

# Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İŞKUR Örneği)

Burak Faik EMİRGİL\*  
Zeynep ACA\*\*  
Özlem İŞİĞİÇOK\*\*\*

**Özet:** Günümüzde emek piyasalarında yaşanan sorunlardan biri de emek piyasalarında yaşanan bilgi eksikliği ile etkin bir işçi-işveren eşleşmesinin sağlanamamasıdır. Bu amaçla kamu, emek piyasalarındaki bilgi eksikliğini giderme, işçi-işveren eşleşmesini sağlama ve geliştirmeye yönelik çeşitli hizmetlerde bulunmaktadır. İşte kamunun emek piyasalarında bilgi eksikliğini giderme, işçi-işveren eşleşmesini sağlama ve geliştirmeye yönelik çeşitli hizmetlerine kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri (istihdam hizmetleri) adı verilmektedir. Bu hizmetlerin en önemlilerinden biri de, kuşkusuz ki, iş ve meslek danışmanlığıdır. İş ve meslek danışmanlığı en genel anlatımla, bireylerin ilgi, yetenekleri doğrultusunda kendilerine uygun iş/meslekler konusunda karar vermelerine yardımcı olunan bir süreç olarak tanımlanabilir. Bu çalışma, Türkiye’de İŞKUR tarafından kurumsal kimlik kazandırılan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin genel özelliklerini, etkinliğini ve sorunlarını, iş ve meslek danışmanları özelinde incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nde görevli iş ve meslek danışmanlarına yönelik bir alan araştırması yapılmış; araştırma aracılığıyla da Bursa İŞKUR’da istihdam edilen iş ve meslek danışmanlarının bu mesleğe ilişkin algıları, temel sorun alanları ve geleceğe ilişkin beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır.

**Abstract:** Job matching and employment counselling are the two key active labour market policies of the Welfare State for struggling with

---

\* Arş. Gör. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

\*\* Arş. Gör. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

\*\*\* Prof. Dr. Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü,

unemployment. Eliminating lack of information and employer-employee mismatch in the labour market are accepted as the main elements of employment counselling service. Employment counselling also include job-search assistance and occupation counselling. It is a process of helping workforce to choose the appropriate job; to have on the job training; to get into a job and to overcome the difficulties on job orientation by comparing person’s qualifications and occupational requirements. This study aims to examine the effectiveness of ISKUR’s *Job and Occupation Counselling* service on the basis of job and occupation counsellors. For that purpose, a quantitative research has carried out on job and occupation counsellors who are working at ISKUR Bursa Province Directorship. According to results, job and occupation counsellors has adopted their jobs as a permanent and promising job and thus the level of job satisfaction occurs high. On the other hand, the lack of knowledge and skill on Job and Occupation Counselling, institutional incapacity of ISKUR and job insecurity for permanent contract are specifically the major problems of job and occupation counsellors.

## Giriş

Çalışma istek ve yeteneğinde olup da işsiz kalmak/çalışma olanağı bulamamak insan yaşamı üzerinde derin ekonomik, sosyal ve psikolojik etkiler yaratmaktadır. İşsizlik yalnızca bu sorunu yaşayan “birey ve ailesi” açısından değil; aynı zamanda “ekonomik ve toplumsal” açıdan da son derece olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Ekonomik ve sosyal dengeli bir kalkınma için işgücünün, aktif olarak üretim sürecine katılması son derece önemlidir. Bu bağlamda işsizlik, üretimin temelini oluşturan ve toplumların en değerli kaynağı olan insan kaynağının kullanılamaması, harcanması anlamına gelecektir. Toplumda işsiz bireylerin sayıca çoğalması, ulusal gelirin oluşumuna katkıda bulunamamalarına karşın bölüşümde pay almaları sonucunu doğuracaktır ki, bu durumda gelir dağılımının bozulması, toplumsal refah düzeyinin gerilemesi yanında kayıt dışı istihdamında giderek artması gibi pek çok ciddi soruna yol açacaktır. Nitekim işsizliğin “azaltılması gereken önemli bir sorun” olarak algılanmasının gerisinde de, işsizliğin gerek birey ve ailesi; gerekse ülke ekonomisine, çeşitli maliyetler yüklemesi gerçeği yatmaktadır.

İşsizlik sorununa karşı benimsenen yaklaşım ve politikalar, ülkeden ülkeye değişmekte; devletlerin işsizlik sorununa müdahalesi, içinde buldukları ekonomik koşullara, işsizlik sorununa bakış açılarına, gelişmişlik düzeylerine ve mali olanaklarına göre şekillenmektedir. Bununla birlikte; günümüzde işsizlikle mücadelede uygulanan politikalar genellikle; “Pasif Emek Piyasası Politikaları” ve “Aktif Emek Piyasası Politikaları” olmak üzere iki temel grup altında toplanarak incelenmektedir.

Pasif emek piyasası politikaları; işsizliğin neden olduğu sosyal sorunları onarmaya ve işsizlere asgari düzeyde de olsa bir ekonomik güvence sağlamaya yönelik önlemler içeren politiklardır. İşsizlik sigortası (işsizlik sigortası ödeneği) ve işsizlik yardımından oluşan iki temel aracı bulunan pasif emek piyasası politikaları; gelişmiş ülkelerde daha yoğun bir biçimde uygulanmakta; işsizleri maddi açıdan destekleyerek işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararı en aza indirmeyi amaçlamaktadır.

Aktif emek piyasası politikaları ise; işsizlerin, iş bulma zorluklarını giderme, yeni istihdam alanları açma, emek arz ve talebini kurumsal yapılanmalar sayesinde bir araya getirerek emek piyasasına girişi kolaylaştırma gibi ilkeler üzerine kurulu politikalar bütünüdür. Çok ve çeşitli şekillerde sınıflandırılabilen aktif emek piyasası politikaları; genellikle “ücret ve istihdam sübvansiyonları”, “kendi işini kuranlara yardım programları”, “doğrudan kamu istihdamı”, “mesleki eğitim programları”, “kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetleri” olmak üzere belli başlı beş temel başlık altında toplanarak incelenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, aktif emek piyasası politikalarından biri olan kamunun eşleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin etkinliğini, iş ve meslek danışmanlığı hizmetine dayanarak incelemektir. Bu amaçtan hareketle, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nde görevli iş ve meslek danışmanlarına yönelik nicel bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde “İş ve Meslek Danışmanı” olarak görev yapan personelin genel özelliklerini ve bu meslekte karşılaştıkları sorunları ortaya koymak temel hedef olarak belirlenmiştir. Ayrıca, alan çalışmasının sonuçlarından hareketle, Türkiye’de bu mesleğin geleceğine yönelik bazı çıkarımlarda bulunmak da araştırmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bir başka ifadeyle, bu çalışmada İŞKUR tarafından kurumsal kimlik kazandırılan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin genel özellikleri, iş ve meslek danışmanlarının perspektifiyle incelenmeye çalışılmıştır.

## **Bir Aktif Emek Piyasası Politikası Aracı Olarak İş ve Meslek Danışmanlığı**

### **Kavramsal Çerçeve**

#### *İş, Meslek, Kariyer ve Danışmanlık Kavramları*

İş, meslek ve kariyer, günlük yaşamda birbiri yerine çok sık kullanılan ve karıştırılan kavramlar olarak dikkat çekmektedir. Bu nedenle öncelikle bu kavramlara açıklık getirilmesi yararlı olacaktır. Değişik tanımları olan “iş” kavramı; genel olarak belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubu olarak tanımlanmakta (Erdoğan, 2011:7); mesleki bilgi ve becerilerin uygulamaya konulmasını ifade etmektedir. Sosyolojik bakış açısıyla, başkaları için yararlı bir şey üreten faaliyet olarak tanımlanan iş kavramı, psikolojik bakış açısıyla da istenen amacın en etkin ve en etkili bir şekilde başarılması için iç ve dış çevrelerin becerili bir biçimde

örgütlenmesi, değiştirilmesi ve kontrolü olarak tanımlanmaktadır (Aytaç, 2005: 3).

Nitekim hem toplumsal hem de sosyal bir bağ olarak değerlendirilen iş kavramı (Aytaç, 2005: 2), aynı zamanda topluma kabul edilmeyi, kabul görmeyi de sağlayan en temel unsurlardan biri olarak ifade edilmekte; bireylerin statüsünü, toplumdaki pozisyon ve rollerini belirleyerek, bireylerin istekleri doğrultusunda kişisel ve kişisel olmayan toplumsal ve sosyal bağları da güçlendirmektedir. Yine bireylerin aldıkları eğitim sonucu edindikleri mesleklerin gereklerini yerine getirmelerine yönelik benzer ve düzenli faaliyetlerin gerçekleştirilmesi olarak “meslek temelli” tanımlanabilen “iş” kavramı (Karagülle, 2007: 5); mesleği olmayan kişilerin yaşamlarını devam ettirebilmek için gerekli kazanımı sağlamak üzere, gerçekleştirdikleri nitelik gerektirmeyen faaliyetler olarak da “geçim temelli” tanımlanabilmektedir (Karagülle, 2007: 6).

