

## İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARININ ÇALIŞMA HAYATINDA KARŞILAŞTIKLARI PROBLEMLER VE EKSİK İSTİHDAM SORUNU: MUŞ, BİTLİS, VAN VE HAKKÂRİ ÖRNEĞİ

*Doç. Dr. Adnan KÜÇÜKALİ*

*Atatürk Üniversitesi*

*Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

*Öğr. Gör. Kenan ÖZMEN*

*Muş Alparslan Üniversitesi*

*Bulanık Meslek Yüksekokulu*

### ÖZET

Bu çalışmada, işsizlik ve kronik bir hal alan genç işsizlik sorununa İş ve Meslek Danışmanlarının katkıları değerlendirilmiş ve iş arama gayretinde olan işsizlerin uygulanmakta olan istihdam politikalarından dolayı eğitim, bilgi ve becerilerine uymayan işlerde çalıştırılmalarının ortaya çıkarmış olduğu sorunlar incelenmiştir. Ayrıca atanma ve çalışma şartları göz önüne alınmak suretiyle işsizlik kavramının alt türlerinden biri olan “Gizli İşsizlik” ve gizli işsizlik gibi görülen “Eksik İstihdam” sorunu farklı bir bakış açısıyla ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden tarama metodu kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Muş, Bitlis, Hakkâri ve Van İl Müdürlüklerinde görevli İş ve Meslek Danışmanları oluşturmaktadır. Bu illerde görev yapan İş ve Meslek Danışmanı yapanların sayısı 58’dir. Bu 58 çalışanın 50’sine ulaşılmış ve İş ve Meslek Danışmanlığı Memnuniyet düzeyi ve iş ilişkisi anketi uygulanmıştır.

Araştırma sonucunda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışanların mesleklerinden memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu ayrıca büyük çoğunluğunun mezun oldukları bölüm ile yaptıkları iş arasında da uyumsuzluk olduğu bulgularına ulaşılmıştır. İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinde verimliliğin artırılması adına öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** İş ve Meslek Danışmanlığı, İşsizlik, Genç İşsizlik, Eksik İstihdam, Sosyal Politika.

## DIFFICULTIES WHICH BUSINESS AND VOCATIONAL COUNLEORS ENCOUNTERED IN WORKING LIFE AND THE PROBLEM OF UNDEREMPLOYMENT: MUŞ, BITLIS, VAN AND HAKKARI EXAMPLES

### ABSTRACT

In this study, the contribution of Business and Vocational Counselors to the problems of unemployment and especially youth unemployment as a new chronic issue are being discussed. Also the problems are analysed which raised by the fact that jobseekers are frequently employed in some jobs incompatible with their education, knowledge and skills due to the current employment policy. Besides to these, the problems of “Concealed Unemployment” a subtype of unemployment, and the “Underemployment” which is regarded as the former are tried to be exposed from a different viewpoint in defiance of designation and employment clauses. In this research, one of the quantitative research methods was used. The sample of the sduty consits of Business and Vocational Counselors in Muş, Bitlis, Hakkari and Van Provincial Directorates. There are 58 agents working as Business and Vocational Counselors in these provinces. 50 of these 58 employess were reached and 50 Business and Vocational Counselors satisfaction level and job relationship survey were applied.

As a result of the research, it was found that the level of satisfaction of the employees as a Business and Vocational Counselor is low and there is a mismatch between the department they have graduated and the job they do. İn order to increase productivity in Business and Vocational Counselors profession, suggestions were made.

**Key Words:** Business and Vocational Counseling, Unemployment, Youth Unemployment, Underemployment, Social Policy.

### GİRİŞ

İşsizlik, bireyde ve toplumda ekonomik, sosyal ve psikolojik sorunlara neden olan bir olgudur. Ekonomik bakımdan bireyin hayatını idame ettirebilmesi için belirli bir gelirden yoksun bırakan işsizlik, sosyal sonuçları açısından birçok önemli sorunları beraberinde getiren ayrıca sosyal yapıyı tahrip eden huzursuzluk kaynağı ve ciddi bir sosyal tehlikedir (Mahiroğulları ve Korkmaz 2018: 101).

İşsizlik emeğin üretim sürecinde tam olarak kullanılmamasına işaret etmektedir. Emek faktörünün üretim sürecinde tam olarak kullanılmaması veya çalışmak istediği halde iş bulamayan insanların olması durumunda ekonomik

etkinsizlik ve sosyal sorunların ortaya çıkması kaçınılmaz olmaktadır. Üretim sürecinde işgücünün çalışma alanı bulamamasından kaynaklanan üretim kaybı ise ulusal gelirin olması gereken düzeyin altında kalmasına ve ekonominin toplam talep yanının eksik kalmasına neden olmaktadır.

Bir ülkede işsizliğin temel belirleyicilerinden birisi de ekonominin büyüme hızıdır. Toplam ekonomik aktivite seviyesi ve yetişkin istihdamı düzeyi yüksek olduğunda, gençlerde ve yetişkinlerde istihdamı oranlarında da bir artış sağlanmaktadır. Nicel olarak, gençlerin istihdamı, işgücü piyasasındaki en hassas değişkenlerden biri olarak görünmekte, (zira yetişkinlerin iş bulma düzeyleri birçok ülkede daha yüksektir) ekonominin iyiye gittiği dönemlerinde büyük ölçüde artmakta ve daha az aktif dönemlerde büyük ölçüde düşmektedir (Freeman, Wise 1982 ; Bell, Blanchflower 2011 ; Dietrich ve Möller 2016).

Dolayısıyla bir ülkede ekonominin büyüme oranlarında yaşanan düşüklük, refah kaybına neden olmaktadır. Refah kaybıyla birlikte yoksulluk ve gelir eşitsizliğinin de en önemli kaynaklarından biri işsizliktir. Böylelikle işsizlik olgusunun bireyi ve toplumu olumsuz etkileyen sosyal yönü ortaya çıkmış olmaktadır. İşsizlik bireylerde yetenek ve vasıf kaybı, sosyal dışlanma, aile ilişkilerinde sorunlar, toplumsal değerlerde yozlaşma gibi bir dizi psikolojik ve sosyal problem olarak dışı vurmaktadır (Kesici, 2013: 18).

Ekonomik alanda, en temel sivil hak çalışma hakkıdır. Bireyin gerekli eğitimi almış olması koşulluyla istediği yerde iş arama hakkının olması demektir (Marshal, 2010: 22).

Çalışma hakkı, insan hakları içinde önemli bir yer tutan ekonomik ve sosyal haklar demetinin en çok tartışılan konularından biridir. En genel anlatımla çalışma hakkı, bireylerin serbestçe istedikleri işi yapabilmelerini ifade eder, pozitif hukukta angaryaya karşı bir anlam taşıyan, çalışmama özgürlüğünü zedelememek koşuluyla, çalışmama ödevi ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Çalışma hakkı 1948 yılında yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine konu olmuştur. Bildirgenin 23. Maddesi: Herkesin çalışma işini özgürce seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır. Herkesin bir ayırım gözetilmeksizin eşit işe eşit ücret hakkı vardır. Çalışan herkesin kendisine ve ailesine, insan onuruna uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü toplumsal koruma araçlarıyla tamamlanan, adil ve elverişli ücret sağlanacaktır (Işığışok, 2018: 77-78). Bu ifadelerle çalışma hakkı garanti altına alınmıştır.

Ülkemizde “Çalışma Hakkı” anayasal bir hak olarak güvence altına alınmıştır. Anayasamızın üçüncü bölümünde yer alan “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve

Ödevler” arasında sayılan “Çalışma Hakkı ve Ödevi” başlığıyla düzenlenmiştir. Bunun yanında çalışma hakkının bir anlam ifade edebilmesi için kişilerin kendi yetenek ve becerilerine uygun iş bulabilme olanağının olması gerekmektedir.

