinlikle katılıyorum, %20'sinin katılıyorum dedikleri sonucuna ulaşılmıştır. İktisadi idari bilimler fakültesi mezunu çalışanların ise %42,9 'unun kesinlikle katılıyorum ve yine %42,9'unun katılıyorum diyerek kendilerine böyle bir imkan tanınsaydı kurum değişikliği yapacaklarını söylemek mümkündür. Çalışanların olası bir imkan dahilinde de kurum değiştirme isteklerinin yüksek oranlarda olmasının nedenleri olarak;

- Bu meslekte uzun süre çalışmayı düşünmeyişleri,
- Çalışanlara kendilerine verilen hedeflerin gerçek çalışma performanslarını yansıtmadığı düşüncesine sahip olmaları,
- İşkur hedeflerinin sadece kendilerine yüklendiğini düşünmeleri,
- Çalışma ortamının fiziksel olarak uygun olmayışı,
- Kadroya geçiş sonrası yapılan maaş düzeltmelerinin yetersiz oluşu,
- Kadroya geçiş sonrası maaşlarda yaşanan düşüşün motivasyonlarını olumsuz etkilemesi,

- Görevde yükselmenin uzun yıllar alması,
- Yoğun alışma temposu ve çalışanların kendilerini mesleki açıdan geliştirememelerini, göstermek mümkündür.



SONUÇ VE ÖNERİLER

İşsizlik günümüzde birçok ülkenin sıkıntısı olduğu gibi ülkemizde de bir çok zaman önemli bir problem olarak karşımızı çıkmıştır. Son derece önemli problemin çözümü de farklı çözümler, istihdam politikaları ve çözümler kimi zaman ayrı ayrı, kimi zaman da birlikte kullanılması ve hayata geçirilmesiyle mümkündür. Bu çözüm yolları ve politikalar, imalata dayalı üretimi ve bununla birlikte reel istihdamı güçlendirecek makroekonomik önlemlerden geçmektedir. Hali hazırda beceri eksiği olan işgücüne nitelik kazandırıcı aktif işgücü programlarına kadar geniş bir alanda yer almaktadır. İşsizlik oranını düşürmeyi hedefleyen aktif istihdam önlemlerinden en etkin olanı “İş ve Meslek Danışmanlığı”dır. İşgücü piyasasındaki işsizlerin büyük bir çoğunluğu hali hazırda yeterli niteliklere sahip olmakla birlikte hangi sektörlerde nasıl iş arayacaklarını vakıf olama dıkları için istihdama geçiş yapamamaktadır. İşsizlerin bir bölümü ise yetkinliklerini gereği gibi bilemedikleri için yanlış sektörlerde iş aramakta ve işsiz kalmaktadır. Danışmanlık faaliyeti sadece işsizler için değil meslek değiştirmeyi hedefleyen çalışanlar için de önem içermektedir.

İş ve meslek danışmanlığı ile işsiz kişilerin ve mesleklerini değiştirmek isteyenlerin kişisel yetkinliklerini, sahip oldukları toplam becerilerinin işgücü piyasası ile mevzun olup olmadığı, iş gücü piyasasındaki hangi işlere daha eğilimli olduğu danışmanlar tarafından belirlendiğinde “iş arayanları doğru istihdama, doğru kursiyer doğru kursa” yönlendirilebilmektedir. Bu bakımından iş ve meslek danışmanlığı aktif istihdam politikası bakımında harcanan emek ve çaba açısından en etkili yöntemdir.

İş ve Meslek Danışmanlığı ülkemizde hayata geçen yeni bir meslek gruplarından biridir. Yeni bir meslek olmasıyla birlikte çalışanların bir takım sorun ve problemleride gündeme getirmiştir. İşsizliğin önlemleri açısından önemli bir göreve sahip olan İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin incelenmesi ve sorunlarının ortaya konulması mesleğin geleceği açısından önemlilik arz etmektedir.

Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu bünyesinde görev alan İş ve Meslek Danışmanlarıyla ile yaptığımız araştırma sonucunda meslekle ilgili yaşanan problemler ve sorunların tespitinde önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına genel bir çerçevede bakıldığında;

- Çalışanların demografik yapısı çoğunluğunun kadın iş gücü olmakla birlikte, 30 -35 yaş aralığında ve yüzde 69’u lisans mezunlardır. İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 63’ü Kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda

Çalışma ve İşkurumunda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışanların profili 30 yaş üstü kadın ağırlıklı olduğu görülmektedir. Çalışanların mezuniyetlerine bakıldığında yüzde 50 sinin Fen – Edebiyat Mezunu olduğu görülmektedir. Bu bağlamda Fen – Edebiyat Fakültelerinin ülkemiz çalışma piyasasında giderek geçerliliğini yitirmesi, iş alanlarının daralması sonucu bu bölüm mezunlarının iş bulmalarını zorlaştırmıştır. Özel sektörün yanı sıra Kamu Sektöründe Fen Edebiyat Fakültelerinin atamalarının azalması nedeniyle ilgili fakültenin mezun işsiz sayısı artışa neden olmuştur. İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanı olmak için belirlemiş olduğu kriterlerde herhangi bir bölüm kriteri getirmemesi ve bütün lisans bölüm mezunlarına bu imkânı tanınması Fen Edebiyat ve Eğitim Bilimleri Fakültelerinden mezun kişilerin bu mesleğe yönelmesini sağlamıştır. Çalışma koşullarının, özel sektöre nazaran daha iyi olduğu kamu sektörüne yönelim bayanlarda daha çok olmuştur.

İş ve Meslek Danışmanlarıyla yapılan araştırma sonuçlarının mesleğe giriş ve meslek hakkında bilgi sahibi olup olmadıkları açısından incelediğimizde ise araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının çalışma hayatındaki ilk işim cevabının verenler sadece yüzde 17,1 olduğu görülmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 82,9'u mesleğe geçiş yapmadan önce çalışma hayatında bulundukları görülmüştür. Araştırmaya göre iş ve meslek danışmanlarının daha önce başka bir meslekte çalıştığı tespit edilmiştir.

