

**T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**TÜRKİYE’DE İŞSİZLERİN MESLEĞE YÖNELTİLMESİ
SORUNLARI: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ahmet Cahit AKMAN

**Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı: Sosyal Politika**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Tuncay GÜLOĞLU

HAZİRAN - 2012

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜRKİYE’DE İŞSİZLERİN MESLEĞE YÖNELTİLMESİ
SORUNLARI: YALOVA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Ahmet Cahit AKMAN (107205007)

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

Bu tez 22/06/2012 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

- ☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

- ☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

Jüri Üyesi

- ☐ Kabul
☐ Red
☐ Düzeltme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Ahmet Cahit AKMAN

28.05.2012

ÖNSÖZ

İşsizlik bir ülkede sadece üretim ve ekonomik kalkınmayı olumsuz etkilememekte, aynı zamanda sosyal problemler, sosyal dışlanma ve yoksulluğu da beraberinde getirmektedir. Ülkeler bu sorun ile mücadelede aktif veya pasif politikaları içeren pek çok değişik yöntem uygulamaktadırlar. Mesleğe yöneltme hizmetleri de bu süreçte son yıllarda yıldızı parlayan ve işsizliğin önlenmesine hizmet eden aktif politikalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mesleğe yönelme önemli bir adımdır ve bu süreçte yapılabilecek hataların telafisi oldukça güçtür. Sağlıklı ve doğru kararlar verilebilmesi için bir plan dâhilinde yapılan ciddi bir çalışma gerekir. Bu nedenle işsizlikle mücadelede mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri, bireyin kolayca iş bulması, bulduğu işte başarılı olması ve hayatını mutlu bir şekilde devam ettirebilmesi için büyük bir önem arz etmektedir. Bu nedenle meslek seçimi ve mesleğe yöneltme, en büyük sorunlardan biri olan işsizliğin önlenmesi açısından ele alınması gereken konulardır.

Bu tez çalışmasının amacı mesleğe yöneltme hizmetlerini incelemek ve işsizliğin nedenleri ve meslek seçiminin işsizlik ile olan ilişkisi araştırmaktır. Bu çalışmada; mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri, işsizlik konusu üzerinden ele alınmış meslek sahibi işsizlere yönelik anket yapılarak işsizlikle mücadelede mesleğe yöneltme ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin fonksiyonu konusunda literatüre katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmayı hazırlarken tez çalışması süresince, görüş, eleştiri ve yardımlarıyla çalışmaya yön veren tez danışmanım Doç.Dr.Tuncay Güloğlu'na, değerli katkılarından dolayı İl Müdürümüz Ahmet CANIMOVA ve meslektaşım Yasin ERTUĞRUL başta olmak üzere emeği geçen tüm çalışma arkadaşlarıma, ne kadar çalışsam da emeklerini ödeyemeyeceğim aileme, çok sevdiğim biricik kızım Sevde Zümra'ya ve her türlü sıkıntılarıma katlanan, bana her zaman destek olan ve fedakârlığını asla unutmayacağım canım eşime teşekkür eder, çalışmanın tüm ilgililere yararlı olmasını dilerim.

Ahmet Cahit AKMAN

28.05.2012

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	vii
TABLO LİSTESİ.....	ix
ŞEKİL LİSTESİ.....	xii
ÖZET.....	xiv
SUMMARY.....	xv

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1: GENEL OLARAK MESLEĞE YÖNELTME VE DANIŞMANLIK

1.1. Mesleğe Yöneltilme İle İlgili Kavramlar.....	5
1.1.1. İş	5
1.1.2. Meslek	5
1.1.3. Kariyer.....	5
1.1.4. Rehberlik	5
1.1.5. Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık	6
1.1.6. İş ve Meslek Danışmanlığı.....	6
1.2. Meslek Seçim Süreci ve Mesleğe Yöneltilme	6
1.2.1. Meslek Seçimini Etkileyen Unsurlar	7
1.2.2. Meslek Seçim Sürecinde Rehberlik ve Danışmanlığın Önemi	8
1.2.3. Meslek Seçim Sürecinde Yapılan Yanlışlar.....	11
1.2.4. Meslek Seçerken Yapılması Gerekenler	13
1.2.5. Mesleğe Yöneltilme ve Danışmanlık Hizmetlerinin Amacı ve Unsurları ..	15
1.3. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleğe Yöneltilme ve Danışmanlık.....	16
1.3.1. Almanya	16
1.3.2. Fransa	18
1.3.3. Birleşik Krallık.....	19
1.3.4. Diğer Avrupa Birliği Ülkelerinden Örnekler	21

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI İLE MESLEĞE YÖNELTME VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

2.1. İşsizliğin Tanımı.....	23
2.2. Türkiye’de İşsizliğin Durumu ve Nedenleri.....	23
2.3. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı	28
2.4. İşgücü Piyasası Verilerinin Meslek Seçim Sürecine Etkisi.....	36

2.5. Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesinde Danışmanlık	37
2.6. Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Gelişimi	38
2.6.1. Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihçesi..	39
2.6.1.1. 1923-1960 Arası.....	39
2.6.1.2. 1960 Sonrası.....	40
2.6.1.3. Günümüzdeki Durum.....	41
2.7. İŞKUR’un Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları.....	43
2.7.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yapılandırma Süreci.....	43
2.7.2. İş ve Meslek Danışmanlığının Amacı	45
2.7.3. İş ve Meslek Danışmanlığının Temel Aşamaları	45
2.7.4. İş ve Meslek Danışmanlığının Hedef Kitlesi	46
2.7.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmet Süreci ve Kullanılan Yöntemler	47
2.7.6. Meslek Bilgi Merkezi.....	51
2.7.7. İş Arama Becerileri	52
2.7.8. Meslek Araştırma ve Geliştirme Çalışmaları.....	53
2.7.8.1. Türk Meslekler Sözlüğü.....	53
2.7.9. İŞKUR-Avrupa Rehberlik Merkezi Faaliyetleri	54
2.7.10. MEDAK (Meslek Danışma Komisyonu).....	56
2.7.11. Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Alt Çalışma Grubu	57
2.7.12. İş ve Meslek Danışmanlığı’nın Değerlendirmesi.....	57
2.8. Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları	59
2.8.1. Okullarda Rehberlik ve Danışmanlık.....	59
2.8.2. Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM)	62
2.8.3. Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)	64
2.8.4. Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleğe Yöneltilme Uygulamalarının	
Değerlendirmesi	65
2.9. Diğer Kurum ve Kuruluşların Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık	
Uygulamaları	68
2.9.1. Üniversiteler	68
2.9.2. Dershaneler ve Özel Danışmanlık Kurumları	69
2.9.3. Diğer Kurum ve Kuruluşlar	71

**BÖLÜM 3: MESLEĞE YÖNELTME VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ
ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

3.1. Araştırmanın Önemi	72
3.2. Araştırmanın Hipotezleri	73
3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi	73
3.4. Araştırmanın Bulguları	74
3.5. Araştırmanın Genel Değerlendirmesi	112
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	115
KAYNAKÇA	122
EKLER.....	133
ÖZGEÇMİŞ.....	136

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

A.Ü. S.B.F: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

CV: Curriculum Vitae (Özgeçmiş)

CD: Compact Disk (Kompakt disk)

CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training (Avrupa Meslekî Eğitim Geliştirme Merkezi)

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

EARGED: Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi

EUROGUIDANCE: Avrupa Rehberlik Merkezleri Ağı

ISCO: Uluslararası Meslek Kodu

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli Sanayii Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

MBRD: Mesleki Bilgi Rehberlik ve Danışmanlık

MBS: Meslek Bilgi Sistemi

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

MEDAK: Mesleki Danışma Komisyonu

MYK: Mesleki Yeterlilik Kurumu

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü)

ÖSYS: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı

ÖSYM: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi

PDR: Psikolojik Danışma ve Rehberlik

PLOTEUS: Portal on Learning Opportunities Throughout the European Space
(Avrupa’da Öğrenme Fırsatları Portalı)

RAM: Rehberlik ve Araştırma Merkezi

SPSS: Statistical Package For The Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu

s.: Sayfa

TESK: Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu

T.C.: Türkiye Cumhuriyeti

TİSK: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

TMS: Türk Meslekler Sözlüğü

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

TÜRK-İŞ: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

VGM: Verimlilik Genel Müdürlüğü

vb.: Ve Benzerleri

vd.: Ve Diğerleri

YÖK: Yüksek Öğretim Kurulu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri	25
Tablo 2. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı (%).....	29
Tablo 3. Eğitim Durumlarına Göre İşsizler.....	30
Tablo 4. Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenler	31
Tablo 5. Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler (15+ Yaş)-(Bin).....	32
Tablo 6. Cinsiyete Göre İşsizler (15+ Yaş)-(Bin).....	33
Tablo 7. Türkiye’de Eğitim ve İşgücüne Göre İstihdam 2010 (Bin).....	34
Tablo 8. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (2002-2010)	50
Tablo 9. İş Arama Becerileri Semineri Faaliyetleri (2006- 2010)	53
Tablo 10. Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları (2004-2010)	54
Tablo 11. Yalova Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okul, Rehber Öğretmen ve Öğrenci Verileri	62
Tablo 12. Yaş Bilgileri.....	74
Tablo 13. Cinsiyet	75
Tablo 14. Eğitim Durumu	76
Tablo 15. Medeni Durum.....	77
Tablo 16. Aslen Nerelisiniz?	78
Tablo 17. Doğup Büyüdüğünüz Yer Neresidir?	79
Tablo 18. Ne Kadar Süredir İşsizsiniz?	80
Tablo 19. İlgi ve Yeteneklerinizin Farkında mısınız?.....	81
Tablo 20. Mesleğe Yönelme Sürecinde Kişisel Özelliklerinizi Belirlemeye Yönelik Testler Uygulandı mı?.....	81
Tablo 21. İlgi ve Yetenek Testlerinin Sonuçlarının Meslek Seçiminize Yardımcı Olduğunu Düşünüyor musunuz?	82
Tablo 22. Mesleğe Yönelme Konusunda Hangi Kurum ve Kuruluşların Hizmetlerini Biliyorsunuz?	83
Tablo 23. Yaşamınız Boyunca Meslek Seçme Aşamasında Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?.....	84
Tablo 24. Babanızın Mesleğini mi Seçtiniz?	85
Tablo 25. Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?	86

Tablo 26. Meslek Tercihinizi Etkileyen İkinci Önemli Faktör Hangisidir?	87
Tablo 27. Meslek Tercihinizi Etkileyen Üçüncü Önemli Faktör Hangisidir?	88
Tablo 28. Genel Ortalamaya Göre Meslek Tercihini Belirleyen Faktörlerin Önem Sırası	89
Tablo 29. Mesleğiniz Belgeli mi?	90
Tablo 30. Mesleğinizi Nereden Öğrendiniz?	91
Tablo 31. Aldığınız Eğitim ve Öğrendiğiniz Meslek İşgücü Piyasasının (İşverenlerin Beklentilerine) İhtiyaçlarına Cevap Verebiliyor mu?.....	92
Tablo 32. Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?	93
Tablo 33. Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?	93
Tablo 34. Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedenleriniz	94
Tablo 35. Sizce Mesleğiniz Kişilik Yapınıza Uygun mu?	95
Tablo 36. Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?	96
Tablo 37. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olmuştur?	97
Tablo 38. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri İş Bulamamanıza Neden Olmaktadır?	98
Tablo 39. Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri İş Reddetmenize Neden Olmaktadır? ..	100
Tablo 40. Sizce Yanlış Meslek Seçimi Aşağıda Belirtilen Hangi Sıkıntıların Ortaya Çıkmasına Neden Olmaktadır?	101
Tablo 41. İş Arama ve Mesleğe Yönelme Konusunda İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Faydalanmak İster misiniz?	103
Tablo 42. Sizce Türkiye’de İşe ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri Yeterli mi?	103
Tablo 43. "Yaş" İle "İşsizlik Süresinin" Karşılaştırılması	104
Tablo 44. "Eğitim Durumu" İle "İşsizlik Süresinin" Karşılaştırılması	104
Tablo 45. “Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı” Sorusu İle “Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi” Sorusunun Karşılaştırılması	105
Tablo 46. "Eğitim Durumu" İle “Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz” Sorusunun Karşılaştırılması	105
Tablo 47. "Yaş" İle "Cinsiyet" Karşılaştırılması.....	106

Tablo 48. "Eğitim Durumu" İle "Meslek Seçme Aşamasında Hayatınız Boyunca Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız" Sorusunun Karşılaştırılması	106
Tablo 49. "Eğitim Durumu" İle "Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı" Sorusunun Karşılaştırılması	107
Tablo 50. "Medeni Durum" İle "Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı" Sorusunun Karşılaştırılması	108
Tablo 51. "Eğitim Durumu" İle "Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi" Sorusunun Karşılaştırılması	108
Tablo 52. "Eğitim Durumu" İle "Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir" Sorusunun Karşılaştırılması.....	109
Tablo 53. "Eğitim Durumu" İle "Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedeniniz Nedir" Sorusunun Karşılaştırılması	110
Tablo 54. "Eğitim Durumu" İle "Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olan Faktörler Hangileridir" Sorusunun Karşılaştırılması	111
Tablo 55. "Ne Kadar Süredir İşsizsiniz" Sorusu İle "İşi Reddetmenize Neden Olan Faktörler Hangileridir" Sorusunun Karşılaştırılması	112

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Ülkemizde Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları	25
Şekil 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı	29
Şekil 3. Eğitim Durumuna Göre İşsizlerin Dağılımı.....	30
Şekil 4. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	31
Şekil 5. Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler.....	32
Şekil 6. Cinsiyete Göre İşsizler.....	33
Şekil 7. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı	34
Şekil 8. Düzey 1'e Göre İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları.....	35
Şekil 9. Yaş Bilgileri	75
Şekil 10. Eğitim Durumu	76
Şekil 11. Medeni Durum	77
Şekil 12. Doğup Büyüdüğünüz Yer Neresidir?	79
Şekil 13. Ne Kadar Süredir İşsizsiniz?.....	80
Şekil 14. İlgi ve Yeteneklerinizin Farkında mısınız?	81
Şekil 15. Mesleğe Yönelme Sürecinde Kişisel Özelliklerinizi Belirlemeye Yönelik Testler Uygulandı mı?	82
Şekil 16. İlgi ve Yetenek Testlerinin Sonuçlarının Meslek Seçiminize Yardımcı Olduğunu Düşünüyor musunuz?	83
Şekil 17. Mesleğe Yönelme Konusunda Hangi Kurum ve Kuruluşların Hizmetlerini Biliyorsunuz?	84
Şekil 18. Yaşamınız Boyunca Meslek Seçme Aşamasında Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?	85
Şekil 19. Babanızın Mesleğini mi Seçtiniz?	86
Şekil 20. Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?	87
Şekil 21. Meslek Tercihinizi Etkileyen İkinci Önemli Faktör Hangisidir?	88
Şekil 22. Meslek Tercihinizi Etkileyen Üçüncü Önemli Faktör Hangisidir?	89
Şekil 23. Genel Ortalamaya Göre Meslek Tercihini Belirleyen Faktörlerin Önem Sırası.....	90
Şekil 24. Mesleğiniz Belgeli mi?	91
Şekil 25. Mesleğinizi Nereden Öğrendiniz?	91

Şekil 26. Aldığınız Eğitim ve Öğrendiğiniz Meslek İşgücü Piyasasının (İşverenlerin Beklentilerine) İhtiyaçlarına Cevap Verebiliyor mu?.....	92
Şekil 27. Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?	93
Şekil 28. Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?	94
Şekil 29. Aşağıda Belirtilen, Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedenlerinizi Nelerdir?.....	95
Şekil 30. Sizce Mesleğiniz Kişilik Yapınıza Uygun mu?	96
Şekil 31. Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?	96
Şekil 32. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olmuştur?	97
Şekil 33. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri İş Bulamamanıza Neden Olmaktadır?.....	99
Şekil 34. Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri İş Reddetmenize Neden Olmaktadır? ..	100
Şekil 35. Sizce Yanlış Meslek Seçimi Aşağıda Belirtilen Hangi Sıkıntıların Ortaya Çıkmasına Neden Olmaktadır?	101
Şekil 36. İş Arama e Mesleğe Yönelme Konusunda İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Faydalanmak İster misiniz?	102
Şekil 37. Sizce Türkiye’de İşe ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri Yeterli mi?.....	103

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tez Özeti

Tezin Başlığı: Türkiye’de İşsizlerin Mesleğe Yönelme Sorunları: Yalova İli Örneği	
Tezin Yazarı: Ahmet Cahit Akman Danışman: Doç. Dr. Tuncay Güloğlu	
Kabul Tarihi: 22/06/2012	Sayfa Sayısı: XV(önkısım)+132(tez)+4(ekler)
Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilimdalı: Sosyal Politika	
Meslek seçimi insan hayatındaki en önemli konulardan biridir. Eğer birey başarılı bir kariyere sahip olmak istiyorsa, eğitim hayatının başında doğru mesleği seçmelidir. Bu süreçte alınan yanlış kararlar işsizlik sorununa ve huzursuz bir kariyer yaşamına sebep olabilir. Bireyin tüm hayatını etkileyebilen meslek seçim kararı günümüzün karmaşıklaşan koşulları içinde daha da zorlaşıyor. İşgücü piyasası ekonomik, toplumsal, teknolojik ve kültürel şartlarda meydana gelen değişikliklerden etkilenmekte buna bağlı olarak yeni meslekler ortaya çıkmakta ve mesleki tercihler de bu sürece göre şekillenmektedir. Meslek seçimi yapılırken dikkat edilmesi gereken birçok etken bulunmaktadır. Hiç kuşkusuz bunların en önemlilerinden biri, mesleki eğitim sonrası işsiz kalmaktır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duymadığı bir mesleği seçmek birey için gelecekte işsizlik anlamına gelmektedir. Bu çalışmada işsizliğin nedenleri ve mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin işsizlikle mücadeledeki fonksiyonları belirlenmeye çalışılmıştır. İşsizlere yönelik anket uygulanmış ve buradan elde edilen veriler ışığında; işsizlik ve danışmanlık arasındaki ilişki ortaya konulmaya çalışılmıştır. Literatür taraması ve araştırma bulgularından elde edilen veriler ışığında; mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin işsizlikle mücadelede etkili bir yöntem olarak kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır.	
Anahtar kelimeler: İşsizlik, Mesleki Rehberlik, İş ve Meslek Danışmanlığı	

Yalova University Insitute of Social Sciences Master Thesis Summary

Thesis Title: Career Orientation Problems of the Unemployed in Turkey: The Case of Yalova
Thesis Author: Ahmet Cahit Akman Advisor: Associate Professor Tuncay Güloğlu
Date of Acceptance: 22/06/2012 Total Number of Pages: XV (frontage) +132 (thesis) +4(annex)
Department: Labour Economics and Industrial Field of Study: Social Policy Relations
Choosing a career is one of the most important issues of human life. If a person wants to have a successful career, he must choose the right career at the beginning of his educational life. The wrong choices taken in this process may cause unemployment or a restless career life. Career selection decision which can influence a person's whole life is getting more difficult within today's complex conditions. The labor market is affected by economic, social, technological and cultural circumstances thus new occupations are appeared and career choices are being shaped by this process today. There are many factors to consider when selecting a career. No doubt, one of the most important of these, is to stay unemployed after the vocational education. Choosing a career which is unnecessary for the labor market means unemployment for person in the future. The causes of unemployment and the functions of career guidance and consulting services to challenge to unemployment is determined in the study. A questionnaire is applied to the unemployed people hence in the light of obtained data; the relation between unemployment and consulting services is tried to be revealed. In the light of the literature and research findings; it is concluded that career guidance and consulting services can be used as an effective method to challenge unemployment.
Key Words: Unemployment, Career Guidance, Job and Career Consulting

GİRİŞ

Modern ve günümüzün gelişmiş ülkelerinde iş piyasası, sosyal politikalar, ekonomi ve eğitim politikaları birbiriyle etkileşim halindedir. Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin, bu anlamda iş piyasasındaki dengesizliklerin, sosyal gerilimlerin ve olumsuz ekonomik gelişmelerin önlenmesi yönündeki önemi tartışılmaz. Söz konusu hizmetlerin danışmanlık fonksiyonunun toplumun ve ekonominin gereklerine uygun bir biçimde iş piyasasının düzenlenmesi, kişilerin mesleki faaliyetlerini mümkün olduğunca problemsiz bir şekilde yürütebilmeleri ve kişiye en uygun mesleki eğitim olanaklarının sağlanması konularında yoğunlaştırılması, hedefe ulaşılması bakımından büyük önem taşımaktadır (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 1). Sağlıklı bir mesleğe yöneltme hizmeti neticesinde seçilen doğru meslek bireyin sosyal refaha, mesleki başarıya ve mutluluğa ulaşmasını sağlayarak, kaynakların daha etkin ve verimli bir şekilde değerlendirilebilmesini mümkün kılacaktır.

Günümüzde işsizlik en büyük sorunlardan biri olarak en tepede yerini korurken iş yaşamında yeni standartlar ve işgücünün sahip olması gereken yeni yeterlilikler sürekli genişlemekte çok iyi eğitilmiş işgücü ihtiyacı giderek artmaktadır (Akboy ve İkiz, 2007: 207). Artık gerekli bilgi ve beceriden yoksun, belirli düzeyde alan eğitimi görmemiş kişilerin istihdam imkânı bulabilmeleri çok zordur (Ünsür, 1998: 135). Meslek sahibi olmak başlı başına işsizliğe bir çözüm getiremeyebilmektedir. Mesleği iyi biliyor ve yaptığı mesleği seviyor olmanın yanında iş piyasasının ihtiyaç duyduğu alanları da göz önünde bulundurmak gerekmektedir. Bilginin öne çıktığı bu aşamada devreye mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri girmektedir.

Bireylerin kendilerine en uygun alana ve mesleğe yönelebilmeleri için kendi ilgi ve yeteneklerini tanımaları gerekmektedir. Potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilmeleri sonucunda kendisi ile barışık ve çevresi ile uyumlu, gerçekçi kararlar verebilen bireyler ortaya çıkacaktır. Bu da gelecek nesillerin, dolayısıyla ülkenin refahını ve mutluluğunu arttıracak etmenlerden biridir. Bu nedenle bireylerin sağlıklı bir yönlendirme sürecinden geçmeleri önemlidir (EARGED, 2009: 26).

İş ve meslek seçimi ile mesleki eğitim kurumlarının tercihinin sistemli bir yöneltmeye bağlı olarak yapılamadığı ülkemizde, bu tercihler genelde rastlantılara veya bir takım zorunluluklara bağlı olarak gerçekleştirilmektedir. Kişilerin istemeden veya tesadüfi olarak seçtikleri mesleklerde çalışmaları; işlerini sıklıkla değiştirmeleri, işlerinden memnuniyetsizlik duymaları gibi olumsuzluklara sebebiyet vermekte ve de beraberinde isteksiz çalışma, verim düşüklüğü, mesleki yenilikleri izleyememe gibi sorunları gündeme getirmektedir. Bu sorunlar, çalışılan işyerini, sektörü ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilediği gibi ulusal rekabet gücünü de zayıflatmaktadır (Akkök ve Watts, 2004: 15).

Bireyin, mesleklerin gerekleriyle kendi niteliklerinin uyumunu göz önüne alarak, kendisi için en uygun meslek kararını vermesi geleceğini belirlemesi demektir. Bu noktada bireyin kendini tanımasını, ilgi ve yeteneklerinin farkına varmasını sağlayarak doğru kararlar almasına yardımcı olacak bir danışmanlık hizmeti gerekmektedir. Danışmanlık hizmeti sadece birey açısından değil, ülkenin beşeri sermayesinin doğru ve etkin şekilde değerlendirilmesi; bireyin geleceği kadar ülkenin geleceğini etkilemesi ve yönlendirmesi açısından da gereklidir (Karagülle, 2007: 18).

Meslek seçimi, bireyin yaşamında çok önemli bir olaydır. Meslek seçerken birey, kendine belli bir çalışma ortamı, belli bir yaşam biçimi seçmiş olur, seçtiği bu yolda da başarısıyla kendini kanıtlamaya çalışır. Birey, yetenek, ilgi ve istekleri doğrultusunda meslek seçtiği oranda başarılı, verimli ve mutlu olur; bu nedenle birey, meslek seçerken, kendi özellikleri ile seçeceği mesleğin nitelikleri arasında uygunluk olmasına dikkat etmelidir (Razon, 2003: 1-3). Çağdaş rehberlik yaklaşımları, bireyin meslek tercihi yaparken yetenek ve gereksinimlerini fark edebilmesini ve bunları karşılayacak meslekleri belirleyerek bunlar arasından kendine en uygun olanı tercih edebilmesini önemle vurgulamaktadırlar (Aydın, 2007: 138).

Çalışmanın Konusu

İşsizlikle mücadelede mesleğe yöneltme ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin fonksiyonunun belirlenmesi ve Yalova ilinde yapılan alan araştırması çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Mesleğe yöneltme hizmetlerinin işsizlikle mücadelede önemli bir yeri olduğu düşünüldüğünden bu konular ele alınmış, ankete katılan iş

arayanların cevapları doğrultusunda işsizlik nedenleri ile mesleğe yöneltme hizmetlerinin bu süreçteki fonksiyonlarının değerlendirildiği bir araştırma yapılmıştır.

Çalışmanın Amacı

Yanlış meslek seçimi sonucu istenmeden yapılan meslekler günlük yaşamda bireyin mutsuzluğuna, çalışma yaşamında ise başarısızlığı neden olmakta hatta işten çıkarılma başta olmak üzere maddi ve manevi kayıpları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenle işin başında mesleği seçerken doğru verilecek kararlar çok önemlidir. Mesleğe yöneltme ve iş ve meslek danışmanlığının doğru meslek seçimine katkı yaparak uzun vadede işsizlikle mücadelede olumlu katkıları olduğu düşünülmektedir.

Bu çerçevede çalışmanın amacı ülkemizde bu hizmetlerin öne çıkan sorunlarını tespit etmek ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinde bulunmaktır. Ayrıca çalışmanın üçüncü bölümünde mesleğe yöneltme hizmetlerinin işsizlikle mücadeledeki fonksiyonu üzerine bir alan araştırması yapılarak literatüre bu yönden katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Çalışmanın Önemi

Bu tezin hazırlanmasındaki neden, yanlış meslek seçiminin işsizliğe sebep olan en önemli faktörlerden biri olduğu ve meslek seçim sürecinde bireylerin doğru mesleğe yönelmesinin önemidir. Bu açıdan bakıldığında mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin işsizlikle mücadelede etkili bir yöntem olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışma mesleğe yöneltme ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin işsizlik ile mücadele açısından fonksiyonunu Yalova İŞKUR'a kayıtlı işsiziler ile yapılan alan araştırması ile ortaya koyması yönünden ve ayrıca iş ve meslek danışmanlığı hizmeti üzerine alan araştırması ile desteklenen ilk tez çalışması olması bakımından önem taşımaktadır.

Yöntem

Çalışmanın ilk bölümünde genel olarak mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri ile ilgili kavramlar ve mesleğe yöneltmenin önemine değinilmiş ve bazı avrupa ülkelerinde mesleğe yöneltme uygulamalarının durumu araştırılmıştır. İkinci bölümde mesleğe yöneltme hizmetleri ile ilgili detaylı literatür taraması yapılarak Türkiye'de işgücü

piyasası ile mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri incelenmiştir. Üçüncü bölümde işsizlik nedenleri ve işsizlerin mesleğe yöneltme sürecinde yaşadıkları sorunları daha detaylı görebilmek amacıyla en az bir mesleği olan işsizlere yönelik yapılan anket çalışmasına yer verilmiştir. Sonuç kısmında ise çalışmanın genel değerlendirmesi yapılarak, görüş ve öneriler paylaşılmıştır.

BÖLÜM 1: GENEL OLARAK MESLEĞE YÖNELTME VE DANIŞMANLIK

1.1 . Mesleğe Yöneltilme İle İlgili Kavramlar

1.1.1. İş

İş, belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Diğer bir ifadeyle, mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasıdır (Usluer, 2005: 6). Başka bir tanıma göre; amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde zihinsel ya da fiziksel çaba harcanmasını gerektiren bazı görevlerin yapılması olarak tanımlanmıştır (Giddens, 2000: 355).

1.1.2. Meslek

İnsanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş sistemli etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 2003b: 3). Diğer bir tanıma göre; belli bir formasyonu gerektiren, bilgi, beceri, ustalık ve ilgi isteyen sürekli iştir (Razon, 2003: 1).

Ülkemizde iş ve meslek kavramı birbirine karıştırılmaktadır. Tanımlardan da anlaşıldığı üzere bir kimsenin mesleği olabilir ama işi olmayabilir. Bireyin bir işinin olması da mesleği olduğu anlamına gelmemektedir.

1.1.3. Kariyer

Kariyer izlenen hedefler doğrultusunda iş deneyimi kazanılırken, bireyin gerekli eğitimleri alıp, mesleki ve bireysel açıdan kendisini gerçekleştirmesi sürecidir (Çelik, 2004: 11). Başka bir tanıma göre kariyer; bireyin çalışma yaşamı boyunca herhangi bir iş alanında ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır (Erdoğan, 2003: 11).

1.1.4. Rehberlik

Rehberlik, bireyin en verimli bir şekilde gelişmesi ve tatminkâr uyumlar sağlamasında gerekli olan tercihleri, yorumları, plânları yapmasına ve kararları vermesine yarayacak bilgi ve becerileri kazanması ve ulaştığı bu seçme ve kararları uygulaması için kişiye yapılan sistemli ve profesyonel yardımdır (Tan, 2000: 18).

Diğer bir tanıma göre; bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru kararlar vererek özünün gerçekleştirilebilmesi için yapılan sistematik ve profesyonel bir yardım sürecidir (Kuzgun, 2002: 5).

1.1.5. Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık

Meslekî bilgi, rehberlik ve danışmanlık bireylerin tüm hayatları boyunca kendilerini, eğitim ve istihdam fırsatlarını değerlendirerek mesleki gelişim, tercih ve kararlarını belirleme sürecini ifade etmektedir (MBRD Protokolü, 2004). Diğer bir tanıma göre; gençlerin çeşitli meslekleri tanımaları ve kendi özelliklerine uygun olan meslekleri seçmeleri, seçtikleri mesleklere hazırlanmaları ve mesleki yönden gelişmeleri amacıyla yapılan yardım hizmetleridir (Yeşilyaprak, 2007: 190).

1.1.6. İş ve Meslek Danışmanlığı

Kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun işi ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ve ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 2). Bir başka tanıma göre bireyin kendini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olması; kendisi ile işler, meslekler ve örgütleri karşılaştırması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireylere yapılan profesyonel ve sistematik yardım etme sürecidir (Erdoğan, 2011: 5).

Kuzgun'a göre iş danışmanlığı; iş arayan insanların ilgilerine, yeteneklerine ve eğitim düzeylerine uygun iş seçeneklerini görebilmelerine, bunları değerlendirip kendilerine uygun işi seçebilmelerine, işlerinden hoşnut, kendilerini ve işlerini geliştirme çabası içinde olmalarına yardım süreci, meslek danışmanlığı ise; kişilerin yeteneklerine, ilgilerine ve değerlerine uygun bir meslek seçme, mesleğe hazırlanma konusunda gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmalarına yardım sürecidir (Kuzgun, 2000: 75).

1.2. Meslek Seçim Süreci ve Mesleğe Yönelme

2000'li yıllarda birçok farklı meslek alanı oluştu ve halen oluşmaya devam ediyor. Bu da meslek seçmeyi daha ciddi ve önemli bir karar haline getiriyor. Seçilen meslek, ne kadar para kazanılacağını, nasıl bir semtte yaşanacağını, nasıl bir evde oturulacağını, ne

tür teknolojik araçların kullanılacağını ne tür sağlık ve eğitim hizmetlerinden yararlanılabileceğini etkilemektedir.

Seçtiğimiz meslek, toplumda nasıl bir yer edinileceğini, ne kadar saygı görüleceğini kısaca sosyal statümüzü belirlemektedir. Aynı zamanda özel yaşam ve sosyal ilişkiler ile ilgili olarak, başkaları ile ilişki kurma biçimini, kimler ile arkadaş olunacağını, kiminle evlenileceğini, çocukların hangi okullara yollanacağını, hangi sosyal etkinliklerin yapılacağını etkilemektedir. Bunun yanı sıra seçilen meslek işten ve yaşamdan alınacak doyum ve mutluluk için önemli görünmektedir. Bu nedenle meslek seçimi, bireyler için mesleki gelecek, psikolojik iyi oluş, sağlık ve sosyal kabul konularında yaşam boyu önemli olabilecek sonuçları beraberinde getirmektedir (Euroguidance, 2008: 13-14).

Meslek seçimi, şansa bağlı, anlık bir olgu değil, bir süreçtir. Seçimin sağlıklı olması, bireyin kendini ve meslekleri objektif olarak tanıyabilmesine, bilgi toplamasına, karar verme becerilerini geliştirebilmesine, kararları için plan yapabilmesine ve uygulayabilmesine bağlıdır. İstihdam politikaları açısından da, meslek seçimi önemli bir konu haline gelmiştir (Aytekin, 2005: 6). Bu doğrultudan hareketle mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlıktaki belki de ilk ve en önemli adım bireyin meslek seçimi yapmasının, yaşamındaki en önemli kararlardan biri olduğunu görmesini sağlamaktır (Yeşilyaprak, 2007: 191).

1.2.1. Meslek Seçimini Etkileyen Unsurlar

Meslek seçimini etkileyen unsurlar çok sayıda ve değişik türdedir. Rastlantılar, işsizlik, aile baskısı, çevre koşulları ve ekonomik olanaksızlıklar ve daha birçok etmen, bireyin meslek seçimini etkileyebilmektedir.

Meslek seçimini etkileyen unsurların herkesçe kabul edilecek geçerli bir listesi henüz yapılamamıştır. Bu süreçte, her şeyden önce, bireyin kişilik özellikleri ve kendisini nasıl gördüğü önemli bir yer tutmaktadır. Bunu yanı sıra bireysel özelliklerin sosyo-ekonomik yapı, fırsatlar gibi çevresel etmenlerle etkileşmesi meslek seçimini belirlemektedir. Meslek seçimini belirleyen etmenler dört grupta ele alınmaktadır (Euroguidance, 2008: 15);

1. Bireysel özellikler (İlgi, yetenek, değer, amaç, beklenti, kişilik özellikleri, fiziksel özellikler, bireyin kendisi ve meslekler ile ilgili algılamaları, deneyimleri, mesleki olgunluk vb.),
2. Sosyal özellikler (Ailenin özellikleri, içinde yaşanılan kültürün mesleklere ve cinsiyete dayalı algılamaları, sosyal yapı, medya vb.),
3. Politik, ekonomik, yasal ve sisteme ilişkin özellikler (Ekonomik yapısı, yasalar, eğitim ve sınavla ilgili sistemleri, iş bulma olanakları, vb.),
4. Sağlık koşulları, doğal olaylar, beklenmedik karşılaşmalar vb.

Bu ve benzeri özellikler bireyin meslek seçimini etkilemektedir. Meslek seçerken bu özelliklerin hangilerinin etkili olduğuna bakmakta büyük yarar vardır. Çünkü meslek seçimini belirleyen pek çok etmen olduğu unutulmamalıdır.

1.2.2. Meslek Seçim Sürecinde Rehberlik ve Danışmanlığın Önemi

Mesleki bilgi rehberlik ve danışmanlık (MBRD) hizmetleri, ekonomik gelişmeye, insan gücünün geliştirilmesine, hayat boyu öğrenmeye, iş piyasaları ile eğitim arasındaki dengeleri oluşturmaya ve sosyal kaynaşmaya katkı sağlamaktadır. (Euroguidance, 2007: 2). Meslekî rehberlik; bireylerin kendilerini tanımlarına, değerlendirmelerine, yaşamları boyunca eğitimleri ve meslekleri konularında bilinçli seçimler yapmalarına ve mesleki gelişimlerine destek olmayı amaçlayan hizmetleri kapsamaktadır. Bu hizmetler bireyler için olduğu kadar, hükümetlerin eğitimdeki politika hedefleri, işgücü piyasası ve sosyal eşitlik hedefleri, hayat boyu öğrenme ve aktif işgücü politika hedeflerine yönelik etkili sistemler geliştirmek için de önemlidir. Çoğu AB (Avrupa Birliği) ülkesinde bireylerin yetenekleri daha küçük yaşta izlemeye alınır, yetenek ve istekler doğrultusunda danışmanlık hizmetleriyle birlikte bireyler ileri zamanda yapacağı mesleğe yönlendirilir. Doğru yönlendirme sayesinde piyasaların ihtiyaç duyduğu eleman ihtiyacı da karşılanmış olur (Biçerli, 2004: 147).

Teknolojik gelişme ile birlikte ortaya çıkan endüstrileşme ve kentleşme olgusu, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini ortaya çıkaran koşulların başında gelmektedir. Endüstrileşme, çalışma hayatında çok köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Bunların en önemlisi meslek çeşidinin hızla artması ve uzmanlaşmanın gelişmesidir. Bu da meslek seçme durumunda olan bir gencin karşısında seçeneklerin artmasına yol açmıştır. Gerçi bir kimsenin dikkate alacağı seçenek sayısı gördüğü

eğitimle sınırlıdır ama en olumsuz koşullarda bile kişinin önünde birden fazla seçenek bulunabilir. Ancak kişinin meslekleri algılayabilmesi ve kendisine uygun olanı seçebilmesi için onları yakından tanıması gereklidir. Oysa giderek karmaşılaşan toplum yaşamında, yetişmekte olan gençlerin meslekleri görerek, yaşayarak tanınmasına olanak kalmamıştır. Bu nedenle, bu asrın başlangıcında, gençlere meslek olanaklarını tanıtmak üzere, önce okul dışında, daha sonra okullarda sitemli hizmet verecek rehberlik örgütleri kurulmaya başlamıştır (Kuzgun, 2002: 11).

Çok hızlı bir değişimin yaşanmakta olduğu çağımızda insanların ömürlerini tek bir meslekle tamamlama olasılığının azalmakta olduğu gözlenmektedir. Bilim ve teknoloji geliştikçe meslek çeşitleri de hızla artmakta, bir yandan bazı meslekler çalışma yaşamından silinirken bir yandan da yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu gelişmeler karşısında, yirmi birinci yüz yılda bir insanın meslek yaşamı boyunca ortalama üç beş meslek değiştireceği öngörülmektedir. Bir kimsenin kendini tanıması oldukça zor olduğu gibi, insanda gelişim ve değişim süreci yaşam boyu devam etmektedir. Ayrıca insanların çoğu birden fazla yetenek türüne sahiptir ve birden çok alanla ilgili işleri yapmaktan hoşlanabilmektedir (Kuzgun, 2003a: 2-3). Bu karmaşık ve zor süreçte kişinin doğru adımlar atabilmesi için profesyonel bir danışmanlık alması önemlidir.

Günümüzde binlerce insanın işinde mutlu olamadığı, işsiz sayısının yüksekliği ve çok sayıda iş ve mesleğin olduğu düşünülürse, meslek seçiminin ne kadar zor ve mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetine duyulan ihtiyacın da ne kadar büyük olduğu anlaşılabilir. Çevremizde işinden memnun olmayan, sık sık iş değiştiren, hangi işin, hangi eğitimi gerektirdiğini bilmeyen insan sayısının çok oluşu, meslek seçiminin birey ve toplum açısından taşıdığı önemi, bu yönlendirmede uzmana düşen görevin de önemini göstermektedir. Bu zorlu süreçte yanlış yola girmemek için bir bilenden yardım almak zaruri olmakta görevi ise danışmanlık faaliyetlerine düşmektedir. Bireylerin bu yolculukta tüm eğitim yerlerini, meslekleri, pozisyonları bilmesi mümkün değildir. Bu aşamada devreye giren mesleğe yöneltme ve danışmanlık faaliyetleri ile bireylerin, işgücü piyasasının gereklilikleri, meslekler, mesleki eğitim yerleri ve meslek seçim sürecindeki koşulları göz önüne alıp doğru karar vermeleri sağlanarak, öncelikle bireye ve nihayetinde ülkenin insan gücü planlamasına hizmet edilmektedir.

Birey–meslek ilişkilerini düzenlemek, gençleri uygun mesleklere yönleltmek, her işe uygun eleman seçmek kolay bir iş değildir. Toplum içinde yerini bulmuş insan sayısının az, iş hayatından şikâyetçi olanların sayısının bir hayli kabarık olması, bu işin ne kadar karmaşık ve önemli olduğunu göstermektedir. Mesleğe yönleltme faaliyetinin doğmasının ve insan–meslek ilişkilerinin incelenmesinin bir diğer nedeni de, endüstri ve teknolojinin ilerlemesiyle iş kazalarında görülen artıştır. Yetenekli ve becerikli kişinin daha az iş kazası yapacağı görüşünden hareket edilerek, bireyi tanıma ve ileride çalışacağı iş alanı için yetiştirme çalışmaları hızlandırılmıştır (Razon, 1982: 1-3).

Meslek seçimi bireylerin belli bir yaştan sonraki yaşamlarında onların başarılı ve mutlu olarak gelişmelerini ve böylece kendilerini gerçekleştirmelerini etkileyecek en önemli olaylardan biri niteliğindedir. Gençlerin meslek seçme sorunları ile ilgili çalışmalar daha başlangıçta en önemli bir yardım alanı olarak rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri içinde yerini almış; günümüzde de bu öneminden bir şey kaybetmemiştir. Hatta bugün, dünyada seçilebilecek mesleklerin sayısı elli bine yaklaştığına göre mesleki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin önemi daha da artmıştır (Kepçeoğlu, 1997: 63).

Meslek seçim sürecinde danışmanlığın önemi konusunda Kuzgun ve Doğan tarafından bilgi verici danışmanlık programının üniversiteye giriş sınavı ve üniversite eğitime ilişkin yanlış inançlara etkisi üzerine yapılan araştırma sonuçlarına göre; danışmanlık programının, lise son sınıf öğrencilerinin üniversiteye giriş sınavına ve üniversite eğitime ilişkin yanlış inanç düzeylerini azaltmada, etkili bir yardım yöntemi olduğu tespit edilmiştir (Doğan ve Kuzgun, 2008: 304).

Durlanık tarafından Konya’da, üniversite sınavına hazırlanmakta olan lise son sınıf öğrencilerine yönelik kısa süreli bireysel danışmanlık uygulanmış ve araştırmaya katılan öğrencilerin bireysel niteliklerine göre, kendisine en uygun meslek veya yükseköğretim programı seçmesine yardımcı olunmuştur. Araştırma bulgularına göre bireysel danışmanlığın mesleki rehberlikte etkin bir rol oynadığı ortaya konulmuştur (Durlanık, 1998: 47).

Mesleğe yönleltme hizmetlerinde bireysel danışmanlığın yanı sıra grup danışmanlığı çalışmaları da önem arz etmektedir. Dökmen Tarafından Psikodrama yöntemi kullanılarak yapılan bir meslek danışmanlığı araştırmasında Psikodrama yönteminin

mesleğe yöneltme hizmetlerinde de etkin bir şekilde kullanılabileceği tespit edilmiştir (Dökmen, 1992, 420).

Meslek seçim sürecinde uygulanan rehberlik ve danışmanlık görüşmelerinde danışanın niteliklerine uygun seçenekler hakkındaki bilgisini zenginleştirmek ve kendisine uygun olmayan eğitim ve meslek alanlarını seçen danışanların, yeni seçenekleri dikkate alarak doğru karar vermesine yardımcı olunmaktadır (Kuzgun, 2000: 58). Bu noktadan hareketle, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin bilgi eksikliği nedeniyle düşülen yanlışları önleme fonksiyona sahip olması nedeniyle meslek seçim sürecindeki yeri oldukça önemlidir.