Meslek kavramı da çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. Genel olarak kişilerin belirli bir eğitimle edindikleri ve yaşamlarını kazanmak için sürdürdükleri düzenli ve kurallı faaliyetler bütünü olarak tanımlanan meslek kavramı (Karagülle,2007: 4); insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belirli bir eğitimle kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş sistemli etkinlikler bütünü olarak da tanımlanabilmektedir (Erdoğan, 2011: 8-9). Bununla birlikte, meslek kavramının nasıl tanımlanırsa tanımlansın, kendine özgü ve diğer kavramlardan farklı bir önemi olduğu da gözden uzak tutulmamalıdır. Nitekim meslek, aynı zamanda bireylerin kendilerini ifade etme ve yaşadıkları toplumda alacakları yeri belirleme sürecidir. Bu nedenle meslek seçimi, bireylerin yaşamları boyunca verecekleri en önemli kararlardan biri olarak değerlendirilmektedir. Bu durum da meslek seçim kararını bilinçli olarak verilebilmesi için destek ve danışmanlık hizmetlerinin önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir.

Kariyer kavramının kökeni, Latince at arabası anlamına gelen “carrus” ve yol anlamına gelen “Carrera” kelimelerinden türetilmiş olup, Fransızca yarış yolu anlamında kullanılan “carrière” ve İngilizce meslek anlamında kullanılan “career” kavramlarından gelmektedir (Aytaç, 2005:5). Geçmişte at arabalarının giderken arkalarında bıraktıkları yol anlamına gelen kariyer kavramı, günümüzde ise; bir kişinin herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi anlamında kullanılmaktadır. İş ve meslek kavramları gibi çeşitli şekillerde tanımlanabilen kariyer kavramı, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlanabilir. Bireylerin kamu veya özel çalışma yaşamında ilerleme sağlayacağı bir başarı elde etmek için izlediği ve çalıştığı alan olarak da görülmektedir (Aytaç, 2005:5).

Diğer taraftan kariyer, bireylerin çalışma yaşamları boyunca üstlendikleri işlerin bir bütünü (Aytaç, 2005:5) olarak tanımlandığında da, çok geniş bir anlam ve öneme sahip olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Nitekim bu bakış açısıyla kariyer, bireylerin sadece sahip oldukları işler değil, işyerlerinde kendilerine verilen iş rolüne ilişkin beklentiler, amaçlar, duygular ve arzularını gerçekleştirebilmeleri için

eğitilmeleri ve böylece sahip oldukları bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile çalıştıkları işletmelerde ilerleyebilmeleri anlamına gelmektedir (Aytaç, 2005: 5-6). Kariyer kavramının en önemli özelliklerinden biri yaşam boyu süreklilik göstermesi ve beşeri sermaye yatırımı ve beşeri sermaye kazanımı kavramlarıyla özdeşleşmesidir. Bu bakımdan kariyer kavramını farklı tanımlarından hareketle; “ilerleme, gelişme”, “yaşam süresince birbiri ardına girilen işler”, “meslek, iş” ve nihayet “kişisel olarak elde edilen işle ilgili davranış ve tutumlar” olmak üzere dört farklı anlam ve kullanım şekliyle özetlemek mümkündür.

Danışmanlık genel olarak, bireylerin ilgi, yetenek ve kişisel özelliklerine uygun iş ve/veya meslek seçimine yardımcı olan kişi olarak tanımlanan alanında uzman bir danışman ile kendisine en uygun iş ve/veya mesleği seçmek için başvuran kişi olarak tanımlanan danışman arasında gerçekleşen görüşme sonucunda, danışanın kendisini ve çevresini daha iyi tanımasıyla meslek ve iş gibi alanlarda yeni bir bakış açısı geliştirerek ilerideki davranışlarını etkileyen bir süreci ifade etmektedir (Karagülle, 2007: 7-8). Danışmanlık bireylerin ilgi, yetenekleri doğrultusunda kendilerine uygun iş/meslekler konusunda karar vermelerine yardımcı olunan bir süreçtir. Bu süreçte başarı ise danışanın meslekler ve emek piyasası hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olması yanında, danışmanın da bu konularda ve özellikle danışanın eğitim düzeyi, bilgi, beceri, yetkinliği, ilgi alanı gibi bireysel özellikleri hakkında yeterli bilgi birikimine sahip olması, danışan ile danışılan arasında sağlıklı bir iletişimin kurulmasına bağlı olacaktır.

#### *İş ve Meslek Danışmanlığı Kavramı*

Çeşitli şekillerde tanımlanabilen “iş ve meslek danışmanlığı” genel olarak, bireylerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireylerin istek ve durumuna en uygun iş ve meslekleri seçmeleri, seçtikleri meslekler ile eğitim olanaklarından yararlanmaları, işe yerleştirilme, işe uyum ile ilgili sorunların çözümüne yönelik sistemli bir yardım edilme süreci olarak tanımlanmaktadır (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007: 127). Bireylerin kendilerini tanıması, işler, meslekler ve iş dünyası hakkında bilgi sahibi olmaları, kendileri ile işler, meslekler ve örgütlerin karşılaştırılması ve bir istihdam ve gelişim planı oluşturması için bireylere yapılan profesyonel ve sistematik yardım ve destek sürecidir (Erdoğan, 2011: 8). İş ve meslek danışmanlığının özü, meslek ve çalışma yaşamıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel düzeyde ele alınarak kullanılması esasına dayanmaktadır (Karagülle, 2007: 12).

Türkiye İş Kurumu’na (İŞKUR) göre iş ve meslek danışmanlığı, işin ve mesleğin gerektirdiği özellikler ile işin gerektirdiği nitelik ve şartların karşılaştırılarak bireylerin istek ve durumuna en uygun işlere ve mesleklere yönlendirilmeleri, gerektiğinde bireylerin mesleki niteliğinin artırılması için ilgili eğitim olanaklarından yararlandırılmaları, işe yerleştirilmeleri, işe uyumlarının sağlanması, işverenlerin beklentilerine uygun eşleştirilmelerinin yapılmasıdır (Erdoğan, 2011: 7).

Diğer taraftan iş ve meslek danışmanlığı kavramı yerine *kariyer danışmanlığı* kavramının daha uygun olacağı da düşünülmekte ve tartışılmaktadır (Erdoğan, 2011: 8). Mesleki hedefler ile ilgili bir kavram olan kariyer danışmanlığı, meslek seçiminden başlamak üzere, çalışma yaşamındaki ve dolayısıyla örgütlerdeki tüm kariyer uygulamaları ile emekliliğe hazırlıkta dâhil olmak üzere, bireylerin tüm çalışma yaşamını kapsayan çok geniş ve kapsayıcı bir süreci ifade etmektedir. Bir başka deyişle, kariyer kavramı yalnızca işler ve meslekleri kapsamamakta, aynı zamanda örgütleri de kapsamaktadır (Erdoğan, 2011: 8).<sup>1</sup>

## İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin Genel Özellikleri

### *İş ve Meslek Danışmanlığının Amacı, Hedef Kitleleri ve Temel Aşamaları*

İş ve meslek danışmanlığının amacı bireylerin kendilerini ve iş dünyasını tanımalarını sağlayarak çalışma yaşamının çeşitli evrelerinde bireylerin karşı karşıya kaldıkları iş ve meslek seçimi, iş ve meslekte ilerleme, iş ve meslek değiştirme, iş ve meslekte tatmin olma ve kendilerini geliştirme gibi konularda bireysel ve grup olarak yardımcı olma ve profesyonel destek vermektir (Erdoğan, 2011: 8). İş ve meslek danışmanlığının temel amaçları arasında meslek seçimi aşamasındaki gençler, çalışma yaşamına ilk defa katılacak yeni mezunlar, kariyerlerinde yükselme aşamasında olanlar, çalışma yaşamında dezavantajlı durumda olan gruplar ile emekliliği yaklaşan çalışanlardan oluşan birey veya gruplara kendilerini tanıma, iş dünyası ve meslekler hakkında bilgi verme, istihdam ve kendilerini geliştirme konularında destek olmak bulunmaktadır (Erdoğan, 2011: 9).

İş ve meslek danışmanlığının hedef kitleleri ise; genel olarak, *meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve çalışma yaşamında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her düzeydeki bireylerdir* (Erdoğan, 2011: 8). Bununla birlikte İŞKUR iş ve meslek danışmanlığının hedef kitlelerini tanımlarken, “iş danışmanlığı” ve “meslek danışmanlığı” hizmetlerinden yararlanacak bireylerden hareketle iş ve meslek danışmanlığı hedef kitlelerini iki temel gruba/sınıfa ayırma yoluna gitmiştir. Bu bağlamda İŞKUR’a göre iş danışmanlığı hizmetlerinden yararlananlar arasında (i) ilk defa emek piyasasına giren ve henüz mesleği olmayan gençler ve yetişkinler, (ii) uzun süre işsiz kalanlar, (iii) işverene dört veya dörtten fazla gönderildiği halde işe giremeyenler, (iv) 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, (v) mevcut mesleki eğitim olanakları hakkında bilgi isteyenler, (vi) güncelliğini yitirmeye başlayan mesleklerde istihdam edilen ve istihdam edilebilirliğini arttırmak için ek bir mesleki eğitime ihtiyacı olabilecek

---

<sup>1</sup> Ancak İŞKUR belgelerinde ve uygulamalarında iş ve meslek danışmanlığı kavramı kullanıldığı, yine İŞKUR bünyesinde bu alanda hizmet vermek üzere istihdam edilen uzmanlara iş ve meslek danışmanı adı verildiği için bu çalışmada iş ve meslek danışmanlığı kavramının kullanılması tercih edilmiştir.

bireyler, (vi) herhangi bir mesleği olmayıp işgücü yetiştirme kursuna katılmak isteyenler, (vii) çalışabilecekleri potansiyel işlerin nasıl bulunacağı hakkında bilgi isteyenler, (viii) iş aramada yönlendirmeye ihtiyaç duyan ve bu nedenle iş arama becerileri eğitiminden yararlanabilecek kişiler ve (iv) kendi işini kurmak isteyenler yer almaktadır (Erdoğan, 2011: 8-9).