- Araştırma sonuçlarına göre İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 50'sinin çalışacakları meslek hakkında daha öncesinde bilgi sahibi oldukları tespit edilmiştir. Yapılan çalışmaya göre çalışanların diğer yüzde 50 lik kesimi meslek hakkında bilgisi olmadığını bildirmiştir. Araştırmaya katılan İş ve Meslek danışmanlarının yarısı çalıştıkları meslek hakkında bilgisi olmadan ve ne iş yapacaklarını bilmeden bu mesleği tercih ettiği görülmektedir.
- Günümüz çalışma hayatında performansı etkileyen en önemli unsurlardan biride çalışanın işini severek, mutlu bir şekilde yapmasıdır. Araştırmaya katılan İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 51,4'ü nün mesleğini severek ve mutlu bir şekilde yaptığını bildirmiştir. Bununla birlikte yüzde 35,7'si mesleğini severek ve mutlu bir şekilde yapmadığını bildirmiştir. Kararsızlarla birlikte çalışmaya katılan çalışanların neredeyse yarısı mesleğinde çalışırken mutlu olmadığı görülmektedir. Çalışma hayatı uzun ve yaşamın önemli bir bölümünü oluşturan süreçtir. Bu açıdan bakıldığında yeni bir meslek olan iş ve meslek danışmanlığında çalışan personelin mesleğini icra ederken daha verimli ve performansını arttırabilmesi için çalışanları mutsuz eden faktörlerin tespiti ve problemleri inceleyip çözüm bulunması önemli bir etmendir.
- İşsizliğin hem Dünyada hemde ülkemizde önemli bir problem olduğu günümüzde, bu problemin çözümü için İş ve Meslek Danışmanlığı çok önemli çözümler sunmaktadır. Bu açıdan bakıldığında mesleğin hâlihazırda ve gelecekte önemli bir meslek olacağı kaçınılmazdır. Mesleğin gelecekte önemli bir meslek

haline geleceği ile ilgili yöneltlen soruya çalışanların yüzde 50'si İş ve Meslek Danışmanlığının gelecekte önemli bir meslek olacağını düşünmektedir. Çalışanların geleceğe bakış açısından yüzde 25,7'si gelecekte çalıştıkları mesleğin önemli bir meslek olmayacağını düşünmektedir. Danışmanların yüzde 24,3'lük kesmi ise konu hakkında fikrinin olmadığını bildirmiştir. Değişen ekoomik şartlar bununla birlikte teknolojik gelişmelerle birlikte birçok yeni meslek hayatımıza girdi. Bu değişim birçok mesleğide hayatımızdan çıkardı. Bu değişim hızı gelecekte artarak devam edeceği görülmektedir. Ülkemizde işsizlikle mücadelede çok önemli yeri olan İş ve Meslek Danışmanlığının gelecekte öneminin artıracığı şüphesiz görülmektedir.

- Araştırmaya katılan danışmanların yüzde 35,7'si İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinde uzun yıllar çalışacağını düşünmektedir. Aynı oranda çalışan ise bu meslekte uzun yıllar çalışmayacağını düşünmektedirler. Yüzde 28,6 gibi yüksek oranda çalışan ise fikri olmalığını bildirmiştir. Çalışmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının büyük bir bölümü ileriye yönelik bu meslekte devam edip etmeme konusunda ya olumsuz düşünmekte ya da fikri olmadığını belirtmektedir. Ülkemizde henüz çok yeni bir meslek olan iş ve meslek danışmanlığı mesleği gelişimsel ve kıdemsel süre bakımından yolunda daha çok başında olduğu görülmektedir. Mesleğin tam anlamıyla oturması ve sistemsal bir şekilde ilerlemesi için biraz daha vakte ihtiyaç olduğu görülmektedir. Süreçlerde yaşanan karmaşıklıklar çalışanların geleceğe dair bakışlarının olumsuz etkilediği muhakkaktır. Bu sonuçlar değerlendirildiğinde mesleğin gelişimi ve kıdeminin artması bakımından çalışanların mesleğe bakış açısı önem arz etmektedir.
- Kamu kurum ve kuruluşlarında mesleklerin yaptıkları iş çeşitliliklerine göre kariyer meslekler, genel idari hizmetler ve benzeri birçok kadro çeşiti bulunmaktadır. Yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların yüzde 91,4'ü İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin kariyer meslek olması gerektiği konusunda hem fikir olduğu görülmektedir. Çalışanlar yapmış oldukları işin niteliği bakımından kariyer bir meslek ifa ettiklerini bildirmiştir. Aynı zamanda hali hazırda ve gelecekte önemli bir meslek olacak olan İş ve Meslek Danışmanlığının, kariyer meslekler arasında olması gerektiğini düşünmektedir.
- Sayısal veriye dayalı işlerde, çalışmaların ölçülmesi açısından performans sistemi önemli bir kriterdir. Doğru ve sistematik bir şekilde kurulmuş persormans sistemi hem çalışan hem kurum hemde vatandaş açısından olumlu ve verimli katkılar sunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında çokta fazla kullanılmayan performans sisteminin belkide en aktif kullanıldığı yer Çalışma ve İş kurumudur. Bu bağlamda araştırmaya katılan çalışanların yüzde 91,5'i İş ve Meslek Danışmanlarına verilen hedeflerin, çalışma performanslarını yansıtmadığını düşünmektedir. Çalışanların bu derece yüksek oranda verdiği sonucu değerlendirildiğinde hedeflerin hem kurum açısından hemde çalışanlar açısından tekrara değerlendirilmesi bununla birlikte sahadaki personellerin çalışma koşulları göz önünde bulundurularak çalışma performans kriterlerinin

alışanlarında görüşleri alınarak tekrar değerlendirilmesi önem sarf etmektedir. Performans sisteminin her iki taraf içinde etkin kullanılması verimliliğin arttırılması ve işin niteliklerinin etkin kullanılması açısından oldukça önem arz etmektedir. Bununla birlikte kurum hedeflerinin adil dağıtılması ve performans yükünün paylaşılması verimlilik arttırılmasında katkı sunacaktır. Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının yüzde 92,9'u İşkur hedeflerinin sadece danışmanların üzerine yüklendiğini dşnmektedir. Konuyu bu açıdan değerlendirdiğimizde hedeflerin dağılımı ve performans kriterlerinin belirlenmesi konusunun çalışanlarla birlikte gözden geçirilerek, sistemin oluşmasında alışanlarında fikirlerinin alınarak yapılması verimlilik açısından faydalı olacaktır.