Sanayileşmeyle birlikte tüm dünyada en büyük sorunlardan biri haline gelen meslek seçimi, bu gelişim ve değişime ayak uydurmaya çalışan ülkemizde de iyi yetişmiş, kaliteli ve mesleğine hakim kişilere ihtiyaç duyulmasını sağlamış ve çözülmesi gereken sorunlardan biri haline gelmiştir. Bireylerin acele davranarak yanlış tercihler yapmalarını önlemek adına mesleğe yöneltme rehberlik ve danışmanlık hizmetine ihtiyaç bulunmaktadır (Paçacıoğlu, 1990: 2). Gelişen bilgi çağı ve teknolojiden daha fazla yararlanılması sayesinde rehberlik ve danışmanlık hizmetinin etkisinin daha fazla artacağı söylenebilir.

1.2.3. Meslek Seçim Sürecinde Yapılan Yanlışlar

Doğru karar verebilmek için kişinin ne istediği ve isteklerini karşılayacak seçenekler hakkında, doğru ve ayrıntılı bilgi verme hizmetleri büyük önem taşır. İnsanlar yaşamlarının her aşamasında kendilerine ilişkin birçok karar verirler. Kararların doğru, isabetli olabilmesi, karar konusu ile ilgili olarak, kendisi ve çevre koşulları hakkında doğru ve ayrıntılı bilgi sahibi olmasına bağlıdır. Günümüzde hızlı teknolojik gelişme ve endüstrileşme meslek çeşitlerinin de hızla artmasına yol açmakta buda seçme işlemini giderek güçleştirmektedir. Geleneksel toplumlarda az olan meslek çeşitlerini çocukların bizzat görerek, yaparak, yaşayarak tanımaları mümkün iken günümüz çocukları pek çok mesleğin adını bile öğrenme olanağı bulamamaktadır.

Günümüzde gençlerin çoğu ilköğretimi bitirdikten sonra meslek veya eğitim alanını seçme sorunu ile karşılaşmakta, ancak bu konuda yeterli bilgi sahibi olmadıkları için şaşırmakta, kaygı ve telaşa kapılmakta ve yaşamları boyunca sürdürecekleri uğraşı

alanlarının seçimini tesadüflere bırakmaktadırlar. Bireylerin kendi yeteneklerini ve toplumun insan gücü ihtiyacını yeterince dikkate almaksızın yaptıkları seçimler hem onların mutsuzluğuna hem de toplumda insan gücü israfına yol açmaktadır.

Bireylerin yanlış seçim yapmalarının önemli nedenlerinden biri çalışma dünyasındaki olanaklar ve iş yaşamının gereklilikleri konusunda yeterince bilgi sahibi olmayışlarıdır. Bu nedenle eğitim olanakları ver meslekler hakkında bilgi toplama, bilgileri danışanlara iletme ve bilginin doğru bir şekilde değerlendirilmesine yardımcı olma bir uzmanlık alanı olarak gelişmiştir (Kuzgun, 2000: 57).

Bireyin kendi ilgi ve yeteneklerini yeterince tanımadan, meslekler ve iş dünyası hakkında yeterince bilgi edinmeden, üniversiteye kapağı bir atayım da gerisi kolay, üniversite olsun da hangi bölüm olursa olsun; ya da önce iyi bir üniversiteye girmeli hangi bölüm olduğu önemli değil diyen, kendi istekleri ile yakın çevresinin özellikle ana ve babasının isteklerini uzlaştıramayan, açıkta kalma korkusuyla puanının yettiği ama ilgi ve yeteneklerine uygun olmayan rastgele bir bölümü tercih eden, itibar ve para kazanma hevesini yetenek ve ilgilerinin üstünde tutan gençlerin sayıları hiç de azımsanamayacak düzeydedir (Doğan ve Kuzgun, 2008: 293-294).

Yükseköğrenim görmek üzere hazırlanan gençlerden bazılarının yükseköğretim programları ve meslekler hakkında yeterli bilgi sahibi olmadıkları ve bu nedenle yetersiz bilgi ve araştırmanın neticesinde yerleşilen programlar sonucu “istemediğim bir programa girmek zorunda kaldım” şeklinde yakındıkları görülmektedir. Tercih sıralarının başına isteyerek ve bilinçli olarak yazdıkları programlara yerleşen adaylar ise bir süre sonra programın, beklentilerine uygun olmadığını fark etmekte ve düş kırıklığına uğramaktadır. Bu durum hakkında edinilen bilgilerin bazen yüzeysel ve belki de hatalı olabileceğini göstermektedir (Kuzgun, 1989: 3).

Şakır tarafından yapılan araştırma sonuçlarında üniversite mezunu katılımcıların mezun olmadan önce iş yaşamına dair beklentilerinin, mezun olduktan sonra yaşadıkları işsizlik süreci ile birlikte değiştiği görülmüştür. Gençler, lise son sınıfta girdikleri üniversite sınavında aldıkları puanlar doğrultusunda lisans programlarına yerleştirilmiştir. Lisede ve üniversitede, meslekler ve çalışabilecekleri iş kollarıyla ilgili yeterli danışmanlık hizmeti alamamışlardır. Bütün bunların etkisiyle, üniversite eğitimlerini geleceğe dair büyük beklentilerle tamamlamış; ancak sonucunda işsizlik

gerçeğiyle karşı karşıya kalmışlardır (Şakır, 2010: 51). Mesleğe yönelme sürecinde bilgi eksikliği nedeniyle karşılaşılan istenmedik durumlar ve gelecekte yaşanabilecek işsiz kalma süreci, bireylerin nitelikli bir danışmanlık hizmeti alması sayesinde önlenebilecektir.

1.2.4. Meslek Seçerken Yapılması Gerekenler

Her insan, yaşamda kendi yerini almak zorundadır. Bu da kişinin mesleğe girmesi ile olur. Bireyin kişilik özelliklerine, ilgi ve yeteneklerine uygun olmayan bir meslek, kişiyi sürekli huzursuzluklara sürükler ve onun ruh sağlığını bozar. Meslek seçimi ile ilgili hizmetlerin esası, iki hususun çok iyi saptanmasını gerektirir: (1) kişinin özellikleri, (2) mesleğin özellikleri. Bu iki özelliğin yanı sıra meslek seçimine etki eden diğer etkenlere bakacak olursak; mesleğin statüsü, toplum tarafından gördüğü kabul, çalışılacak bölgenin özellikleri, gelir durumunun doyurucu olup olmadığı gibi değişik etkenleri de dikkate almak gerekir. Bu hususlara dikkat edilerek seçilecek bir meslek kişiyi daha çok mutlu kılar. Doğru mesleğe ulaşmak için doğru bilgi toplama ve iyi bir mesleğe yöneltme hizmetine gerek vardır (Binbaşoğlu, 1989: 51).

Mutlu bir meslek hayatı yaşamak için doğru meslek tercihlerini belirlemek ve bu tercihlere uygun bir seçim yapmak gerekir. Örneğin bazı meslekler ofis ortamında ve güvenli bazı meslekler ise risklidir. Bazı mesleklerde sosyalleşme gerekirken bazı mesleklerde ağırbaşlı ve dikkatli olmak gerekebilir. İnsanlar yetenek ve kabiliyet ve ilgileri açısından çok farklı olduklarından çalışmak için çok sayıda meslekten kendilerine uygun olanı bulmaları gerekir. İnsanların meslekte mutlu olmalarının sırrı en çok hoşlandığı şeyi yapmasına bağlıdır. Şanslı insanlar bu sırrı erken keşfediyorlar, ama çoğunluğumuz bir tür psikolojik güreş yapıyor. Yapabileceğimizi, yapmamız gerekenleri, yapmak istediklerimizi düşünüyor ve bu düşünceler arasında kalıp bocalıyoruz. Aslında yapılması gereken ilk şey, kişinin kim oluşu yani kişilik yapısı üzerine odaklanması ve kendini tanımasıdır. Gerisi kendiliğinden gelecektir (Tieger, 2007: 22-23).

Çoğumuz en önemli kariyer kararlarımızı buna en az hazır olmadığımız zamanlarda veririz. Hayata yeni başladığımızda verdiğimiz kararlar bir olaylar zinciri başlatır ve bunlar tüm yaşantımızı etkiler. Gençken meslek seçimi konusunda hiç deneyimimiz yoktur, ya da çok az vardır, ama bir idealimiz olduğu kesindir ve gelecekte neler

olacağını da pek düşünmeyiz. Kendimizi çeşitli durumlarda test edebilecek kadar uzun yaşamamışızdır ve kolayca iyi niyetli ebeveynlerin, öğretmenlerin, danışmanların ya da dostların etkisinde kalırız. Bu yüzden de pek çok insan daha hayata başlarken pek başarılı olamaz. Bu nedenle bireyler uzun vadeli meslek kararlarını almadan önce kendini mümkün olduğunca iyi tanımalı ve kendinin farkında olmalıdır (Tieger, 2007: 27).

Meslek bir kimsenin, çalışma ömrü boyunca sürdüreceği faaliyetlerin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır ve insanların büyük çoğunluğu için meslek seçimi, çözümü güç bir sorundur. Bir kimsenin mesleğini seçmekle, genel yaşam biçimi konusunda da bir seçim yaptığını söylemek hatalı olmaz çünkü meslek kişinin hayatını nasıl bir çevrede geçireceğini ve kimlerle etkileşimde bulunacağını belirleyen boyutlara da sahiptir. İnsanın hayatında böylesine önemli etkilere sahip olan bir kararın iyice düşünülmenden verilmesi, düş kırıklığına, mutsuzluğa ve başarısızlığa yol açabilir. Hatalı karardan dönmek eğitim sistemimizin esnek olmayışından dolayı çoğu zaman mümkün olamamaktadır. Bu nedenle bir gencin girmek istediği mesleği seçmeden önce çok dikkatli ve akılcı davranması gerekmektedir.

İyi gelir getiren sürekli bir iş sahibi olmak her gencin doğal isteğidir. Ancak bir kimse bu isteğini, ilgi ve yeteneklerine uygun, hoşlandığı ve en iyi yapabileceği işleri içeren bir meslek seçmek ve bu mesleğin başarılı bir üyesi olmakla gerçekleştirebilir. Meslek seçimi son anda, alelacele verilen bir karara dayandırılmayıp, bu konunun üzerine erken yaşlarda düşülmeli ve seçenekler iyice araştırılmalıdır (Kuzgun, 1989: 3).

Etrafımızda yanlış meslek seçtiğinden dolayı, tatminsiz ve mutsuz olan nice insanlar vardır. Bazılarının potansiyeli yüksektir, ancak alternatiflerden habersizdir. Bazıları yetenek sahibidir, geleceğine ait planlama yapmaktan yoksundur. Doğru olan kişinin potansiyeline, yeteneklerine özgü bir kariyer belirlenmesidir (Sezik, 2004: 9).

İnsanın mesleği, mesleğine uyumu, meslekteki başarısı ve meslek arkadaşlarıyla geçimi onun ruh sağlığı üzerinde oldukça etkili olmaktadır. Mesleğinde başarılı olmayan ve mesleğini sevmeyen bir kimsenin kendi yaşamında gerçek bir mutluluğa erişmesi güçtür. Seçilen bir meslek kişinin ekonomik yaşantısını etkileyeceği gibi devamlı ilişkide bulunduğu insanların kimler olacağı hatta eş seçimini de etkiler. O nedenle meslek seçimiyle ilgili olarak verilen karar insanın yaşamı boyunca verebileceği en

önemli kararlardan biridir. Bu kararın en isabetli bir biçimde verilmesi hem birey hem de toplum için bir zorunluluktur (Durlanık, 1998: 37).

1.2.5. Mesleğe Yönelme ve Danışmanlık Hizmetlerinin Amacı ve Unsurları

Mesleğe yönelme ve danışmanlık hizmetlerinin genel açmaları; bireylerin, istihdam edilmelerinde destek sağlamak, İşgücü piyasasında olan bireylere mesleki kararlarında yardımcı olmak, İşgücü piyasası ihtiyaçları ile bireylerin özelliklerini daha iyi eşleştirmek ve eğitimi bırakma oranlarını düşürmektir (Çelik, 2011, Slayt no: 20).

Bireye meslek seçiminde yapılacak danışmanlık, sağlıklı bir meslek kararı verebilmesi için kişinin her şeyden önce kendini bilmesi, ihtiyaçlarını ve son imkânlarını tanımasına yardımcı olmaya yöneliktir. Kişinin kendini tanıması için, çok çeşitli yaşantılar edinmesi, çeşitli öğrenim durumlarında kendini sınaması gerekir. Danışman çeşitli test ve test dışı tekniklerle kişinin çok çeşitli özelliklerini yansıtıcı verileri toplayarak, bunları sistemli bir biçimde kişiye açıklayıp, yorumlayarak, onun daha ayrıntılı ve açık bir benlik tasarımı oluşturmaya yardımcı olur. Bunun yanında, bireyin değişik ortamlarda edindiği yaşantıların kendine ait olanlarını bütünleştirmesine ve benimsemesine yardımcı olmaya çalışır.

Danışma sürecinde, danışman bireyin eğitim ve meslek olanakları hakkında doğru, güncel ve ayrıntılı bilgi sahibi olması için gerekli imkânları da hazırlar. Böylece kendisi ve çevredeki fırsatlar hakkında aydınlanmış olan birey, benlik tasarımına uygun bir mesleğe yönelebilir. Yani doğru, gerçekçi bir benlik tasarımı, uygun bir meslek terimi ile ifadesini bulmuş olur. Kısaca diyebiliriz ki, günümüzde öğrencilerin büyük bir çoğunluğu meslek seçiminde az ya da çok yardıma ihtiyaç duymaktadır. Meslek seçimi aşamasındaki bireylere yönelik rehberlik hizmetini, bireyin yalnızca o anki problemlerini aşmasına yardımcı olmaktan ziyade, tüm yaşamını etkileyebilecek bir yardım olarak ele aldığımızda vazgeçilmez önemi daha iyi anlaşılmaktadır (Durlanık, 1998: 38).

Mesleki rehberlik etkinlikleri kapsamında, karar verme durumunda bulunan bireye verilmesi gerekli olan üç ana yardım unsuru vardır. Bunlar;

1. Genel rehberlik hizmetlerinin kapsamında da yer alan bireyin kendini tanımasına yardımcı olmak,

2. Kendi özellikleri ile bağdaştırabileceği ve seçimde bulunacağı meslek alanları ile meslekleri, bu mesleklere hazırlayan üst eğitim-öğrenim kurumlarını tüm özellikleri ile tanıtmak,
3. Gireceği meslek ile kendisindeki şartları uygun hale getirmek ve gerekli uyumu sağlamak olarak özetlenebilir.

Kısaca denebilir ki; kendilerini oldukları gibi kabul etmekte güçlük çeken bireyler yine kendilerine uygun meslek bulmakta da güçlük çekmekte, gerçek dışı mesleki hedeflere yönelmekte veya kronik kararsızlık hali yaşamaktadırlar. Bu gerçek, mesleki gelişimin bir benlik gelişimi olduğunu, sağlıklı bir meslek seçimi gerçekleştirebilmek için öncelikle sağlıklı bir kişilik gelişiminin gerçekleşmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu da meslek rehberliğinde danışmanın önemini gündeme getirmektedir.

1.3. Bazı Avrupa Birliği Ülkelerinde Mesleğe Yönelme ve Danışmanlık

1.3.1. Almanya

Almanya'da mesleğe yönelme ve danışmanlık hizmetleri kariyer danışmanlığı ve eğitim danışmanlığı olarak iki alt alana ayrılmış olup okullarda görevli danışman öğretmenler eğitim danışmanlığı, kamu istihdam kurumundaki danışmanlar ise iş ve meslek danışmanlığı alanlarına yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Bunun haricinde çocuk rehberliği ve boş zamanları değerlendirme danışmanlığı gibi farklı danışmanlık alanları da mevcuttur. Gençlere yönelik danışmanlık alanlarında okul psikoloğunun hizmetleri, işçi bulma kurumlarından alınan meslek danışmanlığı ve okul eğitim danışmanlığı mesleğe yönelme alanında bireylere sunulan önemli hizmetlerdir (Ültanır, 2005: 9).

Alman eğitim sisteminde yönlendirme, öğrencinin okula uyumunu sağlamakla başlayıp, onun eğitimini bilinçli bir çizgide sürdürmesini hedefleyen geleceğini belirleyecek meslek seçimine kadar varan geniş bir hizmet yelpazesi olarak algılanmaktadır. Genel öğretim okullarında meslekler hakkında bilgi verme işi bir meslek seçmesi istenen öğrencilerle mülakat şeklinde yapılmaktadır. Ayrıca, çocukları öğrenimlerini bitirecek ana-babalar için oturumlar, orta ve yüksekokul öğrencileri için seri konferanslar, meslek sergileri, filmler düzenlenmekte, basında makaleler, radyo ve televizyonda röportajlar yayınlanmakta, öğretmenler ve iktisadi kuruluşlarca konferanslar verilmekte ve bazı kuruluşlara açıklamalı ziyaretler yapılmaktadır.

Almanya’da kariyer eğitimi genel olarak zorunlu okul döneminin son iki yılında uygulanır, ancak bazen çok daha öncede başlayabilir (OECD-İŞKUR, 2005: 172). Almanya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kariyer danışmanları okulları ziyaret eder, sınıflarda konuşmalar yapar, küçük gruplara rehberlik hizmeti sağlarlar, zorunlu eğitimin sondan bir önceki yılında öğrencilerle kısa mülakatlar yaparlar. Bu danışmanların çoğu, Federal Kamu Yönetimi Yüksek Okulu’nda üç yıl eğitim alarak alanlarında uzmanlaşmışlardır. Okullardaki öğrenciler İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun kariyer bilgi merkezlerine götürülürler ve orada merkezin olanaklarıyla tanışır, daha sonra sık sık merkezi ziyaret edebilirler ve yerel iş ve işçi bulma kurumlarında uzun süreli kariyer danışmanlığı görüşmelerine katılabilirler.

Almanya Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu ile Eğitim ve Kültür İşleri Bakanlarının Daimi Konferansı arasında 1971 yılında imzalanan bir anlaşmanın sonucu olarak, söz konusu İş ve İşçi Bulma Kurumu, okullara okul sonrası çalışma, eğitim ve yüksek öğretim tercihleriyle ilgili bilgi, rehberlik ve işe yerleştirme hizmetleri sağlamaktadır. Bu, hem okul müfredat programları çerçevesinde hem de iş deneyimi programları sayesinde okulun mesleki yönlendirme ve okul içerisinde eğitsel tercihler konusunda rehberlik sorumluluklarını tamamlamaktadır (Çelik, 2011).

Kariyer danışmanları, zorunlu eğitimin bitiminden bir önceki yıl içinde okulları ziyaret eder ve her bir sınıfta iki saat süreli karşılıklı görüşme oturumları düzenlerler. Bu görüşmeler ayrıca daha sonraki evrelerde sınıf oturumları, küçük gruplar halinde rehberlik oturumları veya kısa kariyer danışmanlığı mülakatları şeklinde de ayarlanmaktadır. Sınıflardaki öğrenciler daha sonra kurumun kariyer bilgi merkezine götürülür ve öğrenciler isterlerse bu merkezi daha uzun görüşmeler yapmak için tekrar ziyaret edebilirler. Kurumun kariyer danışmanları, akşamları uygun saatlerde öğrencilerin ana-babalarını da sıklıkla ziyaret eder ve kariyer fuarları gibi etkinliklerin organize edilmesine yardımcı olurlar. Mezuniyet sınavı öğrencilerine yönelik uzman kariyer danışmanları vardır. Federal İş ve İşçi Bulma Kurumu, bütün okul öğrencileri ve çıraklık eğitimi öğretmenleri için ayrıca bir dizi ücretsiz bilgi (Dergi, el kitapları, broşür, ve on-line bilgi vb.) de sağlamaktadır. Daimi Temas Komisyonu tarafından her iki tarafın temsilcileri arasında bir işbirliği tesis edilmiştir. Bunlara ilaveten, ülkeler seviyesinde tamamlayıcı anlaşmalar yapılmıştır. Ayrıntılı düzenlemeler yıllık bazda

olmak üzere yerel iş ve işçi bulma büroları ve okullar arasında yerel düzeyde müzakere edilmektedir (OECD-İŞKUR, 2005: 45).

Almanya'da meslek danışmanları meslek eğitimi olanakları, mesleklerde arananlar, mesleklere nasıl ulaşılabilceği, işletmeler, iş piyasaları vb. konularında gençlere bilgi vermektedirler. Okullar meslek danışmanlarıyla bir arada çalışmaktadırlar. Öte yandan Meslek Bilgi Merkezlerinde meslekleri çok yönlü tanıtıcı (dosyalar, broşürler vb.) bilgiler bulunmaktadır. Meslek danışmanları bireysel rehberlik görüşmelerini önceden alınan randevularla yapmaktadırlar. Sonuçta Almanya'da meslek danışmanları bireylere, iş piyasası ile uygun meslek arasındaki mesleğe yönelme sürecinde önemli bir yardım hizmetini yüklenmektedirler (Ültanır, 2005: 13).

1.3.2. Fransa

Fransız okullarında eğitim kademelerinin her basamağı sıkı bir yöneltme süreci ile belirlenir. Bu ülkede uygulanan yönlendirme uygulamasının mantığı; bireyleri yeteneklerine uygun dallarda yetiştirmek, kişiliğinin gelişmesine katkıda bulunmak, ekonomik gelişmelerin ve ülke ihtiyaçlarına uygun alanların seçilmesine yardımcı olmak gibi temellere dayandırılmaktadır. Yönlendirmeye yönelik çalışmalar ilkokulun son sınıfında, ortaöğretim 1. dönemi (6. sınıf) kabul komisyonunun kararıyla başlar. “Yöneltme” Fransa’da demokrasinin tamamlayıcısı bir unsur olarak kabul edilmektedir. Öğrenciler sosyal ve ailevi durumlarına bakılmaksızın yetenek ve kabiliyetlerine göre ortaöğretim ikinci devrede başarısız olan öğrenciler bölgesel ve yerel gereksinimlere göre kısa teknik öğretim ve kısa genel öğretime yönlendirilerek bir meslek sahibi olmaları sağlanmaktadır

Gözlem döneminde ise ilk üç ayın sonunda rehberlik konseyi ailelere çocuğun yeteneklerine uygun görülen öğrenim şekli hakkında ilk tavsiyeyi verir. Aile kararında serbest bırakılmaktadır. Öğretim yılı sonunda rehberlik konseyi, seçilen bölüm hakkındaki görüşünü tekrarlar ya da değişikliği tavsiye eder. Gözlem dönemi sonunda kendilerine teklif edilen öğrenim şeklini seçen öğrenciler bu öğrenimi tam yetkiyle izlemeye başlarlar. Başka bir öğrenim şekli seçen öğrencilerin seçtikleri öğrenime karşı yeteneklerini tespit etmek üzere resmi bir sınava tabi tutulurlar. Bu dönem sonrasında ve her öğrenim kademesinde gözlem ve rehberlik devam eder

Fransa’da mesleklerin etkin bir şekilde tanıtımı için birçok yola başvurulmaktadır; Çocuklar için okul ve meslek monografileri, özel radyo-televizyon yayınları, okul ve meslek rehberliği ile ilgili dergiler, gazete makaleleri, ailelere verilen konferanslar, üniversitelerden elde edilen istatistiki ve dokümantasyon bilgileri bunlardan bazılarıdır.

Yönlendirme Servisleri öğrencileri eğitimlerinin tüm aşamalarında yakından takip ederler. Gerekli görüldüğünde öğrenciler öğretmenleri tarafından bu bürolara gönderilirler ya da öğrenciler bizzat bu bürolardan yararlanırlar (Çelik, 2011).

1.3.3. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık’ta, istihdam politikaları tek elden yürütülmesine karşın, eğitim ve öğretim politikaları Kuzey İrlanda, Galler ve İskoçya’daki farklı yönetimler tarafından oluşturulmaktadır. Dolayısıyla, Birleşik Krallık’ta faaliyet gösteren İş Merkezleri, İngiltere ve krallığın diğer ülkeleri için istihdam politikaları konusunda farklı ortaklık düzenlemeleri yapmaktadır. İş merkez ofislerinde bireysel danışmanlar bire bir görüşmelerde, ilk değerlendirme, eylem planının oluşturulması ve bireylerin bu planlara uymasına yardımcı olmayı amaçlayan çalışmalar gerçekleştirmekte ve hizmet alanlarla iyi ilişkiler kurmaktadır.

Rehberlikle ilişkili aktiviteler arasında özellikle bilgilendirme, tavsiye ve yönlendirme bulunmaktadır. Bireysel danışmanlar kapsamlı kariyer rehberliği hizmeti vermemektedir; çünkü bireylere iş ve kariyer seçiminde yardımcı olmak, bireysel engellerin üstesinden gelmek için daha fazla profesyonel beceriyle daha uzun görüşme süresi gerekmektedir. Bundan dolayı bireysel danışmanlar, görüştükleri kişileri farklı kariyer servislerine yönlendirirler: İngiltere’de “Sonraki Adım Servisi”, İskoçya’da “Beceri Geliştirme Servisi”, Galler’de “Kariyer Servisi”, Kuzey İrlanda’da “Kariyer Servisi” bunlardan bazılarıdır. İş Merkez Ofis personeli bireylerle ilişkilerinde sık sık yol gösterici tavır sergilerken (Örneğin bir beceri ihtiyacının belirlenmesi ve bu ihtiyaca yönelik bir kurs önerisi), İngiltere’de Sonraki Adım Servisi danışmanları, bireylerin hangi eğitimi alacağı konusunda kişilerin kendi kararlarını vermelerine ve belirlenen hedeflere göre hareket etmelerine yardımcı olmaktadır (Watts, 2011: 50).

İngiltere’de okullarda eğitim ve öğretim rehberliği uygulanmaktadır. Bu görev, genellikle öğrenciyle anne-babasının düşüncesi alınarak öğretmenler ve okul müdürü

tarafından yürütülmektedir. Bu yönlendirme, programın değişeceği sıralarda, yani son sınıflarda, 16 yaşına kadar ve daha sonra okulda kalan öğrenciler için yapılmaktadır. Öğrenciler 15-16 yaşlarında okuldan ayrılırlarsa rehberlik girecekleri mesleklerle ilgili olur. Yoğun olarak yönlendirme çalışmalarının yapıldığı ilk aşama ortaöğretime geçiş sırasında yani 11 yaşında (İlkokulun son yılı) yapılır. Son yılda öğrenciler bir sınava girmek zorundadırlar. Bu sınava giren çocuğa zekâ testi uygulanmakta, İngilizce bir kompozisyon yazdırılmakta ve ayrıca ilkokulda gördüğü derslerle ilgili olarak “Genel bilgi testi” uygulanmaktadır.

Ayrıca yöneticiler tarafından tutulan raporlardan ve öğretmenlerin görüşlerinden yararlanılmaktadır. Bunlar mahalli eğitim idaresi tarafından değerlendirilmekte, veliler çocuklarını bu eğitim dairesinin vermiş olduğu karara göre ya akademik, teknik veya modern okullara göndermektedirler. Yönlendirme faaliyetlerinde temel amaç “beden gelişmesini, bilgi seviyesini, genel anlamayı, özel yetenekleri, ilgileri ve zevkleri ve kişisel durumları incelemekten ibarettir”. Bu süreç zarfında anne-babadan da öğrenci hakkında bilgi vermesi istenir. Bunun için velilerin belli aralıklarla rehber öğretmenlerle görüşmesi gerekmektedir.

İngiltere’de Merkez Rehberlik ve Gençlere İş Bulma Kurulu, broşürler, monografiler, duvar tabloları, dergi, rehber, filmler vasıtasıyla çeşitli meslekler hakkında aydınlatıcı bilgiler yayınlamaktadır. Ayrıca çalışma servisi görevlileri için el kitapları ve rehberler de yayınlanmaktadır. Buna ek olarak ordu, bazı sanayi kuruluşları, ticarethaneler ve meslek kuruluşları da mesleklerle ilgili broşürler dağıtmaktadır. Sergi ve konferanslar düzenlemektedir. Okullarda, radyo ve televizyonda öğrenciler ve ana-babalar için konuşmalar yapılmaktadır. Sanayi, bilim ve ticaret kurumlarına ziyaretler teşvik edilmektedir. İngiltere’de yönlendirme alanında yapılan çalışmalar öğrencilerin bir meslek sahibi olup, istihdam edilmesinden sonraki aşamayı da içermektedir. Bu süreç, resmi yönlendirme servislerin rehberlerinin, mesleğe yönlendirilen gençlerin mesleğe uyumunu sağladıklarını hissettikleri zamana kadar devam eder. Bu intibak devresinden sonra, gerek rehber öğretmen, gerekse gençlere iş bulma rehberi tarafından, çoğu zaman ek öğrenim imkânları hakkında bilgi verilir. Bu kursların amacı, genel öğrenimin veya meslek eğitiminin tamamlanmasıdır. Gençlik rehberi genç işçilerle 18 yaşına kadar ilgilenmek zorundadır. (Çelik, 2011)

1.3.4. Diğer Avrupa Birliği Ülkelerinden Örnekler

Günümüzde Avrupa’da, rehberlik ve psikolojik danışmanlığın, bölgesel ve ulusal düzeyde hayat boyu öğrenme ve istihdam stratejilerinin uygulamaya konması için anahtar nitelikte stratejik bileşenler olarak görüldüğü konusunda yaygın bir fikir birliği mevcuttur. Buna göre, üye devletler için temel zorluk, vatandaşların rehberlik hizmetlerine kolay erişime sahip olmalarını, bu hizmetlerin tutarlı ve bütünsel bir yaklaşımla organize edilmesi ve vatandaşların ileri öğrenim, kariyer yönetimi ve diğer yaşam hedefleri için kişisel eylem planlarını oluşturma kabiliyetinin desteklenmesini sağlamaktır. Vatandaşları rehberlik hizmetlerinin tasarlanması, geliştirilmesi ve yönetilmesi süreçlerine daha sistematik olarak dahil etmek için tedbirlerin alınması da oldukça teşvik edilmektedir (Bulgarrelli, 2008: 3).

Kriz sürecinde birçok AB üyesi devlette, Kamu İstihdam Kurumlarındaki danışman sayısı kapasitesi geliştirilmiştir. Örneğin, son üç yılda Estonya, Güney Kıbrıs ve Polonya’da personel sayısı %10 veya üzerinde artırılmıştır (TİSK, 2012: 25). Rehberlik ve danışmanlık Avrupa’da daha geniş eğitim ve işgücü piyasası reformlarının bir parçası ve ulusal hayat boyu öğrenme ve istihdam stratejilerinin kilit bir bileşeni haline gelmiştir. Kopenhag deklarasyonu (2002) ile Maastrich (2004) ve Helsinki (2006) bildirimleri, eğitim, öğretim ve istihdamın her seviyesinde bilgi verme ve danışmanlığı destekleyen uygulamaları güçlendirmeye olan ihtiyacı vurgulamaktadır (Cedefop Seri149, 2008a: 15).

Hayat boyunca rehberlik desteğinin verilmesi ve rehberlik hizmetlerinin gerek duyulduğu yer ve zamanda erişilebilir olması önemli bir ihtiyaçtır. Avrupa Komisyonu’nun çalışmalarının birçok kolunda bu ihtiyaca önemli ölçüde vurgu yapılmaktadır (Cedefop Seri 149, 2008a: 23).

İsveç, Polonya, Romanya ve Slovenya danışanlara daha uygun hizmetler sunmak üzere okullar ve kamu istihdam servisleri arasında daha yakın bağlantılar geliştirmeye çalışmaktadır. Çek Cumhuriyeti, Yunanistan ve Polonya, eğitsel kurumlarda öğrenciler için birçok yeni rehberlik ünitesi kurmuştur ve önümüzdeki yıllarda bu rakamı artırmayı planlamaktadır (Cedefop Seri 149, 2008a: 38-45).

Hollanda Kamu İstihdam Kurumuna kayıt yaptıran kişi mutlaka kuruma davet edilerek, meslek temelli uzmanlaşmış danışman ile görüşmesi sağlanarak detaylı kayıt yapılmaktadır. Kişinin özelliklerinin tanımlanmasında mülakat teknikleri ve gelişmiş ölçme ve değerlendirme araçlarından yararlanılmaktadır. Danışman kişiye özel kursa yönlendirme yapabilmektedir. Kursun satın alımından kursun sonuçlandırılmasına kadar tüm süreçlerden sorumludur. 15-27 yaş grubuna özel iş koçları vardır. Koçlar bu hedef grubu ile daha sık görüşmektedir. Bu gruptaki kişilerin işgücü piyasasının gerektirdiği eğitimleri zorunlu olarak alması sağlanmaktadır. Gençler mesleki anlamda belirli bir eğitim düzeyine gelmeden iş ilanlarına yönlendirilmemektedir (İŞKUR Vizyon Dokümanı: 9-16)

Hollanda'da hükümet, kariyer bilgilerinin erişilebilir olmasında ve kendi kendine yardımın teşvikinde kendisini sorumlu görmektedir. Bu nedenle www.opleidingenberoep.nl portalını kurmuştur. Ayrıca Sosyal İşler ve Çalışma Bakanlığı tarafından geliştirilen www.werk.nl web sitesi, eğitim yollarıyla bağlantılı 2.500 kadar mesleğe ilişkin tahmini işgücü piyasası talebinden oluşan bir veri tabanı içermektedir. Ayrıca, Hollanda'daki Eğitim, Kültür ve Bilim Bakanlığı, eğitim fırsatlarına ilişkin bir web sitesi geliştirmektedir (Cedefop Seri 151, 2008b: 98).

BÖLÜM 2: TÜRKİYE’DE İŞGÜCÜ PİYASASI İLE MESLEĞE YÖNELTME VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

2.1. İşsizliğin Tanımı

Bir ülkede çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerin bir bölümünün işinin olmaması durumu işsizlik olarak tanımlanmaktadır (Ünsal, 2003: 12). Diğer bir tanıma göre işsizlik, üretimin olmazsa olmaz unsuru olan işgücünün kullanılmaması durumudur (Biçerli, 2004: 1). TÜİK’in tanımlamasına göre işsiz ise referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (Kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiç bir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan tüm kişiler işsiz nüfusa dahildir (TÜİK, 2011a: 23).

Umumiyetle işsiz dendiği zaman ilk hatıra gelen, kabiliyetsizliğinden dolayı bir meslek edinememiş veya geçimsizliği nedeniyle bir iş bulamamış, boş vakit geçiren haylaz bir insan tipidir. 19.asırda geçerli olan bu telakki, artık çağımız dünyasının ve ülkemizin şartlarına uymamaktadır. Bu nedenle kişisel değil, sosyal bir sorundur. Yüz binlerce, bazen milyonlarca insan çalışma arzu ve iktidarında olsa da işsiz kalabilmektedir (Zaim, 1997: 169-173).

2.2. Türkiye’de İşsizliğin Durumu ve Nedenleri

İşsizlik günümüz dünyasında sosyal, ekonomik ve siyasi etkileri olan bir meseledir. İşsizliğin yoğun olduğu ülkelerde siyasi istikrarsızlık ve sosyal patlamalar görülmektedir. İşsiz kitlelerin artması birçok ülkede mevcut sistemin işlemede sorunlar ortaya çıkardığı gibi kitleleri isyana hazır ve maceraperest bir hale getirmektedir. Nitekim 1. Dünya Savaşı sonrası dönemde Avrupa’da işsizliğin yükselmesi otokratik rejimlerin iktidara gelmesinde önemli bir etken olmuştur. O halde işsizlik her devlet için bir istikrarsızlık unsuru hatta milli güvenliği tehdit edebilecek bir sorun olarak da görülebilir. İşsizlik oranlarının yüksek olduğu ülkelerde kanun dışılığın ve asayişin ihlal edici olayların daha yaygın olduğu görülmektedir (Güloğlu, 2011: 20).

Ülkemizde nüfus artış hızının yüksekliği, sermaye birikiminin yetersizliği, yatırımların yeterince arttırılamaması, yabancı sermaye olanaklarında yeterince yararlanılamaması, işgücünün sahip olduğu niteliklerin sanayi ve hizmetler sektörlerinin gereksinmelerine

uygun olmaması, işgücü piyasasının gereksinimler ile genel olarak eğitim-öğretim (ve özel olarak mesleki eğitim) arasındaki uyumsuzluk, nitelikli işgücünün hızlı teknolojik gelişmelere ve artan rekabet ortamına ayak uyduramaması; işsizlik ve istihdam konusunu boyutları ve karmaşıklığı açısından bir sorun alanı haline getirmektedir (Eyüboğlu, 2003: 27).

Türkiye Cumhuriyetinin kurulduğu 1923 yılında 5 milyon 31 bin kişi istihdamda iken, 1960 yılında 11 milyon 259 bin, 1970 yılında 13 milyon 33 bin, 1990 yılında 18 milyon 541 bin, 2000 yılında 21 milyon 580 bin kişi ve son olarak 2011 yılsonu hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre 26 milyon 725 bin işgücünden istihdam edilenlerin toplam sayısı 24 milyon 110 bin kişiye ulaşmıştır. İşsizlik oranının yüksekliği ve işgücüne katılım oranının düşüklüğü göz önüne alındığı zaman aslında bu artışın çok düşük oranda bir artış olarak gerçekleştiği görülmektedir (Bayhan, 2007: 10). İşgücüne katılma oranı o ülkenin sosyo-ekonomik yapısı ile yakından ilgilidir. İşgücüne katılma oranı ne kadar düşüğe bunun karşılığında bağımlı nüfus o kadar yüksek olacaktır (Ergün, 2000: 5).

1950’lerde başlayan işgücüne katılma oranındaki düşmenin temelinde, tarım istihdamının azalması ve kırdan kente göç olgusu yatmaktadır. Kırdan kente göç ile birlikte, kırdaki işgücü içinde yer alan kadınlar kentte işgücü dışında görünmektedir. Diğer taraftan, kentlerde işlerin belirli beceriler gerektirmesi buna karşın kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü işgücü dışında kalmayı kalıcı hale getirmektedir. Çalışabilir yaştaki nüfusun yaklaşık yarısının üretime katılmaması, üreten kesimin giderek daha fazla kişiyi geçindirmek zorunda kalmasına ve üretime katılım sonucu elde edilen gelirin de daha fazla kişi arasında paylaşılmasına neden olmaktadır (İŞKUR III. Genel Kurul Raporu, 2005: 3).

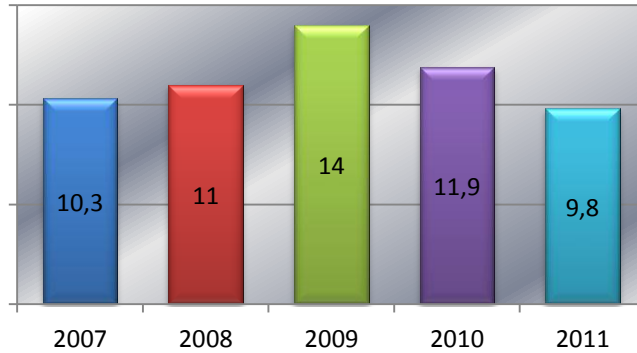
Tablo 1. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

	2007	2008	2009	2010	2011
Kurumsal Olmayan Nüfus (Bin)	68.901	69.724	70.542	71.343	72 376
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	49.994	50.772	51.686	52.541	53 593
İşgücü (Bin)	23.114	23.805	24.748	25.641	26 725
İstihdam Edilenler (Bin)	20.738	21.194	21.277	22.594	24 110
İşsiz (Bin)	2.376	2.611	3.471	3.046	2 615
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11	14	11,9	9,8
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43	45,0
İşgücüne dahil olmayanlar (Bin)	26.879	26.967	26.938	26.901	26.867
Genç nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması verileri, <http://www.tuik.gov.tr>, (01.03.2012)

2011 yılında Türkiye'de kurumsal olmayan nüfus 72 milyon 376 bin kişiye, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ise 53 milyon 593 bin kişiye ulaşmıştır. 2011 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı, bir önceki yıla göre 1,1 puanlık artışla % 49,9 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılında istihdam edilenlerin sayısı, bir önceki yıla göre 1 milyon 516 bin kişi artarak 24 milyon 110 bin kişiye ulaşmıştır. 2011 yılında Türkiye genelinde işsiz sayısı bir önceki yıla göre 431 bin kişi azalarak 2 milyon 615 bin kişiye düşmüştür. İşsizlik oranı ise 2,1 puanlık azalış ile % 9,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Şekil 1. Ülkemizde Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması verileri, <http://www.tuik.gov.tr>, (01.03.2012)

Türkiye’de özellikle 2000 yılından sonra işsizlik oranları %10’un üzerine çıkmıştır. İşsizlikteki bu yükseliş ekonomik krizlerin yanı sıra ülkede yaşanan yapısal dönüşümünde bir sonucudur (Güloğlu, vd., 2011: 29). 2008 yaz aylarından itibaren dünyada finans sektörü çökünce bankalar ve sonra da sanayi sektörü iflas etmeye başlamış olup bu durumun neticesinde 2009 yılında ülkemizde de işsizlik oranı yüzde 14’e tırmanmıştır (Yavuz, 2010: 10). Uygulanan sıkı ekonomi politikaları, siyasi istikrar ve güven ortamı sayesinde 2010 ve 2011 yıllarında ülkemizin krizin etkilerinden sıyrılmaya başladığı ve ekonominin toparlanması ile birlikte işsizlik oranının 2011 yılsonu itibariyle tek haneli rakamlara gerilediği görülmektedir.

Bunun yanı sıra işsizliğe ilişkin rakamlar, Türkiye’de genç işsizliğinin çok önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Özellikle gençler arasında, genel işsizlik oranından daha yüksek uzun süreli işsizlik oranları ile karşılaşmaktadır (Işığışık, 2009: 215). 15-24 yaş grubunda yer alan gençler Türkiye’de işsizlik sorunundan en fazla etkilenen yaş grubu olmaktadır. Türkiye’de gençler arasında işsizlik 2000 yılında %13,1 iken 2011 yılında %18,4’e ulaşarak neredeyse genel işsizlik oranının iki katına yaklaşmıştır. Genel işsizlik oranının 2011 yılı itibariyle % 9,8 olduğu düşünülürse genç işsizliğinin ülkemiz açısından ne derece önemli bir sorun olduğu anlaşılmaktadır (Güloğlu, vd., 2011: 30).

İşsizliğin yapısal olması yanında, genç işsizliği olarak ortaya çıkması sorunun ciddiyetini daha da arttırmaktadır. Bu açıdan, eğitim sisteminin piyasanın ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi, iş arayan gençlere iş bulmada yardımcı olunması ve mesleki becerilerini arttıracak yeni eğitim imkânlarının sağlanması gibi aktif istihdam politikalarının uygulanmasına gerek duyulmaktadır (Uyar, 2008: 59).

İşsizlik sorunu sadece ekonomik bir sorun değildir. Yarattığı etkilerle yeni yeni sorunların gündeme gelmesine neden olan sosyal bir sorundur (Etöz ve Çabuk, 2000: 23). Bu sorunun en önemli özelliklerinden birisi ise iş piyasasının mal ve para piyasası gibi değerlendirilemeyeceği, doğrudan insani içerikli olduğu için ayrıcalıklı bir konuma sahip olduğudur. Bu nedenle, işgücü piyasasının izlenmesi, doğru verilerin elde edilmesi, işsizlik sorununa yaklaşılmada ve izlenecek politikaların seçiminde temel oluşturması bakımından önemli ve gereklidir (Ataman, 1993: 1).

Özellikle son dönemlerde işletmelerde ileri teknoloji kullanımı ile daha az nitelikli işgücü ile çalışabilen üretim süreçlerinin ortaya çıkması, işgücü arz ve talebini

belirleyen en önemli faktör haline gelmiştir. Üretim teknolojisinde meydana gelen bu değişim doğal olarak emeğin daha az talep edilmesine neden olmaktadır. İşletmelerde ileri teknoloji kullanımının artması ile gittikçe daha az insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Yaşanmakta olan bu değişim süreci ile birlikte işgücünde de aranan nitelikleri değiştirmekte, bu değişime ayak uyduramayan niteliksiz işgücü ise işsiz kalmaktadır (Güney, 2009: 151).

