

TÜRKİYE’DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI SİSTEMİNİN İŞLERLİĞİ*

Kemal YILDIZ*
Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT†

Özet

Bu çalışmanın amacı, istihdamın korunması ve geliştirilmesi amacıyla 2012 yılında Türkiye İş Kurumu’nda başlatılan iş ve meslek danışmanlığı sisteminin işlerliğini iş ve meslek danışmanlarının deneyim ve bakış açılarıyla tespit etmektir. Çalışmada öncelikle konu ile ilgili literatürün özeti ortaya konmuş, daha sonra sahadan toplanılan veriler analiz edilmiştir. En sonunda da bu verilerin sonuçları üzerinde tartışılmıştır. Mevcut sistemde her bir iş ve meslek danışmanı istihdam ve eğitimle ilgili her işi yapmaktadırlar. İş ve meslek danışmanları, bu uygulamanın verimliliğine ilişkin herhangi bir fikre sahip olmadıklarını söylerken, işlerin (işyeri ziyareti, işe yerleştirme, mesleki eğitim vs.) gruplara bölünerek yapılması şeklindeki bir sistemin daha başarılı olacağına olan inançları güçlüdür. İş ve meslek danışmanlarınca genellikle iş danışmanlığı yapıldığı ve meslek danışmanlığına gereken önemin verilmediği, işe yerleştirme ve mesleki eğitim faaliyetlerinin zayıf kaldığı tespit edilmiştir. Performans kriterlerinin gerçekçi olmadığı, hedeflerin açık ve belirgin konulmadıkları ifade edilmektedir. Bu olumsuzluklar göz önüne alınarak mevcut sistemin değiştirilmesi, rehabilite edilmesi iş ve meslek danışmanlığı olgusunun verimliliği açısından olumlu olabilir.

Anahtar Kelimeler: İş ve meslek danışmanlığı, Türkiye İş Kurumu, aktif istihdam politikaları.

FUNCTIONING OF JOB AND CAREER CONSULTANCY SYSTEM IN TURKEY

Abstract

The aim of this study is to identify the functioning of the job and career consultancy system initiated at the Turkish Employment Agency in 2012 in terms of experience and perspectives of job and career counselors. In the study, first the summary of the literature about the subject is studied, then the data collected from the field is analyzed. Finally, the results of these data are discussed. In the current system, each job and career counselor is doing all the work related to employment and education. While job and career counselors claim that they don't have any idea about the efficiency of this practice, the belief that a system of division of work (workplace visit, job placement, vocational training etc.) into groups would be more successful. It has been found out that usually job and career counselors work as job counselor and, not given the required importance to career counseling, and that job placement and vocational training activities remain weak. It is stated that the performance criteria are not realistic and the targets are not clearly and evident. Given these negativities, changing and rehabilitating the current system may be positive in terms of the job and career consultancy productivity.

Keywords: Job and career consultancy, Turkish Employment Agency, active employment policies.

Giriş

Tam istihdam hedefine en yakın olunan ve refah devletinin “altın çağ”ını yaşadığı dönemlerin ardından gelen dönemde, tüm gelişmiş ülkeler kronik işsizlik kavramı ile yüzleşmek zorunda kalmıştır. Toplumsal ahengi bozan başlıca unsurlardan olan işsizlik, 1980’den itibaren girilen neoliberal dönem ile yaşanan ekonomik ve sosyal değişimler eşliğinde başta Avrupa olmak üzere tüm Dünya’da önemli bir sorun haline gelmiştir. Yaşanan ekonomik krizlerin de perçinleyerek gündemin en sıkıntılı sorunlarından biri haline getirdiği işsizlik, birey ve toplum açısından potansiyel ekonomik bir kayıp olarak kendisini göstermektedir. Bu durum, işsizliğin başrolündeki bireylerin topluma vereceği zararın toplumsal tehdit olmasının yanı sıra demokratik rejimler için de bir tehdit ve sorun alanına işaret etmektedir (Akgeyik, 2011:2). İşgücünün üretim amacıyla istihdamı ile başlayan ve günümüze dek varlığını koruyan işsizlik, son yüzyılda alınan tüm ekonomik, sosyal ve politik önlemlere rağmen etkisini arttıran, önüne geçilemeyen, özelde bireyi genelde ise toplumları etkileyen bir rijit gerçeklik olarak

* Bu makale 18-21 Mayıs 2017 tarihlerinde Bakü/Azerbaycan’da gerçekleştirilen 13. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi’nde bildiri olarak sunulmuştur.

* Yard.Doç.Dr. Bandırma 18 Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kyildiz@bandirma.edu.tr

† Ar.Gör. Bandırma 18 Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, myorubulut@bandirma.edu.tr

karşımızdadır. Birkaç türü hariç isteyerek gerçekleşmeyen bir diğer ifadeyle gayri iradi olan işsizlik olgusu, insan gücünün zamanla israfıdır. İnsan gücü, üretim unsurlarının belki de en önemlisi olan işgücünün temel kaynağı olarak israf edildiğinde, atıl kaldığında yahut yeterince değerlendirilmediğinde, özellikle iktisadi gelişmesini başarma çabasında olan Türkiye için üretim gücünün kullanılmamış olması, en iyi ihtimalle yerinde sayması manasını taşır. Çünkü iktisadi gelişmenin taşıyıcısı üretim gücü ve bu gücün artması olduğundan, bu gücün yapısı ve istihdamı da doğası gereği ülke kalkınmasının yegâne etkeni olacaktır (Tokcan, 2011:37).