Çalışma hakkını kabul eden devletler işgücünün eğitilmesinden iş bulmaya, çalışma koşullarını iyileştirme ve işsizlik sigortası gibi uygulamaları hayata geçirmek zorundadır. Böylece çalışma hakkı, çalışma öncesi, çalışma dönemi ve çalışma sonrası olmak üzere 3 aşamadan oluşmaktadır. Aşamaları şu başlıklar altında sıralayabiliriz. Yeterli istihdamın yaratılması, işgücüne eğitim ve nitelik kazandırılması, iş arayanlar ile işgücü arayanların buluşturulması, iş yaşamında iş güvencesi ve koruyucu standartların sağlanması, iş yaşamında belli bir gelir güvencesinin sağlanması, iş sağlığı ve iş güvenliği koşullarının iyileştirilmesi, ücretlilere örgütlenme hakkının kazandırılması, işsizlik karşısında koruma, işgücünün sosyal risklere karşı korunması şeklinde açıklanabilir (Koray, 2008: 210-211). Devletin çalışma yaşamına müdahalesinin çok fazla olduğu ortaya çıkmaktadır.

İşsizlik sorunu dünyanın hemen her yerinde yakıcı ve kronik bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Birçok sorunun ana kaynağı olarak gösterilmektedir. İşsizlik sorununun yanında işgücü piyasası çok hızlı değişmekte ve işgücü piyasasının gereksinimleri de bu hızlı değişimden etkilenmektedir.

Bu çalışmada İş ve Meslek Danışmanlarının problemleri ve aldıkları eğitim bazında gizli işsizlik altında gözüken eksik istihdam sorunu incelenmiştir. Ayrıca genç işsizlikle mücadelede İş ve Meslek Danışmanlarının katkılarının neler olduğu değerlendirilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Muş, Bitlis, Hakkâri ve Van İl Müdürlüklerinde görevli İş ve Meslek Danışmanları oluşturmaktadır. Bu illerde görev yapan İş ve Meslek Danışmanı yapanların sayısı 58’dir. Bu 58 çalışanın 50’sine ulaşılmış ve katılımcılara İş ve Meslek Danışmanlığı çalışma şartları memnuniyet düzeyi ve iş ilişkisi anketi uygulanmıştır. Elde edilen veriler Spss 16.0 paket program aracılığıyla çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışanların mesleklerinden memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu ayrıca büyük çoğunluğunun mezun oldukları bölüm ile yaptıkları iş arasında da uyumsuzluk olduğu bulgularına ulaşılmıştır.

## 1. İŞSİZLİK VE TÜRLERİ

İşsizlik ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Yapılan bu tanımlar içinde Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1982 yılında Cenevre’de yapmış olduğu tanım temel belirleyici olarak kabul edilmektedir. Bu tanımda üç temel husus dikkat çekmektedir; kişi çalışma isteğinde olmalı kişi çalışmaya elverişli

olmalı ve bu iki durumun yanında kişi işsiz olmalıdır (Kelleci ve Türk, 2016: 13). Yapılan bu tanım çerçevesinde çalışma istek ve arzusunda olup cari ücret düzeyinde iş arayıp bulamayan kimselere işsiz denmektedir (ILO, 2018: 1-4).

Birey, tanımlanmış referans dönemlerinde iş arıyorsa ve çalışabildiği halde iş arayıp bulamıyorsa işsiz olarak tanımlanır. Tanımı kavramsal olarak basit olmasına rağmen işsizlik ölçümlerinde birçok zor seçim yapılmaktadır. Birincisi, iş için referans dönemleri ve iş arama etkinliği seçilmelidir. Uluslararası standart uygulama katılımcılara geçen hafta boyunca iş etkinliği ve geçen ay boyunca iş arama etkinliği hakkında soru sormaktır. İkincisi iş aramanın neyi teşkil ettiğinin tanımlanmasında belirsizlik olabilir bu da bireyin işsiz mi yoksa iş gücü dışında mı olduğunu kategorize edildiğini etkiler (Giles, Park ve Zhang, 2005: 153).

ILO'yu referans alarak, Türkiye İstatistik Kurumunun yaptığı tanımlamaya göre ise işsizlik; referans dönemi içinde istihdam halinde olmayan (kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli olarak veya ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir işle bağlantısı olmayan) kişilerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından birini kullanmış ve iki hafta içinde iş başı yapabilecek durumda olan tüm kişilere işsiz denilmektedir. Ayrıca üç ay içinde başlayabileceği bir iş bulmuş veya kendi işini kurmuş; ancak işe başlamak ya da iş başı yapmak için çeşitli eksikliklerini tamamlamak amacıyla bekleyenler de işsiz kapsamına dâhil edilmektedir (ILO, 2018: 1; TÜİK).

İşsizlik kavramı birey ve toplum açısından iki şekilde tanımlanabilir. Birey açısından çalışma yeteneğinde, isteğinde ve çalışmaya hazır bir durumda olup, gelir getirici bir işe sahip olamama durumudur. Toplum açısından ise en değerli üretici kaynak olan işgücünün bir bölümünün kullanılmaması, boşa harcanması olarak tanımlanmaktadır. Yaygın olarak kabul gören tanımlama ise; çalışma arzu ve gücünde olup, emek piyasasında cari ve geçerli ücret üzerinden belirli sürelerde iş arayanların iş bulamama halidir. Bu özelliklere sahip olan bireye işsiz bu olguya ise işsizlik adı verilmektedir (Işığışık, 2018: 128).

Üretim faktörlerinin başında gelen “emek” unsurunun tam kullanılmaması durumunu ifade eden işsizlik; gerek üretim faktörünün kullanılmamasından dolayı ekonomide üretim kaybına neden olması gerekse de kullanılmayan faktörün insan olmasından dolayı gelir kaybına yol açması, kişinin kendisine, çevresine ve topluma maliyetler yüklemesi bakımından dünyanın pek çok ülkesinde önemli ve ciddi bir sorundur. Öyle ki; İşsizlik olgusu yalnızca gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin sorunu değil, gelişmiş ülkelerin de en büyük sorunlarında yer almaktadır (Biçerli, 2018: 427).

İşsizlik bireylerde ekonomik, sosyal ve psikolojik maliyetlere neden olmaktadır. Sosyal ve psikolojik etkiler işsizliği diğer sorunlardan ayırmaktadır. İşsizlik sonucunda meydana gelecek olan gelir kaybı belirli bir süre telafi edilebilir. İşsizliğin olduğu ülkelerde uygulanan politikalar ve işsizlik sigortası gibi ödemelerle bireylerin işsiz kaldığı dönem boyunca belirli bir gelire kavuşmasını sağlar fakat işsizlik süresinin uzaması ve bu sorunun yol açacağı umutsuzluk, korku ve endişe gibi duyguların telafisi oldukça güçtür.

Seputiene'ye göre İşsizlik oranının yüksek olması ekonomik durgunluğun belirtisidir. Avrupa Birliği ülkelerinin yakın zamanda yaşanan ekonomik kriz sırasında karşılaşmış oldukları en büyük sorunlardan biri işsizlik oranının yüksek olmasıdır. İşsizlik seviyesi ve değişimleri ekonomiyi bir bütün olarak etkilemesinin yanında insanların yaşamlarını da etkilemektedir. Ekonomistler işsizlik ve ücretler arasındaki olumsuz ilişkiye dikkat çekmektedir (Seputiene, 2011: 277).

Ülkeler sürekli olarak vatandaşlarının işsiz ve dolayısıyla da gelirsiz kalmalarını önlemek dolayısıyla da iktisadi kalkınmada işgücünden tam olarak faydalanabilmek için işsizliği önlemenin veya hiç olmazsa azaltmanın yollarını aramaktadır. Bu nedenle her ekonomi işsizlikle mücadeleye büyük önem vermek zorundadır.

İşsizlik genellikle açık ve gizli işsizlik olarak iki kategoride açıklanmaktadır. Bunlardan ilki olan açık işsizlik aynı zamanda; konjonktürel (dönemsel) işsizlik, mevsimsel işsizlik, teknolojik işsizlik, yapısal işsizlik ve geçici işsizlik şeklinde bölümlenmektedir. Gizli işsizlik ise hali hazırda belirli bir işte çalışır görünen ancak elinde olan veya olmayan nedenlerden ötürü normal verimlilik düzeyinin altında çalışan kişilerin durumunu nitelemek için kullanılan bir kavramdır (Özel, Topkaya ve Kurt, 2012: 33).