Ülkemizde yaşanan işsizliğin demografik nedenler ve ekonomik geçiş sürecinde olmamızla doğrudan ilişkisi vardır. Hızı düşmekle beraber yüksek nüfus artışına bağlı olarak çalışma çağındaki nüfusa her yıl yüz binlerce gencin eklenmesi, tarımda çözülmeye bağlı olarak yüz binlerce kişinin kırdan kente göç etmesi ülkemizde işsizliğin kabul edilebilir seviyeye indirilmesindeki en büyük engeldir. Çünkü mevcut, işsizlerin yanı sıra her yıl bu yüz binlerce kişiye yeni istihdam imkânı sağlamak gerekmektedir. Ayrıca işgücünün niteliğinin görece düşük olması ve küresel ekonominin getirdiği sorunlarda unutmamak gerekir (Ata, 2008: 4)

1980’lerden bu yana dünya ekonomisinde, uluslararası işbölümünde ve egemen iktisat politikalarında gerçekleşen değişim sonucu ekonomik büyümenin istihdam yaratma etkisi zayıflamış, istihdam istikrarsızlaşmış ve yapısal işsizlik en önemli toplumsal sorun haline gelmiştir (Mütevellioglu vd., 2010: 208). Ülkemizde de istihdama yansımayan, aksine işsizliğin arttığı bir büyüme sürecinden bahsedilir olmuştur (Hiç, 2009: 41).

İşsizliğin sosyal ve çoğu kez de ekonomik yapıda veya işleyişindeki bir aksaklıktan doğduğu kabul edilir (Altan, 2005: 123). Türkiye’de işsizlik, daha çok hızlı nüfus artışı, genç nüfusun payının yüksekliği gibi demografik unsurlarla ilişkilendirilmektedir. Bunun yanı sıra, iç göç ve kentleşmeyle birlikte ortaya çıkan eğitim ve bölgesel dengesizlik eğilimleri de işsizliği arttırmaktadır. Türkiye gibi geçiş sürecini yaşayan bir ekonomide, piyasa ekonomisi mantığının rekabet kavramı ile desteklenememesi, özel sektör yatırım seviyesinin yetersizliği gibi nedenler işsizliğin yapısal bir sorun olarak ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Uyar, 2008: 50).

Bununla birlikte, sanayileşmede hedeflenen düzeye ulaşamaması, tarım toplumu niteliğinin belli ölçüler içinde ağırlığının sürmesi ve hızlı artan genç nüfusun istihdamını sağlayacak yatırımların yapılamaması gibi nedenlerle işsizlik yapısal bir

nitelik taşımaktadır. Türkiye’de işsizliğin bu yönü ile faktör dengesizliğinden kaynaklandığı söylenebilir (Uyar, 2008: 57).

İşsizliğe neden olan faktörlerden biri de çalışabilir yaş grubunda (15+ yaş) yer alan nüfusa her yıl ortalama 700-800 bin kişi eklenmesidir. Bu nüfus artışı ile birlikte her yıl ortalama 600 bin genç işgücüne katılmaktadır. Nüfus ve işgücüne katılımdaki bu yüksek artışlar nedeniyle, istihdam oranındaki artış kadar işsizlik oranlarında düşüş oluşmamaktadır. İşgücüne yeni katılan her gence iş imkanı sağlansa bile bu durum işsizlik oranının azaltılması için yeterli olmamaktadır (MB, 2011: 5)

Sonuç olarak Türkiye’de nüfus artış hızının hala oldukça yüksek olduğu ve nüfus artış hızı ile doğru orantılı iş yaratma kapasitesinde yeterli başarının yakalanamadığı, iş bulma konusunda yaşanan sıkıntıların ise hem iç göç hem de dış göçü besleyen süreçlere dönüştüğü görülmektedir (Euroguidance, 2008: 159).

2.3. Türkiye’de İşgücü Piyasasının Yapısı

Türkiye’de işgücü piyasasının yapısı, gelişmekte olan ülkelerin gösterdikleri özellikleri yansıtmakta olup geleneksel ve modern kesim olarak ikili ve parçalanmış bir işgücü piyasası hâkimdir. Türkiye işgücü piyasasının en önemli özelliği; kırsal istihdam-kentsel istihdam, enformel sektör-formel sektör, tarımsal istihdam-sanayi istihdamı gibi istihdam şekillerinin karşı karşıya ve iç içe yaşanmasıdır (Ataman, 2000: 92).

2011 yılsonu itibariyle Türkiye nüfusunun %50,2’sini erkekler ve %49,8’ini kadınlar oluşturmaktadır. Ülkemizde ortalama yaş 2011 yılsonu itibariyle erkeklerde 29,1 iken kadınlarda 30,3’tür. 15-64 yaş grubunda bulunan çalışma çağındaki nüfus (50.346.979 kişi), toplam nüfusun % 67,4’ünü oluşturmaktadır. Ülkemiz nüfusunun % 25,3’ü (18.886.575 kişi) 0-14 yaş grubunda, % 7,3’ü ise (5.490.715 kişi) 65 ve daha yukarı yaş grubunda bulunmaktadır (TÜİK, 2012b: 1-2).

Türkiye, günümüzde “Demografik Geçiş Dönemi” olarak ifade edilen ve hızı giderek düşmekle beraber nüfus artışının devam ettiği süreci yaşamaktadır. Hızlı nüfus artışı ve kırdan kente göç ile birlikte kentlerde işgücü artmakta, fakat sanayi ve hizmetler sektörünün sınırlı yapısı bu artışa karşılık verememesi, işsizlik meydana getirmekte, ayrıca formel sektörde iş bulamayan işgücünün enformel sektöre kaymasına neden olmaktadır (Tokol, 2000: 115).

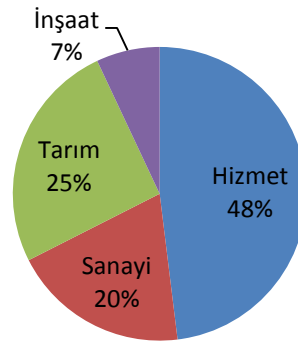
Tablo 2. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı (%)

Yıl	İşgücüne Katılma Oranı
2006	23,6
2007	23,6
2008	24,5
2009	26,0
2010	27,6

Kaynak: (TÜİK, 2011b: 131)

Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında yıllar itibariyle çok az artışlar olsa da istenen düzeyde değildir. Özellikle köyden kente göç sonucu kente gelen ve yeterli eğitime sahip olmayan kadınların işgücüne katılımı daha düşük olmaktadır. Ayrıca çocuk sayısındaki artış durumu ve çocuk bakım ünitelerinin yetersizliği de katılımı azaltmaktadır. Kadınların işgücüne katılımında dikkat çeken diğer bir hususta yaş ile kadın işgücüne katılım oranı arasında ters orantı olmasıdır. Özellikle 30’lu yaşlardan itibaren kadınların işgücüne katılımı azalmaktadır. Bu durumda evlenme ve çocuk sayısının artması önemli rol oynamaktadır.

Şekil 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı



Kaynak: (TÜİK, 2012a: 1)

2011 yılında istihdam edilenlerin % 25,5'i tarım, % 19,5'i sanayi, % 7'si inşaat, % 48,1'i ise hizmetler sektöründedir (TÜİK 2012a: 1). Ülkemizde istihdamın sektörlere dağılımına baktığımızda hizmetler sektörü ilk sırada gelmektedir. Hizmetler sektörünü

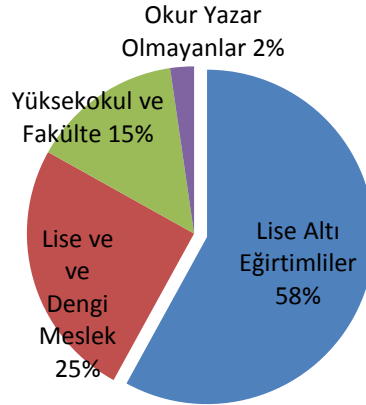
sanayi ve tarım sektörleri izlemektedir. Türkiye’de özellikle tarımın istihdamdaki payı Avrupa Birliği ortalamasının çok üzerindedir (Güloğlu, 2011: 96).

Tablo 3. Eğitim Durumlarına Göre İşsizler

Eğitim Durumlarına Göre İşsizler, (15+ Yaş)- (Bin)									
Yıl	Toplam	Okuma Yazma Bilmeyen	Okur Yazar	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Öğretim
2005	2.388	58	2.330	93	892	396	378	294	277
2006	2.328	54	2.274	93	845	399	377	275	285
2007	2.376	55	2.322	110	803	424	380	294	311
2008	2.611	64	2.547	134	871	501	387	292	362
2009	3.471	87	3.384	179	1.143	712	498	393	459
2010	3.046	69	2.977	155	959	653	433	332	445

Kaynak: (TÜİK, 2011b: 138)

Şekil 3. Eğitim Durumuna Göre İşsizlerin Dağılımı



Kaynak: (TÜİK, 2011b: 138)

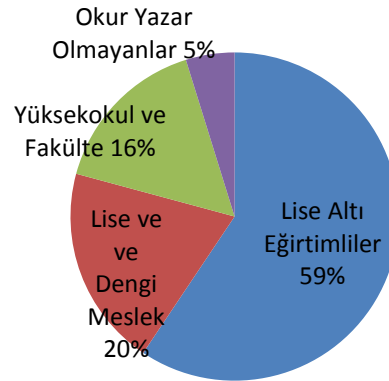
İşsizlerin eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, toplam işsiz sayısı içinde okur-yazar olmayanların payı % 2,3 (69 bin kişi), lise altı eğitimlilerin payı % 58 (1 milyon 768 bin kişi), lise ve dengi meslek eğitimlilerin payı % 25,1 (764 bin kişi) yükseköğretim ve fakülte mezunlarının payı % 14,6 (446 bin kişi)’dir (TÜİK, 2011: 138) .

Tablo 4. Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenler

Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenler, (15+ Yaş)- (Bin)									
Yıl	Toplam	Okuma Yazma Bilmeyen	Okur Yazar	Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	İlkokul	İlköğretim, Ortaokul veya Dengi Meslek Okul	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Yüksek Öğretim
2005	20.067	1.109	18.958	871	8.659	2.740	2.349	1.858	2.481
2006	20.423	1.062	19.361	907	8.484	2.904	2.313	2.059	2.694
2007	20.738	990	19.748	922	8.384	3.036	2.365	2.157	2.884
2008	21.194	960	20.234	976	8.344	3.206	2.356	2.212	3.140
2009	21.277	1.002	20.275	988	8.251	3.323	2.266	2.126	3.321
2010	22.594	1.081	21.513	1.088	8.602	3.737	2.295	2.179	3.612

Kaynak: (TÜİK, 2011b: 139)

Şekil 4. İstihdamın Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



Kaynak: (TÜİK, 2011a: 10)

İstihdamın eğitim durumuna göre dağılımı incelendiğinde, toplam istihdam içinde okur-yazar olmayanların payı % 4.8 (1 milyon 82 bin kişi), lise altı eğitilmişlerin payı % 59.4 (13 milyon 428 bin kişi), lise ve dengi meslek eğitimlilerin payı % 19.8 (4 milyon 473 bin kişi) yüksekokul ve fakülte mezunlarının payı % 16 (3 milyon 612 bin kişi)'dır (TÜİK, 2011a: 10). Ülkemizde vasıfsız ve Lise altı eğitilmiş işgücünün toplam işgücü içindeki payı oldukça yüksektir. Genel olarak bakıldığında işsizlik riski bireyin eğitim düzeyi yükseldikçe gerileme eğilimine girmektedir. Buna karşılık, bu ilişki her durumda dorusal bir tarz sergilememektedir. Örneğin okuma yazma bilmeyenler arasındaki işsizlik oranı okuma yazma bilenlerden daha düşüktür. Bu sapma biryana bırakıldığında

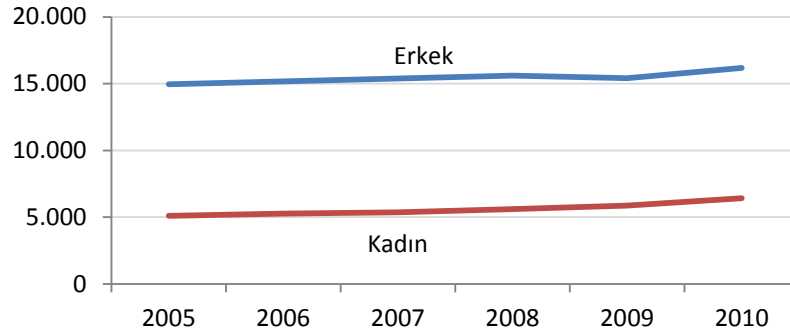
eğitim düzeyinin bireylerin işsiz kalma riskini belirgin biçimde düşürdüğü görülmektedir. Bu durum, işgücüne vasıf kazandırmaya dönük aktif işsizlik politikalarının önemini teyit etmektedir (Karagöl ve Akgeyik, 2010: 15).

Tablo 5. Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler, (15+ Yaş)-(Bin)

Yıl	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
2005	5.108	14.959
2006	5.258	15.165
2007	5.356	15.382
2008	5.596	15.598
2009	5.871	15.406
2010	6.425	16.169

Kaynak: (TÜİK, 2011b: 139)

Şekil 5. Cinsiyete Göre İstihdam Edilenler



Kaynak: (TÜİK, 2011b: 139)

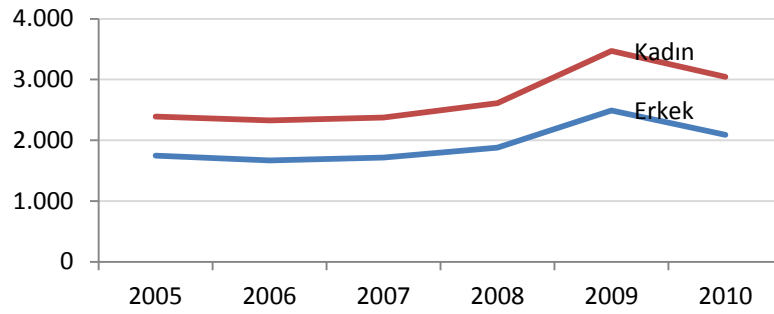
Ülkemizde istihdam edilen erkek sayısının yaklaşık % 40'ına yakını kadın istihdamından oluşmaktadır. Gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında ülkemizdeki kadın istihdam oranı istenilen düzeyde değildir. Şekilde de görüldüğü üzere kadın istihdamı, erkek istihdam oranının oldukça altında kalmıştır.

Tablo 6. Cinsiyete Göre İşsizler (15+ Yaş)-(Bin)

Yıl	Cinsiyet	
	Kadın	Erkek
2005	642	1.746
2006	658	1.671
2007	660	1.716
2008	734	1.877
2009	979	2.491
2010	958	2.088

Kaynak: (TÜİK, 2011b: 138)

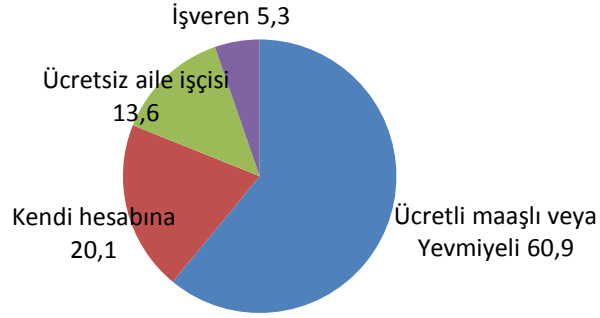
Şekil 6. Cinsiyete Göre İşsizler



Kaynak: (TÜİK, 2011b: 138)

İşsizlik oranlarını cinsiyet farklılıkları açısından değerlendirdiğimizde; İşsizlik genel olarak kadın işgücü arasında daha yüksek düzeylerde yaşanırken, özellikle kriz döneminde bu olgunun daha belirgin bir nitelik kazandığı açıktır. Şekil 6'daki veriler kadınların erkeklere göre yüksek bir işsizlik riski yaşadıklarını göstermektedir.

Şekil 7. İstihdamın İşteki Duruma Göre Dağılımı



Kaynak: (TÜİK, 2011b: 143)

İstihdamın işteki duruma göre dağılımı incelendiğinde, toplam istihdam içinde ücretli, maaşlı veya yevmiyeli olanların payı % 60.9 (13 milyon 762 bin kişi), işverenlerin payı % 5.3 (1 milyon 202 bin kişi) kendi hesabına çalışanların payı % 20.1 (4 milyon 548 bin kişi) ve ücretsiz aile işçilerinin payı ise % 13.6 (3 milyon 83 bin kişi) 'dır. Şekil 7'de görüldüğü gibi meslekteki mevki açısından en büyük grubu ücretliler oluşturmaktadır. Ücretlileri kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri takip etmektedir. Türkiye'de halen ücretli çalışanların istihdamdaki oranının gelişmiş ülkeler seviyesinin altında olduğu görülmektedir (TÜİK, 2011a: 10)

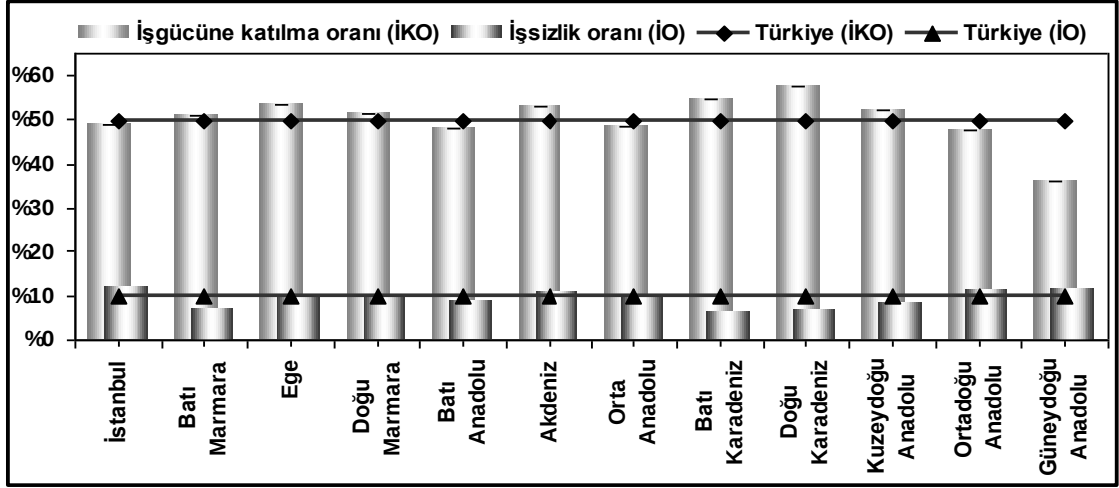
Tablo 7. Türkiye'de Eğitim ve İşgücüne Göre İstihdam 2010 (Bin)

	Toplam	Ücretli, Maaşlı Veya Yevmiyeli	İşveren	Kendi Hesabına	Ücretsiz Aile İşçisi
Okuma Yazma Bilmeyen	1082	194	8	359	521
Okuma Yazma Bilen Fakat Bir Okul Bitirmeyen	1089	423	19	338	309
İlkokul	8602	4151	462	2671	1318
İlköğretim	1783	1222	17	73	471
Ortaokul Veya Dengi Meslek Okul	1954	1247	171	425	111
Genel Lise	2294	1669	170	282	173
Lise Dengi Meslek Okul	2179	1713	119	227	120
Yüksek Öğretim	3612	3143	237	173	59

Kaynak: (TÜİK, 2011a: 37)

Ülkemizde işteki durum itibariyle çalışanlar eğitim açısından değerlendirildiğinde okuma-yazma bilmeyenlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanlar ilk sırayı almakta iken diğer bütün eğitim gruplarında ücretli çalışanlar ilk sırada yer almaktadır.

Şekil 8. Düzey 1'e Göre İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları



Kaynak: (TÜİK, 2012a: 3)

İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması Düzey 1 (12 Bölge)'e göre İşgücü piyasası verilerine bakacak olursak; 2011 yılında işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge % 57,4 ile Doğu Karadeniz (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesidir. İşgücüne katılma oranının erkeklerde en yüksek olduğu bölge % 74,7 ile Kuzeydoğu Anadolu (Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), kadınlarda ise % 44 ile Doğu Karadeniz bölgesidir. 2011 yılında en yüksek istihdam artışı 289 bin kişi ile Ege (İzmir, Aydın, Denizli, Muğla, Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) bölgesinde gerçekleşmiştir. Buna karşılık istihdam azalışının yaşandığı tek bölge Doğu Karadeniz bölgesidir. Bu bölgede toplam istihdam bin kişi azalmıştır.

Bölgelerdeki istihdamın sektörel dağılımına bakıldığında, tarım sektörünün payının en yüksek olduğu bölge % 53,6 ile Doğu Karadeniz, sanayi sektörünün payının en yüksek olduğu bölge % 39,8 ile İstanbul ve % 38,8 ile Doğu Marmara (Bursa Eskişehir Bilecik, Kocaeli, Düzce, Sakarya, Yalova, Bolu) bölgesidir. Hizmetler sektörünün payının en yüksek olduğu bölge ise % 62,1 ile Batı Anadolu (Ankara Konya, Karaman) bölgesidir.

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge % 11,8 ile İstanbul bölgesi iken, en düşük olduğu bölge % 6 ile Batı Karadeniz (Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) bölgesidir. 2011 yılında erkeklerin işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge % 12,1 ile Güneydoğu Anadolu (Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi iken, kadınlar için % 15,2 ile İstanbul bölgesidir (TÜİK 2012a: 1-3).

Genel olarak değerlendirdiğimizde, Türkiye işgücü piyasasının, diğer işgücü piyasalarından ayrılan bazı önemli yapısal özellikleri olduğu görülmektedir. Nüfus artış hızına bağlı büyüyen genç nüfus, kadın işgücüne katılımın düşük olması nedeniyle genel işgücüne katılım oranlarının düşük seyretmesi, lise altı eğitimlilerin toplam işgücünün yarısından fazlasını oluşturması, istihdamın sektörel dağılımında tarım sektörünün payının yüksek olması ve kayıtdışılığın yaygın olması ve birçok ülkede istihdam oranı yüzde 50'lerin üstündeyken, Türkiye'de hala söz konusu oranının yüzde 40'lar düzeyinde seyretmesi temel yapısal özellikler olarak ortaya konabilir (MB, 2011: 26). Ülkemizde ayrıca mesleksizlik ile işgücünün eğitim ve vasıf düzeyinin düşüklüğü dikkat çekmekte, ekonomik büyüme ile doğru orantılı yeni iş sahaları açılmadığı görülmektedir.

2.4. İşgücü Piyasası Verilerinin Meslek Seçim Sürecine Etkisi

Meslek seçiminde, çalışılacak muhtemel alanlarda çalışma olanaklarının, çalışma piyasasının iyi bilinmesi ve özellikle meslekle ilgili geleceğe yönelik öngörülerin yapılabilmesi için ekonomik şartların doğru analiz edilebilmesi gerekmektedir. Bu temel bilgilerle birlikte kişisel özelliklerin devreye girdiği ve ekonomik şartları içine alan, yükselen ve gerileyen meslek alanlarının tahlil edildiği bir meslek seçim kararı daha güvenle alınabilecektir.

Kısaca belirtilirse, bireylerin donanımlarını ve zevklerini doğru değerlendirdikten sonra alacağı kararları istihdam olanakları çerçevesinde gözden geçirmesi, yaşamının ileriki ve önemli bir bölümünde daha mutlu ve refah içerisinde olması sonucunu doğuracaktır. Ama unutulmamalıdır ki istihdam koşulları gözetilmeden alınmış meslek seçim kararları ileride ne kadar pişmanlık doğurursa, kişisel zevk ve tercihleri dışlayan sadece ve sadece ekonomik nedenlerle alınmış meslek seçim kararları da o derece pişmanlık

doğurabilir. Her iki tarafında de iyi analiz edilerek ona göre karar verilmesi önemlidir (Euroguidance, 2008: 143).

Meslek seçiminde temel amaç kişinin donanım ve çalışma tercihlerine uygun işlerde çalışırken en yüksek getiriyi elde etmesidir. Bu temelden hareket eden bireyin hem çalışma şartları, hem de kişisel donanım ve zevklerini göz önüne alarak en yüksek getirili meslekleri seçmesi en uygun çözüm olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında bireylerin meslek seçimi yapmadan önce İşgücü Piyasası verilerini doğru tahlil ederek karar vermeleri gerekmektedir. Bu nedenle bu karar son yıllarda oldukça ciddiye alınmakta ve konu ile ilgili olarak danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin önemi giderek artmaktadır.

2.5. Türkiye’de İşsizliğin Önlenmesinde Danışmanlık

Yaklaşık son 30 yıldır karşı karşıya kalınan işsizlik sorunu artık sadece işsiz olma durumunu ifade etmekten ve sadece ekonomiyi ilgilendiren bir sorun olmaktan öteye geçmiş bulunmaktadır. İşsizlik özellikle uzun dönemli hale gelince iş piyasasından hatta toplumdan dışlanma, iş vasıflarını kullanma yetisinin azalması, iş arama motivasyonunun kaybolması gibi ve daha pek çok sosyal soruna da yol açmaktadır (Biçerli, 2007: 422). Bu süreçte uygulanan aktif istihdam tedbirlerinden biri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, emek arzı ile emek talebi arasındaki eşleşmeyi hızlandırması ve özellikle uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından oldukça önemli olmakla birlikte işsizliğin ve işsizlik süresinin uzamasının ana nedenlerinin başında gelen mesleksizlik sorunu ile mücadelede de etkili bir yöntemdir.

İşsizliğe yol açan birçok sebep olmakla birlikte bunlardan biri hiç kuşkusuz bilgi eksikliğidir. Doğru bilgiye ulaşamayan veya eldeki bilgileri etkin olarak kullanamayan kişiler uzun süre işsiz kalmakta ya da tercihlerinde yanlışla düşerek mutsuz olabilmektedirler. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında bireyler daha akılcı ve bilinçli karar vermek durumundadırlar. Danışmanlık esnasında sunulan bilgilendirme hizmeti sayesinde kişilerin doğru tercihler yapabilmelerine aracılık edilerek, hayati öneme sahip kararlar tesadüflere bırakılmamaktadır (Akman, 2011: 63).

2010 yılında İŞKUR Yalova İl Müdürlüğündeki iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış 112 işsizle yapılan anketin sonuçlarına göre iş arayanlar iş ve meslek

danışmanlığı sonrasında; İŞKUR'un sunmuş olduğu birçok hizmeti daha iyi öğrendiklerini, iş ararken artık daha bilinçli davranacaklarını ve bu görüşmenin kendilerine farklı bir bakış açısı ve kısmen de olsa iş arama konusunda artı bir motivasyon kazandırdığını ifade etmişlerdir (Koçak ve Akman, 2011: 147-148). Mesleğe yöneltme ve işsizlik sürecinde uygulanan danışmanlık hizmetinin başta işveren ve iş arayan eşleştirmesinin sağlıklı olarak yapılması ve doğru mesleğe yöneltme olmak üzere pek çok faydaları bulunmaktadır (Akman, 2011: 63).

2.6. Türkiye’de Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Gelişimi

Danışma ve rehberlik, kişinin gelişme ve problemlerini çözümleyebilme konularında sistematik yardım gayretleri olarak, Amerikan toplumunda doğup gelişmiş bir harekettir (Tan, 2000: 22). Meslek bürosunun kurucusu Frank Parsons rehberliğin babası sayılmaktadır (Kuzgun, 2002: 11). Frank Parsons’un liderliğinde 1908 yılında Boston Meslek Bürosu açılmıştır Amaç, gençlerin, kendi imkân ve yeteneklerine en uygun mesleği seçmelerine ve bu mesleğe hazırlanarak girmelerine yardım etmektir. Parsons, buradaki çalışmalarını sistemleştirerek 1909’da Bir Meslek Seçme adlı kitabını yayımlamıştır. Meslek rehberliği terimi ilk defa bu kitapta kullanılmış ve Parsons bu kitapta, bir kimsenin kendine en uygun ve başarıyla çalışabileceği mesleği seçmesi için; önce kişinin incelenip özelliklerinin saptanması, mesleğin incelenip özelliklerinin ve ne çeşit yetenek ve niteliklere ihtiyaç gösterdiğinin saptanması gerektiğini ve bundan sonra bireyin nitelikleri ile mesleğin niteliklerinin birbirine uyup uymadığının araştırılması fikrini ortaya koymuştur. Meslek rehberliğinin birçok ana unsurları bu kitapta ele alınmıştır (Tan, 2000: 23).

Parsons’un kurduğu mesleki büroda başlayan ve bireyleri bir eğitim programına ve bir işe yöneltme ve yerleştirme hizmeti olarak istihdam ve eğitim kurumlarında uygulanmakta olan rehberlik hizmetleri, kısa zamanda meslek danışmanlığı adı altında bir alt alan olarak gelişmiştir (Kuzgun, 2002: 203). Ülkemizde ise danışmanlık son yıllarda önem kazanmış, mesleğinin gelişimi ve bulunduğu yere gelmesi ise yıllar almıştır (Akboy ve İkiz, 2007: 3-5). Ülkemizde mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri başta Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olmak üzere üniversiteler, dershaneler, özel sektör ve ilgili kurumlar tarafından verilmektedir (Kenar, 2011: 53). Mesleki rehberlik hizmetleri, ilköğretim ve ortaöğretim

kurumlarındaki öğrencilere okul rehberlik servislerinde ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde (RAM) görevli rehber öğretmenler/psikolojik danışmanlar aracılığı ile sunulmaktadır. İş arayan ya da işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik mesleki rehberlik hizmetleri ise İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları tarafından sunulmaktadır (Kılıç, 2011: 54). Türkiye'de mesleğe yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri bu hizmetlerin Türk Millî Eğitim Sistemine girdiği yıllardan bu yana önemli değişimler geçirmiştir.

2.6.1. Türkiye'de Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Tarihçesi

2.6.1.1. 1923-1960 Arası

Ülkemizde 1939 tarihli bir ilkokul müfredat programında, öğretmenin öğrencilere "Kılavuzluk" etmesi işaret edilerek rehberlikten belirsiz bir şekilde bahsedilmiştir. Öğrencinin kişisel gelişmesini daha etkili bir şekilde sağlamak için okul ve ailenin işbirliği gereği idrak edilerek okullarda Okul-Aile Birlikleri kurulmuş ve Millî Eğitim Bakanlığı, Okul-Aile Birlikleri yönetmeliğini çıkartmıştır. Bu çabalar, öğrenciyi bir birey olarak daha iyi tanıyıp yetiştirmek için girişilen çabalardır. 1950'lere girerken, rehberlik fikri, dolayısıyla eğitimde psikolojik hizmetler fikri eğitim çevrelerinde duyulmaya başlamıştır. Bugünkü anlamda rehberlik kavramı, Türk eğitimine 1950'lerin ilk yıllarında girmeyi başlamıştır. 1947'lerde Marshall yardımı çerçevesinde başlayan Türk-Amerikan dostluk ilişkileri, eğitim alanında da değişme ve gelişme arzularını kamçılamıştır (Tan, 2000: 35).

Bu hareketin itici gücünün Türk-Amerikan yakınlaşması olduğu genelde kabul gören bir görüştür. Bu dönemde Amerikalı uzmanlar ülkemize gelerek eğitim sistemimize ilişkin raporlar yazmış, konferanslar vermiş, Test ve Araştırma Bürosu ile ilk Rehberlik ve Araştırma Merkezinin kurulmasına destek vermiş, ölçme araçlarının çevrilmesine yardımcı olmuşlardır. Ayrıca Türk uzmanların PDR alanında yetişmek üzere bu ülkeye gitmeleri, dönüşlerinde ABD'de öğrendiklerini ülkemizde uygulamaya koymaları da bu dönemin altı çizilecek tarihsel gelişmeleridir. Sonraki yıllarda gerek Millî Eğitim şûralarında gerekse Beş Yıllık Kalkınma Plânlarında rehberlik hizmetlerinin önemi sürekli vurgulanmıştır (www.pdr.org.tr, 10.02.2012).

İkinci Dünya Savaşı'nı izleyen dönemlerde rehberlik kavramından daha fazla söz edilmeye başlanmıştır. 1948 ortaokul müfredat programı okul her öğrenciyi kendi yetenekleri sınırı içinde en yüksek başarıya götürecek kılavuzluğu yapmalıdır demekle öğretmenlerin rehberlik görevine işaret etmekte. İlk defa 1953-1954 ders yılında Gazi Eğitim Enstitüsü Pedagoji ve Özel Eğitim bölümlerinde rehberlik, bağımsız bir ders olarak programda yer almıştır. Amerikalı eğitim uzmanlarından Prof. Kvaraveus ve Dr.Prescott'un girişimi ile 1953 yılında eğitimde kullanılacak ölçme araçlarını geliştirmek üzere Talim ve Terbiye Dairesi'ne bağlı Test ve Araştırma Bürosu kurulmuştur (Kuzgun, 2002: 20-21). PDR alanına ilişkin ilk lisans programı 1965 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi "Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik" bölümü ile ilk lisansüstü eğitim ise 1966-1967 öğretim yılında Hacettepe Üniversitesi Mezuniyet Sonrası Eğitimi Fakültesi içindeki Eğitim Bölümü ile başlamıştır (www.pdr.org.tr, 10.02.2012).

2.6.1.2. 1960 Sonrası

Ülkemizde 1960 sonrasında planlı kalkınma dönemi başlamıştır. Okullarda öğrencilere rehberlik yapılması lüzumu, 1960'dan sonraki 5 yıllık ulusal kalkınma planlarında da ifadesini bulmuştur. Fakat plânlarda rehberlik ve psikolojik hizmetlerin lüzumu, öğrencinin bir birey olarak gelişip kişisel mutluluğa erişmesi yönünden olmaktan ziyade, ekonomik bir varlık olarak gelişip iyi bir üretici olması yönünden rehberlik yapılması düşünülmüştür. Yani rehberlik, bir insan gücü plânlaması aracı olarak ele alınmıştır. Rehberlik ve danışma konusu, 1960'tan sonraki yıllarda yapılan bütün eğitim şûralarının en önemli konusu olmuştur. 1960'dan sonraki yıllarda, ilk, orta, lise ve çeşitli meslek okulları yönetmeliklerinde de öğrencilere rehberlik yapılması ile ilgili birçok fikir ve maddeler yer almıştır (Tan, 2000: 42-43).

Rehberlik Konusu ilk kez VII. Milli Eğitim Şurası'nda ele alınmıştır. Ancak bu Şura'da liselerin çok amaçlı olması fikri benimsenmemiş, üniversiteye hazırlayan kurumlar olarak kalmalarında yarar görülmüştür. Orta öğretim Programlarının çeşitlendirilmesi ve rehberlik konusu VIII. Milli Eğitim Şurası'nın ana temasını oluşturmuştur. Bu şurada programların; yükseköğretime, mesleğe ve hayata, hem yükseköğretime ve hem de mesleğe ve hayata hazırlamak üzere çeşitlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. IX. Milli Eğitim Şurası da aynı görüşü benimsemiş ve orta öğretimin birinci sınıfının (9.Sınıf)

yönelme sınıfı olması, bu sınıfın sonunda öğrencilerin isteklerine, kabiliyetlerine ve derslerdeki başarı derecelerine göre yönlendirme yapılacağı, programlar arasında yatay ve dikey geçişlere olanak verilmesi gereği kabul edilmiştir

Anayasamızda, Milli Eğitim Temel Kanunu ile bunlara bağlı olarak çıkarılan kanun ve yönetmeliklerinde ve hazırlanan öğretim programlarında bireysel eğitime, yönelme, rehberlik kavram ve ilkelerine yer verildiğini görmekteyiz. 1970 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi orta dereceli okullarımızda rehberlik servislerinin kuruluşu ve görevleri ile ilgili esasları hazırlayıp 24 okulda uygulamaya geçmiştir (Kuzgun, 2002: 22-23). Bu süreçte 1983 yılında ÖSYM kılavuzunda ilk kez rehberlik ve psikolojik danışma programlarının ismi yer almıştır (Özyürek, 2010: 162).

2.6.1.3. Günümüzdeki Durum

Bugün gelinen noktada mesleğe yöneltme ve rehberlik alanında kurumlar arası ortak bir payda oluşturulması ve işbirliği halinde çalışmayı destekleyen adımlar atılmaktadır Bu doğrultuda yapılan çalışmalardan biri de Mesleki Bilgi Rehberlik ve Danışmanlık alanında ilgili tüm tarafların işbirliğini içeren işbirliği protokolüdür. MEB, ÇSGB, DPT, YÖK, TÜİK, KOSGEB, VGM, TİSK, TÜRK-İŞ, TOBB ve TESK'in mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde işbirliği yapmasını amaçlayan protokol 26.10.2004 tarihinde imzalanmasıyla Ülkemizdeki Mesleki Rehberlik Çalışmaları büyük bir ivme kazanmıştır. İmzalanan Protokol ile (www.tisk.org.tr, 10.02.2012);

1. Eğitim, istihdam ve iş piyasasındaki mesleki rehberlik hizmetlerinin bir bütünlük içinde sistemleşmesini,
2. Mesleki rehberlik hizmetlerinde öğrenci, veli ve çalışanların, ilgili tüm kurum ve kuruluşların bilgilerinden yararlanabilmesini ve bu bilgilerin bir sistem dâhilinde toplanıp hizmete sunulmasını,
3. Bu hizmetler için gerekli insan kaynağının kurumlar arası işbirliği ile geliştirilmesini,
4. Okullardaki yöneltme ve mesleki rehberlik hizmetlerinin daha fazla olanağa kavuşturulmasını, öğrencilerin ve ailelerinin iş dünyasını daha iyi tanımalarını, daha isabetli gelecek kararları verebilmelerini,

5. AB uyum sürecinde bu hizmetler için ortaya konan standartlara ulaşmak için kurumlar arası iş ve güç birliği yapılmasını,
6. Hem eğitim hem de istihdam hizmetlerde verimliliğin artırılması hedeflenmektedir.

Yerel düzeyde mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde işbirliği yapılmasını amaçlayan bu protokol kapsamında; İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları bünyesinde geçmiş dönem mesleğe yöneltme ve danışmanlık çalışmaları değerlendirilerek gelecek dönem içerisinde yapılacak çalışmalar planlanmaktadır. Her İl'de İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu kararı doğrultusunda çalışmalar yapmak üzere rehber öğretmenler, iş ve meslek danışmanları ve ilgili Kurum yöneticilerinin üyelerinin temsil edildiği Mesleki Bilgi Rehberlik ve Danışmanlık Alt Çalışma Grubu oluşturulmuştur. Alt Çalışma Grubu, il düzeyinde mesleğe yöneltme rehberlik ve danışmanlık alanında planlamalar yaparak bu alanda aktif çalışmalar yürütmektedir.

Mesleğe yöneltme ve rehberlik alanında 26 Şubat 2006 yılında T.C. Hükümeti ile Dünya Bankası arasında imzalanan İkraz Anlaşması ile Ortaöğretim projesi hayata geçirilmiştir. Bu projenin amacı, ortaöğretim sistemini güçlendirmek ve ortaöğretimde yeniden bir yapılandırmaya gitmektir. Söz konusu proje ile ortaöğretim öğrencilerinin mutlak surette mesleki rehberlik hizmetlerinden yararlanmaları, program, dal, alan seçerken, mezuniyet sonrası gidilebilecek üst eğitim programlarını seçerken eğitim sistemi içinde, mesleğe yerleşme konusunda eğitim sistemi dışında, hatta III. Çağ diye nitelendirilen emeklilik sonrası çalışmaya yönelik hizmetlerin genişletilmesi gerekliliğinden hareketle, Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık bileşeni projede yer almıştır. Ortaöğretim sistemini güçlendirmek ve yeniden yapılandırmak amacıyla hazırlanan ortaöğretim projesinin önemli bileşenlerinden birisi olan mesleki rehberlik ve danışmanlık bileşenin hedef grupları, öğrenciler, yetişkinler ve yukarıda da belirtildiği üzere, III. çağ olarak da adlandırılan emeklilik dönemini kapsamaktadır (orgm.meb.gov.tr,10.02.2012).

2.7. İŞKUR'un Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin kronolojik olarak gelişimine baktığımızda (Azmaz, 2008);

(1951)- Mesleğe yönlendirme servisinin kurulması,

(1972)- Mesleğe yönlendirme şube müdürlüğünün kurulması,

(1991)- 5 İlde meslek danışmanlığı servisinin kurulması,

(1992)- 5 İlde meslek danışma merkezinin kurulması,

(1998-1999) 34 İlde meslek danışma merkezinin kurulması,

(2001)- 15 İlde meslek danışmanlığı servisinin kurulması,

(2008)- 46 İlde meslek bilgi merkezi kurulması,

(2008)- 26 İlde iş ve meslek danışmanlığı servisi kurulması,

(2009)- 60 İl müdürlüğünde meslek bilgi merkezi kurulması,

(2009)- 45 İl müdürlüğünde iş ve meslek danışmanlığı servisi kurulması,

(2009)- İş danışmanlığı ve iş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik hizmetlerin 81 İl ve şube müdürlüklerinin tümünde uygulamaya geçilmesi.

(2010)- 63 Meslek bilgi merkezi ve 51 iş ve meslek danışmanlığı servisi ile hizmet sunulmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2010: 50).

(2011)- Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından iş ve meslek danışmanlığı ulusal meslek standardı yayınlanmasıyla birlikte, (T.C. Resmi Gazete 07.06.2011 Sayısı: 27957, Mükerrer) mesleğin uluslararası mesleki sınıflandırma sistemindeki (ISCO 08) yeri: 2423 (Personel ve kariyer ile ilgili profesyonel meslek mensupları) olarak belirlenmiş olup böylece iş ve meslek danışmanlığı sadece İŞKUR tarafından sunulan bir hizmet olmaktan öteye özel sektör tarafından da sunulabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur.

2.7.1. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Yapılandırma Süreci

İŞKUR'da meslek seçme aşamasında bulunan gençlere yönelik hizmetler meslek danışmanlığı, iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri

bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen yetişkinlere y6nelik hizmetler ise iş danışmanlığı hizmetleri kapsamında değerlendirilmektedir. Kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli olarak y6r6t6lmesi ve m6şteri odaklı hizmet bilincinin geliştirilmesi kapsamında; 6zellikle iş bulmada g66l6kl6ri olan yetişkinlere y6nelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve iş arama s6recinde bulunan yetişkinlere yardımcı olunması amacıyla y6r6t6l6cek iş danışmanlığı hizmetlerinde g6rev alacak 300 Kurum personeline y6nelik olarak 2008, 2009 ve 2010 yıllarında iş danışmanlığı eğitimi d6zenlenmiş ve eğitime katılan personel, g6rev yapmakta olduğu il/şube m6d6rl6klerinin işe yerleştirme servislerinde iş danışmanlığı hizmetlerini y6r6tmek 6zere g6revlendirilmiştir.

Bu bağlamda, iş danışmanlığı hizmetlerinin işe yerleştirme ve iş danışmanlığı servislerinde y6r6t6lmeye başlanması nedeniyle, iş ve meslek danışmanlığı servislerinin adının meslek danışmanlığı servisi olarak değiştirilmesinin; dolayısıyla bu servislerde, meslek seçme aşamasında bulunan ve 6alışma hayatına yeni girecek olan genęlere meslek danışmanlığı hizmeti sunulmasının yararlı olacağı d6ř6n6lm6ř ve buna ilişkin gerekli d6zenlemeler yapılmıştır. 2011 yılında ise iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığının ayrılamaz bir b6t6n olduğu d6ř6ncesi hâkim olmuş ve bu kapsamda bu faaliyetler yeniden yapılandırılarak birleştirilmiştir (Kartal, 2011: 42-45).