Türkiye’de istihdam yapısı, son 10 yıllık dönemde önemli bir değişim geçirmiş ve işsizlik sorununa yapısal değişim nedeniyle yaklaşan çok sayıda çalışma yapılmıştır. Yapılan bu çalışmalar sonucunda, Türk İşgücü Piyasası’nın bazı önemli özellikleri dikkat çekmektedir. Bu özelliklerden bir tanesi, 1950’lerden sonra başlayan kırsaldan kente geçiş sürecinin hala devam etmesidir. Evrensel kalkınma sürecine özgü olarak kırsaldan kentlere geçiş, tarımdan tarım dışına işgücü göçünü ve tarım dışında yüksek miktarda istihdam yaratılması gerekliliğini beraberinde getirmektedir. Ancak, planlı kalkınma döneminde hızlı bir büyüme sürecine girilmesine rağmen, Türkiye’de sanayi istenilen düzeye ulaşmamıştır (Ay, 2014:323). Bununla birlikte, bu dönüşümde tarımdan sanayi sektörüne geçişin hikâyesi Kıta Avrupa’sındaki gibi kitleler halinde gerçekleşmemiş, kısıtlı sanayi sektörüne geçiş ile birlikte doğrudan hizmet sektörüne de geçiş söz konusu olmuştur.

Bu yapısal değişimin bir gereği olarak, bahsi geçen boyutuyla istihdam ve işsizlik sorunlarının çözümünde izlenecek işgücü politikalarının üretilmesi ve uygulanabilmesi için, 617 sayılı KHK ile Türkiye İş Kurumu kurulmuştur (Eser ve Terzi, 2008:242). 1946 yılında kurulan İŞKUR’a 2003 yılında çıkarılan yasayla yeni bir nitelik kazandırılmış ve bu tarihten itibaren İŞKUR aktif istihdam politikalarını hayata geçirmekle görevlendirilmiştir. Ayrıca özel istihdam büroları açılarak İŞKUR’un bu alanda tekel olması önlenmiştir (Koray, 2012:311). İşte bugün hem kamu istihdam kurumu olan İŞKUR’da hem de özel istihdam bürolarında görev yapan ve işsizlikle mücadelede kişilerin tekrardan istihdama kazandırılmasını amaçlayan aktif işgücü politikalarının uygulayıcısı olan iş ve meslek danışmanları hayati öneme sahiptirler. Bu kesimin çalışma hayatında yaşadıkları olumsuzlukların ve tecrübe ettikleri sistemsiz problemlerin ve memnuniyet durumlarının düzenli aralıklarla tespiti gereklidir.

1. Aktif İstihdam Politikaları ve İş ve Meslek Danışmanlığı

1.1. Aktif İstihdam Politikaları

Aktif istihdam politikaları kavramsal olarak ilk defa II. Dünya Savaşı’nı takip eden dönemde, İsveç’te tam istihdam hedefine ulaşmak ve enflasyonun kontrolü adına oluşturulan sosyal demokrat politikalar ile kullanılmıştır. OECD’nin bu politikaları 1960’lı yıllarda incelemesi ve ayrı bir tür olarak tanımlaması ile yine bu yıllarda Avrupa Ülkeleri’nde işgücü kıtlığı gibi sorunları aşmak adına uygulanmış ve tam istihdam politikasının tamamlayıcısı olarak konumlandırılmıştır. Bu konumda karşımıza çıkan ilk politikalar emek arzını arttırmak, işgücü sıkıntısı çeken alanlara işgücü tahsisi üzerine odaklanmışlardır. Ayrıca yabancı işgücünün kontrolü ve işsizlik dönemlerinde işgücü akışı da bu politikaların kapsamına girmiştir. 1980’lere gelindiğinde aktif istihdam politikaları daha iyi bilinmekle birlikte asıl farkındalık işsizliğin artmasıyla yaşanmıştır (Kapar, 2011:343).

1980’li yıllarda aktif işgücü politikalarının farkındalığının artması, bu politikaların tanımını ve kapsamını netleştirmiştir. Böylece emek arz ve talebini kurumsal olarak bir araya getirme, işgücü piyasalarına girişi kolaylaştırma, işsizliği azaltma, istihdamı koruma ve artırma, danışmanlık, kariyer yönetimi, iş ve meslek analizi, mesleki eğitim, iş ve işçi arama stratejilerinin geliştirilmesi gibi hedefler içeren (Korkmaz ve Mahiroğulları, 2007:90), bu

hedeflere yönelik olarak da kamu ve özel istihdam hizmetleri, iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim programları, sübvansiyonlu istihdam programları, girişimciliği teşvik, dezavantajlı grupların istihdamına yönelik programlar düzenleyen politikalar olarak tanımlanabilir (Biçerli, 2005:8,9).

Aktif emek piyasası politikalarının işsizlik ve istihdam üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi söz konusudur. Bahsi geçen etkiler şöyle özetlenebilir (Üşen, 2007:67).

- Mesleki eğitim ve işe yerleştirme gibi hizmetlerle işsizlik sürelerinin kısaltılması,
- İşbaşında eğitim ile emek verimliliğinin artırılması (Verimliliğin artması emek talebini artıracığından ve bu durum da ücretlere olumlu yansıtacağından aktif emek piyasası programlarına katılmayanlar üzerinde de dışsal bir etki de oluşturduğu gibi emek piyasasında kalan işçiler ile diğer işçiler arasında rekabet oluşturması istihdamı artırabilir ve ücretlerde olumsuz bir etki oluşturabilir),
- İstihdam sübvansiyonları, iş oluşturma programları gibi programlar istihdam edilen işçinin bu programlardan yararlanan işçi ile ikamesi (substitution effects) ile politikaların etkinliğini azaltmaktadır. Bu durum ikame etkisinin yoğun olduğu alanlarda işsizliği azaltmak yerine yapısını değiştirmektedir,
- Aktif işgücü politikalarıyla desteklenen grubun ayrıca istihdam edilenler üzerinde işten çıkarma etkisi de söz konusudur. Çünkü işveren uygun nitelik kazandırılan işçileri istihdam edebilmek adına kendi işçilerini işten çıkarma eğilimi gösterebilir (displacement effects),
- Politikaların hedeflediği grupların yanlış belirlendiği noktada etkinlik kaybı söz konusudur (deadweight effects).