Açık işsizlik türleri içerisinde üzerinde en çok endişe duyulan işsizlik türü yapısal işsizliktir. Bu işsizlik türü işgücünü piyasaya arz edenlerin nitelikleriyle, piyasadan işgücü talebinde bulunan firmaların ihtiyaç duyduğu nitelikler arasında uyumsuzluktan ötürü ortaya çıkmaktadır. Problem arz ve talebin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Bu tür işsizliğe karşı alınacak tedbirler diğer işsizlik türlerinden oldukça farklılık arz etmektedir (Borjas, 1996: 591-592).

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2019'un Mart ayında yayımlanmış olduğu işsizlik oranlarına bakıldığında geçen yılın aynı dönemine göre işsiz sayısı 1 milyon 334 bin kişi artarak 4 milyon 544 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranı 4 puanlık bir artışla %14,1 seviyesinde gerçekleşmiştir. Genç nüfusta ise bu oran (15-24 yaş) işsizlik oranı 7.5 puanlık bir artış gerçekleştirerek %25,2 olmuştur. 15-64 Yaş grubunda ise bu oran 4 puanlık bir artışla %14,3 olmuştur ( TÜİK, 2019).

### 1.1. Gizli İşsizlik

Açık işsizlik istatistiksel bir kavram iken gizli işsizlik analitik bir kavramdır. Gizli işsizliğin karakteristik özellikleri gelir düşüklüğü, becerilerin tam olarak kullanılmaması ve bunun yanında düşük verimlilik (Biçerli, 2018:438).

Gizli işsizlik, açık işsizlikten farklı olarak, bireyin bir işi olduğu ve teknik olarak işsiz olmadığı bir durumu ifade etmektedir. Çalışanların çalışıyor görünmekle birlikte ellerinde olan veya olmayan nedenlerle üretime katkıları olmadan veya düşük verimlilikle çalışmalarını açıklayan bir kavramdır. Gizli işsizlik özellikle gelişmekte olan ülkelerin tarım sektöründe, marjinal sektörde ve kamu sektöründe yaygın olarak görülmektedir. Kamu sektöründe izlenen popülist politikalarla aşırı istihdam yaratıldığında ortaya çıkmaktadır. Bundan dolayı bu tür işsizlik gelişmekte olan ülkelerin tarım sektöründe gelişmekte olan ve gelişmiş ülkelerin de sanayi ve kamu sektöründe görülen bir işsizlik türü olarak değerlendirilmektedir (Işığışık, 2018: 138-139).

### 1.2. Eksik İstihdam

Kentsel işsizlik ve eksik istihdam, gelişmekte olan ülkelerin tamamına yakınında kronik bir sorun varlığını sürdürmektedir (Todaro, 1969: 138). Diğer birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’deki en büyük sorunların başında da işsizlik ve buna bağlı olarak diğer bir sorun olan “eksik istihdam” sorunu gelmektedir.

İşsizliğin maliyetinin çok yüksek olmasından dolayı insanlar uzun süre işsizliğe direnememe sonucunu ortaya çıkarmaktadır. İşsizlerin iyi veya kötü bir istihdam imkânı bulduklarında mümkün olduğunca işsizlikten kurtulmak için bulunan istihdamı değerlendirmek istemektedirler. Çalışmak istemedikleri işlerde çalışmak zorunda kalan insanların verimsiz şekilde istihdam edilmelelerine neden olmaktadır.

Bireyin tam zamanlı süreden daha az çalışıyor olması ve daha fazla (kendi yetenek ve kabiliyetine uygun farklı bir işte) çalışmak istemesi durumu ya da asgari geçimini sağlayacak ücretten daha az kazanıyor olması durumu olarak tanımlanabilir. Bundan dolayı eksik istihdam içinde yer alan nüfus, istihdam edilen nüfusun üretken kapasitesinden yeterince faydalanılmayan bir alt kategorisi olarak görülebilir (Taşçı ve Darıcı, 2010: 280).

Eksik istihdam, bireyin amaçlarına ve beklentilerine göre standartların altında bir işte çalıştığı durum olarak ifade edilmektedir. Eksik istihdam ve işsizlik arasındaki fark ilkinde en azından bazı saatlerde çalışma yapıyorken ve bunun için ödeme alınıyorken ikincisinde ise çalışma isteğinde ve arzusunda



olduğu halde çalışma saatlerinin bütününden istifade edilen bir işin olmaması durumudur (Niyimbanira, 2016: 119-120).

Eksik istihdam kavramı genelde üç durumu göstermektedir. Bunlar: Daha uzun sürelerde çalışmaya uygun oldukları halde haftada 40 saatten az çalışanlar, mesleği dışında başka işlerde çalışanlar ve çalıştığı halde işinden memnun olmayıp iş arayanlardır (Biçerli, 2018: 161).

Eksik istihdamda çeşitli boyutlardan söz edilmektedir. Bu boyutlar:

- Birey işin gerektiğinden daha fazla formel eğitime sahiptir.
- Birey formel eğitimi dışındaki bir alanda gönülsüz olarak çalışmaktadır.
- Birey işin gerektirdiğinden daha fazla iş deneyimine ve niteliğe sahiptir.
- Birey gönülsüz olarak yarı zamanlı, geçici veya kesintili istihdamdadır.
- Birey daha önceki işinden %20 veya daha az kazanmaktadır (Işığışık, 2018: 47).

Uluslararası Çalışma Örgütü, 9. Uluslararası Çalışma İstatistikçileri Konferansı'nda eksik istihdamı; eğer istihdamdaki bir birey, arzu ettiği ve yapmaya muktedir olduğu halde, halen daha fazla çalışmıyorsa veya bir şahıs üretimin daha gelişmiş şartları altında çalıştığı veya başka bir mesleğe geçtiği zaman, istihdam edilen bu şahsın geliri ve üretkenliği artıyorsa, bu takdirde eksik istihdam vardır. 1984 yılında bu tanıma ek olarak eksik istihdamı bir kişinin sahip olduğu eğitim ve beceri düzeyine uygun bir işte çalışmaması olarak tanımlamıştır (Işığışık, 2018: 45).

ILO mevcut eksik istihdamın tanımını, yaşanan ölçüm zorlukları nedeniyle yeniden ele alarak, eksik istihdam sorununu daha net ortaya koyabilecek “zamana bağlı eksik istihdam” ve “yetersiz istihdam” kavramlarına geçilmesine karar vermiştir. Bunun üzerine Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2009 yılının şubat döneminden başlamak üzere zamana bağlı eksik istihdam ve yetersiz istihdama ilişkin bilgiler yayımlamaya başlamıştır Zamana bağlı eksik istihdam: Referans haftasında istihdamda olan, esas işinde ve diğer işinde/işlerinde fiili olarak 40 saatten daha az çalışmış olup, daha fazla çalışmak istediğini belirten ve mümkün olduğu takdirde daha fazla çalışmaya başlayacak olan kişilerdir Yetersiz istihdam: Zamana bağlı eksik istihdam kapsamında yer almamak koşuluyla, referans haftasında istihdamda olan, son 4 hafta içinde mevcut işini değiştirmek için veya mevcut işine ek olarak bir iş aramış olan ve böyle bir iş bulduğu takdirde 2 hafta içinde çalışmaya başlayabilecek olan kişilerdir (TÜİK, 2009).