İşKUR, 2000’li yılların başından bu yana, 6zellikle yeniden yapılanma s6reci ile birlikte işsizlikle m6cadelede ve işg6c6n6n istihdam edilebilirliğinin artırılması 6alışmalarında 6nemli bir misyon 6stlenmiştir. Bu misyonu geręekleřtirmek amacıyla, 2011-2015 D6nemi Stratejik Planında; her yıl, 6 aydan uzun s6redir Kuruma kayıtlı 150 bin işsize iş danışmanlığı hizmeti vermek, işg6c6 yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak, yeni kayıt olan mesleksiz her iş arayanın meslek testi hizmeti sunmak ve bunun yanı sıra 2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz t6m iş arayanlara mesleğe y6nlendirme hizmeti sunmak hedefleri belirlenmiştir. Bu faaliyetlerin etkin ve d6zenli olarak s6rd6r6lebilmesini teminen Kuruma kademeli olarak 4 bin iş ve meslek danışmanı alınmasına karar verilmiştir (6zkan, 2011: 46).

2.7.2. İş ve Meslek Danışmanlığının Amacı

İş ve meslek danışmanlığının amacı; meslek seçimi aşamasındaki gençler, iş yaşamına ilk defa katılan yeni mezunlar, kariyerinin yükselme aşamasında olanlar, kariyer düzleşmesi sorunu yaşayanlar, iş ve meslek tatmini düşük olanlar, iş ve meslek değiştirmek isteyenler, iş yaşamında ayrımcılığa uğrayanlar, iş yaşamında dezavantajlı durumda olan gruplar ve emekliliği yaklaşan kişilere, birey veya grup olarak kendilerini tanıma, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi verme, istihdam ve kendilerini geliştirme konularında destek olmaktır (Erdoğan, 2011: 5).

İş ve meslek danışmanlığının amacı özetle; bireylerin kendilerini tanımalarına, çalışma hayatı ile meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgilenmelerine, edindikleri bilgileri, kendilerinde var olan nitelik ve şartları, iş veya mesleklerin gerektirdiği nitelik ve koşullarla karşılaştırarak, doğru mesleğe veya işe yönlendirilmelerinin sağlanmasıdır.

2.7.3. İş ve Meslek Danışmanlığının Temel Aşamaları

İş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamalarını dört başlıkta toplamak mümkündür. Bunlar (Erdoğan, 2011: 10);

1. Birey hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etmek,
2. İş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etmek,
3. Bireyin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gereklilikleriyle karşılaştırmak,
4. Birey için bir gelişim ve eylem planı hazırlanması olarak sıralanabilir.

Danışanın ilk değerlendirilmesi; Danışanın uygun iş ve meslekler ile ilgili olan ve iş piyasasının gerektirdiklerini karşılayan niteliklerini analiz ederek kısa ve uzun dönem meslek hedeflerini belirlemesine yardımcı olunmaktadır

Çeşitli formlarda yer alan bilgiler, başarılı bir şekilde işe yerleştirilme şanslarının değerlendirilmesi ve istihdam eylem planının oluşturulması için kullanılır. Danışman danışan bilgi kaydını alırken danışanın eğitim düzeyini, niteliklerini çalışma deneyimini analiz ederek tercih edilen seçeneklerin danışanın bilgi, beceri ve yeteneklerini ne ölçüde karşıladığına karar verir. En yaygın yaklaşım gerekli bilgileri alabilmek amacıyla

düzenlenmiş çeşitli formlarla desteklenen yapılandırılmış mülakat yöntemidir (İŞKUR Model Ofis Kılavuz Kitapçığı Eki: 10).

Danışanın nitelikleri ile işgücü piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak, kişinin en kısa sürede en uygun işe yerleşmesini ve meslek seçimi aşamasında olan danışan için en uygun mesleğin seçilmesini sağlayabilmek amacıyla eylem planı hazırlanır. Danışman ve danışanın karşılıklı sorumluluklarını belirleyen plan, bir takvime dayalı ve sonuç odaklıdır (İŞKUR İş Danışmanı El Kitabı: 15).

Danışanı tanıma ile başlayan danışmanlık süreci, Eğitim ve İstihdam Eylem Planı'nın hazırlanması, uygulanması ve gözden geçirilmesi aşamalarından oluşmaktadır. Bu süreçte kişinin (İŞKUR İş Danışmanı El Kitabı: 12);

1. Kendini tanımasına,
2. Meslek edinmesine,
3. Meslek değiştirmesine,
4. Mesleğini geliştirmesine,
5. Meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgilenmesine,
6. Çalışma hayatı ve işgücü piyasası hakkında bilgilenmesine,
7. İş arama ve bulmasına,
8. İş değiştirmesine yardımcı olunur.

2.7.4. İş ve Meslek Danışmanlığının Hedef Kitlesi

Herhangi bir sınırlama olmaksızın isteyen herkes İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilmekte olup iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı hizmeti hedef kitlesi İŞKUR İşlemler El Kitabında ayrı ayrı olarak ele alınmıştır. Buna göre iş danışmanlığı hizmetlerinden (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 5);

1. İlk defa iş piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler, uzun süre işsiz kalanlar,
2. İşverene dört ya da dörtten fazla gönderildiği halde işe giremeyenler,
3. Özelleştirme, işyeri kapanması veya ekonomik durgunluk nedeniyle işini kaybetmiş olan ve bu nedenle işsizlik ödeneği alan, becerilerini geliştirmek isteyen, yeni bir iş bulmada ya da mesleğini değiştirme ve uyum sağlamada zorluğu olanlar,

4. Mevcut mesleki eğitim imkânları hakkında bilgi isteyenler,
5. Güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini artırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek kişiler,
6. Herhangi bir mesleği olmayıp, işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler,
7. Çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler,
8. İş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler,
9. Kendi işini kurmak isteyenler yararlanabilirler.

Meslek danışmanlığı hizmetlerinden ise (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 5);

1. Meslek seçme aşamasında olanlar,
2. Mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler,
3. Mesleğini değiştirmek isteyenler,
4. Genel lisede alan, meslek lisesinde meslek alanı ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrenciler,
5. Yaygın eğitim programına katılmak isteyen öğrenciler (Kurum işgücü yetiştirme kursu, mesleki eğitim merkezi, halk eğitim merkezi vb.) bir meslek alanı ve eğitim programını seçmede yardıma ihtiyaç duyulan kişiler ile bir üst eğitim kurumuna yönelmek isteyen temel öğretim öğrencileri yararlanabilmektedirler.

2.7.5. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmet Süreci ve Kullanılan Yöntemler

İş danışmanlığı İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü piyasası programları arasında yer almaktadır (Karabulut, 2007, 34). Nispeten yeni bir uygulama olarak kabul edilen iş ve meslek danışmanlığı uygulaması, İŞKUR tarafından hızla geliştirilen ve uygulanan bir politika olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu hizmet ilk ve orta öğretim aşamasından başlamakta olup, işsizlik ödeneği alanlardan uzun süreli işsizlere kadar geniş bir kesimi kapsamaktadır (Hekimler, 2008, 17).

Danışmanlık hizmetlerinden faydalanmada gönüllülük esas olmakla birlikte iş arayanlar bizzat kuruma gelerek ya da internet üzerinden randevu alarak ücretsiz olarak bireysel danışmanlık hizmetinden yararlanabilmektedirler. Bu süreçte iş arayanların ve/veya meslek seçme aşamasında olan kişilerin istihdam ve eğitim eylem planı oluşturmalarına yardımcı olunur. İstihdam eylem planının kullanılmasının amacı, danışanın en yakın zamanda iş bulması için desteklenmesidir.

Kişiler İŞKUR'a kayıtları esnasında doğrudan kayıt görevlisi tarafından yönlendirilerek veya bizzat kendileri telefon yada internetten randevu alarak, bireysel iş ve meslek danışmanlığı hizmeti alabilmektedir. Danışmanlık esnasında kişiler hakkında edinilen bilgiler gizli tutulmakta, hiçbir nedenle başka kişi ve kurumlara verilmemektedir. Danışmanlar, işsizlere iş piyasasına uygun bilgileri sunmakta, iş piyasasına yeni girecek gençlerin kariyer planlamasına yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra bireylere yönelik diğer aktif tedbirlerin alınmasında yol gösterici olmalarıyla da çok önemli bir görev üstlenmektedirler (Tiryaki, 2007, 36). Herhangi bir sınırlama olmaksızın isteyen herkes İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir (Koçak ve Akman, 2011: 141).

İş ve meslek danışmanları, İŞKUR'a başvuran ve iş arama sürecinde olan yetişkinlere, mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara yönelik, kurum hizmetlerinin tanıtıldığı ve iş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik seminer, eğitim ve benzeri çalışmalar gerçekleştirmektedirler. Bu çalışmalarda işveren talep ve beklentileri, işe başvuru teknikleri, iş talep formu, takdim mektubu, tanıtım kartı, öz geçmiş hazırlama, iş görüşmesine hazırlık ve mülakat gibi konular üzerinde durulmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı süreci kişilerin mesleğe yönelik sorularını cevaplandırmayı ve kişilerin durumlarına göre yönlendirme çalışmalarını içermektedir. Danışmanlıkta, danışanın ilgileri, çevresi, mesleki bilgisi, işgücü piyasası şartları göz önünde bulundurularak bireyin mesleki uygunluğu araştırılmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmet sürecini içeren unsurlar şunlardır (Latsch, 2000: 119-120);

1. Geniş kapsamlı mesleki bilgiler içeren dokümanlar,
2. İşgücü piyasası hakkında bilgi ve öngörüler,
3. Mesleki yeterlilik sahibi ve kendini bu işe adanmış danışmanlar,
4. Bireylere ve gruplara göre farklılık gösteren danışmanlık hizmetleri.

Danışmanlık hizmetlerinin sunulmasında aşağıdaki yöntemler uygulanmaktadır (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 4);

Bireysel görüşmeler: İş ve meslek danışmanlığı için internet üzerinden, telefonla randevu alanlar ya da bizzat kayıt memuru tarafından yönlendirilen kişiler iş ve meslek danışmanı ile bire bir görüşmektedirler. Bu görüşmelerin meslek danışmanlığı boyutunda, gerekiyorsa kişinin kendini tanımasına yönelik testler uygulanmakta, mesleklerin ve eğitim olanaklarının tanıtımı ve mesleki yönelim konusunda ayrıntılı bilgi aktarımı yapılmaktadır. İş danışmanlığı boyutunda ise kişilerin kendilerini tanımalarına, iş arama yöntemleri, etkili özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesinde dikkat edilmesi gereken noktalar vb. konularına değinilmektedir. İstendiğinde danışan özgeçmişini detaylı olarak hazırlanmaktadır. Son aşamada gerekiyorsa danışan eylem planı oluşturularak birey izleme sürecine alınmaktadır.

Sınıf görüşmeleri: Örgün eğitim kurumlarındaki sınıflarda genel eğitim (ilköğretim, ortaöğretim vb.) öğrencileri ağırlıklı olmak üzere katılımcılara, meslek seçiminin önemi, mesleki eğitim olanakları, meslekler hakkında bilgilendirme, bir üst eğitim-öğretim seçenekleri vb. konularda detaylı bilgiler verilmektedir.

Grup görüşmeleri: Meslek danışmanlığı, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, danışmanlık ve İŞKUR hizmetlerinin tanıtımı, veli toplantısı, rehber öğretmenler ile bu başlıklarda belirtilmeyen gruplarla gerçekleşen diğer grup görüşmelerini kapsamaktadır.

Meslek danışmanlığı grup görüşmesi: Eğitim kurumu toplantı salonu, meslek bilgi merkezi, işyeri vb. yerlerde oluşturulan gruplara, meslekler hakkında bilgi verilen, meslek seçimi ve alan seçiminin anlatıldığı grup çalışmasıdır.

İş arama becerilerinin geliştirilmesi grup görüşmesi: İŞKUR, eğitim kurumu, askeri birlikler, işyerleri, cezaevleri vb. yerlerde iş arama becerileri eğitimi ihtiyacı duyan gruplara iş arama becerilerinin geliştirilmesi konusunda bilgilerin aktarıldığı grup çalışmasıdır.

Danışmanlık ve İŞKUR hizmetlerinin tanıtımının yapıldığı grup görüşmesi: Eğitim kurumu, İŞKUR meslek bilgi merkezleri, Milli Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM) vb. yerlerde gerçekleştirilen danışmanlık ve İŞKUR hizmetlerinin tanıtımının yapıldığı grup görüşmesidir.

Veli toplantısı grup görüşmesi: Okulda gerçekleşen, meslek seçiminin öneminin velilere anlatıldığı grup çalışmasıdır.

Rehber öğretmenlerle yapılan grup görüşmesi: Rehberlik ve araştırma merkezleri ile temasa geçilerek, rehber öğretmenlerden oluşacak gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, okullarda yürütülen çalışmalar ile meslek ve eğitim bilgi dosyaları hakkında detaylı açıklamaların yapıldığı grup toplantılarıdır. Bu toplantılar rehberlik araştırma merkezlerinde, İŞKUR il/şube müdürlüğü bünyesinde ya da yakın ilişkilerin bulunduğu herhangi bir kurum ve kuruluşun uygun bir mekânında gerçekleştirilebilir.

2002-2010 Yılları arası iş ve meslek danışmanlığı verileri aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 8. İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri (2002-2010)

Yıllar	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı	Bireysel Görüşmeler		Çalışma Yapılan Öğrenci Sayısı	Meslek Bilgi Merkezi Hizmetlerinden Yararlanan Kişi Sayısı	Çalışma Yapılan Veli Toplantısı Sayısı
		Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı			
2002	2.791	4.585	4.330	88.038	59.661	13
2003	1.283	1.281	1.702	48.639	50.640	27
2004	774	1.817	2.249	49.247	46.362	158
2005	1.022	607	1.038	68.207	55.912	291
2006	1.425	796	1.328	67.223	52.033	172
2007	1.232	1.098	1.502	90.015	61.909	276
2008	1.664	919	3.235	110.445	62.562	215
2009	2.499	1.598	5.255	133.950	70.653	291
2010	2.728	3.576	16.058	163.501	54.499	307
Toplam	15.418	16.277	36.697	819.265	514.231	1.750

Kaynak: İŞKUR 2010 Yılı Faaliyet Raporu, www.iskur.gov.tr, 02.05.2012

İş ve meslek danışmanlığı verilerini değerlendirecek olursak; hizmetten yararlanan kişi sayısı 2010 yılı için 186.973 olması öngörülmüş iken yılsonunda 237.692 kişiye ulaşılmıştır. Dolayısıyla yararlanan kişi sayısında hedefin % 27 üzerinde bir gerçekleşme görülmüştür. 2011 yılı ve sonrası için her yıl 150.000 kişiye yönelik iş ve meslek danışmanlığı bireysel görüşme yapılması hedeflenmiş olup, 2011 yılı verilerine

göre 161.508 kişiye iş danışmanlığı 4561 kişiye yönelik ise meslek danışmanlığı bireysel görüşmesi yapılarak 2011 yılı hedefi aşılmıştır (www.iskur.gov.tr, 02.05.2012). Meslek danışmanlığı bireysel görüşmelerinin tüm ülke geneli açısından değerlendirildiğinde sayısı çok düşüktür. İŞKUR'un İş ve meslek danışmanlığı çalışmalarında istihdam, işe yerleştirme ve eşleştirme vb. alanlarda yoğun çalışmalar yaptığı fakat meslek danışmanlığı bireysel görüşme alanında çok geride kaldığı görülmektedir.

2.7.6. Meslek Bilgi Merkezi

Meslek Bilgi Merkezleri, meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgileri içeren bilgi kaynaklarının bulunduğu ve bu kaynakların ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu bilgi merkezlerdir. Bu merkezlere müracaat eden kişi ve kuruluşlara meslek seçme ve yerleştirmede hizmet verilmektedir (Binbaşıoğlu, 2004: 48). Meslek Bilgi Merkezlerinde bireylerin meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında hazırlanan kaynaklardan yararlanmaları sağlanmakta, meslek seçme aşamasında bulunan gençlere, iş arayan yetişkinlere iş/meslek seçimlerinde yardımcı olunmaktadır. Bireyler bu merkezlerde bulunan bilgi kaynaklarından ücretsiz bir şekilde yararlanmaktadır. Meslek Bilgi Merkezi; meslek bilgi dosyaları, genel eğitim-öğretim bilgi dosyaları, bölgesel eğitim-öğretim bilgi dosyaları, meslekleri tanıyalım CD'si, meslek tanıtım kitapçıkları ve diğer ilgili broşür ve dokümanları içermektedir.

Meslek bilgi merkezlerinde Mesleki Danışma Komisyonu (MEDAK) onayından geçen meslek bilgi dosyaları kullanılmaktadır. Meslek bilgi dosyaları bir meslekle ilgili olarak; mesleğin adı, tanımı, görevler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi, çalışma alanları ve iş bulma olanakları, eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç, meslekte ilerleme, ek bilgiler, yararlanılan bilgi kaynakları ile daha ayrıntılı bilgi için başvurulacak yerler gibi standart başlıklarından oluşan meslekleri tanıtıcı bilgi kaynaklarıdır. İŞKUR tarafından geliştirilen meslekler hakkında her kesimden bireyin bilgi edinmek üzere başvurabileceği kaynaklardır. Ayrıca Meslek Bilgi Merkezindeki kaynaklar okullarda görev yapan rehber öğretmenlerle paylaşılarak öğrencilerin bilgilенmeleri ve İŞKUR'a yönlendirilmeleri sağlanmaktadır

Bu merkezlerdeki meslek bilgi dosyaları kullanıcıların rahat ve kolay erişim sağlama amacıyla Fakülte Bölümü (Kırmızı renkli etiketli dosyalarda), Ön Lisans Bölümü (Sarı

etiketli dosyalarda), Meslek Lisesi Bölümü (Mavi etiketli dosyalarda), Çıraklık Bölümü (Yeşil etiketli dosyalarda), ve Kurslar Bölümü (Siyah etiketli dosyalarda) olmak üzere ayrı ayrı bölümler halinde sınıflandırılmıştır. Bu merkezler herkese açık olup aynı zamanda elektronik ortamda İŞKUR internet sayfasından bu bilgilere ulaşmak mümkündür.

Meslek Bilgi Merkezleri İŞKUR birimlerinde öğrencilerin rahatça erişim sağlayabilecekleri mekânlar olarak tasarlanmıştır. Öğrenciler başka birinin yardımına ihtiyaç duymadan istediği meslek ve eğitim bilgisine ulaşabilmekte, ilgisini çeken bir bilgiyi fotokopi yoluyla edinebilmektedir. Aynı zamanda Meslek Bilgi Merkezindeki kaynaklar meslekleri tanıyalım cd'si adı altında öğrencilerin hizmetine sunulmaktadır.

2.7.7. İş Arama Becerileri

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütüldüğü İŞKUR birimlerinde özellikle askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşılar ile üniversite ve meslek lisesi son sınıf öğrencilerine yönelik, genel olarak İŞKUR hizmetlerinin de üzerinde durulduğu, iş arama teknikleri ile özgeçmiş hazırlama yöntemlerinin aktarılması hususlarında konferans, seminer, oturum ve benzeri çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamdaki çalışmalarda iş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik süreçler, işveren talep ve beklentileri, iş başvuru teknikleri, iş talep formu, takdim mektubu, tanıtım kartı, öz geçmiş hazırlama, görüşmeye hazırlık, işveren ve iş arayan tarafından sorulabilecek sorular, mülakat esnasında işveren tarafından beğenilmeyen davranışlar, iş bulma kaynakları vb. konular üzerinde durulmaktadır (Kartal, 2011: 42-45).

İş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalarda, Kuruma başvuran ve iş arama sürecinde olan yetişkinlere, mesleki eğitim merkezi, meslek lisesi ve üniversite son sınıf öğrencileri ile askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşılar, iş arama, iş bulma ve işi elde tutma konularında beceri kazandırmak amaçlanmaktadır. Bu kapsamda, söz konusu hedef kitleye yönelik olarak iş arama becerilerinin geliştirilmesi konusunda yapılan çalışmalara bakacak olursak;

Tablo 9. İş Arama Becerileri Semineri Faaliyetleri (2006- 2010)

Yıllar	Hedef	Yararlanan Kişi Sayısı	Gerçekleşme Oranı (%)
2006	-	74.776	-
2007	-	88.864	-
2008	86.364	91.746	106
2009	97.750	129.365	132
2010	107.525	134.375	124

Kaynak: İŞKUR Faaliyet Raporlarından derlenmiştir, www.iskur.gov.tr, 02.05.2012

İş arama becerileri hizmetlerinden yararlanan kişi sayısının 2010 yılı için 107.525 olması öngörülmüş iken yılsonunda 134.375 kişiye ulaşılmıştır. Dolayısıyla yararlanan kişi sayısında hedefin %24 üzerinde bir gerçekleşme görülmüştür. Hedeflerin aşılmasında iş danışmanlığı eğitimi düzenlenmek suretiyle bu alanda görev yapan personel sayısının, hizmetin yürütüldüğü il/şube müdürlüğü sayısının ve hizmetin tanınırlığının artması etkili olmuştur.

2.7.8. Meslek Araştırma ve Geliştirme Çalışmaları

2.7.8.1. Türk Meslekler Sözlüğü

Türk Meslekler Sözlüğü (TMS), mesleklerle ilgili bilgilere ulaşmak isteyen kişi ve kuruluşlar için bu alandaki tek kaynaktır. Sözlükte işgücü piyasasındaki iş ve meslekler Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi'ne (ISCO) göre sınıflandırılmakta ve iş ve mesleklerin standart görev tanımları yer almaktadır. Sözlüğün, günün koşullarına cevap verecek şekilde güncel halde tutulması amacıyla her yıl işgücü piyasasına giren meslekler tespit edilip TMS kapsamına alınarak sözlüğün içeriği zenginleştirilmektedir.

Meslek araştırma geliştirme çalışmaları ile teknolojiye, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekleri tespit edilmekte ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikleri belirleyip Türk Meslekler Sözlüğü'ne aktarılmaktadır. Bu amaçla

yürütülen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda, meslek bilgi yaprakları hazırlanarak, mesleklerin standart tanım ve görevleri çıkartılmaktadır. Standart tanım ve görevleri hazırlanan meslekler, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine göre sınıflandırılıp kodlanarak sisteme girilmektedir (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2010: 50).

Tablo 10. Meslek Araştırma Geliştirme Çalışmaları (2004-2010)

Yıllar	Yeni Meslek Bilgi Yaprak Sayısı	Güncellenen Meslek Sayısı
2004	115	17
2005	115	8
2006	120	5
2007	128	45
2008	1.000	14
2009	500	8
2010	450	-
Toplam	2.810	112

Kaynak: İŞKUR 2010 Yılı Faaliyet Raporu, www.iskur.gov.tr, 02.05.2012

2010 yılında yapılan çalışmalar neticesinde 450 yeni meslek Türk Meslekler Sözlüğü'ne dahil edilmiştir. Böylece 2010 yılsonu itibarıyla, Türk Meslekler Sözlüğü'ndeki meslek sayısı 4.880'e çıkarılmıştır. Türk Meslekler Sözlüğü Kurumun internet sitesinde, güncel halde kullanıcıların hizmetine sunulmaktadır (İŞKUR Faaliyet Raporu, 2010: 85).

2.7.9. İŞKUR-Avrupa Rehberlik Merkezi Faaliyetleri

Avrupa Birliği Programlarından Hayat Botu Öğrenme Programı/Ortak Konulu Programı bünyesinde yer alan Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) mesleki rehberlik ve danışmanlık alanında faaliyetlerde bulunmaktadır. Türkiye'de, 2005 yılından bu yana DPT Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından yürütülen bu faaliyet, 2009 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu'na yürütülmektedir. İŞKUR Avrupa Rehberlik Merkezleri Ağı (Euroguidance Network) üyesidir ve Ağın ulusal temsilcisi olarak Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi görevini üstlenmiştir. Böylece, İŞKUR'da mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri artık Avrupa boyutunda verilmekte ve desteklenmektedir (Ünalın, 2011: 66).

Avrupa Rehberlik Ağı'nın temel amaçları (<http://euroguidance.iskur.gov.tr>, 10.02.2012);

1. Genel eğitim, mesleki rehberlik ve danışmanlık sisteminin Avrupa boyutunun geliştirilmesine katkıda bulunmak,
2. Eğitim ve öğrenim alanında Avrupa boyutunun desteklenmesine katkıda bulunmak,
3. Değişik ülkelerdeki danışmanlık servisleri arasında işbirliğini desteklemek,
4. Eğitim ve öğrenim alanında ülkeler arası dolaşıma katkıda bulunmak;
5. Eğitim ve öğrenim sistemi, mesleki ve öğrenim rehberlik sistemleri, dereceler ve beceriler konusunda ilgili ülkelerdeki bilgi değişimine katkıda bulunmaktır.

Avrupa Rehberlik Ağının temel çalışmaları;

1. Eğitim ve öğrenim hakkında bilgi toplama, üretme ve yayma,
2. PLOTEUS (Avrupa'da Öğrenme Fırsatları Portalı) internet sitesinin sürekli olarak güncellenmesi,
3. Portalda bulunan uygun bilgi kaynaklarının tanımlanması ve sınıflandırılması,
4. Komisyon tarafından istenmesi halinde portal için doküman hazırlanması,
5. PLOTEUS'u halka tanıtmak,
6. Rehberlik ve danışmanlık alanında çalışan aktörler arasında işbirliğini desteklemek,
7. Uluslararası ağın gelişmesine yardımcı olmak,
8. Yenilikçi rehberlik projelerin yayımına yardımcı olmaktır.

Avrupa Rehberlik ağının temel amaç ve çalışmalarına baktığımızda mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin kurum ve kuruluşlar arasında işbirliğine dayalı bir sistem olduğu görülmektedir.

Avrupa Rehberlik Merkezi faaliyetlerinden kısa adı PLOTEUS (Portal on Learning Opportunities throughout the European Space) olan Avrupa'da öğrenme fırsatları portalı bir internet portalıdır. PLOTEUS, öğrencilere, iş arayanlara, çalışanlara, ailelere, rehber

ve danışmanlara ve eğitimcilere Avrupa'daki eğitim ve öğretim konularında bilgi edinmek için yardım etmeyi amaçlamaktadır.

2.7.10. MEDAK (Meslek Danışma Komisyonu)

Ülkemizde meslek ve eğitim bilgilerinin derlenmesi İŞKUR'un görev alanı içerisinde. Meslek ve eğitim bilgilerinin toplanması uzmanlık gerektiren bir iş olduğu için masraflı bir çalışmadır. Mesleğe yönlendirme hizmetinde çok önemli olan meslek ve eğitim bilgilerinin toplanması, standardize edilmesi ve meslek bilgileri derlendikten sonra incelenmesi ve bilgilerin doğru olup olmadığının kontrol edilmesi amacıyla uzmanlardan oluşan bir Meslek Danışma Komisyonu kurulmuştur.

Başkanlığı ve sekreteryası Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adına İŞKUR tarafından yürütülen MEDAK, Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği Protokolünün tarafları arasında gerekli işbirliği ve koordinasyonu sağlar. Çalışmaların özelliğine göre MEDAK harici kamu veya özel kurum ve kuruluşlar, ihtiyaç duyulması halinde, MEDAK' a davet edilir. MEDAK en az üç ayda bir toplanır. Toplantılarda kararlar görüş birliği temelinde alınır (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 17).

Meslek Danışma Komisyonu; MEB, ÇSGB, DPT, TÜİK TİSK, TESK, TÜRK-İŞ, YÖK, TÜİK, KOSGEB, VGM, MYK, TOBB kuruluşların üyelerinden oluşmaktadır. Bu komisyon belirli zamanlarda toplanarak önceden hazırlanmış bulunan meslek bilgi dosyalarını incelemekte ve onaylamaktadır (Ünsür, 1998: 121).

MEDAK çalışmalarına baktığımızda; Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık (MBRD) hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına ilişkin tüm hususları gözden geçirir ve bu konuda karar alınmasını sağlar. Meslek bilgi merkezlerinde kullanıma sunulacak meslek bilgi dosyalarını onaylar. MBRD hizmetlerinin geliştirilmesi amacı ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında alınan kararlar MEDAK'ta paylaşılır. Ayrıca komisyonda MBRD hizmetlerine ilişkin ortak dil ve terminoloji ile mesleki rehberlik alanında politika ve uygulama stratejileri oluşturulmaktadır (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 18).

2.7.11. Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Alt Çalışma Grubu

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunda, mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri kapsamında alınan kararların planlanması, uygulanması, izlenmesi, sonuçlarının takip edilmesi ile okullarda yapılacak MBRD hizmetlerini organize etmek üzere meslek danışmanlığı hizmeti sunulan illerde sekretaryası İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından yapılan MBRD hizmetleri Alt Çalışma Grubu oluşturulmaktadır. Bu alt çalışma grubu (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 6);

1. İŞKUR İl Müdürü/İl Müdür Yrd/Şube Müdürü, meslek danışmanları ile meslek bilgi merkezi görevlileri,
2. İl Milli Eğitim Müdürlüğü Özel Eğitim Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü görevlileri,
3. Birden fazla Rehberlik ve Araştırma Merkezi olan illerdeki tüm Rehberlik ve Araştırma Merkez Müdürleri ile ilköğretim, ortaöğretim ve mesleki teknik eğitim okullarını temsilen birer rehber öğretmen,
4. İl düzeyinde örgütlenme durumu dikkate alınarak Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolüne taraf kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşmaktadır.

MBRD çalışmalarını planlamak, uygulamak ve izlemek üzere oluşturulan alt çalışma grubu; her yıl ekim ve şubat aylarında toplanır. Her toplantıda bir önceki dönemde yapılan çalışmalar gözden geçirilerek değerlendirilir, bir sonraki dönemde yapılacak çalışmalar planlanır ve raporlaştırılır. Hazırlanan bu raporların bir nüshası Meslek Danışma Komisyonunda (MEDAK) paylaşılacak üzere İŞKUR Genel Müdürlüğüne gönderilir (İŞKUR İşlemler El Kitabı, 2011: 6).

2.7.12. İş ve Meslek Danışmanlığı'nın Değerlendirmesi

İş ve meslek danışmanlığı modern kamu istihdam kurumlarının olmazsa olmaz hizmetlerinin başında gelmektedir. Örneğin, refah seviyesinin çok yüksek işsizliğin ise en düşük olduğu ülkelerden biri olan İsveç Kamu İstihdam Kurumunda 2010 yılı itibarıyla görev yapan 10.500 civarındaki personelin 8.000'inden fazlası danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Ülkemizde ise İŞKUR'da görev yapan personel

sayısı 2011 yılı Temmuz ayı itibariyle 3.297 olup, bu personelin sadece 393'ü iş ve meslek danışmanlığı yapmaktadır (Biçerli, 2011: 2).

İŞKUR 1990'lı yıllardan danışmanlık hizmetlerini çok az sayıda personelle vermeye çalıştığından bu hizmetler sınırlı sayıda kişiye ulaşabilmiş ve yetersiz kalmıştır. Esasında işgücü piyasalarının gelişmişlik düzeyi de geçmişte kariyer rehberliği hizmetlerine olan talebin sınırlı kalmasına neden olmuştur. Ancak özellikle 2001 krizi sonrası ekonomideki yüksek büyüme ve gelişen işgücü piyasaları, bu hizmetlere talebi artırmış, arz açığı büyümüştür (Kenar, 2011: 53). İŞKUR genelde hedef kitle olarak işsizlere yönelik çalışmalar yürütmektedir. Oysa danışmanlık hizmeti açısından bakıldığında hedef kitle çok geniştir. Tüm bireyler istekleri halinde bu hizmetten faydalanabilmektedirler. Kaliteli bir hizmet için danışman başına düşen danışan sayısının dengeli ve makul ölçülerde ayarlanması önemlidir. İşsizlere yönelik danışmanlık ve izleme hizmeti kaçınılmaz bir şekilde zaman alır ve eğer bu hizmetin etkili olması isteniyorsa personelin iyi eğitim almış ve bu işe kendini adanması bir gerekliliktir (Reutersward, 2005, 16).

Çoğu ülkedeki kamu istihdam hizmetleri kuruluşları mesleki rehberlik ve danışmanlık konusunda öncü bir rol oynamaktadır (OECD, 2004: 3). AB Kamu İstihdam Kurumlarının birçoğunda geçmişten beri çok etkin bir şekilde faydalanılan danışmanlık hizmetleri ülkemizde yıllar önce uygulamaya geçse de hak ettiği ilgiyi görememiştir. Yalova açısından bakıldığında İş danışmanlığı 2008 yılında meslek danışmanlığı ise 2010 yılından itibaren uygulanmaya başlamıştır.

İş ve meslek danışmanlarının en büyük avantajı, okulu bitiren gençlere de hizmet vermesi ve danışmanların işgücü piyasasına hâkim olmalarıdır. Buna karşın zayıf yönleri olarak işe yerleştirme konusuna aşırı odaklanma ve işverenlerin istek ve beklentilerine cevap verebilme adına bireylerin ilgi ve tutumlarına yeteri kadar dikkat edilememesi olarak belirtilebilir (Bayram, 2008: 169).

Türkiye İş Kurumu'nun meslek danışma merkezlerinde, meslek danışmanları bireyleri seçebilecekleri meslekler hakkında bilgilendirmektedirler. Fakat meslek danışma merkezlerinin her ilde olmaması ve sunulan hizmetin kamuoyunda yeteri kadar bilinmemesi, bu hizmetin yaygın kullanımının önündeki engeller olarak görülmektedir (Bayram, 2008: 173).

İşsizlikle mücadele sürecine ve kısa vadeli sayısal hedeflere aşırı odaklanma; kaliteli, etkili ve verimli hizmetin sunulamamasının önündeki engellerdir. Hizmetin iş danışmanlığı ayağı etkin ama istenilen verimlikte işlemezken, meslek danışmanlığı ayağı yok denecek kadar azdır. Özellikle hizmetin az sayıda personel tarafından yerine getiriliyor olması da hizmetin etkinliğini ve ulaşılabilirliğini azaltan bir diğer etkidir.

2.8 . Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları

2.8.1. Okullarda Rehberlik ve Danışmanlık

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2001 yılında çıkarılan Rehberlik ve Psikolojik Danışma Yönetmeliğinin 8. maddesinde meslekî rehberlik ile ilgili olarak “eğitim sürecinde her öğrenciye; meslekî tercih yapması, kendine uygun mesleğe yönelmesi, iş yaşamına ve mesleğe hazırlanması için gerekli rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilir” denmektedir (T.C. Resmi Gazete, 17.04.2001 Sayısı: 24376). Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri bu yönetmelik doğrultusunda yürütülür. Türkiye’deki rehberlik hizmetlerinin diğer dayanaklarına bakacak olursak; 9. Kalkınma Planı, Hükümet Programı, Türkiye Hayat Boyu Öğrenme Strateji Belgesi (2009-2013), Milli Eğitim Bakanlığı 2010-2014 Stratejik Planı, 18. Milli Eğitim Şurası ve AB Müktesebatından oluşmaktadır.

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Yönetmeliğinde taşra düzeyinde örgütlenme ile görevler yer almaktadır. Rehberlik ve danışmanlık ile ilgili görevler, Merkez Birimde Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü, İl düzeyinde; İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Özel Eğitim ve Rehberlik Bölümü, Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri İl Danışman Komisyonu ve Rehberlik Araştırma Merkezi, Okullarda; Eğitim ve Öğretim Kurumlarındaki Rehberlik ve Psikolojik Danışma servisleri, Okul Rehber Öğretmenleri, Sınıf Rehber Öğretmenleri tarafından yerine getirilmektedir.

Ülkemizdeki okullarda öğrencilerin eğitimle ilgili ve meslek seçimi konusunda yaşadıkları güçlüklerle ilgili olarak yardım hizmetlerinin yapıldığı eğitimsel danışmanlık ve kariyer danışmanlığını içine alan okul psikolojik danışmanlığı hizmetleri uygulanmaktadır (Ültanır, 2005: 4).

Türkiye’de mesleğe yöneltme rehberliği özel ve sosyal eğitimle bütünleşmiş bir şekilde tüm okul türlerinde sınıf rehberlik programları uygulamalarını içermektedir. Haftalık rehberlik saatlerinde bir sonraki eğitim imkân ve fırsatları ile diğer alternatif seçim imkânları konularında çalışmalar yapılmaktadır. Sınıf rehberlik programları rehberlik danışmanları tarafından desteklenmektedir. Rehberlik programlarının yarısı kariyer ve eğitim rehberlik uygulamalarını kapsamaktadır (Watts and Fretwell 2004: 11).

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri verilirken temel olarak bireyin topluma uyumunu ve etkin katılımını sağlayarak yaşam kalitesini arttırmak hedeflenmektedir. Türk eğitim sisteminin genel amaçları çerçevesinde eğitimde, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri; öğrencilerin yetenek ve yeterlilikleri doğrultusunda eğitim sürecinden en üst düzeyde yararlanmalarına, kendilerini gerçekleştirmelerine ve geliştirmelerine yöneliktir. Öğrenciye verilen rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bu esaslar doğrultusunda sunulur. Mesleğe yöneltme ve rehberlik alanında 1950-1980 arası rehberlik, 1980-2005 arası psikolojik danışma ve rehberlik, 2005 ve sonrası ise hayat boyu rehberlik anlayışına geçiş olmak üzere bir paradigma değişikliği yaşanmıştır (Çelik, 2011, Slayt no: 8-11).

Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri çeşitli sağlık, endüstri kurum/kuruluşlarında ve sosyal yardım hizmeti veren kuruluşlarda yer alırken en yaygın olarak eğitim kurumlarından okullarda yürütülmektedir. Bu hizmeti yapanlar psikolojik danışman unvanlı belli bir lisans eğitimi tamamlayan bireylerdir. Özellikle eğitim kurumlarımızda bu hizmetler, ilköğretim okullarında ve ortaöğretim okullarında psikolojik danışmanların yönlendirmeleriyle ve öğretmenlerle birlikte yürütülmektedir.

Okullarda, okul psikolojik danışmanları her yılın başında hazırladıkları rehberlik programlarında belirtilen sıraya ve okuldaki önem durumuna göre rehberlik hizmetlerini gerçekleştirmektedirler. Bu programların hazırlığı sırasında okul danışmanlarınca öğrenci, öğretmen ve ana-babaların görüşleri alınarak ihtiyaç hiyerarşisi listesi oluşturulur ve gelecek yılın rehberlik programı ihtiyaçlar hiyerarşisindeki öncelikli konulara göre düzenlenir. Bunların yanı sıra programların hazırlanmasında Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nin (RAM) belirledikleri çerçeve programlardan da yararlanılmaktadır.

Okullarımızda rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi için Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri bulunmakta, illerde bulunan Rehberlik ve Araştırma Merkezleri de bu birime bağlı olarak görev yapmaktadır. Rehberlik ve Araştırma merkezleri ilköğretimden başlayarak, yükseköğretime kadar tüm öğretim kurumlarındaki rehberlik hizmetlerini yürüten merkezlerdir.

Ülkemizdeki okul psikolojik danışmanları öğrencilere mesleki keşif ve seçim için yardım etmek biçiminde işlev görmektedirler. Okul psikolojik danışmanları özellikle sekizinci ve on birinci sınıf öğrencilerine bu konuda fazla eğitim almadıkları halde Orta Öğretim Kurumları Sınavı ve Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Sınavı (ÖSYS) konusunda yardım ederek mesleki rehberlik yapmaktadırlar (Korkut, 2007: 188).

Lisede mesleğe yöneltme hizmeti rehber öğretmenler yardımıyla yapılmakta olup üniversiteye hazırlık için dershaneye gitme şansı bulan öğrencilerin, dershanenin deneyimli rehber öğretmenlerinden faydalanma şansları var. Ancak bu olanaklardan yararlanan gençlerin sayısı oldukça sınırlıdır (Bayram, 2008: 173).

Danışmanlıkta eğitim kurumlarının en büyük avantajı, öğretmenlerin ve sınıf rehberlerinin, tavsiyede bulundukları gençleri eğitim tercihlerini de bilerek tanımaları ve anlamalarıdır. Buna karşın zayıf yönleri işgücü piyasasının gerçek gereksinimlerine yabancı olmaları ve okuldan ayrılanlara yardımcı olamamaları olarak belirtilebilir (Bayram, 2008: 169).

MEB'in sunduğu mesleki rehberlik hizmetlerinin hedef kitlesi ilk ve orta öğretimdeki tüm öğrencilerdir. Öğrencilere bu hizmetler, okullarda oluşturulan rehberlik ve psikolojik danışma servisi vasıtasıyla verilmektedir. Ancak, okullardaki genel rehberlik hizmetleri temel olarak kişisel ve sosyal danışmanlığa ve eğitimsel rehberliğe odaklanmış ve iş hayatına ilişkin bilgi ve mesleki rehberlik çok yetersiz kalmıştır. Bunda rehber öğretmenlerin işgücü piyasası ve meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması etkilidir (Kenar, 2011: 53).

Tablo 11. Yalova Milli Eğitim Müdürlüğüne Bağlı Okul, Rehber Öğretmen ve Öğrenci Verileri

2010/2011 Eğitim Öğretim Dönemi							
Okul Türü	Okul Sayısı	Öğrenci		Öğrenci Toplamı	Rehber Öğretmeni Olmayan Okul Sayısı	İl Genel Toplam Rehber Öğretmen sayısı	Rehber Öğretmen Başına Düşen Öğrenci Sayısı
		Erkek	Kadın				
Genel Lise	10	3207	3357	6564	-	82	479
Mesleki ve Teknik Lise	24	3955	3253	7208	-		
Orta Öğretim	34	7.162	6.610	13.772	8		
İlköğretim	66	13.108	12.391	25.499	42		
Toplam	100	20.270	19.001	39.271	50		

Kaynak: MEB Resmi İstatistik Yayını, Yalova RAM ve Yalova Milli Eğitim Müdürlüğü verilerinden derlenmiştir, <http://www.meb.gov.tr>, 15.03.2012

Yukarıdaki okul ve öğrenci sayılarına baktığımızda 24 adet Mesleki ve Teknik Lise olmasına rağmen Mesleki ve Teknik liselerdeki öğrenci sayısı genel liseler ile kıyaslandığında, Mesleki ve Teknik Liselerinin öğrenciler tarafından pek fazla tercih edilmediği anlaşılmaktadır. Bu durumun doğal sonucu olarak genel liseden mezun olanlar yüksek okulu kazanamadıklarında vasıfsız ve mesleksiz bir birey olarak işsizlik ordusuna dahil olmaktadır. Meslek lisesi mezunları ise iş piyasasının ihtiyaç duyduğu sayıda ve nitelikte olmadığı için ara elaman sıkıntısı yaşanmaktadır.

Rehber öğretmen sayısına baktığımızda Yalova rehber öğretmen yönünden kısmen iyi durumda olup örgün eğitime dahil olan tüm öğrencilerin neredeyse tamamı rehberlik sürecinden geçmektedir. Yukarıdaki tabloya dahil olmayan yaygın ve açık eğitim sürecindeki öğrenciler için ise her hangi bir rehberlik hizmeti bulunmamaktadır.

2.8.2. Rehberlik ve Araştırma Merkezi (RAM)

1955 yılında Ankara’da Demirlibahçe İlkokulu’nda Psikolojik Servis Merkezi adı ile ilk rehberlik merkezi açılmıştır. 1959’da İstanbul ve İzmir’de daha sonra artarak bugün hemen bütün illerimizde açılmış olan bu merkezlerin adı halen Rehberlik ve Araştırma Merkezleridir. Amaçları daha çok ilkokul çağında özel eğitime muhtaç çocukları

saptamak ve bu çocuklara özel eğitim olanakları sağlamak olan bu merkezlerin düzeltici, çare bulucu rehberlik anlayışı ile çalıştıkları söylenebilir. Merkezlerde psikiyatr, psikolog, sosyal hizmet ve özel eğitim uzmanları çalışmaktadır. Bu elemanlar bir yandan ilkokullarda zekâ, görme ve işitme taramaları yaparken öte yandan okullar tarafından gönderilen ya da aileleri tarafından getirilen çocukları bireysel olarak incelemektedir (Kuzgun, 2002: 21).