İş ve meslek danışmanlığı sadece kariyer sorunları yaşayan birey ya da gruplara değil, aynı zamanda çalışma yaşamının tüm evrelerindeki birey ve gruplara, kendilerine uygun, isteyerek yaptıkları, verimli ve üretken olarak çalışabilecekleri bir iş ve meslek sahibi olmalarına destek vermeyi ve bu desteğin sürekliliğini sağlamayı amaçlamaktadır (Erdoğan, 2011: 10). İş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamaları dört başlık altında toplanarak incelenmektedir (Erdoğan, 2011: 12). Bu aşamalar sırasıyla (i) birey hakkında bilgi toplama, tanıma ve analiz etme; (ii) iş dünyası, işler ve meslekler hakkında bilgi toplama ve analiz etme; (iii) bireyin özelliklerini, iş dünyası, işler ve mesleklerin gerekleriyle karşılaştırma ve (iv) birey için bir gelişim ve eylem planı hazırlanmasıdır.

#### *İş ve Meslek Danışmanlığının Yasal Dayanakları ve Temel İlkeleri*

İş ve meslek danışmanlığının yasal dayanakları ulusal ve uluslararası olmak üzere belli başlı iki grup altında toplanarak incelenmektedir (Erdoğan, 2011: 9). Bunlardan ilk grubu oluşturan ulusal dayanaklar; 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu’nun 3/c ve 9/b maddesi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun 48. Maddesinin 7.fıkrası, Türkiye İş Kurumu Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği’nin 11/d, 11/e ve 11/f. Maddesi, Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği’nin 23/f maddesi, Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği’nin 30. Maddesi’nden oluşmaktadır.

İkinci grubu oluşturan uluslararası dayanaklar ise; Uluslararası Çalışma Örgütü’nce (ILO) kabul edilmiş olan İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 sayılı sözleşmenin 6. Maddesinin a/i fıkrası, Uluslararası Çalışma Örgütü’nce (ILO) kabul edilmiş olan İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 sayılı Sözleşmenin 3/1 maddesi, Uluslararası Çalışma Örgütü’nce (ILO) kabul edilmiş olan İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 sayılı Sözleşmenin 3/2 maddesi, Avrupa Sosyal Şartı’nın 1. Bölümü’nün 9. Maddesi ve 2. Bölümü’nün ¼. Maddesi’dir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulurken belli ilkelere uygun hareket edilmesi gerekmektedir (Erdoğan, 2011: 12-13). Bu ilkeler arasında her bireyin seçme özgürlüğüne sahip olması, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanılmasının isteğe bağlı olması, danışmanlık hizmetlerinde gizliliğin esas olması, söz konusu hizmetlerin tüm bireylere açık olması, bu hizmetin ilgili tarafların işbirliği ile yürütülmesi ve iş ve meslek danışmanlarının hem bireye hem de topluma karşı sorumlu olmaları yer almaktadır.

*İş ve Meslek Danışmanlarının Sahip Olması Gereken Başlıca Özellikler*

İş ve meslek danışmanlığı profesyonel bir meslek olarak kabul edilmelidir. Nitekim iş ve meslek danışmanlığı sadece destek ve yardımcı olmak amacıyla yürütülen bir faaliyet değildir. Destek ve yardımın sistematik, belli ilke ve yöntemlere uygun olarak yapılması gerekmektedir (Erdoğan, 2011: 9-10). Bu bağlamda iş ve meslek danışmanlığı yapacak bireylerin sahip olması gereken bazı asgari yetkinlikler bulunmaktadır. Söz konusu yetkinlikler, kariyer geliştirme kuramı bilgisi, bireysel ve grup danışmanlığı yapabilme becerisi, bireysel ve grup olarak ölçme ve değerlendirme becerisi, alanıyla ilgili doğru ve güncel bilgi ve kaynaklara ulaşabilme, kariyer geliştirme programı oluşturma, yönetme ve uygulama becerisi, koçluk, danışma ve performans iyileştirme becerisi, farklı kültür ve grupları anlama ve onlarla çalışabilme becerisi, araştırma ve değerlendirme yapabilme becerisi ve alanıyla ilgili teknolojiyi kullanma becerisi olarak sıralanabilir.

Mesleki Yeterlilikler Kurumu’nun hazırladığı belgede iş ve meslek danışmanının sahip olması gereken bilgi ve becerilerden bazıları ise şu şekildedir sıralanmıştır (Erdoğan, 2011: 10): analitik düşünme yeteneği, anket değerlendirme bilgisi, dezavantajlı grupların özelliklerine ilişkin bilgi, dinleme becerisi, ekip içinde çalışma yeteneği, empati kurma becerisi, ikna yeteneği, iş arama teknikleri bilgisi, kişilik tipleri ve davranış tarzları bilgisi, mesleğe ilişkin yasal düzenlemeler bilgisi, meslekler hakkında bilgi, ölçme ve değerlendirme araçları kullanım ve analiz bilgisi, temel çalışma mevzuatı bilgisi ve ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklere ilişkin bilgi.

## **İş ve Meslek Danışmanlığının Boyutları: Çeşitli Ülkelerde ve Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları**

Emek arz ve talebi, emek piyasalarında çoğu kez aynı anda mevcut olmalarına karşın, birbirleriyle buluşamaz. Nitekim emeğini arz eden işgücü emek piyasasının iyi organize edilmemesi nedeniyle işsiz kalırken; emek talep eden girişimci de aradığı nitelikte emeğin varlığından haberdar olmadığı için emek istihdam edemez. Gerek iş arayanları, gerek girişimcileri, gerekse ülke ekonomisini çok yakından ilgilendiren bu sorunun çözümü emek arzı ile emek talebini buluşturacak etkin işleyen “aracı kurumların” varlığına bağlıdır (İşçiçok, 2011: 193). Söz konusu kurumları daha yakından tanıyabilmek için ülke uygulamalarını incelemek yararlı olacaktır.

*Bazı Gelişmiş Batılı Ülkelerde İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları*

*İngiltere’de İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları*

İngiltere’de işe yerleştirme hizmeti sunan bürolar, “iş merkezi” (job centers) olarak adlandırılmaktadır. Hükümet tarafından finanse edilen ve kısmi olarak bağımsızlığa sahip bu söz konusu iş merkezlerinin büyük bir çoğunluğu kalabalık ve büyük caddeler üzerinde yer almakta ve bilgisayar ağı aracılığıyla da birbirlerine bağlanmış bulunmaktadır (Bıçerli, 2004: 191). İngiltere’de genç nüfusun gelecek planları



yaparken kaliteli danışmanlık hizmeti almaları ve yüksek kalifiyeli meslek danışmanlarının varlığı hayati önem taşıırken, İngiltere’nin danışmanlık hizmetleri uluslararası alandaki hizmetlerin çok gerisinde kalmaktadır.

İngiltere’de istihdam olanaklarının yeterli olmaması, yüksek öğrenime devam etme maliyetlerinin her geçen gün artması gençleri hayatlarına yön verirken zor seçimlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum gençlerin ihtiyaç duyduğu desteği daha önemli hale getirerek danışmanlık merkezlerinin önemini arttırmaktadır. Ancak danışmanlık merkezlerinin yapısı ve işleyişine ilişkin ülkede ciddi sıkıntılar mevcuttur. Örneğin, hizmet almak isteyenlerin danışmanlarla yüz yüze görüşme fırsatları giderek azalmakta, bunun yerini internet üzerinden rehberlik ve danışmanlık hizmetleri almaktadır. Bu durum, danışmanların başvuru yapanlara ayıracakları bu sınırlı zamanı çok etkin bir şekilde kullanmalarını gerekli kılmaktadır. Ancak meslek danışmanlarının yetersizliği bu alandaki bir başka sorundur (Westergaard, 2012: 327-328).

İngiltere’de özellikle 1994 yılında yerel danışma merkezlerinin özelleştirilmesi, ulusal düzeyde sunulan bir hizmetin önemli derecede bölümlenmesine yol açmıştır. 1997’de İşçi Partisinin başa gelmesinin ardından, hükümet danışmanlık merkezlerinde sunulan hizmetleri genç nüfus için ücretsiz ve kanuni bir hak olarak tanımıştır. Ayrıca hükümet çalışma arzu ve isteğini yitirmiş ve çalışmak için kısıtlı imkânlarla sahip olan gençlere özel bir ilgi göstermiştir. 2001’de ise hükümet yeni bir ulusal gençlik destek merkezi kurmuştur. Connexions, hem sosyal ve eğitim sorunlarıyla alakalı rehberlik ve danışmanlık hizmeti sunan hem de eğitime devam edemeyen veya bir işte çalışmayan ya da bir kurs bünyesinde kursiyer olmayan gençlere, yoğun destek sağlayan bir birim olarak kurulmuştur. Yine yalnızca genç nüfusu desteklemek amacıyla var olan merkezlerin bütçesi Eğitim ve Beceriler Departmanının kontrolüne verilirken, danışmanlık merkezleri Connexions’un bünyesine aktarılmıştır. Fakat ülkede farklı yapılanmalara da müsaade edilmiştir (Lewin & Colley: 2011, 2-3).

İngiltere’de eğitim hayatına devam eden gençlere yönelik danışmanlık hizmetleri ise 1997 yılından itibaren 14-16 yaş grubundaki öğrenciler için ulusal eğitimin/müfredatın zorunlu bir parçası haline getirilmiştir. Kapsamı ve içeriği belirlenmemiş olmasına ve okullarda farklı uygulama yaklaşımları olmasına rağmen, 2003 yılının başlarında öğrencilerin danışmanlık hizmeti alma yaşının on bire çekilmesi yönünde karar alınmıştır (OECD, 2003: 56).