## 2. TÜRKİYE'DE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

2001-2005 Yılları arasında uygulanan Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı ile işgücü piyasaları ile ilgili önemli düzenlemeler yapılmış ve teşvikler uygulanmaya başlanmıştır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4904 sayılı kanun ile özel istihdam bürolarının kurularak istihdam hizmetlerinde kamu tekelinin kaldırılması bu düzenlemelerin başında gelmektedir. Bu dönemde yapılan önemli gelişmelerden bir diğeri ise Avrupa Komisyonu'nun 2002 Türkiye'ye Mali Yardım Programı Çerçevesinde 40 Milyon Euro'luk kaynağı hibe olarak İŞKUR' a aktarmasıdır. Bu miktara 10 milyon Euro'luk destekle İŞKUR' un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi için kapsamlı bir proje uygulamaya konulmuştur. Yapılan bu kaynak yardımı ile İŞKUR' un merkez ve taşradaki kurumsal kapasitesi güçlendirilmiş ayrıca aktif işgücü programları uygulamaya konulmuştur. Bu dönem içinde kurumun kapasitesinin güçlendirme çalışmaları devam etmiştir. 60. Hükümetin çalışmaları ile ilk defa Türkiye'de "İş ve Meslek Danışmanlığı" bir meslek olarak tanımlanmıştır. 2011 ve 2012 Yıllarında kuruma 4.000 kişilik iş ve meslek danışmanlığı kadrosu tahsis edilmiştir. 2011 yılı itibariyle İŞKUR' da çalışanların sayısı 3.300 ile sınırlıyken verilen bu kadro sayılarının desteğin büyüklüğünü ortaya koyması açısından son derece önemlidir (Biçerli, 2018: 525).

İş arayanlar ile işgücünün buluşturulması kapsamında Avrupa Birliği projesi olarak Türkiye İş Kurumu bünyesinde merkezde ve taşrada görevlendirmek üzere profesyonel danışmanlık hizmeti sunmak amacıyla İş ve Meslek Danışmanlığı adı altında sözleşmeli personel olarak istihdam edilmeye başlanmıştır. İlk etapta 4000 iş ve meslek danışmanı alınmıştır ve sayıları gün geçtikçe artmaktadır. 2 Ağustos 2013 tarihinde Resmî Gazetede yayımlanan 6495 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde değişiklik yapılmasına dair kanunla kadroya geçirilmiş ve özlük haklarındaki belirsizlik bir nebze giderilmiştir. İş ve meslek danışmanı olarak işe başlatılmaları işsizliği azaltma konusunda önemli bir gelişmedir. Fakat işe alınma konusunda ciddi bir ölçüt ve eğitim şekli henüz belirlenmemiştir. İş ve meslek danışmanı olarak atanabilmek için lisans mezunu olması ve kısa bir eğitim sonunda alınan danışmanlık belgesi yeterlidir. Alınan bu belgenin geçerlilik süresi 5 yıllı sınırlandırılmış ve bu 5 yılda bir yenilenme zorunluluğu getirilmiştir (resmi gazete, 2013).

İş ve meslek danışmanlığının amacı; bireylerin kendilerini ve iş dünyasını tanımalarını sağlayarak; iş yaşamının değişik 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 olmak ve onlara profesyonel destek sağlamaktır. Ayrıca meslek seçimindeki gençlere, iş hayatına ilk defa girecek olan mezunlara, kariyerinde yükselme aşamasında olanlara, kariyer düzleşme-

si sorunu yaşayanlara, iş ve meslek tatmini düşük olanlara, iş ve meslek değiştirmek isteyenlere, iş yaşamında ayrımcılığa uğrayanlara, iş yaşamında dezavantajlı durumda olan gruplar ve emekliliği yaklaşan kişilere, birey veya grup olarak kendilerini tanıma, iş dünyası ve meslek hakkında bilgi verme, istihdam ve kendilerini geliştirme konusunda destek olmaktadır (Erdoğan, 2011:5).

Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) göre İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında; öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR' a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta ve eleman temini gibi işgücü piyasasına ilişkin konularda talepleri karşılanmaktadır (İŞKUR, 2019).

### **2.1. İş ve Meslek Danışmanlığının Yasal Dayanakları ve Standartları**

İş ve meslek danışmanlığının faaliyetlerinin nasıl yürütüleceğini düzenleyen ulusal ve uluslararası olmak üzere bazı dayanaklar bulunmaktadır. Bu dayanaklar ulusal ve uluslararası olmak üzere iki kategoriye ayrılarak incelenebilir (Erdoğan, 2011: 6).

#### Ulusal Dayanaklar;

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununun 3/c ve 9/b maddesi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası kanununun 48'inci maddesinin 7. Fıkrası, Türkiye İş Kurumu Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliğinin 11/d, 11/e, ve 11/f maddeleri, Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliğinin 23/f maddesi, Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliğinin 30. Maddesinden oluşur.

#### Uluslararası Dayanaklar;

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) onaylamış olduğu sözleşmeler ve maddeleri; İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkındaki 88 sayılı sözleşmenin 6. Maddesinin a / i fıkrası, İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 sayılı Sözleşmenin 3/1 maddesi, İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkındaki 142 sayılı sözleşmenin 3/2 maddesi.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. Bölümünün 9. Maddesi, 2. Bölümünün ise ¼. Maddesi uluslararası yasal dayanaklarını oluşturur.

### **2.2. İş ve Meslek Danışmanlığının Genç İşsizlikle Mücadelesindeki Rolü**

“Gençliği” tanımlamak için kullanılan yaş kategorileri genellikle değişken veya esnek, farklı ülkeler gençlere yönelik politikalar geliştirirken çe-

şitli aralıkları benimsemiştir. Bununla birlikte, istihdam istatistikleri açısından gençler, Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1999 yılında resmen kabul edilen bir sınıflandırma olan 15 ila 24 yaş arasındaki bireyler olarak sınıflandırılmaktadır (ILO, 2018: 1-2).

Türkiye'nin nüfus artış hızının yüksek olması, toplam nüfus içinde genç nüfus oranının yüksek olması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bunun sonucu olarak ta yeterli istihdam yaratılamaması ilk defa iş hayatına girecek olan gençlerin daha çok etkilenmesi sonucunu ortaya çıkarmakta ve gençlerin işsizlik baskısını daha kuvvetli yaşamalarına neden olmaktadır.

Genç işsizliğin oluşumuna etki eden birçok faktör bulunmaktadır. Bu faktörler mikro ve makro düzeyde incelenebilir. Genç işsizliğe neden olan mikro nedenler; gençlere özgü nitelikler ve eğitilmiş işsizler, gençlerin eğilimleri, gençlerin piyasaya ilk kez giriş yapıyor olmaları, etnik köken ve engellilik olarak sıralanabilir. Makro düzeyde ise; toplam talep yetersizliği, ekonomik durgunluk ve krizler, demografik faktörler, işgücü politikaların yetersizliği, eğitim politikalarının yetersizliği, asgari ücret uygulamaları ve gençlere yönelik ücret politikaları olarak sıralanabilir (Kelleci ve Türk, 2016: 14-15).

Türkiye'de genç işsizlik sorunu gelişmekte olan ülkelere özgü bir nitelik taşımaktadır. Reel yatırım seviyesinin yeterli düzeyde olmaması, eğitim-işgücü projeksiyonlarının bulunmaması ya da gerçekçi bir şekilde yapılamaması genç işsizlik sorununun nedenleri arasında gösterilebilir. Bu konudaki esas belirleyici değişken ise Türkiye'de gençlerin toplam nüfus içindeki yoğunluklarının yüksek olduğu söylenebilir. Türkiye'de genç işsizlerin büyük bir bölümünü ilk kez iş hayatına girenler oluşturmaktadır. İş bulma sürecinde deneyim ya da kıdemden işverenler açısından oldukça önemli olması işgücü piyasasına yeni giren ve bu özelliklere sahip olmayan genç işgücünün aleyhine olmakta, bu şartlar altında iş bulma süresi uzayabilmektedir (Mehmet ve Kılıç, 2009: 42).