- Değişen alışma dinamikleriyle birlikte çalışma hayatında yer alan paydaşlarında ihtiyaçları değişim göstermiştir. Çalışma ve İş Kurumu, işgücü piyasasında yer iş arayan ve işverenlerin adeta bir buluşma noktası haline gelmiştir. İş arayan kesimin dağılımına baktığımızda birçok farklı kesimden paydaşları görmekteyiz. Araştırmaya katılan İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 94,3' İşkur'un sosyal bir kurum olduğunu dşnmekte. Bununla birlikte sayısal hedeflerin sosyal yönünü olumsuz etkilediğini dşnmektedir. Toplumun her kesimine hizmet veren işkurumu başta iş arayanlar, işverenler ve özellikle her bölümdeki dezavantajlı grupların problemlerine çözüm noktası olmaktadır. Bu bağlamda kurumun önemli bir rolde sosyal bir birleşim noktası olmaktadır. Sayısal hedeflerin önemli olmakla birlikte kurumun sosyal rolnnde unutulmaması gerektiği görülmektedir.
- Performans sistemiyle çalışan kurumlarda genellikle performans verisi beklenen ve performansa katkı yapması beklenen personele operasyonel işler yüklenmez. Sayısal verilere odaklanması ve performans hedeflerinin yerine getirilmesi başlıca grevevidir. Yapılan araştırma sonucunda çalışanların yüzde 70'i İş ve Meslek Danışmanlarını performansa dayalı sistemde çalışmasına rağmen, diğer bölümlerin operasyonel işlerinin verildiğini ve bu nedenler hedeflere odaklanmakta olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Performansa dayalı sistemde alışan İş ve Meslek Danışmanlarının, operasyonel işlerden arındırılması ve hedeflere yönlendirilmesi sistemsel işleyiş açısından daha verimli ve hedeflere ulaşılması açısından daha etkin sonuçlara ulaşılmasına katkı sağlayacaktır. Araştırmaya katılan danışmanların yüzde 77,2'si İş ve Meslek Danışmanlarının, danışmanlık dışı bölümlerde alıştırılmalarını uygun bulmadıklarını belirtmişlerdir. Kurumun bünyesinde bulunan diğer bölümlerin faaliyetlerin yürütülmesi için memur ihtiyaı bulunmaktadır. Memur sayısının yetersiz olması nedeniyle bu bölümlerin işlerinin devamını sağlamak için iş ve meslek danışmanları görevlendirilmekte. Bu bölümlerde görevlendirilen danışmanlar asil işleri olan danışmanlık dışı işler yapmaktadır. Kurumun işlerinin devamlılığı bakımından bu uygulama yapılması gerekmektedir. Fakat kısa süre içinde planlama yapılarak ilgili bölümlere personel ihtiyaının sağlanması

gerekmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının, danışmanlık işlerine yönlendirilmesi hem kurum hemde danışmanlar açısından önem arz etmektedir.

- Çalışma hayatında motivasyonu ve işe olan güdülemeyi olumlu yönde etkileyen unsurlardan biride başarılı personelleri yöneticileri tarafından takdir edilmesidir. Araştırma sonuçlarına göre İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 70'i kendisine verilen hedefleri gerçekleştirmelerine rağmen amirleri tarafından takdir edilmediğini düşünmektedir. Takdir edilmediğini düşünen çalışanların oranı oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Performansa dayalı sistemde çalışan personellerin çalışma psikolojileri açısından hedeflerini gerçekleştirdiklerinde bu başarının karşılığı olarak takdir edilmeyi beklemektedirler. İş ve Meslek Danışmanlarının yöneten amirlerin personellerinin hedef gerçekleştirme sonrası motivasyon açısından takdir edilmesi oldukça önem arz etmektedir. Hedefe güdülenme ve işe motivasyon açısından dikkat edilmesi gereken hususlar içindedir.
- İŞKUR, 2012 yılı itibariyle İş ve Meslek Danışmanlığına geçerek, çalışma hayatına ve iş gücü piyasasına önemli bir rol belirleyici görev üstlenmiştir. İş arayan ve işveren arasında buluşma merkezi olmuştur. İş yeri ziyaretleri, istihdam faaliyetleri, eğitim faaliyetleri ve sosyal projelerle hayatın her noktasına temas etmiştir. Yaşanan bu değişim iş yükü ve yoğunluğuda birlikte getirdi. Araştırmaya sonuçlarına göre çalışanların yüzde 87,2'si çalışma ortamının fiziki koşullarının danışmanlık yapmaya uygun olmadığını düşünmektedirler. İŞKUR, yaşanan bu hızlı değişimle adeta bir çekim merkezi olmuş ve buluşma merkezi haline dönüşmüştür. Lakin hizmet merkezlerinin yapıldığı zamandaki kapasite oranıyla hali hazırdaki talebe yetersiz kalmıştır. Danışmanlık sistemiyle birlikte, vatandaşla bire bir görüşme ortamı sağlanması bununla birlikte dezavantajlı gruplara yapılacak toplantılar ve seminerler için hizmet merkezleri yetersiz kalmıştır. Konuyu bu bakımdan incelediğimizde etkin bir danışmanlık için gerekli fiki koşulların sağlanması şarttır. Yapılacak görüşmenin amacına ulaşabilmesi ve nitelikli olabilmesi için gerekli ortamın oluşturulması ve ihtiyaçların sağlanması danışmanlık sürecine olumlu katkılar sağlayacaktır.
- Bilgi çağı olarak adlandırılan günümüz zaman diliminde, iş yerlerinde çalışma araçları olarak internet, bulut sistemleri ve bilgisayar yoğunlukla kullanılmaktadır. Hayatımızın her alanına giren bu teknoloji işlerimizi kolaylaştırırken zamandan da tasarruf etmemizi sağlamıştır. Bilgi teknolojilerini iyi kullanan kurumlar iş verimliliklerini arttırmış ve işlerin delegasyonunu kolayca sağlamıştır. Kamu kurum ve kuruluşları son dönemde teknolojik alt yapıya önem vererek, alt yapı sistemlerini güçlendirmiştir. Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının yüzde 94,3'ü İŞKUR portal sisteminin yeterince kullanışlı olduğunu düşünmemektedir. Araştırmaya katılanların neredeyse tamamı portal sisteminin yeterince kullanışlı olduğunu düşünmemektedir. Bu açıdan bakıldığında sistemsel sıkıntı olduğu net bir şekilde görülmektedir. Bilgi çağını yaşadığımız bu zaman diliminde sistemsel sıkıntıların çözümü mümkün

konulardır. Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının yüzde 90'ı İŞKUR portal sisteminin işlerini yavaşlattığını ve iş yükünü arttırdığını bildirmektedir. Bu sonuca bakıldığında kullanılan portal sisteminde bir takım yetersizlikler olduğu görülmektedir. Sistemsel alt yapının yetersizliği kendi başına önemli problem olmakla birlikte, işlemleri yavaşlatan ve çalışanların iş yükünü arttıran bir seviyeye ulaştığı görülmektedir. Çalışmaya katılan çalışanların neredeyse tamamı portal sisteminden memnun olmadıkları hatta işlerini olumsuz yönde etkilediğini düşünmektedirler. Portal ve alt yapı sistemlerinin kullanıcı dostu bir çalışma sistemi olması çok önemlidir. Bu nedenle sistemlerin çalışanların kolay kullanımı ve kullanışlı olması, işlerin kolaylaşmasına ve çalışanların verimliliğine olumlu yansayacaktır.

- Çalışmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının yüzde 67'si danışmanlık sisteminin işveren – iş arayan olarak uzmanlaşması gerektiğini düşünmektedir. Hali hazırda iş ve meslek danışmanları İŞKUR süreçlerinde danışmanlık hizmetleri gerçekleştirmektedir. Önümüzde ki süreçte danışmanlar uzmanlaşarak, her danışmanın kendi uzmanlık alanlarında danışmanlık hizmeti sağlanmasını istedikleri görülmektedir.
- Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 86,6'sı sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçiş sonrası maaşlarda yaşanan düşüşün iş motivasyonlarını olumsuz etkilediğini düşünmektedir. Sözleşmeli kadroda atanan İş ve Meslek Danışmanları, kadrolu memurlara oranla ücretleri şartları daha iyi konumdaydı. Yönetim tarafınan Yapılan iş çeşitliliğine bakıldığında performans dayalı çalışma yapısıyla ücret skalasının biraz daha yukarda olması uygun görülmüştür. Sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçişle birlikte İş ve Meslek Danışmanlarının 800 TL civarı bir ücret kaybına maruz kalmıştır. Bu süreç, çalışanların yaşam şartlarını olumsuz yönde etkiledi. Çalışma yaşamının, çalışana sağladığı en önemli katkısı maddi gelir elde etmesidir. Yaşan bu maddi kayıp çalışanlar üstünde oldukça olumsuz etki yaparak iş motivasyonlarını olumsuz etkilediği görülmüştür. Bununla birlikte sözleşmeli memurluktan kadrolu memurluğa geçiş sonrası maaşlarda yaşanan düşüş sonrası yapılan iyileştirme çalışanlar tarafından yeterli görülmemiştir. Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 81,5'i maaşlarda yapılan düzeltmenin yeterli olmadığını bildirmiştir.
- Çalışanların iş yerinde en önemli motivasyonlarından biride kariyer hedefleridir. Terfi etme isteği ve görevde yükselme her çalışanın kendisine çizdiği bir kariyer yoludur. Her kurumun kendi yönetmeliğiyle belirlediği görevde yükselme kriterleri mevcuttur. İş ve Meslek Danışmanlarının müdürlük sınavına girebilmeleri için 10 yıllık çalışma kıdemine sahip olmaları gerekmektedir. Araştırmaya katılanların yüzde 80'i iş ve meslek danışmanlarının görevde yükselme sınavına katılabilmeleri için belirlenen on yıllık görev sürecinin uzun olduğunu düşünmektedir. Kariyer basamaklarında geçiş süreçlerinin daha kısa olması gerektiğini düşünmektedirler.

- Araştırmaya katılanlar yoğun çalışma kapsamından memnuniyetsiz olduğu görülmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 92,8'i yoğun çalışma temposu nedeniyle mesleki anlamda kendilerini geliştiremediklerini bildirmiştir. Dinamik yapıda bir meslek olması nedeniyle değişen yönetmelikler, yeni mevzuatlar, ekonomik dönüşümler, iş hukuku ve çalışma hayatıyla ilgili birçok bilginin takibi yeniliklerin gözden geçirilmesi mesleğin uygulanmasında olmazsa olmaz süreçlerdir. İş ve meslek danışmanlarının çalışma piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda var olan bilgisel değişimleri ve yenilikleri yakından takip etmesi gerekmektedir. Çalışanların mesleki açıdan kendilerini geliştirmeleri için kurumun gerekli desteği sağlaması önemlidir. İş ve meslek danışmanlığında mesleki gelişim ve kişisel gelişim oldukça önemlidir. Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 54,3'ü mesleki gelişim açısından kurum tarafından verilen eğitimlere yeteri kadar katılamadıklarını bildirmiştir. Yoğun çalışma temposunun mesleki anlamda kendini geliştiremediğini düşünen çalışanlarla birlikte danışmanların yarından fazlası yeteri kadar kurumun eğitimlerinde eğitimlerinden faydalanamadığını bildirmesi bu iki sürecin bir biriyi bağlantılı olduğu görülmektedir.
- İŞKUR, son dönemdeki hizmetleriyle birlikte vatandaşın ilgi odağı bir kurum haline dönüşmüştür. Kuruma karşı yaşanan bu talep artışıyla birlikte alt yapı ve personel eksikliğiyle, çalışanların yoğunluğu oldukça artmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların yüzde 77,1'i kurum hizmetlerinden faydalanmak isteyen vatandaşlara, randevu zorunluluğunun getirilmesi verilen hizmetin kalitesini arttıracaklarını düşünmektedir. Verilen hizmetlerin niceliği kadar niteliğinde önemlidir. Bu bağlamda vatandaşlara verilen hizmetlerin kalitesinin artırılması konusunda değişik öneri ve fikirlerin değerlendirilmesinde yarar bulunmaktadır. Yapılan işin gereği iş ve meslek danışmanları vakitlerinin yarısını sahada görev yapmaktadır. Mesleğin dış görevi olması nedeniyle çalışanların yüzde 94,3'ü kurum dışı ziyaretlerde kullanılmak üzere; yol ücreti, kıyafet yardımı, yapılması gerektiğini düşünmektedir.
- İŞKUR, iş ve meslek süreciyle birlikte personel sayısını iki katına çıkarmıştır. Yeni personellerle birlikte tecrübe ortalaması düşmüştür. İş ve meslek danışmanları, ülkemizdeki bu mesleğin ilk uygulayıcılarıdır. Meslekte tecrübeleri arttıkça daha öncesinde çok fazla fikir sahibi olmadıkları meslek hakkında daha net öngörülerini olmuştur. Bu bağlamda araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanların yüzde 78,8'i kurumlar arası geçiş imkânı olsa başka bir kuruma geçirim cevabını vermiştir. Kuruma bağlılık anlamında çalışanların verdiği bu oran oldukça yüksektir.
- İş ve Meslek Danışmanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumunun belirlemiş olduğu kriterler ve buna bağlı kapsamda kurumun belirlemiş olduğu sınavlarda başarılı olmuş kişilerce verilen belgeler sonucu yapılabilen bir meslektir. Mesleğe giriş şartlarından biride bu belgeye sahip olmaktır. Bununla birlikte kurumun içinde çalışan danışmanlara uygunluk ve yenileme zorunluluğu bulunmaktadır. İş ve