#### *Almanya’da İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları*

Almanya’da danışmanlık hizmetleri geleneksel olarak eğitim danışmanlığı ve mesleki danışmanlık şeklinde kurumsal bir ayrıma dayalı olarak sürdürülmektedir. Eğitim sistemi içinde kurs ve kurumların seçimine ilişkin danışmanlık hizmetleri, eğitim kurumlarının kendi bünyelerinde gerçekleştirilir. Diğer yandan, 1998’e kadar mesleki danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetlerinde tek yetkili kurum Federal İstihdam Servisi olmuştur. Bu Servisin lağvedilmesiyle özel sektör bünyesinde de

bu hizmetler sunulmaya başlamıştır. Ancak kamu sektörü tarafından gerçekleştirilen danışmanlık hizmetlerinde eğitim danışmanlığı ve mesleki danışmanlık arasındaki kurumsal ayırım büyük ölçüde korunmuştur (Plant & Watts, 2002:4). Kamu temelli danışmanlık hizmetlerinde okullara ilişkin Federal İstihdam Servisi’nin temel sorumlulukları okul sonrası kariyer seçeneklerine ilişkin bilgilendirme, yönlendirme ve yerleştirme hizmetleri ile okul sürecinde eğitim seçimlerine rehberliktir (Plant & Watts, 2002: 6).

Almanya’da yakın zamana kadar rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sunumunda oldukça heterojen bir yapı mevcut olup; rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sunumunda ortak standartlar yoktu. Bu nedenle Eğitim, Kariyer ve İstihdam Ulusal Rehberlik Forumu (nfb) ile Heidelberg Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (IBW) ortaklaşa bir projeyi “Kalite Gelişimi İçin Açık Koordinasyon Süreci” hayata geçirmiştir. Proje ile sosyal ortaklar, dernekler, ekonomi, bilim ve politikadan aktörlerle, paydaşların yer aldığı Federal bir uygulamanın hayata geçirilmesi hedeflenmiştir. Proje iki safhada Federal Eğitim ve Araştırma Başkanlığı tarafından finanse edilmektedir (nfb & IBW, 2012: 3).

İlk aşama (2009-2012) yıllarını kapsayan dönemde proje ile hedeflenen amaç özetle; eğitim sisteminin ve iş gücü piyasasının etkinliğini ve etkililiğini artırmak, insan kaynaklarının tüm potansiyellerini kullanabilmek, bireyin istihdamını teşvik etmek, gelecekteki kalifiye işgücü talebini güvence altına almak, fırsat eşitliği ve sosyal içerme politikalarına katkıda bulunmak şeklinde sıralanabilir. İkinci aşama (2012-2014) yıllarını kapsayan dönemdir. Bu dönem “Uygulama ve Sistemli Bilgilenme”yi hedefleyen aşamadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine çok büyük önem verilen Almanya’da, Mesleksi Danışma Merkezi’nin (Beruf Information Zentrum /BITZ ) faaliyetleri, danışmanlık hizmetlerinin kalitesini ortaya koyma adına önemli örneklerden biridir. Ülkenin hemen her noktasında var olan ve bütün vatandaşların gün içerisinde herhangi bir zamanda ücretsiz olarak istedikleri kadar yararlanabileceği merkezde öğrencilere yönelik olarak; öğrencilere meslek seçiminde danışmanlık hizmeti vermektedir. Bu amaçla Merkez, öğrencilerin az bilgi sahibi olduğu meslekleri belirleyerek bu mesleklerin tanıtımını yapmakta; meslek seçiminde daha fazla bilgi sahibi olmalarını sağlamaktadır. Bu merkezden hiçbir mesleki eğitim almamış genel okul çıkışlı öğrenciler ile mesleki eğitim veren okullara devam eden öğrenciler, yüksekokul öğrencileri ve öğrenci ebeveynleri yararlanabilmektedir. Merkezde öğrenci anne babalarına yönelik ebeveyn geceleri düzenlenerek ailelere meslek seçimi konusunda bilgi verilmektedir. Merkez bunu, meslek tanıtma seminerleri ile proje günleri etkinlikleri şeklinde gerçekleştirmektedir. Meslek tanıtma seminerleri esnasında değişik mesleklerde çalışanlar çağırılarak onların mesleki bilgi ve deneyimlerini paylaşmaları merkezce sağlanmaktadır. Proje günleri etkinliklerinde ise; okullarda destekleyici bir hizmet olarak ebeveyn geceleri düzenlenerek özellikle Hauptschule ve Realschule öğrencilerine yaşlarına nispeten daha küçük/genç olması nedeniyle ebeveynler

bilgilendirilerek ebeveyn desteğinin sağlanması hedeflenmektedir (www.arbeitsagentur.de).

*İzlanda’da İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları*

İzlanda’da rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geçmişi oldukça eskilere dayanmaktadır. Ülkede 1900’lu yıllardan beri var olan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin önemli bir bölümü okul müfredat programlarında her düzeyde yer almaktadır. Bunun yanı sıra kariyer danışmanları halka, yaşam boyu öğrenme merkezlerinde, istihdam bürolarında bu hizmetleri vermektedirler. Ancak ülkede yetişkinlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin tarihsel geçmişi çok yeni olup, meslek danışmanlığı kurumu, 1980’te kurulmuştur ([www.nordvux.net](http://www.nordvux.net)).

İzlanda’da eğitsel ve mesleki rehberlik son yirmi yılda hızla gelişim göstermiştir. Eğitim sistemi içindeki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri en yaygın danışmanlık hizmetleri iken son yıllarda kamu istihdam ofislerinde, yaşam boyu öğrenme merkezlerinde ve işyerlerinde gerçekleştirilen mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde hızlı bir artış olmuştur (Stefánsdóttir, 2008: 13).

İzlanda’da ayrıca son yıllarda işyeri danışmanlık hizmetleri de giderek önem kazanmaktadır. Ülkede Leonardo da Vinci adı altında iki pilot uygulamayla işyeri rehberlik hizmetleri başlatılmıştır. Söz konusu uygulama, ülkede yetişkin eğitime ilişkin olumsuz tecrübelere istinaden hayata geçirilmiş bir uygulamadır. Bu proje ile işyerinde pratikte uygulanmakta olan danışmanlık metodlarının önemi artmaktadır. Uygulama işçilere mevcut çalışma ortamlarında, çalışma koşulları hakkında nasıl hissettiklerini anlama, bunu açıklama ve mevcut durumu ne şekilde düzeltebilecekleri konusunda yardım eden bir uygulamadır (Plant, 2008: 276-277).

Diğer taraftan başkent Reykjavík’teki yetişkinlere yönelik Halk Eğitim Merkezi’nde halktan her kesime profesyonel danışmanlar tarafından hizmet verilmektedir ([www.nordvux.net](http://www.nordvux.net)). Reykjavík’in İzlanda nüfusunun yarısını barındıran bir başkent olduğu düşünüldüğünde ise, bu söz konusu merkezin, ülke nüfusunun yarısına ulaşan ve hizmet veren son derece önemli bir merkez olarak büyük bir role sahip olduğu gözden uzak tutulmamalıdır.

İzlanda’da danışmanlık hizmetlerine oldukça önem verilmekte olup bu alanda istihdam edilen kişilerin eğitim düzeyleri de oldukça yüksektir. Nitekim 2007 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada danışmanların yarısından çoğunun bir lisans veya yüksek lisans diplomasına sahip olduğu tespit edilmiştir (Stefánsdóttir, 2008: 13).

*Norveç’te İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları*

Norveç’te rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin örgün eğitim içinde sunulmasına ilişkin bir gelenek vardır. Bu gelenek 1947 tarihli İstihdam Kanununa dayanmaktadır. 1960’lı yılların ortalarına kadar okullardaki rehberlik hizmetleri kamu istihdam servislerindeki meslek danışmanlarınca desteklenmiştir. Bu tarihten sonra da okullardaki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde, kamu istihdam servislerinden bazı yapısal destekler alınmaya devam edilmiştir. Ancak 1980’li

yılların ortalarında bu durum son bularak, kariyer danışmanlığı ve bilgilendirme hizmetleri kamu istihdam servislerinin yerleştirme ve diğer işlevlerine dâhil edilmiştir (Bezanson & Watts 2002: 4). Diğer taraftan sistem ile ilgili bir takım tartışmalar da hala devam etmekte olup; tartışmaların özünü, meslek danışmanlığının, hem sosyal; hem de mesleki sorunlarla ilgilenmesi oluşturmaktadır ([www.nordvux.net](http://www.nordvux.net)).

Norveç’te, Çalışma ve Refah Kurumu (Labour and Welfare Organisation) 1 Temmuz 2006’ta kurulmuş ve danışmanlık hizmetlerinde kapsamlı reformlar yapılmıştır. Örneğin her Belediye’de Bir NAV ofisinin oluşturulması ve bu yolla hizmet ağının genişletilmesi hedeflenmiştir (Christensen& Laegreid, 2010: 11). Norveç’te sınırlı sayıda da olsa özel sektörde de rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Ayrıca yine Norveç’te toplum temelli yetişkin rehberlik ve danışmanlık hizmetleri de verilmekte, bu hizmetleri veren merkezlere bazı belediyelerce destek verilmektedir. Ancak bu hizmetlerin son derece sınırlı olduğu ve maalesef taleplere yeterince cevap verilemediği belirtilmektedir ([www.nordvux.net](http://www.nordvux.net)).