Son yıllarda dünya ekonomisinde ortaya çıkan yüksek oranlı işsizlik ve işsizliğin süregelen hale gelmesi yeni tanımlamaları ortaya çıkarmıştır. İşgücü piyasasının ihtiyacı olan yeni tanım "ümidi kırılmış işsizler" yeni işsiz tanımlamaları içinde yerini almıştır. Bunun nedeni küreselleşmenin etkisiyle dünya işgücü piyasasında ortaya çıkan köklü değişimlerdir. Genç işsizlik oranları ile işgücüne katılma oranları arasında ilişki vardır. Yüksek işsizlik oranı ümidi kırılmış işsizlerin oranını arttırmaktadır. Ücret seviyesi ise işgücüne katılma oranlarını etkileyen dışsal bir faktördür. Avrupa ülkelerinde ve Türkiye'de gençlerin işgücüne katılım oranları düşmektedir (Okur, 2014:5-8).

Genç işsizlik Türkiye ve dünyanın birçok ülkesinde önemli bir sorundur. Bu sorunla mücadelede Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası ve Uluslararası Ça-

İşma Örgütü ortaklığı ile “Gençlik İstihdam Ağı” oluşturulmuştur. Türkiye’de genç işsizlikle mücadelede bu çapta bir organizasyon bulunmamaktadır. Çalışma Bakanlığı ve İŞKUR gerek kendi ürettikleri gerekse Avrupa istihdam stratejisi çerçevesinde uyguladıkları politika ve projelerle genç işsizlikle mücadele yöntemleri geliştirmektedirler (Özdemir, 2012: 112).

İŞKUR ve İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla gençlere ve üniversite öğrencilerine yönelik çeşitli hizmetler ve destekler sunmaya devam ettiklerini belirten Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk bu çerçevede gençlerin yanında olduklarını belirtmiştir. Gençlere yönelik çalışmalarından birkaçı;

- Eğitim gördüğü alanda tecrübe kazanmak isteyen öğrenciler için işbaşı eğitim programları,
- Gençlerin işe ilk adımı atmasını sağlayacak ve iş hayatında kalıcı olmasını destekleyecek İşe İlk Adım Projesi,
- Bulut bilişim, siber güvenlik gibi geleceğin mesleklerine yönelik çalışmalar,
- Kariyer planlamasını bir bütün olarak ele alan İş Kulüpleri ile üniversitede kurulan irtibat noktaları,
- Girişimci adaylara yönelik sağlanan hizmetler,
- Öğrencilerin tatil sürecini değerlendirirken hem toplumsal bilinç hem de çalışma disiplini kazanabilecekleri Sosyal Çalışma Programları (Selçuk, 2018: 4).

Bu çalışmaların neticesi olarak 2002-2018 dönemleri arasında özel sektöre yerleştirilen genç sayısı 93 kat arttırılmıştır. İŞKUR 2017’de 172 bin 99 yükseköğretim mezununun işe yerleşmesine aracılık ederken, 2018’de yüzde 21,7’lik artışla 209 bin 156 üniversite mezununun işe yerleşmesine aracılık ederek genç nüfusu işgücü ile tanıştırmayı başarmıştır. 2002-2018 Döneminde toplam 924 bin 530 özel sektörde üniversite mezununu işe yerleştirerek çalışma hayatında gençlerin yanında olduklarını göstermiştir (Selçuk, 2018:4).

İş ve Meslek Danışmanlığı kamudan ziyade daha çok özel sektörün istihdam alanlarına yöneliktir. Bundan dolayı özel sektörün yapısına uygun açık iş ilanlarına çıkılmaktadır. Gençlerin işgücü piyasasındaki tecrübelerinin az olması işverenler için olumsuz sorun olarak karşılına çıkmaktadır. Kriz dönemlerinde tecrübelerinin olmamasından kaynaklı olarak işten çıkartılan kesim olarak karşımıza çıkmaktadır.

### 3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın yöntemi ve elde edilen bulgular açıklanmıştır.

#### 3.1. Araştırmanın Yöntemi

Araştırma modeli; amaca uygun ve ekonomik olarak, verilerin toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesinden oluşur. Tarama ve deneme olmak üzere iki temel yaklaşım vardır. Araştırmacı çalışmasını tamamlarken bunlardan birinden yararlanır. Tarama modelleri, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan yaklaşımlardır. Araştırmaya konu olan olay, birey veya nesne kendi koşulları içerisinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları her hangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Küçükali, 2016: 46).

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. Anket araştırmacı tarafından benzer sorular geliştirilerek oluşturulmuştur. Anket formu üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda ankete katılanların demografik bilgilerine ait sorular, ikinci kısımda çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerini belirlemek için hazırlanan sorular, üçüncü kısım ise aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki ilişki düzeyi ile ilgili sorulardan oluşmaktadır.

Bu süreçte daha önce İş ve Meslek Danışmanlarına anket düzenleyen çalışmalardan faydalanılmıştır. Anketler dağıtılırken İş ve Meslek Danışmanları konu hakkında genel olarak bilgilendirilmiş ve gönüllü olarak katılımları talep edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılan İş ve Meslek Danışmanlarına elde edilecek verilerin sadece akademik amaçlı olarak kullanılacağı belirtilmiştir. Anket katılanlardan adı, soyadı gibi özel bilgiler istenmemiştir. Anketin çalışana ve kuruma zarar verecek nitelikte olmadığı sorulara sadece içtenlikle cevap vermeleri durumunda araştırmanın bilimsel açıdan değerli ve anlamlı olacağı beyan edilmiştir.

Araştırma Haziran-2019 yılı içerisinde aktif olarak halen görevde olan İş ve Meslek Danışmanlarından elde edilen verilerle sınırlıdır. İş ve Meslek Danışmanlarının çalışma şartları ve memnuniyet düzeyleri, aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki ilişkinin temel alındığı ölçek 5'li likert ölçeği (1= Çok Düşük, 2= Düşük, 3= Orta Düzeyde, 4= Yüksek, 5= Çok Yüksek) şeklinde ve 13 sorudan oluşmaktadır.

Ölçekte ilk 7 soru çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerini belirlemektedir. Diğer 5 soru aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki ilişki düzeyinin belirlenmesini ölçmektedir. Anket Muş, Bitlis, Van ve Hakkâri illerinde görev

yapan İş ve Meslek danışmanlarına uygulanmıştır. Toplamda çalışan kişi sayısı 58'dir. Van ilinde görev yapan İş ve Meslek Danışmanı sayısı en fazla olan il (27 kişi)'dir. Muş'ta görev yapan İş ve Meslek Danışmanı sayısı 17, Bitlis'te 9 ve Hakkâri'de görev yapan 5 kişidir. Toplamda 58 adet anket dağıtılmış, 50 tanesi geri alınabilmiştir. Bu 50 adet anketin verileri uygun bir şekilde doldurulmuştur.

Araştırmanın veri analiz yöntemi olarak betimleyici istatistik yöntemlerinden frekans, ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır. Bu analizlerinin yapılmasında Spss 16.0 paket programı kullanılmıştır. Ölçeğin genel güvenilirlik Cronbach Alpha katsayısı 0,638 olarak ölçülmüştür.

Cronbach Alfa ( $\alpha$ ) iç tutarlılık anlamında güvenilirlik, tek bir ölçme aracının tek bir uygulama yapılarak ölçek içinde yer alan maddelerin psikolojik anlamdaki kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğinin belirlenmesi için yapılmaktadır. İstatistik tutum ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach Alpha katsayı değeri, ölçme aracının homojenliğinin bir göstergesi olarak kabul edilmekte olup, hesaplanan katsayı 1'e yaklaştığı derecede ölçme aracının tek boyutlu bir yapıya sahip olduğu düşünülebilir. Güvenirlik ölçüt değerleri şu şekilde ifade edilmektedir:

$0,00 < \alpha < 0,40$  olduğu zaman ölçek güvenilir değildir.

$0,41 < \alpha < 0,60$  olduğu zaman ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,61 < \alpha < 0,80$  olduğu zaman ölçek orta düzeyde güvenilirirdir.

$0,81 < \alpha < 1,00$  olduğu zaman ölçek yüksek düzeyde güvenilirirdir (Yaşar, 2014: 63).