Görüldüğü üzere aktif işgücü politikalarının olumlu yönlerinin yanında olumsuz yönleri de bulunmaktadır. Bu politikalara ilişkin mevzuat düzenlemeleri yapılırken ve uygulanırken bu olumsuzlukların en az seviyeye indirilmesi, desteklenen ve eğitilen işgücünün mevcut istihdam edilenler üzerinde negatif bir etki oluşturmaması gerekir. Yine Türkiye’de iş ve meslek danışmanlarınca gerçekleştirilen işgücü piyasası analizleri doğrultusunda hedef grupların belirlenmesi ile kaynak israfına mahal verilmemesi gerekir. Özellikle tedbir amaçlı mevzuat düzenlemelerinin iş ve meslek danışmanlarınca dikkatle takip edilmesi konu açısından oldukça önemlidir.

1.2. Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığı

İstihdam kurumlarında iş ve meslek danışmanlığı sisteminin kurulması ILO sözleşmeleri ile istenen bir husustur. İç hukukta ise iş ve meslek danışmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları, 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Görev, Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hükümleri çerçevesinde belirlenmiştir. İş ve meslek danışmanlığına ilişkin bir takım faaliyetler daha önceki dönemlerde eğitimler verilerek Kurumun memur statüsündeki personeline gördürülmüş, mesleki yeterlilik belgesine sahip kişilerin ilk olarak iş ve meslek danışmanı kadrolarına atanması 2012 yılında gerçekleşmiştir (Yıldız, 2016:263).

Meslek, bağımlı ya da ücretli dediğimiz çalışmanın bu kadar yaygın olduğu günümüz toplumlarında, bireyin bir “konum” ve “kimlik” ile var olabilmesi için gerekli görülen bir unsurdur. Topluma adapte olmak isteyen bireyler, adaptasyonun ilk aşamalarından itibaren bir meslek sahibi olmaya, özellikle de fonksiyonel bir meslek sahibi olmaya güdülenmektedirler. Kurumsal yapı da bu doğrultuda düzenlenerek meslek edinmenin imkânları sağlanmaktadır. Kurumsal eğitimin meslek kazandırmaya yönelik tasarlanmış olması da bu düzenlemeyi örneklendirmektedir. Meslek, toplumun yapılaşmasında, örgütlenmesinde, işbölümünün oluşmasında önemli bir görev üstlenir. Toplumsal uzlaşma ve istikrara büyük katkı sağlar.

Tablo 1. Yıllara Göre İŞKUR Hedef ve Gerçekleştirmeleri

Yıl	İEP Hedefi	Gerçekleştirilen İEP (Kişi Sayısı)	İşe Gönderme	İşe Yerleştirme Hedefi	Gerçekleşen İşe Yerleştirme	Danışmanlık Hedefi	Gerçekleştirilen Danışmanlık	Gerçekleştirilen Ziyaret
2007	Yok	0	726.817	Bir önceki yıla göre artırmak	111.375	Bir önceki yıla göre artırmak	179.295	40.379
2008	Yok	0	740.797	2012 yılı sonuna kadar özel sektör normal işe yerleştirme oranını %10'a çıkarmak	109.595	Bir önceki yıla göre %10 artırmak	218.739	35.939
2009	Yok	1.285	716.766	2012 yılı sonuna kadar özel sektör normal işe yerleştirme oranını %10'a çıkarmak	118.278	Bir önceki yıla göre %10 artırmak	295.356	33.978
2010	Bir önceki yıla göre artırmak	4.671	1.092.120	2012 yılı sonuna kadar özel sektör normal işe yerleştirme oranını %10'a çıkarmak	205.231	Bir önceki yıla göre %10 artırmak	339.943	42.025
2011	400 bin kişinin İEP'ten yararlanmasını sağlamak	16.393	2.036.637	İşe yerleştirme oranını bir önceki yıla göre %30 artırmak	363.672	150 bin kişinin danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak	485.233	70.505
2012	400 bin kişinin İEP'ten yararlanmasını sağlamak	31.773	3.262.375	İşe yerleştirme oranını bir önceki yıla göre %30 artırmak	556.586	150 bin kişinin danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak	1.112.819	183.373

2013	Kuruma kayıtlı işsizlerin %35'ini İEP'ten faydalandırmak (Kuruma kayıtlı işsiz sayısı 2.610.969)	63.660	5.082.131	İşe yerleştirme oranını bir önceki yıla göre %20 artırmak	671.578	1 milyon kişinin danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak	2.294.570	376.654
2014	Kuruma kayıtlı işsizlerin %35'ini İEP'ten faydalandırmak (Kuruma kayıtlı işsiz sayısı 2.747.978)	45.068	8.782.612	İşe yerleştirme oranını bir önceki yıla göre %20 artırmak	701.435	1 milyon kişinin danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak	3.545.578	410.734
2015	Kuruma kayıtlı işsizlerin %35'ini İEP'ten faydalandırmak (Kuruma kayıtlı işsiz sayısı 1.719.758)	159.076	7.712.946	İşe yerleştirme oranını bir önceki yıla göre %20 artırmak	1.871.095	1 milyon kişinin danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak	4.460.926	477.606
2016	Kuruma kayıtlı işsizlerin %35'ini İEP'ten faydalandırmak (Kuruma kayıtlı işsiz sayısı 2.372.038)	238.205	6.024.372	İşe yerleştirme oranını bir önceki yıla göre %20 artırmak	2.151.120	1 milyon kişinin danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını sağlamak	5.258.188	552.505

Kaynak: www.iskur.gov.tr (İŞKUR Yıllık Faaliyet Raporları)

Sosyal, kültürel ve ekonomik boyut ve fonksiyonları ile toplumsal etkileşimin temel belirleyicisidir. Ekonomik sunumlarının yanı sıra statü kaynağı olması, bireylerin kişisel ve bedensel gelişimlerini etkilemesi, üretimin temel mekanizmalarından oluşu, topluma entegrasyonu sağlaması, mesleğin merkezi niteliğine göndermede bulunur (İlhan, 2008:314).