#### *İsveç’te İş ve Meslek Danışmanlığı Uygulamaları*

İsveç kamusal danışmanlık hizmeti sunmada uzun bir tarihsel geçmişe sahiptir. Hâlihazırda 40 istihdam bürosu mesleki rehberlik hizmeti vermek için kurulmuştur. Ülkede danışmanlık ve rehberlik hizmeti alma her vatandaşın bireysel hakkı olup, vatandaşlar bu hizmetten herhangi bir ücret ödmeden yararlandırırlar. İsveç’te eğitim ve meslek danışmanlığı, zorunlu eğitim aşamasındaki ve daha ileri seviyedeki öğrencilere sunulmasının yanı sıra yetişkinlere de sunulmaktadır. Danışmanlar, genellikle okullar veya diğer eğitim kurumlarında çalışmaktadırlar. Ancak her okul bünyesinde danışman istihdam etmek yerine, belediyeler bünyesinde okullar için çalışan danışmanlar da mevcuttur (Skolverket, 2009: 18).

Yetişkinlere yönelik eğitim faaliyetlerine de büyük önem verilen İsveç’te, farklı yetişkin gruplarına yönelik bilgi, gözetim ve tavsiyeler şeklinde farklı danışmanlık hizmetleri sunulmaktadır. Sunulan bu tür faaliyetler genellikle, kurumlar, yerel belediyeler ve istihdam büroları tarafından yürütülmekte olup yetişkinlere yönelik danışmanlık hizmetlerini ülke genelinde yürüten 418 istihdam bürosu mevcuttur (Skolverket, 2009: 18.). Bu bürolarda sunulan hizmet ise daha çok işsizlere yöneliktir. Diğer taraftan, ülkede bu alanda hizmet veren farklı departmanlar kendi amaçlarını kendileri şekillendirmekte ve bu konuda hükümetin herhangi bir yaptırım ve yasama gücü bulunmamaktadır.

#### *Finlandiya*

Finlandiya’da profesyonel mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri 1939 yılında Helsinki’de bir istihdam ofisinde, psikolojik danışmanlık hizmetlerin sunulmasıyla başlamıştır. Bu alanda istihdam edilen psikologlar, öğrencilere ve mesleki danışmanlığa ihtiyaç duyanlara hizmet vermekle görevlendirilmiştir. 1940 ve 1950’li yıllarda Finlandiya’da 13 belediye bünyesinde mesleki danışmanlık hizmetleri hayata

geçirilmiştir. 1960’da ise Mesleki Rehberlik Kanunu yürürlüğe girmiştir. Mesleki rehberlik hizmetlerinin ulusal anlamda gelişimi Çalışma Bakanlığı eliyle olmuştur. Mesleki rehberlik ofisleri, istihdam ofislerinden bağımsız olarak kurulmuştur. 1973 yılında ise istihdam ofisleri ile mesleki rehberlik ofisleri bir çatı altında birleştirilmiştir (Nummenmaa & Sinisalo, 1997: 157).

Finlandiya’da 1970’li yılların başlarına kadar, okullardaki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, mesleki rehberlik ofislerinde çalışan psikologlarca yürütülmüştür. Ancak bu tarihten sonra okullardaki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri eğitimin bir parçası haline getirilmiştir (Nummenmaa & Sinisalo, 1997: 158). Bu bağlamda günümüzde Finlandiya’da iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, birbirini tamamlayan ikili bir sistem ile yürütülmektedir. Öğrencilere yönelik danışmanlık hizmetlerinin okullar aracılığıyla sunulduğu Finlandiya’da, mesleki rehberlik ve kariyer planlama hizmetleri ise, Emek Yönetimi Kurumu tarafından yürütülmektedir (Kasurinen & Vuorinen, 2002: 7). Finlandiya’da rehberlik ve danışmanlık servislerinin temel amacı, bireylere hayatlarının herhangi bir döneminde (ne zaman yönlendirilmeye ihtiyaç duyarlarsa) eğitim ve öğretimle ilgili seçimlerinde ve kariyer planlamalarında yardımcı olmaktır. Finlandiya’da yediden yetmişe, öğrenci, işgücü piyasası içinde yer alan almayan herkesin fırsat eşitliği çerçevesinde danışmanlık hizmetinden yararlanması mümkündür (CIMO, 2012: 2).

#### *Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı*

Ülkemizde Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (SBYKP) döneminden (2001-2005) itibaren işgücü piyasaları ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır (Biçerli, 2011:525). Bunların başında da, 2003 yılında yürürlüğe giren 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanun'unu gelmektedir. 4904 Sayılı Kanunla ülkemizde de ilk kez, özel istihdam bürolarının kurulmasının önü açılarak istihdam hizmetlerinde kamu tekeli kaldırılmıştır. Yine bu dönemde, Avrupa Komisyonu, 2002 yılında, Türkiye’ye Mali Yardım Programı kapsamında, İŞKUR’a, 40 milyon Euro’luk kaynağı hibe olarak aktarmıştır. Bu kaynağa yapılan 10 milyon Euro’luk ilaveyle İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla kapsamlı bir proje hayata geçirilmiştir (Biçerli, 2011: 525). Aktarılan bu kaynaklar; İŞKUR’un merkez ve taşradaki kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesinde ve aktif emek piyasası politikalarının uygulanmasına katkı sağlamıştır.

İŞKUR’un kurumsal kapasitesinin güçlendirilmesi çalışmaları izleyen yıllarda da devam ederken, 2011 yılına gelindiğinde ülkemizde de ilk kez “İş ve Meslek Danışmanlığı”, “bir meslek” olarak tanımlanmış; böylece 2011 ve 2012 yıllarında İŞKUR’a iş ve meslek danışmanlığı yapmak üzere 4000 kişilik bir kadro tahsisi gerçekleştirilmiştir (Biçerli, 2011: 525). 2012 yılı Nisan ayında 2000, 2012 yılı Temmuz ayında ise 813’ünün istihdam edilip göreve başladığı görülmektedir (İŞKUR, 2013: 70). Bir diğer ifadeyle, günümüzde İŞKUR’a bağlı 2813 iş ve meslek danışmanı görev yapmaktadır.

## Alan Araştırması: Bursa’da İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Profil Araştırması Anketi

### Araştırmanın Amacı, Yöntemi ve Kapsamı

Bu araştırma, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü bünyesinde “İş ve Meslek Danışmanı” olarak görev yapan personelin genel karakteristiklerini ve çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunları ortaya koymayı ve değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçtan hareketle dört temel araştırma konusu seçilmiştir. Bu araştırma konuları arasında (i) iş ve meslek danışmanlarının demografik özellikleri; (ii) iş ve meslek danışmanlarının kendi mesleklerine yönelik algıları; (iii) mesleğin etkinliği ile temel sorun alanları ve son olarak (iv) İŞKUR ile işverenlerin iş ve meslek danışmanlığı için önemi yer almaktadır. Bu araştırmanın tasarımındaki en önemli gerekçe, Türkiye’de görece yeni bir meslek olan iş ve meslek danışmanlığının, bu meslek sahipleri tarafından nasıl algılandığını ortaya çıkararak, iş ve meslek danışmanlarının genel görünümünü sunmak olmuştur.

Araştırmada veri toplama amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. “İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Profil Araştırması Anketi”, yirmi sorudan ve cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim derecesi, aylık kazanç gibi demografik sorulardan oluşmaktadır. Araştırmanın evreni, Türkiye’de görev yapan tüm iş ve meslek danışmanlarıdır. Zaman ve araştırma maliyeti gibi sınırlılıklardan dolayı sadece Bursa İŞKUR’da görev yapan 120 iş ve meslek danışmanı örneklem olarak seçilmiştir. Anket 113 personele uygulanmış olup, yıllık izin, hastalık gibi çeşitli sebeplerden dolayı kendilerine ulaşılamayan 7 iş ve meslek danışmanı, zorunlu olarak alan araştırmasının dışında tutulmuştur. Alan araştırması, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nden izin alınarak Mayıs 2013 ayında kuruma yapılan iki ziyaret ile gerçekleştirilmiştir.<sup>2</sup> Anketten elde edilen veriler, SPSS 17.0 istatistik programı yardımıyla analiz edilmiştir. Veri analiz yöntemi olarak tanımlayıcı istatistik yöntemi kullanılmıştır.

### İş ve Meslek Danışmanlarının Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarının %67,3 kadın, %32,7’si erkek olarak hesaplanmıştır. İş ve meslek danışmalarının %61’i 25-29 yaşları arasında ve yüzde 23’ü ise 30-34 yaşları arasındadır. Bu veriler göstermektedir ki, Bursa İŞKUR’da çalışan iş ve meslek danışmanları ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmakta

<sup>2</sup> Mayıs 2013 tarihinde gerçekleştirilen alan araştırmasından beş ay sonra, Kasım 2013 tarihinde gerçekleştirilen yasal düzenlemeler ile iş ve meslek danışmanlarının hem maaşlarında düşüş hem de özlük haklarında kayıplar meydana gelmiştir. İŞKUR’da 4/b kadrosunda sözleşmeli olarak göreve başlayan iş ve meslek danışmanlarının büyük çoğunluğu, maaşlarının 1/3’i oranında kesinti yapılarak 4/a kadrosuna geçirilmiştir. Bu bağlamda, alan araştırmasının bazı önemli sonuçlarını yaşanan son gelişmeler çerçevesinde, bir başka alan çalışması ile birlikte değerlendirmek gerekmektedir.

ve bu meslekte çalışanlar genç ağırlıklı bir görünüm içermektedir.