Yukarıdaki verilen ölçüt değerlere bakıldığında elde edilen ölçeğin (Cronbach Alpha 0,638 ) orta düzeyde bir güvenilirlik katsayısına sahip olduğu ve aynı zamanda yapı geçerliliğinin orta düzeyde olduğunu söylemek doğru olacaktır.

### **3.2. Araştırma Bulguları ve Yorumlar**

Bu bölümde araştırmanın bulgularına yer verilmiştir. Bu kapsamda Çalışanların Demografik Bilgileri ve Profilleri, Çalışma Şartları ve Memnuniyet Düzeyleri, Aldıkları Eğitim ile İş İlişkisi sıralanmıştır.

#### **3.2.1. Çalışanların demografik bilgileri ve profilleri**

Ülkemizde işsizlikle mücadelede kullanılan aktif istihdam politikaları programları arasında yer alan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti çalışma hayatında çok geçmişi olmayan yeni bir meslektir. İş arayanlara, işini değiştiren-

mek isteyenlere, işverenlere, öğrencilere, eski hükümlü ve engellilere hizmet vermektedir. Mesleğin yeni olması ve standartlarının tam olarak netleşmemesi bu meslekle alakalı birçok soru akıllara gelmektedir. Araştırma kapsamında İŞKUR' un dönüşen yapısı ile ortaya çıkan İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğini yapanların eğitim düzeyleri ve bu düzeylerin çalışma hayatı ile alakalı olup olmadığı gibi birçok soru İş ve Meslek Danışmanlarının penceresinden bakılarak değerlendirilmiştir.

Araştırmanın birinci bölümünde katılımcıların demografik ve sosyal özelliklerini belirlemek üzere toplanan verilerle Tablo 1, Tablo 2 ve Tablo 3 oluşturulmuştur. Tablo 1' de katılımcıların demografik bilgileri, Tablo 2' de eğitim bilgileri, Tablo 3' te ise katılanların çalışma durumları açıklanmıştır. Tablo 4' te çalışma şartları ve memnuniyet düzeyleri, Tablo 5' te aldıkları eğitim ile iş ilişkisi açıklanmıştır.

**Tablo 1:** Katılımcıların Demografik Bilgilerinin Dağılışı

Cinsiyet	f	%	Medeni Durum	f	%	Yaş Aralığı	f	%
Erkek	37	74	Bekâr	11	22	30-39	43	86
						40-49	4	8
<b>Toplam</b>	<b>50</b>	<b>100</b>		<b>50</b>	<b>100</b>		<b>50</b>	<b>100</b>

Tablo 1' de araştırmaya katılan katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet dağılımına bakıldığında % 26'sı kadın, % 74'ü erkektir. Cinsiyet dağılımına bakıldığında erkek çalışanların sayısı kadınlara oranla çok yüksektir. Medeni durumlarına bakıldığında %78'i evli, %22'si bekârdır. Yaş aralığına bakıldığında en yüksek payı %86 ile 30-39 yaş grubuna dâhil olan katılımcıların aldığı görülmektedir. Bu katılımcıların sırasıyla %8 ile 40-49 yaş aralığı izlemektedir. En düşük orana sahip olan yaş aralığı ise %6 ile 20-29 yaş aralığıdır. Araştırmaya katılanların çoğunluğunun 30 yaşın üzerinde olmasının doğal bir sonucu olarak evli olanların oranı bir hayli yüksektir.

**Tablo 2:** Katılımcıların Eğitim Bilgilerinin Dağılışı

Eğitim Düzeyi	f	%
Lisans	39	78
Yüksek Lisans	11	22



<b>Toplam</b>	50	100
<b>Mezun Olunan Fakülte</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Fen Edebiyat Fak.	14	28
Eğitim Fak.	23	46
İİBF	11	22
Mühendislik Fak.	2	4
<b>Toplam</b>	50	100

Tablo 2’de eğitim durumlarına bakıldığında İş ve Meslek Danışmanı olabilmek için lisans mezunu olma zorunluluğu olduğundan dolayı hepsi lisans mezuniyetlerini tamamlamıştır. Lisans (f=39) mezuniyetlerinin ortalaması %78, yüksek lisans (f=11) mezunlarının ortalaması ise %22’dir. Yüksek lisans mezuniyetlerine bakıldığı zaman kendi mezuniyet alanlarında yüksek lisans yapmış olmalarına rağmen, çalışma hayatını ilgilendiren iş hukuku, çalışma ekonomisi, insan kaynakları gibi alanların bulunduğu bölümlerden yüksek lisans mezunu bulunmamaktadır. Mezun olunan fakülteleere bakıldığında eğitim fakültesi (f=23) %46 ile en yüksek orana sahiptir. Fen edebiyat fakültesi(f=14) mezunları %28 oranla ikinci sırada gelmekte, iş hukuku ve çalışma hayatıyla alakalı derslerin verildiği iktisadi ve idari bilimler fakültesi (f=11) ise %22 oranla üçüncü sıradadır. Mühendislik fakültesi (f=2) ise iş olanaklarının daha fazla olmasından dolayı %4 oranla çok az bir orana sahiptir.

**Tablo 3:** Katılımcıların Çalışma Durumlarına Ait Bilgiler

İMD olmadan önce herhangi bir işte çalıştınız mı?			İMD olmadan önce hangi sektörde çalıştınız?		
	<b>f</b>	<b>%</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
Evet	46	92	Kamu	21	42
Hayır	4	8	Özel	25	50
			Çalışmadım	4	8
<b>Toplam</b>	50	100	<b>Toplam</b>	50	100
İMD olmadan önce kaç yıl işsiz kaldınız?			İMD olarak işyerinde çalışma süreniz?		
	<b>f</b>	<b>%</b>		<b>f</b>	<b>%</b>
0-1 yıl	21	42	0-1 yıl	5	10
1-3 yıl	14	28	1-5 yıl	3	6
4+ yıl	15	30	5+ yıl	42	84
<b>Toplam</b>	50	100	<b>Toplam</b>	50	100

Tablo 3’te katılımcılara İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce herhangi bir yerde çalışıp çalışmadıkları ve eğer çalışmışlarsa hangi sektörde çalıştıkları sorulmuştur. Ayrıca İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce kaç yıl işsiz kaldıkları sorusu sorulmuştur. Katılımcılar bu sorulara %92 gibi yüksek bir oranla İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce çalıştıklarını beyan etmişlerdir. İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce çalışmadıklarını beyan edenlerin oranı %8’dir. Hangi sektörde çalıştıkları sorusuna ise %50’si özel sektörde çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kamuda çalışanların oranı %42’dir. İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce herhangi bir yerde çalışmadıklarını söyleyenlerin oranı ise %8’dir. İş ve Meslek Danışmanları arasında eğitim fakültesinin yüksek olması ve özel sektörde çalıştıklarını beyan edenlerin oranlarının yüksek olması daha önce özelde dersane gibi yerlerde çalıştıklarını ortaya koymaktadır. İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce kaç yıl işsiz kaldıkları sorusuna ise %42 ile 0-1 yıl ilk sırada gelmektedir. 4+ yıl işsiz kaldıklarını beyan edenlerin oranı %30 dur. 1-3 yıl arası işsiz kalanların oranı ise %28’dir.

### 3.2.2. Çalışma şartları ve memnuniyet düzeyleri

İş ve Meslek Danışmanlarının çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerini tespit etmek amacıyla anketin ikinci bölümünde katılımcılara yedi soru yöneltilmiştir. Bu yedi sorunun ortalaması ( $X=2,75$ ) Standart Sapması ( $SS=0,66$ ) olarak hesaplanmıştır. Çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerinin tespit edildiği bu bölümde aşağıda Tablo 4 oluşturulmuştur.