Meslek Danışmanlarının yüzde 94,3'ü meslekte aktif olarak çalışan danışmanların iki yılda bir uygunluk, beş yılda bir belge yenileme sürecinin gereksiz olduğunu düşünmektedir. Mesleği icra eden çalışanların bir daha belge yenileme sürecinin tekrar değerlendirilerek

Sonuç olarak araştırmanın neticesinde elde edilen verilere göre; Kocaeli örneğinde İş ve Meslek Danışmanı olarak görev alan çalışanların demografik yapısı çoğunluğunun kadın iş gücü olmakla birlikte, 30 -35 yaş aralığında lisans mezunlardır. İş ve Meslek Danışmanlarının yüzde 63'ü Kadın çalışanlardan oluşmaktadır. Bu bağlamda Çalışma ve İşkurumunda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışanların profili 30 yaş üstü kadın ağırlıklı olduğu görülmektedir. Çalışanların mezuniyetlerine bakıldığında yarısının Fen – Edebiyat mezunu olduğu görülmektedir. Mesleğin ülkemizdeki ilk uygulayıcıları olan bu çalışanların bir takım sorunları olduğu görülmektedir. Her mesleğin kendine özgü sorunları olduğu gibi iş ve meslek danışmanlığında bir takım sorunları mevcut. Bu bağlamda yapısal ve çözümü uzun sorunlar olmakla birlikte, kısa vadede çözülebilecek sorunlarında olduğu görülmüştür. Ülkemizdeki yeni mesleklerden biri olan iş ve meslek danışmanlığını hali hazırda görevde bulunan danışmanlarında meslek hakkında bilgi sahibi olmadıkları görülmektedir. Danışmanlar mesleğe adapte oldukça, bilgi deneyim ve tecrübeleri artacaktır. Aynı zamanda İş ve Meslek Danışmanlarının problemlerini üç ana başlıkra toplarsak; ücret ve sosyal haklarda yaşadıkları sorunlar, çalışma psikolojisi ve çalışma ilişkilerinde yaşadıkları sorunlar, çalışma koşullarında yaşadıkları sorunlar olarak toparlayabiliriz.

Ücret ve sosyal haklarda yaşadıkları sorunları incelediğimizde, iş ve meslek danışmanlarının sorunlarını ve mutsuzluğunu etkileyen en önemli faktörlerden biride danışmanların kadroya geçiş sonrası maaşlarda yaşanan düşüş olduğu görülmektedir. Belli bir kazanç düzeyine sahip olan çalışanlar, kadro geçişiyle birlikte maaşları üçte bir oranında düşüş yaşamıştır. Bu düşüş sonrası yetkili merciler tarafından yaşanan sıkıntı değerlendirilerek iş ve meslek danışmanlarının maaşlarına iyileştirme yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yapılan bu iyileştirmenin yeterli olmadığı görülmektedir. Kadrolu memurların maaş gösterge çizelgesi belirlemesi Devlet Memurları kanun ve esaslarına istinaden belirlendiği için kısa vadede çalışanların sözleşmeli oldukları zamanda aldıkları maaş seviyelerine ulaşmaları pekte mümkün görülmemektedir. Kadro sistemiyle kıdemleri arttıkça maaşları yükseleceği görülmektedir. Aynı zamanda kadrolu memurluğa geçişte her hangi bir zorlamanın olmadığı ve kişilerin kendi tercihleri olduğu bilinmektedir. İş ve Meslek Danışmanları kurum dışı ziyaretlerinde kullanılmak üzere; yol ücreti ve kıyafet yardımı yapılması gerektiğini düşünmektedir. Danışmanların görev sahasına baktığımızda çalışma zamanlarının yarısını kurum dışında firma ziyaretleriyle geçirmektedirler. Kamu kurum ve kuruluşlarında bu benzer görevlerde çalışan memurların bu hakka sahip oldukları görülmektedir. Maaşlar kadar karmaşık bir konu olmadığı aşikârdır. Talebin kurum içinde değerlendirilmeye değer bir konu olduğu ve çalışanların motivasyonunu artırıcı etkileri olacağı gözükmemektedir.

İş ve Meslek Danışmanları, görevde yükselme sınavına katılabilmeleri için belirlenen on yıllık görev süresinin uzun olduğunu düşünmektedirler. Kamu kurum ve kuruluşlarının

görevde yükselme kapsamında bir takım kriterleri mevcuttur. İŞKUR, kurum içi Şube Müdürlüğü sınavına katılabilmeleri için danışmanlara on yıllık çalışma şartı getirmiştir. Danışmanlar bu sürenin uzun olduğunu düşünmektedir. Çalışma hayatında ki yenilikler ve değişimler göz önüne alındığında genç ve yetenekli personellerin daha kısa zaman dilimlerinde terfi etme olanağı sağlanması hem çalışan hemde kurum açısından verilmi sonuçlar doğuracağını düşünmekteyim. Araştırmaya katılan çalışanlar, İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin kariyer meslek (uzman kadrosu) olması gerektiğini düşünmektedirler. Kamu kurumlarındaki uzman kadrolarına bakıldığında, işsizlikle mücadele konusunda önemli bir görev ifa eden İş ve Meslek Danışmanlarının kadrosunun uzman kadro olarak değerlendirilmesinde fayda vardır. Bu sayede mesleğin itibarı artarak günümüzün ve geleceğin en büyük problemi işsizlikle mücadele konusunda mesleğin önemi dahada artmasına katkı sağlayacaktır. Nasıl ki hasta olduğumuzda tedavi için doktora gidiyorsak, işsiz kaldığımızda da iş ve meslek danışmanına ulaşmamız elzem olacaktır. Bu bakımından meslek her daim önemini arttıracaktır.