İş ve meslek danışmanlarının eğitim seviyeleri incelendiğinde, %66,4'ünün lisans ve %32,7'sinin yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Doktora programına kayıtlı veya doktora mezunu personel bulunmamaktadır. Çalışanların mezun oldukları üniversiteler ise büyük ölçüde çeşitlilik arz etmektedir. Türkiye genelindeki otuz farklı üniversiteden mezun olan iş ve meslek danışmanlarının %19,5'i Uludağ Üniversitesi'nden; %7,1'i Dumlupınar Üniversitesi'nden ve %6,2'si Ankara Üniversitesi'nden mezun olmuşlardır.

İş ve meslek danışmanları, mezun oldukları üniversite yönündeki çeşitliliğe karşı, mezun oldukları bölüm bakımından incelendiğinde, Fen-Edebiyat Fakültesi (%58,4) mezunlarındaki yoğunluk dikkat çekmektedir (Tablo-1). Fen-Edebiyat Fakültesi içerisinde de ağırlıklı olarak Matematik Bölümü (%25,7), Biyoloji Bölümü (%10,6), Fizik Bölümü (%9,7) ve Kimya Bölümü (%8,8) mezunları iş ve meslek danışmanı olarak görev yapmaktadır. İş ve meslek danışmanları arasında Eğitim Fakültesi'nden mezun olanların oranı %12,4; Mühendislik Fakültesi'nden mezun olanların oranı ise %11,5'tir.

**Tablo.1 Bursa İŞKUR'da Görevli İş ve Meslek Danışmanlarının Mezun Oldukları Fakülteye Göre Dağılımı (%)**

	N	%
Fen-Edebiyat Fakültesi	66	58,4
Eğitim Fakültesi	14	12,4
Mühendislik Fakültesi	13	11,5
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	6	5,3
<i>Cevapsız (Kayıp Veri)</i>	<i>14</i>	<i>12,4</i>
<b><i>Toplam</i></b>	<b><i>113</i></b>	<b><i>100</i></b>

## İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleği Üzerine Yönelik Algılar

Alan araştırmasının bu bölümünde ilk olarak, araştırmaya katılan iş ve meslek danışmanlarından kendi mesleklerini değerlendirmeleri ve ikinci olarak da bu mesleği Batı ülkelerindeki uygulamalar ile karşılaştırmaları istenmiştir. Bu amaçla, katılımcılara ilk olarak “Sizce bir İş ve Meslek Danışmanı'nın temel görevi nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya 113 katılımcının 112'sinden yanıt alınabilmiş ve katılımcıların %69,9'u “bireylere doğru meslek ve iş seçimine yönlendirmede yardımcı olmak” yanıtını vermiştir. Soruya, “iş arayanlar ile mevcut işini değiştirmek isteyenleri uygun işe yerleştirmek” cevabı verenlerin oranı ise %15'tir.

**Tablo.2 “Sizce bir İş ve Meslek Danışmanı’nın temel görevi nedir?”**

	N	%
Bireylerin kendilerini tanımalarına yardımcı olmak	11	9,7
İş arayanlar ile mevcut işini değiştirmek isteyenleri uygun işe yerleştirmek	17	15
Bireylere doğru meslek ve iş seçimine yönlendirmede yardımcı olmak	79	69,9
Bireylere farklı bir vizyon, misyon ve kimlik kazandırmak	4	3,5
İşverenlerin aradıkları nitelikte eleman bulmaya yardımcı olmak	1	,9
<i>Cevapsız (Kayıp Veri)</i>	<i>1</i>	<i>,9</i>
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

Ankete katılanların farklı fakülte ve bölümlerden mezun olmalarının işaret ettiği gibi, Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin tercih edilmesi sürecinde bireylerin bilgi ve becerileri farklılaşmaktadır. Meslekteki farklılaşmaya ilişkin olarak katılımcılara, “Hangi fakülteden mezun olmak, İş ve Meslek Danışmanlığı mesleği için en uygundur?” sorusu yöneltilerek kendilerine yönelik bir değerlendirmede bulunmaları sağlanmıştır. Katılımcıların %61,1’i *bu mesleğe ilişkin görevlerde, fakülte ve bölüm farkının önemli olmadığını* belirtmiştir. Diğer yandan, katılımcılar bu mesleğin Eğitim Fakültesi (%18,6), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (%14,2) ve Fen-Edebiyat Fakültesi (%6,2) mezunlarına daha uygun olduğu şeklinde yanıtlamıştır.

İş ve meslek danışmanlarına, gelişmiş Batılı ülkelerdeki meslektaşları ile kendileri karşılaştırmalarına yönelik sorular yöneltilmiştir. Ankete katılanların %69,9’u Batılı meslektaşlarının temel hak ve görevleri konusunda bilgi sahibi olduklarını söylerken, bu görüşü dile getirenlerin %69,2’si en önemli farklılığın altyapı sorununun olmaması ve iş ve meslek danışmanlığı kurumunun sistemli bir şekilde işlemesi olduğunu belirtmiştir. Batılı ülkelerdeki uygulamalar konusunda bilgi sahibi olanların %20,5’i bu mesleğin Batılı ülkelerde tanınırlığının ve saygınlığının daha yüksek olduğunu ve %6,4’ü meslektaşlarının uzman statüsünde kadrolu olarak istihdam edildiğini söylemiştir.

### **İş ve Meslek Danışmanlığı’nın Etkinliği ve Temel Sorun Alanları**

Anket soruları içerisinde, iş ve meslek danışmanlarının bu mesleği tercih etmelerindeki temel gerekçeleri, bilgi, beceri ve tecrübelerini ne derece kullanabildikleri, iş tatmini ve meslekle ilgili kariyer hedefleri gibi çalışanların etkinliklerini değerlendirmeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Ayrıca, iş ve meslek



danışmanı olarak, bu meslekteki en önemli sorunu ortaya çıkarmaları ve kendilerinin daha etkin ve verimli çalışabilmeleri için ortaya konacak çözümü belirtmeleri yönünde sorular yöneltilmiştir.

Ankete katılan 113 iş ve meslek danışmanı, bu işi öncelikli olarak yazılı ve görsel medya aracılığıyla (%54,9) bulmuştur. İş bulma sürecinde “eş-dost ve akraba” %26,5 ve “İŞKUR” %18,6 oranında bir rol oynamıştır.

Katılımcıların iş ve meslek danışmanlığı mesleğini tercih etmelerindeki temel gerekçesi, *bu mesleğin Türkiye’de yeni ve kariyer şansı yüksek bir meslek olması* (%45,1)’dir. İnsanlar ile iletişim içinde olmak ve onlara yardım etmek (%31), uzun süre işsizlik sürecinden sonra bu meslekte çalışmak zorunda kalmak (%8,8), hayalindeki mesleğe atanamamak (%5,3) ve maddi anlamda tatmin edici bir iş olması (%5,3) katılımcıların bu mesleği tercih etme nedenleri arasındadır. Diğer yandan, sadece %1,8’i bu mesleğin idealindeki meslek olduğunu belirtmiştir.

İş ve meslek danışmanlarına “İş ve meslek Danışmanlığı için yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olduğunuzu düşünüyor musunuz?” sorusu yöneltilmiş ve sadece % 47,8’i yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olduğunu belirtmiştir. Yeterli bilgiye ve tecrübeye sahip olmayan katılımcılardan bu durumun gerekçesini belirtmeleri istediğinde ise, %51,8’i “işgücü piyasaları ve meslekler hakkında yeterince bilgiye sahip değilim” ve %41’i “bu mesleğe ilişkin bilgi ve beceriler konusunda yeterince eğitim almadım” şeklinde görüş bildirmiştir. Mezun oldukları bölümlerden aldıkları bilgi ve becerileri, mesleğe ilişkin görevlerde ne derece kullandıklarına yönelik bir soruyu, %44,2’si “Kullanıyorum” ve %11,5’i “Sıklıkla Kullanıyorum” şeklinde yanıtlamıştır.

Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nde çalışan iş ve meslek danışmanlarının büyük çoğunluğu işlerini *“tatmin edici”* (%60,2) ve *“kesinlikle tatmin edici”* (%10,6) bulmaktadır. Bu çerçevede, Tablo-3’de sunulduğu gibi katılımcıların meslekleri temelinde geleceğe yönelik kariyer hedefleri incelendiğinde, %66,4’ü *bu mesleği kariyer hedefleri açısından kesinlikle kalıcı bir iş olarak görmektedir*. Diğer yandan, bu meslekte kariyer imkânlarının yeterli olmadığını düşünenlerin oranı ise %20,4’tür. Çalışanların yalnızca %2,7’si bu işi geçici bir iş olarak görmektedir.