1955’lerde 6 ilde kurulan Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin sayısı artarak devam etmişse de, 1968 yılına kadar bu merkezlerin çalışmalarını kapsayan bir yönetmelik bulunmamaktaydı. 1968’de Rehberlik ve Araştırma Merkezleri Yönetmeliği, merkezlerin çalışmalarına açıklık getirecek bir şekilde hazırlanıp yürürlüğe sokulmuştur. Bu merkezlerin büyük sıkıntısı; rehberlik, psikolojik danışma ve psikolojik testler konularında uzman elemanların olmamasından doğan sorunlar olmuş ve olmaya da devam etmektedir (Tan, 2000: 42-43).

RAM’da Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri ve Özel Eğitim Hizmetleri olarak iki bölüm bulunmaktadır. Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanında genel olarak; psikolojik danışmanlık, aile danışmanlığı, eğitsel ve mesleki rehberlik alanlarında hizmet verildiği gibi bu işlemler için gerekli olan; inceleme, yöneltme, yerleştirme ve izleme/değerlendirme çalışmaları yapılmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinden isteyen herkes faydalanabilmektedir.

Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bölümünde; Eğitim Kurumlarının rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin il düzeyinde koordine edilmesi ile yapılacak faaliyetlerin planlanarak yürütülmesi, izlenmesi sağlanmaktadır. Yalova’da görev yapan Rehber öğretmenler hazırlanan bu plan ve çalışma takvimi doğrultusunda çalışmalarını yürütmektedirler. Okullar ziyaret edilerek hizmet alanında ihtiyaç olan konularda, danışmanlık, seminer veya kurslar düzenlenmekte; bilgi, doküman aktarımı/paylaşımı sağlanmaktadır.

Rehber öğretmeni olmayan okullar ziyaret edilerek, talep ettikleri ihtiyaçlar karşılanmaya çalışılmaktadır. İl düzeyinde toplantı, konferans, seminer programları düzenlenmektedir. Okulların ve rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bölümünün faaliyetleri raporlaştırılmakta, istatistikleri tutulmaktadır. İlgili birimlere

gönderilmektedir. Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bölümü randevu sistemi ile çalışmaktadır (www.yalovaram.meb.k12.tr, 10.03.2012).

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin okul rehberlik hizmetlerini geliştirme görevleri de vardır. Ancak bu merkezlerin yöneticilerinin genellikle çalışmalarını özürlü çocuklar üzerine yoğunlaştırma gereği duyduklarından, ilköğretimdeki normal çocukların rehberlik gereksinimini karşılayamadıkları gözlenmektedir (Kuzgun, 2002: 23). PDR hizmetleri özel eğitim hizmetlerinin gölgesinde kaldığı ve "rehberlik ve araştırma" adına çalışmaların istenilen düzeyde olmadığı söylenebilir. Yalova Rehberlik ve Araştırma Merkezinde Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık alanında çalışan uzman sayısı yalnızca 2 kişidir. Ramların görevleri kapsamında yer alan okullarda tarama çalışmalarında personel azlığı nedeni ile sıkıntı olabilmektedir. fiziksel ortam yetersizliği malzeme eksikliği de yaşanan diğer sıkıntılar olarak sayılabilir.

2.8.3. Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)

MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından “Ortaöğretim Projesi-Mesleki Rehberlik Bileşeni” kapsamında web tabanlı “Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)” geliştirilmiştir. <http://mbs.meb.gov.tr> adresinden hizmet sunan MBS, teknolojinin yaygınlaştığı erişimin artırılması, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması noktasında ülkemiz için önemli bir araç olmuştur.

MBS'nin her türlü kullanım hakkı, geliştirilmesi ve sürdürülebilirlik çalışmaları Milli Eğitim Bakanlığı adına Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Sistemin kurulması ve uygulama sürecinde veri akışı web servisleri aracılığı ile Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından sağlanmaktadır. Sistemin sürdürülebilirliği, 2009 yılında imzalanan Mutabakat Belgesi taraflarının (ÇSGB, DPT, TÜİK, VGM, TİSK, TESK, TOBB, TÜRK-İŞ, KOSGEB, YÖK, MYK) sisteme düzenli veri akışı sağlamaları ile mümkün olmaktadır.

Dünyada kullanılan sistemlerle tutarlı olarak 13 yaş ve üstü bireyler için web tabanlı keşfedici bir sistem olarak tasarlanan ve geliştirilen MBS, bireylerin kendi başına hizmetlere ve kaynaklara erişimini sağlamakta olup, yüz yüze verilen rehberlik hizmetlerinin alternatifidir. MBS ülkemizde bu kapsamda hazırlanan ilk ulusal web tabanlı sistem olup, eğitim sistemimiz ve diğer etkenler göz

önünde bulundurulurken özgün bir yapıda geliştirilmiştir. MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Mesleki Rehberliği Geliştirme Birimi koordinasyonunda Psikolojik Danışma ve Rehberlik, İşgücü Piyasası, Ölçme Değerlendirme, Bilgi İletişim Teknolojisi, Grafik Tasarımı alanlarındaki uzmanlarla disiplinler arası bir anlayış çerçevesinde geliştirilen MBS temelde üç bölümden oluşmaktadır (Kılıç, 2011: 55):

- Kendimizi Tanıyalım Bölümü: Bu bölümde bireylerin ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini tanımaya yönelik web ortamında uygulanan ölçme araçları bulunmaktadır. Ölçekleri dolduran bireyler ilgi, yetenek ve mesleki değerlerine ilişkin profillerini ve mesleki eşleştirmelerini görebilmektedirler
- Eğitim Bilgileri Bölümü: Ülkemizde yürütülmekte olan her türlü örgün ve yaygın eğitim hizmetlerine ilişkin bilgileri (MEB örgün ve yaygın eğitim kurumları, kurslar, üniversiteler tarafından verilmekte olan eğitim/seminerler ve meslek edindirme kursları) içermektedir. Ayrıca, uluslararası eğitim bilgileri ve fırsatları (Ploteus, Euroguidance vb.) da MBS’de yer almaktadır.
- İş Olanakları Bölümü: İşgücü piyasasına ilişkin bilgileri (İş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesi becerileri, vb.) içermektedir. MBS’de bu üç temel boyut dışında tüm kullanıcılara açık olarak meslekler hakkında bilgiler, meslek videoları vb. kaynaklarda mevcuttur. Anne-baba olarak çocuklarının mesleki gelişimleri takip ederken; eğitimci/uzman olarak öğrenci, veli ya da mesleki gelişim konusunda bilgiye ihtiyacı olan bireylere hizmet sunulurken MBS’den yararlanılabilmektedir.

2.8.4. Milli Eğitim Bakanlığı’nın Mesleğe Yöneltilme Uygulamalarının Değerlendirmesi

Eğitim sistemimizde ilköğretim okullarında mesleki yönlendirmenin önemi ve gerekliliği ortaya çıkmıştır. Şimdiye kadar yapılan uygulamalarda sistemli olarak öğrencinin tanınması, ilgi ve yeteneklerinin belirlenmesi, hangi davranışlarının geliştirilmeye elverişli olduğunun bilinmemesi nedeniyle gerçek anlamda yönlendirme yapılamamıştır. Öğrenciler her kademedeki karşılarına çıkan sınavlar ve bu sınavlardan elde ettikleri notlara göre okul türlerini belirlemişlerdir. Bir öğrenci birden fazla sınava başvurabilmekte ve başarı puanı hangisini tutuyor ise o orta öğretim kurumuna devam etmektedir (MEB - EARGED, 2001: 6).

Eğitim sistemi ile ekonomik sistemler arasında bugüne kadar iyi ilişkiler kurulamadığından, yeterli sayıda ara eleman yetiştirilemezken, bunun yerine çok sayıda alanında istihdam edilemeyen üniversite mezunu bulunmaktadır. Oysa ilköğretimde yapılacak sağlıklı bir mesleki yönlendirme ile orta öğretim kurumlarından mezun olduktan sonra işini iyi yapabilen teknik elemanlar yetiştirilebilecek, üniversiteye de akademik çalışma yapmaya elverişli ilgi ve kapasitesi bulunan öğrenciler devam edebilecektir. Her türlü liseyi bitiren öğrencilerin tamamına yakınının üniversite kapılarına dayandığı eğitim sistemimizde bir yarışmanın olması kaçınılmazdır. Böyle bir yarışmanın sonucunda da adaylar üniversiteyi kazandıklarında kendilerini mutlu saymakta, üniversite sınavında aldıkları puanlara bağlı olarak yerleştikleri programın kendi ilgi ve yeteneklerine ne kadar uygun olduğunu pek sorgulamamaktadır. Ülkemizde ara eleman açığının kapatılması, üniversite kapılarında yığılmanın azaltılması ve üniversite sınavının gelecek belirleyen tek bir sınav olmaktan çıkarılması ancak ana sınıfından başlayarak öğrencinin sistematik olarak takip edilmesi ve mesleki rehberliğin yapılması ile mümkün olabilir (EARGED, 2001: 7).

Okulların fiziki yapıları ve donanımları, mesleki rehberlik için farklı bir anlam taşımaktadır. Öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini fark edip, geliştirebilecekleri ve öğretmenlerin onları izleyebilecekleri mekânların (müzik odası, spor salonu, tiyatro odası, laboratuvar, bilgisayar odası, fonksiyonel bir iş teknik atölyesi gibi) bulunması mesleki rehberlik hizmetlerini kolaylaştıracak gibi öğrencilerin yönlendirilmesine ilişkin ipuçlarının gözlenmesini de sağlayacaktır (EARGED, 2001: 308).

Veliler öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini yeterince tanıyamamaktadır. Tercihini yapmış ve belirli bir liseye gitmekte olan öğrenciler bile kendi ilgi ve yeteneklerini yeterince tanımadıklarını bildirmektedir. Veliler ve öğrenciler, ilgi ve yetenekleri dikkate almadan üniversiteye gidebilmeyi odağa alarak seçim yapmakta, bu durum da beraberinde lise mezunu ve üniversite kapılarında sıra bekleyen gençler ordusunu oluşturmaktadır. Lise öğrencilerinin seçmiş oldukları okullardan pek de hoşnut olmadıkları, özellikle genel lise öğrencilerinin bu okul türünü seçtikleri için zaman zaman pişmanlık duyduklarının belirtmeleri, ilköğretim okullarında öğrencilerin yeteri kadar kendilerini tanıyamadıklarının ve profesyonel olarak yönlendirmenin yapılamadığının açık delilleri olarak değerlendirilebilir (EARGED, 2001: 308).

Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi (EARGED) tarafından Türkiye çapında yedi bölgeden 14 ilde bulunan, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve rehber öğretmenlerden, sekizinci sınıf öğrencileri ile onların velilerinden ve lise birinci sınıf öğrencilerine yönelik mesleki yönlendirme konusunda yapılan alan araştırmasında elde edilen sonuçlar aşağıdaki gibidir (EARGED, 2009: 26);

1. Öğretmenler, rehber öğretmenler, öğrenciler ve veliler arasındaki iş birliği yeterli değildir.
2. Rehberlik araştırma merkezleri ile okulların arasında olması gereken bağ kurulamamıştır.
3. Öğrenciyi tanıma amacıyla pek çok tekniğin kullanıldığı, ama uygulanan bu tekniklerin sonuçlarından yeterince yararlanılmadığı ortaya çıkmıştır.
4. Meslekî rehberlik hizmetlerinin yeterli ve sistematik olarak verilmediği, sadece öğrencilerin meslekler hakkında soru sorduklarında cevap verildiği anlaşılmıştır.
5. Eğitsel rehberlik hizmeti olarak öğrencilerin derslerinde daha başarılı olma, verimli ders çalışma yöntemleri gibi konularda desteklendiği belirlenmiştir.
6. Öğrencilere sosyal beceri etkinlikleri, ders dışı etkinliklere yönlendirme konularında pek yardımcı olunamadığı tespit edilmiştir.
7. Öğrenciler bir üst eğitim kurumunu seçerken üniversiteyi kazanmayı odağa almakta, kendi ilgi ve yeteneklerini daha geri plâna itmektedirler.
8. Rehber öğretmenlerin, branş öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin, öğrenci sayısının fazlalığı, rehberlik saatinin olmayışı, ders programlarının yoğunluğu gibi güçlüklerle karşılaştıkları anlaşılmıştır.

Ülkemizin okul ve öğrenci sayısı ile doğru orantılı olarak çok sayıda rehber öğretmene ihtiyaç vardır. Rehber öğretmenler çok sayıda öğrenci ile karşı karşıya kalmakta ve bire bir danışmanlık çalışmalarından faydalanan öğrenci sayısı çok düşük kalmaktadır. Buna rağmen kamuda çalışan rehber öğretmenlerin özel ve dersane ortamındaki rehber öğretmenlere göre çalışma koşulları daha rahat ve düzenlidir.

Bu alanda belli standartların ve performans izleme sisteminin kurulması bir gerekliliktir. Bazı okullarda hiç rehber öğretmenin olmaması ise fırsat eşitliği bakımından değerlendirildiğinde hiç adil olmamaktadır. Bir an önce bu alanda çalışan kurum kuruluş ve görevliler arasında işbirliği ve koordinasyon sağlanarak iletişimsizlikten

kaynaklanan eksiklikler giderilmelidir. Bu alanda başarılı ülke uygulamaları izlenmeli ve pilot uygulamalarla bu örnekler hayata geçirilip etkinliği değerlendirilebilmelidir.

Rehber öğretmenler genelde kağıt ortamında testler ve envanterler uygulayarak öğrencilerin yetenek ve becerilerini ölçmeye ve çıkan sonuçlara göre öğrenciyi mesleğe yönlendirmeye çalışmaktadırlar. Testlerde öğrenciye sorulan sorular genelde nelerden hoşlandığı ve gelecekte neler yapmak istediği, yapmaktan zevk aldığı şeyler nelerdir şeklinde öğrenciyi tanımaya yönelik sorulardan oluşmaktadır. Öğrenci heves duyduğu fakat yeteneğinin olmadığı bir seçeneği işaretlemesi durumunda sonuçlar sağlıklı olamayabilmektedir. Sadece testler ve envanterler sonucu oluşan meslek eşleşmeleri çok sağlıklı olmamakta birey yanlış mesleğe yönelebilmektedir.

Doğru ve sağlıklı yönlendirme için rehber öğretmenlerin kullanımına sunulacak beceri atölyeleri her okulda bulunmalıdır. Öğrencilerin yetenek ve becerileri bu atölyelerde daha iyi ve somut şekilde ortaya çıkabilecektir. Rehber öğretmenler okullardaki teknik eksiklikler, idare tarafından görev tanımı harici farklı alanlarda çalıştırılmaları ve değişik geçici görevler ile iş yüklerinin arttırılması nedenleriyle göreve başlamadan önce üniversitede aldıkları akademik eğitimin gereklerini yerine getirememektedirler. Rehber öğretmenlerin çalışmaları belli bir plan dahilinde yürütmelerine rağmen genelde yapılan çalışmalar kağıt üzerinde kalmakta performans kriteri ve yerinde denetim sistemi etkin olarak işlememektedir. Ülkemizde rehberlik alanında azda olsa güzel örnekler görülse de, yukarıda değinilen teknik eksiklikler ve sorunlar giderildiğinde mesleğe yöneltme sürecinin daha verimli ve etkin bir şekilde işleyeceği düşünülmektedir.

2.9. Diğer Kurum ve Kuruluşların Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Uygulamaları

2.9.1. Üniversiteler

Yükseköğretimde rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetlerinin, ilk olarak, 1973 yılında yürürlüğe giren 1750 sayılı Yükseköğretim yasası ile başladığı söylenebilir. Bu yasa üniversitelere akademik danışmanlık hizmetlerini getirmekte ve rehberlik hizmetlerinin bu yolla yürütülmesini öngörmektedir. Yasaya göre akademik danışmanlardan, haftanın en az iki gün, belli saatlerde öğrencileri kabul ederek onlara gerekli yardımı yapmaları beklenmektedir. Aynı yasanın sosyal hizmetler başlıklı 56.

maddesinde öğrencilerin beden ve ruh sağlıklarının korunması için verilecek hizmetler arasında mezunlara, üniversite içinde ve dışında iş bulma servislerinin kurulmasından da bahsedilmektedir. Bu yasa ile kurulan mediko-sosyal merkezlerde ruhsal problemleri olan öğrencilere psikoterapi yardımı sağlanmakta idi. 1982 yılında yürürlüğe giren 2547 sayılı Yükseköğretim yasası öğrencilere sağlık, kültür ve spor hizmetleri yanında rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin de verilmesini öngörmektedir. Bunu da 49. Maddesinde “Üniversiteler rehberlik ve psikolojik danışma merkezleri kurar” şeklinde ifade etmektedir. Yükseköğretim kurumları bünyelerine kurdukları sağlık, kültür ve spor daire başkanlıklarında daha çok ruh sağlığı bozulmuş öğrencilere psikiyatrik tedavi sağlamaktadırlar (Kuzgun, 2002: 220). Üniversitelerin rehberlik ve psikolojik danışma merkezlerinde ise daha çok öğrencilerin kişisel ve ailevi sorunları çözülmeye çalışılmaktadır (Kuzgun, 1989: 12).

Bazı üniversiteler kendi bünyelerinde kurdukları kariyer kulüpleri aracılığıyla öğrenci ve mezunlarına yönelik danışmanlık hizmeti sunmaktadırlar. Ayrıca üniversitelerde firmaların sunumlar yaparak ve stantlar açarak hizmetlerini tanıttıkları kariyer günleri düzenlenmektedir (Karagülle, 2007: 63). Genel olarak bakıldığında üniversitelerde sunulan mesleğe yönelik danışmanlık işlerini kariyer merkezleri üstlenmektedir. Fakat bu hizmetten sınırlı sayıda öğrenci faydalanabilmektedir (Bayram, 2008: 173).

2.9.2. Dershaneler ve Özel Danışmanlık Kurumları

Dershanelerde rehber öğretmen çalıştırmak isteğe bağlı olmasına rağmen hemen hemen tüm dershanelerde mesleğe yöneltme, rehberlik ve danışmanlık alanında öğrencilere yönelik aktif hizmetler sunulmaktadır. Dershanelerde görev yapan rehber öğretmenler, öğrencilerin kendilerini ve meslekleri tanımalarını sağlayarak öğrencinin doğru mesleği seçmesi ve istediği okula yerleşmesi konusunda çeşitli çalışmalar yapmaktadırlar. Bu süreçte yüz yüze bireysel görüşmeler, grup görüşmeleri, çeşitli testler ve envanter çalışmaları yapılmaktadır.

Dershanelerde sunulan mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin olumlu yönlerine değinecek olursak; dershaneler başarı odaklı ve rekabetçi bir anlayışla hizmet verdiklerinden hizmet standartları okul rehber öğretmenlerine nazaran daha faal ve yüksektir. Her öğrenci ile bire bir danışmanlık yapılarak belli periyotlarla öğrenci izlenmekte, aileler mesleki tercih süreci hakkında bilgilendirilmektedir. Sınav sistemi ve

sistemde değişikliğe uğrayan güncel veriler yakından takip edilmekte detaylı broşürler hazırlanarak öğrencilerle paylaşılmaktadır. Meslek tercih aşamasında mesai saatleri dışında da yoğun ve esnek çalışma yapılarak öğrenciler tercih sürecinde yalnız bırakılmamaktadır. Dershanelerde en fazla ve yoğun çalışan öğretmenlerin başında rehber öğretmenler gelmektedir.

Dershanelerin mesleğe yöneltme sürecinde dezavantajlarına baktığımızda; Dershane rehberlik hizmetleri genelde sınava odaklanmaktadır. Öğrenciler aldıkları puanlar ile değerlendirilerek, yönlendirme aşamasında bireyin yetenek ve kabiliyeti doğrultusunda alan ve okul seçimi yerine dershane ismini ön plana çıkaracak alanlar tercih edilebilmektedir. Dershanelerde rehber öğretmen olarak çalışan sayısının az olması ve öğretmen başına çok sayıda öğrenci düşmesi hizmetin etkinliğini ve kalitesini olumsuz etkilemektedir. Rehberlik bölümünde görev yapan öğretmenlerin bazı dershanelerde rehberlik ve danışmanlık harici farklı bölümlerden olması da hizmetin etkinliğini azaltan bir diğer unsurdur. Bu alanda devletin etkin bir denetimi ve standardının olmaması nedeniyle özel dershaneler birbirlerinden ayrı ve farklı şekillerde bu hizmeti sunmaktadırlar. Bazı dershaneler bu alanda çok ileri ve başarılı işler yaparken diğerlerinde aynı başarıdan söz etmek güçtür.

Mesleğe yönetme ve danışmanlık alanında çalışana özel danışmanlık şirketlerine bakılacak olursa; Ülkemizde gençlerin ve yetişkinlerin kolayca yararlanabileceği özel mesleki rehberlik hizmeti veren kurum sayısı çok az ve sınırlıdır. Özel danışmanlık şirketleri bugüne dek meslek rehberliğine sınırlı ölçüde ilgi göstermişlerdir. Yeterli olmamakla birlikte son yıllarda kariyer danışmanlığı ve koçluk alanında hizmet veren kuruluşların sayısı giderek artmaktadır. Özel danışmanlık firmaları belli bir ücret karşılığında, yeni mezun, iş arayan, kariyeri kesintiye uğrayan, genç emekli, iş kurmak isteyen, ne iş yapacağına karar veremeyen bireyler için farklı danışmanlıklar ve hizmetler uygulamaktadırlar.

Özel sektörde hizmetin yayılması, şüphesiz artan internet erişimi ve internet'in sağladığı düşük piyasaya giriş maliyeti nedeniyle önemli derecede hızlanmıştır. Çoğu özel sektör hizmetinin gelişimi, internet kullanımının artmasına dayanmaktadır. İnternet, kariyer ve istihdam konularında bilgi ve tavsiye arayan çoğu kişi için ilk uğrak yeridir. İnternetin yaygın kullanımı, kariyer destek ve istihdam faaliyetleri arasındaki sınırların

muğlaklaşmasına yol açarken, iş bulma web siteleri ve şirket web sitelerinin kariyer bölümleri, en azından iş arama konusunda giderek daha fazla ipucu vermekte ve bazen diğer başka şekillerde kariyer desteği sağlamaktadır. İşgücü piyasaları daha karmaşık bir hal aldıkça, kariyer ve istihdama ilişkin daha spesifik bilgi ihtiyacı da artmaktadır. Gelecekte sanal topluluk sitelerinin ve diğer enformel kariyer destek yöntemlerinin rolü daha da önem kazanabilir (Cedefop Seri 151, 2008b: 13).

2.9.3. Diğer Kurum ve Kuruluşlar

Sendikalar ağırlıklı olarak üyelerinin öğrenim faaliyetlerinde bulunmalarına odaklanırken, son zamanlarda bu faaliyetler ile kariyer gelişimi arasındaki bağlantıları görmeye başlamışlardır. Bu durum, üyelerine tavsiye ve rehberlik sağlamaya yönelik çeşitli girişimlere önayak olmuştur. Mesleki rehberlik alanındaki faaliyetleri çoğunlukla düşük vasıflılara odaklanmaktadır. Sendikaların genellikle endüstri veya beceri tabanlı oldukları dikkate alındığında, bilgi ve tavsiye sağlama, çoğunlukla belli bir sektör veya meslek grubunu hedef almaktadır. Mesleğe yöneltme ve danışmanlık alanında birçok sendika girişimi, gönüllü çalışmalara dayanmaktadır (Cedefop Seri 151, 2008b: 87).

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK): Mesleki Yeterlilik Kurumunun eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, bireylerin iş piyasasında geçerli olan bilgi ve becerileri kazanmalarına yardımcı olunması, eğitim kalitesinin yükseltilip standartlaştırılması, mesleki yeterlilik belgeleriyle kazanılmış bilgi ve becerilerin uluslararası alanda tanınması başta olmak üzere önemli amaçları bulunmaktadır. Kurum bu doğrultuda iş ve eğitim dünyası aktörleri ile birlikte ulusal meslek standartlarını hazırlamakta, ölçme ve değerlendirme sistemini kurmaktadır (Dinçer, 2010: 3). Kurumun bu alanlarda yapacağı çalışmalar mesleki rehberlik uygulamalarına kaynak oluşturması bakımından danışmanlık hizmetlerinin daha etkili ve verimli yapılmasına hizmet etmektedir. (Korkut, 2007: 189).

BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE İŞSİZLERİN MESLEĞE YÖNELTME SORUNLARI ÜZERİNE BİR ALAN ARAŞTIRMASI

3.1. Araştırmanın Önemi

Bu bölümde meslek seçim süreci ve işsizlik ile mesleğe yönettme ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yapılan alan araştırması yer almaktadır. 2011 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemi sonuçlarına göre Çalışmamıza konu olan Yalova ilinin toplam nüfusu 206.535 kişidir. 2011 yılı itibariyle yıllık nüfus artış hızı % 13,6 olarak tespit edilmiştir (TÜİK, 2012b: 8). Yalova iline ait genel işgücü piyasası verilerine baktığımızda; Yalova ilinde 2008 yılı itibariyle işsizlik oranı 12,1 iken 2009 yılında bu oran yaşanan ekonomik krizin etkisi ile 17,8’e kadar çıkmıştır. 2010 yılında krizin etkilerinin yavaşlaması ve ekonomik toparlanma ile işsizlik oranı 14,4’e gerilemiştir (www.tuik.gov.tr). TÜİK verilerine göre Yalova’daki işsizlik oranı ülke ortalamasının çok üstündedir. Yalova’nın iller arasındaki işsizlik sıralamasında 7.sırada olması Yalova’daki işsizliğin boyutunu ve önemini açıkça göstermektedir.

2011 yılı Yalova işgücü piyasası araştırması ve analiz çalışması sonuçlarına göre; işyerlerinin %62,2 gibi büyük bir bölümü hizmet sektöründe, %29,6’sı sanayi sektörü, %6,7’si İnşaat, %1’i Tarım ve % 0,6’sı Turizm sektöründe faaliyet göstermektedir. İşyerlerinin çoğunluğu %79,1 ile şahıs işletmesidir. Bunu %15,8 ile limitet, %3,8 ile anonim şirketler izlemektedir. Çalışan sayısına göre işletme büyüklüğüne baktığımızda; işyerlerinin %91,3’ü (1 ila 9 çalışan istihdam eden) küçük işletmelerdir. % 7,3’ü (10 ila 49 çalışan istihdam eden) orta ve %1,4’ü ise (50 ve üzeri çalışan istihdam eden) büyük işletme kapsamındadır. Bu bağlamda işyerlerinin çoğunluğu küçük işletme kapsamındadır. Yazlık turizminin ön plana çıktığı Yalova’da plastik, tekstil, elyaf, kimya, dondurulmuş gıda, kâğıt ürünleri, ambalaj ve otomotiv yedek parçası alanında üretim yapan sanayi kuruluşları mevcuttur (Güloğlu, 2011: 33-53). İmalat, inşaat, toptan ve perakende ticaret önemli ekonomik faaliyet alanlarıdır. Ayrıca tekstil ve tekstil ürünleri imalatı ile kimyasal maddeler ve suni elyaf imalatı önemli sayıda istihdam sağlamaktadır (Bayraktar, 2010: 119).

Alan araştırmasında mesleği olduğu halde işsiz kalan iş arayanların, işsizlik nedenleri araştırılmıştır. Mesleksizlik sorunun işsizliğin en önemli nedenlerinden biri olduğu

herkes tarafından bilindiğinden mesleği olamayan iş arayanlar araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Çalışmada ağırlıklı olarak işsizliği besleyen diğer faktörler ve özellikle meslek seçim sürecinin etkileri incelenmiş olup mesleğe yöneltme hizmetlerinin etkinliği ve bireylerin meslek seçerken yaşadıkları süreçler ele alınmıştır.

Yalova ili özelinde mesleğe yöneltme ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri üzerine ilk çalışma olması ve alan araştırması ile desteklenmesi sebebiyle de ayrıca önem taşımaktadır.

3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada temel alınan bir ana ve dört alt hipotez vardır. Bu hipotezler şunlardır;

H₁: Yanlış meslek seçimi işsizliğe ve işsizlik sürelerinin uzamasına neden olmaktadır.

H_{1a}: Bireylerin çoğu yanlış meslek seçmektedir.

H_{1b}: Bireyler öğrendikleri meslekte çalışmamaktadır.

H_{1c}: Mesleğe yöneltme ve işsizlik sürecinde bireylerin danışmanlık hizmetlerine ihtiyacı vardır.

H_{1d}: Mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri yetersizdir.

3.3. Araştırmanın Veri Toplama Yöntem ve Metodolojisi

Araştırmanın amacı bir meslek sahibi olan iş arayanların işsizlik nedenlerini ortaya koyarak meslek seçimi ile işsizlik arasındaki ilişkileri kıyaslamak ve mesleğe yöneltme hizmetlerinin bu süreçteki fonksiyonlarını belirleyebilmektir. Bu amaca yönelik olarak iş arayanların demografik özellikleri ve işsizlik süreleri de belirlenmiştir.

Araştırmanın evreni ve örneklemini Yalova İlinde ikamet eden ve Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü'ne kayıtlı olan işsizler oluşturmaktadır. Araştırmada meslek sahibi olan iş arayanların, meslek seçim süreçleri ve meslek seçiminde izledikleri yol ile işsizlik nedenleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlandığından, mesleği olmayan iş arayanlar araştırmaya dahil edilmemiş olup katılımcılar sadece mesleği olanlar iş arayanlar arasından rastgele örnekleme yöntemiyle seçilerek belirlenmiştir. Araştırmaya başlamadan önce soruların yanlış anlaşılma ihtimalini en aza indirmek ve varsa eksikleri görmek için 10 kişiyle pilot uygulama yapılmıştır.

Katılımcılarla yüz yüze görüşülmüş olup araştırma sonuçları değerlendirilirken katılımcıların görüşmede belirttiği detaylara da yer verilmiştir.

Araştırmanın yapıldığı tarihler arasında İŞKUR'a gelen ve araştırmaya katılmayı kabul eden 110 işsiz ile anket tamamlanmıştır. Toplam 28 soru sorulmuş olup diğer nedenler seçeneğini işaretleyenlerin cevaplarının ne anlam ifade ettiği mülakat aşamasında anlaşılmaya çalışılmıştır.

Araştırmanın kısıtlılıklarına baktığımızda anket Yalova İŞKUR'a kayıtlı ve anket yapılan dönemde İŞKUR'a iş aramaya gelen işsizlere yönelik olarak uygulanabilmektedir. İŞKUR iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığı hizmetinin birleştirilerek iş ve meslek danışmanlığı adı altında yapılandırılması katılımcıların soruları algılamada güçlükler yaşamasına neden olabilecek hususlardır. Genelde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti işe yerleştirme boyutu ile değerlendirilebilmektedir. Anket öncesinde katılımcılar ile yapılan görüşmede muhtemel yanlış algılamaların önüne geçmek adına sorular hakkında ön bilgi verilmiştir.

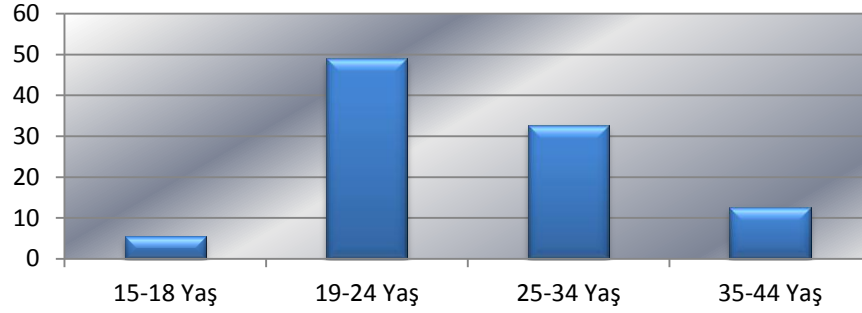
Araştırmada verileri toplamak amacıyla anket ve görüşme teknikleri kullanılmıştır. Anketin uygulama süresi yaklaşık 20–25 dakika sürmüş ve yaklaşık 3 ay içerisinde tamamlanmıştır. Verilerin yorumlanması bilgisayar ortamında SPSS programıyla gerçekleştirilmiştir. Anket verileri tablolar ve şekiller kullanılarak aktarılmıştır. Bazı sorular birbiri ile ilişkilendirilerek çapraz tablolar oluşturulmuştur. Ankete ilişkin çıkan tüm sonuçlar tabloların alt kısmında yorumlanmış ve son bölümde anket hakkında genel değerlendirme yapılmıştır.

3.4. Araştırmanın Bulguları

Tablo 12. Yaş Bilgileri

Yaşınız	Kişi Sayısı	% Oran
15-18	6	5,5
19-24	54	49,1
25-34	36	32,7
35-44	14	12,7
Toplam	110	100,0

Şekil 9. Yaş Bilgileri



Katılımcıların 54'ü (%49,1) 19-24 yaş arasında, 36'sı (%32,71) 25-34 yaş arasında, 14'ü (%12,7) 35-44 yaş arasında, 6'sı ise (%5,5) 15-18 yaş arasındadır. Ankete katılan işsizlerin yaş durumuna bakıldığında genelde 19-34 yaş grubu arasında yığılma olmuştur. Bu durum ülkemizde yaşanan genç işsizliğin açık bir göstergesi konumundadır.

Tablo 13. Cinsiyet

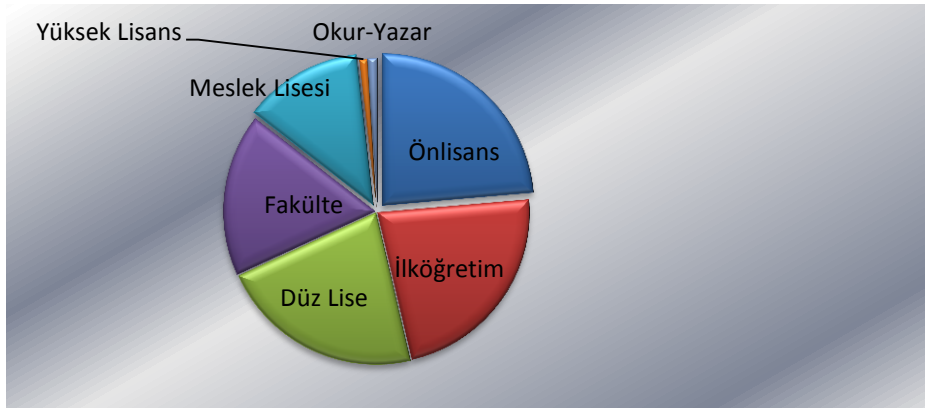
Cinsiyet	Kişi Sayısı	% Oran
Kadın	55	50,0
Erkek	55	50,0
Toplam	110	100,0

Ankete katılan 110 katılımcının yarısı (%50) kadın, diğer yarısı ise (%50) erkektir. Katılımcıların cinsiyet'e göre dağılımında eşitlik söz konusudur. Genel olarak bakıldığında iş arayanların çoğunluğunu erkekler oluştursa da anket dönemi, İŞKUR'un düzenleyeceği kadınlara yönelik mesleki eğitim kurslarının başvuru sürecine denk geldiği için kadın sayısı erkek sayısı ile eşit çıkmıştır.

Tablo 14. Eğitim Durumu

Eğitim Durumunuz	Kişi Sayısı	% Oran
Okuryazar	1	0,9
İlköğretim	25	22,7
Düz Lise\Dengi Okul	24	21,8
Meslek Lisesi	14	12,7
Önlisans	26	23,6
Fakülte	19	17,3
Yüksek Lisans	1	0,9
Toplam	110	100,0

Şekil 10. Eğitim Durumu

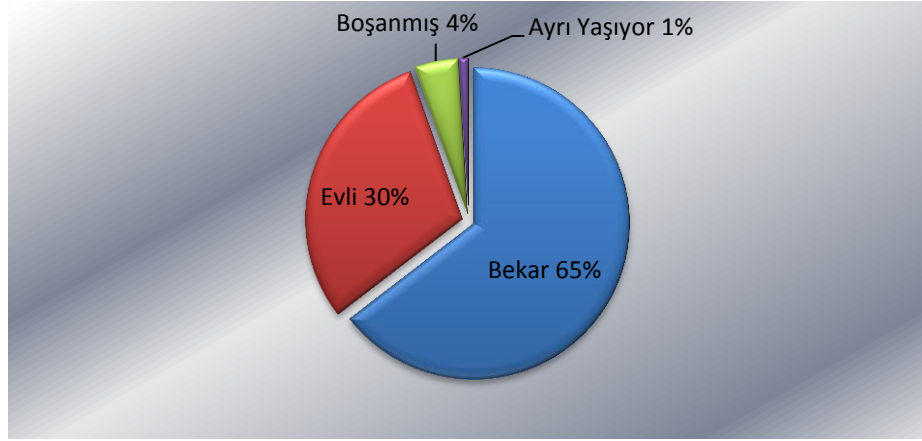


Katılımcıların 26'sı (%23,6) Önlisans, 25'i (% 22,7) İlköğretim, 24'ü (%21,8) Düz Lise/Dengi Okul, 19'u (%17,3) Fakülte, 14'ü (%12,7) Meslek Lisesi, 1 kişi (%0,9) Yüksek Lisans ve 1 kişi ise Okuryazardır. Ankete katılanların genel eğitim durumuna bakıldığında Önlisans ve Fakülte mezunu oranı İŞKUR'a kayıtlı Fakülte ve Önlisans oranlarının üzerindedir. Mesleği olan iş arayanlar ile anket yapıldığından herhangi bir mesleği olmayan düz lise ve ilköğretim mezunu sayısı düşük kalmıştır. İş arayanlar içerisinde meslek lisesi mezunların sayısının azlığı dikkat çekmektedir. İşgücü piyasasının meslek lisesi mezunlarına duyduğu ihtiyaç ve işverenlerin ara eleman olarak genellikle meslek lisesi mezunlarını tercih etmesi nedeniyle meslek liseli işsiz sayısı diğer okul mezunlarına oranla azdır.

Tablo 15. Medeni Durum

Medeni Durumunuz	Kişi Sayısı	% Oran
Bekâr	71	64,5
Evli	33	30,0
Boşanmış	5	4,5
Ayrı Yaşıyor	1	0,9
Toplam	110	100,0

Şekil 11. Medeni Durum



Katılımcıların 33'ü evli (%30), 71'i bekâr (%64,5), 5'i (4,5) boşanmıştır. Bir kişi ise ayrı yaşıyor. İş arayanlar genelde genç işsizler olduğu için bekârların oranı çoğunluktadır.

Tablo 16. Aslen Nerelisiniz?

Aslen Nerelisiniz	Kişi Sayısı	% Oran
Yalova	35	31,8
İstanbul	8	7,3
Siirt	7	6,4
Sivas	6	5,5
Erzurum	5	4,5
Sakarya	4	3,6
Artvin	4	3,6
Trabzon	4	3,6
Rize	3	2,7
Tokat	3	2,7
Bayburt	3	2,7
Şanlıurfa	2	1,8
Samsun	2	1,8
Giresun	2	1,8
Zonguldak	2	1,8
Karabük	2	1,8
Balıkesir	1	0,9
Bingöl	1	0,9
Bitlis	1	0,9
Bolu	1	0,9
Bursa	1	0,9
Çankırı	1	0,9
Denizli	1	0,9
Erzincan	1	0,9
Kırklareli	1	0,9
Kocaeli	1	0,9
Mardin	1	0,9
Muğla	1	0,9
Muş	1	0,9
Ordu	1	0,9
Tekirdağ	1	0,9
Ankara	1	0,9
Van	1	0,9
Kırıkkale	1	0,9
Toplam	110	100

Katılımcıların aslen nereli olduklarına baktığımızda, ilk üçte 35 kişi ile 1. sırada Yalova (% 31,8) 2.sırada 8 kişi ile İstanbul (%7,3) 3.sırada 7 Kişi ile Siirt (%6,4) gelmektedir.

Yalova oranının yüksek çıktığı görülse de farklı bölgelerden katılımcıların varlığı dikkat çekmektedir. Ankete katılan iş arayanların yaklaşık % 70 oranında farklı illerden olması Yalova'nın kozmopolit bir yapıya sahip olduğunun göstergesidir diyebiliriz.

Tablo 17. Doğup Büyüdüğünüz Yer Neresidir?

Doğup Büyüdüğünüz Yer Neresidir	Kişi Sayısı	% Oran
Köy	12	10,9
Kasaba	3	2,7
İlçe Merkezi	24	21,8
İl Merkezi	71	64,5
Toplam	110	100,0

Şekil 12. Doğup Büyüdüğünüz Yer Neresidir?

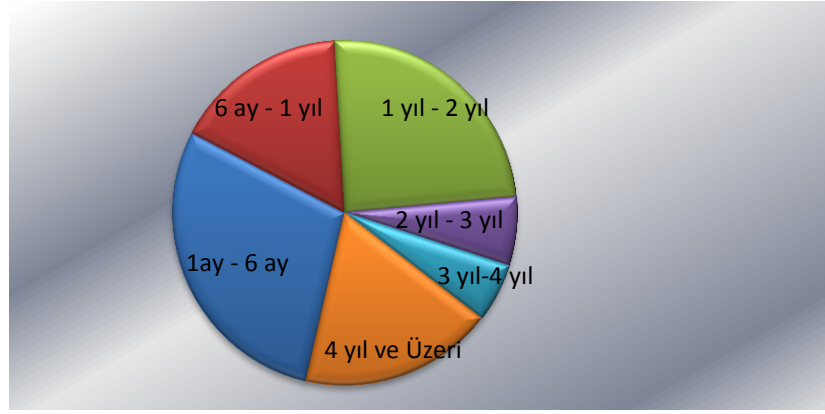


Katılımcıların 71'i İl merkezinde (64,5), 24'ü İlçe merkezi'nde (%21,8) 12'si Köy (%10,9), 3 kişi ise (%2,7) Kasabada doğup büyüdüğünü belirtmiştir. Ülkemizin şehirleşme oranının gittikçe yaygın olması ve giderek köy ve kasaba nüfusunun azalması anket verilerine de yansımış, İl ve ilçe merkezinde doğup büyüyen sayısı fazla çıkmıştır.

Tablo 18. Ne Kadar Süredir İşsizsiniz?

Ne Kadar Süredir İşsizsiniz	Kişi Sayısı	% Oran
1ay - 6 ay	32	29,1
6 ay - 1 yıl	18	16,4
1 yıl - 2 yıl	27	24,5
2 yıl - 3 yıl	7	6,4
3 yıl - 4 yıl	6	5,5
4 yıl ve üzeri	20	18,2
Toplam	110	100,0

Şekil 13. Ne Kadar Süredir İşsizsiniz?