İş de bu mesleki bilgi ve becerinin faaliyete geçirilerek üretime yapılan katkı olarak tarif edilebilir. Tam da bu noktada vasıfsız işçinin bile işbölümünün bir parçası olması, gelir kazanma gayesinin toplumla adaptasyon olduğunu göz önüne aldığımızda, bu kişilerin de yukarıda yapmış olduğumuz iş tanımının dışında olmadığını kabul etmemiz gerekir.

İş ve meslek danışmanlığı ise iş arayan, işe hazırlanan ve mevcut işini değiştirmek isteyen kişilerin istek ve yeteneklerine göre en uygun iş ve meslekleri seçmelerini sağlayan, onları işverenlerle buluşturarak iş bulmalarına yardımcı olan, yine bu bireylerin mesleki eğitim olanaklarından yararlanmasını sağlayarak işe yerleştirilme, işe uyum ile ilgili sorunların çözümüne yönelik gerçekleştirilen sistemli bir yardım mekanizmasıdır (Emirgil, Aca ve Işığışık, 2014:158).

Türkiye İş Kurumu'nda iş ve meslek danışmanlığının etkinliğini görebilmek için sistemin kurulduğu 2012 yılı öncesi ve sonrası kurum hedeflerini ve gerçekleştirme sayılarını karşılaştırmak gerekmektedir.

2012 öncesi ve sonrası gerçekleştirildiğini söylememiz gerekir. Her iki dönemde de hedefler açısından bir sıkıntı görülmemekle birlikte bu faaliyetlerin 2012 yılı sonrası çok çok arttığı görülmektedir. Burada iş ve meslek danışmanlarının olumlu etkisi olduğu açıktır. İEP'lere ilişkin hedeflerin hem 2012 yılı öncesi hem de sonrası gerçekleştirilemediği görülmekle birlikte bu faaliyetten faydalanan kişi sayısında da önemli bir artış söz konusudur. İşe yerleştirme hedefinin iş ve meslek danışmanlarının işe alınmadan önceki yıllarda da gerçekleştirildiği, 2014 ve 2016 yıllarında genel müdürlükçe ortaya konan işe yerleştirme hedefinin gerçekleştirilememesine rağmen 2012 yılından sonra bu faaliyetin önce yaklaşık iki katına daha sonra da iki milyona çıktığı görülmektedir. Danışmanlık hizmetinde de hem 2012 öncesi hem de sonrası hedeflerin gerçekleştirildiği görülmekte, ancak iş ve meslek danışmanlarının işe başlaması ile bu faaliyet önce yaklaşık iki katına sonra da beş milyona çıkmıştır. İş ve meslek danışmanlarının her iki faaliyete ilişkin olumlu etkisinin olduğu açıktır.

Burada Kurumun çok önemli gördüğü işbaşı eğitim programları (İEP), işe yerleştirme ve danışmanlık hizmeti hedefleri ele alınmıştır. Öncelikle işe gönderme ve ziyaret hedeflerinin

2. Metodoloji ve Bulgular

2.1. Araştırma Metodu ve Materyal

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında sisteme ilişkin sorular için literatürden, memnuniyet soruları içinse önceki örnek anketlerden faydalanılmıştır. Söz konusu anketler İstanbul ve Balıkesir'de görev yapan iş ve meslek danışmanlarına uygulanmıştır. Anketler dağıtılırken iş ve meslek danışmanları konu hakkında genel olarak bilgilendirilmiş ve gönüllü olarak katılımları talep edilmiştir. Katılımcılara yaklaşık 1 saat süre verilmiş ve anketler bu süre bitiminde kontrol edilerek geri alınmıştır. İstanbul İlinde, Türkiye İş Kurumu Şişli Hizmet Merkezinde 22 adet anket dağıtılmış, 21 adeti geri alınabilmiş, Türkiye İş Kurumu Beyoğlu Hizmet Merkezinde 43 adet anket dağıtılmış, 40 adeti geri alınabilmiş, Türkiye İş Kurumu Bayrampaşa Hizmet Merkezinde 42 adet anket dağıtılmış, 39 adeti geri alınabilmiştir. Balıkesir İlinde Türkiye İş Kurumu Bandırma Hizmet Merkezinde 10 adet anket dağıtılmış, 5 adeti geri alınabilmiştir. Anket uygulaması 2017 yılı Şubat Ayı içerisinde gerçekleştirilmiştir. Toplamda 117 adet anket dağıtılmış, 105 tanesi geri alınabilmiştir. 105 anketin 1 tanesinin verileri uygun doldurulmamış olup, elde 104 tane verileri uygun doldurulmuş anket kalmıştır.

Tanımlayıcı nitelikte olan bu çalışmada elde edilen veriler frekans dağılımları ve aritmetik ortalama ile analiz edilmiştir. Ankete katılmayı kabul edenlerden kişisel herhangi bir bilgi istenmemiştir. Anketin İŞKUR ile herhangi bir bağlantısının bulunmadığı, sorulara sadece içtenlikle cevap vermeleri durumunda araştırmanın bilimsel açıdan değerli ve anlamlı olacağı beyan edilmiş, verecekleri cevapların sadece bilimsel amaçla kullanılacağı ve kendilerini hiçbir şekilde bağlamayacağı teminatı verilmiştir.