Mesleğin sorunlarına çalışma psikolojisi açısından baktığımız zaman; hedefe bazlı performans sisteminde çalışan İş ve Meslek Danışmanları, yoğun çalışma temposuna rağmen performans hedef kriterlerinin gerçek manada çalışmalarını yansıtmadığını düşünmektedir. Danışmanlar, gün içinde yoğun tempoyla çalışmalarının, belirlenen bu performans kriterleri nedeniyle görülmediğini bildirmiştir. Bununla birlikte İŞKUR hedef yükünün sadece danışmanlar üstüne yüklendiğini düşünmektedirler. Performans sistemiyle hedeflenen başta çalışanın ve kurumun nitelikli iş gücü çıktısı elde etmektir. Bu açıdan değerlendirildiğinde çok çalışan personellerin veriliği söz konusu olmala birlikte bu çalışmalarının karşılığını performansda göremediklerini söylemektedirler. İş delegasyonu kurumların iş yönetimi açısından çok önemlidir. İşlerin doğru ve verimli yapılabilmesi için görev dağılımının önemi büyüktür. İş delegasyonunun etkin dağılımı, performans kriterlerinde etkin paylaşılmasına etken olacaktır. Çalışanın yönetime katılması ve fikirlerinin alınması bakımından, performans sisteminin yeniden yapılandırılması aşamasında personellerinde fikirlerinin alınması ve daha etkin performans kriterleri bulunması verimlilik açısından önemlidir. Performans sisteminde sayısal verilerin ön planda tutulmasının işini niteliğini ve kalitesini düşmesine neden olduğu bu nedenle kalitenin ve niteliğin artacağı çözümler sunmak verimlilik açısından önem arz edecektir.

İş ve Meslek Danışmanları; yoğun çalışma temposu, iş delegasyonunun eşit dağıtılmaması, çalışma performanslarını yansıtmadığı sayısal çıktıları önem veren performans sisteminden memnun olmadıkları görülmüştür. Aynı zamanda iş ve meslek danışmanları kendilerine verilen hedefleri gerçekleştirmelerine rağmen amirleri tarafından takdir edilmediğini düşünmektedir. Çalışma hayatında motivasyonu olumlu etkileyen unsurlarda biride takdir edilmektir. Yapılan işlerin neticesinde takdir edilmek yöneticilerin, çalışanlara yapabileceği en kolay ödüllendirme yöntemidir. Yöneticiler, personellerini takdir etme konusunda daha hassas ve ilgili olması çalışanların morel ve işe motivasyonu açısından olumlu katkılar sağlayacaktır.

Kurumda görevli iş ve meslek danışmanları, bu meslekte uzun yıllar çalışmayı düşünmektedirlerini bildirmişlerdir. Çalışanların bu görüşte olmasına etki eden faktörlerin

başında aldıkları eğitimlerin başka mesleklere güdülemesi özellikle öğretmenlik branşları. Yoğun çalışma tempusu, kariyer beklentileri, çalışma koşulları gibi konular meslekte devam etme konusunda olumsuz motive etmektedir. Aynı zamanda imkân buldukları takdirde başka kurumlara geçmeyi düşünmektedir. Çalışanlara, mesleğin önemi ve geleceği hakkında daha iyi hissettirilmesi, kariyer süreçlerinin daha kolay hale getirilmesi, çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi konularda atılacak adımlarla danışmanların mesleğe bağlılığı olumlu yönde etkilenebilecektir.

Çalışma koşulları açısından baktığımız zaman, kurumun fiziki koşullarının danışmanlık yapmaya çok uygun olmadığını görmekteyiz. Alt yapı ve teknolojik problemlerinde işleri kolaylaştırmak yerine zorlaştırdığıda araştırmada belirtilmiştir. Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu hizmet binalarının yapılış sürecinde kurum bu kadar göz önünde ve işler olacağı tahmin edilememiştir. İş ve Meslek danışmanlığı süreciyle birlikte kurumun çalışma dinamikleri değişerek çalışma hayatının merkezi haline gelmiştir. Bu hareketliliğe çalışma alanları yetersiz kalmıştır. Yapılan çalışmada da görülmek üzere danışmanlık sistemine uygun modern hizmet binalarının yapılması büyük önem taşımaktadır. Önümüzdeki süreçte İŞKUR, hizmet binalarındaki dönüşümü hızlı bir şekilde hayata geçirmesinde, danışmanlık sisteminin doğru işlemesi açısından önemli katkı sağlayacaktır. Portal sistemindeki aksaklıkların giderilmesi konusunda ise çalışan dostu sistemlerin geliştirilip hayata geçirilmesi günümüz bilgi teknolojileri çağında çokda zor olmayacaktır.

Sonuç olarak; İş ve Meslek Danışmanlığı, Ülkemizdeki yeni meleklerden biridir. Dünya'nın ve ülkemizin en önemli problemlerinden biri olan işsizlikle mücadelede en önemli aktör olma yolunda hızla ilerlemektedir. Çalışma hayatının her alanında bulunan İŞKUR'un hizmetlerini tanıdan, uygulayan ve sahada bire bir yer alan personelliridir. Çalışma piyasasının her paydaşına danışmanlar kanalıyla hizmet sağlanmaktadır. Oldukça önemli bir görev yapan İş ve Meslek Danışmanları, gelecekte çalışma hayatının her noktasında görev almaya ve önemini korumaya devam edecektir. Danışmanların sorunlarını bakıldığı zaman genellikle çalışma koşulları, iş yoğunluğu, performans sisteminin çalışma eforlarını tam yansıtamaması, ücret problemleri, fiziki ve alt yapı yetersizlikleri olarak özetleyebiliriz. Çalışanların sorunlarının çözümü aşamasında en kolay yöntemin danışmanların yönetiminin daha etki yapılması gerekmektedir. Çalışanların motivasyonu, performans kriterleri, mesleki gelişim, takdir ve ödüllendirme gibi konularda yapılacak dokunuşların birçok sorunu kendiliğinden çözüleceğini göstermektedir. Bununla birlikte bazı mevzuat değişiklikleriyle danışmanların sosyal haklarında iyileştirmeler yapmak mümkündür. Ayrıca teknolojik değişimler, bilgi teknolojilerinin daha etkin kullanımıyla iş yükünün azaltılması danışmanların gelişimi açısından önemli katkılar sağlayacaktır. Alt yapı sıkıntıları konusunda, modern hizmet binalarının hizmetine sunulması çalışanların mesleğini daha iyi koşullarda yapmasını sağlayacağı gibi vatandaşların kurumdan alacağı hizmet kalitesini oldukça arttıracaktır.