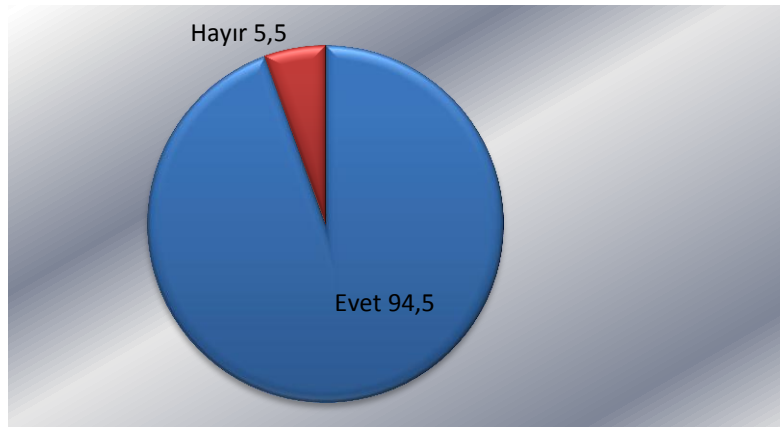


Katılımcıların 32'si (%29,1) 1 ay-6 ay arasında, 27'si (%24,5) 1 yıl-2 yıl arasında, 20'si (%18,2) 4 yıl ve üzeri, 18'i (%16,4) 6 ay-1 yıl arasında, 7'si (6,4) 2yıl-3yıl arasında 6'sı (%5,5) ise 3 yıl-4 yıl arasında iş aramaktadır. İş arama süresi genelde bir ay ile iki yıl arasında olmasına rağmen uzun süreli işsizlik oranı da dikkat çekmektedir. Günümüzde işsizlik yapısal bir sorun haline gelirken, işsiz kalma süreleri de uzamaya başlamıştır. Uzun süreli işsizlik sorunu işgücü arzı yönünden incelendiğinde, uzun süreli işsizlerin başarısızlıkla sonuçlanan iş arama süreci sonunda cesaretlerinin kırıldığı, bir takım psikolojik sorunlar yaşadığı ve daha fazla reddedilmemek için işgücü piyasasından çekildikleri görülmektedir. Ayrıca işsizlik süresi uzadıkça kişilerin sahip oldukları vasıfları yitirme ihtimali güçlenmekte ve tekrar benzer vasıflar gerektiren bir iş bulma şansı azalmaktadır.

Tablo 19. İlgi ve Yeteneklerinizin Farkında mısınız?

İlgi ve Yeteneklerinizin Farkında mısınız?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	104	94,5
Hayır	6	5,5
Toplam	110	100,0

Şekil 14. İlgi ve Yeteneklerinizin Farkında mısınız?

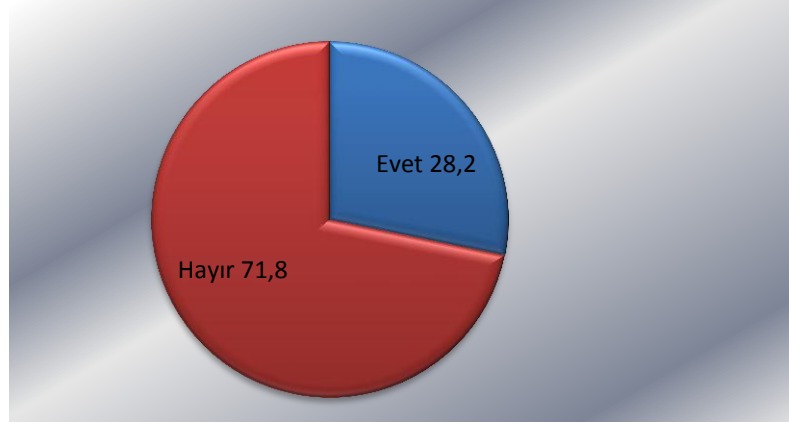


Katılımcıların 104'ü (%94,5) İlgi ve yeteneklerinin farkında olduğunu, 6'sı (%5,5) ise ilgi ve yeteneklerinin farkında olmadığını belirtmiştir. Farkındalık oranının yüksek çıkması katılımcıların yaş itibarıyla ilgi ve yeteneklerinin tanıdıkları dönemlerde olmaları ve eğitim düzeylerinin genelde lise ve üzeri olması nedeniyle şaşırtıcı değildir.

Tablo 19. Mesleğe Yönelme Sürecinde Kişisel Özelliklerinizi Belirlemeye Yönelik Testler Uygulandı mı?

Mesleğe Yönelme Sürecinde Kişisel Özelliklerinizi Belirlemeye Yönelik Testler Uygulandı mı?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	31	28,2
Hayır	79	71,8
Toplam	110	100,0

Şekil 15. Mesleğe Yönelme Sürecinde Kişisel Özelliklerinizi Belirlemeye Yönelik Testler Uygulandı mı?

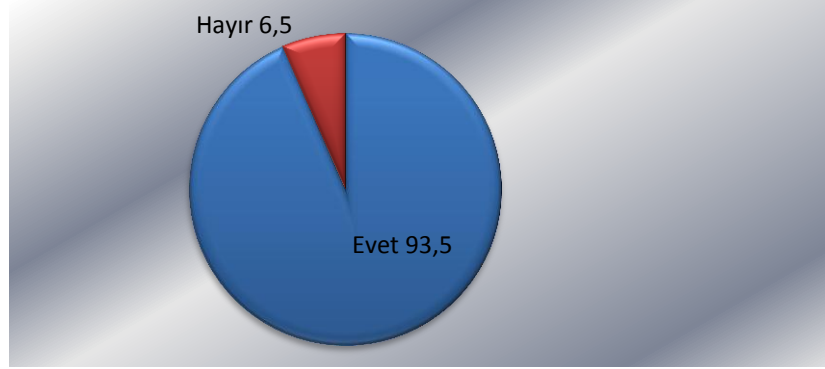


“Mesleğe yönelme sürecinde kişisel özelliklerinizi belirlemeye yönelik testler uygulandı mı?” sorusuna, Katılımcıların 79’u (%71,8) Hayır, 31’i (%28,2) ise Evet demiştir. Genel olarak bakıldığında mesleğe yönelme sürecinde ilgi ve yetenek testi uygulanan kişi sayısının azlığı dikkat çekmektedir.

Tablo 20. İlgi ve Yetenek Testlerinin Sonuçlarının Meslek Seçiminize Yardımcı Olduğunu Düşünüyor musunuz?

İlgi ve Yetenek Testlerinin Sonuçlarının Meslek Seçiminize Yardımcı Olduğunu Düşünüyor musunuz?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	29	93,5
Hayır	2	6,5
Toplam	31	100,0

Şekil 16. İlgi ve Yetenek Testlerinin Sonuçlarının Meslek Seçiminize Yardımcı Olduğunu Düşünüyor musunuz?

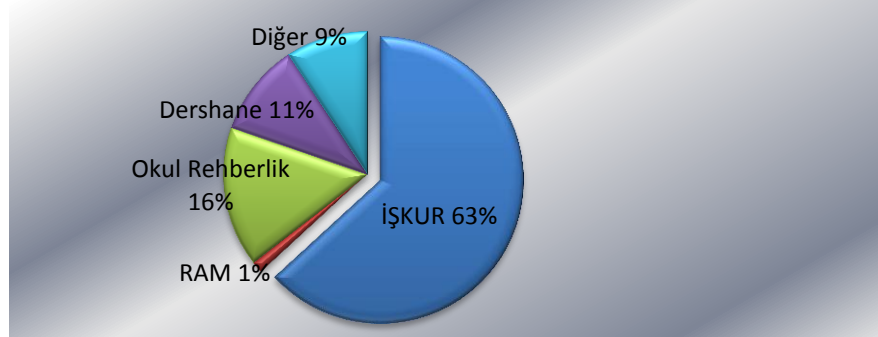


İlgi ve Yetenek Testi uygulanan katılımcılara bu testlerin mesleğe yöneltme sürecindeki etkileri sorulduğunda, 29'u (%93,5) sonuçların mesleğe yöneltme sürecinde kendilerine yardımcı olduğunu belirtmiş, 2'si (%6,5) yardımcı olmadığını ifade etmiştir. Katılımcıların verdiği cevaplara göre çıkan sonuç testlerin mesleğe yöneltme sürecinde etkili olduğu yönündedir.

Tablo 22. Mesleğe Yöneltilme Konusunda Hangi Kurum ve Kuruluşların Hizmetlerini Biliyorsunuz?

Mesleğe Yöneltilme Konusunda Hangi Kurum ve Kuruluşların Hizmetlerini Biliyorsunuz?	Evet Sayısı	% Oran
Mesleğe Yöneltilme Konusunda İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetini Biliyorum	96	63,2
Mesleğe Yöneltilme Konusunda RAM Hizmetini Biliyorum	2	1,3
Mesleğe Yöneltilme Konusunda Okul Psikolojik Danışma ve Rehberlik Servisini Biliyorum	24	15,8
Mesleğe Yöneltilme Konusunda Dershane Rehberlik Servisini Biliyorum	16	10,5
Diğer	14	9,2
Toplam	152	100,0

Şekil 17. Mesleğe Yöneltilme Konusunda Hangi Kurum ve Kuruluşların Hizmetlerini Biliyorsunuz?

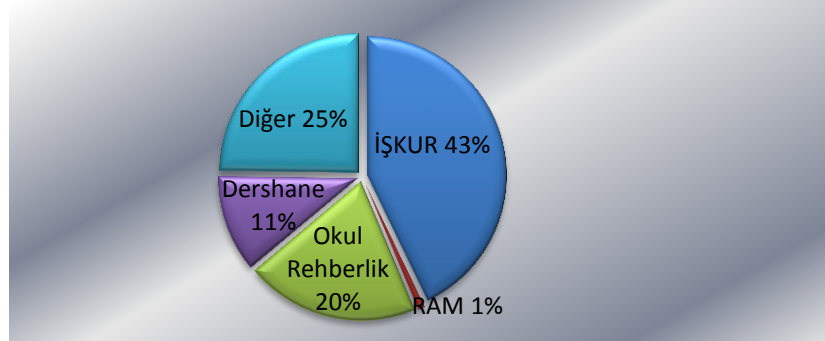


Katılımcıların 96'sı (63,2) İŞKUR, 24'ü (%15,8) Okul Rehberlik Servisi, 16'sı (%10,5) Dershane Rehberlik Servisi, 14'ü (%9,2) Diğer, 2'si (%1,3) Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nin hizmetlerini bildiğini belirtmiştir. Anket okuldan mezun olmuş ve İŞKUR'a kayıtlı işsizlere yönelik yapıldığından, İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin bilinme düzeyi yüksek çıkmıştır. Anket sonrası mülakatlarda katılımcıların İŞKUR'un mesleğe yöneltilme ve meslek danışmanlığı hizmetinden ziyade iş danışmanlığı hizmetini bildikleri anlaşılmıştır. Okul rehberlik servisi ve dershanelerin de mesleğe yöneltilme sürecinde hizmetlerinin bilindiği, RAM'ın mesleğe yöneltilme hizmetlerinin ise katılımcılar tarafından yeterli düzeyde bilinmediği sonucu ortaya çıkmıştır.

Tablo 21. Yaşamınız Boyunca Meslek Seçme Aşamasında Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?

Yaşamınız Boyunca Meslek Seçme Aşamasında Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?	Evet Sayısı	% Oran
Meslek Seçme Aşamasında İŞKUR İş ve Meslek Danışmanından Yardım Aldım	57	42,9
Meslek Seçme Aşamasında Okul Psikolojik Danışma ve Rehber Öğretmeninden Yardım Aldım	27	20,3
Meslek Seçme Aşamasında RAM Görevlilerinden Yardım Aldım	1	0,8
Meslek Seçme Aşamasında Dershane Rehber Öğretmeninden Yardım Aldım	15	11,3
Diğer	33	24,8
Toplam	133	100,0

Şekil 18. Yaşamınız Boyunca Meslek Seçme Aşamasında Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?

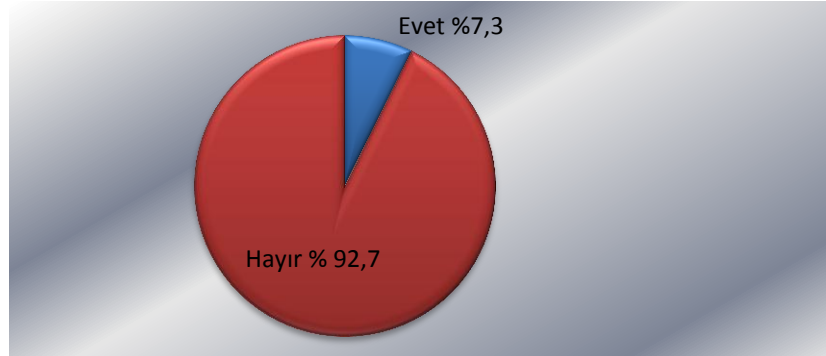


Ankete katılanların 57'si (%42,9) İŞKUR, 33'ü (%24,8) Diğer, 27'si (%20,3) Okul Rehber Öğretmeni, 15'i (%11,3) Dershane Rehber Öğretmeni, 1 Kişi (%0,8) ise RAM'dan meslek seçme aşamasında yardım aldığını belirtmiştir. Anket sonuçlarına göre iş ve meslek danışmanları ilk sırada yer almaktadır. Katılımcılar ile yapılan yüz yüze görüşmede iş arama sürecinde iş danışmanlığı hizmetinden faydalanan sayısının yüksek fakat mesleğe yöneltme ve meslek danışmanlığı hizmetini bilen ve bu hizmetten yararlanan sayısının ise oldukça düşük olduğu anlaşılmıştır. Meslek danışmanlığının Yalova'da 2010 yılından itibaren uygulanmaya başlaması ve meslek danışmanlarının her ilde olmaması, meslek danışmanlığı ayağının zayıf kalmasına neden olmaktadır. Anket'ten çıkan bir diğer sonuca göre diğer yerlerden yardım alan sayısının azımsanmayacak kadar fazla olmasıdır. Katılımcılarla yapılan mülakatlarda mesleğe yöneltme sürecinde kurumlar ve kuruluşlardan yardım alma yerine eş, dost tanıdık, aile gibi farklı kaynaklardan faydalandığı ve geleneksel metodun hala meslek seçiminde etkili olduğu anlaşılmaktadır. Okul ve dershane rehberlik görevlilerinden de bu süreçte yararlanıldığı görülmektedir.

Tablo 224. Babanızın Mesleğini mi Seçtiniz?

Babanızın Mesleğini mi Seçtiniz	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	8	7,3
Hayır	102	92,7
Toplam	110	100,0

Şekil 19. Babanızın Mesleğini mi Seçtiniz

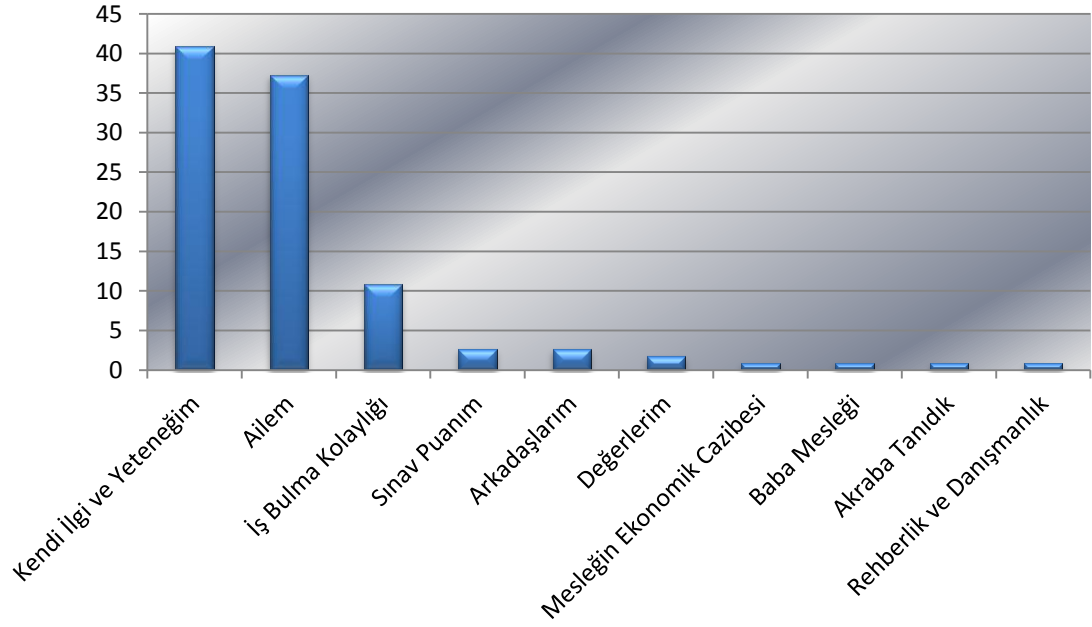


Katılımcıların 102'si (%92,7) babasının mesleğini seçmediğini 8'i (7,3) ise babasının mesleğini seçtiğini belirtmiştir. Baba mesleği seçenlerin oranının az oluşu dikkat çekmektedir. Eski alışkanlıkların ve baba mesleğini devam ettirme kültürünün yerini farklı meslekler seçmeye bırakmış olduğu görülmektedir.

Tablo 235. Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?

Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?	Kişi Sayısı	% Oran
Ailem	41	37,3
Kendi İlgi ve Yeteneğim	45	40,9
İş Bulma Kolaylığı	12	10,9
Sınav Puanım	3	2,7
Arkadaşlarım	3	2,7
Mesleğin Ekonomik Cazibesi	1	0,9
Baba Mesleği	1	0,9
Akraba Tanıdık	1	0,9
Rehberlik ve Danışmanlık	1	0,9
Değerlerim	2	1,8
Toplam	110	100,0

Şekil 20. Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?

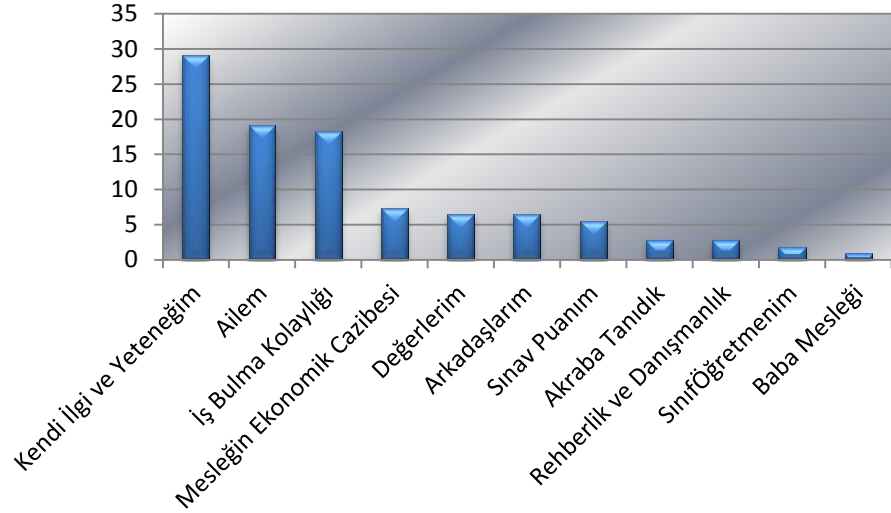


Katılımcıların meslek tercihinin belirleyen ilk üç tercihe baktığımızda 1.sırada 45 tercih ile (%40,9) kendi ilgi ve yeteneğim, 2.sırada 41 tercih ile (%37,3) ailem, 3. sırada 12 tercih ile (10,9) iş bulma kolaylığı çıkmıştır.

Tablo 246. Meslek Tercihinizi Etkileyen İkinci Önemli Faktör Hangisidir?

Meslek Tercihinizi Etkileyen İkinci Önemli Faktör Hangisidir.	Kişi Sayısı	% Oran
Ailem	21	19,1
Kendi İlgi ve Yeteneğim	32	29,1
İş Bulma Kolaylığı	20	18,2
Sınav Puanım	6	5,5
Sınıf Öğretmenim	2	1,8
Arkadaşlarım	7	6,4
Mesleğin Ekonomik Cazibesi	8	7,3
Baba Mesleği	1	0,9
Akraba Tanıdık	3	2,7
Rehberlik ve Danışmanlık	3	2,7
Değerlerim	7	6,4
Toplam	110	100,0

Şekil 21. Meslek Tercihinizi Etkileyen İkinci Önemli Faktör Hangisidir

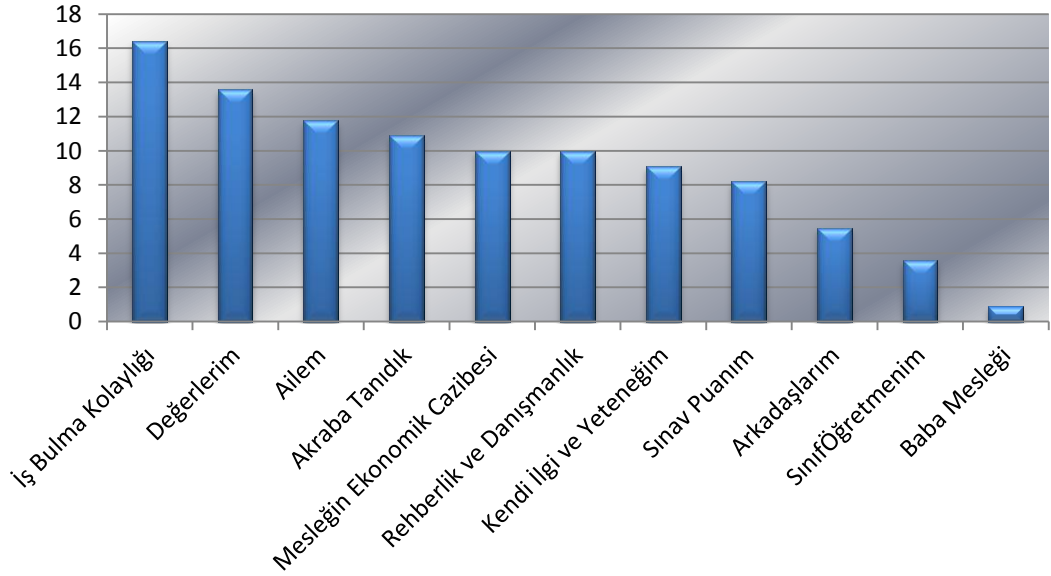


Katılımcıların meslek tercihini belirleyen ikinci en önemli faktöre baktığımızda 1.sırada 32 tercih ile (%29,1) kendi ilgi ve yeteneğim, 2.sırada 21 tercih ile (%19,1) ailem, 3. sırada 20 tercih ile (18,2) iş bulma kolaylığı çıkmıştır.

Tablo 257. Meslek Tercihinizi Etkileyen Üçüncü Önemli Faktör Hangisidir?

Meslek Tercihinizi Etkileyen Üçüncü Önemli Faktör Hangisidir.	Kişi Sayısı	% Oran
Ailem	13	11,8
Kendi İlgi ve Yeteneğim	10	9,1
İş Bulma Kolaylığı	18	16,4
Sınav Puanım	9	8,2
Sınıf Öğretmenim	4	3,6
Arkadaşlarım	6	5,5
Mesleğin Ekonomik Cazibesi	11	10,0
Baba Mesleği	1	0,9
Akraba Tanıdık	12	10,9
Rehberlik ve Danışmanlık	11	10,0
Değerlerim	15	13,6
Toplam	110	100,0

Şekil 22. Meslek Tercihinizi Etkileyen Üçüncü Önemli Faktör Hangisidir

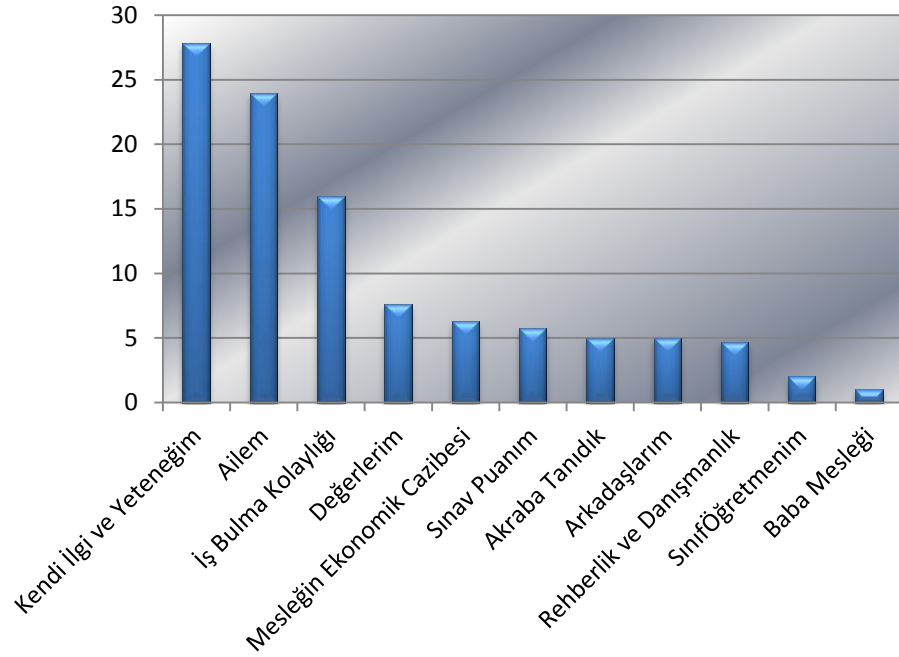


Katılımcıların meslek tercihinin belirleyen üçüncü en önemli faktöre baktığımızda 1.sırada 18 tercih ile (%16,4) iş bulma kolaylığı, 2.sırada 13 tercih ile (%11,8) ailem, 3. sırada 11 tercih ile (10,0) mesleğin ekonomik cazibesi çıkmıştır.

Tablo 26. Genel Ortalamaya Göre Meslek Tercihini Belirleyen Faktörlerin Önem Sırası

Meslek Tercihi Genel Ortalama	Evet Sayısı	% Oran
Kendi İlgi ve Yeteneğim	87	27,8
Ailem	75	23,9
İş Bulma Kolaylığı	50	16
Değerlerim	24	7,6
Mesleğin Ekonomik Cazibesi	20	6,3
Sınav Puanım	18	5,7
Arkadaşlarım ve Akraba Tanıdık	16	5
Rehberlik ve Danışmanlık	15	4,7
Sınıf Öğretmenim	6	2
Baba Mesleği	3	1
Toplam	314	100,0

Şekil 23. Genel Ortalamaya Göre Meslek Tercihini Belirleyen Faktörlerin Önem Sırası

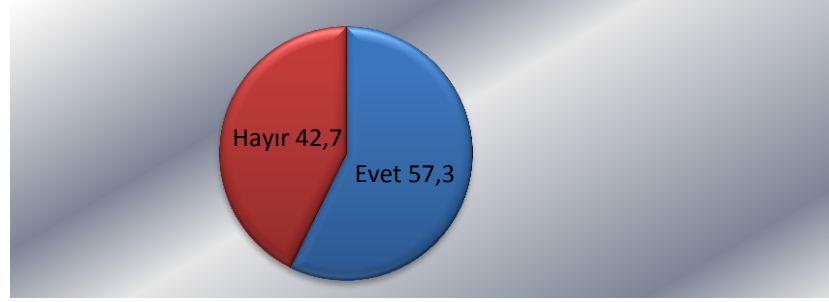


Katılımcıların meslek tercihini belirleyen genel ortalama en önemli ilk üç faktöre baktığımızda 1.sırada 87 tercih ile (%28,24) kendi ilgi ve yeteneğim 2.sırada 75 tercih ile (%24,35) ailem, 3. sırada 50 tercih ile (16,23) iş bulma kolaylığı gelmektedir. Kendi ilgi ve yeteneğim birinci sırada çıkmıştır. Bu sonuca göre kişinin ilgi ve yeteneklerini doğru tanımlaması meslek seçiminde başarıyı da beraberinde getirecektir. Gencin meslek tercihinde ailenin de çok büyük bir etkisi olduğu görülmektedir. Üçüncü olarak iş bulma kolaylığı meslek seçimini önemli oranda etkilemektedir. İşsizliğin yoğun yaşandığı bir dönemde bu sonucun ilk üç sırada olması şaşırtıcı değildir. Meslek seçim sürecinde iş garantisi olan mesleklerin daha fazla tercih edildiği anlaşılmaktadır.

Tablo 29. Mesleğiniz Belgeli mi?

Mesleğiniz Belgeli mi?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	63	57,3
Hayır	47	42,7
Toplam	110	100,0

Şekil 24. Mesleğiniz Belgeli mi?

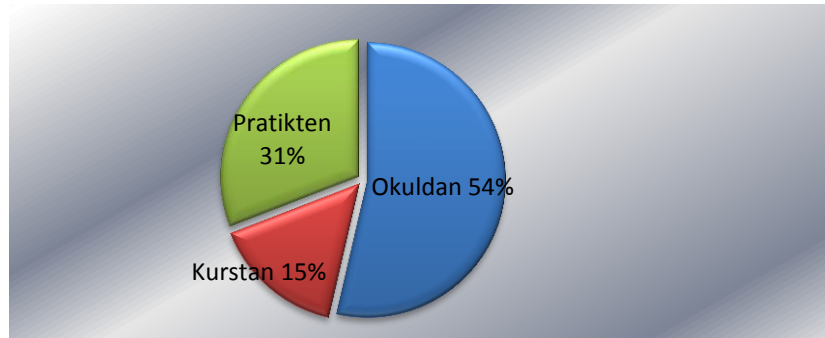


Katılımcıların 63'ü (%57,3) mesleğinin belgeli olduğunu 47'si (%42,7) ise meslek belgesi olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların çoğunun mesleğinin belgesiz oluşu dikkat çekmektedir.

Tablo 27. Mesleğinizi Nereden Öğrendiniz?

Mesleğinizi Nereden Öğrendiniz	Kişi Sayısı	% Oran
Okuldan	59	53,6
Kurstan	17	15,5
Pratikten	34	30,9
Toplam	110	100,0

Şekil 25. Mesleğinizi Nereden Öğrendiniz



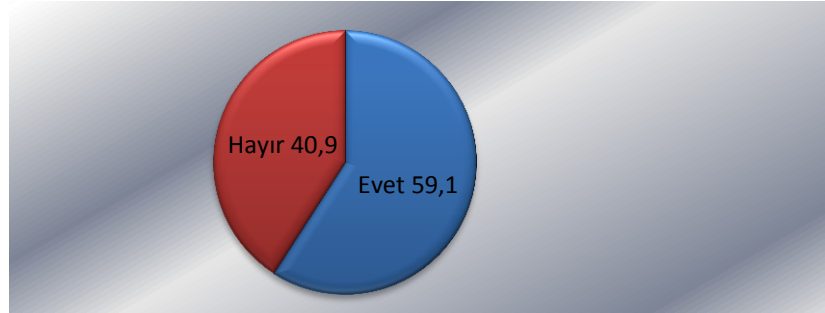
Katılımcıların 59'u mesleğini, (%53,6) Okuldan, 34'ü (%30,9) Pratikten, 17'si (%15,5)

Kurstan öğrendiğini belirtmiştir. Bir önceki soruda katılımcıların çoğu mesleğinin belgesiz olduğunu ifade etmesine rağmen bu soruda mesleği okuldan öğrenenlerin sayısının fazla çıkması şaşırtıcıdır.

Tablo 28. Aldığınız Eğitim ve Öğrendiğiniz Meslek İşgücü Piyasasının (İşverenlerin Beklentilerine) İhtiyaçlarına Cevap Verebiliyor mu?

Aldığınız Eğitim ve Öğrendiğiniz Meslek İşgücü Piyasasının (İşverenlerin Beklentilerine) İhtiyaçlarına Cevap Verebiliyor mu?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	65	59,1
Hayır	45	40,9
Toplam	110	100,0

Şekil 26. Aldığınız Eğitim ve Öğrendiğiniz Meslek İşgücü Piyasasının (İşverenlerin Beklentilerine) İhtiyaçlarına Cevap Verebiliyor mu?

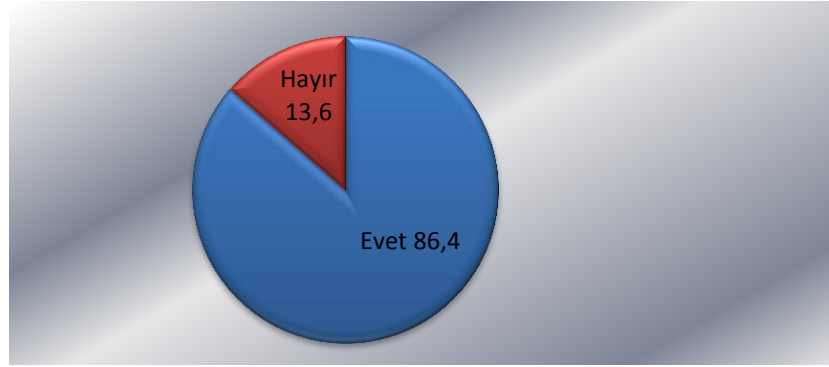


Katılımcıların 65'i (%59,1) almış olduğu eğitim ve öğrendiği mesleğin işgücü piyasasının (İşverenlerin beklentilerine) ihtiyaçlarına cevap verebildiğini, 45'i (%40,9) ise aldıkları eğitim ve öğrendikleri mesleğin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap veremediğini belirtmiştir.

Tablo 292. Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?

Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	95	86,4
Hayır	15	13,6
Toplam	110	100,0

Şekil 27. Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?

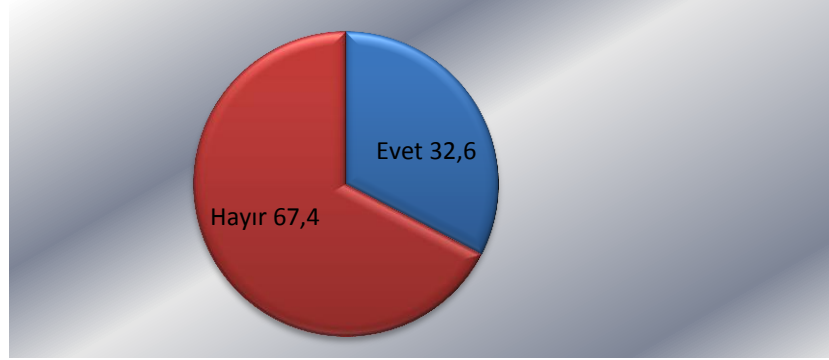


Katılımcıların 95'i (%86,4) daha önce bir işte çalışmış, 15'i (13,6) ise daha önce hiçbir işte çalışmamıştır.

Tablo 303. Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?

Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	31	32,6
Hayır	64	67,4
Toplam	95	100,0

Şekil 28. Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?

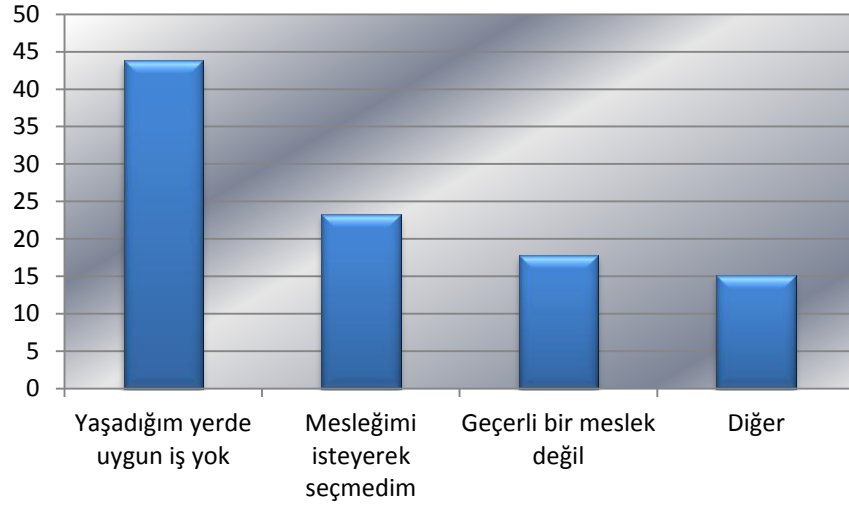


Daha önce bir işte çalışan 95 katılımcıdan 64'ü (%67,4) öğrendiği meslekte çalışmamış. 31'ise (%32,6) öğrendiği meslekte çalışmıştır. Ankete katılanların büyük oranı öğrendiği meslekte çalışmamıştır. Bireyler genelde çeşitli nedenlerden dolayı öğrendiği mesleklerin dışında farklı alanlarda ve mesleklerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bireylerin işgücü piyasası verileri ve kendi istek ve kabiliyetleri doğrultusunda doğru tercihler yapmasının sağlanması ve öğrenilen meslekte iş bulmaya yardım etme noktasında mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin fonksiyonunun önemli olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 34. Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedenleriniz Nelerdir?

Aşağıda Belirtilen, Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedenlerinizi Nelerdir?	Evet Sayısı	% Oran
Mesleğimi İsteyerek Seçmediğim İçin Öğrendiğim Meslekte Çalışmadım	17	23,3
Yaşadığım Yerde Mesleğime Uygun İş Olmadığı İçin Öğrendiğim Meslekte Çalışmadım	32	43,8
Geçerli Bir Meslek Olmadığı İçin Öğrendiğim Meslekte Çalışmadım	13	17,8
Diğer	11	15,1
Toplam	73	100,0

Şekil 29. Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedenlerinizi Nelerdir?

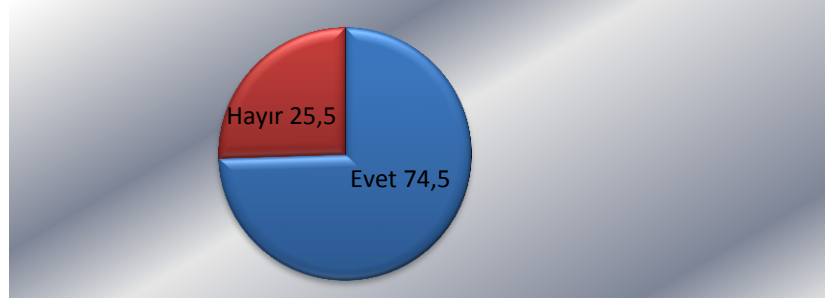


Öğrendiği meslekte çalışamayanların 32'si (%43,8) yaşadığı yerde mesleğine uygun iş olmadığını, 17'si (%23,3) mesleğini isteyerek seçmediği için, 13'ü (%17,8) geçerli bir meslek olmadığı için 11'i (%15,1) diğer nedenlerden dolayı öğrendiği meslekte çalışamadıklarını ifade etmişlerdir. Genelde öğrenilen meslekte çalışamama nedenlerine bakıldığında yerel işgücü piyasası verilerinin bilinmemesi, bilgi eksikliği ve yanlış tercihin öğrenilen meslekte çalışamamasına neden olduğu görülmektedir.

Tablo 35. Sizce Mesleğiniz Kişilik Yapınıza Uygun mu?

Sizce Mesleğiniz Kişilik Yapınıza Uygun mu?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	82	74,5
Hayır	28	25,5
Toplam	110	100,0

Şekil 30. Sizce Mesleğiniz Kişilik Yapınıza Uygun mu?

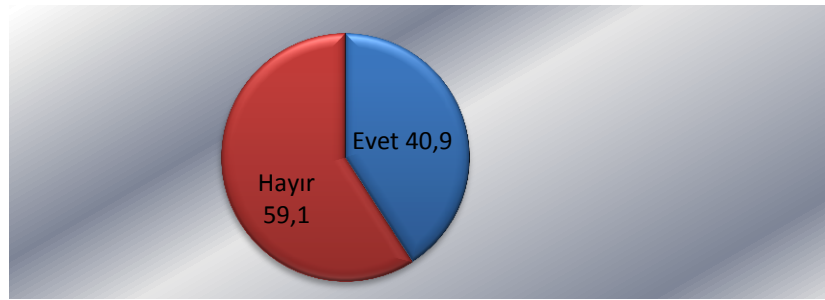


Katılımcıların 82'si (%74,5) mesleğinin kişilik yapısına uygun olduğunu düşünmekte, 28'i ise (%25,5) mesleğinin kişilik yapısına uygun olmadığını düşünmektedir. Bireylerin meslek seçim sürecinde kişilik yapılarına uygun meslekleri tercih ettiklerini söyleyebiliriz.

Tablo 31. Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?

Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	45	40,9
Hayır	65	59,1
Toplam	110	100,0

Şekil 31. Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?

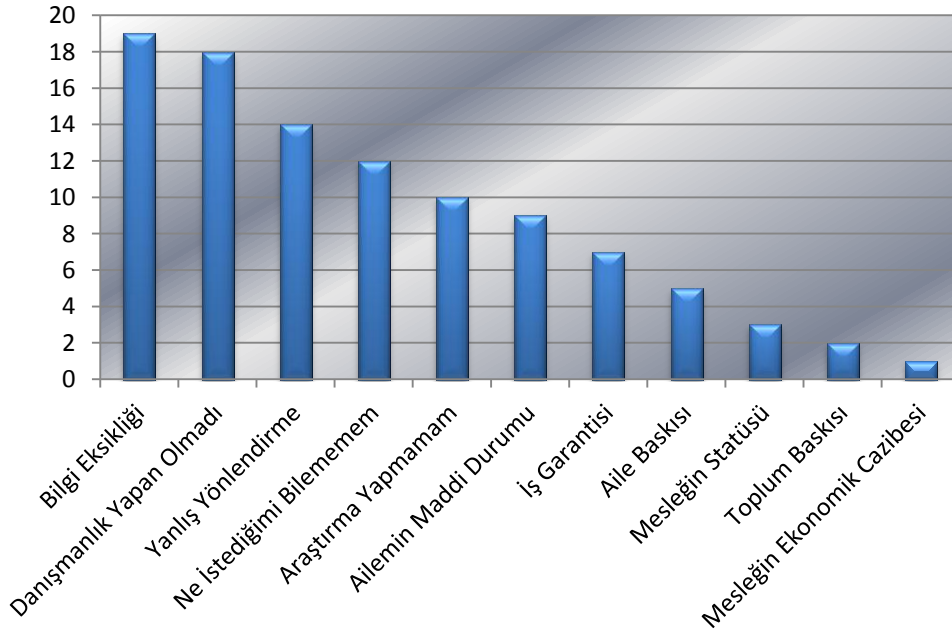


Katılımcıların 65'i (%59,1) yanlış meslek seçtiğini düşündüğünü, 45'i (%40,9) ise yanlış meslek seçmediğini belirtmiştir. Yanlış meslek seçenlerin oranı bir hayli fazladır. Yanlış meslek seçenlerin fazla olması mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin önemini ve gerekliliğinin göstergesidir diyebiliriz.

Tablo 32. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olmuştur?

Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olmuştur?	Evet Sayısı	% Oran
Bilgi Eksikliği Yanlış Meslek Seçmeme Sebep Oldu	19	19
Danışmanlık Yapan Olmadı	18	18
Yanlış Yönlendirme Yapıldı	14	14
Araştırma Yapmamam	10	10
Mesleğin Ekonomik Cazibesi	1	1
Mesleğin Statüsü	3	3
Toplum Baskısı	2	2
Aile Baskısı	5	5
İş Garantisi	7	7
Ailemin Maddi Durumunun Yetersizliği	9	9
Ne İstedığimi Tam Olarak Bilememem	12	12
Toplam	100	100

Şekil 32. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olmuştur?