**Tablo 4:** Katılımcıların Çalışma Şartları ve Memnuniyet Düzeyleri

	N	X	SS
Çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerinin madde ortalaması	50	2,7543	,66070
Aldığımız eğitim ile şu anki mesleğiniz uygun mu?	50	2,3	1,07381
Kurumunuzun fiziki yeterlilik uygun mu?	50	3	1,14286
Aldığımız ücret işe uygun mu?	50	2,48	1,23288
Kurumda kariyer planlaması var mı?	50	2,06	0,91272
Kariyer planlamasının çalışma performansına etkisi nedir?	50	4,22	0,88733
Yöneticilerden destek alıyor musunuz?	50	2,72	1,16128
Çalışma şartlarından memnun musunuz?	50	2,5	1,21638

Katılımcılar birinci madde olan “Aldığınız eğitim ile şu anki mesleğiniz uygun mu” sorusunun ortalaması ( $X=2,3$ ) ile çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerinin madde ortalamasınının ( $X=2,75$ ) altında olduğu gözükmektedir. Bu nedenle katılımcılar lisans düzeyinde aldıkları eğitim ile şu anki mesleklerinin uygun olmadığını düşünmektedirler. Katılımcılar ikinci madde olan “Kurumunuzun fiziki yeterlilik uygun mu” sorusuna ise ( $X=3$ ) ortalamayla kurumun fiziki yeterliliğinin uygun olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir. “Aldığınız ücret işe uygun mu” sorusuna ( $X=2,48$ ) gibi bir ortalamayla aldıkları ücretin kendilerini tatmin etmediğini belirtmişlerdir. “Kariyer planlamasının çalışma performansına etkisi nedir” sorusunun ortalaması ( $X=4,22$ ) gibi yüksek bir ortalamayla kariyer planlamasının çalışma performanslarına çok etkili olduklarını belirtmişlerdir. “Yöneticilerden destek alıyor musunuz” maddesinin ortalaması ( $X=2,72$ )’dir. Katılımcılar görevlerini sürdürürken yöneticilerin onlara destek vermediğini düşünmektedirler. İş yüklerinin fazla olduğu sorusuna ise ( $X=4,3$ ) oranla iş yüklerinin çok fazla olduğunu belirtmişlerdir.

### 3.2.3. Aldıkları eğitim ile iş ilişkisi

Anketin 3. bölümünde katılımcılara aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki ilişkiyi değerlendirmeleri istenmiştir. Aldıkları eğitim ile iş ilişkisi boyutunu oluşturan bu bölümde katılımcılara 5 soru yöneltilmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 5’te aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 5:** Katılımcıların Aldıkları Eğitim ile İş İlişkisi

	N	X	SS
<b>Aldıkları Eğitim ile İş İlişkisi</b>	<b>50</b>	<b>3,06</b>	<b>0,5617</b>
Aldığınız eğitim ile yaptığımız iş arasındaki ilişki düzeyi	50	2,26	1,1572
Üst seviyede eğitim almayı düşünüyor musunuz?	50	3,38	1,2271
Kısa süreli eğitim mesleğe başlamada yeterli mi?	50	2,72	0,9485
Hizmet içi eğitim mesleğinizdeki yetkinliği artırır mı?	50	3,38	1,0859
Mezun olduğunuz bölümde iş bulursanız mevcut işinizi değiştirir misiniz?	50	3,56	1,3874

Aldıkları eğitim ile iş ilişkisi boyutunun ortalaması ( $X=3,06$ ) Standart Sapma değeri ( $SS=0,56$ ) olarak hesaplanmıştır. Birinci maddenin ortalamasınının ( $X=2,26$ ) boyut madde ortalamasınının altında ( $X=3,06$ ) olduğu görülmektedir. Katılımcılar aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasında uyumsuzluk olduğunu

düşünmektedirler. Mesleklerinde yeterli donanıma sahip olmadıkları düşüncesinde olan çalışanlar; “Üst seviyede eğitim almayı düşünüyor musunuz” sorusuna ( $X=3,38$ ) ile üst seviyede eğitim almayı düşündüklerini belirtmişlerdir. “Kısa süreli eğitim mesleğe başlamada yeterli mi” maddesine katılımcılar ( $X=2,72$ ) ortalamayla yeterli olmadığını düşünmektedirler. Hizmet içi eğitimin meslekteki yetkinliklerinin artmasında etkili olup olmadığı maddesinin ortalaması ise ( $X=3,38$ ) ile eğitim ile iş ilişkisinin ortalamasının üstünde olduğu gözükmektedir. Kurumun yapmış olduğu hizmet içi eğitimlerin mesleklerindeki yetkinliklerini arttırdığını düşünmektedirler. Mezun olduğunuz bölümde iş bulmanız halinde işinizi değiştirir misiniz maddesinin ortalaması ise ( $X=3,56$ ) olarak hesaplanmıştır. Katılımcıların eğitim aldıkları bölüm ile yapmış oldukları meslekle alakası olmadığını düşündüklerinden dolayı kendi mesleklerinde iş bulmaları halinde mesleklerini değiştirmeyi düşünmektedirler. Eğitim fakültesi ve fen edebiyat fakültesi mezunlarının çok yüksek olması bu maddenin oranın artmasında etkili olmuştur.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Genç işsizlik sorunu siyasal, ekonomik ve bunun yanında toplumsal sonuçlarıyla gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin en önemli sorunların başında gelmektedir. Küreselleşmeyle birlikte emek hareketliliğinin çok fazla olduğu bu dönemde genç işsizlikle mücadele her ülke kendi ekonomik çerçevesinden politikalar üretmektedir. Oluşturulan ve oluşturulacak olan bu politikalar ülkelerin gençleri üzerinde uzun süreli etkiler bırakmaktadır. Oluşturulacak yeni politikalarla gençlerin istihdamının artırılması toplumun hem bugününü hem de geleceğini etkilemektedir. Günümüz gençlerin işsizlik sorununun çözülmesi gelecekte oluşacak olan işsizlik sorununun çözülmesi anlamına gelecektir. Türkiye’de işsizlikle mücadelede son yıllarda önemli bir rol üstlenen İŞKUR ve onun bünyesinde çalışan İş ve Meslek Danışmanlarına büyük görevler düşmektedir. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti iş arayanların yanında işverenlere de hizmet vermektedir. İşverenlere de işsizlikle mücadelede görevler düşmektedir. İlk defa iş hayatına girecek olan gençlerin işe alımlarında uygulanacak olan politikalarla istihdamlarının kolaylaştırılması gerekmektedir. 2019 Yılında İŞKUR tarafından uygulamaya geçirilen “Sosyal Çalışma Programı” üniversite eğitimlerinin ara verildiği dönemlerde öğrencilerin çalışmalarının sağlanması üniversite eğitiminden sonra onların iş hayatına atılmalarını kolaylaştıracaktır. Hem iş tecrübesi hem de ücret elde etmeleri onların iş hayatına daha çabuk adapte olmalarını sağlayacaktır. Ayrıca üniversitelerde geleceğin mesleği olarak görülen ve çalışma hayatında kolaylıkla iş bulabilecekleri bölümlerin açılması onların istihdamını kolaylaştıracaktır.

Bu çalışmada, İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışanların çalışma şartları ve memnuniyet düzeyleri ve aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki ilişki düzeyi belirlenmiştir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar şu şekilde özetlenebilir:

- Yapılan analizler sonucunda çalışma şartları ve memnuniyet düzeyi algısına ilişkin ortalama değer  $X=2,75$  olarak bulunmuştur. Sonuç olarak çalışma şartları ve memnuniyet düzeyi düşük bulunmuştur.
- Aldıkları eğitim ile iş ilişkisi düzeyinin ortalaması  $X=3,06$  olarak bulunmuştur. Sonuç olarak aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki ilişki düzeyi düşük bulunmuştur.
- Araştırmaya katılan bireylerin çoğunluğu erkek (%74) erkek çalışanlardır.
- Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu (%78) evli kişilerdir.
- Araştırmaya katılanların bireylerin çoğunluğu (%86) 30-39 yaş aralığındaki kişileridir.
- Araştırmaya katılanların eğitim durumları lisans mezunu (%78) kişilerden, yüksek lisans mezunu (%22) kişilerden oluşmaktadır.
- Lisans mezuniyetlerine bakıldığında Eğitim Fakültesi (%46), Fen Edebiyat Fakültesi (%28), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (%22), Mühendislik Fakültesi (%4) mezunlarından oluşmaktadır.
- Katılımcıların İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce çalışıp çalışmadıkları dikkate alındığında (%92) daha önce her hangi bir yerde çalışanlardan oluşmaktadır.
- Daha önce çalıştıkları işyerinin niteliği (%50) ile özel sektör olduğu ortaya çıkmaktadır.
- İş ve Meslek Danışmanı olmadan önce kaç yıl işsiz kaldıkları dikkate alındığında (%42) ile 0-1 yıl olduğu ortaya çıkmaktadır.
- Çalışan bireylerin mevcut işyerindeki çalışma süreleri dikkate alındığında 5+ yıl arası (% 84) çalışanlardan oluşmaktadır.