İş ve meslek danışmanlarına yönelik yapmış olduğumuz anket formu 3 bölümden oluşmuştur; ilk bölümde iş ve meslek danışmanlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim, yaş gibi sosyal durumlarını ölçmeye yarayan sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, mesleğe ilişkin eğitim, deneyim, hangi hizmeti en çok gerçekleştirdikleri gibi durumları ölçen sorular sorulmuştur. Üçüncü bölümde, katılımcılardan iş ve meslek danışmanlığı mesleğindeki memnuniyet

durumları ile iş ve meslek danışmanlığı sisteminin işleyişine ilişkin verilen ifadelerle katılıp katılmadıkları likert ölçek kullanılarak cevaplamaları istenmiştir.

Araştırmanın veri değerlendirme işlemi betimleyici (deskriptif) frekans analizi yöntemi ile SPSS Version 23 (Statistical Package for the Social Sciences) programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

2.2. Araştırma Bulguları ve Tartışma

2.2.1. Demografik Bilgiler

Araştırmanın birinci bölümünde katılımcıların demografik ve sosyal özelliklerini belirlemek üzere toplanan verilerle Tablo 1 oluşturulmuştur. Tablo 1’de görüldüğü gibi ankete katılanların, % 53,8’i kadın, % 46,2’si erkek, yarısı evli(% 47,1), yarısı bekâr(% 52,9) ve katılımcıların hepsi lisans ve yüksek lisans mezunudur. Anket yapılan iş ve meslek danışmanları arasında lisans mezunlarının oranı % 62,5, yüksek lisans mezunlarının oranı ise % 39,0 olarak tespit edilmiştir. Zaten lisans mezunu olmayan bir kişinin iş ve meslek danışmanlığı mesleki yeterlilik belgesi alması mümkün değildir. Bununla birlikte % 40’a yakın yüksek lisans mezuniyet oranı da dikkat çekicidir. Anket uygulamasına katılanların yaş grubu incelendiğinde bu meslekte genellikle orta yaş grubunda olanların çalıştığı görülmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Bilgileri

Cinsiyet	Frekans	%	Medeni Durum	Frekans	%
Kadın	56	53,8	Evli	49	47,1
Erkek	48	46,2	Bekâr	55	52,9
Toplam	104	100	Toplam	104	100
Eğitim Düzeyi	Frekans	%	Yaş	Frekans	%
Lisans	65	62,5	20-29	16	15,4
Yüksek Lisans	39	37,5	30-39	85	81,7
Doktora	0	0	40-49	3	2,9
Toplam	104	100	Toplam	104	100

Genç diyebileceğimiz ve yüksek eğitilmiş olan bu meslek grubu, demografik olarak potansiyel bir dinamizme sahip görülmektedir ve verimli kullanıldığında çok iyi çıktılar almaya uygundur.

2.2.2. Mesleki Altyapı Bilgileri

Bilindiği üzere Türkiye’deki üniversitelerde iş ve meslek danışmanlığına ilişkin özel bir bölüm bulunmamakta, bu meslekle ilgili yeterlilik belgesi, mesleki yeterlilik kurumu tarafından verilmektedir. Anketin bu sorusu hazırlanırken iş ve meslek danışmanlığı için daha uygun olduğu düşünülen üniversite bölümleri seçenek olarak yöneltilmiştir. İktisadi ve idari bilimler fakültelerinin tüm bölümleri ile sosyal hizmet, sosyoloji ve psikoloji bölümleri bu kapsamda değerlendirilmiştir. Katılımcıların yalnızca % 6,7’sinin iktisadi ve idari bölümler fakültesi mezunu olduğu, geri kalan % 93,3’lük kesimin ise iş ve meslek danışmanlığı ile yakınlığı öngörülmüş olan sosyal hizmet, sosyoloji ve psikoloji bölümleri dışındaki bölümlerden mezun oldukları görülmüştür.

Tablo 3. İş ve Meslek Danışmanlarının Mezun Olduğu Bölümler

	Frekans	%
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	7	6,7
Sosyal Hizmet	0	0,0
Sosyoloji	0	0,0
Psikoloji	0	0,0
Diğer	97	93,3
Toplam	104	100,0

İş ve meslek danışmanlığı için her ne kadar mesleki yeterlilik belgesi yeterli görülse de, haklı olarak lisans seviyesindeki bir eğitim sürecinin önem arz ettiği düşünülebilir. Konu ile ilgili yapılan başka bir araştırmada; iş ve meslek danışmanlarının bu mesleği tercih sebepleri olarak uzun süre işsizlik sürecinden sonra bu meslekte çalışmak zorunda kaldıklarını, yine hayallerindeki mesleğe atanamadıklarından dolayı bu mesleği yapmak zorunda kaldıklarını belirtilmiştir. Mezun olunan bölüm olarak % 93,3 olarak bulunan “diğer”in niteliğini tespit açısından da aynı çalışmada fen-edebiyat fakültesinde bir yoğunlaşma olduğu söylenmektedir (Emirgil, Aca, Işığışık, 2014:159). Ancak bu bölümlerin de büyük ihtimalle fen-edebiyat fakültesinin sosyoloji ve psikoloji bölümleri dışındaki bölümler olduğu tahmin edilmektedir. Çünkü bu çalışmadaki bulgularda 104 kişiden 1 tane bile sosyoloji ya da psikoloji bölümü mezunu çıkmamıştır.

İş ve meslek danışmanlarının mesleğe başlamadan önce bu meslekle ilgili bir deneyiminin olup olmadığını tespit amacıyla “İş ve meslek danışmanlığı yapmadan önce çalışma ekonomisi, sosyal politika, psikoloji ya da insan kaynaklarına ilişkin bir işte çalıştınız mı?” şeklinde bir soru sorulmuştur. Bu sorunun cevabına göre katılımcıların dörtte üçünün meslekle ilgili hiçbir deneyiminin olmadığı görülmüştür.