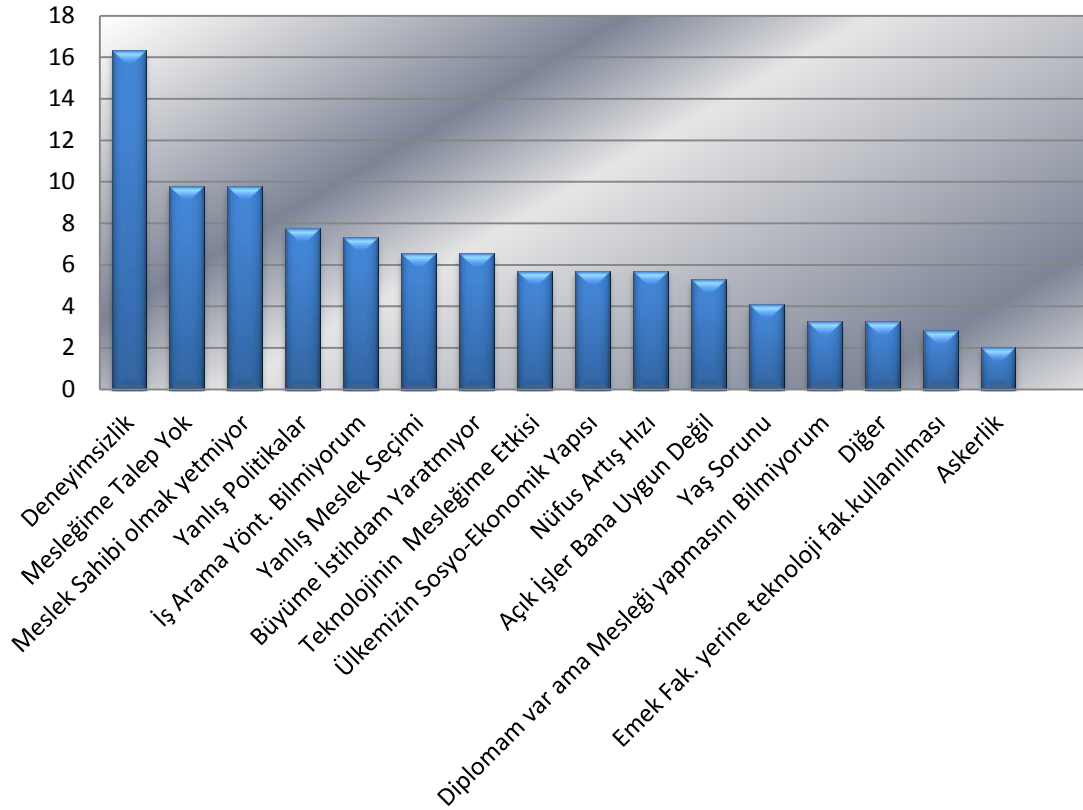
Yanlış meslek seçenlerin yanlış meslek seçme nedenleri ile ilgili soruda, 19 tercih (%19) bilgi eksikliği, 18 tercih (%18) danışmanlık yapan olmadı, 14 tercih (%14) yanlış

yönlendirme yapıldı, 12 (%12) tercih ne istediğimi tam olarak bilemem, 10 tercih (%10) araştırma yapmamam, 9 tercih (%9) ailemin maddi durumunun yetersizliği, 7 tercih (%7) iş garantisi, 5 tercih (%5) aile baskısı, üç tercih (%3) mesleğin statüsü, İki tercih (%2) toplum baskısı, bir tercih (%1) ise mesleğin ekonomik cazibesi olarak belirtilmiştir. Meslek seçim sürecinde bilgi eksikliği, danışmanlık ve yanlış yönlendirme unsurları yanlış meslek seçim nedenlerinin başında gelmiştir. 26. Sorudan elde edilen verilerden yanlış meslek seçiminin önlenmesinde, danışmanlık hizmetlerinin önemi ve hizmetin gerekliliğine duyulan ihtiyaç daha net görülmektedir.

Tablo 33. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri İş Bulamamanıza Neden Olmaktadır?

Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri İş Bulamamanıza Neden Olmaktadır?	Evet Sayısı	% Oran
Deneyimsizlik	40	16,32
Mesleğime Talep Yok	24	9,79
Meslek Sahibi Olmak Yetmiyor, Yanında Ek Branşlar Kazanmak Gerek	24	9,79
İhtiyaçtan Fazla Eleman Yetiştirme, Yanlış Politikalar	19	7,75
İş Arama Yöntemlerini Bilmiyorum	18	7,34
Yanlış Meslek Seçmek	16	6,53
Yeni Yatırım Yok, Büyüme İstihdam Yaratmıyor	16	6,53
Teknolojinin Mesleğime Olan Etkileri (teknolojiyi takip edememek) Nedeniyle iş bulamıyorum	14	5,71
Ülkemizin Sosyo-Ekonomik Yapısı	14	5,71
Nüfus Artışı	14	5,71
Açık İşler Bana Uygun Değil	13	5,3
Yaş Sorunu	10	4,08
Diğer	8	3,26
Mesleki Diplomam Var Fakat Mesleği Yapmasını Bilmiyorum	7	2,85
Emek Faktörünün Yerine Daha Çok Teknoloji Faktörünün Kullanılması	5	2,04
Askerlik	3	1,22
Toplam	245	100,0

Şekil 33. Aşağıda Belirtilen Faktörlerden Hangileri İş Bulamamanıza Neden Olmaktadır?

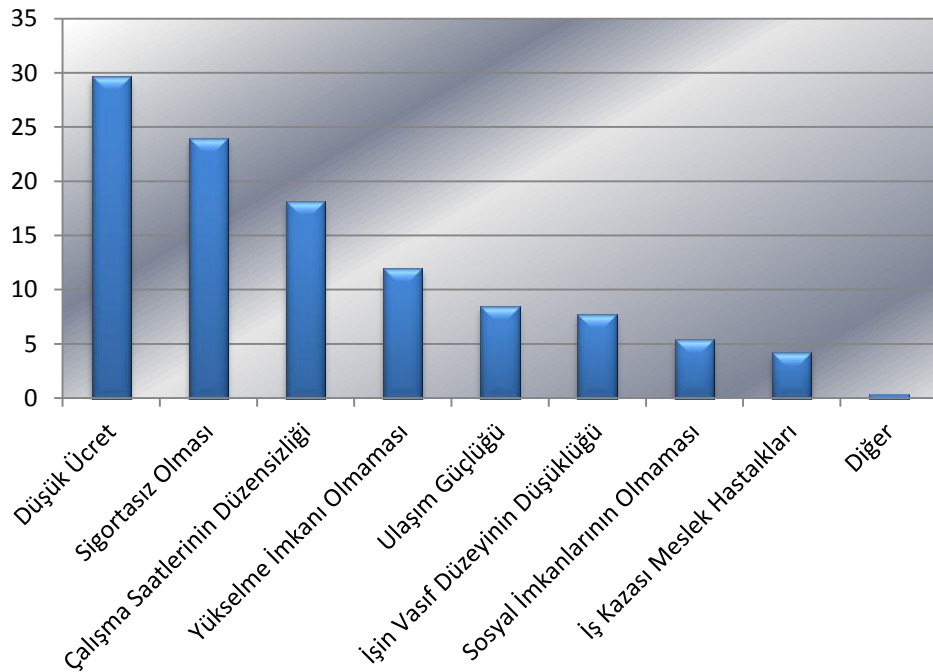


İş bulamama nedenlerin sorgulandığı soruda 40 tercih (%16,32) deneyimsizlik, 24 tercih (9,79) mesleğime talep yok, meslek sahibi olmak yetmiyor, yanında ek branşlar kazanmak gerek, 19 tercih (%7,75) ihtiyaçtan fazla eleman yetiştirme, yanlış politikalar, 18 tercih (%7,34) iş arama yöntemlerini bilmiyorum, 16 tercih (6,53) yanlış meslek seçmek, yeni yatırım yok, büyüme istihdam yaratmıyor, 14 tercih (%5,71) teknolojinin mesleğime olan etkileri, ülkemizin sosyo-ekonomik yapısı, nüfus artışı, 13 tercih (%5,3) açık işler bana uygun değil, 10 tercih (%4,08) yaş sorunu, 7 tercih (%2,85) mesleki diplomam var fakat mesleği yapmasını bilmiyorum, 5 tercih (%2,04) emek faktörünün yerine daha çok teknoloji faktörünün kullanılması, 3 tercih (%1,22) ile askerlik nedeniyle iş bulamama olarak belirtilmiştir. İşsizliğin en önemli ilk üç nedenine baktığımızda meslek ile ilgi olduğu görülmektedir.

Tablo 34. Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri İşi Reddetmenize Neden Olmaktadır?

Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri İşi Reddetmenize Neden Olmaktadır?	Evet Sayısı	% Oran
Düşük Ücret İşi Reddetme Nedenidir.	51	19,69
Yükselme İmkânlarının Olmaması	31	11,96
İşin Vasfı Düzeyinin Düşüklüğü	20	7,72
Sigortasız Olması	62	23,93
İş Kazası Ve Meslek Hastalıkları Riskinin Yüksek Olması	11	4,24
Ulaşım Güçlüğü	22	8,49
Çalışma Saatlerinin Düzensizliği	47	18,14
Sosyal İmkânlarının Olmaması	14	5,4
Diğer	1	0,38
Toplam	259	100,0

Şekil 34. Aşağıdaki Faktörlerden Hangileri İşi Reddetmenize Neden Olmaktadır?



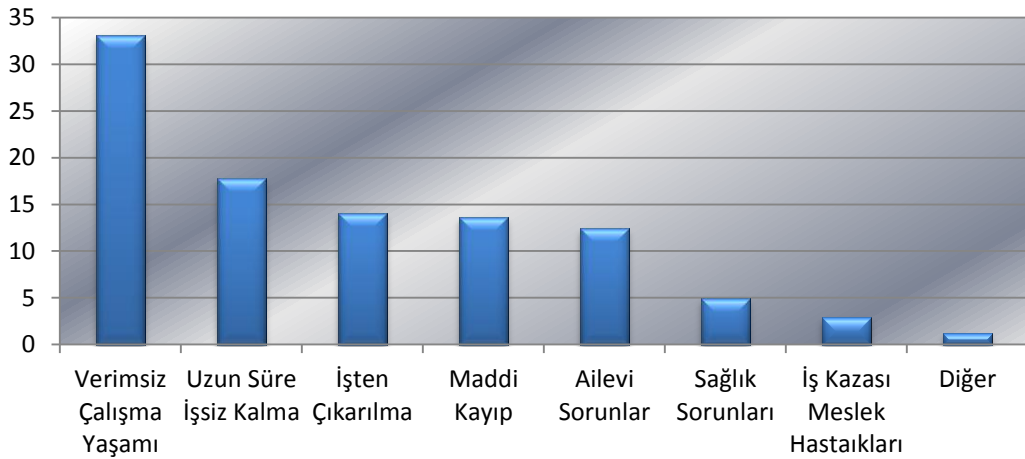
Katılımcılar, işi reddetme nedeni olarak 62 tercih (%23,93) sigortasız olması, 51 tercih (%19,69) düşük ücret, 47 tercih (%18,14) çalışma saatlerinin düzensizliği, 31 tercih (%11,96) yükselme imkânlarının olmaması, 22 tercih (8,49) ulaşım güçlüğü, 20 tercih

(%7,72) işin vasıf düzeyinin düşüklüğü, 14 tercih (%5,4) sosyal imkânlarının olmaması, 11 tercih (%4,24) iş kazası ve meslek hastalıkları riskinin yüksek olması, bir tercih ise diğer nedenler olarak belirtmişlerdir.

Tablo 35. Sizce Yanlış Meslek Seçimi Aşağıda Belirtilen Hangi Sıkıntıların Ortaya Çıkmasına Neden Olmaktadır?

Sizce Yanlış Meslek Seçimi Aşağıda Belirtilen Hangi Sıkıntıların Ortaya Çıkmasına Neden Olmaktadır?	Evet Sayısı	% Oran
Yanlış Meslek Seçimi Verimsiz Çalışma Yaşamına Sebep Olur	80	33,05
Uzun Süre İşsiz Kalma	43	17,76
İşten Çıkarılma	34	14,04
Maddi Kayıp	33	13,63
Ailevi Sorunlar	30	12,39
Sağlık Sorunları	12	4,95
İş Kazası Ve Meslek Hastalığı	7	2,89
Diğer	3	1,23
Toplam	242	100,0

Şekil 35. Sizce Yanlış Meslek Seçimi Aşağıda Belirtilen Hangi Sıkıntıların Ortaya Çıkmasına Neden Olmaktadır?



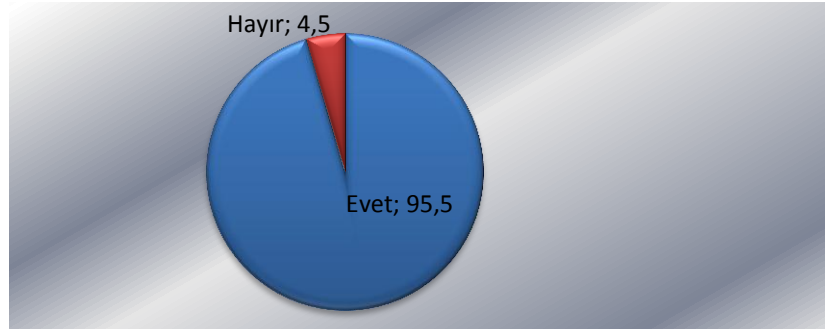
Yanlış meslek seçiminin hangi sıkıntılara neden olabileceği ile ilgili soruda 80 tercih (%33,05) yanlış meslek seçimi verimsiz çalışma yaşamına sebep olur, 43 tercih (%17,76) uzun süre işsiz kalma, 34 tercih (%14,04) işten çıkarılma, 33 tercih (%13,63)

maddi kayıp, 30 tercih (%12,39) ailevi sorunlar, 12 tercih (%4,95) sağlık sorunları, 7 tercih (%2,89) iş kazası ve meslek hastalığı, 3 tercih (%1,23) diğer nedenler olarak belirtilmiştir. Verimsiz çalışma, uzun süre işsiz kalma ve işten çıkarılma yanlış meslek seçiminin karşılaşılabilecek ilk sıkıntıları olarak belirtilmiştir.

Tablo 36. İş Arama ve Mesleğe Yöneltilme Konusunda (İŞKUR) İş Ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Faydalanmak İster misiniz?

İş Arama ve Mesleğe Yöneltilme Konusunda İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Faydalanmak İster misiniz?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	105	95,5
Hayır	5	4,5
Toplam	110	100,0

Şekil 36. İş Arama ve Mesleğe Yöneltilme Konusunda İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Faydalanmak İster misiniz?

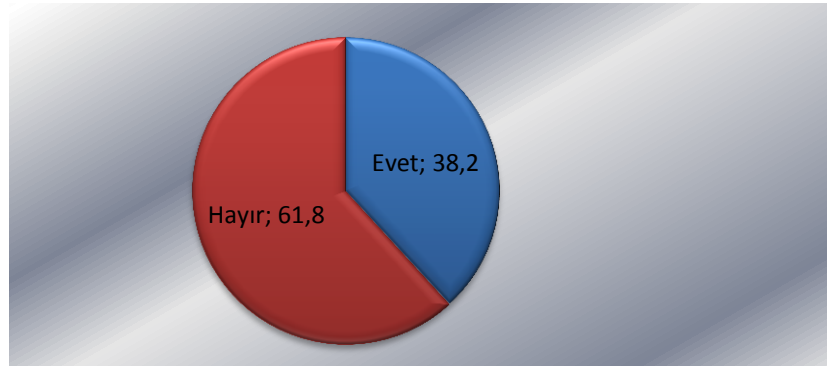


İş arama ve mesleğe yöneltilme konusunda İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmak ister misiniz sorusuna 105 kişi (%95,5) Evet, 5 kişi (%4,56) Hayır cevabı vermiştir. Ankete katılanların neredeyse tamamı danışmanlık hizmetlerinden faydalanmak istediğini belirtmişlerdir.

Tablo 37. Sizce Türkiye’de İşe ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri Yeterli mi?

Sizce Türkiye’de İşe ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri Yeterli mi?	Kişi Sayısı	% Oran
Evet	42	38,2
Hayır	68	61,8
Toplam	110	100,0

Şekil 37. Sizce Türkiye’de İşe ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri Yeterli mi?



Katılımcıların 68’i (%61,8) Türkiye’de mesleğe yönlendirmede danışmanlık hizmetlerini yeterli görmezken 42’kişi (%38,2) yeterli görmektedir. Ankete katılanların yarısından fazlası ülkemizde uygulanmakta olan mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerini yetersiz görmektedir.

Çapraz Analizler;

Araştırmada kullanılan bazı demografik bilgiler ile yanlış meslek seçimi ve işsizliğe neden olan etmenlerin karşılıklı tablolarına yer verilmiştir. Bu şekilde bazı demografik özellikler ile yanlış meslek seçimi ve işsizliğe neden olan faktörler arasındaki ilişkiler irdelenmeye çalışılmıştır.

Tablo 38. Yaş İle İşsizlik Süresinin Karşılaştırılması

		Ne Kadar Süredir İşsizsiniz						Toplam
		1ay - 6 ay	6 ay - 1 yıl	1 yıl - 2 yıl	2 yıl - 3 yıl	3 yıl - 4 yıl	4 yıl ve üzeri	
Yaşınız	15-18	1 %0,9	1 %0,9	3 %2,7	0 %0	1 %0,9	0 %0	6 %5,5
	19-24	15 %13,6	7 %6,4	15 %13,6	4 %3,6	3 %2,7	10 %9,1	54 %49,1
	25-34	11 %10,0	7 %6,4	7 %6,4	2 %1,8	2 %1,8	7 %6,4	36 %32,7
	35-44	5 %4,5	3 %2,7	2 %1,8	1 %0,9	0 %0	3 %2,7	14 %12,7
Toplam		32 %29,1	18 %16,4	27 %24,5	7 %6,4	6 %5,5	20 %18,2	110 %100,0

İşsizlik süresi ile yaş sorusu ilişkilendirildiğinde 4 yıl ve üzeri işsizliğin 19-24 yaş ve 25-34 yaş ortalamasında görüldüğü, 35-44 yaş gurubunda ise 1 ay ve 2 yıl arasında bir işsizlik süresi olduğu görülmektedir.

Tablo 39. Eğitim Durumu İle İşsizlik Süresinin Karşılaştırılması

		Ne Kadar Süredir İşsizsiniz						Toplam
		1ay - 6 ay	6 ay - 1 yıl	1 yıl - 2 yıl	2 yıl - 3 yıl	3 yıl - 4 yıl	4 yıl ve üzeri	
Eğitim Durumunuz	Okur yazar	1 %0,9	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,9
	İlköğretim	5 %4,5	7 %6,4	9 %8,2	0 %0	2 %1,8	2 %1,8	25 %22,7
	Düzlise\Denği okul	7 %6,4	5 %4,5	2 %1,8	4 %3,6	1 %0,9	5 %4,5	24 %21,8
	Meslek Lisesi	3 %2,7	1 %0,9	3 %2,7	1 %0,9	1 %0,9	5 %4,5	14 %12,7
	Önlisans	9 %8,2	3 %2,7	9 %8,2	1 %0,9	2 %1,8	2 %1,8	26 %23,6
	Fakülte	7 %6,4	2 %1,8	3 %2,7	1 %0,9	0 %0	6 %5,5	19 %17,3
	Yüksek Lisans	0 %0	0 %0	1 %0,9	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,9
Toplam		32 %29,1	18 %16,4	27 %24,5	7 %6,4	6 %5,5	20 %18,2	110 %100,0

İşsizlik süresi ile eğitim durumu ilişkilendirildiğinde Düz Lise, Meslek Lisesi ve Fakülte mezunlarında uzun süreli işsizlik oranları dikkat çekmektedir. Ankete katılanların meslek sahibi oldukları dikkate alınırsa sahip olunan mesleğin ve eğitim durumunun iş piyasası ihtiyaçları ile örtüşmediği anlaşılmaktadır.

Tablo 40. “Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?” Sorusu İle “Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?		Toplam
		Evet	Hayır	
Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?	Evet	31	64	95
Toplam		%32,6	%67,4	%100

Daha önce bir işte çalışmış olma ile çalışılan işin öğrenilen meslekle ilgili olup olmadığı sorusu ilişkilendirildiğinde daha önce çalışanların büyük bir kısmı öğrendiği mesleğin dışında farklı bir alanda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 41. Eğitim Durumu İle “Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Yanlış Meslek Seçtiğinizi Düşünüyor musunuz?		Toplam
		Evet	Hayır	
Eğitim Durumunuz	Okuryazar	0 %0	1 %0,9	1 %0,9
	İlköğretim	16 %14,5	9 %8,2	25 %22,7
	Düzlise\Dengi okul	10 %9,1	14 %12,7	24 %21,8
	Meslek Lisesi	6 %5,5	8 %7,3	14 %12,7
	Önlisans	5 %4,5	21 %19,1	26 %23,6
	Fakülte	8 %7,3	11 %10,0	19 %17,3
	Yüksek Lisans	0 %0	1 %0,9	1 %0,9
Toplam		45 %40,9	65 %59,1	110 %100,0

Eğitim durumu ile yanlış meslek seçtiğinizi düşünüyor musunuz sorusu ilişkilendirildiğinde ilköğretim mezunlarında yanlış meslek seçme oranının yüksek olduğu görülmektedir. Düz lise, Meslek Lisesi ve Fakülte mezunlarının yarıya yakını yanlış meslek seçtiğini düşünmektedir.

Tablo 42. Yaş İle Cinsiyet Karşılaştırılması

		Cinsiyetiniz		Toplam
		Kadın	Erkek	
Yaşınız	15-18	2 %1,8	4 %3,6	6 %5,5
	19-24	28 %25,5	26 %23,6	54 %49,1
	25-34	16 %14,5	20 %18,2	36 %32,7
	35-44	9 %8,2	5 %4,5	14 %12,7
Toplam		55 %50	55 %50	110 %100,0

Cinsiyet ile yaş sorusu ilişkilendirildiğinde 19-34 yaş aralığında erkek ve kadın sayısının birbirine yakın olduğu 35-44 yaş grubunda ise kadın sayısının daha fazla olduğu görülmektedir. Genç işsizliğinin bir göstergesi olarak erkeklerde de kadınlarda da 19-24 yaş arası en fazla olan orandır.

Tablo 43. Eğitim Durumu İle “Meslek Seçme Aşamasında Hayatınız Boyunca Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Meslek Seçme Aşamasında Hayatınız Boyunca Hangi Görevlilerden Yardım Aldınız?					Toplam
		İş ve Meslek Danışmanı	RAM Görevlileri	Okul Rehber Öğretmeni	Dershane Rehber Öğretmeni	Diğer	
Eğitim Durumunuz	Okuryazar	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,8	1 %0,8	2 %1,6
	İlköğretim	17 %12,7	0 %0	0 %0	0 %0	8 %6	25 %18,7
	DüzLise\ Dengi Okul	10 %7,5	0 %0	6 %4,5	3 %2,2	10 %7,5	29 %21,7
	Meslek Lisesi	4 %3	1 %0,8	5 %3,8	0 %0	5 %3,8	15 %11,4
	Önlisans	13 %9,8	0 %0	9 %6,8	4 %3	9 %6,8	35 %26,4
	Fakülte	13 %9,8	0 %0	7 %5,2	6 %4,5	0 %0	26 %19,5
	Yüksek Lisans	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,8	0 %0	1 %0,8
Toplam		57 %42,8	1 %0,8	27 %20,3	15 %11,3	33 %24,9	133 %100

Eğitim durumu ile meslek seçme aşamasında hayatınız boyunca hangi görevlilerden yardım aldınız sorusu ilişkilendirildiğinde eğitim durumu yükseldikçe farklı mesleğe yöneltme görevlilerinden yardım alan sayısının arttığı görülmektedir. İlköğretim ve Lise düzeyinde geleneksel metotların (eş, dost, akraba) daha etkili olduğu yüz yüze görüşmelerden anlaşılmıştır. Ankete katılanların İŞKUR’a kayıtlı 16 yaş ve üzeri işsizler olması İŞKUR iş ve meslek danışmanlığından yararlanan sayısının artmasına neden olmuştur. İŞKUR danışmanları hariç bakıldığında; Önlisans düzeyinde okul rehber öğretmenlerinin, fakülte mezunlarında ise dersane rehber öğretmenlerinin daha fazla tercih edildiği görülmektedir.

Tablo 44. Eğitim Durumu İle “Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
Eğitim Durumunuz	Okuryazar	1 %0,9%	0 %0	1 %0,9
	İlköğretim	22 %20,0	3 %2,7	25 %22,7
	Düz Lise\Dengi Okul	18 %16,4	6 %5,5	24 %21,8
	Meslek Lisesi	13 %11,8	1 %0,9	14 %12,7
	Önlisans	23 %20,9	3 %2,7	26 %23,6
	Fakülte	17 %15,5	2 %1,8	19 %17,3
	Yüksek Lisans	1 %0,9	0 %0	1 %0,9
Toplam		95 %86,4	15 %13,6	110 %100,0

“Eğitim Durumu” ile “Daha önce bir işte çalıştınız mı” sorusu ilişkilendirildiğinde ankete katılan düz lise mezunları diğer mezunlara göre daha fazla bir oranda, daha önce bir işte çalışmadığını belirtmiştir. Düz lise mezunlarının iş bulmada diğer mezunlara göre dezavantajlı olduğu görülmektedir. Anket sonrası görüşmede düz lise mezunları genelde öğrenmiş oldukları mesleklerin vasıf düzeyinin düşük olması ve lise mezunu olmanın verdiği beklenti düzeylerinin fazlalığı nedeniyle daha öne çalışmadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 45. Medeni Durum İle “Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Daha Önce Bir İşte Çalıştınız mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
Medeni Durumunuz	Bekar	62 %56,4	9 %8,2	71 %64,5
	Evli	29 %26,4	4 %3,6	33 %30,0
	Boşanmış	3 %2,7	2 %1,8	5 %4,5
	Ayrı Yaşıyor	1 %0,9	0 %0	1 %0,9
Toplam		95 %86,4	15 %13,6	110 %100

“Medeni Durum” ile “Daha önce bir işte çalıştınız mı” sorusu ilişkilendirildiğinde daha önce bir işte çalışmayan bekâr sayısı diğerlerinden fazladır. Bekârların yaş itibariyle genç olmaları ve birçoğunun aile yanında yaşıyor olmaları nedeniyle daha önce bir işte çalışmayan bekâr sayısı diğerlerinden yüksek çıkmıştır.

Tablo 46. Eğitim Durumu İle “Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Daha Önce Çalıştığınız İş Öğrendiğiniz Mesleğiniz İle İlgili miydi?		Toplam
		Evet	Hayır	
Eğitim Durumunuz	Okur yazar	1 %1,1	0 %0	1 %1,1
	İlköğretim	9 %9,5	13 %13,7	22 %23,2
	DüzLise\Dengi Okul	4 %4,2	14 %14,7	18 %18,9
	Meslek Lisesi	3 %3,2	10 %10,5	13 %13,7
	Önlisans	10 %10,5	13 %13,7	23 %24,2
	Fakülte	3 %3,2	14 %14,7	17 %17,9
	Yüksek Lisans	1 %1,1	0 %0	1 %1,1
Toplam		31 %32,6	64 %67,4	95 %100

“Eğitim Durumu” ile “Daha önce çalıştığınız iş öğrendiğiniz mesleğiniz ile ilgili miydi” sorusu ilişkilendirildiğinde Düz Lise, Meslek lisesi ve Fakülte mezunlarının diğer mezunlara nazaran çoğunluğunun öğrendiği mesleğin dışında çalıştığı görülmektedir. Öğrenilen mesleğin çoğu zaman yapılamadığı ve farklı alanlarda çalışıldığı görülmektedir.

Tablo 47. Eğitim Durumu İle “Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?” Sorusunun Karşılaştırılması

		Meslek Tercihinizi Etkileyen En Önemli Faktör Hangisidir?											Toplam
		Ailem	Kendi İlgi ve Yeteneğim	İş Bulma Kolaylığı	Sınav Puanım	Sınıf Öğretmenim	Arkadaşlarım	Mesleğin Ekonomik Cazibesi	Baba Mesleği	Akraba Tanıdık	Rehberlik ve Danışmanlık	Değerlerim	
Eğitim Durumunuz	Okur yazar	0 %0	1 %0,9	0 %0	0 %0	0 %	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,9
	İlköğretim	10 %9,1	8 %7,3	5 %4,5	1 %0,9	0 %	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,9	0 %0	0 %0	25 %22,7
	Düz Lise\ Dengi Okul	10 %9,1	12 %10,9	2 %1,8	0 %0	0 %	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	24 %21,8
	Meslek Lisesi	4 %3,6	7 %6,4	1 %0,9	0 %0	0 %	2 %1,8	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	14 %12,7
	Önlisans	10 %9,1	8 %7,3	3 %2,7	1 %0,9	0 %	0 %0	1 %0,9	1 %0,9	0 %0	1 %0,9	1 %0,9	26 %23,6
	Fakülte	7 %6,4	8 %7,3	1 %0,9	1 %0,9	0 %	1 %0,9	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,9	19 %17,3
	Yüksek Lisans	0 %0	1 0,9%	0 %0	0 %0	0 %	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	0 %0	1 %0,9
Toplam		41 %37,3	45 40,9%	12 %10,9	3 %2,7	0 %	3 %2,7	1 %0,9	1 %0,9	1 %0,9	1 %0,9	2 %1,8	110 %100

“Eğitim Durumu” ile “Meslek tercihinizi etkileyen en önemli faktör hangisidir” sorusu ilişkilendirildiğinde İlköğretim, Düz Lise, Meslek Lisesi ve Fakülte mezunlarında ilk sırada kendi ilgi ve yeteneğim çıkmışken Önlisans mezunlarında ailem faktörü ilk sırada yer almıştır. Önlisans ve Fakülte mezunlarında rehberlik ve danışmanlık faktörü daha fazla çıkmıştır. Mesleğin ekonomik cazibesi ve iş bulma kolaylığı birlikte değerlendirildiğinde genelde tüm okul mezunları tarafından üçüncü önemli tercih olarak belirtilmiştir.

Tablo 48. “Eğitim Durumu” İle “Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedeniniz Nedir” Sorusunun Karşılaştırılması

		Öğrendiğiniz Meslekte Çalışamama Nedeniniz Nedir?				Toplam
		Mesleğimi İsteyerek Seçmediğim İçin	Yaşadığım Yerde Mesleğime Uygun İş Olmadığı İçin	Geçerli Bir Meslek Olmadığı İçin	Diğer	
Eğitim Durumunuz	İlköğretim	7 %9,5	5 %6,5	3 %5	2 %2,5	17 %23,5
	Düz Lise\ve Dengi	3 %5	5 %6,5	4 %5,5	2 %2,5	14 %19,5
	Meslek Lisesi	3 %5	5 %6,5	2 %2,5	1 %1,5	11 %15,5
	Önlisans	1 %1,5	11 %14,5	2 %2,5	1 %1,5	15 %20
	Fakülte	3 %5	6 %7,5	2 %2,5	5 %6,5	16 %21,5
Toplam		17 %26	32 %41,5	13 %18	11 %14,5	73 %100

“Eğitim Durumu” ile “Öğrendiğiniz meslekte çalışamama nedeniniz nedir” sorusu ilişkilendirildiğinde ilköğretim mezunlarında mesleği isteyerek seçmeme diğer okul mezunlarında ise yerel işgücü piyasası şartları nedeniyle yaşanan yerde mesleğe uygun iş olmaması, öğrenilen meslekte çalışılamamasının en önemli sebebi olarak ifade edilmiştir. Düz Lise mezunlarında ikinci önemli faktör olarak geçerli bir meslek olmadığı için çalışamadım diyenlerin oranının yüksek çıkması dikkat çekmektedir.

Tablo 49. “Eğitim Durumu” İle “Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olan Faktörler Hangileridir” Sorusunun Karşılaştırılması

		Yanlış Meslek Seçmenize Neden Olan Faktörler Hangileridir?												Toplam
		Bilgi Eksikliği	Danışmanlık Yapan Olmadı	Yanlış Yönlendirme	Araştırma Yapmamam	Mesleğin Ekonomik Cazibesi	Mesleğin Statüsü	Toplum Baskısı	Aile Baskısı	İş Garantisi	Ailemin Maddi Durumunun Yetersizliği	Ne İstedigimi Tam Olarak Bilememem	Diğer	
Eğitim Durumunuz	İlköğretim	7 %7	5 %5	7 %7	2 %2	0 %0	1 %1	0 %0	1 %1	3 %3	4 %4	4 %4	0 %0	34 %34
	Düz Lise\ Dengi Okul	5 %5	4 %4	3 %3	3 %3	0 %0	0 %0	1 %1	1 %1	1 %1	1 %1	4 %4	0 %0	23 %23
	Meslek Lisesi	3 %3	3 %3	2 %2	1 %1	0 %0	0 %0	0 %0	1 %1	0 %0	3 %3	2 %2	0 %0	15 %15
	Önlisans	0 %0	1 %1	1 %1	2 %2	0 %0	1 %1	0 %0	2 %2	1 %1	0 %0	1 %1	0 %0	9 %9
	Fakülte	4 %4	5 %5	1 %1	2 %2	1 %1	1 %1	1 %1	0 %0	2 %2	1 %1	1 %1	0 %0	19 %19
Toplam		19 %19	18 %18	14 %14	10 %10	1 %1	3 %3	2 %2	5 %5	7 %7	9 %9	12 %12	0 %0	100 %100

“Eğitim durumu” ile “Yanlış meslek seçmenize neden olan faktörler hangileridir” sorusu ilişkilendirildiğinde genelde ağırlıklı olarak tüm okul mezunları tarafından bilgi eksikliği, danışmanlık yapılmaması, yanlış yönlendirme ve araştırma yapmama faktörü yanlış meslek seçme sebebi olarak gösterilmiştir.

Tablo 50. “Ne Kadar Süredir İşsizsiniz” Sorusu İle “İş Reddetmenize Neden Olan Faktörler Hangileridir” Sorusunun Karşılaştırılması

		İş Reddetmenize Neden Olan Faktörler Hangileridir?										Toplam
		Düşük Ücret	Yükselme İmkânlarının Olmaması	İşin Vasıf Düzeyinin Düşüklüğü	Sigortasız Olması	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları	Cinsel Taciz	Ulaşım Güçlüğü	Çalışma Saatlerinin Düzensizliği	Sosyal İmkânlarının Olmaması	Diğer	
Ne Kadar Süredir İşsizsiniz	1ay - 6 ay	14 %5,1	14 %5,1	8 %2,9	18 %6,6	4 %1,5	3 %1,1	5 %1,9	16 %5,9	4 %1,5	1 %0,4	87 %32
	6 ay - 1 yıl	10 %3,7	7 %2,6	3 %1,1	11 %4	3 %1,1	3 %1,1	4 %1,4	6 %2,2	2 %0,8	0 %0	49 18
	1 yıl - 2 yıl	14 %5,1	6 %2,2	6 %2,2	15 %5,5	2 %0,8	4 %1,5	4 %1,5	15 %5,5	5 %1,9	0 %0	71 27,7
	2 yıl - 3 yıl	3 1,1%	2 0,8%	1 0,4%	3 1,1%	0 0%	0 0%	2 0,8%	2 0,8%	1 0,4%	0 0%	14 5,4
	3 yıl - 4 yıl	1 %0,4	1 %0,4	1 %0,4	4 %1,5	1 %0,4	1 %0,4	2 %0,8	2 %0,8	0 %0	0 %0	13 5,1
	4 yıl ve üzeri	9 %3,3	1 %0,4	1 %0,4	11 %4	1 %0,4	0 %0	5 %1,9	6 %2,2	2 %0,8	0 %0	36 13,4
Toplam		51 %19	31 %11,4	20 %7,4	62 %22,9	11 %4	11 %4	22 %8,1	47 %17,3	14 %5,1	1 %0,4	270 %100

“Ne kadar süredir işsizsiniz” ile “iş reddetmenize neden olan faktörler hangileridir” sorusu ilişkilendirildiğinde en önemli ilk üç tercihe baktığımızda ilk sırada işin sigortasız olması yer almaktadır. İkinci önemli etken olarak düşük ücret gelmektedir. Üçüncü önemli faktör ise çalışma saatlerinin düzensizliği olarak belirtilmiştir. İşsizlik süresi kısaltıkça, yükselme imkânlarının olmaması, sosyal imkânlarının olmaması ve işin vasıf düzeyinin düşüklüğü seçenekleri tercihlerde ilk sıralarda yer alırken işsizlik süresin uzaması ile bu sayılan sebepler sonlara doğru gerilemektedir.

3.5. Araştırmanın Genel Değerlendirmesi

H₁: “Yanlış meslek seçimi işsizliğe ve işsizlik sürelerinin uzamasına neden olmaktadır” hipotezi Tablo 18, Tablo 38 ve Tablo 40’de çıkan sonuçlara göre doğrulanmıştır. Tablo 18 sonucuna göre ankete katılan bireylerin % 70’i 6 ay ve üzerinde işsizdir. Tablo 38’da işsizliğin en önemli ilk üç nedeninin seçilen meslek ile ilgi faktörler olduğu ve yanlış meslek seçiminin işsizliğe neden olan sebepler arasında ön sıralarda olduğu görülmektedir. Yanlış meslek seçiminin hangi sıkıntılara neden olabileceğinin

sorgulandığı Tablo 40’de ise uzun süre işsiz kalma ikinci öncelikli olarak tercih edilmiştir.

H_{1a}: “Bireylerin çoğu yanlış meslek seçmektedir” hipotezi Tablo 36’e göre kısmen doğrulanmıştır. Ankete katılanların % 40,9’u yani nerdeyse yarıya yakını yanlış meslek seçtiğini ifade etmiştir.

H_{1b}: “Bireyler öğrendikleri meslekte çalışmamaktadır” hipotezi Tablo 33’e göre doğrulanmıştır. Tablo 33’te ankete katılan bireylerin % 67,4’ü öğrendiği meslekte çalışmadığını belirtmiştir.

H_{1c}: “Mesleğe yönlendirme ve işsizlik sürecinde bireylerin danışmanlık hizmetlerine ihtiyacı vardır” hipotezi Tablo 41 ve Tablo 37’de çıkan sonuca göre doğrulanmıştır. Tablo 41’de “İş Arama ve Mesleğe Yönlendirme Konusunda İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Faydalanmak İster misiniz?” sorusuna ankete katılanların % 95,5’i evet cevabını vermiştir. Tablo 37’e göre ise yanlış meslek seçimine neden olan en önemli ilk iki faktör olarak ilk sırada % 19’u ile bilgi eksikliği, ikinci sırada % 18’ise danışmanlık yapan olmadı faktörü çıkmıştır.

H_{1d}: “Mesleğe yönlendirme ve danışmanlık hizmetleri yetersizdir” hipotezi Tablo 42’te çıkan sonuca göre doğrulanmıştır. Tablo 42’de katılımcılara “Sizce Türkiye’de İş ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri Yeterli mi?” Sorusu yöneltilmiş olup % 61,8 oranında hayır cevabı alınmıştır.

Araştırma sonunda çıkan sonuçları özetlemek gerekirse; ankete katılan genç işsiz oranının ve uzun süreli işsizliğin yüksek çıkması ülkemizin işsizlik verileri ile doğru orantılıdır. Katılımcıların çoğu meslek seçerken kişilik yapılarını belirlemeye yönelik test süreçlerinden faydalanmamıştır. Kişilik testi uygulanan katılımcılar ise bu testlerin meslek seçim sürecinde faydasını gördüğünü ifade etmiştir. Ankete katılanlar tarafından İŞKUR iş danışmanlığı boyutunun daha çok bilindiği fakat başta meslek danışmanlığı ve rehberlik hizmetleri olmak üzere diğer kurum ve görevlilerinin ise yeterli düzeyde bilinmediği sonucuna ulaşılmıştır. İŞKUR iş danışmanlığı hariç diğer hizmet ve görevlilerden yararlanan sayısı da oldukça azdır. Ankette dikkat çeken bir hususta Rehberlik ve Araştırma Merkezinin katılımcılar tarafından neredeyse hiç bilinmediğidir. Meslek seçiminde ailenin rolünün çok önemli olduğu sonucu ortaya

çıkıştır. Diğer önemli nedenlere baktığımızda kişinin kendi isteğı ve değeri meslek seçiminde önemli bir rol almaktadır. Meslek seçimini belirleyen etkenlerde bir diğer dikkat çeken hususta, mesleğın ekonomik cazibesi ve iş bulma kolaylığı faktörlerinin ilk sıralarda yer almasıdır. Katılımcıların yarıya yakınının mesleğının belgesiz olduğı ve mesleklerinin işgücü piyasasının ihtiyaçlarına cevap verecek yeterlilikte olmadığı anlaşılmıştır. Daha önce bir işte çalışan katılımcıların çoğı, mesleğini isteyerek seçmediğı ve yaşadığı yerde mesleğine uygun iş olmaması sebebiyle öğrendiğı mesleğın dışında farklı bir alanda çalıştığını ifade etmiştir. Yanlış meslek seçtiğini düşünenlerin oranı oldukça yüksektir. Yanlış meslek seçimine neden olan faktörler arasında ilk sıralarda bilgi eksikliği, danışmanlık yapan olmaması ve yanlış yönlendirme gelmektedir. Yanlış meslek seçimine neden olan ilk üç faktöre bakıldığında sağlıklı ve doğru yapılacak mesleğe yöneltme ve rehberlik hizmetlerinin önemi daha net ortaya çıkmaktadır. Yanlış mesleğı seçenler genelde mesleğe yönelme noktasında geleneksel yöntemler ve tesadüflerin etkisinde kalarak sağlıklı bir mesleğe yönelme sürecinden geçmemiştir. Yanlış meslek seçimi kişilerin işsiz kalmalarını tetikleyen bir unsur olarak karşlarına çıkmaktadır.

İş bulamama nedenlerine bakıldığında deneyimsizlik, öğrenilen mesleğe talep olmaması ve iş bulmak için meslek sahibi olmanın yetmediğı ek yeterlilikler kazanarak kendilerini geliştirmeleri gerektiğı belirtilmiştir. Düşük ücret, işin sigortasız olması ve çalışma saatlerinin düzensizliği bulunan işin reddedilmesinde en önemli sebeplerdir. Yanlış meslek seçiminin sonucunda karşılaşılabilecek sonuçlara baktığımızda verimsiz çalışma yaşamı, uzun süre işsiz kalma ve işten çıkarılma ilk sıralarda çıkmıştır. Ankete katılanların yarısından fazlası ülkemizde mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetini yeterli bulmazken tamamına yakını mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinden faydalanmak istemiştir.

Sonuç olarak mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetleri ile işsizlik nedenleri hakkında bilgiler içeren anket formu, mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin genel durumunun gözlemlenmesi, hizmetin aksayan yanları ve işsizliğe neden olan aksaklıklar hakkında elde edilen bilgiler ışığında çalışmalar yapılması ve hizmetin iyileştirilmesine yönelik veri oluşturması bakımından oldukça faydalı olmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireylerin çoğu meslek seçme konusunda kesin bir karar verme durumunda kaldıkları zaman şaşkınlığa düşmekte ve bütün hayatlarını geçirecekleri çalışma alanlarının seçimini tesadüflere bırakmaktadırlar. İlgi, yetenek ve iş piyasasının gereksinimlerini dikkate almadan yapılan seçimler bireyi hayal kırıklığına uğratmakta, ülke kalkınması bakımından ise insan gücü israfı yaşanmaktadır. İşsizlik ve istihdam sorunlarının, gelişmişlik seviyesi ne olursa olsun bütün dünya ülkelerinde önemini koruduğu günümüzde, bunların ortaya çıkaracağı toplumsal tahribatın önlenmesi veya etkilerinin hafifletilmesi bakımından mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinin rolü ve önemi tartışılmazdır.

Ülkemizde Ortaöğretim kurumlarında psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri içinde mesleki rehberlik ve danışmanlık önemli bir yer almasına rağmen, bu hizmet yeterince yaygınlaşamamıştır. Bu hizmetlerin yeterince yerine getirilmemesi durumunda, bireyler ilgi ve yetenekleri ile uyumlu olmayan işlere yönelmekte; hem iş görenler hem de işverenler açısından olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Ekonomik zararlar dışında, yetenek ve potansiyellerini kullanamayan bireyler, işsiz kaldıklarında özgüven ve özsaygılarını kaybetmekte, işsizlik süresi uzadıkça çevreleri ile ilişkileri bozulmakta, yani sorun sosyal bir boyut kazanmaktadır. Sonuçta bireyler fiziksel, zihinsel ve ruhsal açıdan sağlıklarını yitirmeye başlamaktadırlar.

Doğru ve yerinde bir seçim yapılabilmesi için bireyin kendi yetenekleri ile ilgi duyduğu meslekler hakkında objektif ve etraflıca yapılmış incelemeler sonucunda edinilmiş bilgilere sahip olması gerekmektedir. Meslek seçimi yapılmadan önce meslekle ilgili değişik yönler mutlaka araştırılmalı ve meslek tercihi ve mesleğe yönelme aşamasında danışmanlık desteği alınmalıdır. Bu sürecin doğru ve planlı bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir.