Kamu hizmetlerinin standartları ve kalitesi çalışanların motivasyonuna, becerilerini ve yeteneklerini etkin bir biçimde kullanmalarına ve hizmeti yönlendirmesine bağlıdır(Bingöl, 2016:4). İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışan bireylerin çalışma şartları ve memnuniyet düzeylerinin iyileştirilmesi adına önerilerimiz şu şekilde sıralanabilir:

- İş ve Meslek Danışmanı olarak atanma şartları gözden geçirilmeli ve kısa bir eğitim sonrası verilen İş ve Meslek Danışmanlığı belgesi ile eğitim görülen fakülte bazında tutarlı olmalıdır.

- Çalışanların motivasyonu ve etkinliğinin artırılması adına ücretlerinde iyileştirmeye gidilmelidir.
- Kariyer planlaması gözden geçirilmeli ve İş ve Meslek Danışmanlığı kariyer meslek olarak değerlendirilmelidir.
- İş ve Meslek Danışmanlığı görevini icra ederken yöneticiler destek vermeli ve çalışma ortamlarının iyileştirilmesi gerekmektedir.
- İş ve Meslek Danışmanı olarak atanacakların İŞKUR' un ihtiyaçlarına cevap verebilecek özelliklere sahip olunmasına dikkat edilmelidir. Bu çerçevede İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinin ilgili bölüm mezunu olma şartı veya İnsan Kaynakları, İş Hukuku derslerinin verildiği denk fakültelerden alınması gerekmektedir. Çalışanlardan tam verimlilik alınması hususunda eksik istihdam çerçevesinde değerlendirilmemesi açısından üst öğrenim (Yüksek Lisans) şartının getirilmesi uygun olacaktır.
- Eksik istihdamın incelendiği bu makalede kendi mesleğinde iş bulunca işini değiştirmek isteyenler dikkate alındığında çalışanların geliştirilmesi adına hizmet içi eğitimlerine önem verilmelidir.

## KAYNAKÇA

- Bell DN, Blanchflower DG. (2011). “ *Young people and the great recession*”, London, Oxford Rev. Econ. Pol.” 27(2): 241–267.
- Biçerli M.K. (2018). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Bingöl D. (2016). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Borjas J.G. (2015). Çalışma Ekonomisi. (Çev.: Çağatay Edgücan Şahin, Kerem Gökten ve Ümit Akçay). Bursa: Dora Basım Yayın. (1996).
- Dietrich H, Möller J. (2016). “Youth unemployment in Europe—business cycle and institutional effects”, Int. Econ. Econ. Policy. 2016;13(1):5–25.
- Erdoğan N. (2011). “ İş ve Meslek Danışmanlığı”. Selim Atay (Ed.), *İş ve Meslek Danışmanlığı* (4-18) içinde. Ankara: Altan Özyurt Matbaacılık.
- Freeman, R.B., Wise, D.A. (1982). “*The youth labor market problem: its nature causes and consequences*. In: *The youth labor market problem: Its nature, causes, and consequences*”, pp. 1–16. Chicago, University of Chicago Press.
- Giles J. Park A. ve Zhang J. (2005). ” *What is China’s true unemployment rate?* <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.721.5069&rep=rep1&type=pdf>, Erişim tarihi: 09.09.2019.

- ILO, (2018). “Unemployment rate” [https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description\\_UR\\_EN.pdf](https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_UR_EN.pdf), Erişim tarihi: 07.08.2019
- İşçiçok Ö. (2018). “Temel Sosyal Politika Sorunları”. Aysen Tokol ve Yusuf Alper (Ed.), *Sosyal Politika* (121-163 içinde), Bursa: Dora Basım Yayın.
- İşçiçok Ö. (2018). İstihdam ve İşsizlik. Bursa: Dora Dağıtım.
- İŞKUR, 2019.” İş ve Meslek Danışmanlığı”,<https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/pdf>. Erişim Tarihi: 18.08.2019
- Kelleci S.Ü. ve Türk Z. (Aralık 2016).” *Genç İşsizliğin İncelenmesi: OECD Ülkeleri ve Türkiye Karşılaştırılması*” Emek ve Toplum, 5, 10-25.
- Kesici M.R. (2013). Emek Piyasaları. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Koray M. (2008). Sosyal Politika. Ankara: İmge Kitabevi.
- Küçükali A. (2016). Bir Sosyal Politika Problemi Olarak Göç Erzurum Örneği, Erzurum: İmaj Yayınevi.
- Mahiroğulları A. ve Korkmaz A. (2018) İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları (*Türkiye ve AB Ülkeleri*) 4. Baskı Bursa: Ekin Yayınevi.
- Marshall T.H. (2010). “Yurttaşlık ve Sosyal Sınıf”. Asena Günel (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları* (ss.19-32) içinde. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Mehmet Ö. ve Kılıç C. (2009). Çalışma Ekonomisi Teorisi. Ankara: Gazi Kitabevi
- Niyimbanira F. (2016). “ Characterisation of Time-Related Underemployment in A South African Municipality: A Case of Bushbuckridge, Mpumalanga Province”, Mpumalanga,*International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies*, 8,1, 116-132.
- Oireachtas Library & Research Service (2013). [https://webarchive.oireachtas.ie/parliament/media/housesoftheoireachtas/libraryresearch/spotlights/responding\\_to\\_youth\\_unemployment\\_in\\_europe.pdf](https://webarchive.oireachtas.ie/parliament/media/housesoftheoireachtas/libraryresearch/spotlights/responding_to_youth_unemployment_in_europe.pdf), Erişim tarihi: 18.09.2019.
- Okur A. (2014). *Türkiye’de Genç İşsizliği ve Nedenleri*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Özdemir Ç. (2012). “İstihdam ve İşsizlik”. Kemal Biçerli ve Verda Canbey Özgüler (Ed.), Türkiye’de İstihdam ve İşsizlik (ss. 92-123) içinde. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Özel H.A., Topkaya Ö. ve Kurt S. (Aralık 2012).” *Ticari Açıklık ve İşsizlik İlişkisi: Türkiye Örneği* “. İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 12, 29-54.
- Resmî Gazete, (2013).” Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130802-1.htm>, Erişim tarihi: 18.09.2019.



Selçuk Z.Z. (Ekim-Kasım-Aralık 2018). “*Gençlerimize Güveniyor, Geleceği Birlikte İnşa Ediyoruz*”. İstihdamda3i (Ek) İŞKUR Kampüste, 29, 4-16.

Seputiene J. (2011). “The Estimation of the Relationship Between Wages and Unemployment in the European Union”, *International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies*. 3,2, 277-285.

Taşçı H.M., Darıcı B. “Türkiye’de Eksik İstihdamın Belirleyenleri: HIA ile Bir Mikro Veri Uygulaması”. *Maliye Dergisi*, 158, 278-300.

Todaro P.M. (1969). “A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries”, *The American Economic Review*. 59,1, 138-148.

TÜİK, (2009). “TÜİK İstihdam ve İşsizlik”, <http://www.eatonak.org/EC102/styled-5/index.html> pdf. Erişim tarihi: 18.08.2019.

TÜİK, (2019). “İşgücü İstatistikleri”, [www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30683](http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30683) pdf. Erişim tarihi: 16.08.2019.

Yaşar M. (2014). “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 ( 36), 63.