Tablo 4. Meslekle İlgili Deneyim

	Frekans	%
Deneyimim Var	26	25,0
Deneyimim Yok	78	75,0
Toplam	104	100,0

Hem mezun olunan üniversite bölümlerinin meslekle ilgili olmaması, hem de meslekle ilgili tecrübenin düşük oluşu, iş ve meslek danışmanlarının yalnızca mesleki yeterlilik belgesi (bu belgeyi almaya ilişkin olarak tecrübeye ilişkin herhangi bir yeterlilik istenmemekte, tek yazılı ve tek seferlik uygulamalı bir mülakat yapılmaktadır) ile bu iş için yeterli bir liyakatla işe başladıkları olgusunu tartışılır bir duruma getirmektedir.

Anket yapılan iş ve meslek danışmanlarının çalışma sürelerine bakıldığında yaklaşık %30’unun 4 yıl, %70’inin ise 5 yıl tecrübeye sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 5. İş ve Meslek Danışmanlarının Çalışma Süreleri

	Frekans	%
4 Yıl	30	28,8
5 Yıl	74	71,2

Araştırmanın sağlığı açısından yeterli tecrübeye sahip olduğunu düşündüğümüz katılımcıların birbirine yakın kıdeme sahip olması da ayrıca olumlu bir durum olarak değerlendirilebilir.

2.2.3. İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin İşlerliği

Çalışmada “iş ve meslek danışmanlarının gerçekleştirdiği en iyi hizmet nedir” diye sorulmuş olup, katılımcıların % 40,4’ü işyeri ziyareti, % 57,7’si danışmanlık, % 1,9’u mesleki eğitim olarak cevaplamış, hiçbir katılımcı işe yerleştirme seçeneğini işaretlememiştir.

Tablo 6. İş ve Meslek Danışmanlarının En İyi Gerçekleştirdiği Hizmetler

	Frekans	%
İşyeri Ziyareti	42	40,4
Danışmanlık	60	57,7
Mesleki Eğitim	2	1,9
İşe Yerleştirme	0	0,0
Toplam	104	100,0

Aslında bu sonuçlar kendi içerisinde sorunlu ve çelişkili bir durumu açıkça ortaya koymaktadır. Sonucu mesleki eğitim ve işgücü talebi olmayan bir işyeri ziyaretinin ya da sonucu işe yerleştirmeye veya mesleki eğitime yönlendirmeye dönüştürülemeyen bir danışmanlık hizmetinin verimliliğinin olduğunu söylemek imkânsızdır. Bu durumun ciddi şekilde irdelenmesinin ve sonuç vermeyen bir işyeri ziyareti faaliyetinin bir işgücü kaybı olarak bilinmesinin faydalı olacağı kanaatindeyiz. Bir sonraki adımda yapılan danışmanlığın niteliği sorulmuş, olayın sadece işe girmek isteyen kişilere mi yoksa meslek edinmek isteyen öğrenci vs. gruplara da yönelik mi gerçekleştirildiği araştırılmıştır. Yapılan danışmanlık hizmetinin % 97,1 oranında iş danışmanlığı, % 1,9 oranında meslek danışmanlığı şeklinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcılardan 1 kişi de bu soruya cevap vermemiştir.

İş ve meslek danışmanlarının İŞKUR’a başvuran işsizlerle birlikte, meslek lisesi, meslek yüksekokulu ve üniversite son sınıf öğrencilerine iş arama, iş görüşmesi, özgeçmiş hazırlama gibi konularda yardımcı olmak gibi bir görevi de vardır. Okullara yapılan ziyaretlerle rehber öğretmenlerle öğrencilere aktarılmak üzere meslek danışmanlığı hizmeti de verilmektedir (Taşkın ve Tozlu, 2016:147). Öğrencilerin meslekleri tanıyarak kendi ilgi ve yetenekleri doğrultusunda yönlendirilmesi gereklidir (Bozgeyikli, 2004:222). İş hayatına geçiş yapacak ya da meslek seçimi yapacak olan öğrenciler için hayati öneme sahip meslek danışmanlığı kapsamlı ve etkin bir biçimde kullanılmalıdır.

Tablo 7. Gerçekleştirilen Danışmanlık Hizmetinin Niteliği

	Frekans	%
İş Danışmanlığı	101	97,1
Meslek Danışmanlığı	2	1,9
Cevapsız	1	1,0
Toplam	104	100,0

Ancak elde edilen sonuçlar gerçekleştirilen meslek danışmanlığı oranının çok düşük olduğunu göstermektedir. Meslek danışmanlığı faaliyetlerinin artırılmasının işgücü piyasası açısından olumlu sonuçlar doğuracağı açıktır.

Mevcut sistemde iş ve meslek danışmanları istihdam ve eğitimle ilgili her işi yapmaktadırlar.

Tablo 8. İş ve Meslek Danışmanlarının Görev Bölümü Olmaksızın Çalışması

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş ve Meslek Danışmanları İstihdam ve Eğitimle İlgili Her İş Yapmalı	104	1,00	5,00	2,7308	1,27889

Bu duruma katılım sorgulandığında, yaklaşık 2,75 ortalama ile katılımcıların fikirlerinin “ortadayım” olduğu görülmektedir.

Farklı sistem sorgulamasından önce iş ve meslek danışmanlarının mevcut sistemin doğru bulup bulmadıkları sorulmuş, katılımcıların % 9,6’sı doğru bulduklarını, % 1’i fikri olmadığını, % 88,5 gibi büyük bir oran da yanlış bulduklarını beyan etmişlerdir. 1 kişi de bu soruya cevap vermemiştir. Tabi ki burada sistemi yanlış bulanların sadece iş yapma şeklini kastettikleri şeklindeki bir anlayış eksik olur. Muhtemelen bu yüksek oran iş yapılma şekliyle birlikte diğer aksaklıkları, özellikle performans değerlendirme sistemini de birlikte değerlendirmektedir.