**Tablo.3 “İş ve Meslek Danışmanı olarak mesleğinizi düşündüğünüzde, geleceğe yönelik bakışınız nedir?”**

	N	%
Bu mesleği geçici bir iş olarak düşünüyorum	3	2,7
Bu mesleği kariyer hedeflerim açısından kesinlikle kalıcı bir iş olarak görüyorum	75	66,4
Bu meslekte kariyer imkânlarının yeterli olduğunu düşünmüyorum	23	20,4
Bölümüm ve deneyimlerim ile yakından bağlantılı bir işe geçebiliyim	6	5,3
Diğer	6	5,3
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

Ankete katılanlara, iş ve meslek danışmanlığı mesleğine ilişkin temel sorunun ne olduğu ve kendilerinin daha etkin ve verimli çalışabilmeleri için hangi koşulların sağlanması gerektiği soruları yöneltmiştir. Tablo-4'den izleneceği gibi, iş ve meslek danışmanları, *İŞKUR'daki altyapı eksikliği ve fiziki yetersizlikleri en önemli sorun olarak görmekte*dirler. Bu sorunun ardından en önemli ikinci sorun ise, sözleşmeli personel olarak çalışmanın yarattığı iş güvencesizliğidir. *Katılımcıların hiçbiri yaptıkları işe karşılık aldıkları ücreti temel bir sorun olarak görmemektedirler.*

**Tablo.4 “İş ve meslek danışmanlarının en temel sorunu sizce aşağıdakilerden hangisidir?”**

	N	%
Aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasında ilişkinin olmaması	4	3,5
İşsizlerin iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yeterince haberdar olmaması	8	7,1
İŞKUR'daki altyapı eksikliği ve fiziki yetersizlikler	62	54,9
Sözleşmeli personel olarak çalışmalarının yarattığı iş güvencesizliği	34	30,1
Gün içerisinde çok fazla kişi ile görüşme yapılmasının yarattığı sıkıntılar	3	2,7
Birebir görüşmelerde ortaya çıkan güvenlik sorunu	1	,9
Yaptıkları işe karşılık ücretin düşük olması	-	-
<i>Cevapsız (Kayıp Veri)</i>	1	,9
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

Katılımcıların belirttikleri öncelikli sorunlar bağlamında, daha etkin ve verimli çalışabilmeleri için fiziki koşulların iyileştirilmesinin gerektiği (%32,7) öne çıkmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının sözleşmeli personel olarak çalıştırılmaları yerine daimi kadroya geçirilmeleri (%25,7) ve aldıkları eğitimlerin sıklaştırılması (%14,2) da, çalışanların mesleki anlamda ihtiyaçları arasındadır. Katılımcıların %7,1’ine göre, işverenlere bu mesleğin tanıtılması önem taşımaktadır.

## **İŞKUR ve İşverenlerin Rolünün Değerlendirilmesi**

Araştırmanın bu aşamasında, katılımcılara İŞKUR’un ve işverenlerin iş ve meslek danışmanlığı açısından rollerine ve görevlerine ilişkin sorular yöneltilmiştir. İlk olarak, “İş ve Meslek Danışmanlığı kurumunun daha sağlıklı işleyebilmesi için İŞKUR’a düşen temel görev nedir?” sorusuna, katılımcıların %46,9’u “İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanları’nın fiziki koşullarını iyileştirmelidir” yanıtını vermiştir. Bu yanıtı sırasıyla, “İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanları’na verilen eğitimleri arttırmalıdır” (%24,8), “İŞKUR, bu mesleğin tanıtımını daha etkin bir şekilde yapmalıdır” (%14,2), “Eğitime ihtiyacı olan işsizleri yönlendirebileceğimiz kurslar çeşitlendirilmelidir” (%8) ve “İşverenler ile daha sık görüşmeler sağlanmalı” (%3,5) yanıtları izlemiştir.

İŞKUR tarafından sağlanan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin sistematik, belli ilke ve yöntemlere uygun olarak verildiği görüşüne katılıp katılmadıklarını belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların %4,4’ü bu görüşe kesinlikle katılmadığını; %34,5’i bu görüşe katılmadığını; %26,5’i bu konuda kararsız olduğunu; %31,9’u bu görüşe katıldığını ve sadece %1,8’i bu görüşe kesinlikle katıldığını savunmuştur.

İşverenlerin iş ve meslek danışmanları açısından önemi araştırılmak istenmiş, “İş ve Meslek Danışmanlığı kurumunun daha etkin işleyebilmesi için sizce işverenlere düşen görev nedir?” sorusuna yanıt aranmıştır (Tablo-5). İş ve meslek danışmanlarının %57,5’i işverenler ile İŞKUR arasındaki iletişimin güçlendirilmesini, %27,4’ü işverenlerin bu meslek konusunda daha fazla bilgi sahibi olması gerektiğini ve son olarak %13,3’ü işverenlerin bu mesleği devlet kurumuna ait bir iş olarak görmemeleri gerektiğini belirtmiştir.

**Tablo.5 “İş ve Meslek Danışmanlığı kurumunun daha etkin işleyebilmesi için sizce işverenlere düşen görev nedir?”**

	N	%
İşverenler, bu mesleği yalnızca devlet kurumuna ait bir meslek olarak görmemeli	15	13,3
İşverenler İŞKUR ile olan iletişimlerini güçlendirmeli	65	57,5
İşverenler İş ve Meslek Danışmanlığı konusunda daha fazla bilgilendirilmeli	31	27,4
<i>Cevapsız (Kayıp Veri)</i>	2	1,8
<b>Toplam</b>	<b>113</b>	<b>100</b>

İşverenlerin, iş ve meslek danışmanlığı süreci açısından değerlendirilmesi amacıyla, işverenlerin süreçteki katkıları daha fazla olursa ankete katılan iş ve meslek danışmanlarının görevlerinin daha sağlıklı bir şekilde işleyeceği görüşüne ne derece katıldıkları ölçülmeye çalışılmıştır. Katılımcıların %52,2’si bu görüşü “Kesinlikle Katılıyorum” ve %37,2’si “Katılıyorum” şeklinde cevaplandırarak, işverenlerin İŞKUR’a ve kendilerine yardımcı olmalarının gerekliliğini vurgulamışlardır.

## Sonuç

İş ve meslek danışmanlığı; genel olarak, bireylerin özellikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireylerin istek ve durumuna en uygun iş ve meslekleri seçmeleri, seçtikleri meslekler ile eğitim olanaklarından yararlanmaları, işe yerleştirilme, işe uyum ile ilgili sorunların çözümüne yönelik sistemli bir yardım edilme sürecidir. İş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesi ise; genel olarak, meslek seçimi aşamasında olan gençler, işsizler ve çalışma yaşamında kariyerlerinin değişik aşamalarında bulunan her düzeydeki bireylerdir. Türkiye gibi, hem istihdam edilenlerin düşük ve orta vasıflı olduğu hem de genç işsizliğinin yaygın olduğu ülkelerde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti işgücü piyasası açısından giderek önem kazanmaktadır.

Bu çalışmada, Türkiye’de İŞKUR tarafından kurumsal kimlik kazandırılan “İş ve Meslek Danışmanlığı” hizmetinin genel özellikleri ve boyutları, iş ve meslek danışmanları perpektifinden incelenmeye çalışılmıştır. Bir başka ifadeyle, iş ve meslek danışmanlığının genel karakteristiklerini iş ve meslek danışmanlarının bakışıyla alan çalışmasına dayanarak sunmak amaçlanmıştır. Bu amaçla, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nde görevli iş ve meslek danışmanlarına yönelik bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir. Alan araştırmasının sonuçlarına göre ilk olarak, *Türkiye’de benüz yaygınlaşmakta olan bu mesleğe öncelikli olarak lisans mezunu gençlerin ve kadınların ilgi gösterdikleri görülmektedir.* Çalışanların en az dört yıllık bir lisans

diplomasına sahip olmaları ve lisans sonrası eğitime devam eden kişilerin oranının kayda değer bir yüzdeye sahip olması, bu mesleği beyaz yakalı ve uzman meslekler kategorisinde değerlendirmemizi sağlamaktadır.

Türkiye’de ortalama olarak üniversite bitirme yaşının yirmi iki olduğu (Keser: 2006: 110) ve ilk bir yıl içinde işe girebilmenin ancak mümkün olduğu göz önünde bulundurulursa, Bursa’da görev yapan iş ve meslek danışmanlarının iş hayatına henüz katılanlardan oluştuğu söylenebilir. İş ve meslek danışmanlarının bu mesleği tercih etme nedenleri arasında “uzun süre işsizlik sürecinden sonra bu meslekte çalışmak zorunda kalmak” ve “hayalindeki mesleğe atanamamak” yer almaktadır. Ayrıca, bu mesleğin Türkiye’de yeni ve kariyer şansı yüksek bir meslek olması da iş ve meslek danışmanlarının bu mesleği seçmeye karar vermede belirleyici olmuştur. *Söz konusu nedenler bu mesleğin, uzun süreli işsizler ve eğitilmiş genç işsizler tarafından da tercih edildiğini ortaya çıkarmaktadır.*

Çalışanların mezun oldukları üniversiteler çeşitlilik gösterirken, mezun oldukları fakülteler açısından incelendiğinde Fen-Edebiyat Fakültesi’ndeki yoğunlaşma dikkat çekicidir. Türkiye’de fen edebiyat fakültesi mezunlarının özel sektörde çoğunlukla eğitimle ilgili faaliyetlerde bulunan kurumlarda iş bulabilmeleri, pedagojik formasyonda yaşadıkları sıkıntılar (Avciata: 2012: 82) ve KPSS ile atanmalarındaki gibi zorluklar nedeniyle iş ve meslek danışmanlığına yoğun olarak yöneldikleri düşünülebilir. *Araştırmaya katılan danışmanların çoğunluğunun, bu mesleğe ilişkin görevlerde fakülte ve bölüm farkının önemli olmadığını belirtmesi de bu görüşü desteklemektedir.* Kasım 2013 tarihi itibarıyla özlük haklarında yaşadıkları kayıplara rağmen, bu mesleğin “diplomalı işsizler” için yeni, geleceği parlak ve kariyer olanaklarına sahip bir iş fırsatı olduğunu söylemek mümkündür.