KAYNAKÇA

- Aytaç, S. (2005). “*Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesine Sorunları*”, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Bayraktaroğlu, S. (2003). “*İnsan Kaynakları Yönetimi*”, Sakarya, Sakarya Kitabevi.
- Biçerli M.K. (2011). “*Çalışma Ekonomisi*”, İstanbul, 6. Baskı, Beta Yayınları.
- Bingöl, D. (2004). “*İnsan Kaynakları Yönetimi.*”, İstanbul, Beta Yayıncılık.
- Bodur, Z. (2013). “*İşkur İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin etkinliğinin artırılmasında performans ölçümünün rolü*” Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Büyüköztürk, Ş. (2012) “*Bilimsel Araştırma Yöntemleri*”, 11. Baskı, Pegem Akademi, Ankara.
- Can, A (2017). “*Türkiye’de Ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç Ve Yöntemleri İle İşkur İçin Öneriler*”, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Cohen, J. (1988) . “*Statistical power analysis for the behavioral sciences*” (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- Çalık, T (2006). “*Kariyer Yönetimi Tanımlar, Kavramlar, İlkeler*”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Çelik, A. (2004). “*Kariyer Yönetimi*”, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Dilhan E. (2018). “*Meslek Seçimine Destek Dergisi*” Sayı: 5, İŞKUR Yayınları, Ankara
- Erdoğan, N. (2011) “*İş ve Meslek Danışmanlığı*”, İŞKUR Yayınları, Ankara
- Erdoğan, N. (2003) . “*Kariyer geliştirme: Kuram ve uygulama.*” Ankara, Nobel Yayınları.
- Ethem, İ. (1998) . “*Özgüven, bireyi tanıma teknikleri,*” Ankara, Nobel akademik yayıncılık.
- Filiz, Z. (2009) . “*Hizmet sektöründe hizmet kalitesinin SERVQUAL yöntemi ile ölçülmesi ve bankacılık sektöründe bir uygulama.*” Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt:46 Sayı:538, 2009.
- İşığçok, Ö. (2014) “*Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)*”, Ankara, Çalışma ve Toplum Yayınları.
- Subaşı, İ. (2005) “*İş Hukukunda Çalışma Süreleri*”, İstanbul, Legal Yayıncılık
- Karagülle, B. “*Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş*

- (2007) . *Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri*", Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Kartal, D. (2012) . *"Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri"*, İstihdamda 3İ, Sayı:4, Ankara.
- Kenar, N (2011) . *"Türkiye'de Meslek (Kariyer) Danışmanlığı ve Rehberliği Hizmetleri"*, İstihdamda 3İ, Ankara
- Kepçeoğlu, M. (1999) . *"Psikolojik Danışma ve Rehberlik"*, İstanbul, 12. Baskı Alkım Yayın Evi.
- Kılıç G. (2009) . *"Kariyer Yönetimi"*, Turizm Araştırmaları Dergisi, Sayı 1, Ankara.
- Kuzgun, Y. (1995) . *"Rehberlik ve Psikolojik Danışma"*, Ankara, ÖSYM Yayınları.
- Kuzgun, Y. (2003) . *"Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına giriş."* Ankara, Nobel Yayınları.
- Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu (2018). *"2017 Kocaeli İşgücü Piyasası Araştırma Raporu."* Kocaeli, Kocaeli İşkur Yayınları.
- Kocaeli Sanayi Odası (2018). *"Kocaeli Sanayi Odası ; Rakamlarla Kocaeli"*, Kocaeli, Kocaeli Sanayi Odası Yayınları.
- Kozak, A. (2001). *"Konaklama İşletmelerinde Kariyer Planlaması."*, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- Latsch, G. (2000) . *"İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı"*, Ankara, Siyasal Yayıncılık.
- National Career Development Association: National Career Development Association (1997) . *"Career counseling competencies"* (Revised Version).
- Özoğlu, S. Ç. (2007) . *"Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma"*, Ankara, Hiperlink Yayınları.
- Özkan, M. A. (2012) . *"İŞKUR'un İş ve meslek Danışmanlığı Yol Haritası"*, İstihdamda 3İ, Sayı:4, Ankara.
- Resmi Gazete. *"İş ve meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı"*, RG Tarih- Sayı: 7.6.2011 - 27957 (Mükerrer).
- Resmi Gazete. *"4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu"*, RG, 05.07.2003–25159.
- Resmi Gazete. *"Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği"*, RG, 12.03.2013-28585.
- Şenatalar, F (1978) . *"Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler."* İstanbul, Üniversite Kitabevi.
- Temel, A. (2015). *"Meslek danışmanlığı uygulaması"*, (Çevrimiçi),: <http://www.ankarapdr.org/bolum/meslek-danismanligi-uygulamasi>
- Usluer, E. (2005) . *"Meslek incelemeleri kılavuzu."*, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Yılmaz, İ. (2007) . *"Otel işletmelerinde hizmet kalitesinin müşteriler ve yöneticiler açısından ölçülmesi: İzmir örneği."* Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Zengin E. (2017) . *"Meslek Rehberi Hakkında"*, (Çevrimiçi), <http://www.meslekrehberi.org/about>, 31 Temmuz 2017.

- Zengin E. (2017). “*Çağdaş İnsanın En Önemli Kararı: Meslek Seçimi*”, (Çevrimiçi), <http://www.meslekrehberi.org/meslek-secimi-rehberi/cagdas-insanin-en-onemli-karari-meslek-secimi.html>, 31 Temmuz 2017.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı, RG Tarih- Sayı: 7.6.2011 - 27957 (Mükerrer).
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (2013). “*Yayınlanmamış Bilgi Notları*”, İş ve meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2013). “*İşlemler El Kitabı- İş Gücü Eğitimi*.” İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2016). “*KOSGEB Girişimcilik Protokolü*”, İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu. “İşarayan”, (Çevrimiçi), <http://iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/aktifisgucuprogramlari.aspx>, 20 Ekim 2017
- Türkiye İş Kurumu. “İşarayan”, (Çevrimiçi), <http://iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx>, 24 Ekim 2017
- Türkiye İş Kurumu. “*İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri*”, (Çevrimiçi), <http://statik.iskur.gov.tr>, 24 Ekim 2017
- Türkiye İş Kurumu: “*2013- 2017 Stratejik Planı*.”, (Çevrimiçi), <http://www.sp.gov.tr/tr/stratejik-plan/s/902/Turkiye+Is+Kurumu+Genel+Mudurlugu+2013-2017>, 24 Ekim 2017
- Türkiye İş Kurumu: “*Kurumsal Bilgi Tarihçe*”, (Çevrimiçi), <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/Tarihce.aspx>, 13 Ağustos 2017
- Türkiye İş Kurumu: “*Kurumsal Bilgi*”, (Çevrimiçi), <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/Kurum/>, 13 Ağustos 2017
- Türkiye İş Kurumu (2016) : “*İşlemler El Kitabı-Birinci Bölüm*.” İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2016) : “*İşlemler El Kitabı-İkinci Bölüm*.” İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2016) : “*İşlemler El Kitabı-İşsizlik Sigortası Uygulamaları*.” İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu: İşarayan, (Çevrimiçi), <http://iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/issizliksigortasi>, 18 Ekim.2017
- Türkiye İş Kurumu (2016) : “*İşlemler El Kitabı- İş Kaybı Tazminatı*.” İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu (2013) : “*Yayınlanmamış Bilgi Notu*”, İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı, İş ve meslek Danışmanlığı Şube Müdürlüğü, İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu: “*Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü*”, İmza Tarihi: 26.10.2004. İŞKUR Yayınları, Ankara.
- Türkiye İş Kurumu: “*İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri*”, (Çevrimiçi),

<http://www.iskur.gov.tr/mydocu/danisman.html>, 08 Haziran 2017.