Tablo 9. Mevcut İş ve Meslek Danışmanlığı Sisteminin Doğruluğu

	Frekans	%
Doğru	10	9,6
Fikrim Yok	1	1,0
Yanlış	92	88,5
Cevapsız	1	1,0
Toplam	104	100,0

Gerçekten de mevcut sistemi yanlış bulanların oranı kayda değer bir orandır. Çünkü sistemin yanlışlığına inanan bir çalışanın motivasyonun olumlu olması beklenemez.

Mevcut çalışma sistemine alternatif olarak iş ve meslek danışmanlarının en iyi konuda gruplar halinde çalışması şeklindeki bir sistem sorulmuştur.

Tablo 10. İşlerin Gruplar Halinde Yapılması

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
İş ve Meslek Danışmanları İşe Göre Gruplara Bölünmeli Herkes En İyi Olduğu Alanda Çalışmalı	104	1,00	5,00	3,6923	1,31516

Böyle bir çalışma sisteminin daha başarılı olacağına ilişkin 3,70 gibi “katılıyorum”a yakın bir ortalama elde edilmiştir.

2.2.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Performans Sistemi

Uzun süredir tartışılmalan kamu sektörü performans uygulaması tüm kamu kesimine yaygınlaştırılmadan önce İŞKUR’da iş ve meslek danışmanlığı mesleğinde uygulanmıştır. Performans uygulaması konusunda ilk uygulamayı yaşayan bu meslek grubunun tecrübeleri oldukça önemlidir. Bu çalışmada, Kurumca belirlenen performans kriterlerinin gerçekçi olup olmadığı sorulmuş, yaklaşık 1,3883 gibi bir ortalama ile hiç gerçekçi olmadığı sonucu çıkmıştır. Yine hedeflerin açık ve belirgin olup olmadığı sorulmuş, 4,2212 gibi bir ortalama ile yüksek oranda açık ve belirgin olmadığı sonucu elde edilmiştir.

Tablo 11. Performans Sistemine İlişkin Bulgular

	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Performans Kriterleri Gerçekçidir	103	1,00	5,00	1,3883	,81929
Hedefler Açık ve Belirgin Değildir	104	1,00	5,00	4,2212	1,04237

Bu sonuçlar da sistemin sağlığı bakımından incelenmeye değerdir. Bu veriler Taşkın ve Tozlu’nun (2016) iş ve meslek danışmanlığı performans sistemine ilişkin yapmış oldukları çalışmanın sonuçlarıyla birlikte değerlendirilmiştir. Taşkın ve Tozlu çalışmalarında iş ve meslek danışmanlığının performansa uygun bir meslek olduğunu, iş ve meslek danışmanlarının % 95,3’ünün performans sistemini desteklediklerini tespit etmişlerdir. Performans sisteminin iş ve meslek danışmanlarınca gerekli görüldüğü ancak performans kriterlerinin gerçekçi, açık ve belirgin olarak belirlenmediğine inanılan bu durumda, başarıya inanmayan bir işgücünün gereksiz yıpratılması ve motivasyon kaybından söz edilebilir. Yine Taşkın ve Tozlu’nun çalışmasında performans değerlendiricisi olarak % 19,7 iş ve meslek danışmanları temsilcisi, % 13,2 İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, % 12,9 profesyonel insan kaynakları uzmanları, % 12,5 amir, % 10,7 takım arkadaşları, % 10,3 iş arayanlar sonuçları elde edilmiştir. Bu sonuçlara göre en fazla öz değerlendirmeye önem verilmeyle birlikte, çok değerlendirici bir sistemin kullanılması gerektiği ortaya çıkmaktadır. Bu bulgulara ek olarak performansın takım performansı olarak değerlendirilmesi (katılanlar % 51, kararsızlar % 15,2), performans değerlendirmesinin 6 ayda ya da senede bir gibi düzenli periyotlarla yapılması gerektiği (katılanlar % 59, katılmayanlar % 27,5), performans sonuçlarının tüm iş ve meslek danışmanlarına duyurulmasının olumsuz olduğu (olumlu diyenler %18,5, olumsuz diyenler % 71) bulguları da dikkate değerdir.

Sonuç

İş isteyenlere yeterli istihdam yaratamama gelişmiş ülkelerde işsizlik denilen olguyu oluşturmaktadır. Bu problemin çözümünde ortaya konulan iki temel politika aktif ve pasif istihdam politikaları olarak adlandırılmaktadır. Bu politikalardan aktif olanı yeni istihdam

sahaları oluşturmak ve işsizliğe sebep olan unsurları ortadan kaldırmayı amaçlar. Tabi bu politikalar uygulanırken bazı olumsuz durumlar da oluşabilmektedir. Aktif istihdam politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilmek için, yaklaşık 5 yıl önce kamu istihdam kurumu İŞKUR'da ve özel istihdam bürolarında iş ve meslek danışmanları çalıştırılmaya başlanmıştır. Bu meslek grubu aktif işgücü faaliyetlerinden iş danışmanlığı, meslek danışmanlığı, işe yönlendirme ve yerleştirme, mesleki eğitim ve işbaşı eğitimleri hizmetlerinde çalışmaktadırlar. İŞKUR verilerine baktığımızda İş ve meslek danışmanları Kurumun önem verdiği İEP, işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetlerinin sayısını önemli ölçüde yükseltmişlerdir. Yine işyeri ziyareti ve işe gönderme faaliyetlerinin de önemli ölçüde yükseldiğini görmekteyiz.