Anglosakson ve Avrupa ülkelerinin tersine, Türkiye’de henüz üç yıllık gibi kısa bir geçmişe sahip olan iş ve meslek danışmanlığının bu mesleğe sahip olanlara göre en temel sorunları arasında öncelikli olarak *İŞKUR’daki altyapı eksikliği ve fiziki yetersizlikleri* dikkat çekmektedir. Örneğin, İngiltere’de ve Almanya’da bulunan “iş merkezleri” ve “meslek danışma merkezleri”nin sayıca çok olması ve şehir merkezlerindeki kalabalık caddelerde yer alması, bu mesleğin işgücü piyasası açısından ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Gelişmiş ülkelerde altyapı olanaklarının düzgün bir şekilde işliyor olması, meslek danışmanlığının sistematik bir biçimde yapılması gerekliliğini vurgulamaktadır. *Araştırmaya katılanların da belirttiği doğrultuda, bu kurumlarda çalışan Batılı ülkelerdeki meslektaşları gibi Türkiye’de de iş ve meslek danışmanlarının iş güvencesine sahip olmaları ve saygınlıklarının yüksek olması beklenmektedir.* Türkiye’deki iş ve meslek danışmanlarının sözleşmeli personel olarak çalışmalarının yarattığı iş güvencesizliği, işlerindeki performansı doğrudan ve olumsuz yönde etkilemektedir.

İşgücü arzı yönünden uzun süreli işsizlik incelendiğinde, uzun süre iş arayıp da bulamayanların bu süreç sonunda cesaretleri kırılmakta, çeşitli psikolojik sıkıntılar yaşamakta, işsizlik süreci uzadıkça yetenek kaybı olmakta ve vasıf gerektiren işlere girmeleri güçleşmektedir. Bu sorun bağlamındaki araştırmanın

bulgularına göre, *iş ve meslek danışmanlarının “bireylere doğru meslek ve iş seçimine yönlendirmede yardımcı olmak” amacını benimsemeleri önemli bir kazanım olarak karşımıza çıkmaktadır.* Nitekim, iş ve meslek danışmanlarının sahip olmaları gereken temel özellikler arasında mesleğe ilişkin yasal düzenlemeler bilgisi, kişilik tipleri ve davranış tarzları bilgisi, kariyer geliştirme, yönetme ve uygulama becerisi, empati kurma becerisi yer almaktadır. Katılımcıların, iş ve meslek danışmanlığı sürecinin temel aşamalarını ve temel görevlerini özümstedikleri söylemek mümkündür.

İş ve meslek danışmanlığını sunan tek resmi kurum olan İŞKUR’un özellikle iş ve meslek danışmanlarına yönelik sürekli eğitimlere ve bu mesleği tanıtmaya daha fazla önem vermesinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İş ve meslek danışmanlarının yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olduklarını ve İŞKUR tarafından verilen eğitimlerde işgücü piyasası ve meslekler hakkında yeterli bilginin aktarıldığını söylemek güçleşmektedir. *Türkiye’de henüz iş ve meslek danışmanlığının sistematik, belirli ilke ve yöntemlere göre uygulanmadığı ve bazı aksaklıklara sahip olduğu görülmektedir.*

Araştırma sonuçları göstermektedir ki, işgücü piyasasındaki danışmanlık hizmetlerinin günümüzde giderek daha fazla önem kazandığı göz önünde bulundurulduğunda, iş ve meslek danışmanlığı bireylerin kariyer hedefleri açısından kalıcı bir iş olarak görebilecekleri meslekler arasında yer almaya başlamıştır. Gerek iş ve meslek danışmanlarının işlerini tatmin edici bulmaları gerekse bu mesleği kariyer hedefleri açısından kesinlikle kalıcı bir iş olarak düşünmeleri, bu mesleği Türkiye’de işgücü piyasasındaki gençler açısından çekici kılmaktadır. Sözleşmeli personel olarak geçici çalışmalarına rağmen, bu durumu ikincil bir sorun olarak görmeleri de, söz konusu ilginin boyutuna işaret etmektedir. Ayrıca, Bursa İŞKUR İl Müdürlüğü’nde çalışan danışmanların en ciddi sorununun fiziki yetersizlikler ve altyapı eksiklikleri olması, Türkiye’de bu mesleğin halen kurumsallaşma aşamasında olduğunu ve bu süreçte bazı sorunlu alanların oluştuğunu göstermektedir.

Ortaya çıkan sorunlu alanlardaki eksikliklerin giderilmesinde, hem İŞKUR hem de işverenler önemli ölçüde rol oynamaktadırlar. Bu noktada, katılımcılara göre İŞKUR’a düşen en önemli görevler fiziki koşulların iyileştirilmesi ve iş ve meslek danışmanlarına verilen eğitimlerin artırılmasıdır. Bu kurumsal sorumluluğa ek olarak, İŞKUR ile işverenler arasındaki işbirliği hayati derecede önem taşımaktadır. Araştırmaya katılan danışmanların, bu mesleğin daha etkin işleyebilmesi için işverenler ile İŞKUR arasındaki iletişimin güçlendirilmesine özellikle vurgu yapmaları, söz konusu işbirliğinin artırılması gerektiği sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca, İŞKUR işverenleri bu meslek hakkında daha fazla bilgilendirmeli ve işgücü piyasası açısından önemini anlatmalıdır.

## KAYNAKÇA

- Avcıata, U. (2012) “Fen-Edebiyat Fakültelerinde Karşılaşılan Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **Eğitime Bakış**, Sayı:23, 82-85.
- Aytaç, S. (2005) **Çalışma Yaşamında Kariyer (Yönetimi, Planlaması, Gelişimi ve Sorunları)**, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bezanson, L. and Watts, T. (2002), **OECD Review of Career Guidance Policies: Norway Country**, OECD.
- Biçerli, M.K. (2004) **İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:1563.
- Biçerli, M.K. (2011) **Çalışma Ekonomisi**, 6. Baskı, İstanbul: Beta.
- Christensen, T. and Laegreid, P.( 2010), “Reforming Norway’s Welfare Administration”, URN:NBN:se:statskontoret-2010-Om-offentlig-sektor-3.pdf (Erişim, 07.12.2013).
- CIMO (2012), **Lifelong Guidance in Finland**, [http://www.cimo.fi/instancedata/prime\\_product\\_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/26710\\_Lifelong\\_Guidance\\_in\\_Finland\\_booklet.pdf](http://www.cimo.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/cimo/embeds/cimowwwstructure/26710_Lifelong_Guidance_in_Finland_booklet.pdf) (Erişim, 07:01:2014).
- Erdoğan, N. (2011) “İş ve Meslek Danışmanlığı”, İş ve Meslek Danışmanlığı Derneği (der.), **İş ve Meslek Danışmanlığı**, Ankara: İŞKUR, 6-23.
- İşığışık, Ö. (2011) **İstihdam ve İşsizlik**, Bursa: Ekin Kitabevi.
- İŞKUR (2013). **İŞKUR 2012 Yılı Faaliyet Raporu**, Ankara.
- Karagülle, B. (2007) **Türkiye’de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu’nun İş Danışmanlığı Hizmetleri**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.
- Kasurinen, H. ve Vuorinen, R. (2002), **OECD Review of Career Guidance Policies: Finland National Questionnaire**, OECD.
- Keser, A. (2006) “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 11 (1), 100-119.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007) **İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (Türkiye ve AB Ülkeleri)**, 2.baskı, Bursa: Ekin Kitabevi.
- Lewin, C. and Colley, H. (2011), “Professional Capacity for Career Guidance in England: Some Baseline Data”, **British Journal of Guidance & Counselling**, Vol. 39, No. 1, February 2011, 1-24
- Nfb ve IBW (2012), **Quality and Professionalism in Career Guidance and Counselling - The Open Process of Coordination for Quality Development in Career Guidance in Germany(2009- 2012)**, Berlin/Heidelberg: Nfb and IBW.
- Nummenmaa, A. R. ve Sinisalo, P. (1997), “Career Counseling and Counselor Training in Finland”, **Journal of Employment Counseling**, Vol. 34, 157-184.

- OECD, (2003), “Career Guidance New Ways Forward”,  
<http://www.oecd.org//innovation-education/19975192.pdf> (Erişim Tarihi: 06.01.2014).
- Plant, P. (2008), “On the Shop Floor: Guidance in the Workplace”, **International Handbook of Career Guidance** içinde (ed. James A. Athanasou ve Raoul Van Esbroeck), s. 265-283
- Plant, P. ve Watts, T. (2002), **OECD Review of Career Guidance Policies: Germany National Questionnaire**, OECD.
- Skolverket (2009), “Education, Work, Guidance in Sweden”,  
<http://www.dokumaten.se/Pubs/0d838e84-fe4e-4a20-b8de-5ea851f7fbd3/education-work-guidance-in-sweden.pdf> (Erişim Tarihi: 06.01.2014).
- Stefánsdóttir, D. (2008), **Educational and Vocational Guidance in Iceland**, Euroguidance Centre.
- Şahin, R. (2001) “Almanya’da Meslek Danışma Merkezi Tarafından Yürütülen Mesleki Danışmanlık Etkinlikleri: Hannover Kenti Örneği”, **Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, Cilt 1 Sayı 2, 162-169.
- Westergaard, J. (2012), “Career Guidance and Therapeutic Counselling: Sharing ‘What Works’ in Practice with Young”, **British Journal of Guidance & Counselling**, Vol. 40, No. 4, 327-339.  
[http://www.arbeitsagentur.de/nr\\_26264/Navigation/zentral/Buerger/Zwischenzeit/Beratung/Beratung-Nav.html](http://www.arbeitsagentur.de/nr_26264/Navigation/zentral/Buerger/Zwischenzeit/Beratung/Beratung-Nav.html) (Erişim Tarihi: 06.01.2014).  
<http://www.nordvux.net/download/3059/> (Erişim Tarihi: 28.06.2013).  
<http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isarayan/danismanlik.aspx> (Erişim Tarihi: 26.06.2013)