Türkiye İş Kurumu (2012) : “*İşlemler El Kitabı*”, İş ve meslek Danışmanlığı Hizmetleri. İŞKUR Yayınları, Ankara.



EKLER

EK_ 1 : ANKET ÇALIŞMASI

A. CİNSİYETİNİZ NEDİR?

A. BAYAN B. BAY

B. YAŞINIZ ?

A. 20-24

B. 25-29

C. 30-34

D. 35-39

E. 40 VE ÜZERİ

C. EĞİTİM DURUMUNUZ

A. LİSANS MEZUNU

B. YÜKSEK LİSANS

C. DOKTORA MEZUNU

D.MEZUN OLUNAN FAKÜLTE

A. FEN EDEBİYAT

B.EĞTİM

C.MÜHENDİSLİK

D.İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER

E.DİĞER

1 - İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI, ÇALIŞMA HAYATINDAKİ İLK İŞİM.

A - EVET B – HAYIR

2 - İŞ VE MESLEK DANIŞMANI OLMADAN ÖNCE MESLEK HAKKINDA BİLGİM VARDI.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

3- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİNİ SEVEREK VE MUTLU BİR ŞEKİLDE YAPIYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

4- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞININ GELECEKTE ÖNEMLİ BİR MESLEK OLACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

5- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİNDE UZUN YILLAR ÇALIŞACAĞIMI DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

6- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI MESLEĞİNİN KARİYER MESLEK (UZMAN KADROSU) OLMASI GEREKTİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

7- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARINA VERİLEN HEDEFLERİN, ÇALIŞMA PERFORMANSIMI YANSITMADIĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

8- İŞKUR HEDEFLERİNİN SADECE DANIŞMANLARIN ÜZERİNE YÜKLENDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

9- İŞKUR'UN SOSYAL BİR KURUM OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.SAYISAL HEDEFLERİN SOSYAL YÖNÜMÜZÜ OLUMSUZ ETKİLEDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

10- HEDEFLİ SİSTEMDE ÇALIŞMAMA KARŞIN DİĞER BÖLÜMLERİN OPERASYONEL İŞLERİNİ YAPMAM PERFORMANSIMI OLUMSUZ ETKİLEMİYOR.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

11- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI DIŞINDAKİ BÖLÜMLERDE ÇALIŞTIRILMAYI UYGUN BULMUYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

12- BANA VERİLEN HEDEFLERİ GERÇEKLEŞTİRDİĞİMDE AMİRLERİM TARAFINDAN TAKDİR EDİLİYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

13- ÇALIŞMA ORTAMIMIN FİZİKİ KOŞULLARI DANIŞMANLIK YAPMAYA UYGUN OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

14- İŞKUR PORTAL SİSTEMİNİN YETERİNCE KULLANIŞLI OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

15- İŞKUR PORTAL SİSTEMİNİN İŞLERİMİ YAVAŞLATTIĞINI VE İŞ YÜKÜMÜ ARTTIRDIĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

16- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI SİSTEMİNİN GELECEKTE İŞVEREN – İŞ ARAYAN OLARAK UZMANLAŞMASI GEREKTİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

17- SÖZLEŞMELİ MEMURLUKTAN KADROLU MEMURLUĞA GEÇİŞ SONRASI MAAŞLARIMIZDA YAŞANA DÜŞÜŞ İŞ MOTİVASYONUMU OLUMSUZ OLARAK ETKİLEDİĞİNİ DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

18- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARINA, KADROYA GEÇİŞ SONRASI
YAPILAN MAAŞ DÜZELTİLMESİNİ YETERLİ BULUYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

19- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ GÖREVDE YÜKSELME SINAVINA
KATILABİLMELERİ İÇİN BELİRLENEN ON YILLIK GÖREV SÜRESİNİN
UZUN OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

20- YOĞUN ÇALIŞMA TEMPOSU NEDENİYLE MESLEKİ ANLAMDA
KENDİMİ GELİŞTİREMEDİĞİMİ DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

21- KURUM DIŞI ZİYARET GÖREVLERİNDE KULLANILMAK ÜZERE; YOL
ÜCRETİ, KIYAFET YARDIMI YAPILMASININ GEREKTİĞİNİ
DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

22- KURUM HİZMETLERİNDEN FAYDALANMAK İSTEYEN
VATANDAŞLARA, RANDEVU ZORUNLULUĞUNUN GETİRİLMESİ
VERİLEN HİZMETİN KALİTESİNİ ARTTIRACAĞINI DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

23- MESLEKİ GELİŞİMİMİZ AÇISINDA KURUM TARAFINDAN VERİLEN
EĞİTİMLERE YETERİ KADAR KATILABİLİYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

24- KURUMLAR ARASI GEÇİŞ İMKANIM OLSA BAŞKA BİR KURUMA
GEÇMEYİ DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

25- MESLEKTE AKTİF OLARAK ÇALIŞAN DANIŞMANLARIN İKİ YILDA BİR
UYGUNLUK, BEŞ YILDA BİR BELGE YENİLEME SÜRECİNİN GEREKSİZ
OLDUĞUNU DÜŞÜNÜYORUM.

A – KESİNLİKLE KATILIYORUM

B – KATILIYORUM

C – FİKRİM YOK

D – KATILMIYORUM

E – KESİNLİKLE KATILMIYORUM

ÖZGEÇMİŞ

Mehmet Akif İBRAHİMOĞLU, 1982 yılında Kocaeli’de doğdu. İlk, orta ve lise eğitimlerini Kocaeli’de tamamladı. 2007 yılında Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü tamamladı. Çalışma Hayatına; Özel Bir Bankada Bireysel Bankacılık Yönetici Adayı olarak başladı. 6 yıl Çeşitli Uluslararası firmalarda İnsan Kaynakları Uzmanı olarak çalıştıktan sonra, 2013 yılından itibaren Kocaeli Çalışma ve İş Kurumuna İş ve Meslek Danışmanı olarak görevini sürdürmektedir. 2015 yılında başladığı Yalova Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Ana Bilim Dalının Sosyal Politika Programında yüksek lisansına halen devam etmektedir.