Genç ve yüksek eğitimli bir demografiye sahip iş ve meslek danışmanlarının bu durumu olumlu olmakla birlikte, işe başlamadan önce meslekle alakalı altyapılarının yeterliliği tartışmaya açıktır. Danışmanların sadece % 6,7'si iktisadi ve idari bilimler mezunu olup, geri kalanları başka fakültelerden mezundur ve bunların içerisinde de psikoloji, sosyoloji ve sosyal hizmet gibi meslekle ilgili bölümlerden mezunlar da bulunmamaktadır. Yine iş ve meslek danışmalarının dörtte üçünün geçmişte mesleğe ilişkin bir tecrübesi olmamıştır. Mesleğe girişte Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından verilen mesleki yeterlilik belgesi kâfi görülmüş ek bir nitelik istenmemiştir. Konusu büyük oranda iktisadi ve sosyal problemler yaşayan insanlarla uğraşmak olan bu meslek için yükseköğretim ve tecrübe altyapısının ek bir nitelik olarak istenmesinin mesleğe girişte daha faydalı sonuçlar doğuracağı kanaatindeyiz. Bu mesleğe ilişkin üniversitelerde lisans seviyesinde bölümler kurulabilir. Hatta danışmanların işe alınmadan önce psikolojisinin böyle bir mesleğe uygun olup olmadığına da bakılmasının önemli olduğunu düşünmekteyiz.

İş ve meslek danışmanları en iyi işyeri ziyareti ve iş danışmanlığı hizmetini gerçekleştirdiklerini, ancak işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerini iyi bir şekilde yerine getirmedikleri söylemektedirler. Sonucu işe yerleştirmeye veya mesleki eğitime dönüştürülemeyen işyeri ziyareti ve iş danışmanlığı hizmetinin verimli olmadığı açıktır. İşyeri ziyaretlerinde ve danışmanlıkta yapılan faaliyetlerin kontrol ve denetiminin artırılması sistemin daha faydalı olmasını sağlayabilir. Yine meslek danışmanlığının sadece % 1,9 oranında yapılması, yakın zaman sonra meslek hayatına girecek olan öğrenciler açısından bir eksiklik olarak karşımızda durmaktadır.

Şu anda her bir iş ve meslek danışmanı istihdam ve eğitimle ilgili her işi yapmaktadır. Mevcut sistemin doğru olup olmadığına ilişkin olarak yapılan sorgulamada katılımcıların % 90'ına yakını sistemi yanlış bulduğunu ifade etmiş, iş ve meslek danışmanlarının gruplar halinde en iyi oldukları işlerde çalışacakları bir sisteme olumlu bakmıştır.

İş ve meslek danışmanlarına konulan kamuda ilk sayılabilecek performans sistemi gerçekçi bulunmamakta, hedeflerin açık ve belirgin olmadığı belirtilmektedir. Danışmanların performansına ilişkin önceki çalışmalar ve bu çalışmanın bulguları beraberce değerlendirildiğinde; gerçekçi, belirgin ve açık performans kriterleri belirlenmesi, performansın takım olarak değerlendirilmesi, çok değerlendircili bir değerlendirme sisteminin kurulması ve performans sonuçlarının meslektaşlarla paylaşılmaması hususları önemli olup, bu veriler doğrultusunda düzeltmeler yapıldığında iş meslek danışmanlarının performansının artabileceği görülmektedir.

Kaynakça

- Akgeyik, Tekin (2011), “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Politikaları”, *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 54, 1-32.
- Ay, Sema (2014), “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19, 321-341.
- Bıçerli, M. K. (2005), “Aktif İstihdam Politikaları İşsizliği Azaltır mı?”, *Çimento İşveren Dergisi*, 19(6), 4-15.
- Bozgeyikli, Hasan (2004), “Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11, 221-234.
- Emirgil, Burak Faik; Zeynep ACA ve Özlem Işığışok (2014), “Türkiye’de İş ve Meslek Danışmanlığının Etkinliği: Sorun Alanları ve Beklentiler (Bursa İşkur Örneği)”, *Çalışma ve Toplum*, 2014/1, 139-162.
- Eser, Burçin Yılmaz ve Harun Terzi (2008), “Türkiye’de İşsizlik ve Avrupa İstihdam Stratejisi”, *Erciyes İİBF Dergisi*, 30, 229-250.
- İlhan, Süleyman (2008), “Yeni Kapitalizm ve Meslek Olgusunun Değişen Anlamları Üzerine”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 21, 313-328.
- Kapar, Recep (2011) "Aktif İşgücü Piyasası Politikaları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan Özel Sayısı*, 55(1), 341-371.
- Koray, Meryem (2012), *Sosyal Politika*, İmge Kitabevi, İstanbul.
- Korkmaz, A. ve Mahiroğulları, A. (2007), *İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri*, 2. Baskı, Ekin Kitabevi, Bursa.
- Taşkın, Kutluhan ve Ahmet Tozlu (2016), “Kamu Kesiminde Performans Değerlendirme Sistemi: İş ve Meslek Danışmanlarına Yönelik Bir Uygulama Önerisi”, *TİSK Akademi*, 2016/1, 136-159.
- Tokcan, Çetin (2011), ”Türkiye’de İnsangücü Açısından İşsizlik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(20), 37-44.
- Üşen, Şelale (2007), “Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye’de Aktif Emek Piyasası Politikaları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 13(2), 65–94.
- www.iskur.gov.tr (İŞKUR Yıllık Faaliyet Raporları), Erişim Tarihi: 12.05.2017
- Yıldız, Kemal (2016), “2008 Krizinden Günümüze İşkur’un Mesleki Eğitim Faaliyetlerinin Gelişimi” *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 12(27), 249-266.