Ülkemizde mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliği ve verimliliği tartışılmakla birlikte hizmetin yürütümü aşamasında da bazı aksaklıklar bulunmaktadır. Ülkemizde uygulanan mesleki rehberlik ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri konusunda yapılan literatür taraması ve alan araştırması sonucu edinilen veriler ve gözlemler sonucu oluşan görüş ve önerilere aşağıda sırası ile değinilmiştir.

1- Mesleğe yöneltme hizmetleri belli bir standart yapıya kavuşturulmalıdır. Mesleğe yöneltme konusunda tüm ülkeyi kapsayan kaliteli ve güvenilir bir standart yapının geliştirilmesi, bu alanda çalışan kurum ve danışmanların birbirleri ile iletişimlerinin sağlanması ve sürdürülmesi, danışmanların belirli periyotlarla eğitimi, yeniliklerin takip edilmesi ve teknik destek ve finansman imkânlarının sağlanmasına yönelik çalışmalar, hizmet sunumunda etkinliğin artması için ilk olarak yapılması gereken faaliyetlerdir.

Ülkemizde iş ve meslek ve eğitim yeri seçimi planlı ve sistemli bir şekilde yapılmadığından verilen kararlarda tesadüfler ya da bazı zorunluluklar ön plana geçmekte ve ileride istenmedik sonuçlarla karşılaşilmektedir. Mesleki rehberliğin kalitesi düzenli ve sistemli bir değerlendirmeye tabi tutulmalı, bu çalışmalar gönüllü hizmetler olmaktan çıkarılıp zorunlu ve planlı bir şekilde uygulanarak sonuçları izlenebilmelidir.

2- Danışmanlık alanında yeterli sayı ve nitelikte personel istihdamı sağlanmalıdır. Danışman alımlarında mesleğe yönelik eğitim görmüş çalışma ekonomisi ve psikolojik danışmanlık ve rehberlik, vb. alanların mezunlarına öncelik verilmesi veya belli bir kontenjan ayrılması uygun olacaktır. Bu alanda çalışan kişiler belli dönemlerde eğitime tabi tutularak mesleki gelişimleri sağlanmalı ve hizmetlerde belli bir standart sağlanması açısından danışmanlar arasında sıkı bir iletişim bulunmalıdır.

3- Mesleğe yöneltme alanında çalışanlar için standart bir eğitim politikası benimsenerek danışmanların iyi eğitilmesi sağlanmalıdır. İŞKUR'da kısa süreli eğitimler neticesinde iş danışmanlığı hizmeti yapılabilmektedir. Rehber öğretmenlerin alanlarında 4 yıl akademik eğitim aldığı düşünülürse İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı personelinin eğitim süresi çok kısadır. Bu eğitimler yeterli olmamaktadır. İş ve meslek danışmanlarının daha fazla bilgilendirme ve eğitime ihtiyaçları vardır. Danışmanlara profesyonel firmalardan eğitim hizmeti satın alma yoluyla sürekli eğitimler verilerek kendilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır. Gelişmiş Avrupa ülkelerindeki kariyer danışmanları alanları ile ilgili kaliteli ve uzun süreli eğitimler almakta ve kurumlarında iş deneyimi kazandıktan sonra görece olarak kariyer danışmanlığı alanında kısa kurslara devam etmektedirler. Ülkemizde de bu alanda çalışacak danışman ve rehber öğretmenlerin iletişim becerileri yüksek, donanımlı ve alanında bilgi sahibi olması bir zarurettir. Aynı zamanda ülkede mesleki rehberlik alanında çalışanların aldıkları

eğitiminin içerik ve sürecinin tanımlanmasında, kamu politikası hedeflerinin gerektirdiği sonuçlar ile bağlarının kurulması da çok önemlidir.

4- Danışanlara yönelik elektronik takip sistemi kurulmalıdır. Bireyin mezuniyet sonrasında işsiz kalmaması ve sıkıntı yaşamaması için sürekli takip edilmesi gerekir. Bireyin kariyerinde kat ettiği yol, ilköğretim ve orta öğretim süreci boyunca rehber öğretmenler, üniversite boyunca kariyer kulüpleri ve üniversite bilişim sistemi aracılığıyla mezuniyet sonrası ise İŞKUR iş ve meslek danışmanları tarafından izlenmeli ve danışmanlığa ihtiyaç duyduğu her dönemde kendisine yardım edilebilmelidir.

5- Özel danışmanlık firmaları teşvik edilmelidir. Özel İstihdam Bürolarının bireylerden herhangi bir ad altında bir ücret almaları mümkün olmadığından bireysel danışmanlık hizmeti yerine, genelde kurumların istekleri doğrultusunda belli bir kar karşılığında eşleştirme hizmetlerini tercih ettikleri görülmektedir. Bu nedenle özel istihdam bürolarının bireylerin tercihlerine göre ücret mukabilinde mesleğe yöneltme danışmanlık hizmetlerini de sunabilecek yapılandırılmaya kavuşturulması gerekmektedir.

6- Meslek Bilgi Merkezleri güncellenmelidir. Kaliteli meslek bilgileri sağlanmasını amaçlayan tutarlı bir politika ve strateji geliştirilmesi, meslekleri tanıtıcı materyallerinin kalitesinin ve yaşamla bağlarının arttırılması, meslek bilgilerinin sağlanması ve paylaşımında farklı bakanlıklar ve kurumlar arasında işbirliğinin sağlanması gerekmektedir. Meslek tanıtım materyallerinin kabul edilmiş birtakım standartlara tabi olması ve farklı hedef gruplara, onların ilgisini çekecek şekilde çeşitli iletişim araçları ile (Televizyon, dergi, broşür vb.) desteklenmiş şekilde sunulması ve meslek bilgileri değiştikçe verilerin güncellenmesi sağlanmalıdır.

İŞKUR meslek bilgi dosyaları resimlendirilerek görselliği arttırılmalı ve dikkat çekici hale getirilmelidir. İyi ve güzel hazırlanmış dosyalar öğrencilerin ilgisini çekecek ve onları meslekleri araştırmaya teşvik edecektir. İlköğretim ve lise sonrası tercih edilebilecek okul ve üniversite bilgileri sürekli güncel olacak şekilde standart formatta internet ortamında yayınlanması öğrencileri bilgi kirliliğinden kurtaracak ve öğrenci rahat ve kolay bir şekilde okulları tanıyabilecektir.

7- İşverenlere yönelik kapsamlı hizmetler sunulmalıdır. İş ve meslek danışmanlarının bir ayağı da işyerlerinde olmalıdır. İş ve meslek danışmanlarının sayısının arttırılması ile birlikte iş arayanların ve işverenlerin her zaman ulaşabileceği bir danışmanlık sistemi kurulmalıdır. Danışmanlar işgücü taleplerinin alınması ve bu taleplerin karşılanması konusunda aktif olarak çalışmalıdırlar.

8- Kişiyeye özel çözümler üretilebilmelidir. Tüm iş arayanların takip edilebildiği bir sisteme geçilerek, daha yoğun danışmanlıklar ve kişilere uygun istihdam eylem planları uygulanmalı, kişiyeye özel çözümler üretme noktasında ihtiyaç duyulan hizmet satın alımları yapılabilirdir. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulunun belirlediği ilin ihtiyaç duyduğu nitelikli mesleklerde, mesleki eğitim düzenleyebilmek için gerekirse hizmet satın alımları yapılabilirdir.

9- Danışmanlık hizmeti profesyonel bir meslek statüsünde sunulmalıdır. İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sürekliliği ve genelde sözleşmeli çalışanların atamalarda farklı kurumlardaki kadrolu pozisyonları tercih ederek diğer kurumlara geçmesi nedeniyle, mesleğin sözleşmeli statüde olması yerine kadrolu olarak tanımlanması daha uygun olacaktır. İŞKUR'da yeni göreve başlayacak danışmanlar ile mevcut danışmanlar arasındaki maaş ve kadro farklılıkları çalışma huzuru ve barışını bozacak unsurlar olarak gözükmektedir. İyi eğitim almış, tecrübeli çalışanlar ve kaliteli bir danışmanlık hizmeti adına mesleğin statü ve konumu tüm çalışanlar bakımından eşitlenerek belli bir standarda kavuşturulmalıdır. İş ve meslek danışmanlığının kariyer meslek olarak tanımlanıp, mesleğe girişte yapılacak sınavı geçenler belli bir süre kapsamlı ve kaliteli bir eğitim sürecinde yardımcı olarak çalışıp daha sonra yapılacak değerlendirme sınavında mesleki yeterliliğe ulaşanlara uzman kadrosu verilmesi hizmetin profesyonel olarak sunulmasına katkı sağlayacaktır.

10- Meslek danışmanlığı kapsamında ilgili taraflarla işbirliği içinde çalışılmalıdır. İŞKUR ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin okullarda uygulanan mesleki rehberlik hizmetlerinin desteklenmesinde rolleri açık değildir. Mesleğe yöneltme çalışmalarında İŞKUR ve MEB mukayeseli olarak üstün oldukları alanlara yönelerek, diğer alanlarda ise birbirlerinden yardım almalıdırlar. Örneğin; İş ve meslek danışmanları, iş piyasası ve meslek bilgileri, iş arama yöntemleri, staj imkânları, mezuniyet sonrası iş bulma, işverenler ile iletişim, girişimcilik, geniş katılımlı öğrenci ve veli bilgilendirme ve

meslek tanıtım konferansları vb. konular ağırlıklı olarak, rehber öğretmenler ise öğrenciyi tanıma testleri, atölye çalışmaları, bireysel ve grup rehberlik çalışmaları, eğitim ve sınav sistemi, bölüm ve alan ders içerikleri, okullar hakkında detaylı bilgiler vb. konular ağırlıklı olarak destek vermelidir. Bu iki hizmetin birbirini tamamlaması ve etkileşim halinde olması mesleğe yöneltme hizmetlerinin başarısını daha da arttıracaktır.

İŞKUR ve Milli Eğitim Kurumları başta olmak üzere özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarının rehberlik hizmetleri arasında gerçekleştirilecek güçlü işbirliği stratejileri, işsiz kalan birey sayının azalmasına ve işsiz kişilerin iş yaşamına geçişlerine olanak sağlayabilir. Bu nedenle mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerini yerine getiren kamu ve özel kurum ve görevlileri arasında sıkı bir iletişimin olması, işbirliği ile çalışmaları ve birbirlerine destek olmaları gerekmektedir.

11- Hizmetin sunumunda farklı iletişim araçları ve yöntemlerden faydalanılmalıdır. Meslek rehberlik hizmetleri bilişim ve iletişim teknolojilerinin ve çağrı merkezlerinin kullanılması dahil olmak üzere, daha esnek yöntemler kullanılarak sunulmalıdır. Bu hizmete ulaşamayanlar açısından düşünüldüğünde farklı iletişim araçlarının kullanımı, fırsat eşitliği sağlaması bakımından büyük bir potansiyel taşımaktadır.

Tüm okullarda hayata geçirilmesi planlanan “Fatih” projesi kapsamında öğrencilere dağıtılacak tablet bilgisayarlara İŞKUR meslekleri tanıyalım modülünün ve yerel ve bölgesel eğitim öğretim dosyalarının eklenerek internet bağlantısı sayesinde öğrencilerin iş ve meslek danışmanlığı randevusu alması sağlanmalıdır. Bu sayede videolu ve görsel olarak hazırlanmış meslekleri tanıyalım bölümü ile öğrenciler sıkılmadan meslek hakkında bilgi edinirken, bölgesel eğitim dosyaları sayesinde de tercih edecekleri okullar hakkında daha detaylı bilgi sahibi olabileceklerdir.

12- Her öğrenciye ve velisine ulaşılabilmeli ve toplumun tüm kesimi meslek seçimi konusunda aydınlatılmalıdır. Bireysel ve grup görüşmesi davetine gelmeyen velilerin gerekirse randevu alınarak evlerine ziyarete gidilmelidir.

13- Hizmetin daha kaliteli sunumu açısından projeler desteklenmeli alternatif kaynaklar kullanılmalıdır. İşsizlik sigortası fonundan mesleğe yöneltme ve danışmanlık hizmetlerinde kullanmak üzere kaynak aktarılması gerçekleştirilebilmelidir. İşsizliği oluşturan sorunların kaynağına inilmesi gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında mesleğe

yönelme sürecini iyi organize etmek, işsizliği besleyen unsurları beraberinde taşıdığından çok önemlidir. Bu alana yönelik uygulanacak olumlu proje ve faaliyetler etkisini uzun vadede göstererek, işsizlik süresinin kısalması ve işsizlik oranlarının aşağılara çekilmesi başta olmak üzere birçok olumlu tesirleri olabilecektir.

14- Hayat boyu danışmanlık anlayışı benimsenmeli ve her yaş ve dönemde hizmete ulaşılabilirlik sağlanmalıdır. İlköğretim 6, 7, 8. sınıflar için kademeli özel programlar uygulanmalı gençlerin meslek seçimi konusundaki farkındalık düzeyleri arttırılmalı ver mesleğe yönetme görevlilerini tanımaları sağlanmalıdır. Gençlerde işsizliğin çok olduğu düşünüldüğünde bu soruna kaynağında müdahale edilmeli, lise ve üniversitedeki gençler unutulmamalıdır. Gençler üniversite ve bölüm tercihleri konusunda aydınlatılmalı, özellikle üniversite öğrencilerine yönelik mezuniyet sonrası kariyer imkânları, staj programları ve girişimcilik fırsatları tanıtılmalıdır. Bireyler yaşamları boyunca danışmanlık sürecine ihtiyaç hissettiklerinde bu hizmete ulaşabilmelidirler. Bu sayede hayat boyu öğrenme bakış açısı ile ülkenin insan gücünden daha verimli bir şekilde faydalanılacağı düşünülmektedir.

15- Hizmetin tanınırlığı ve farkındalık düzeyi arttırılmalıdır. Medya ve iletişim kanallarında sabit zamanlarda mesleğe yönelme ve danışmanlık konusunun işlenmesi, meslek erbaplarının insanları yaptıkları meslek hakkında bilgilendirmeleri ve bu kişilerin sosyal medya aracılığı mesleğe ilgi duyanların sorularını yanıtlaması sağlanabilirse, birçok kişinin bilgi eksikliği giderilerek meslek seçim sürecindeki yanlış kararların önüne geçilebilecektir.

16- Mesleğe yönelme sürecinde faydalanan iş piyasası verileri güncel ve sağlıklı olmalıdır. İŞKUR ulusal ve yerel bazda sağlıklı ve güvenilir işgücü piyasası araştırmaları yaparak çıkan sonuçları rehber öğretmenler ve okullar ile paylaşmalıdır. SGK sistemine kayıtlı işveren ve çalışan bilgileri tam otomasyon sistemi ile İŞKUR tarafından izlenebilmelidir. Tüm çalışanların SGK kayıtları ISCO 08 Meslek koduna göre güncellenmeli hangi işyerinde, hangi sektörde, hangi meslekte ne kadar eleman çalıştığı net olarak görülebilmelidir. Bu süreçte doğru verilere ulaşabilmek adına kayıtdışı çalışanlar göz ardı edilmemelidir. Çalışma yaşamı ve iş piyasası hakkında elde edilen sağlıklı ve güvenilir veriler mesleğe yönelme çalışmalarında bireylerin ve bu alanda çalışanların ufkunu açacaktır.

17- Bireylerin seçmeyi düşündüğü mesleği iyi tanıması sağlanmalıdır. Öğrencilerin seçmeyi düşündüğü meslek hakkında değişik kaynaklara ulaşarak araştırma yapması sağlanmalı, seçmeyi düşündüğü meslek erbapları ile görüşmesine (konferans, söyleşi, ziyaret vb.) yardımcı olunmalıdır. Bir ileri aşama olarak öğrencinin seçmeyi düşündüğü alan ile ilgili olarak kısa süreli staj imkânı yapması sağlanabilirse, öğrenci mesleği yakından görecektir ve meslek seçim kararı çok daha verimli olacaktır.

Danışmanlık hizmetlerinin, uygulanan aktif politikalar içerisinde diğer ülke uygulamalarından da anlaşıldığı üzere işsizlik sorununun çözümüne katkı yapan etkili bir yöntem olduğu görülmektedir. Fakat işsizliğe neden olan diğer faktörler sorgulanmadan ve yapısal sorunlar giderilmeden sadece iş ve meslek danışmanlığı uygulamalarının başlı başına işsizliğin bir çözümü olamayacağı açıktır.

Ülkemizde mesleğe yöneltme konusundaki politika ve çalışmaların daha etkin bir şekilde devam etmesi, mevcut teknik ve insan gücü kapasitesinin arttırılması, bu hizmetlerin gelişmiş ülkelerdeki benzeri hizmetlerin seviyesine ulaşarak gerekli yeterliliklerin sağlanması ve çağdaş ve etkili bir konuma kavuşturulması işsizliğin beraberinde getirdiği mevcut pek çok sorunun çözümü ve ülkemizin geleceği açısından büyük önem arz etmektedir.

Sonuç olarak hem literatür taraması esnasında ulaşılan bilgiler hem de çalışmamız esnasında Yalova'dan elde edilen verilerden yola çıkarak, mesleğe yöneltme hizmetinin iletişim ve bilgi teknolojileri ile desteklenerek etkili hale getirilmesi durumunda; başta meslek seçme ve işsizlikle mücadele süreci olmak üzere topluma ve ülkeye birçok fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

AKBOY, Rengin ve Ebru İkiz; (2007), *Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Çağdaş bir Anlayış, Yaşamla İç İçte, Yaşam Boyunca*, Nobel Yayın, Ankara

AKKÖK, Füsün ve T.G. Watts; (2004), *Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Türkiye Ülke Raporu*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara

AKMAN, Ahmet Cahit; (2011), İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İşsizler Üzerindeki Etkileri: “Yalova Örneği”, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.63.

ALTAN, Ömer Zühtü; (2005), *Sosyal Politika Dersleri*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir

ATAMAN, Ceylan Berrin; (2000), *İşgücü Piyasası ve İstihdam Politikalarının Temel Prensipleri*, Ankara Üniversitesi S.B.F. Yayını, Ankara

ATAMAN, Ceylan Berrin; (1993), İş Piyasalarında Bilgi Kaynakları ve İşsizlik: Türkiye Açısından Bir Değerlendirme.” *A.Ü. S.B.F. Dergisi*. Sayı: 1-4 Ocak-Aralık, s.1.

AYDIN, Davut; (2007), *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 8, Sayı: 1, s.138.

AYTEKİN, Arif; (2005), *Meslek Seçimini Etkileyen Sosyo-Ekonomik Ve Kültürel Faktörler, “Isparta Örneği”*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Bölümü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

ATA, Namık; (2008), *Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Konferansı*, Grup Çalışmaları Raporu, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Ankara

AZMAZ, Hüseyin; (2009), *İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim Slaytı*, Ankara

BAYHAN, Mehmet; (2007), *Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinleştirilmesi İçin Daha Geniş Kitlelere Ulaşılmasının Sağlanması ve Yerelleştirme*, İŞKUR Uzmanlık tezi

BAYRAKTAR, Yüksel; (2010), Yalova İşgücü Piyasasının Analizi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Nisan, Sayı: 26, s.119.

BAYRAM, Cahit; (2008), *Kariyer Planlama ve Yönetimi*, Kum Saati Yayınları, İstanbul

BİÇERLİ, Mustafa Kemal; (2004), *İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1.Baskı, Eskişehir

BİÇERLİ, Mustafa Kemal; (2011), *İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı Sunuş*, Hazırlayan: İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Türkiye İş Kurumu yayınları, 1.Baskı, Ekim, Ankara

BİÇERLİ, Mustafa Kemal; (2007), *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul, BETA Yayınları

BİNBAŞIOĞLU, Cavit; (2004), *Türkiye’de Mesleki Rehberlik Merkezlerinin Kuruluşu ve Okullarda Mesleki Rehberlik Çalışmaları*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara

BİNBAŞIOĞLU, Cavit; (1989), *Rehberlik*, Binbaşoğlu Yayınevi, Ankara

BULGARELLİ, Aviana; (2008), *Hayat Boyu Rehberlik İçin Ulusal Politika Forumlarının Kurulması ve Geliştirilmesi*, Cedefop Panorama serisi: 153, Çeviri: Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi–Türkiye İş Kurumu, Avrupa Topluluklarının Resmi Yayınlar Bürosu, Lüksemburg

CEDEFOP; (2008a), *Politikadan Uygulamaya, Avrupa’da Hayat Boyu Rehberlikte Sistem Değişimi*, Cedefop Panorama serisi: 149, Çeviri: Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi–Türkiye İş Kurumu, Avrupa Topluluklarının Resmi Yayınlar Bürosu, Lüksemburg

CEDEFOP; (2008b), *İş Hayatında Kariyer Gelişimi*, Cedefop Panorama serisi: 151, Çeviri: Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi–Türkiye İş Kurumu, Avrupa Topluluklarının Resmi Yayınlar Bürosu, Lüksemburg

ÇELİK, Adnan vd.; (2004), *Kariyer Yönetimi*, Gazi Kitabevi

ÇELİK, Salih; (2011), *Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri Sunumu*, Şubat

DOĞAN, Hüseyin ve Yıldız Kuzgun; (2008), Bilgi Verici Danışmanlık Programının Üniversiteye Giriş Sınavı Ve Üniversite Eğitimine İlişkin Yanlış İnançlara Etkisi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 20, s.293-294, s.304.

DÖKMEN, Üstün; (1992), Mesleki Danışmada Psîkodramanın Kullanılması, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt: 25 Sayı: 2 Yayın Tarihi: 1992 <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/501/5976.pdf>, 10.02.2012, s.420.

DURLANIK, Mustafa; (1998), *Bireysel Danışma Hizmetinin Öğrencilerin Mesleki Tercihlerine Etkisi*, Selçuk Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, VII. Ulusal Eğitim Bilimlerikongresi Kitabı, Konya

DİNÇER, Ömer; (2010), *Mesleki Yeterlilik Kurumu Faaliyet Raporu*, Ankara

ERDOĞMUŞ, Nihat; (2003), *Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama*, Nobel Yayın Dağıtım, 1. Baskı, Ankara

ERDOĞMUŞ, Nihat; (2011), *İş ve Meslek Danışmanlığı*, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Kitabı, 1.Bölüm, Hazırlayan: İş ve Meslek Danışmanları Derneği, Türkiye İş Kurumu yayınları, 1.Baskı, Ekim, Ankara

ERGÜN, Gül; (2000), *İşgücü Piyasası Bilgileri*, İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Siyasal Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara

EYÜBOĞLU, Dilek; (2003), *2001 Krizi sonrasında İşsizlik ve Çözüm Yolları*, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 674, Ankara

ETÖZ, Zeliha ve Nilay Çabuk; (2000), *Bölgesel İşgücü Piyasası İzleme Kaynakları*, İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı, Siyasal Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara

EUROGUIDANCE; (2008), *Kariyer Yolculuğu*, Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi, Ankara

EUROGUIDANCE; (2007), Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, *AB Uyum Sürecinde Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Konferansı*, Grup Çalışmaları Raporu, Ankara

GÜNEY, Alptekin; (2009), İşsizliğin Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri, *Kamu-İş Dergisi*, Cilt: 10 Sayı: 4, s.159.

GÜLOĞLU, Tuncay, vd; (2011), *Yalova İşgücü Piyasası Araştırması ve Analiz Çalışması*, İzmit: Areda, Yayınları

GIDDENS, Anthony; (2000) , *Sosyoloji*, Ayraç Yayınevi, Ankara

HİÇ, Mükerrerem; (2009), *Küresel Ekonomik Kriz ve Türkiye*, Beykent Üniversitesi Yayınları, İstanbul

HEKİMLER, Alpay; (2008), *Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye’de İşgücü Piyasası Politikaları ve İşsizlik Halinde Sağlanan Yardımlar*, Namık Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Bilimler Metinleri, s.17.

İŞİĞİÇOK, Özlem ve Burak Faik Emirgil; (2009), Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve Mesleki Yetiştirme: İşgücü Yetiştirme Kursları’nın Etkinliğinin Bursa ili Örneğinde İncelenmesi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 57, s.215.

İŞKUR İşlemler El Kitabı; (2011), Bölüm 6, *II-İş ve Meslek Danışmanlığı*,
<http://portalintiskur.local:5253/LoadExternalPage.aspx?uicode=statislemlerelkitabi>,
29.12.2011

İŞKUR, Model Ofis Kılavuz Kitapçığı Eki; Kılavuz 4, *İş ve Meslek Danışmanlığı*
Rehber Doküman

İŞKUR; *İş Danışmanı El Kitabı*, Ankara

İŞKUR; *Uzun Süreli İşsizlerin İstihdamına Yönelik Vizyon Dokümanı*, Ankara

İŞKUR; (2010), *Faaliyet Raporu*, Ankara

İŞKUR; (2009), *Faaliyet Raporu*, Ankara

İŞKUR; (2008), *Faaliyet Raporu*, Ankara

İŞKUR; (2007), *Faaliyet Raporu*, Ankara

İŞKUR; (2006), *Faaliyet Raporu*, Ankara.

İŞKUR; (2005), *III. Genel Kurul Raporu*, Ankara

KARABULUT, Alpaslan; (2007), *Türkiye’deki İşsizliği Önlemede Aktif İstihdam*
Politikalarının Rolü ve Etkinliği, İŞKUR Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara

KARAGÖL, Erdal Tanas ve Tekin Akgeyik; (2010), *Türkiye’de İstihdam Durumu:*
Genel Eğilimler, Seta Analiz (Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı), Mayıs

KARAGÜLLE, Başak; (2007), *Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye*
İş Kurumunun İş Danışmanlığı Hizmetleri, Ankara

KARTAL, G. Deniz; (2011), Dünden Bugüne İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.42-45.

KEPÇEOĞLU, Muharrem; (1997), *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, İstanbul

KENAR, Necdet; (2011), Kariyer Rehberliği Hizmetleri, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.53.

KILIÇ, Ruhi; (2011), Mesleki Rehberlik Hizmetlerinde Bilgi İletişim Teknolojileri: “Web Tabanlı Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi”, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.54-55.

KOÇAK, Orhan ve Ahmet Cahit Akman; (2011), İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri Ve Yalova Örneği, *İş-Güç Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, s.141-148.

KORKUT, Fidan; (2007), Psikolojik Danışmanların Mesleki Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık İle İlgili Düşünceleri ve Uygulamaları, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, s.188-189.

KUZGUN, Yıldız; (2002), *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, Genişletilmiş Sekizinci Baskı, ÖSYM Yayınları, Ankara

KUZGUN, Yıldız; (2003b), *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel Yayınları, Ankara

KUZGUN, Yıldız; (2003a), *Meslek Seçiminde Bilinmesi Gerekenler*, ÖSYM Yayınları

KUZGUN, Yıldız; (2000), *İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı*, Siyasal Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara

KUZGUN, Yıldız; (1989), *Üniversiteler Yükseköğretim Programları ve Meslekler Rehberi*, ÖSYM- AGB Yayını: 0015, Ankara

LATSCH, Gerhard (2000), *İşe Yerleştirme ve İstihdam Danışmanlığı*, Siyasal Yayıncılık, Ankara

MB (Maliye Bakanlığı) ; (2011), *Türkiye’de İşgücü Piyasası Sorunları ve Çözüm Önerileri*, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ekonomik ve Sektörel Analiz Dairesi, Araştırma Raporu

MBRD; (2004), *Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü*

MEB; (2011), *Millî Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2010-2011*, T.C. Millî Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Resmî İstatistik Programı Yayını, ISSN 1300-0993

MEB-EARGED; (2001), *Yönlendirme Açısından İlköğretimdeki Rehberlik Hizmetlerinin İncelenmesi*, Milli Eğitim Basımevi, Ankara

MEB-EARGED; (2009), *EARGED Araştırma Ekiplerince Tamamlanan Araştırmaların Özetleri*, Ankara

MÜTEVELLİOĞLU, Nergis vd.; (2010), İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları, *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 1, s.208.

OECD-İŞKUR; (2005), *Kariyer Rehberliği ve Kamu Siyaseti Boşluğu Doldurma*, Türkiye İş Kurumu Yayınları, Ankara

OECD; (2004), *Career Guidance: A Handbook For Policy Makers* – ISBN-92-64-015191, www.oecd.org/bookshop/, (05.03.2012)

ÖZKAN, Mehmet Ali; (2011), İŞKUR’un İş Ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.46.

ÖZYÜREK, Ragıp; (2010), Psikolojik Danışma ve Rehberlik Lisans Programı Öğrencilerinin Yaptıkları Okul Psikolojik Danışmanlığıyla İlgili Uygulamaların Saptaması, *Eğitim ve Bilim*, 2010, Cilt: 35, Sayı: 156, s.162.

PAÇACIOĞLU, Adnan Murat; (1990), *Meslek Lisesi Öğrencilerinin Meslek Derslerindeki Başarı Düzeylerinin Yetenek İlgi ve Değer Açısından İncelenmesi*, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

RAZON, Norma; (2003), Gencin Meslek Seçimini Etkileyen faktörler, *Çocuğum ve Ben Dergisi*, Sayı: 2, s.1-3.

RAZON, Norma; (1982), Meslek Seçiminde Gençlere Nasıl Yardım Edebiliriz, *Aile ve Çocuk Dergisi*, Akbank Yayınları, Sayı: 2, İstanbul, s.1-3.

Reutersward, Anders; (2005), *Labour Protection in China: Challenges Facing Labour Offices And Social insurance*, Oecd Social, Employment And Migration Working Papers,Delsa/Elsa/Wd/Sem9

SEZİK, Nejat; (2004), *İnsan Kaynakları.com'dan İşte Başarı*, Hayat Yayıncılık, İstanbul

ŞAKIR, Sabriye İrem; (2010), *Ekonomik Kriz, Genç İşsizliği ve Gençlerin İşsizlik Deneyimleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara

TAN, Hasan; (2000), Öğretmen Kitapları Dizisi, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama*, İstanbul

TİSK; (2012), *Küresel Krizde İşsizlikle Mücadele ve Genç İstihdamın Artırılmasına Yönelik Tedbirler: Ülke Örnekleri*, Yayın No: 317, Ankara

T.C. Resmi Gazete; *Ulusal Meslek Standardı*, 07.06.2011, 27957 Mükerrer Sayı

T.C. Resmi Gazete; *Millî Eğitim Bakanlığı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği*, 17.04.2001 Tarih, 24376 Sayı

TIEGER, Paul D. ve Barbara Barron Tieger; (2007), *Do What You Are, Kişilik Tipinize Göre Mesleğinizi Seçin*, Çeviri: Enver Gürsel, Pegasus Yayınları, 1.Baskı

TOKOL, Aysen; (2000), *Sosyal Politika*, Bursa

TÜİK; (2011a), *Hanehalkı İşgücü İstatistikleri*, s.10-37.

TÜİK; (2011b), *İstatistik Göstergeler 1923-2010*, TÜİK Yayını, Ankara, s.131-143.

TÜİK; (2012b), *Haber Bülteni, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2011 Yılı Sonuçları*, Sayı: 16, s.1-8.

TÜİK; (2012a), *Haber Bülteni, 2011 Hanehalkı İşgücü Araştırması*, Sayı: 42, s.1-3.

TİSK, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1064&id=60, *İşveren Dergisi*, Sayı: Ekim, 10.02.2012

TİRYAKİ, Mustafa; (2007), *Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Tarımdan Kopan İşgücünün İstihdam Edilmesinde Aktif İstihdam Politikalarının Rolü ve Etkinliği*, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Ankara

UYAR, Bozdağlıoğlu Emetullah Yasemin; (2008), *Türkiye’de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları*, *Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:20, s.50-59.

USLUER, Erdal; (2005), *Meslek İncelemeleri Kılavuzu*, Nobel yayıncılık, Ankara

ÜLTANIR, Emel; (2005), *MEB Sosyal Bilimler Dergisi*, Kariyer Rehberliği ve Kariyer Danışmanlığı Açısından Federal Almanya ve Türkiye'deki Hizmetler, Yıl: 33, Sayı: 167

ÜNALAN, Nurdan; (2011), İŞKUR'un Yeni Bir Görevi Euroguidance, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.66.

ÜNSAL, Erdal; (2003), *Makro İktisat*, Turhan Kitabevi, 5.Baskı, Ankara

ÜNSÜR, Ahmet; (1998), *Mesleki Eğitim ve Mesleğe Yönelme*, Sakarya Üniversitesi yayın no: 30, Sakarya

WATTS, Tony; (2011) İngiltere'de Kariyer Rehberliği Uygulamaları Üzerine Bir Söyleşi, *İstihdamda 3İ Dergisi*, Sayı: 4, s.50.

WATTS A.G. and David H. Fretwell; (2004), *Public Policies For Career Development, Case Studies And Emerging Issues For Designing Career Information And Guidance Systems In Developing And Transition Economies*

YEŞİLYAPRAK, Binnur; (2007), *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, Nobel Yayın, Ankara

YAVUZ, Arif; (2010), Küresel Kriz ve İstihdama Etkisi, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 58, s.10.

ZAİM, Sabahattin; (1997), *Çalışma Ekonomisi*, Filiz Kitapevi, 10. Baskı, İstanbul

İnternet Kaynakları

<http://euroguidance.iskur.gov.tr>, 10.02.2012

www.pdr.org.tr, 10.02.2012

<http://yalovaram.meb.k12.tr>, 10.03.2012

<http://orgm.meb.gov.tr>, 10.02.2012

<http://www.tuik.gov.tr>, 01.03.2012

www.tisk.org.tr, 10.02.2012

www.iskur.gov.tr, 02.05.2012

<http://www.meb.gov.tr>

EK-1

YALOVA ÜNİVERSİTESİ YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ANKET FORMU					
a.Bu araştırmanın Amacı :Bireylerin, Mesleğe Yöneltilme hizmetine olan bakış açılarını belirleyebilmek ve bu veriler ışığında gerekli çalışmaların yapılabilmesine yardımcı olmaktır. Derlenen veriler sadece bu amaçların gerçekleştirilmesi için kullanılacak olup,gizli tutulacak ve başka hiçbir kuruma ve kişiye verilmeyecektir.					
NOT: CEVAPLARINIZI BOŞ BIRAKILAN PARANTEZLERİN İÇERİSİNE (X) İŞARETİ KOYARAK BELİRTİNİZ.					
1.Yaşınız					
☐ 15 -18	☐ 19-24	☐ 25-34	☐ 35-44	☐ 45-54	☐ 55-65
2.Cinsiyetiniz					
☐ Kadın			☐ Erkek		
3.Eğitim Durumunuz					
☐ Okur-yazar değil		☐ Okur yazar	☐ İlköğretim	☐ Düz Lise/ Dengi Okul	☐ Meslek Lisesi
☐ Önlisans	☐ Fakülte	☐ Yüksek Lisans	☐ Doktora		
4.Medeni Durumunuz					
☐ Bekar	☐ Evli	☐ Eşi Ölmüş	☐ Boşanmış	☐ Ayrı Yaşıyor	
5. Aslen Nerelisiniz? (Hangi İl olduğunu yazınız)					
6. Doğup büyüdüğünüz yer neresidir?					
☐ Köy	☐ Kasaba	☐ İlçe merkezi	☐ İl merkezi		
7.Ne kadar süredir işsizsiniz ?					
☐ 1 ay - 6 ay	☐ 6 ay -1 yıl	☐ 1yıl - 2 yıl	☐ 2 yıl-3 yıl	☐ 3 yıl - 4 yıl	☐ Dört Yıl üzeri
8. İlgili ve yeteneklerinizin farkında mısınız?					
☐ Evet			☐ Hayır		
9.Mesleğe yöneltilme sürecinde kişisel özelliklerinizi belirlemeye yönelik testler uygulandı mı ?					
☐ Evet			☐ Hayır (Cevabınız hayır ise 11. soruya geçiniz)		
10. İlgili ve Yetenek testlerinin sonuçlarının meslek seçiminize yardımcı olduğunu düşünüyor musunuz?					
☐ Evet			☐ Hayır		
11. Mesleğe yöneltilme konusunda hangi Kurum ve Kuruluşların hizmetlerini biliyorsunuz?					
☐ İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı (Meslek Bilgi Merkezi)		☐ RAM (Rehberlik ve Araştırma Mrk.)			
☐ Okul Rehberlik Servisi		☐ Dershane Rehber Servisi		☐ Diğer,belirtiniz.....	
12.Yaşamınız boyunca meslek seçme aşamasında hangi görevlilerden yardım aldınız ?					
☐ İŞKUR İş ve Meslek Danışmanı (Meslek Bilgi Merkezi)		☐ RAM Görevlisi (Rehberlik ve Araştırma Mrk.)			
☐ Okul Rehberlik Öğretmeni		☐ Dershane Rehber Öğretmeni		☐ Diğer,belirtiniz.....	
13.Babanızın mesleğini mi seçtiniz?					
☐ Evet			☐ Hayır		
14.Aşağıdaki belirtilen faktörlerden meslek tercihinizi belirleyen İLK ÜÇ tanesini önem sırasına göre numaralandırınız.					
Ailem	☐				
Kendi İlgili ve Yeteneğim	☐				
İş Bulma Kolaylığı	☐				
Sınav Puanım	☐				
Sınıf Öğretmenim	☐				
Arkadaşlarım	☐				
Mesleğin Ekonomik Cazibesi	☐				
Baba Mesleği	☐				
Akraba Tanıdık	☐				
Rehberlik ve Danışmanlık	☐				
Değerlerim	☐				
Diğer, lütfen belirtiniz.....					
15. Mesleğinizin belgeli mi?					
☐ Evet			☐ Hayır		
16.Mesleğinizi nereden öğrendiniz?					
☐ Okuldan		☐ Kurstan	☐ Pratikten		
17. Aldığınız eğitim ve öğrendiğiniz meslek işgücü piyasasının (İşverenlerin beklentilerine) ihtiyaçlarına cevap verebiliyor mu?					
☐ Evet			☐ Hayır		
18.Daha önce bir işte çalıştınız mı?					
☐ Evet			☐ Hayır (cevabınız hayır ise 21. soruya geçiniz)		
19.Daha önce çalıştığınız iş öğrendiğiniz mesleğiniz ile ilgili miydi?					
☐ Evet (cevabınız evet ise 21. soruya geçiniz)			☐ Hayır		
20. Aşağıda belirtilen, öğrendiğiniz meslekte çalışmama nedenlerinizi, karşısındaki boş kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.					
Mesleğimi isteyerek seçmedim.	☐				
Yaşadığım yerde mesleğime uygun iş yok	☐				
Geçerli bir meslek değil	☐				
Diğer, lütfen belirtiniz.....					
Anket'in devamı arka sayfada.....					

21.Sizce mesleğiniz kişilik yapınıza uygun mu?			
☐ Evet		☐ Hayır	
22.Yanlış meslek seçtiğinizi düşünüyor musunuz ?			
☐ Evet		☐ Hayır (cevabınız hayır ise 24. soruya geçiniz)	
23.Aşağıda belirtilen faktörlerden yanlış meslek seçmenize neden olanları, karşısındaki boş kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz			
1	Bilgi eksikliği	☐	
2	Danışmanlık yapan olmadı	☐	
3	Yanlış yönlendirme yapıldı	☐	
4	Araştırma yapmamam	☐	
5	Mesleğin ekonomik cazibesi	☐	
6	Mesleğin statüsü	☐	
7	Toplum baskısı	☐	
8	Aile baskısı	☐	
9	İş garantisi	☐	
10	Ailemin maddi durumunun yetersizliği	☐	
11	Ne istediğimi tam olarak bilememem	☐	
12	Diğer, lütfen belirtiniz.....		
24.Aşağıda belirtilen faktörlerden iş bulamamanıza neden olanları, karşısındaki boş kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz			
1	Teknolojinin Mesleğime Olan Etkileri (teknolojiyi takip edememek)	☐	
2	Yanlış Meslek Seçmek	☐	
3	Mesleğime Talep Yok	☐	
4	Deneyimsizlik	☐	
5	İş Arama Yöntemlerini Bilmiyorum	☐	
6	Yeni Yatırım Yok, Büyüme İstihdam Yaratmıyor	☐	
7	Açık İşler Bana Uygun Değil	☐	
8	Ülkemizin Sosyo-Ekonomik Yapısı	☐	
9	Nüfus Artışı	☐	
10	İhtiyaçtan Fazla Eleman Yetiştirme, Yanlış Politikalar	☐	
11	Askerlik	☐	
12	Emek Faktörünün Yerine Daha Çok Teknoloji Faktörünün Kullanılması	☐	
13	Mesleki Diplomam Var Fakat Mesleği Yapmasını Bilmiyorum	☐	
14	Meslek Sahibi Olmak Yetmiyor, Yanında Ek Branşlar Kazanmak Gerek	☐	
15	Yaş Sorunu	☐	
16	Diğer, lütfen belirtiniz.....		
25.Aşağıda belirtilen faktörlerden, işi reddetmenize neden olanları, karşısındaki boş kutucuğa (X) işareti koyarak belirtiniz.			
1	Düşük Ücret	☐	
2	Yükselme İmkanlarının Olmaması	☐	
3	İşin Vasfı Düzeyinin Düşüklüğü	☐	
4	Sigortasız Olması	☐	
5	İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Riskinin Yüksek Olması	☐	
6	Cinsel Taciz	☐	
7	Ulaşım güçlüğü	☐	
8	Çalışma Saatlerinin Düzensizliği	☐	
9	Sosyal İmkanlarının Olmaması	☐	
10	Diğer, lütfen belirtiniz.....		
26.Sizce yanlış meslek seçimi aşağıda belirtilen hangi sıkıntıların ortaya çıkmasına neden olmaktadır? (X) işareti koyarak belirtiniz.			
1	Verimsiz Çalışma Yaşamı	☐	
2	İş Kazası ve Meslek Hastalığı	☐	
3	İşten Çıkarılma	☐	
4	Sağlık Sorunları	☐	
5	Uzun Süre İşsiz Kalma	☐	
6	Maddi Kayıp	☐	
7	Ailevi Sorunlar	☐	
8	Diğer, lütfen belirtiniz.....		
27.İş arama ve mesleğe yönelme konusunda (İŞKUR) İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden faydalanmak istermisiniz?			
☐ Evet		☐ Hayır	
28.Sizce Türkiye'de işe ve Mesleğe Yönlendirmede Danışmanlık Hizmetleri yeterli mi ?			
☐ Evet		☐ Hayır	
Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz.			

EK-2

12 BÖLGE BİRİMLERİ (DÜZEY 1)
İSTATİSTİKİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLAMASI

S.NO	KOD	TANIM
1	TRA	KUZEYDOĞU ANADOLU Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
2	TRB	ORTADOĞU ANADOLU Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
3	TRC	GÜNEYDOĞU ANADOLU Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt
4	TR1	İSTANBUL
5	TR2	BATI MARMARA Tekirdağ, Edirne, Kırklareli, Balıkesir, Çanakkale
6	TR3	EGE İzmir, Aydın, Denizli, Muğla, Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak
7	TR4	DOĞU MARMARA Bursa Eskişehir Bilecik, Kocaeli, Düzce, Sakarya, Yalova, Bolu
8	TR5	BATI ANADOLU Ankara Konya, Karaman
9	TR6	AKDENİZ Antalya, Isparta, Burdur, Adana, Mersin, Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
10	TR7	ORTA ANADOLU Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir, Kayseri, Sivas, Yozgat
11	TR8	BATI KARADENİZ Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
12	TR9	DOĞUKARADENİZ Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane

ÖZGEÇMİŞ

Ahmet Cahit AKMAN 1979 yılında Gölcük'te doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Gölcük'te tamamladı. 2001 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünden mezun oldu. 2002 yılında askerliğini kısa dönem olarak tamamladı. 2003-2005 yılları arası özel sektörde yönetici olarak görev yaptı. 2005 yılında Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğünde göreve başladı. Kurum eğiticisi olarak işletmelerde eğitim seminerleri düzenledi. 2008 yılından itibaren iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmektedir.

Akman, evli ve 1 çocuk babasıdır.